**Գենդերային զգայուն բյուջետավորման դիագնոստիկ գնահատում**

**Հաշվետվություն**

**Հեղինակ՝ դոկտոր Ռուբինա Դևրիկյան**

**վերանայվել է Զարգացման Ֆրանսիական Գործակալության և «Expertise France» գործակալության կողմից**

**Երևան, 2022թ. օգոստոս**

# ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

**Օգտագործված հապավումների ցանկ………………………………………………….............3**

**I. Ներածություն……………………………………………………………………………….............4**

Գնահատման նպատակը…………………………………………………………………….............4

Մեթոդաբանական մոտեցում *………………………………………........................................*4

**II. Գենդերային հավասարության և կանանց հզորացման մասով իրավիճակը Հայաստանում…………...................................................................................................5**

Գենդերային զգայուն բյուջետավորումը Հայաստանում..................................................8

«Հայաստանի Հանրապետության բյուջետային համակարգի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենք............................................................................................ 9

Գենդերային հիմնահարցերը Հայաստանում................................................................11

**III. Գենդերային հավասարության հարցերի ներառում ռազմավարական նպատակներում, քաղաքականություններում, ծրագրերում և բյուջեում……...............12**

**IV. ԳԶԲ ներկա իրավիճակը Հայաստանում…………………….......................................19**

**V. Եզրակացություններ…………………………………………………………………….............23**

**VI. Առաջարկություններ…………………………………………………………………...............25**

**Հավելվածներ**

*Հավելված I – Ուսումնասիրված փաստաթղթերի ցանկ.......………………………………….*28

*Հավելված II – Հարցազրույցներին մասնակից անձանց ցանկ……………………..............*31

*Հավելված III – 2021-2023 թվականների միջնաժամկետ ծախսերի ծրագիր…….............*32

*Հավելված IV – Գենդերային զգայուն բյուջետավորման մասով միջազգային պարտավորություններ և ազգային փաստաթղթեր.......................................................*34

# Օգտագործված հապավումների ցանկ

|  |  |
| --- | --- |
| ԱԶԲ | Ասիական Զարգացման Բանկ |
| ՀՀՎԿ | Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրական կոմիտե |
| ՊՀԳՀ | [Պեկինի հռչակագիր և գործողությունների հարթակ](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/) |
| ԵԽ | Եվրոպայի Խորհուրդ |
| CEDAW | [Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա](http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx) |
| ԵՄ | Եվրոպական Միություն |
| ԳԶԲ | Գենդերային զգայուն բյուջետավորում |
| ԱՄԿ | Աշխատանքի Միջազգային Կազմակերպություն |
| ՄևԳ | Մշտադիտարկում և գնահատում |
| ԿԳՄՍՆ | ՀՀ կրթության, գիտության, մշակույթի և սպորտի նախարարություն |
| ԱՍՀՆ | ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն |
| ՖՆ | ՀՀ ֆինանսների նախարարություն |
| ԱՆ | ՀՀ առողջապահության նախարարություն |
| ՀԿ | Հասարակական կազմակերպություն |
| ՄԳԱ | Մասնակցային գենդերային աուդիտ |
| ԾԻԳ | Ծրագրի իրականացման գրասենյակ |
| ՀՀ | Հայաստանի Հանրապետություն |
| ԿԶՆ | Կայուն զարգացման նպատակներ |
| ՏԱ | Տեխնիկական աջակցություն |
| ՄԱԿ | Միացյալ Ազգերի Կազմակերպություն |
| ՄԱԶԾ | ՄԱԿ Զարգացման Ծրագիր |
| WEESC | Կանանց Տնտեսական Հզորացումը Հարավային Կովկասում ծրագիր |
| ԱՀԿ | Առևտրի Համաշխարհային Կազմակերպություն |

# Ներածություն

* 1. ***ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՆՊԱՏԱԿԸ***

Գնահատման նպատակն է՝ Հայաստանում գենդերային զգայուն բյուջետավորման (ԳԶԲ) մասով մանրակրկիտ ստուգման և կարողությունների զարգացման ուղղությամբ ջանքերի գործադրումը:

Գնահատման շրջանակը ներառել է ընտրված նախարարություններում՝ ՀՀ ֆինանսների նախարարությունում (ՖՆ), ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում (ԱՍՀՆ) և ՀՀ առողջապահության նախարարությունում (ԱՆ), ԳԶԲ պիլոտային իրականացման մասով փաստաթղթերի և մեթոդաբանության ուսումնասիրություն և գնահատում:

* 1. ***ՄԵԹՈԴԱԲԱՆԱԿԱՆ ՄՈՏԵՑՈՒՄ***

Գնահատումը ներառել է համապատասխան նախարարություններից (տե՛ս Հավելված I) հավաքագրված փաստաթղթերի ուսումնասիրություն, հարցազրույցներ ՖՆ, ԱՍՀՆ և ԱՆ ներկայացնող հիմնական շահառուների հետ, ինչպես նաև միջազգային կազմակերպությունների փորձագետների և ներկայացուցիչների հետ (տե՛ս Հավելված II), որոնք ներգրավված են եղել Հայաստանում գենդերային զգայուն բյուջետավորման ուղղությամբ տեխնիկական աջակցության (TA) տրամադրման գործում:

# Գենդերային հավասարության և կանանց հզորացման մասով իրավիճակը Հայաստանում

Գենդերային հավասարությունը և կանանց հզորացումը Հայաստանում շարունակում են մնալ զարգացման առանցքային խնդիրներ. կանայք կազմում են Հայաստանի բնակչության 52.7 տոկոսը[[1]](#footnote-1): Չնայած կանանց մեծամասնությունն ունի բարձրագույն կրթություն, նրանց ներկայացվածությունը պետական և մասնավոր հատվածների ղեկավար պաշտոններում սահմանափակ է, իսկ քաղաքականության վերաբերյալ որոշումների կայացման մասով ազդեցությունը՝ համապատասխանաբար շատ փոքր:

Հայաստանը ստանձնել է կանանց հզորացման առաջխաղացման հանձնառություն՝ մարդու իրավունքների և զարգացման վերաբերյալ բազմաթիվ միջազգային և տարածաշրջանային փաստաթղթերով, որոնք, ի թիվս այլոց, ներառում են [Պեկինի հռչակագիրը և գործողությունների հարթակ](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/)ը (ՊՀԳՀ), [Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա](http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx)ն (CEDAW), Գենդերային հավասարության մասին ԱՄԿ կոնվենցիաները և, բոլորովին վերջերս, նաև 2030թ. Կայուն զարգացման օրակարգը և Կայուն զարգացման նպատակները (ԿԶՆ):

Ազգային մակարդակում, 2010թ. ընդունվել է Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը, 2013թ.՝ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը, ինչպես նաև ընդունվել է Գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագիրը[[2]](#footnote-2), որոնք, սակայն, սահմանափակ ուշադրության են արժանացնում ազգային ռազմավարություններում, քաղաքականություններում և ծրագրերում գենդերային հավասարության հարցերի ներառումը, ինչը հանգեցնում է Հայաստանում քաղաքական գործընթացներին կանանց մասնակցության պակասի՝ գենդերային հավասարությանն առնչվող արմատացած խնդիրների պատճառով:[[3]](#footnote-3)

Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը նոր հայացք է ապահովում Հայաստանում գենդերային հավասարությանը՝ ազգային, տարածաշրջանային և տեղական մակարդակներում գենդերային հավասարության լայն ընդգրկման և միջգերատեսչական համակարգման, իրականացման և մշտադիտարկման համար պատասխանատու իրականացման մեխանիզմ առաջարկելու առումներով:[[4]](#footnote-4)

Գենդերային քաղաքականության մշակման հարցում կարևոր դերակատարություն են ունեցել Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված միջազգային (ՄԱԿ, ԱՄԿ, ԱՀԿ, ԵԽ, ԵՄ) գործիքների շրջանակներում ստանձնած պարտավորությունները:

Ռազմավարությունը կենտրոնանում է նույնականացված հինգ գերակա ուղղությունների վրա և յուրաքանչյուր համապատասխան ուղղության համար սահմանում է մարտահրավերների հաղթահարմանն ուղղված նպատակներ և ակնկալվող արդյունքները: Նշված գերակա ուղղություններն են. (i) կանանց առաջխաղացման ազգային մեխանիզմի կատարելագործում, կանանց և տղամարդկանց հավասար մասնակցություն կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման գործընթացում, (ii) սոցիալ-տնտեսական ոլորտում գենդերային խտրականության հաղթահարում, կանանց տնտեսական հնարավորությունների ընդլայնում, (iii) կանանց և տղամարդկանց լիարժեք ու արդյունավետ մասնակցություն և հավասար հնարավորությունների խթանում կրթության ու գիտության ոլորտում, (iv) առողջապահության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների ընդլայնում և (v) գենդերային խտրականության կանխարգելում:

Ռազմավարության իրագործումը համակարգում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը (ԱՍՀՆ)՝ ազգային մակարդակում հետևյալ կառույցների հետ համակարգմամբ. Հայաստանի Հանրա­պետության կառավարություն, «Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց և տղամարդկանց հավասարության հիմնահարցերով խորհուրդ», գործադիր մարմիններ և այլ գերատեսչություններ, Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակ, Զբաղվածության պետական գործակալություն, «ՀՀ ԿԳՄՍՆ գիտության կոմիտե», ՀՀ արդարադատության ակադեմիա, ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարության «Գյուղական տարածքների տնտեսական զարգացման» ԾԻԳ ՊՀ-ի «Գյուղական ֆինանսավորման կառույց»: Մարզային (տարածաշրջանային) մակարդակում ռազմավարությունն իրականացվում է մարզպետարանների, իսկ տեղական մակարդակում՝ տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից:

Կանանց կարգավիճակի հարցերով հանձնաժողովը ՄԱԿ-ի հիմնական մարմին հանդիսացող` Տնտեսական և սոցիալական խորհրդի ֆունկցիոնալ հանձնաժողովներից մեկն է և բացառապես գենդերային հավասարության առաջխաղացման ու կանանց հզորացման հարցերով զբաղվող միջկառավարական և համաշխարհային քաղաքականություն մշակող առաջնային մարմինն է: Հանձնաժողովին անդամակցում են 45 երկրներ՝ ընտրված աշխարհագրական ներկայացուցչականության սկզբունքով:

2018թ. Հայաստանը դարձել է Հանձնաժողովի անդամ՝ վերահաստատելով գենդերային հավասարության, հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտներում կանանց հզորացմանն ու հնարավորությունների ամրապնդմանն ուղղված համաշխարհային ջանքերին աջակցելու և հանձնաժողովի ամենամյա նստաշրջաններին ազգային մակարդակում իր ներդրումը բերելու հանձնառությունը:[[5]](#footnote-5)

ՄԱԿ-ում Հայաստանի մշտական ներկայացուցիչն ընտրվել է Կանանց կարգավիճակի հարցերով հանձնաժողովի 64-րդ և 65-րդ նստաշրջանների նախագահ՝ 2020-2021 թվականների ժամանակահատվածի համար:

«Գենդերային հավասարության առաջընթացի արագացում մինչև 2030թ.» նախաձեռնության շրջանակներում, Հայաստանն ընտրվեց «Հավասարության սերունդ» ֆորումի կանանց իրավունքներին առնչվող թեմատիկ կոալիցիայի առաջնորդ երկիր՝ տեխնոլոգիաների և նորարարության մասով: Հայաստանը համակարգում էր համաշխարհային վեց թեմատիկ խմբերից մեկը՝ Նորվեգիայի և Թունիսի հետ համագործակցությամբ:

Հարկ է նշել, որ ԱՍՀՆ մեծապես նպաստել է միջազգային մակարդակում Հայաստանի՝ գենդերային հավասարությանն առնչվող վերը նշված հաջողված ջանքերին: ԱՍՀՆ հանդիսանում է Հայաստանի Գենդերային թեմատիկ խմբի համանախագահող, որն ընդգրկում է համապատասխան նախարարություններ, ՄԱԿ մարմիններ, միջազգային և հասարակական կազմակերպություններ ու վերլուծական կենտրոններ:

* 1. ***ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԶԳԱՅՈՒՆ ԲՅՈՒՋԵՏԱՎՈՐՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ***

Հայաստանի կողմից ստանձնած միջազգային իրավական պարտավորությունները ներառում են գենդերային զգայուն բյուջետավորման մասով իրավական պարտավորություն և հիմք: Չնայած Հայաստանի օրենսդրությամբ ԳԶԲ-ն ուղղակիորեն չի նշվում, սակայն իրավական և ռազմավարական շրջանակը պարունակում է այդ ուղղությամբ աշխատանքների ամուր իրավական հիմք կազմող բավարար տարրեր:

Հայաստանը գենդերային հավասարության սկզբունքների մասով ամուր իրավական հիմք ունի: Միջազգային համաձայնագրերի հիման վրա մշակված՝ գենդերային հավասարությունը խթանող ազգային փաստաթղթերի նկարագրությունը և հիմնական դրույթները ներկայացված են ստորև: (Տե՛ս Հավելված IV-ում ներկայացված՝ Գենդերային զգայուն բյուջետավորման մասով միջազգային պարտավորությունները և ազգային փաստաթղթերը)

* + 1. **«Հայաստանի Հանրապետության բյուջետային համակարգի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենք**

**Հոդված 1. Օրենքի նպատակը**

Սույն օրենքի նպատակը բյուջետային համակարգի հիմնական ընթացակարգերի սահմանումն է և բյուջետավորման գործընթացի կանոնակարգումը:

**Հոդված 2. Պետական և համայնքների բյուջեները**

1. Պետական և համայնքների բյուջեները` պետությանը և տեղական ինքնակառավարման մարմիններին` Սահմանադրությամբ և օրենքներով վերապահված լիազորությունների իրականացման համար անհրաժեշտ դրամական միջոցների ձևավորման և ծախսման որոշակի ժամանակահատվածի ֆինանսական ծրագրեր են: 2. Բյուջեները կազմվում, քննարկվում և հաստատվում են Սահմանադրությամբ և օրենքով սահմանված կարգով:

**Հոդված 3. Հայաստանի Հանրապետության բյուջետային համակարգը**

1. Հայաստանի Հանրապետության բյուջետային համակարգը կազմված է պետական բյուջեից և համայնքների բյուջեներից (այսուհետ՝ բյուջեներ): 2. Պետական և համայնքների բյուջեները հիմնվում են ֆինանսական, դրամավարկային և հարկային միասնական պետական քաղաքականության վրա: 3.  Հայաստանի Հանրապետությունում բյուջետային համակարգը հիմնվում է հետևյալ սկզբունքների վրա.

- բյուջեների նախագծերի կազմում,

- բյուջեների եկամուտների և ծախսերի բյուջետային դասակարգում,

- հաշվառում,

- հաշվետվության ներկայացում

- բյուջեների կատարման ընդհանուր սկզբունքներ:

**Հոդված 4. Հայաստանի Հանրապետության համախմբված բյուջեն**

Հայաստանի Հանրապետության համախմբված բյուջեն` պետական և համայնքների բյուջեների եկամուտների ու ծախսերի համախմբված հաշվեկշիռն է:

**Հոդված 5. Բյուջետային հիմնարկը**

1. Բյուջետային հիմնարկ են պետական և տեղական ինքնակառավարման լիազորություններն իրականացնող իրավաբանական անձինք, որոնք ամբողջությամբ ֆինանսավորվում են համապատասխան բյուջեների միջոցների հաշվին: 2. Պետական մարմնի պահպանման ծախսերի նախահաշիվը պետական բյուջեով հաստատված ընդհանուր հատկացումների սահմաններում հաստատում է դրա ղեկավարը` օրենքով և այլ իրավական ակտերով սահմանված կարգով: 3. Տեղական ինքնակառավարման մարմնի պահպանման ծախսերի նախահաշիվը համայնքի բյուջեով հաստատված ընդհանուր հատկացումների սահմաններում հաստատում է համայնքի ղեկավարը` օրենքով և այլ իրավական ակտերով սահմանված կարգով: 4. Տեղական ինքնակառավարման մարմին չհամարվող բյուջետային հիմնարկի պահպանման ծախսերի նախահաշիվն ընդհանուր հատկացումների սահմաններում հաստատում է կառավարման վերադաս մարմնի ղեկավարը` օրենքով և այլ իրավական ակտերով սահմանված կարգով:

**Հոդված 6. Բյուջետային գործընթացը**

1. Բյուջետային գործընթացը` յուրաքանչյուր բյուջետային տարվա բյուջեները կազմելու, քննարկելու, հաստատելու և կատարելու, դրանց կատարման տարեկան հաշվետվությունը հաստատելու ուղղությամբ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների` օրենքով կանոնակարգված գործունեությունն է: 2. Բյուջեների նախագծերը կազմվում են կառավարության գործունեության, ինչպես նաև համայնքների զարգացման ծրագրերին համապատասխան: 3. Հայաստանի Հանրապետությունում բյուջետային տարին սկսվում է յուրաքանչյուր տարվա հունվարի 1-ից և ավարտվում նույն տարվա դեկտեմբերի 31-ին: Բյուջետային տարվան հաջորդող տարվա առաջին ամսվա ընթացքում կառավարության որոշմամբ կարող է շարունակվել նախորդ բյուջետային տարվա պարտավորությունների գծով գործառնությունների ձևակերպումը (այսուհետ` եզրափակիչ շրջանառություն): 4.  Տվյալ բյուջետային տարվա համար բյուջետային գործընթացը սկսվում է սույն օրենքով սահմանված ժամկետում և ավարտվում` տվյալ բյուջետային տարվա բյուջեների կատարման վերաբերյալ հաշվետվությունը հաստատելու օրը:

* + 1. **Գենդերային հիմնահարցերը Հայաստանում**

Հայաստանում գենդերային իրավիճակի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ Հայաստանի սոցիալական և պետական համակարգը դեռևս չի կարող կոչվել գենդերային առումով զգայուն:

Գենդերային անհավասարակշռության և երկրի մրցունակության միջև կապն արտացոլվում է Գենդերային ճեղքվածքի միջոցով: Գենդերային ճեղքվածքի ցուցիչում Հայաստանի համար ամենախնդրահարույցը տնտեսության, քաղաքականության և առողջության ոլորտներն են: Առողջության ոլորտում, որտեղ հաշվի են առնվում կյանքի ակնկալվող տևողության և նորածինների սեռերի հարաբերակցության տարբերությունները, Հայաստանը զբաղեցնում է 97-րդ հորիզոնականը, ինչը սեռով պայմանավորված հղիության ընդհատումների պրակտիկայի հետևանք է:

Ինչ վերաբերում է տնտեսության ոլորտում գենդերային անհավասարակշռության ցուցանիշներին (տղամարդկանց և կանանց զբաղվածության մակարդակներ, տղամարդկանց և կանանց վարձատրություն հավասարազոր աշխատանքի դիմաց, տղամարդկանց և կանանց մասնաբաժին մասնագետների և տեխնիկական անձնակազմի շարքում), ապա Հայաստանը զբաղեցնում է 42-րդ հորիզոնականը:

**Հայաստանի դեպքում Գենդերային անհավասարության ցուցիչի մեծությունը կազմում է 0.262, ինչի հետևանքով 160 երկրների շարքում այն զբաղեցնում է 55-րդ հորիզոնականը:**[[6]](#footnote-6)

Հայաստանում Ազգային ժողովի պատգամավորների 24 տոկոսը կանայք են, իսկ չափահաս կանանց 96.9 տոկոսը ստացել է առնվազն միջնակարգ կրթություն՝ չափահաս տղամարդկանց 97.6 տոկոս ցուցանիշի համեմատ:

Յուրաքանչյուր 100,000 կենդանի ծնվածի հաշվով, հղիության հետ կապված պատճառներով մահանում է 25 կին: Դեռահասների շրջանում ծնելիության ցուցանիշը կազմում է 23.2 ծնունդ՝ 15-19 տարեկան 1000 կնոջ հաշվով:

Ընդհանուր զբաղված բնակչության շրջանում կանայք կազմում են 48%, իսկ տղամարդիկ՝ 52%:

# Գենդերային հավասարության հարցերի ներառում ռազմավարական նպատակներում, քաղաքականություններում, ծրագրերում և բյուջեում

Փաստաթղթային ուսումնասիրության արդյունքում ՀՀ փաստաթղթերում նույնականացվել են որոշակի անդրադարձներ գենդերային հավասարությանը, խտրականությանը, ինչպես նաև ըստ սեռի տարանջատված տվյալների սահմանափակ ներկայացում: ՀՀ կառավարության որոշ առանցքային փաստաթղթեր, օրինակ՝ ՀՀ կառավարության 2019-2023 թվականների գործունեության միջոցառումների ծրագիրը, կանանց մասով առաջարկում են մի շարք հատուկ միջամտություններ, սակայն գենդերային հավասարության հարցը համակարգված կերպով ներառված չէ, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության և միջոցառումների ծրագրի հետ կապը և փոխգործակցությունն անբավարար են:

Քաղաքականության և ծրագրային մի շարք փաստաթղթերում ներառված են «գենդերային հավասարության» և «զարգացման գործում կանանց ներգրավվածության» հետ կապված հարցեր, սակայն նշված փաստաթղթերը գենդերային առումով լիարժեք զգայուն չեն և դրանցում առկա է ըստ սեռի տարանջատված տվյալների պակաս՝ բացառությամբ «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության և միջոցառումների ծրագրի», որը գենդերային հավասարությանն առնչվող քաղաքականության գլխավոր փաստաթուղթն է Հայաստանում:

ՀՀ ԱՍՀՆ-ն առաջին նախարարությունն է, որն արտաքին փորձագետների աջակցությամբ կիրառել է գենդերային զգայուն բյուջետավորումը՝ տարեկան բյուջեների և միջնաժամկետ ծախսերի ծրագրի կազմման համար (տե՛ս Հավելված III): Սակայն, հաշվի առնելով որ տվյալ մոտեցումը նախարարության համար նոր է և վերջինիս աշխատակազմն ունի գենդերային հավասարության, գենդերային հավասարության հարցերի ներառման և գենդերային զգայուն բյուջետավորման մասով խորքային գիտելիքների և հմտությունների պակաս, գործընթացը սահմանափակված է եղել որոշ ծրագրերի մասով ըստ սեռի տարանջատված՝ հիմնականում քանակական ցուցանիշների մշակմամբ և կիրառմամբ:

Քաղաքականության փաստաթղթերում, ծրագրերում և զեկույցներում գենդերային հավասարության հարցերի ներառման մասով նույնականացված մեկ այլ սահմանափակում կապված է եղել Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության, [Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2019-2023 թվականների գործունեության միջոցառումների ծրագր](https://www.gov.am/files/docs/3347.pdf)ի և ոլորտային գերատեսչությունների համապատասխան այլ փաստաթղթերի միջև համահունչության անբավարար մակարդակի հետ: Հարկ է նշել, որ մի շարք դեպքերում Ռազմավարությամբ սահմանված ցուցանիշները բավականաչափ հստակ չեն և պետք է մանրամասն սահմանվեն Միջոցառումների ծրագրում՝ համակարգման և իրականացման արդյունավետ մեխանիզմների մշակման միջոցով պլանավորված նպատակների և խնդիրների արդյունավետ կատարման հնարավորություն ստեղծելու համար:

Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2019-2023 թվականների գործունեության միջոցառումների ծրագրում գենդերային հարցերն արտացոլվում են հետևյալ առումներով. (i) աշխատաշուկայում երիտասարդների, կանանց, հաշմանդամություն ունեցող անձանց մրցակցային առավելությունների ավելացմանն ուղղված նոր ուղղությունների սահմանում, (ii) հանրային կյանքի բոլոր ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց համար հավասար իրավունքների ապահովում, (iii) Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության և միջոցառումների ծրագրի իրականացում, (iv) սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելում:

Հարկ է նշել, որ փաստաթղթում ոչ միշտ է կիրառվում գենդերային առումով զգայուն լեզու, միջոցառումների ծրագրում գենդերային հավասարության հարցերը պատշաճ ներառված չեն և ըստ սեռի տարանջատված տվյալներ օգտագործվում են միայն սահմանափակ դեպքերում:

Միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կատարված վերլուծություններն ունեն նաև գենդերային հարցերի հետ կապված հստակության պակաս, քանի որ գենդերային ճշգրտված մոտեցման կարիք ունեցող ոլորտների մեծ մասը չեն վերլուծվում գենդերային տեսանկյունից (տե՛ս ստորև բերվող որոշ օրինակները):

* Մարդկանց թրաֆիքինգի կանխարգելմանն ու թրաֆիքինգի ենթարկված անձանց աջակցությանը վերաբերող միջոցառման ներքո կանայք արտացոլված չեն կամ վերջիններիս անդրադարձ չի կատարվում, իսկ երեխաներն ըստ սեռի տարանջատված չեն, չնայած թրաֆիքինգի ենթարկված և՛ կանանց և՛ աղջիկների/տղաների մասով պետք է դիտարկվեն տարբեր կարիքներ:
* Ըստ սեռի տարանջատման պակասը կիրառելի է նաև երեխաների պաշտպանության մասով, որտեղ կարևոր է ապահովել միջոցառման գենդերային զգայունությունը:
* Գենդերային հարցերն արտացոլված չեն նաև աշխատանքի հավասար իրավունքներին առնչվող միջոցառումներում, որտեղ գենդերային հավասարությունն առանցքային կարևորություն ունի: Նույնը վերաբերում է «աշխատանքային հարաբերություններին», որտեղ գենդերային հավասարությունն արտացոլված չէ, իսկ աշխատանքային օրենսգրքի մասով առաջարկվող բարեփոխումներում բացակայում են մայրության իրավունքները:
* Գենդերային հավասարությանը և կառավարման ու որոշումների կայացման ոլորտում կանանց ներգրավվածությանն առնչվող միջոցառումներում հղում է կատարվում միայն կանանց տնտեսական հզորացմանը, այսինքն՝ քաղաքականության և այլ ոլորտներում որոշումների կայացման մասով հավասար հնարավորությունների հարցը բացակայում է, չնայած վերջինս հանդիսանում է Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությամբ սահմանված Գերակայություն 1-ի նպատակներից մեկը. «քաղաքացիական հասարակության կայացման և երկրի հանրային կյանքի բոլոր ոլորտներում, այդ թվում՝ քաղաքականության մեջ կանանց լիարժեք մասնակցության ապահովումը»:[[7]](#footnote-7)
* ՀՀ ԱՍՀՆ-ն պատրաստել է Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության իրագործման վերաբերյալ ամփոփ հաշվետվություն, որում ներառված է 2020 թվականին իրականացված գործունեությունը, սակայն նշված հաշվետվությունում պակասում է արդյունքների ձեռքբերման վերաբերյալ տեղեկատվությունը, այսինքն՝ հաշվետվությունը կենտրոնանում է իրականացված գործունեության վրա և դժվար է չափել ցուցանիշները և թիրախների իրագործման մակարդակը:
* Բնակչության խոցելի խմբերի՝ սոցիալական ապահովության բարելավման մասով կարիքների բավարարմանը վերաբերող միջոցառումներում չեն նշվում և չեն դիտարկվում միայնակ մայրերի կարիքները, չնայած ըստ վիճակագրության վերջիններս հանդիսանում են հասարակության հիմնական խոցելի խմբերից մեկը: Սոցիալական աջակցության «Փարոս» համակարգի գնահատման մեխանիզմն ունի գենդերային առումով զգայուն համապարփակ ցուցանիշների պակաս:
* Միջոցառումների ծրագրում անդրադարձ չի կատարվում աշխատավայրում բռնությանը և ոտնձգությանը, ինչպես նաև հավասար վարձատրության և վտանգավոր աշխատանքի հետ կապված խնդիրներին:
* Համաձայն «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2019-2023 թվականների գործունեության ծրագրի կատարումն ապահովող միջոցառումների հիմնավորումների», տարեցների խնամքին և այլընտրանքային համայնքային ծառայություններին առնչվող համակարգում չեն տարբերակվում տարեց կանանց և տղամարդկանց կարիքները և, համապատասխանաբար, չեն առաջարկվում գենդերային առումով զգայուն հատուկ միջոցառումներ:
* «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծին, ինչպես նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարիքների գնահատման նոր մոդելին առնչվող մասերում չկա որևէ հղում գենդերային հավասարությանը, ինչը չի կարող հաշմանդամություն ունեցող կանանց և տղամարդկանց թիրախային աջակցության հնարավորություն ստեղծել:
* «Սեռական շահագործումից և սեռական բնույթի չարաշահումներից երեխաներին պաշտպանելու մասին» կոնվենցիային վերաբերող ԱՍՀՆ միջոցառման ներքո չկա որևէ հղում գենդերային հավասարությանը: Առաջարկվող եռամակարդակ պաշտպանության համակարգը գենդերային առումով զգայուն չէ և հարմարեցված կերպով չի բավարարում աղջիկ և տղա երեխաների կարիքները, չնայած հարմարեցված աջակցությունը մեծապես կարևոր է սեռական շահագործման ենթարկված երեխաների դեպքում:
* Ուսումնասիրված միջնաժամկետ ծախսերի ծրագրերում որևէ հղում չի կատարվում գենդերային հավասարությանը և, այդպիսով, հնարավորություն չի ստեղծվում գենդերային առումով զգայուն միջոցառումների և միջամտությունների իրականացման համար:
* **«Կենսաթոշակային ապահովությանն»** առնչվող՝ ԱՍՀՆ առանցքային մասերից մեկում որևէ հղում չի կատարվում գենդերային հավասարությանը: Այդպիսով, և՛ տղամարդիկ և՛ կանայք կարող են կենսաթոշակի անցնել 63 տարեկանից հետո:
* **«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց և տարեցներին»** առնչվող քաղաքականության և ծրագրերի ներքո որևէ հղում չի կատարվում գենդերային հավասարությանը: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց վերաբերող օրենսդրական կարգավորումները գենդերային առումով չեզոք են:
* **«Աշխատանքին և զբաղվածությանն»** առնչվող մասում սահմանափակ հղում է կատարվում գենդերային հավասարությանը, սակայն՝ առանց վերլուծության և աշխատանքն ու զբաղվածությունը գենդերային հավասարության սկզբունքով կարգավորելու ուղիների վերաբերյալ եզրակացության:
* 2021-2023 թվականների միջնաժամկետ ծախսերի ծրագրում առկա է գենդերային հարցերի մասով պահանջվող աշխատանքի համար հստակ առանձնացված միջոցների պակաս:

# ԳԶԲ ներկա իրավիճակը Հայաստանում

ՀՀ ֆինանսների, առողջապահության և աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունները տեխնիկական աջակցություն են ստացել մի շարք կազմակերպություններից, այդ թվում՝ Եվրոպական Հանձնաժողովի, ՄԱԶԾ-ի և ՄԱԿ-ի Գենդերային հավասարության և կանանց հզորացման կառույցի տեխնիկական աջակցությունը (ՏԱ):

Եվրոպական Հանձնաժողովի ՏԱ շրջանակներում մշակվել է ԳԶԲ ձեռնարկ և անցկացվել է կարճ դասընթաց՝ բոլոր նախարարությունների համապատասխան աշխատակիցների համար:

2019 թվականի սեպտեմբերին վերը նշված ԳԶԲ ձեռնարկի մշակումից ի վեր, ՀՀ ՖՆ-ն յուրաքանչյուր բյուջետային տարվա մեկնարկից առաջ ձեռնարկը և դրա հետ կապված ուղեցույցները տրամադրել է բոլոր ոլորտային գերատեսչություններին: Սակայն, նախարարությունների՝ բյուջեի կազմման և կատարման համար պատասխանատու ֆինանսական վարչությունների աշխատակիցների կողմից ԳԶԲ ընկալումը լիարժեք չէ և նրանք ի վիճակի չեն կիրառելու ձեռնարկի առանցքային դրույթները, քանի որ անցկացված դասընթացը բավարար չէր ԳԶԲ-ի, դրա կարևորության, գործնական հետևանքների, գործիքների և գործընթացների մասին իրազեկվածության մակարդակը բարձրացնելու համար:

2020թ. պետական բյուջեի կազմման ընթացքում ՀՀ ՖՆ-ն ներդրեց և փորձարկեց գենդերային զգայուն բյուջետավորման մոտեցում: Մասնավորապես, ՀՀ ԱՍՀՆ կողմից իրականացվող հինգ ծրագրերի համար սահմանվել են ըստ սեռի տարանջատված արդյունքային ցուցանիշներ՝ գենդերային զգայուն բյուջետային ծրագրերի պատրաստման վերաբերյալ ՀՀ ՖՆ կողմից ներկայացված առաջարկություններին համահունչ, որոնք ներառում են բացառապես ըստ սեռի տարանջատված տվյալներ.

* Ըստ ՀՀ ԱՍՀՆ պաշտոնյաների, նախարարությունն ունի պետական ծրագրերի՝ գենդերային հարցերին առնչվող վերլուծության գործիքների և կարողությունների պակաս, օրինակ՝ «ցերեկային կենտրոնների» պետական ծրագրի դեպքում պլանավորման և ազդեցության ու քաղված դասերի գնահատման նպատակով պատշաճ վերլուծություն չի իրականացվում:
* Մեկ այլ օրինակ վերաբերում է գենդերային առումով չեզոք կենսաթոշակային համակարգին, ինչը պայմանավորված է գենդերային զգայուն վերլուծության և ԳԶԲ համար պահանջվող գործիքների պակասով:

ՀՀ ՖՆ և ոլորտային գերատեսչությունների պաշտոնյաների մի մասը համարում են, որ ԳԶԲ-ն հիմնականում կապված է ծրագրերի թիրախների՝ ըստ սեռի տարանջատման հետ (առանց այլ քանակական կամ որակական ցուցանիշների), ինչը ներկայումս կիրառվում է ԳԶԲ 2022 թվականի արդյունքային ցուցանիշներում:

ՀՀ ԱՆ-ն գենդերային հավասարության սկզբունքները կիրառել է ծրագրավորման գործընթացում, սակայն չի կարողացել գենդերային զգայուն բյուջետավորում մշակել առողջապահության ոլորտի համար:

Հարկ է նշել, որ տեխնիկական աջակցության մեծ մասը տրամադրվել է ՀՀ ԱՍՀՆ-ին՝ հաշվի առնելով, որ վերջինիս Ընտանիքի, կանանց և երեխաների հիմնահարցերի վարչությունը (ԸԿԵՀՎ) պատասխանատու է կառավարության գենդերային հավասարության քաղաքականությունների մշակման և իրականացման, պետական քաղաքականություններում և ծրագրերում գենդերային հավասարության գնահատման, վերլուծության, համակարգման և մշտադիտարկման համար: Սակայն, նշված վարչությունը չունի անհրաժեշտ մարդկային ռեսուրսները՝ գենդերային հավասարությանն առնչվող բոլոր պահանջվող գերակա խնդիրների լուծման համար:

Հարցազրույցներին մասնակցած պետական պաշտոնյաների մեծամասնությունը նշել է, որ ունի և՛ ԳԶԲ-ի՝ իբրև գաղափարի, և՛ դրա գործնական հետևանքների մասով ոչ լիարժեք գիտելիքներ և ընկալում: ՖՆ շահառուների համար կարևոր է, որ բոլոր ոլորտային գերատեսչությունների ֆինանսական վարչությունների պաշտոնյաներն ունենան ԳԶԲ լավ ընկալում և կարողանան այն կիրառել իրենց բյուջեների կազմման համար՝ քաղաքականության մշակման համար պատասխանատու վարչությունների հետ սերտ համագործակցությամբ:

Հաշվի առնելով ազգային մակարդակում ԳԶԲ ինստիտուցիոնալացման թերի մակարդակը և ՀՀ ԱՍՀՆ-ում և ՀՀ ՖՆ-ում մարդկային ռեսուրսների պակասը, նշված երկու գերատեսչությունները պատրաստ չեն ստանձնել Հայաստանում ԳԶԲ արդյունավետ իրագործման ողջ պատասխանատվությունը: Փոխարենը, վերը նշված երեք գերատեսչությունները զգալի ակնկալիքներ ունեն միջազգային հանրությունից՝ ԳԶԲ առնչությամբ հարմարեցված ՏԱ տրամադրման մասով: Քանի ո ԳԶԲ-ն կապված է և՛ բյուջեի կազմման/կատարման/հաշվետվության գործընթացի և՛ հավասար հնարավորություններին առնչվող քաղաքականությունների հետ, ապա ԳԶԲ իրագործման մասով համապատասխան պարտականությունները պետք է հստակ նույնականացված և բաշխված լինեն ՖՆ և ԱՍՀՆ միջև:

Դիտարկված թույլ կողմերը ցույց են տալիս վերը նշված երեք գերատեսչությունների՝ հարցազրույցներին մասնակցած աշխատակիցների շրջանում գենդերային հարցերի մասով փորձառության անբավարար մակարդակ և գենդերային հավասարության և վերջինիս հետ կապված հարցերի ներառման մասով խորքային գիտելիքների և կարողությունների պակաս:

Նշված երեք գերատեսչություններում առկա է գենդերային հավասարության և վերջինիս հետ կապված հարցերի ներառման մասով խորքային կարողությունների պակաս: Նախքան պետական ծրագրերի պլանավորումը և մշակումը, նշված գերատեսչությունները չեն իրականացնում գենդերային և տարբեր այլ գործոնների վերլուծություն:

Հարցազրույցներին մասնակցած երեք գերատեսչությունների աշխատակիցների մոտ առկա է նաև պահանջվող ցուցանիշների և մշտադիտարկման և գնահատման (ՄևԳ) մասով ոչ լիարժեք ընկալում: Ընտրված ցուցանիշները պարզապես ըստ սեռի տարանջատված հաշվետվության ցուցանիշներ են և չեն կարող համարվել գենդերային զգայուն կատարողական ցուցանիշներ: Մի կողմից, դրանք չեն արտացոլում գենդերային հավասարությունը խթանելուն ուղղված քաղաքականության հատուկ կառուցվածք. դրանց շրջանակն ավելի շատ ընդհանրական է, այլ ոչ՝ գենդերային ուղղվածությամբ: Մյուս կողմից, դրանց համար սահմանված չէ որևէ թիրախ՝ ցուցանիշով արտացոլվող քաղաքականության վերջնարդյունքի ապագա գնահատման համար:

Այս թերությունները կարող են կապված լինել ծրագրային բյուջետավորման և կատարողականի վրա հիմնված բյուջետավորման թերի զարգացման հետ (ռազմավարական և բյուջետային պլանավորման անհամապատասխանություն, ծրագրերի և վարչական կազմակերպման անհամապատասխանություն, կատարողականի հետ կապված տվյալների հսկողության համակարգի պակաս և այլն), ինչը խոչընդոտել է ծախսերի վրա հիմնված մշակույթի փոխարեն արդյունքների վրա հիմնված մշակույթի ներդրմանը: Ներկայումս ներդրված ԳԶԲ ցուցանիշներն ազդեցություն չեն ունենում քաղաքականության մշակման վրա:

ԳԶԲ կիրառումը ենթադրում է քաղաքականության ձևակերպման և իրականացման ձևի էական փոփոխություններ, ինչը սակայն դեռևս լիարժեք հասկանալի չէ համապատասխան գերատեսչությունների համար:

Գերատեսչությունների իրազեկվածության և կարողությունների պակասի պատճառների շարքում սույն գնահատման շրջանակներում նույնականացվել են հետևյալները. (i) ԳԶԲ մասով տրամադրված ՏԱ-ն Հայաստանի համար բավականաչափ հարմարեցված չի եղել, այլ եղել է չափազանց ընդհանրական, (ii) միջազգային հաստատություններն աջակցությունը տրամադրել են որոշակի ծրագրի (ծրագրերի) շրջանակներում, որոնք կենտրոնացած են եղել գերատեսչությունների միայն մի մասի վրա, (iii) տրամադրված աջակցությունը որոշ դեպքերում պատշաճ կերպով չի կիրառվել և չի ինստիտուցիոնալացվել, (iv) առկա էր հետևողականության և ըստ առանձին դեպքերի խորհրդատվության պակաս, (v) կանոնավոր և համապարփակ ՏԱ պակասի պատճառով գերատեսչությունների աշխատակիցները չեն կարողացել պատասխաններ ստանալ իրենց հարցերին և մտահոգություններին:

Ըստ հարցազրույցների մասնակցած գերատեսչությունների պաշտոնյաների՝ ԳԶԲ-ին առնչվող գործողությունների մեծ մասը թղթի վրա ձևակերպված է, սակայն պատշաճ կերպով չի իրականացվում: Իրավիճակը կփոխվի կանոնավոր խորհրդատվությամբ գործնական և համապարփակ ՏԱ տրամադրման դեպքում՝ ի հավելումն քաղաքական կամքին և պետական բյուջեի հետ կապված ընթացակարգերում ԳԶԲ ինտեգրմանը:

# Եզրակացություններ

Գենդերային հավասարության խնդրի ընկալումը ժամանակի ընթացքում բարելավվում է: Կառավարության մակարդակում առկա են զգալի փոփոխություններ, այդ թվում՝ Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության և միջոցառումների ծրագրի ընդունումը, կառավարության ծրագրերում գենդերային հավասարությունն արտացոլելու նպատակով գենդերային զգայուն բյուջետավորման մոտեցման ներդրումը, գենդերային զգայուն և տարանջատված տվյալների հավաքագրման նախատեսումը:

Գենդերային հավասարության վերաբերյալ առկա են ընդհանուր բնույթի գիտելիքներ: Հարցազրույցներին մասնակցած աշխատակիցները կարծում են, որ գենդերային հարցերին վերաբերող խնդիրները գտնվում են ՀՀ ԱՍՀՆ իրավասությունում: Չնայած ՀՀ ԱՍՀՆ մշակել է Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և պատասխանատու է դրա իրականացման համար, գենդերային հավասարության հարցերը լիարժեք ներառված չեն ծրագրային և կազմակերպական մակարդակներում:

Դիտարկված երեք գերատեսչությունների՝ ՀՀ ԱՍՀՆ, ՀՀ ՖՆ և ՀՀ ԱՆ աշխատակիցների (տե՛ս Հավելված II-ում ներկայացված՝ հարցվողների ցանկը) շրջանում առկա է գենդերային հավասարության և վերջինիս առնչվող հարցերի ներառման, ԳԶԲ մասով իրազեկվածության և կարողությունների պակաս, ինչպես նաև նշված գերատեսչությունները չեն իրականացնում գենդերային և տարբեր այլ գործոնների վերլուծություն՝ նախքան պետական ծրագրերի պլանավորումը և մշակումը:

Ըստ հարցված որոշ պաշտոնյաների ընկալման՝ գենդերային զգայուն բյուջետավորումը հիմնականում ենթադրում է կին և տղամարդ շահառուների հավասար թիվ, այլ ոչ՝ հարմարեցված մոտեցման միջոցով նրանց հատուկ կարիքների բավարարում:

Մշակված ԳԶԲ ձեռնարկում տրվող մեթոդաբանությունը գերատեսչությունների աշխատակիցների համար բավականաչափ համապարփակ չէ և վերջիններս չունեն ԳԶԲ համար պահանջվող գործիքների, այդ թվում՝ գենդերային տեսանկյունից բյուջեի և քաղաքականությունների ԳԶԲ պահանջվող վերլուծության, ինչպես նաև անհավասարությունների վերացման մասով տնտեսական հիմնավորման հստակ ընկալում:

Տարբեր կազմակերպությունների կողմից տրամադրված ՏԱ բավարար չէ բյուջետային արդյունավետ բարեփոխման համար:

# Առաջարկություններ

Գերատեսչություններին անհրաժեշտ է զգալի տեխնիկական աջակցություն, այդ թվում՝ գենդերային հավասարության, գենդերային վերլուծության և գենդերային զգայուն բյուջետավորման (ԳԶԲ) մասով կարողությունների զարգացման, ինչպես նաև ԳԶԲ գործնական կիրառման և մշակված Գենդերային զգայուն բյուջետային ծրագրերի սահմանման մեթոդական ձեռնարկի օգտագործման ուղղություններով:

Գնահատման արդյունքների վրա հիմնված առաջարկությունները ներառում են.

4.1. Բարձրաստիճան պաշտոնյաների / քաղաքական որոշումներ կայացնողների և ոլորտային բոլոր գերատեսչությունների համապատասխան աշխատակիցների իրազեկվածության մակարդակի բարձրացում՝ գենդերային հարցերի հետ կապված քաղաքականությունների և ԳԶԲ թեմայով բարձր մակարդակի ներկայացուցչությամբ միջգերատեսչական աշխատաժողով կազմակերպելու միջոցով՝ գենդերային զգայուն բյուջետավորման էությունը և կարևորությունը բացատրելու նպատակով:

4.2. Գենդերային հավասարության հարցերի ներառման, գենդերային զգայուն ծրագրերի սահմանման, բյուջետավորման և մշտադիտարկման վերաբերյալ համապարփակ, կարիքներին հարմարեցված ուղեցույցի մշակում, որպեսզի գերատեսչությունների աշխատակազմերի համար հնարավորություն ստեղծվի այն կիրառել իրենց գործառնությունների համար՝ որպես գործնական ուղեցույց: Ուղեցույցը պետք է լինի հակիրճ, ներառի ԳԶԲ պահանջները, պահանջվող քայլերի համառոտ ամփոփումը և որոշ գործնական օրինակներ:

4.3. Բոլոր ոլորտային գերատեսչությունների ընտրված աշխատակիցների համար համապարփակ և գործնական աշխատաժողովի անցկացում, որը, ի թիվս այլոց, պետք է ներառի հետևյալ թեմաները. (i) բյուջեի կազմում գենդերային զգայուն կերպով, (ii) գենդերային զգայուն քաղաքականությունների կապակցում համարժեք բյուջետային միջոցների հետ, (iii) բյուջեի կատարում՝ կանանց և տղամարդկանց, աղջիկների և տղաների համար արդարացի կերպով օգուտներ ապահովող ձևով, (iv) ծախսերի և եկամուտների ավելացման՝ գենդերային տեսանկյունից ազդեցության մշտադիտարկում և այլն: Կարողություններ զարգացումը պետք է ներառի նաև համապատասխան բյուջեների կազմման ընթացքում ոլորտային գերատեսչությունների ֆինանսական վարչություններին խորհրդատվության և աջակցության տրամադրում:

4.4. ԳԶԲ-ն կանոնավոր պրակտիկա դարձնելու նպատակով պետական ռազմավարությունների մշակում, ինչը կախված է ՀՀ կառավարության քաղաքական կամքից և շարունակական հետաքրքրությունից: ՖՆ, ԱՍՀՆ և բոլոր ոլորտային գերատեսչության միջև ԳԶԲ վերաբերյալ տարեկան քննարկումների ապահովում:

4.5. Գենդերային զգայուն և տարանջատված վիճակագրական տվյալների մատչելիության ապահովում (ՀՀ վիճակագրական կոմիտե):

4.6. Գենդերային զգայուն բյուջետային վերլուծության իրականացում՝ ներառյալ գենդերային տեսանկյունից բյուջեների և քաղաքականությունների համակցված վերլուծությունը:

4.7. Քաղաքականությունների և ծախսերի ազդեցության մշտադիտարկում և գնահատում՝ ստուգելու համար, թե արդյո՞ք դրանք ապահովել են գենդերային հավասարության խթանման մասով նախատեսված ազդեցությունը, այսինքն՝ ապահովելու համար, որ քաղաքականության մշակման ընթացքում համարժեք կերպով անդրադարձ կատարվի տարիքով, խավով, էթնիկ պատկանելությամբ, բնակության վայրով և այլնով պայմանավորված տարբեր հանրային իրավիճակներում կանանց և տղամարդկանց կարիքներին և շահերին, գերակայություններին և մարտահրավերներին:

**Հավելված I – Ուսումնասիրված փաստաթղթերի ցանկ**

1. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2019-2023 թվականների գործունեության միջոցառումների ծրագրի կատարումն ապահովող միջոցառումների ցանկ
2. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2019-2023 թվականների գործունեության միջոցառումների հիմնավորումները
3. Գենդերային զգայուն բյուջետային ծրագրերի սահմանման մեթոդական ձեռնարկ
4. 2022թ. պետական բյուջեի գենդերային զգայուն արդյունքային ցուցանիշներ
5. ՀՀ գենդերային քաղաքականության իրականացման վերաբերյալ հաշվետվություն, առողջապահության ոլորտում 2021թ. իրականացված միջոցառումներ
6. «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության թիվ 1334 որոշում
7. ՀՀ ԱՍՀՆ 2020-2022 թվականների միջնաժամկետ ծախսերի ծրագիր և 2020 թվականի բյուջետային ֆինանսավորման հայտ (փաթեթ 2)
8. ՀՀ ԱՍՀՆ 2021-2023 թվականների միջնաժամկետ ծախսերի ծրագիր
9. Կենսաթոշակային նոր համակարգի հայաստանյան մոդել
10. Սոցիալական պաշտպանության վարչության երկրորդ ծրագիր
11. Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության 2019 թվականի միջոցառումների ծրագրի իրականացման վերաբերյալ հաշվետվություն
12. Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության 2019 թվականի միջոցառումների ծրագրի իրականացման վերաբերյալ հաշվետվություն
13. Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարություն
14. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք
15. «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք
16. «Կառավարչական իրավահարաբերությունների կարգավորման մասին» ՀՀ օրենք
17. «Պետական պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» ՀՀ օրենք
18. «Հայաստանի Հանրապետության 2020 թվականի պետական բյուջեի մասին» ՀՀ օրենք
19. ՀՀ կառավարության 2011 թվականի հոկտեմբերի 20-ի թիվ 1510-Ն որոշում
20. «Քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստման կարգը, վերապատրաստում իրականացնող կազմակերպություններին ներկայացվող հիմնական չափանիշները, կրեդիտների սահմանման հիմնական սկզբունքները, կարիքները գնահատելու և անհատական ծրագիր կազմելու, ինչպես նաև համապատասխան մարմնի վերապատրաստման ծրագիրը կազմելու, միջազգային հավաստագրերի ճանաչելիության սկզբունքները, տեսակները սահմանելու մասին» ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2019 թվականի հունվարի 9-ի թիվ 2-Ն որոշում
21. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ներքին կարգապահական կանոններ, հաստատված ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 2015 թվականի օգոստոսի 2-ի թիվ 111-Լ հրամանով
22. Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության 2019 թվականի միջոցառումների ծրագրի իրականացման վերաբերյալ հաշվետվություն
23. «Գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ» մեթոդական ձեռնարկ, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, 2012 թվական
24. Իրավական տեղեկատվության ինտերնետային կայքեր ([www.arlis.am](http://www.arlis.am), [www.irtek.am](http://www.irtek.am))

**Հավելված II – Հարցազրույցներին մասնակից անձանց ցանկ**

1. Քրիստինա Հովհաննիսյան՝ ՀՀ ԱՍՀՆ Հավասար հնարավորությունների ապահովման վարչության պետ
2. Լիլիթ Պողոսյան՝ ՀՀ ԱՍՀՆ Արտաքին կապերի վարչության գլխավոր մասնագետ
3. Մարիա Հովակիմյան՝ ՀՀ ԱՆ
4. Ռուզաննա Մարտիրոսյան՝ ՀՀ ԱՆ
5. Ահարոն Բարսեղյան՝ ՀՀ ԱՆ Պետական առողջապահական գործակալության պետ
6. Ռուզաննա Գաբրիելյան՝ ՀՀ ՖՆ
7. Սվետա Հարոսյան՝ ՀՀ ՖՆ
8. Նինա Հաջոյան՝ ԵՄ գենդերային զգայուն բյուջետավորման ՏԱ փորձագետ,
9. Արմեն Բեժանյան՝ ՄԱԶԾ պաշտոնյա
10. Անահիտ Պետրոսյան՝ ՄԱԶԾ փորձագետ

**Հավելված III – 2021-2023 թվականների միջնաժամկետ ծախսերի ծրագիր**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն** | | | | |
| **2021-2023 թվականների միջնաժամկետ ծախսերի ծրագիր** | | | | |
| **միլիոն դրամ** | | | | |
| **N** | **Ծրագիր** | **2021** | **2022** | **2023** |
| 1 | Անապահով սոցիալական խմբերին աջակցության ծրագիր | 38,244.8 | 38,244.8 | 38,244.8 |
| 2 | Ժողովրդագրական վիճակի բարելավում | 25,249.7 | 25,244.2 | 25,242.8 |
| 3 | Սոցիալական ապահովություն / կենսաթոշակային ապահովություն | 352,682.7 | 359,011.5 | 365,461.2 |
| 4 | Զբաղվածության ծրագիր | 2,079.7 | 2,079.7 | 2,079.7 |
| 5 | Խնամքի ծառայություններ 18 տարեկանից բարձր տարիքի անձանց | 3,182.5 | 3,182.5 | 3,182.5 |
| 6 | Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աջակցություն | 1,103.4 | 1,200.5 | 1,200.5 |
| 7 | Ընտանիքներին, կանանց և երեխաներին աջակցություն | 3,051.3 | 3,051.3 | 3,051.3 |
| 8 | Պարգևավճարներ և պատվովճարներ | 11,261.3 | 11,147.3 | 11,099.3 |
| 9 | Պետական հիմնարկների և կազմակերպությունների աշխատողների սոցիալական փաթեթով ապահովում | 10,619.5 | 10,619.5 | 10,619.5 |
| 10 | Սոցիալական աջակցություն անաշխատունակության դեպքում | 14,253.6 | 14,351.9 | 14,351.9 |
| 11 | Սոցիալական պաշտպանության ոլորտի զարգացման ծրագիր | 128.3 | 128.3 | 128.3 |
| 12 | Ավանդների փոխհատուցում և այլ հատուցումներ | 1,212.0 | 1,212.0 | 1,212.0 |
| 13 | Սոցիալական ապահովության ծրագիր | 30,862.6 | 30,861.4 | 30,861.4 |
| 14 | Բնակչության առանձին խմբերի համար բնակարանի ապահովում | 1,790.6 | 1,620.2 | 1,620.2 |
| 15 | Համաշխարհային Բանկի կողմից ֆինանսավորվող «Սոցիալական պաշտպանության վարչարարության 2-րդ ծրագիր» | 2,053.4 | 410.7 | 273.8 |
| 16 | Սոցիալական պաշտպանության բնագավառում պետական քաղաքականության մշակում, ծրագրերի համակարգում և մոնիթորինգ | 5,736.4 | 5,808.6 | 5,882.1 |
|  | **Ընդամենը բյուջե՝** | **503,611․7** | **508,174․2** | **514,511․2** |

**Հավելված IV – Գենդերային զգայուն բյուջետավորման մասով միջազգային պարտավորություններ և ազգային փաստաթղթեր**

1. ***ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԶԳԱՅՈՒՆ ԲՅՈՒՋԵՏԱՎՈՐՄԱՆ ՄԱՍՈՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՊԱՐՏԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ***

**Ա. Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա (CEDAW, 1979թ.)**

CEDAW շրջանակներում պետությունների պարտավորությունները ներառում են հանրային կյանքին կանանց մասնակցության խոչընդոտների վերացումը և առնչվում են բյուջեի հետ կապված չորս հիմնական ասպեկտների հետ՝ եկամուտներ, ծախսեր, բյուջեի մակրոէկոնոմիկա և բյուջետային որոշումների կայացման գործընթացներ:

**Բ. Պեկինի հռչակագիր և գործողությունների հարթակ (1995թ.)**

Սույն հռչակագիրն անդրադառնում է «քաղաքականությունների և ծրագրերի մասով բյուջետային որոշումներում գենդերային տեսանկյունի ինտեգրման, ինչպես նաև կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության ապահովման նպատակով առանձին ծրագրերի համարժեք ֆինանսավորման» անհրաժեշտությանը (Հավելված II, գլուխ VI, կետ 345):

**Գ. 2030թ. Կայուն զարգացման օրակարգ (2015թ.)**

Սույն նախաձեռնությամբ պետությունները պարտավորվում են «զգալիորեն ավելացնել ներդրումները՝ գենդերային ճեղքվածքի փակման և գենդերային հավասարության ու կանանց հզորացման մասով ինստիտուտներին տրամադրվող աջակցության ավելացման համար՝ համաշխարհային, տարածաշրջանային և ազգային մակարդակներում» (A/RES/70/1, կետ 20):

**Դ. Զարգացման ֆինանսավորման հարցերով 3-րդ միջազգային կոնֆերանսի Ադիս Աբեբայի գործողությունների օրակարգ (ՄԱԿ, 2015թ.)**

«Վերահաստատում ենք, որ գենդերային հավասարության, բոլոր կանանց և աղջիկների հզորացման և նրանց մարդու իրավունքների լիարժեք իրացման ապահովումը կարևորագույն նշանակություն ունեն կայուն, ներառական և արդար տնտեսական աճի և կայուն զարգացման հասնելու համար: Վերահաստատում ենք ֆինանսական, տնտեսական, բնապահպանական և սոցիալական բոլոր քաղաքականությունների ձևակերպման և իրագործման գործընթացներում գենդերային հավասարության հարցերի ներառման, այդ թվում՝ թիրախային գործողությունների և ներդրումների, անհրաժեշտությունը:» (A/RES/69/313, կետ 6):

«Մեր կողմից պատշաճ կերպով ուժեղացվելու են ազգային հսկողության մեխանիզմները, ինչպիսին են՝ աուդիտի բարձրագույն ինստիտուտները, ինչպես նաև վերահսկող այլ անկախ ինստիտուտները: Բարձրացնելու ենք բյուջետավորման գործընթացի թափանցիկությունն ու դրանում հավասար մասնակցությունը և խթանվելու է գենդերային զգայուն բյուջետավորումը և վերահսկողությունը: Մեր կողմից ստեղծվելու են պետական գնումների թափանցիկ շրջանակներ՝ որպես կայուն զարգացումն ամրապնդելուն ուղղված ռազմավարական գործիք:» (A/RES/69/313, կետ 30):

**Ե. Հանրային կյանքում կանանց և տղամարդկանց հավասարության եվրոպական խարտիա (Ինսբրուկ, 2006թ.)**

«Գենդերային հեռանկարի ինտեգրումը տեղական և տարածքային կառավարման մարմինների գործունեության մեջ անհրաժեշտ է կանանց և տղամարդկանց հավասարության մասով առաջընթացի համար: Գենդերային հեռանկարը պետք է հաշվի առնվի տեղական բնակչության առօրյա կյանքի վրա ազդեցություն ունեցող քաղաքականությունների, մեթոդների և գործիքների նախագծերի մշակման ժամանակ, օրինակ՝ «գենդերային մեյնսթրիմինգի» (գենդերային հավասարության հարցերի ներառման) և «գենդերային բյուջետավորման» եղանակների կիրառման միջոցով: Այդ նպատակով պետք է վերլուծվեն և հաշվի առնվեն հանրային կյանքում կանանց փորձառությունները, այդ թվում՝ նրանց կյանքի և աշխատանքի պայմանները:» (Մաս I, Սկզբունք 5):

1. ***ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԶԳԱՅՈՒՆ ԲՅՈՒՋԵՏԱՎՈՐՄԱՆ ՄԱՍՈՎ ԱԶԳԱՅԻՆ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐԸ***

Սեռերի միջև հավասարության սկզբունքը ձևակերպված է **Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրության** մեջ՝ սեռով պայմանավորված խտրականության արգելքի տեսքով: 2015թ. դեկտեմբերին ընդունված Սահմանադրության փոփոխությունները ներառում են կարևոր հոդվածներ և դրույթներ, ինչպիսին են.

* **Օրենքի առջև ընդհանուր հավասարությունը** (Հոդված 28),
* **Խտրականության արգելքը** (Հոդված 29) և
* **Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը** (Հոդված 30):

Սակայն, խտրականության **դե յուրե** արգելքը դեռևս չի նշանակում խտրականության **փաստացի** բացակայություն: Հիմնական խնդիրը դրսևորվում է **սահմանադրությամբ նախատեսված իրավունքներից օգտվելու հնարավորությունների պակասի** ձևով:

**«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը (2013թ.)**

* Օրենքը կարգավորում է քաղաքականության, պետական կառավարման, աշխատանքի և զբաղվածության, ձեռնարկատիրության, առողջապահության, կրթության և այլ ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման խնդիրը:
* Օրենսդրության մեջ ներդնում է «սեռի հատկանիշով խտրականություն» հասկացությունը, արգելում է սեռի հատկանիշով խտրականությունը, օրենսդրության մեջ ներդնում է ուղղակի և անուղղակի խտրականության հասկացությունները:
* նպաստում է գենդերային հավասարության մշակույթի զարգացմանը և խտրական գործելակերպերի հիմքում ընկած գենդերային կարծրատիպերի վերացմանը:
* ներկայացնում է գենդերային հավասարության ազգային իրավական և կազմակերպական մեխանիզմների ստեղծման անհրաժեշտությունը և այլն:

Գենդերային հավասարության քաղաքականության մասով Հայաստանի հանձնառությունը և այդ ոլորտում միջազգային պարտավորություններն արտացոլող հիմնական փաստաթուղթը ***ՀՀ գենդերային քաղաքականության հայեցակարգն է*** (2010թ.):

* *ՀՀ գենդերային քաղաքականության հայեցակարգն* արտացոլում է գենդերային հավասարության իրագործման ամենաարդիական մոտեցումները՝ հիմնված հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների սկզբունքի վրա, և հիմք է ստեղծում օրենսդրական գործելակերպերում և հանրային կյանքի ու պետական քաղաքականությունների ընդհանուր համատեքստում գենդերային հավասարության հարցերի ներառման համար:
* *Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը* կոչված է նպաստելու հասարակական-քաղաքական և սոցիալ-տնտեսական կյանքի բոլոր ոլորտների և կառավարման բոլոր մակարդակների քաղաքականությունների մեջ *գենդերային հավասարության հարցերի*` որպես հասարակության կայուն, ժողովրդավարական զարգացման և ժողովրդավարական, բաց, սոցիալապես արդար քաղաքացիական հասարակության ու իրավական պետության կայացման ապահովման *միջոցի* *ներառմանը*։
* *Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգի* հիմնական նպատակներն են.
  + գենդերային հավասարության ձեռքբերում հանրային կյանքի բոլոր ոլորտներում՝ հանուն հասարակության կայուն զարգացման և ժողովրդավարական բարեփոխումների ապահովման,
  + որոշումների ընդունման բոլոր մակարդակներում կանանց և տղամարդկանց հավասար ներկայացվածության ապահովում,
  + սեռի հատկանիշով խտրականության բոլոր ձևերի վերացում,
  + աշխատանքի շուկայում և զբաղվածության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների և տնտեսական ռեսուրսների հավասար մատչելիության ստեղծում,
  + հասարակության մեջ ժողովրդավարական քաղաքական մշակույթի և հանդուրժողական գենդերային երկխոսության ձևավորում:

1990-ական թվականների կանանց շարժման արդյունքում, 1998 թվականից սկսած կառավարությունն ընդունել է մի շարք Ազգային գործողությունների ծրագրեր՝ հիմնական խնդիրների նույնականացման, ինչպես նաև կանանց հետ կապված իրավիճակի բարելավման մասով նպատակների սահմանման համար:

Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 1998-2000 թվականների ազգային ծրագիրը հանդիսանում է անկախության ձեռքբերումից հետո կանանց խնդիրների վերաբերյալ ընդունված առաջին ազգային պլանը:

**Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2017-2022 թվականների ծրագիր**

Նշված ժամանակահատվածում սա միակ ազգային փաստաթուղթն է, որում, *ի թիվս այլոց*, ներառվել էր «Աշխատանք և սոցիալական քաղաքականություն» բաժին, կանանց կողմից ընտանեկան և աշխատանքային պարտականությունների համատեղման համար պայմանների ստեղծման վերաբերյալ հատուկ դրույթներ, ինչպես նաև հետևյալ դրույթը. «2018-2021 թվականների ընթացքում սահմանել ընտանեկան բռնության ենթարկված անձանց տրամադրվող համալիր ծառայու­թյունների չափանիշները և ընդլայնել այդ ծառայությունների ցանցը»:

**«Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշում:**

2019թ. սեպտեմբերի 19-ի նիստում Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունն ընդունեց «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» որոշում: Նշված ծրագրի վերաբերյալ հաշվետվություն ներկայացնում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը՝ ներկայացնելով ընդունված ծրագրի առաջնահերթությունները:

Ռազմավարությունը մշակվել է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության միջոցառումների ծրագրին համահունչ և համապատասխանում է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 8-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի պահանջներին:

Նախագիծը սահմանում է գենդերային քաղաքականության առաջնահերթ ուղղությունները, որոնք նպատակ ունեն նպաստավոր պայմաններ ստեղծել հանրային կյանքի բոլոր ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց իրավունքների և հնարավորությունների իրացման համար՝ հաշվի առնելով նաև Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած միջազգային պարտավորությունները:

Ռազմավարությամբ ուրվագծվել են առաջնահերթ 5 ոլորտներ.

* + 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 խթանում կրթության ու գիտության ոլորտում:
  + Առողջապահության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների ընդլայնում:
  + Գենդերային խտրականության կանխարգելում:

Ռազմավարության մշակման համար հիմք են հանդիսացել Հայաստանի Հանրա­պետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, պետական այլ գերատեսչությունների և կառույցների, միջազգային և տեղական գործընկերների կողմից իրականացված գենդերային խնդիրների գնահատման հետազոտությունները, կազմված վերլուծական զեկույցներն ու հաշվետվությունները, հանրային քննարկումների արդյունքները և ներկայացված բազմաթիվ առաջարկությունները:

1. ## <https://www.armstat.am/file/article/demog_2019_2.pdf>, էջ 38 – Հայաստանի ժողովրդագրական ժողովածու, 2019թ.

   [↑](#footnote-ref-1)
2. Տե՛ս <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=61509> [↑](#footnote-ref-2)
3. Տեղական ինքնակառավարման բարեփոխումների համատեքստում կանանց առաջնորդության և որոշումների կայացման գործընթացում մասնակցության մասով հանրային ընկալումների և քաղաքականության բացերի հետազոտություն, Երևան, 2019թ. [↑](#footnote-ref-3)
4. Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարություն [↑](#footnote-ref-4)
5. ՀՀ արտաքին գործերի նախարարություն. ՄԱԿ-ում Հայաստանի մշտական ներկայացուցիչն ընտրվել է ՄԱԿ Կանանց կարգավիճակի հարցերով հանձնաժողովի նախագահ, 2019թ. [↑](#footnote-ref-5)
6. ՄԱԶԾ հայաստանյան գրասենյակ [↑](#footnote-ref-6)
7. Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարություն և միջոցառումների ծրագիր, էջ 13 [↑](#footnote-ref-7)