

Հ Ե Տ Ա Զ Ո Տ Ո Ւ Թ Յ Ո Ւ Ն

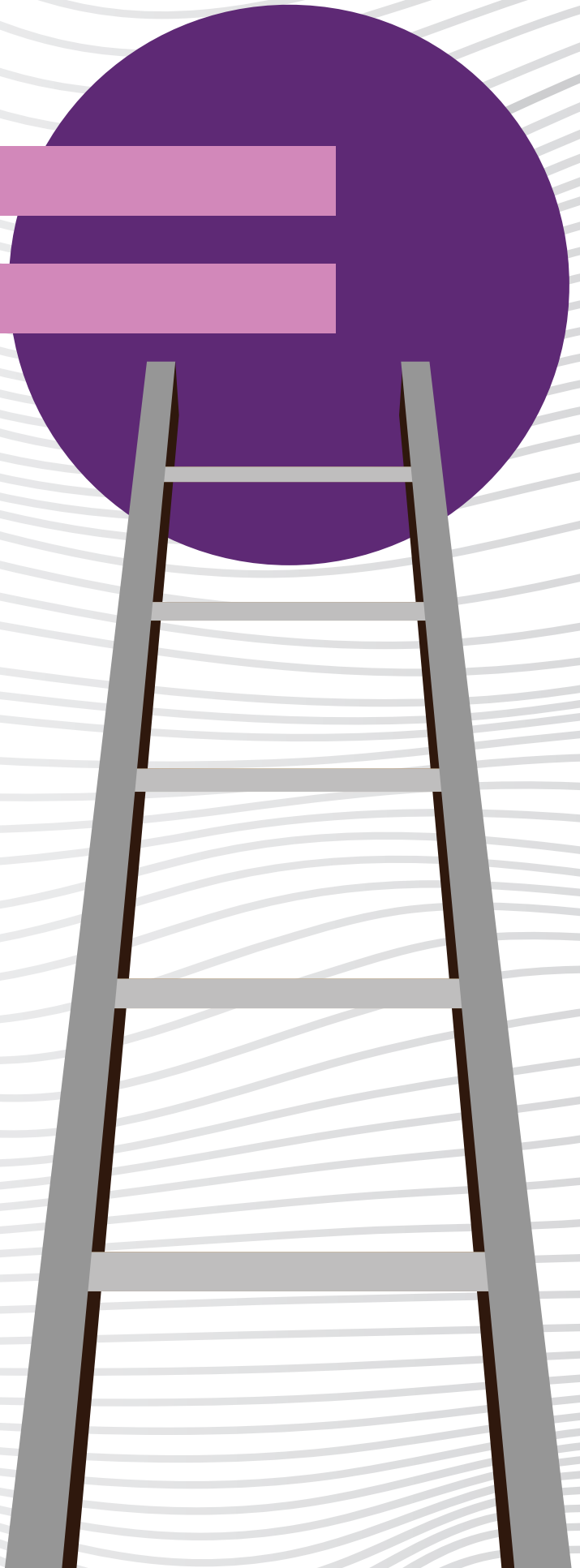
«Կանանց և տղամարդկանց
հավասար իրավունքների և
հավասար հնարավորությունների
ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի
վերաբերյալ

R E S E A R C H

On Law "On Provision of Equal
Rights and Equal Opportunities
for Women and Men"

Ընդդեմ կանանց նկատմամբ
բռնության կոալիցիա
Երևան 2017

Coalition to Stop Violence
against Women
Yerevan 2017





Ընդդեմ կանանց նկատմամբ
բռնության կոալիցիա
Coalition to stop violence
against women



OPEN SOCIETY
FOUNDATIONS

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար
իրավունքների և հավասար հնարավորությունների
ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի վերաբերյալ

RESEARCH

On Law "On Provision of Equal Rights and Equal
Opportunities for Women and Men"

Ընդդեմ կանանց նկատմամբ բռնության կոալիցիա
Երևան 2017

Coalition to Stop Violence against Women
Yerevan 2017

Սույն հետազոտությունն իրականացվել է Ընդդեմ կանանց սկստմամբ բռնության կոալիցիայի կողմից Բաց հասարակության հիմնադրամներ – Հայաստանի ֆինանսական աջակցությամբ իրականացվող «Պայքարելով գենդերային բռնության դեմ Հայաստանում իրազեկվածության բարձրացման և ջատագովության միջոցով» ծրագրի շրջանակներում:

Հետազոտության հեղինակ՝

Նարինե Ալեքսանյան, Իրավաբանական գիտությունների թեկնածու, դոցենտ

This research has been implemented by The Coalition to Stop Violence against Women in the frames of "Fighting against gender based violence in Armenia through awareness raising and advocacy" project supported by The Open Society Foundations – Armenia.

Author and translator of the research:

Narine Aleksanyan, PhD in Law, Associate Professor

SBN 978-9939-1-0363-1

© Ընդդեմ կանանց սկստմամբ բռնության կոալիցիա, 2017

ISBN 978-9939-1-0363-1

© Coalition to Stop Violence against Women, 2017

Բովանդակություն	
ՆԱԽԱԲԱՆ	9
Հետազոտության արդիականությունը	9
Հետազոտության մեթոդաբանությունը	9
1. «ԿԱՆԱՆՑ ԵՎ ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ՀԱՎԱՍԱՐ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԵՎ ՀԱՎԱՍԱՐ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔԻ ՄՇԱԿՄԱՆ ՈՒ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԸ	10
1.1.«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքի մշակման և ընդունման նորմատիվ իրավական հիմքը	10
1.2. Օրենքի մշակման գործընթացը	14
2. ՕՐԵՆՔԻ ԻՐԱՎԱՀԱՄԵՄԱՏԱՏԱԿԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ	15
2.1. «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի կառուցվածքը և հակիրճ նկարագիրը	15
2.2. Պետության՝ գենդերային հավասարության ապահովման միջազգային պարտավորության բովանդակությունը և օրենսդրական հիմքի առանձնահատկությունները	16
2.3. «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի վերլուծությունը՝ գենդերային հավասարության de jure ապահովման տեսանկյունից	19
2.4. «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի փաստացի կիրառման վերլուծություն	27
3. ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	37
4. ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ.....	38
Հավելված 1. Գենդերային խտրականության դրսևորումների համար պատասխանատվության միջոցների վերաբերյալ (միջազգային օրենսդրական փորձ) 39	
Հավելված 2. Պետական մարմիններից ստացած պաշտոնական պատասխաններ.....	40
Հավելված 3. Գենդերային հավասարության հարցերով ազգային ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների վերաբերյալ	45
Հավելված 4. Տեղեկատվություն սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելման 2014 թվականի միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կատարված աշխատանքների մասին	55
Հավելված 5. Տեղեկատվություն Հայաստանի Հանրապետության կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության 2015 թվականի միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կատարված աշխատանքների մասին.....	68
Հավելված 6. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 2011թ. ապրիլի 26-ի «Սոցիալական պաշտպանության առանձին ենթաոլորտների իրավիճակի բնութագրիչները հաստատելու մասին» թիվ 34-Ա/1 հրաման	88

Table of Contents

INTRODUCTION	99
Actuality of research	99
Methodology of research.....	99
1. PROCESS OF DEVELOPMENT AND ADOPTION OF THE LAW "ON PROVISION OF EQUAL RIGHTS AND EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN"	100
1.1. Normative legal basis for the development and adoption of the Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men"	100
1.2.Process of development of the law	103
2. LEGAL COMPARATIVE ANALYSIS OF LAW.....	104
2.1. The structure and brief introduction of the RA Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men"	104
2.2.The content of international obligation of the state to provide gender equality and the features of the legislative base.....	104
2.3. Analysis of the RA Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men" from the aspect of provision of de jure equality.....	107
2.4.Analysis of practical implementation of the RA Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men".....	112
3. CONCLUSIONS	120
4. RECOMMENDATIONS	121
APPENDIX 1. Sanctions for gender discrimination(International legislative experience) ...	122
APPENDIX 2. Official responses of state authorities (Unofficial translation from Armenian)	123
APPENDIX 3. National institutional mechanisms for gender equality	128

ՆԱԽԱԲԱՆ

Հետազոտության արդիականությունը

Գենդերային հավասարությունը, որպես հիմնարար սկզբունք, մարդու իրավունքների անբաժանելի մասն է և հանդիսանում է ժողովրդավարական պետության հիմնարար հատկանիշներից մեկը: Գենդերային հավասարություն նշանակում է հավասար հնարավորություններ կանանց և տղամարդկանց համար, որն ապահովված է ինչպես իրավական ակտերում, այնպես էլ իրավակիրառ պրակտիկայում:

Գենդերային հավասարության վերաբերյալ արդյունավետ օրենսդրությունն էական նշանակություն ունի հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց համար հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման, ինչպես նաև սեռի հիմքով խտրականության դրսևորումները կանխելու համար: Գենդերային հավասարության օրենսդրությունը պետք է ապահովի, որ բոլոր քաղաքականությունների մշակման ժամանակ հավասարապես հաշվի առնվեն տղամարդկանց և կանանց իրավունքներն ու շահերը: Վերջին տասնամյակներում բազմաթիվ պետություններ, ընդունելով համապատասխան նորմատիվ իրավական ակտեր, միջոցներ են ձեռնարկել կանանց և տղամարդկանց միջև ֆորմալ (de jure) հավասարությունն ապահովելու համար: Այնուամենայնիվ, կանանց և տղամարդկանց միջև անհավասարությունը շարունակում է գոյություն ունենալ ինչպես հանրային, այնպես էլ մասնավոր ոլորտում:

Հայաստանի Հանրապետությունը 2013 թ. մայիսի 20-ին ընդունել է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը: Վերջինս կարևոր իրավական փաստաթուղթ է սեռի հիմքով խտրականության դեմ պայքարի նյութաիրավական բազան ապահովելու տեսանկյունից: Այնուամենայնիվ, գենդերային խտրականությունը շարունակում է մնալ մեր հասարակության խնդրահարույց հարցերից մեկը:

Սույն իրավական-հետազոտական վերլուծության նպատակն է իրականացնել համապարփակ ուսումնասիրություն «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի դրույթների և դրանց կիրառման վերաբերյալ՝ վեր հանելով իրավական բացերն ու խնդիրները: Վերլուծության արդյունքում կատարվել են առաջարկություններ՝ օրենսդրության և դրանով պայմանավորված իրավակիրառ պրակտիկայի բարելավման ուղղությամբ, որոնք կարող են օգտակար լինել ոլորտի քաղաքականությունը մշակող դերակատարների և որոշում կայացնող մարմինների համար:

Հետազոտության մեթոդաբանությունը

Հետազոտությունն իրականացվել է իրավահամեմատական մեթոդաբանության հիման վրա, որի շրջանակներում «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի դրույթները վերլուծության են ենթարկվել ՀՀ միջազգային պարտավորությունների, միջազգային չափանիշների և լավագույն փորձի հետ համադրման ու համեմատության արդյունքում: «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի վերլուծության ընթացքում օգտագործվել է նաև օրենսդրական նորմերի իրավակիրառ պրակտիկայի հետազոտման, վերլուծության և իրավական գնահատման մեթոդաբանությունը:

1. «ԿԱՆԱՆՑ ԵՎ ՏՂԱՄԱՐՂԿԱՆՑ ՀԱՎԱՍԱՐ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԵՎ ՀԱՎԱՍԱՐ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔԻ ՄՇԱԿՄԱՆ ՈՒ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԸ

1.1. «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքի մշակման և ընդունման նորմատիվ իրավական հիմքը

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը մշակվել և ընդունվել է մի շարք միջազգային իրավական փաստաթղթերի և ներպետական իրավական ակտերի հիման վրա:

Միջազգային փաստաթղթեր: Կանանց իրավունքների պաշտպանության և կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման հետ կապված ՀՀ միջազգային պարտավորությունները սահմանված են հետևյալ միջազգային իրավական փաստաթղթերով.

1. ՄԱԿ-ի 1966թ. Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին և Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին դաշնագրեր (Հայաստանը միացել է 1993թ.-ին), որոնք պարտավորեցնում են մասնակից պետություններին ապահովել տղամարդկանց ու կանանց հավասար իրավունքը՝ օգտվելու դաշնագրերով նախատեսված քաղաքացիական, քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական ու մշակութային բոլոր իրավունքներից¹:

2. «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիա (Հայաստանը միացել է 1993թ.-ին), որի 2-րդ հոդվածի համաձայն՝ Հայաստանը պարտավորվում է (ա) տղամարդկանց և կանանց իրավահավասարության սկզբունքն ամրագրել իր ազգային սահմանադրությունում կամ համապատասխան օրենսդրության մեջ, եթե այն դեռևս ամրագրված չէ, և օրենսդրության ու այլ համապատասխան միջոցների օգնությամբ ապահովել այդ սկզբունքի գործնական իրականացումը, (բ) ընդունել կանանց նկատմամբ ամեն տեսակի խտրականությունն արգելող համապատասխան օրենսդրական և այլ միջոցներ, ներառյալ՝ պատժամիջոցներ, որտեղ դրանք անհրաժեշտ են, (գ) սահմանել տղամարդկանց հետ հավասար պայմաններով կանանց իրավունքների իրավական պաշտպանություն և իրավասու ներպետական ատյանների ու պետական այլ հաստատությունների օգնությամբ ապահովել կանանց պաշտպանությունն ընդդեմ խտրականության ցանկացած գործողության, (դ) ձեռնպահ մնալ կանանց նկատմամբ խտրականության որևէ գործողության կամ պրակտիկայի մեջ ներգրավվելուց և երաշխավորել, որ պետական մարմիններն ու հաստատությունները կգործեն այդ պարտավորությանը համապատասխան, (ե) ձեռնարկել բոլոր համապատասխան միջոցները՝ վերացնելու համար ցանկացած անձի, կազմակերպության կամ ձեռնարկության կողմից կանանց նկատմամբ դրսևորվող խտրականությունը, (զ) ձեռնարկել բոլոր համապատասխան, ներառյալ՝ օրենսդրական, միջոցները՝

¹ Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին դաշնագիր, 3-րդ հոդված, Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին դաշնագիր, 3-րդ հոդված

փոխելու կամ վերացնելու համար այն գործող օրենքները, ենթաօրենսդրական ակտերը, սովորույթներն ու պրակտիկան, որոնք ներկայացնում են խտրականություն կանանց նկատմամբ, (է) վերացնել ներպետական քրեական օրենսդրության բոլոր այն դրույթները, որոնք խտրականություն են ներկայացնում կանանց նկատմամբ²:

3. ՄԱԿ-ի Կանանց քաղաքական իրավունքների մասին կոնվենցիա (Հայաստանի համար ուժի մեջ է մտել 2008թ.-ին), որը սահմանում է տղամարդկանց հետ հավասար հիմունքներով, առանց խտրականության բոլոր ընտրություններում քվեարկելու, ազգային օրենսդրությամբ սահմանված բոլոր հանրորեն ընտրովի մարմիններում ընտրվելու և պետական պաշտոններ զբաղեցնելու կանանց իրավունքները³:

4. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին կոնվենցիա (Հայաստանի համար ուժի մեջ է մտել 2010թ.-ի հոկտեմբերի 22-ին), որի 6-րդ հոդվածը սահմանում է, որ մասնակից պետությունները գիտակցում են, որ հաշմանդամություն ունեցող կանայք և աղջիկները ենթարկվում են խտրականության բազմաթիվ ձևերի, և այս նպատակով միջոցներ են ձեռնարկում՝ ապահովելու համար նրանց՝ մարդու բոլոր իրավունքներից և հիմնարար ազատություններից լիակատար և հավասար օգտվելը⁴:

5. ԵՆՍ 1950 թ. Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիան, որի 14-րդ հոդվածը սահմանում է, որ անդամ պետությունները պետք է ապահովեն Կոնվենցիայում շարադրված իրավունքներից և ազատություններից օգտվելն առանց խտրականության՝ անկախ սեռից⁵:

6. Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին կոնվենցիայի թիվ 12 Արձանագրություն (Նոյեմբերի 4, 2000թ., Հռոմ), որով խտրականության դեմ արգելքը տարածվում է օրենքով սահմանված ցանկացած իրավունքի վրա⁶:

7. Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա (Հայաստանը միացել է 2004թ.-ին), որի 20-րդ հոդվածի համաձայն՝ առանց սեռական խտրականության՝ աշխատանքի և մասնագիտական հարցերում հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով մասնակից պետությունը պարտավորվում է ճանաչել այդ իրավունքը և համապատասխան միջոցներ ձեռնարկել՝ ապահովելու կամ խթանելու դրա կիրառումը: Բացի այդ, Խարտիայի 5-րդ մասի Ե հոդվածն ամրագրում է խտրականության դեմ արգելքը՝ կապված դրանում ամրագրված իրավունքների իրացման հետ⁷:

8. ԵՆ 2005թ. «Մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգ) դեմ պայքարի մասին» կոնվենցիա (Հայաստանի համար ուժի մեջ է մտել 2008թ.-ին), որի 3-րդ հոդվածն ամրագրում է, inter alia, գենդերային խտրականության բացառման սկզբունքը կոնվենցիայի դրույթներն իրականացնելիս⁸:

2. <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=60505>

3. <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=75463>

4. http://www.un.org/res/UN%20Treaties/III_15.pdf

5. <http://static.echr.am/pdf/ae89a53545a8475a239b0db8114a52cc.pdf>

6. <http://static.echr.am/pdf/ae89a53545a8475a239b0db8114a52cc.pdf>

7. <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=24230>

8. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf>

9. 1995թ. Պեկինի Կանանց հարցերով 4-րդ համաշխարհային համաժողովի կողմից ընդունված Հռչակագրի և գործողությունների պլան, որոնք հաստատում են, որ կանանց իրավունքները կազմում են մարդու համընդհանուր իրավունքների անօտարելի, անքակտելի և անբաժանելի մասը, և որ կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարությունը հանդիսանում է սոցիալական արդարության նախապայման ⁹:

10. ԵՆ նախարարների կոմիտեի մի շարք հանձնարարականներ («ԶԼՄ ոլորտում կանանց և տղամարդկանց հավասարության մասին» թիվ R(84)17 հանձնարարական¹⁰, «Սեռի հիմքով խտրականության դեմ իրավական պաշտպանության մասին» թիվ R(85)2 հանձնարարական¹¹, «Ընտանիքում բռնության մասին» թիվ R(85)4 հանձնարարական¹², «Մասնագիտական գործունեության և ընտանեկան կյանքի համատեղման մասին» թիվ R(96)5 հանձնարարական¹³, «Կանանց և տղամարդկանց հավասարության խնդրին համալիր մոտեցման մասին» թիվ R(98)14 հանձնարարական¹⁴, «Բռնությունից կանանց պաշտպանելու մասին» թիվ R(2002)5 հանձնարարական¹⁵, «Քաղաքական և հասարակական որոշումների կայացմանը կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցության մասին» թիվ R(2003)3 հանձնարարական¹⁶, «Գենդերային հավասարության չափորոշիչների և մեխանիզմների մասին» թիվ Rec(2007)17 հանձնարարական ¹⁷), որոնցում իրենց հետագա մանրամասնեցումն ու զարգացումն են ստանում կանանց և տղամարդկանց հավասարության վերաբերյալ չափանիշները:

11. Եվրոպայի Խորհրդի Գենդերային հավասարության վերաբերյալ 2014-2017թթ. ռազմավարություն¹⁸, որն առանձնացնում է հինգ ռազմավարական նպատակ գենդերային հավասարության ոլորտում:

12. Մարդու իրավունքների խորհրդի աշխատանքային խմբի 2015թ. ապրիլի 3-ի զեկույցը Համընդհանուր պարբերական դիտարկման վերաբերյալ, որի 120.53- 120.70 կետերում ներկայացված է Հայաստանում կանանց նկատմամբ խտրականության դեմ պայքարին ուղղված անհրաժեշտ օրենսդրական միջոցառումների իրականացման և գենդերային հավասարության ապահովմանն ուղղված օրենքի կիրառման անհրաժեշտությունը ¹⁹:

Ներպետական իրավական ակտեր: «Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի մշակման ներպետական իրավական հիմքը սահմանված էր հետևյալ նորմատիվ իրավական ակտերով.

1. 2005թ. փոփոխություններով ՀՀ սահմանադրություն, որի 14.1 հոդվածի

9. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf>

10. <https://rm.coe.int/16804ec678>

11. <https://rm.coe.int/168058ff43>

12. <https://rm.coe.int/16804d4ea1>

13. <https://rm.coe.int/16804d4ea1>

14. <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=1497046&SecMode=1&DocId=491098&Usage=2>

15. <http://www.legislationline.org/documents/action/popup/id/7972>

16. https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805e0848

17. https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805d4aa3

18. <https://rm.coe.int/1680590174>

19. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/076/18/PDF/G1507618.pdf>

համաձայն բոլոր մարդիկ հավասար են օրենքի առջև: Խտրականությունը՝ կախված սեռից արգելվում է ²⁰:

2. ՀՀ քրեական օրենսգիրք, որի 143 հոդվածը սահմանում է քրեական պատասխանատվություն մարդու և քաղաքացու իրավահավասարությունը խախտելու համար ²¹:

3. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, որը սահմանում է գենդերային հավասարությունը որպես աշխատանքային օրենսդրության սկզբունք և ամրագրում է, որ տղամարդիկ և կանայք պետք է ստանան նույն չափով աշխատավարձ՝ միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց: Աշխատանքային օրենսգրքի 180-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքների որակավորման համակարգի կիրառման դեպքում միևնույն չափանիշները պետք է կիրառվեն ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց նկատմամբ, և այդ համակարգը պետք է մշակված լինի այնպես, որ բացառի սեռային հատկանիշներով ցանկացած խտրականություն ²²:

4. 2009թ.-ին ՀՀ կառավարությունը մշակել է **Գենդերային հավասարության հայեցակարգ**²³, որը նկարագրում է կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների ապահովման պետական քաղաքականությունը: Հայեցակարգը ներառում է սոցիալ-քաղաքական կյանքի բոլոր ոլորտներում գենդերային չափանիշների ներդրման նախնական, ինչպես նաև որոշումների կայացման, տնտեսական բարեփոխումների, կրթության և առողջապահության ոլորտներում գենդերային քաղաքականության բարելավման նպատակներին արձագանքելու, մարդկանց թրաֆիքինգի և գենդերային բռնության խնդիրների հասցեագրման ռազմավարություն:

5. Հայաստանի Հանրապետության 2011-2015թթ. **Գենդերային քաղաքականության ռազմավարական գործողությունների ծրագիր**²⁴, որը հասցեագրում է հայեցակարգում սահմանված բոլոր ոլորտները և նախանշում հատուկ նպատակներ՝ յուրաքանչյուր ոլորտի համար: Թեև Գործողությունների ծրագիրը չի սահմանում գենդերային մեյնսթրիմինգի մոտեցում, այն պահանջում է ինտեգրել «գենդերային բաղադրիչը երկրի քաղաքական և տնտեսական զարգացման ռազմավարական ծրագրերում և ներդնել մեխանիզմ սոցիալ-տնտեսական ծրագրերի և նախագծերի գենդերային տեսանկյունից փորձաքննության համար»: Գործողությունների ծրագիրը նաև նախատեսում է գենդերի ինտեգրումը բյուջետավորման և պլանավորման գործընթացներին, ինչպես նաև գենդերային բյուջետավորման աստիճանական կիրառումը բյուջետային ցիկլի տարբեր փուլերում:

20. <http://concourt.am/armenian/constitutions/index2005.htm>, հարկ է նշել, որ 2015թ. դեկտեմբերի 6-ի փոփոխություններով ՀՀ սահմանադրությամբ, ի լրումն սեռի հիմքով խտրականության արգելքին (29-րդ հոդված), կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունն առանձին ամրագրվել է 30-րդ հոդվածում, <http://concourt.am/armenian/constitutions/index2015.htm>, բացի այդ, 2015թ. սահմանադրության 86-րդ հոդվածով կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության խթանումը սահմանվել է որպես տնտեսական, սոցիալական և մշակութային ոլորտներում պետության քաղաքականության նպատակներից մեկը:

21. <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=113216>

22. <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=107116> , 3-րդ հոդված, 178-րդ հոդվածի 2-րդ մաս, 180-րդ հոդվածի 3-րդ մաս

23. Հայաստանի Հանրապետության կառավարություն, 2010թ., Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության հայեցակարգ, Երևան

24. Հայաստանի Հանրապետության կառավարություն, 2011թ., Հայաստանի Հանրապետության 2011-2015 թթ. գենդերային քաղաքականության ռազմավարական ծրագիր, Երևան:

1.2. Օրենքի մշակման գործընթացը

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի մշակման նախաձեռնությամբ հանդես է եկել ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը և ԱԺ պատգամավոր Հեղինե Բիշարյանը: Նախագիծը ներկայացվել է ԱԺ 02.12.2011թ.: Մինչև ԱԺ պատգամավորի և ՀՀ կառավարության կողմից ներկայացված միասնական օրինագծի շրջանառությունը մինևույն կարգավորման առարկայի վերաբերյալ մշակվել են առանձին նախագծեր: Մասնավորապես, ԱԺ պատգամավորներ Հեղինե Բիշարյանի և Հովհաննես Մարգարյանի կողմից 09.01.2009թ. ներկայացվել է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման պետական երաշխիքների մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ, որը չի ընդգրկվել ԱԺ նստաշրջանի օրակարգ: Այնուհետև, 12.10.2011թ. ՀՀ կառավարությունը ներկայացրել է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ²⁵:

25. http://parliament.am/draft_history.php?id=5217&lang=arm

2. ՕՐԵՆՔԻ ԻՐԱՎԱՀԱՄԵՄԱՏԱԿԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

2.1. «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի²⁶ կառուցվածքը և հակիրճ նկարագիրը

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածի համաձայն՝ օրենքը սահմանում է քաղաքական, սոցիալական, տնտեսական, մշակութային և հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների ապահովման երաշխիքները և կարգավորում դրանց առնչությամբ ծագող հարաբերությունները:

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի 2-րդ, 3-րդ և 4-րդ հոդվածները սահմանում են օրենքի նպատակն ու խնդիրները, օրենքում օգտագործվող հասկացությունները և գենդերային հավասարության քաղաքականության սկզբունքները:

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածը սահմանում է ուղղակի և անուղղակի գենդերային խտրականության արգելքը հասարակական կյանքի ոլորտներում և նախատեսում ուղղակի խտրականության և անուղղակի խտրականության ձևերը: Բացի այդ, նույն հոդվածը սահմանում է այն դեպքերը, որոնք չեն կարող համարվել գենդերային խտրականություն:

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի 2-րդ գլուխը նվիրված է գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականությանը, դրա իրագործման մշտադիտարկմանը և գենդերային վիճակագրությանը:

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ գլուխը սահմանում է գենդերային հավասարության երաշխիքները կառավարման և հանրային ծառայության մեջ:

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ գլուխը կարգավորում է գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործումը ՀՀ կառավարության, պետական լիազոր մարմնի և տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից: Բացի այդ, սույն գլուխը կարգավորում է քաղաքացիական հասարակության աջակցությունը գենդերային հավասարության ապահովմանը և նորմատիվ իրավական ակտերի գենդերային փորձաքննությունը:

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ գլուխը սահմանում է օրենքի կատարման իրավական երաշխիքները, իսկ 6-րդ գլուխը կարգավորում է գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման ֆինանսավորման հետ կապված իրավահարաբերությունները:

26. <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=83841>

2.2. Պետության՝ գենդերային հավասարության ապահովման միջազգային պարտավորության բովանդակությունը և օրենսդրական հիմքի առանձնահատկությունները

Համաձայն ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման հարցերով կոմիտեի թիվ 28 Ընդհանուր հանձնարարականի²⁷ պետությունները պետք է բոլոր ասպեկտներով կատարեն կանանց՝ խտրականության չենթարկվելու և հավասարության իրավունքը հարգելու, պաշտպանելու և իրականացնելու Կոնվենցիայով ստանձնած իրենց պարտականությունները: Հարգելու պարտականությունն անդամ պետություններից պահանջում է գերծմնալ այնպիսի օրենքների, քաղաքականությունների, կարգավորումների, ծրագրերի, վարչական ընթացակարգերի և ինստիտուցիոնալ կառուցվածքների ստեղծումից, որոնք ուղղակի կամ անուղղակի կերպով հանգեցնում են կանանց կողմից իրենց քաղաքացիական, քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների հավասար պայմաններում իրականացնելու հնարավորության մերժմանը: Պաշտպանելու պարտականությունը պահանջում է անդամ պետություններից պաշտպանել կանանց՝ մասնավոր դերակատարների կողմից խտրականության ենթարկվելուց և միջոցներ ձեռնարկել, որոնք ուղղակիորեն ուղղված են այնպիսի սովորութային կամ այլ պրակտիկայի վերացմանը, որը նախադրյալ է հանդիսանում սեռերի՝ միմյանց նկատմամբ գերակայության և ենթակայության և կանանց ու տղամարդկանց կարծրատիպային դերերի սահմանման համար կամ դրանք դարձնում է շարունակական: Իրականացնելու պարտականությունը պահանջում է անդամ պետություններից ձեռնարկել տարաբնույթ միջոցներ կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքները de jure և de facto ապահովելու համար, ներառյալ՝ անհրաժեշտության դեպքում հատուկ միջոցների ձեռնարկումը Կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի 1-ին պարագրաֆի համաձայն: Սա ներառում է միջոցների կամ վարքագծի հետ կապված պարտականություն և արդյունքների հետ կապված պարտականություն:

Թիվ 28 Ընդհանուր հանձնարարականի 10-րդ կետի համաձայն՝²⁸անդամ պետությունները պարտավոր են թույլ չտալ կանանց նկատմամբ խտրականության դեպքերի առաջացում իրենց գործողությունների կամ անգործության արդյունքում, նրանք պարտավոր են ակտիվորեն արձագանքել կանանց նկատմամբ խտրականության դեպքերին՝ անկախ այն հանգամանքից, թե այդ գործողությունները կամ անգործությունը կատարվել են պետական, թե՛ մասնավոր դերակատարների կողմից:

Պետության վերոնշյալ միջազգային պարտականությունների կատարման կարևոր հիմքը կանանց և տղամարդկանց հավասարության ապահովմանն ուղղված իրավական հիմքի ստեղծումն է, որը պետք է համապատասխանի միջազգային չափանիշներին:

ԵՄ Նախարարների կոմիտեի «Գենդերային հավասարության չափորոշիչների և մեխանիզմների մասին» թիվ Rec(2007)17 հանձնարարականում²⁹ ներկայացված են այն չափանիշներն ու սկզբունքները, որոնք պետությունները

27. <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/CEDAW-C-2010-47-GC2.pdf> , 8-13-րդ կետերը

28. Տե՛ս նույն տեղում

29. https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805d4aa3

պետք է հաշվի առնեն գենդերային հավասարության պրակտիկ կիրառմանն ուղղված անհրաժեշտ միջոցներ ձեռնարկելիս կամ իրականացնելիս: Մասնավորապես, սույն հանձնարարականի 5-րդ կետի համաձայն՝ կանանց և տղամարդկանց հավասարության վերաբերյալ ներպետական օրենսդրությունը խիստ կարևոր է արդյունավետ քաղաքականության իրականացման համար, որը պետք է միտված լինի գենդերային հավասարության նպաստմանը և սեռի հիմքով խտրականության նվազեցմանը: Օրենսդրական համապատասխան բազան նաև հանդիսանում է գենդերային հավասարության վերաբերյալ հասարակության իրազեկվածության բարձրացման հիմնական գործիքը:

Պետությունները պարտավոր են ընդունել գենդերային հավասարության վերաբերյալ արդյունավետ ներպետական օրենսդրություն և արդյունավետ կերպով կիրառել այն, ինչպես նաև ընդգրկել գենդերային հավասարության բաղադրիչը կառավարման բոլոր ոլորտներում՝ ինչպես օրենքների, այնպես էլ քաղաքականությունների մակարդակում³⁰: Պետության այս պարտավորության հետ կապված քաղաքական կամքի և հանձնառության բաղադրիչներն են՝

- i. սեռի հիմքով խտրականության արգելքի ու կանանց և տղամարդկանց հավասարության սկզբունքի ներառումը սահմանադրություններում և այլ հիմնարար օրենքներում,
- ii. կյանքի բոլոր ասպեկտներում և հասարակության բոլոր ոլորտներում սեռի հիմքով խտրականությունն արգելող օրենսդրության ընդունում/առկայություն, որն ապահովում է de jure գենդերային հավասարությունը, ներառյալ՝ օրենքի խախտման դեպքում արդյունավետ սանկցիաների կիրառումը,
- iii. կառուցվածքային կամ պատմական խտրականության ազդեցությունները հաղթահարելու և de facto հավասարության հասնելու նպատակով պոզիտիվ գործողությունների/ժամանակավոր հատուկ միջոցների օգտագործումը թույլատրող օրենսդրության ընդունում/առկայություն,
- iv. բոլոր ներպետական օրենքների կանոնավոր և համակարգային հետազոտության մեխանիզմների ընդունում/առկայություն, որը պետք է բացառի սեռի հիմքով ուղղակի կամ անուղղակի խտրականություն սահմանող որևէ դրույթի ընդունումը կամ պահպանումը գործող օրենսդրության մեջ,
- v. գենդերային հավասարության վերաբերյալ օրենսդրության կիրառման հատուկ ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների հիմնումը/առկայությունը,
- vi. գենդերային հավասարության վերաբերյալ նորմերի ենթադրյալ խախտման հետևանքով տուժած անձանց կամ խմբերի բողոքների ընդունման լիազորություն ունեցող ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների հիմնումը/առկայությունը: Այսպիսի մեխանիզմ ներկայացված բողոքը կամ դրա հետ կապված հետազոտ կարծիքը չպետք է խոչընդոտի դատարանների կողմից այդ հարցի հետազոտ քննությանը,
- vii. բոլոր ոլորտներում օրենքների և քաղաքականությունների մշակման մեջ գենդերային հավասարության բաղադրիչի ընդգրկման վերաբերյալ ուղեցույցների ընդունում/առկայություն և իրականացում³¹:

30. Տե՛ս նույն տեղում, կետ 14

31. Տե՛ս նույն տեղում

Գենդերային հավասարության ապահովումը պետության կողմից միջազգային փաստաթղթերում³² դիտարկվում է երկու տեսանկյունից.

1. Գենդերային հավասարության de jure ապահովում,
2. Գենդերային հավասարության de facto ապահովում:

De jure գենդերային հավասարությունը, որն այլ կերպ կոչվում է *ֆորմալ գենդերային հավասարություն*, նշանակում է, որ սահմանադրությունը և/կամ ներպետական օրենսդրությունն ապահովում են կանանց և տղամարդկանց հավասարության սկզբունքը, մարդու բոլոր իրավունքների և հիմնարար ազատությունների հավասար ճանաչումն ու իրականացումը, ինչպես նաև կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի և նրանց համար հավասար հնարավորությունների ապահովման միջոցներ՝ քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային, քաղաքացիական և այլ ոլորտներում³³:

De facto գենդերային հավասարությունը, որը հայտնի է նաև որպես *սուբստանտիվ կամ փաստացի հավասարություն*, նշանակում է, որ օրենքում ամրագրված գենդերային հավասարությունը, կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորություններն ու նրանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքը լրացվում են ազդեցության և վերջնարդյունքի հավասարությամբ³⁴:

Պետության կողմից de facto գենդերային հավասարության ապահովումը նշանակում է օրենսդրական կարգավորումների և պրակտիկայի միջև համապատասխանության ապահովում: Սուբստանտիվ հավասարության հասնելու արդյունավետ միջոցը սահմանված սկզբունքների ու չափանիշների իրականացման ապահովումն է, որը ներառում է նաև այդ գործընթացների կանոնավոր մշտադիտարկումն ու գնահատումը³⁵:

Ըստ ՄԱԿ-ի Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կոմիտեի թիվ 16 Ընդհանուր մեկնաբանության՝ ՄԱԿ-ի Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին դաշնագրի 3-րդ հոդվածը նշանակում է, որ կանայք և տղամարդիկ պետք է իրականացնեն դաշնագրով սահմանված իրենց իրավունքները հավասար հիմունքներով, և այս գաղափարն ունի խիստ կարևոր նշանակություն: Ֆորմալ հավասարությունը կարող է իր արտահայտությունը գտնել սահմանադրական դրույթներում, օրենքներում և կառավարության քաղաքականություններում, բացի այդ, 3-րդ հոդվածը վերաբերում է պրակտիկայում կանանց և տղամարդկանց կողմից դաշնագրով սահմանված իրավունքների հավասար իրականացմանը: De jure և de facto հավասարությունը տարբեր, սակայն միաժամանակ փոխկապակցված հասկացություններ են: De jure հավասարությունը նշանակում է, որ հավասարությունն ապահովված է, եթե օրենսդրական ակտերը կամ քաղաքականությունները չեզոքություն են դրսևորում կանանց և տղամարդ-

32. ԵՄ Նախարարների կոմիտեի «Գենդերային հավասարության չափորոշիչների և մեխանիզմների մասին» թիվ Rec(2007)17 հանձնարարական, ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման հարցերով կոմիտեի թիվ 28 Ընդհանուր հանձնարարական, կետ 9, 1995թ. Պեկինի Կանանց հարցերով 4-րդ համաշխարհային համաժողովի կողմից ընդունված Հռչակագրի և գործողությունների պլան, կետ 219 և այլն

33. <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1440>

34. <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1401>

35. ԵՄ «Գենդերային հավասարության չափորոշիչների և մեխանիզմների մասին» թիվ Rec(2007)17 հանձնարարական, https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805d4aa3

կանց նկատմամբ:

Կանանց և տղամարդկանց սուբստանտիվ հավասարությունը չի կարող ապահովվել միայն գենդերային տեսանկյունից չեզոք օրենքների կամ քաղաքականությունների ընդունմամբ: Երրորդ հոդվածն իրականացնելիս պետությունները պետք է հաշվի առնեն, որ այդ օրենքները, քաղաքականությունները կամ իրավակիրառ պրակտիկան կարող են պատշաճ կերպով չհասցեագրել կանանց և տղամարդկանց միջև անհավասարությունը, քանի որ դրանք ընդունելիս հաշվի չեն առնվել առկա տնտեսական, սոցիալական և մշակութային անհավասարությունները³⁶:

2.3. «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի վերլուծությունը՝ գենդերային հավասարության de jure ապահովման տեսանկյունից

Գենդերային հավասարության սկզբունքը հիմնարար նշանակություն ունի մարդու իրավունքների իրականացման համար: Այդ սկզբունքի խախտումը հանգեցնում է մարդու իրավունքների խախտումների, քանի որ գործնականում զրկում է իրավասությունները (կնոջը կամ տղամարդուն) իր իրավունքներից օգտվելու հնարավորությունից: Գենդերային խտրականությունը հանգեցնում է կանանց նկատմամբ բռնության, աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքի խախտման, կրթության իրավունքի խախտման, սեռի հիմքով հղիության արհեստական ընդհատումների և այլն:

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը (այսուհետ՝ Օրենք) գենդերային հավասարության de jure ապահովման տեսանկյունից վերլուծելու և դրա իրավակարգավորումներին իրավական գնահատականներ տալու համար հիմք են ընդունվել 2.1 կետում ներկայացված միջազգային չափանիշները, որոնք սահմանված են ԵԽ «Գենդերային հավասարության չափորոշիչների և մեխանիզմների մասին» թիվ Rec(2007)17 հանձնարարականում որպես պետության՝ գենդերային հավասարության վերաբերյալ օրենսդրության ընդունման և դրա արդյունավետ իրականացման միջազգային պարտավորության գնահատման հիմք:

Ելնելով վերոգրյալից՝ Օրենքի վերլուծության շրջանակներում անհրաժեշտ է անդրադառնալ հետևյալ հարցերին.

1. Արդյո՞ք Օրենքն արգելում է գենդերային խտրականության բոլոր ձևերը, որոնք կարող են դրսևորվել քաղաքական, սոցիալական, տնտեսական, մշակութային և հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում:

Օրենքի 6-րդ հոդվածն արգելում է ուղղակի ու անուղղակի գենդերային խտրականությունը հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում: Նույն հոդվածն այսուհետև սահմանում է ուղղակի և անուղղակի գենդերային խտրականության հետևյալ ձևերը.

36. Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային հարցերով կոմիտե, Ընդհանուր մեկնաբանություն թիվ 16, Հոդված 3. Կանանց և տղամարդկանց՝ բոլոր տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքներն իրականացնելու հավասար իրավունքը (Երեսուներինգերորդ նստաշրջան, 2005թ.), U.N. Doc. E/C.12/2005/3 (2005), կետեր 6-9, <http://hrlibrary.umn.edu/gencomm/escgencom16.html>

- 1) ընտանեկան դրության, հղիության և ընտանեկան պարտականությունների կատարման հիմքով խտրականությունը.
- 2) միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց տարբեր վարձատրությունը, աշխատանքի վարձատրության ցանկացած փոփոխությունը (բարձրացում կամ իջեցում) կամ աշխատանքի պայմանների վատթարացումը սեռի հատկանիշով.
- 3) սեռական ոտնձգությունը.
- 4) երբ անձը սեռի հատկանիշով ենթարկվել, ենթարկվում կամ կարող է ենթարկվել առավել վատ կամ անբարենպաստ վերաբերմունքի միևնույն կամ նմանատիպ իրավիճակում.
- 5) գենդերային կարծրատիպերի վերարտադրությունը զանգվածային լրատվությամբ, կրթության և մշակույթի միջոցով.
- 6) այնպիսի պայմանների հաստատումը, պահանջների ներկայացումը, որոնք առաջացրել են կամ կարող են առաջացնել բացասական հետևանքներ՝ որոշակի սեռի անձանց վնաս պատճառելու ձևով.
- 7) անձի վերաբերյալ սեռի հատկանիշով պայմանավորված վիրավորական և նվաստացուցիչ հրապարակային հայտարարություն անելը, ներառյալ՝ զանգվածային լրատվության միջոցներով:

Թեև Օրենքում ուղղակի և անուղղակի խտրականության արգելքը սահմանված է հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում, այնուամենայնիվ, խտրականության տարաբնույթ դրսևորումները, ըստ համապատասխան ոլորտների (բացառությամբ պետության կառավարման ու հանրային ծառայության ոլորտի³⁷⁾՝ իրավական լիարժեք կարգավորման ենթարկված չեն:

Օրենքով սահմանված չեն խտրականության այնպիսի ձևերի հասկացություններ, ինչպիսիք են ասոցացված խտրականությունը, խտրականության հրահրումը, հետապնդումը և վիկտիմիզացիան (զոհայնացում), որը պայմանավորված է նաև ՀՀ-ում Խտրականության դեմ պայքարի մասին առանձին օրենքի բացակայությամբ³⁸: Վերոնշյալի համատեքստում Օրենքի դրույթների համակարգային և համադրված վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ գենդերային խտրականության բոլոր դրսևորումները լիարժեք սահմանված չեն:

Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ գենդերային

370 Մասնավորապես, Օրենքի 3-րդ գլխում անդրադարձ է կատարված միայն պետության կառավարման և հանրային ծառայության մեջ գենդերային հավասարության երաշխիքներին: Մասնավորապես, 11-րդ հոդվածի համաձայն՝ ՀՀ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ և օրենքներով սահմանված իրենց իրավասության սահմաններում խորհրդակցական, աշխատանքային մարմիններ, պատվիրակություններ, ընտրական հանձնաժողովներ, օրենքով սահմանված դեպքերում քվոտաներով և կոլեգիալության սկզբունքով այլ մարմիններ կազմավորելիս կամ քաղաքական, հայեցողական, քաղաքացիական պաշտոններում նշանակվելու համար թեկնածություններ առաջարկելիս բացառում են գենդերային խտրականության դրսևորումները: Համաձայն Օրենքի 12-րդ հոդվածի՝ կանայք և տղամարդիկ ունեն հավասար իրավունքներ և հավասար հնարավորություններ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրություններին, հանրաքվեներին մասնակցելիս: Օրենքի 13-րդ հոդվածի համաձայն՝ կանայք և տղամարդիկ հանրային ծառայության ընդունվելու և մասնագիտական գործունեություն իրականացնելու համար ունեն հավասար իրավունքներ, պարտականություններ, պատասխանատվություն և հավասար հնարավորություններ: Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք պարտավոր են ապահովել կանանց և տղամարդկանց՝ հանրային ծառայության ընդունվելու հավասար հնարավորություններ՝ իրենց ընդունակություններին և մասնագիտական պատրաստվածությամբ համապատասխան:

38. Այս հասկացությունների սահմանումների, ինչպես նաև ՀՀ-ում Հավասարության մասին կամ Խտրականության

հավասարության հարցեր կարգավորող օրենքներն անդրադառնում են հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներին՝ մանրամասն կարգավորելով դրանցից յուրաքանչյուրում գենդերային հավասարության հարցերը: Այդ ոլորտների շարքին են դասվում աշխատանքը (զբաղվածությունը), կրթությունը, գիտությունը, սպառողների պաշտպանությունը, սոցիալական ապահովությունը, սպորտը, առողջապահությունը և այլն³⁹:

Այսպես, զբաղվածության ոլորտում սեռի հիմքով խտրականության որոշ դրսևորումներ իրենց ամրագրումը չեն ստացել Օրենքում: Օրինակ, աշխատանքային ոլորտում սեռի հիմքով խտրականության հետ կապված, օրենքն արգելում է միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց տարբեր վարձատրությունը, աշխատանքի վարձատրության ցանկացած փոփոխությունը (բարձրացում կամ իջեցում) կամ աշխատանքի պայմանների վատթարացումը սեռի հատկանիշով: Մինչդեռ աշխատանքային ոլորտում առկա են նաև խտրականության այլ դրսևորումներ, որոնք իրավական կարգավորման ենթարկված չեն: Օրինակ, մեր պրակտիկայում շատ հաճախ հանդիպող աշխատանքի խտրական հայտարարությունները (որոնք կոնկրետ աշխատատեղը զբաղեցնելու համար նախապատվություն են տալիս որևէ (իգական կամ արական) սեռին, կամ որոնք սահմանում են աշխատանքին ոչ ներհատուկ պահանջներ (օրինակ՝ բարետես արտաքին կամ որոշակի տարիքային միջակայք) կամ աշխատանքի համար դիմող անձանցից իրենց ընտանեկան վիճակի, մասնավոր կյանքի կամ ընտանեկան պլանների մասին տեղեկատվություն պահանջելը (ամուսնացած կամ ամուրի լինելը, մոտ ապագայում ամուսնանալու կամ երեխա ունենալու պլաններ ունենալը) և այլն: Բացի այդ, ինչպես արդեն նշվեց, օրենսդրական կարգավորման չի ենթարկվել նաև հետապնդումը⁴⁰, որն առավել հաճախ դրսևորվում է հենց աշխատանքի վայրում:

Օրենքում տեղ չեն գտել նաև աշխատանքային ոլորտում սեռի հիմքով խտրականության այնպիսի դրսևորումներ, ինչպիսիք են սեռի հիմքով խտրականությունը աշխատանքի ընդունելիս կամ աշխատանքից ազատելիս, կրթության և ուսումնառության աջակցմանն ուղղված կրթաթոշակների տրամադրման համար սեռի հիմքով խտրական պայմաններ սահմանելը, սոցիալական ապահովության համակարգերից օգտվելու համար սեռի հիմքով խտրական պայմաններ սահմանելը և այլն:

Հարկ է նշել, որ աշխատանքային ոլորտում գենդերային խտրականության դրսևորումները հատուկ օրենսդրական կարգավորման են ենթարկվում եվրոպական պետությունների համապատասխան օրենսդրական ակտերով: Ընդ որում՝ որոշ պետություններ ընդունել են աշխատանքային ոլորտում

բացառման մասին համապարփակ օրենքի ընդունման անհրաժեշտության մասին մանրամասն տես Ա. Ղազարյան, Վ. Գրիգորյան, «Արդյո՞ք անհրաժեշտ է «Խտրականության դեմ պայքարի մասին» առանձին օրենքի ընդունումը», իրավագիտական հետազոտություն, Երևան, 2015, http://am.epfarmeria.am/wp-content/uploads/2014/07/Research-Armenian_21.05.15.pdf

39. Օրինակ՝ Վրաստանի օրենքը գենդերային հավասարության մասին, հասանելի է հետևյալ հղմամբ՝ <http://legislationline.org/topics/country/29/topic/7>, Բուսնիայի և Հերցեգովինայի օրենքը գենդերային հավասարության մասին, հասանելի է հետևյալ հղմամբ՝ <http://legislationline.org/topics/country/40/topic/7>:

40. Հետապնդումը (որի դրսևորումներից մեկը սեռական ոտնձգությունն է) անձին կատմամբ անցանկալի վերաբերմունք է, որի արդյունքում նրա շուրջ ստեղծվում է, կամ որին պատակն է նրա շուրջ ստեղծվել վերժողական, թշնամական, նվաստացուցիչ, վիրավորական միջավայր: Տես 1995թ. Պեկինի Կանանց հարցերով 4-րդ համաշխարհային համաժողովի կողմից ընդունված Հռչակագրի և գործողությունների պլան, 117, 178 և 180 կետեր:

հավասարության հարցերը կարգավորող առանձին օրենքներ ⁴¹:

Ի լրումն, Օրենքի կարգավորումներում նախատեսված չեն այն դեպքերը, երբ գենդերային խտրականության ենթարկվող անձինք խտրականության են ենթարկվում նաև ըստ այլ հատկանիշի (օրինակ՝ հաշմանդամության, ՄԻԱՎ-ով ապրելու հատկանիշ և այլն) հիմքով ⁴²:

Այսպիսով, Օրենքի ձևակերպումները հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում գենդերային խտրականության արգելքի վերաբերյալ չեն պարունակում սպառնիչ կարգավորումներ ինչպես խտրականության ձևերի, այնպես էլ արգելված դրսևորումների առումով: Հետևաբար, գենդերային հավասարության ապահովման իրավական հիմքը լիարժեք կերպով սահմանված չէ:

2. Արդյո՞ք Օրենքով սահմանված գենդերային խտրականության արգելքները խախտելու համար սահմանված է պատասխանատվության միջոց տվյալ կամ հարակից օրենքներում:

Սեռի հիմքով խտրականություն հանդիսացող ցանկացած դրսևորման՝ օրենքով արգելված լինելու փաստն անհրաժեշտ, բայց ոչ բավարար նախապայման է այդպիսի վարքագծի դրսևորումը դադարեցնելու համար: Արգելված վարքագծի դրսևորումը պետք է առաջացնի համապատասխան պատասխանատվություն, հակառակ դեպքում օրենսդրական արգելքը կունենա դեկլարատիվ բնույթ:

Գենդերային խտրականության իրավական հետևանքներն այդպիսի խտրականություն դրսևորած սուբյեկտի համար կարող են տարբեր լինել: Այսպես, ԵԽ Նախարարների կոմիտեի «Սեռի հիմքով խտրականության դեմ իրավական պաշտպանության մասին» թիվ R(85)2 հանձնարարականի V կետի համաձայն՝ գենդերային խտրականության հետ կապված հարաբերությունները կարգավորող օրենսդրությունը պետք է պարունակի այնպիսի իրավական պաշտպանության միջոցներ և սանկցիաներ, որոնք արդյունավետ են խտրականության դեմ պայքարի համար, օրինակ՝ օգտագործելով հետևյալ տեսակներից մեկը կամ մի քանիսը.

Ա. խտրականությունը կանխարգելող որոշումներ (որոնք արգելում են խտրականությունը կամ պահանջում են դադարեցնել այն, պահանջում են որոշակի գործողության կատարում, վերացնում են խտրական բնույթ ունեցող որոշումը).

Բ. այդպիսի որոշումների չկատարման համար համապատասխան սանկցիաներ, վարչական և անհրաժեշտության դեպքում քրեական սանկցիաներ խտրական գործողությունը պատժելու համար (ինչպիսիք են, օրինակ, տուգանքը, լիցենզիայի կասեցումը, խտրականության դրսևորման հանրայնացումը).

Գ. խտրականության ենթարկված անձանց վնասների հատուցում ⁴³:

41. Օրինակ՝ Իռլանդիան (<http://legislationline.org/documents/action/popup/id/5314>)

42. ՄԱԿ-ի Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների հարցերով կոմիտեն Հայաստանի նախնական զեկույցի վերաբերյալ եզրափակիչ դիտարկումների 9-րդ պարբերությունում (ընդ. 17-րդ նստաշրջանում (20 մարտ-12 ապրիլ 2017)) իր մտահոգությունն է հայտնել հաշմանդամությանը և գենդերին առնչվող ազգային օրենսդրությունում և քաղաքականություններում հաշմանդամություն ունեցող կանանց անդրադարձի բացակայության կապակցությամբ: Տե՛ս <http://disabilityinfo.am/wp-content/uploads/2017/04/Եզրափակիչ-դիտարկումներ-Հայաստանի-Նախնական-զեկույցի-վերաբերյալ.pdf>

43. <https://rm.coe.int/168058ff43>

Գենդերային խտրականության արգելքը խախտելու համար քննարկվող Օրենքը պատասխանատվության կոնկրետ միջոցներ/սանկցիաներ չի սահմանում: Գենդերային խտրականության համար սանկցիաների առկայությունը կամ բացակայությունը մեր օրենսդրական դաշտում գնահատելու համար անհրաժեշտ է դիտարկել նաև համապատասխան հարակից/ճյուղային օրենսդրական ակտերը:

Մասնավորապես, ՀՀ քրեական օրենսգրքի, ՀՀ վարչական իրավախախտումների մասին օրենսգրքի, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի և ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ գենդերային խտրականության որևէ դրսևորման համար որևէ քրեական պատիժ, վարչական տուգանք կամ պատասխանատվության այլ միջոց (օրինակ՝ նյութական կամ ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում, լիցենզիայի կասեցում և այլն) սահմանված չէ:

ՀՀ օրենսդրական ակտերում սեռի հիմքով խտրականության վերաբերյալ նորմերը վերաբերում են խտրականության բացառման օրենսդրական արգելքին, որոնք կրում են ընդհանուր բնույթ և երբեմն հանդիսանում են իրավունքի սկզբունքի (օրենքի առջև բոլորի հավասարության, գործի քննության ընթացքում կողմերի հավասարության և այլն) դրսևորում: Գենդերային խտրականության դրսևորումների դեպքում կիրառվող պատասխանատվության միջոցներն իրավական կարգավորման ենթարկված չեն:

Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ առավել ընդունված պատասխանատվության միջոցներ են նյութական և ոչ նյութական վնասի փոխհատուցումը (Ավստրիա, Բելգիա, Չեխիա, Դանիա, Էստոնիա, Լատվիա, Ֆրանսիա, Իտալիա և այլն), ինչպես նաև տուգանքները և վարչական պատասխանատվության միջոցները (Նորվեգիա, Լեհաստան, Ռումինիա, Սլովակիա, Չեխիա և այլն)⁴⁴:

Այսպիսով, խնդրո առարկա Օրենքով արգելված խտրական դրսևորումները որևէ իրավական հետևանք չեն կարող առաջացնել գենդերային խտրականության արգելքը խախտած սուբյեկտի համար: Պատասխանատվության ենթարկելու օրենսդրական համապատասխան նյութաիրավական հիմքի բացակայության պարագայում գենդերային խտրականությունն արգելող նորմերը ձեռք են բերում դեկլարատիվ բնույթ:

3. Արդյո՞ք Օրենքով գենդերային խտրականության արդյունքում տուժած անձանց համար սահմանված են իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոցներ ⁴⁵:

Օրենքի 19-րդ հոդվածը կարգավորում է գենդերային հավասարության խախտման հետևանքով տուժած անձանց իրավունքների պաշտպանությունը՝ ըստ էության սահմանելով երեք իրավական պաշտպանության միջոց.

1. պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններին, պաշտոնատար անձանց գենդերային հավասարության խախտման

44. Մանրամասն տե՛ս Հավելված 1. Գենդերային խտրականության դրսևորումների համար պատասխանատվության միջոցների վերաբերյալ միջազգային օրենսդրական փորձի մասին

45. Իրավական պաշտպանության միջոցները համարվում են կանանց՝ արդարության մատչելիության իրավունքի մի բաղադրիչը, որը էական նշանակություն ունի Կանանց Նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայով պաշտպանվող իրավունքների իրացման համար: Այս մասին մանրամասն տե՛ս http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_33_7767_E.pdf

փաստով դիմելու իրավունք

2. դատական պաշտպանության իրավունք

3. Մարդու իրավունքների պաշտպանի աջակցությունը ստանալու իրավունք:

Օրենքի կարգավորումը պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններին, պաշտոնատար անձանց գենդերային հավասարության խախտման փաստով դիմելու իրավունքի վերաբերյալ վերացական բնույթ է կրում, քանի որ այդ իրավունքի իրացման առումով իրավակարգավորումներն անորոշ են: Մասնավորապես, Օրենքի 19-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ գենդերային խտրականության ենթարկված անձն ունի պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններին, պաշտոնատար անձանց դիմելու և օրենքով սահմանված ժամկետում պատասխան ստանալու իրավունք: Օրենքի կարգավորումները որևէ կերպ չեն մանրամասնում, թե ի՞նչ լիազորություններ ունեն համապատասխան մարմինները կոնկրետ գենդերային խտրականության հարցերով քննություն իրականացնելիս, ի՞նչ որոշումներ կարող են ընդունել, արդյո՞ք ստացված պատասխանը որևէ իրավական հետևանք կարող է առաջացնել գենդերային խտրականություն կիրառած սուբյեկտի համար և այլն:

Ինչ վերաբերում է դատական պաշտպանության իրավունքին, ապա դրա իրականացման համար անհրաժեշտ են համապատասխան դատավարական կանոններ և երաշխիքներ, որոնք, ելնելով խտրականության հարցերով գործերի քննության առանձնահատկություններից, պետք է ապահովեն անձանց դատական պաշտպանության իրավունքի արդյունավետ իրացումը:

Մասնավորապես, խոսքը վերաբերում է ապացուցման բեռի վերաբերյալ կարգավորումների բացակայությանը: Խտրականության հարցերով գործերի քննության ժամանակ, ընդունված միջազգային չափանիշների համաձայն, գործում է այսպես կոչված «խտրականության առկայության կանխավարկածի» կանոնը, համաձայն որի՝ խտրականության հետևանքով տուժած անձի կողմից իր նկատմամբ խտրական վերաբերմունքի վերաբերյալ դիմում/հայց ներկայացնելու դեպքում (կասկածը հիմնավորող փաստերի կամ ապացույցների ներկայացման դեպքում) ենթադրյալ խախտում թույլ տված անձը կամ հաստատությունն է կրում ապացուցման բեռը: Այլ կերպ ասած, վերջինս պետք է հերքի խտրականության կանխավարկածը՝ ներկայացնելով համապատասխան ապացույցներ ⁴⁶:

Ապացուցման բեռի այսպիսի բաշխվածությունը վերաբերում է ինչպես դատական մարմինների, այնպես էլ արտադատական մարմինների կողմից խտրականության հարցերով բողոքների քննարկմանը: Այս կանոնը սովորաբար սահմանվում է խտրականության, այդ թվում և գենդերային խտրականության հարցերը կարգավորող ազգային օրենքներում, ինչպես նաև համապատասխան կարգավորման է ենթարկվում դատավարական օրենսդրական ակտերում: Օրինակ՝ Լիտվայի «Տղամարդկանց և կանանց հավասար հնարավորությունների մասին» օրենքի 2-րդ1 հոդվածի համաձայն՝ «Ֆիզիկական անձանց դիմումներ և բողոքներ, ինչպես նաև սեռի հիմքով խտրականության հարցերով վեճեր

46. Մանրամասն տե՛ս՝ Comparative study on access to justice in gender equality and anti-discrimination law, Synthesis Report, February 2011, Point 3.2, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/conference_sept_2011/final_report_access_to_justice_final_en.pdf

քննելիս դատարանները կամ այլ իրավասու մարմինները պետք է ենթադրեն, որ ուղղակի կամ անուղղակի խտրականության փաստը տեղի է ունեցել: Այն անձը կամ հաստատությունը, որի դեմ ներկայացվել է բողոքը, պետք է ապացուցի, որ հավասար իրավունքների սկզբունքը չի խախտվել»⁴⁷:

ՀՀ Օրենքի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ ապացուցման բեռի վերաբերյալ որևէ իրավակարգավորում առկա չէ: Խտրականության հարցերով գործերի քննության առանձնահատկությունների վերաբերյալ իրավական կարգավորումներ չկան նաև համապատասխան դատավարական օրենսդրական ակտերում⁴⁸, ինչն էապես նվազեցնում է գենդերային խտրականության դեմ դատական պաշտպանության իրավունքի արդյունավետ իրացման հնարավորությունը:

Մարդու իրավունքների պաշտպանի աջակցություն ստանալու իրավունքը անձը կարող է իրականացնել «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին» ՀՀ սահմանադրական օրենքի ընդհանուր կարգավորումների⁴⁹ համաձայն: Այնուամենայնիվ, ՄԻՊ-ը սեռի հիմքով խտրականության դեպքով պարտադիր կատարման ենթակա որոշում կայացնելու լիազորություն չունի, բացի այդ, ՄԻՊ-ի լիազորությունների իրականացումն առնչվում է միայն պետական մարմինների, պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների պատվիրակած լիազորություններն իրականացնող, ինչպես նաև հանրային ծառայության ոլորտում գործող կազմակերպությունների կողմից մարդու իրավունքների խախտումներին: ՄԻՊ-ի աջակցությունը ստանալու պաշտպանության միջոցի արդյունավետությունը պայմանավորված է նաև խտրականության հետ կապված նյութաիրավական հիմքի ոչ լիարժեք կարգավորումներով: Հետևաբար, համապատասխան օրենսդրական կարգավորումների և քննարկվող Օրենքի կիրառման գործուն մեխանիզմների բացակայությունը նվազեցնում է գենդերային խտրականության հարցերով Մարդու իրավունքների պաշտպանի կողմից աջակցության իրավական արդյունավետությունը: Այս իրավական խնդրի մասին խոսվել է նաև Մարդու իրավունքների պաշտպանի տարեկան զեկույցներում⁵⁰:

4. Արդյո՞ք այլ օրենսդրական ակտերում կատարվել են «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքից բխող օրենսդրական փոփոխություններ:

Գենդերային հավասարության de jure ապահովումը նշանակում է լիարժեք և համապարփակ օրենսդրական կարգավորումների ընդունում պետության կողմից, որը դրսևորվում է ոչ միայն տղամարդկանց և կանանց իրավունքների հավասարության ապահովմանն ուղղված առանձին օրենքի ընդունմամբ, այլև այդ օրենքի իրականացմանն ուղղված իրավական մեխանիզմների

47. Լիտվայի օրենքը հասանելի է հետևյալ հղմամբ՝ <http://legislationline.org/topics/country/17/topic/7>

48. ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգիրք, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրք

49. <http://www.ombuds.am/legislation/the-law-on-the-ombudsman.html?chapter=43>, գլուխ 4

<http://www.ombuds.am/resources/ombudsman/uploads/files/publications/28731eccde752a30c70feae24a4a7de7.pdf>, 2015թ.-ի ընթացքում ՀՀ Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին տարեկան հաղորդում, 295-304 էջեր, <http://www.ombuds.am/resources/ombudsman/uploads/files/publications/a42b07b145e69f9193cda108ef262d7c.pdf>

50. 2016թ.-ի ընթացքում ՀՀ Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին տարեկան հաղորդում, 240-255 էջեր,

Նախատեսամամբ բոլոր այն օրենքներում, որոնք առնչվում են կամ կարող են առնչվել գենդերային հավասարության ապահովմանը:

ՀՀ համապատասխան օրենսդրական ակտերի⁵¹ ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ գենդերային հավասարության ապահովմանն ուղղված օրենսդրական փոփոխություններ չեն կատարվել որևէ օրենքում, հետևաբար պետության կողմից չի դրսևորվել համալիր մոտեցում Օրենքի կիրառումն ապահովելու ուղղությամբ: Օրինակ՝ Օրենքի 6-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ արգելվում է գենդերային կարծրատիպերի վերարտադրությունը զանգվածային լրատվության միջոցներով: Մինչդեռ «Զանգվածային լրատվության մասին» ՀՀ օրենքում որևէ կարգավորում այս կապակցությամբ առկա չէ: Համապատասխան փոփոխություններ չեն կատարվել նաև ՀՀ քրեական օրենսգրքում, ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքում, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքում՝ գենդերային խտրականության արգելքի խախտման համար պատասխանատվության միջոցների առումով, ինչպես նաև համապատասխան դատավարական օրենսգրքերում՝ գենդերային խտրականության հարցերով անձի դատական պաշտպանության իրավունքի արդյունավետ իրացման ապահովման առումով, ինչի մասին արդեն խոսվեց վերևում:

5. Արդյո՞ք ընդունվել են համապատասխան ենթաօրենսդրական ակտեր «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի կիրառումն ապահովելու համար:

Գենդերային հավասարության de jure ապահովումը նաև ներառում է ենթաօրենսդրական մակարդակում համապատասխան ակտերի ընդունում գործադիր իշխանության մարմինների կողմից:

2013թ. օգոստոսի 2-ին ՀՀ վարչապետի N 686-Ա որոշմամբ հաստատվել է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի կիրարկումն ապահովող միջոցառումների ցանկը⁵²: Համաձայն սույն որոշման հավելվածի՝ որպես Օրենքի կիրարկումն ապահովող միջոցառում նախատեսված է «Գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության ծրագրերի մշտադիտարկման և տեղեկատվության փոխանակման կարգը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշման նախագծի մշակումը ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից:

Այդուհանդերձ, մինչ օրս նշված ենթաօրենսդրական ակտը, ինչպես նաև Օրենքի կիրառումն ապահովող որևէ այլ ենթաօրենսդրական ակտ Կառավարության կողմից չի ընդունվել, ինչը թույլ է տալիս եզրակացնել, որ ենթաօրենսդրական մակարդակում գենդերային հավասարության ապահովման իրավական մեխանիզմների բացակայությունը, ի թիվս այլոց, նվազեցնում է գենդերային հավասարության de jure ապահովման հնարավորությունը:

Ինչ վերաբերում է գենդերային հավասարության տարեկան միջոցառումների ծրագրին, ապա Օրենքի ընդունման պահին գործել է ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015թթ. ռազմավարական ծրագիրը: Կանանց

51. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, ՀՀ քրեական օրենսգիրք, ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրք, ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգիրք, ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգիրք, «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին» ՀՀ օրենք, «Զանգվածային լրատվության մասին» ՀՀ օրենք և այլն

52. <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=84731>

և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության 2016թ. միջոցառումների ծրագիր ՀՀ կառավարության կողմից չի մշակվել, 2016թ.-ի ընթացքում մշակվել է «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության 2017-2021թթ. միջոցառումների ծրագիրը», որը գտնվում է շրջանառության մեջ և դեռևս չի ընդունվել⁵³:

Այսպիսով, համապատասխան նորմատիվ իրավական ակտերի բացակայությունը հանգեցնում է, ի թիվս այլոց, Օրենքի կիրառման իրավական մեխանիզմների բացակայության, և դրանով պայմանավորված՝ Օրենքի նորմերի փաստացի կիրառման ապահովման արդյունավետության նվազման:

2.4. «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի փաստացի կիրառման վերլուծություն

Գործնականում «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի դրույթների փաստացի կիրառումը կախված է օրենսդրական նորմերի կիրառման իրավական և ինստիտուցիոնալ համապատասխան մեխանիզմների առկայությունից: Այս համատեքստում Օրենքը վերլուծելու և դրա իրավակարգավորումներին իրավական գնահատականներ տալու համար անհրաժեշտ է անդրադառնալ հետևյալ հարցերին.

1. Արդյո՞ք Օրենքի կիրառման համար նախատեսված ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները բավարար են Օրենքի փաստացի կիրառման համար:

Գենդերային հավասարության քաղաքականության իրագործման և ապահովման ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների վերաբերյալ միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ դրանք ստեղծվում են համակարգված ձևով և բավականին բազմամակարդակ են: Գենդերային հավասարության ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները եվրոպական պետություններում գործում են կենտրոնական/ֆեդերալ կառավարության, տարածքային և տեղական մարմինների, պառլամենտների և անկախ մարմինների մակարդակներում⁵⁴:

*Համաձայն «Գենդերային հավասարության չափորոշիչների և մեխանիզմների մասին» թիվ Rec(2007)17 հանձնարարականի՝*⁵⁵ Կառավարությունները պետք է ստեղծեն ինստիտուցիոնալ/ազգային մեխանիզմներ, որոնք խիստ կարևոր են նրանց կողմից սեռի հիմքով խտրականության վերացման և գենդերային հավասարություն հաստատելու իրենց պարտավորության կատարման համար: Կառավարության մակարդակում առկա չէ ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների իդեալական օրինակ, որը կիրառելի է բոլոր երկրներում: Յուրաքանչյուր պետություն տարբերվում է իր տնտեսական, սոցիալական, մշակութային և քաղաքական իրականությամբ, հետևաբար, ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները արդյունավետ և կայուն համարվելու համար պետք է համապատասխանեն այդ իրականությանը և համատեղելի լինեն ազգային համատեքստի հետ:

53. ՀՀ Տնտեսական զարգացման և ներդրումների նախարարության, ՀՀ գյուղատնտեսության նախարարության կողմից ստացված պաշտոնական տվյալների համաձայն՝ հետազոտության կատարման պահին սույն միջոցառումների ծրագիրը դեռևս չի ընդունվել (մանրամասն տե՛ս Հավելված 2)

54. Մանրամասն տե՛ս Հավելված 3

55. https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805d4aa3, 68-72 կետեր

Այնուամենայնիվ, որպես գենդերային հավասարության հաստատմանն ուղղված պետության ռազմավարական նպատակների և հանձնառության, ինչպես նաև քաղաքական կամքի ցուցանիշներ, կարող են սահմանվել այդ մեխանիզմների ստեղծման և արդյունավետ գործունեության համար հետևյալ հիմնական պահանջները.

1. Գենդերային հավասարության մեխանիզմները պետք է լինեն քաղաքական ամենաբարձր մակարդակում, մասնավորապես՝ համապետական համակարգման միավորը պետք է լինի կառավարման բարձրագույն մակարդակում և ուղղակիորեն պատասխանատվություն կրի նախագահի կամ վարչապետի առջև,

2. Նախարարություններում և կառավարման այլ մարմիններում կամ տարածքային և տեղական իշխանության մարմինների համակարգում պետք է ստեղծվեն առանձին պատասխանատու միավորներ՝ դրանց կառուցվածքային բարձր մակարդակում,

3. Ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները պետք է ունենան անհրաժեշտ լիազորություններ, տեսանելիություն, քաղաքական ճանաչում, անհրաժեշտ ֆինանսավորում և մարդկային ռեսուրսներ, և նրանց գործողությունները պետք է լիարժեք աջակցություն ստանան քաղաքական իշխանության կողմից դրա իրացման տարբեր մակարդակներում,

4. Գենդերային մեյնսթրիմինգի (համալիր մոտեցում գենդերային հավասարության հիմնախնդրին) գործընթացի արդյունավետ գործունեությունն ապահովելու համար գենդերային հավասարության մարմնի ընդհանուր կառուցվածքը պետք է ներառի միջգերատեսչական/միջնախարարական կառուցվածք, ընդգրկի քաղաքականության տարբեր ոլորտներից բարձր մակարդակի ներկայացուցիչներ, որոնք ունեն որոշում կայացնելու իրավունք.

5. Ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների մանդատը պետք է ունենա հստակ իրավական հիմք, որը պետք է հստակ սահմանի գործառույթներն ու պարտականությունները, այն պետք է անպայմանորեն ընդգրկի երկճյուղանի մոտեցում՝ գենդերային հավասարության աշխատանքում՝

Ա. Հատուկ քաղաքականություններ և գործողություններ, ներառյալ՝ պոզիտիվ միջոցներ ըստ անհրաժեշտության կանանց դերի բարձրացման և գենդերային հավասարության համար էական ոլորտներում.

Բ. Բոլոր քաղաքականություններում և ծրագրերում գենդերային մեյնսթրիմինգի գործընթացի աջակցություն, մոնիտորինգ, համակարգում և գնահատում.

6. Ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները պետք է զարգացնեն գենդերային փորձաքննություն կատարելու իրենց կարողությունները ու այդ նպատակով մշակեն գենդերային վերլուծության, գենդերային ազդեցության գնահատման ու գենդերային բյուջետավորման մեթոդներ, գործիքներ, ինչպես նաև վերապատրաստման դասընթացներ՝ գենդերային հավասարության և այդ մեթոդների ու գործիքների օգտագործման վերաբերյալ.

7. Ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների գործառնության ծախսերի ռեսուրսները (անձնակազմ, սարքավորումներ, ինստիտուտի կանոնավոր

գործառնություն) պետք է ապահովի պետությունը, թեև առանձին հատուկ գործողություններ և ծրագրեր կարող են ֆինանսավորվել տարբեր աղբյուրներից.

8. Ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները պետք է հաստատեն ֆորմալ և ոչ ֆորմալ համագործակցային կապեր այլ հանրային ինստիտուտների հետ.

9. Ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները պետք է հաստատեն ֆորմալ և ոչ ֆորմալ համագործակցային կապեր մարդու իրավունքների և կանանց հիմնախնդիրներով զբաղվող հասարակական կազմակերպությունների, ԶԼՄ-ների, հետազոտական և ակադեմիական համայնքի, սոցիալական գործընկերների և այլ համապատասխան սոցիալական դերակատարների հետ, ինչպես նաև համապատասխան միջազգային և եվրոպական կազմակերպությունների հետ.

10. Գենդերային հավասարության ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները պետք է ստեղծվեն պառլամենտի մակարդակում, ինչպես նաև որպես անկախ և այլ մարմիններ, օրինակ՝ մարդու իրավունքների պաշտպանը, որը կարող է ստանալ սեռի հիմքով խտրականության դեպքերի վերաբերյալ բողոքներ:

Օրենքը սահմանում է գենդերային հավասարության ապահովման համար պատասխանատու հետևյալ ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները.

Ա. ՀՀ կառավարություն (14-րդ հոդված)

Բ. Պետական լիազոր մարմին (15-րդ հոդված)

Գ. Տեղական ինքնակառավարման մարմիններ (16-րդ հոդված):

ՀՀ կառավարություն իր լիազորությունների սահմաններում՝

1) իրագործում է գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականությունը.

2) ապահովում է գենդերային հավասարության ապահովման քաղաքականության իրագործման ոլորտում պետական կառավարման մարմինների գործունեության վերահսկողությունը.

3) մինչև յուրաքանչյուր տարվա առաջին եռամսյակի վերջը հաղորդում է ներկայացնում նախորդող տարում գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման արդյունքների և Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային հավասարության ոլորտում ստեղծված իրավիճակի վերաբերյալ, որը հրապարակում է զանգվածային լրատվության միջոցներով.

4) Միավորված ազգերի կազմակերպության «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայով սահմանված կարգով և ժամկետներում Գլխավոր քարտուղարին է ներկայացնում Կոնվենցիայի դրույթների կատարման վերաբերյալ զեկույցը.

5) հաստատում է գենդերային հավասարության վրա պետական քաղաքականության, ծրագրերի և միջոցառումների ազդեցության գնահատման կարգը.

6) ստեղծում է իրավական և կազմակերպական գործուն մեխանիզմներ գենդերային հավասարության պետական քաղաքականության ապահովման և իրագործման համար:

Համաձայն Օրենքի 15-րդ հոդվածի՝ գենդերային քաղաքականության ոլորտում **պետական լիազոր մարմինը՝**

- 1) մշակում և իրականացնում է հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում գենդերային հավասարության ապահովման միասնական պետական քաղաքականությունը.
- 2) ներկայացնում է առաջարկություններ գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության ծրագրերի և միջոցառումների ֆինանսավորումը նախատեսելու վերաբերյալ.
- 3) ըստ անհրաժեշտության աջակցում է Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման ուղղությամբ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից իրականացվող աշխատանքներին.
- 4) ուսումնասիրում և ամփոփում է գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման վերաբերյալ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ներկայացրած ամենամյա տեղեկատվությունը, ինչպես նաև քաղաքացիական հասարակության ներկայացուցիչների ներկայացրած մշտադիտարկման արդյունքները և Հայաստանի Հանրապետության կառավարություն և ներկայացնում տեղեկատվություն ամփոփման արդյունքների վերաբերյալ.
- 5) կազմակերպում է գենդերային հավասարության ոլորտում տեղեկատվական, քարոզչական աշխատանքներ և «Գենդերային գիտելիքների հիմունքների վերաբերյալ» թեմայով վերապատրաստման դասընթացներ:

Օրենքի կարգավորումների համաձայն՝ **տեղական ինքնակառավարման մարմիններն** իրենց լիազորությունների շրջանակում միջոցառումներ են ձեռնարկում գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման ուղղությամբ:

Գենդերային քաղաքականության իրականացման համար պատասխանատու հիմնական հաստատություններն են՝

1. Վարչապետին կից կանանց և տղամարդկանց հավասարության հիմնահարցերով զբաղվող խորհուրդը, որը ստեղծվել է Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2014 թ. նոյեմբերի 19-ի N 1152-Ա որոշմամբ՝ որպես ազգային մեխանիզմ, և համակարգում է հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների ու հավասար հնարավորությունների ապահովումը ⁵⁶:

2. Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Ընտանիքի, կանանց և երեխաների հիմնահարցերի վարչությունը, որի մանդատը ներառում է գենդերային խնդիրների ուսումնասիրությունը, պետական ծրագրերի մշակումը, ինչպես նաև դրանց իրականացման մշտադիտարկումը և համակարգումը ⁵⁷:

Այս երկու կառույցների կարողությունները և լիազորությունները սահմանափակ են և ամբողջությամբ չեն արտացոլում Օրենքով սահմանված

56. <http://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=94097>

57. Հայաստան, Երկրի գենդերային վիճակի գնահատում, Հայկական գիտահետազոտական հանգույց, հուլիս

կարգավորումները: Մասնավորապես, «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը պահանջում է ստեղծել գենդերային հավասարության քաղաքականությունն իրականացնող (և վերջինիս իրականացման մշտադիտարկում անցկացնող) լիազոր մարմին, որը մինչ օրս ստեղծված չէ: Որպես այդպիսի լիազոր մարմին կարող է հանդես գալ Վարչապետին կից Կանանց և տղամարդկանց հավասարության հիմնահարցերով զբաղվող խորհուրդը՝ նրա լիազորությունների ընդլայնման դեպքում: 2014թ.-ի կեսին Խորհուրդը վերանայում էր իր կարողությունների հզորացման և արդյունավետության բարձրացման՝ Վարչապետին կից մշտապես գործող վարչության վերաժվելու հնարավորությունները, որը կգործի Հայաստանի գենդերային հավասարության ազգային մեխանիզմի զարգացման համատեքստում⁵⁸: Այս հարցը, սակայն, մինչ օրս պաշտոնական որևէ լուծում չի ստացել, ինչը հանգեցնում է Օրենքի նորմերի փաստացի կիրառման հնարավորության նվազեցման:

2011թ.-ին ՀՀ մարզպետարաններում մարզպետների կարգադրություններով ստեղծվել են Գենդերային հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողովներ: Ինչ վերաբերում է տեղական ինքնակառավարման մարմիններին, ապա դրանց կառուցվածքում գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման համար առանձին մասնագիտացված ստորաբաժանումներ չեն ստեղծվել:

Հարկ ենք համարում նշել, որ գենդերային հավասարության ապահովման ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների արդյունավետության գնահատումը սերտորեն փոխկապակցված է նաև Հավասարության հարցերով մարմնի բացակայության հետ, ինչն էլ պայմանավորված է ՀՀ-ում Խտրականության դեմ պայքարի մասին համապարփակ օրենքի բացակայությամբ⁵⁹: Այս խնդրին արդեն իսկ անդրադարձել ենք վերևում:

«Գենդերային հավասարության չափորոշիչների և մեխանիզմների մասին» թիվ Rec(2007)17 հանձնարարականի վերոշարադրյալ պահանջների համատեքստում ՀՀ օրենքով նախատեսված ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ դրանք իրենց համակցությամբ չեն կարող արդյունավետ կերպով ապահովել գենդերային հավասարության քաղաքականության իրականացումը, քանի որ դրանց սահմանման առումով համակարգային մոտեցում ցուցաբերված չէ, առկա չեն հստակ կարգավորումներ յուրաքանչյուր ինստիտուտի լիազորությունների և պարտականությունների վերաբերյալ, ստեղծված չէ համապետական մարմին լիարժեք լիազորություններով, և գործող ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների ռեսուրսները բավարար չեն արդյունավետ գործունեության համար:

2. Արդյո՞ք գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականությունն արդյունավետ կերպով իրագործվում է Օրենքով սահմանված ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների կողմից:

2015, էջ 10 http://tert.nla.am/archive/HAY%20GIRQ/Arady/2012-2015/gender_2015.pdf

58. Վարչապետին կից Կանանց խորհրդի արդյունավետության բարձրացման մասին հանդիպում, հուլիսի 16, <http://www.gov.am/en/news/item/7435/>

59. Մանրամասն տե՛ս Ա. Ղազարյան, Վ. Գրիգորյան, «Արդյո՞ք անհրաժեշտ է «Խտրականության դեմ պայքարի մասին» առանձին օրենքի ընդունումը», իրավագիտական հետազոտություն, Երևան, 2015, http://am.epfarmenia.am/wp-content/uploads/2014/07/Research-_Armenian_21.05.15.pdf

Համաձայն 2014թ.⁶⁰ և 2015թ.⁶¹ Հայաստանի Հանրապետության կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կատարված աշխատանքների մասին տեղեկատվության՝ ՀՀ կառավարությունն իրականացրել է մի շարք միջոցառումներ կանանց և տղամարդկանց հավասարության ապահովման ուղղությամբ: Մասնավորապես, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, ՀՀ արտաքին գործերի նախարարության, ՀՀ մշակույթի նախարարության, ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության, ՀՀ գյուղատնտեսության նախարարության, ՀՀ առողջապահության նախարարության, ՀՀ տարածքային կառավարման և զարգացման նախարարության, ՀՀ արտակարգ իրավիճակների նախարարության, ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարության և այլ գերատեսչությունների, ինչպես նաև մի շարք մարզերի մարզպետարանների կողմից իրականացվել են տարաբնույթ միջոցառումներ գենդերային հավասարության ապահովման ուղղությամբ:

Այդ միջոցառումների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ դրանք իրականացվել են կրթության, հանրային իրազեկման բարձրացման և գենդերային հիմնախնդիրների լուսաբանման, առողջապահության, կանանց սոցիալ-տնտեսական հնարավորությունների ընդլայնման, վերապատրաստման դասընթացների կազմակերպման, մշակութային և այլ ուղղություններով:

Այնուամենայնիվ, այդ միջոցառումները բխել և իրականացվել են կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության 2014 և 2015թթ. համապատասխան միջոցառումների տարեկան ծրագրերից, 2016 թ.-ին ՀՀ կառավարության կողմից այդպիսի ծրագիր չի հաստատվել, իսկ «կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության 2017-2021թթ. միջոցառումների ծրագիրը» մշակվել և դեռևս գտնվում է շրջանառության փուլում (ինչպես արդեն իսկ նշվել է վերևում):

Վերոնշյալը հիմք է տալիս եզրակացնելու, որ կանանց և տղամարդկանց հավասարության ապահովման պետական քաղաքականությունը կրում է ոչ պարբերական բնույթ, իրականացվում է հատվածաբար, չի ապահովվում համապատասխան իրավական բազայի շարունակականությունը, ինչը բացասաբար է ազդում Օրենքով սահմանված ինստիտուտների կողմից գենդերային հավասարության ապահովման քաղաքականության իրականացման արդյունավետության վրա:

3. Արդյո՞ք Օրենքն ապահովում է գենդերային մեյնսթրիմինգի արդյունավետ իրականացման համապատասխան իրավական բազա:

Օրենքի 3-րդ հոդվածում՝ օրենքում օգտագործվող հասկացությունների շարքում, տեղ է գտել նաև «գենդերային մեյնսթրիմինգը», որը սահմանվել է որպես **համալիր մոտեցում գենդերային հավասարության հիմնախնդրին (մեյնսթրիմինգ)**՝ ռազմավարություն, որի միջոցով կանանց և տղամարդկանց շահերը դառնում են քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային կամ հասարակական կյանքի այլ ոլորտներում իրավական ակտերի, քաղաքականության, ծրագրերի և միջոցառումների մշակման, կատարման, մշտադիտարկման և գնահատման գործընթացի անքակտելի բաղադրիչը, որն ուղղված է կանանց և տղամարդկանց միջև անհավասարության վերացմանը:

60. Տես հավելված 4

61. Տես հավելված 5

Օրենքի հետագա կարգավորումներում գենդերային մեյնսթրիմինգը տեղ է գտել միայն 8-րդ հոդվածում, որտեղ պետական, տարածքային և համայնքային ծրագրերի և միջոցառումների ու զարգացման ռազմավարությունների մեջ գենդերային հավասարության հիմնախնդրի համալիր մոտեցումների ներդրումը սահմանվել է որպես գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության հիմնական ուղղություններից մեկը:

Գենդերային մեյնսթրիմինգը համարվում է գենդերային հավասարության փաստացի ապահովման գործընթացի անբաժանելի մասը և կանանց ու տղամարդկանց հավասարության հասնելու գործիք: Այս համատեքստում, եվրոպական չափանիշների համաձայն⁶², անհրաժեշտ է երկակի մոտեցում գենդերային հավասարության արդյունավետ ապահովման համար.

1. Հատուկ քաղաքականություններ և գործողություններ՝ ուղղված կանանց դերի բարձրացմանը, ներառյալ՝ պոզիտիվ գործողություններ,
2. Բոլոր քաղաքականություններում և ծրագրերում գենդերային մեյնսթրիմինգի ռազմավարության խթանում, մոնիտորինգ, համակարգում և գնահատում:

ԵՆ չափանիշների համաձայն⁶³՝ գենդերային հավասարության մեյնսթրիմինգը բոլոր քաղաքականություններում և ծրագրերում նշանակում է.

- որոշում կայացնելու իրավասությամբ օժտված բոլոր դերակատարների ներառում բոլոր քաղաքականությունների, ծրագրերի և գործողությունների պլանավորման, բյուջետավորման, իրականացման, մոնիտորինգի և գնահատման գործընթացում՝ գենդերային հավասարության ներառում իրականացնելիս
- գենդերային փորձաքննության ներառում քաղաքականության գործընթացներում՝ որպես պարտադիր պահանջ քաղաքականություն մշակողների համար
- գենդերային հատկանիշով առանձնացված տվյալների և վիճակագրության օգտագործում և խթանում,
- գենդերային հավասարության բաղադրիչի ներառման ապահովում քաղաքականության բոլոր ոլորտներում և մակարդակներում՝ հաշվի առնելով, որ առաջին հայացքից ոչ վերաբերելի թվացող քաղաքականության ոլորտը կարող է ունենալ գենդերային անհավասարության (թաքնված) ասպեկտներ,
- բոլոր ծրագրերում ու գործողություններում բոլոր կանանց և

62. Գենդերային մեյնսթրիմինգի հետ կապված գործունեությունը Եվրոպայի խորհրդում, մարտ 2017թ. <https://rm.coe.int/16806b6c87>, Բոլոր քաղաքականություններում և միջոցներում գենդերային մեյնսթրիմինգի իրականացումը, ԵՆ գենդերային հավասարության ռազմավարություն <https://rm.coe.int/168064379a>

63. Գենդերային մեյնսթրիմինգ. Գաղափարական հիմունքներ, մեթոդոլոգիա և լավագույն պրակտիկա, Մեյնսթրիմինգի հարցերով մասնագետների խմբի վերջնական զեկույց,

<https://rm.coe.int/1680596135>, ԵՆ Նախարարների կոմիտեի թիվ REC(2007)13 հանձնարարական «Կրթության ոլորտում գենդերային մեյնսթրիմինգի մասին» https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d5287, թիվ REC(2008)1 հանձնարարական «Առողջապահության հարցերով քաղաքականություններում գենդերային տարբերությունների ներառման մասին» https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4212, թիվ REC(2013)1 հանձնարարական «Գենդերային հավասարության և ՋԼՄ-ների մասին» https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c7c7e, թիվ REC(2015)2 հանձնարարական «Սպորտում գենդերային մեյնսթրիմինգի մասին» https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c4721

տղամարդկանց հավասար ներկայացվածության և ներդրման ապահովում,

- այս գործընթացում անհրաժեշտ ֆինանսների և մարդկային ռեսուրսների տրամադրում:

Գենդերային մեյնսթրիմինգի իրականացումը պետության կողմից, ինչպես տեսնում ենք, պահանջում է համալիր ու համակարգված մոտեցում: Սակայն իրավական կարգավորվածության բացակայությունը կամ ոչ լիարժեք կարգավորվածությունը հանգեցնում է գենդերային մեյնսթրիմինգի ոչ լիարժեք և ոչ արդյունավետ իրականացմանը:

4. Արդյո՞ք Օրենքում ամրագրված կարգավորումները ապահովում են իրավակիրառ պրակտիկայում նորմատիվ իրավական ակտերի գենդերային փորձաքննության արդյունավետ իրականացումը:

Օրենքի 18-րդ հոդվածը կարգավորում է նորմատիվ ակտերի գենդերային փորձաքննությունը, որն, ըստ օրենսդրական ձևակերպման, իրականացվում է նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերի կարգավորման ազդեցության գնահատման, նորմատիվ իրավական ակտերում և դրանց նախագծերում գենդերային հավասարության խախտումների փաստերը բացառելու և վերացնելու, Հայաստանի Հանրապետության իրավական ակտերը գենդերային հավասարության ոլորտում Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերին և միջազգային իրավունքի սկզբունքներին և նորմերին համապատասխանեցնելու, քաղաքական, սոցիալական, տնտեսական, մշակութային և հասարակական կյանքի այլ ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց համար հավասար իրավունքներ և հավասար հնարավորություններ ապահովելու սկզբունքը պահպանելու, կանանց և տղամարդկանց սեռի հատկանիշով խտրականությունից պաշտպանելու համար: Օրենքը սահմանում է գենդերային փորձաքննության իրականացման երկու եղանակ.

1. Նորմատիվ իրավական ակտի նախագծի ազդեցության գնահատում
2. Նորմատիվ իրավական ակտի փորձաքննություն:

Օրենքի 18-րդ հոդվածի առաջին մասը հղում է կատարում «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքին, ինչը նշանակում է, որ նորմատիվ իրավական ակտի նախագծի ազդեցության գնահատումը և նորմատիվ ակտի փորձաքննությունը պետք է իրականացվի տվյալ օրենքի կարգավորումներին համապատասխան:

«Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքը, սակայն, չի կարգավորում նորմատիվ իրավական ակտի գենդերային փորձաքննության իրականացման հետ կապված հարաբերությունները: Հետևաբար, օրենսդրական բացի արդյունքում գենդերային փորձաքննության իրականացման հասցեատերը մնում է անորոշ, իսկ օրենքով սահմանված դրույթը պրակտիկայում կիրառում չի ստանում: Հարկ է նշել, որ ՀՀ Արդարադատության նախարարության պաշտոնական դիրքորոշման համաձայն Արդարադատության նախարարությունը չի հանդիսանում գենդերային փորձաքննություն իրականացնող մարմին⁶⁴:

Ինչ վերաբերում է նորմատիվ իրավական ակտի նախագծի ազդեցության

64. Տես Հավելված 2

գնահատմանը, ապա ՀՀ կառավարության 2010թ. հունվարի 14-ի թիվ 18-Ն որոշմամբ կարգավորված է նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերի սոցիալական պաշտպանության ոլորտում կարգավորման ազդեցության գնահատման իրականացման կարգը: Ի կատարումն հիշյալ կարգի 4-րդ կետի՝ ընդունվել է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 2011թ. ապրիլի 26-ի «Սոցիալական պաշտպանության առանձին ենթաօլորտների իրավիճակի բնութագրիչները հաստատելու մասին» թիվ 34-Ա/1 հրամանը⁶⁵, որի 1-ին հավելվածի 3.1.2 կետում՝ որպես շահառուների վրա ունեցած ազդեցության բնութագրիչ նշված է «գենդերային հավասարությունը»: Սակայն, այլ ոլորտներում նորմատիվ ակտի նախագծի ազդեցության գնահատման առումով գենդերային հավասարության մասին կարգավորումներ չկան:

Ըստ էության, գենդերային փորձաքննության իրականացման վերաբերյալ իրավակարգավորումները թերի են և ոչ ամբողջական, առկա են չկարգավորված իրավահարաբերություններ, հետևաբար, Օրենքի, ինչպես նաև այլ օրենքների իրավակարգավորումները բավարար իրավական հիմք չեն ապահովում այս ինստիտուտի լիարժեք և արդյունավետ իրականացման համար:

5. Արդյո՞ք Օրենքն ապահովում է գենդերային խտրականության դեպքերի վերաբերյալ դիմումների քննության մեխանիզմ, ի դեմս նման գործառույթ իրականացնող լիազոր մարմնի:

Գենդերային խտրականության դեպքերի վերաբերյալ բողոքների քննությամբ սովորաբար զբաղվում են անկախ մարմինները, մասնավորապես, Գենդերային հավասարության հարցերով օմբուդսմենը, Հավասարության հարցերով տրիբունալը, Հավասար հնարավորությունների հարցերով օմբուդսմենը, Մարդու իրավունքների պաշտպանը՝ ի դեմս առանձին ստորաբաժանման, Քաղաքացու իրավունքների հարցերով հանձնակատարը և այլն⁶⁶:

Օրենքի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ այս առումով հատուկ ինստիտուցիոնալ մեխանիզմ նախատեսված չէ: Գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրագործման ոլորտում պետական լիազոր մարմնի լիազորությունների ցանկում գենդերային հավասարության խախտման արդյունքում տուժած անձանց բողոքների քննություն իրականացնելու լիազորությունը տեղ չի գտել: Այդպիսի ինստիտուցիոնալ մեխանիզմ նախատեսված չէ նաև որևէ այլ օրենսդրական ակտով:

Այս հանգամանքը խիստ նվազեցնում է օրենքի արդյունավետ կիրառման հնարավորությունը, քանի որ սեռի հիմքով խտրական վերաբերմունք դրսևորված անձինք, թեև նյութաիրավական առումով խախտում են օրենքը, սակայն համապատասխան մեխանիզմների ու ընթացակարգերի բացակայության արդյունքում նրանց համար որևէ իրավական հետևանք և պատասխանատվություն չի առաջանում:

6. Արդյո՞ք առկա է Օրենքի դրույթների կիրառման դատական պրակտիկա:

Առաջադրված հարցին պատասխանելու համար համապատասխան հարցում է ուղարկվել Հայաստանի Հանրապետության դատական դեպարտամենտ՝ խնդրելով հայտնել, թե «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի կիրառմամբ

65. Տե՛ս Հավելված 6

66. Տե՛ս Հավելված 3

քանի՞ դատական գործ է քննվել ՀՀ դատարաններում 2013 թվականից ի վեր և տրամադրել համապատասխան դատական ակտերի տեքստերը: Սույն հարցմանն ի պատասխան՝ ՀՀ դատական դեպարտամենտը, հղում կատարելով ՀՀ դատական օրենսգրքի 21.1 հոդվածին և ՀՀ կառավարության 19.03.2015թ. «Դատական գործերի դասակարգումը, դատական վիճակագրության՝ պարտադիր հրապարակման ենթակա վիճակագրական հաշվետվությունների բովանդակության նկարագրությունը սահմանելու մասին» թիվ 306-Ն որոշմանը, պատասխանել է, որ դեպարտամենտը այդ տեղեկատվության վերաբերյալ վիճակագրություն չի վարում ⁶⁷:

Համապատասխան դատական իրավակիրառ պրակտիկայի վեր հանման նպատակով կատարվել է DATALEX ⁶⁸ համակարգի միջոցով որոնում: Որոնման արդյունքում պարզվել է, որ ՀՀ դատարանները «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը կիրառել են խիստ սահմանափակ գործերով, և կիրառումը վերաբերել է ոչ թե կոնկրետ սեռի հիմքով խտրականության դեպքի քննությանը, այլ պարզապես որպես կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության սկզբունքը սահմանող կարգավորում, հղում է կատարվել, օրինակ, Օրենքի 2-րդ հոդվածի 2-րդ կետին ⁶⁹:

67. Տե՛ս Հավելված 2

68. <http://datalex.am>

69. ԱՐԱԴ/0554/02/13, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624500935

3. ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Կատարված իրավահամեմատական ուսումնասիրությունը և վերլուծությունը թույլ են տալիս կատարել հետևյալ եզրակացությունները.

1. Օրենքով արգելված գենդերային խտրականության ձևերի ցանկը սպառնիչ չէ ինչպես խտրականության տեսակների, այնպես էլ դրսևորման ձևերի (ներառյալ՝ կրկնակի կամ եռակի խտրականության ձևերը) տեսանկյունից.
2. Գենդերային հավասարության խախտման դեպքում պատասխանատվության միջոցներ սահմանված չեն ինչպես «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքով, այնպես էլ այլ օրենսդրական ակտերով (ՀՀ քրեական օրենսգիրք, Կարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրք, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրք, ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք).
3. Օրենքով սահմանված պաշտպանության միջոցներն արդյունավետ չեն կարող կիրառվել օրենսդրական թերի կարգավորումների և այդ կարգավորումների բացակայության պատճառով.
4. Գենդերային հավասարության ապահովման ոլորտներին առնչվող օրենքներում նախատեսված չեն Օրենքի իրականացմանն ուղղված իրավական և կազմակերպական մեխանիզմներ:
5. Օրենքից բխող և դրա կիրառմանն ուղղված ենթաօրենսդրական ակտերի ընդունումը գործադիր իշխանության մարմինների կողմից իրականացվում է ոչ լիարժեք:
6. Առկա չեն հստակ կարգավորումներ Օրենքով նախատեսված ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներից յուրաքանչյուրի լիազորությունների և պարտականությունների վերաբերյալ, և ստեղծված չէ լիարժեք մանդատ ունեցող գենդերային հավասարության հարցերով համապետական մարմին:
7. Կանանց և տղամարդկանց հավասարության ապահովման պետական քաղաքականության իրականացման համար ապահովված չէ ենթաօրենսդրական իրավական բազայի շարունակականությունը:
8. Օրենսդրական թերի կարգավորումները չեն ապահովում գենդերային մեյնսթրիմինգի լիարժեք և արդյունավետ իրականացումը:
9. Գենդերային փորձաքննության իրականացման վերաբերյալ իրավակարգավորումները թերի են և ոչ ամբողջական, առկա են օրենսդրական բացեր:
10. Օրենքով նախատեսված չէ գենդերային հավասարության խախտման արդյունքում տուժած անձանց բողոքների քննություն իրականացնող մարմին և դրանց քննության ընթացակարգ:
11. Օրենքն իր կիրառումը չի գտել դատական իրավակիրառ պրակտիկայում, և դրանով պայմանավորված, նաև չի իրացվել անձի՝ Օրենքով սահմանված դատական պաշտպանության իրավունքը:

4. ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Վերլուծության արդյունքում վեր հանված խնդիրների լուծման նպատակով առաջարկվում է.

1. Օրենքով ընդլայնել գենդերային խտրականության արգելված ձևերի և դրսևորումների ցանկը՝ դրանք համապատասխանեցնելով միջազգային չափանիշներին.
2. Օրենքում տարանջատել գենդերային խտրականության դրսևորումներն ըստ ոլորտների (աշխատանքը (զբաղվածությունը), կրթությունը, գիտությունը, սպառողների պաշտպանությունը, սոցիալական ապահովությունը, սպորտը, առողջապահությունը և այլն).
3. Համապատասխան օրենսդրական ակտերում սահմանել քրեական, վարչական և նյութական պատասխանատվության միջոցներ Օրենքի դրույթների խախտման, այն է՝ գենդերային խտրականություն դրսևորելու դեպքում.
4. Գենդերային խտրականության հարցերով դատական պաշտպանության իրավունքի իրականացման համար կատարել փոփոխություններ դատավարական օրենսգրքերում և նախատեսել նշված գործերով դատավարական հատուկ նորմեր (օրինակ՝ ապացուցման բեռի բաշխման վերաբերյալ)՝ ելնելով դրանց առանձնահատկությունից:
5. Ստեղծել գենդերային խտրականության ենթարկված անձանց բողոքների քննության և պարտադիր կատարման ենթակա որոշում կայացնելու լիազորությամբ օժտված մարմին:
6. Կատարել Օրենքից բխող փոփոխություններ Գենդերային հավասարության ապահովման ոլորտներին առնչվող համապատասխան օրենքներում:
7. Ապահովել Օրենքից բխող և դրա կատարմանն ուղղված ենթաօրենսդրական ակտերի ընդունումը:
8. Ընդլայնել Վարչապետին կից կանանց և տղամարդկանց հավասարության հարցերով խորհրդի լիազորությունները՝ միջազգային ընդունված չափանիշներին համապատասխան:
9. Համալիր մոտեցում ցուցաբերել գենդերային մեյնսթրիմինգի իրականացման հարցում և ապահովել դրա իրականացման իրավական բազան՝ միջազգային չափանիշներին համապատասխան:
10. Օրենքով սահմանել գենդերային փորձաքննություն իրականացնող մարմին և կարգավորել դրա իրականացման հետ կապված բոլոր հարաբերությունները:

Հավելված 2. Պետական մարմիններից ստացած պաշտոնական պատասխաններ



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԵՎ ՆԵՐԴՐՈՒՄՆԵՐԻ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ ԴԵԿԱՎԱՐ

0010, ք.Երևան-10, Մ.Սկրտչյան 5.
Հեռ. 011-59-72-07. Փաքս 52-65-77
Էլ. փոստ: secretariat@mineconomy.am
Վեբ կայք: www.mineconomy.am

Ձեր № _____

№ 04/23.1/6084-17
« 20 » 06 2017 թ

ԸՆԴԴԵՄ ԿԱՆԱՆՑ ՆԿԱՏԱՄԱՐ
ԲՈՒՆՈՒԹՅԱՆ ԿՈԱԼԻՑԻԱՅԻ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՂ
ՏԻԿԻՆ ՆՎԱՐԴ ՄԱՐԳԱՐՅԱՆԻՆ

Հարգելի տիկին Մարգարյան

Ի պատասխան Ձեր 2017 թվականի մայիսի 23-ի հարցման՝ կից ներկայացնում ենք 2014 և 2015 թվականներին նախարարության կողմից իրականացված միջոցառումների մասին տեղեկատվությունը:

Միաժամանակ հայտնում ենք, որ «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության 2016 թվականի տարեկան միջոցառումների ծրագիր» չի մշակվել: 2016 թվականի ընթացքում մշակվել է «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության 2017-2021թթ. միջոցառումների ծրագիրը», որը ներկայումս ՀՀ կառավարության սահմանած կարգով շրջանառվում է:

Առդիր 3 էջ:

Հարգանքով՝

ԱՐՄԵՆ ՇԱՀՆԱԶԱՐՅԱՆ

Կատարող՝ Տեղեկատվության և հասարակայնության հետ կապերի բաժին
Անժելինա Չիլինգարյան
011 597212



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ ԴԵԿԱՎԱՐ**

0010 Երևան, Վ.Սարգսյան 3/8, հեռ. 594015
Էլ. Փոստ armen.gevorgyan@justice.am

N 10/19.1/9078-17
« 30 » 05 2016 թ.

**ԸՆԴԴԵՄ ԿԱՆԱՆՑ ՆԿԱՏՄԱՄԲ ԲՈՒՆՈՒԹՅԱՆ
ԿՈՈՒԼԻՑԻԱՅԻ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՂ ՆՎԱՐԴ ՄԱՐԳԱՐՅԱՆԻՆ
ՀԱՍՑԵ՝ 001, Ք. ԵՐԵՎԱՆ, Փ.ՀՈՎՍԵՓ ԷՄԻՆ 119/2
ՀԵՌ. 094 488 480**

Հարգելի տիկին Մարգարյան

Ի պատասխան Ձեր՝ 2017 թվականի մայիսի 24-ի թիվ 12976-17 գրության՝ հայտնում եմ, որ գրությամբ բարձրացված հարցը վերաբերվում է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի 18-րդ հոդվածին, որի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտի նախագծը ենթակա է գենդերային փորձաքննության:

Միաժամանակ, ներկայացված գրությամբ պահանջվում է տեղեկատվություն 2013 թվականի հունիսի 29-ից մինչ օրս գենդերային փորձաքննության ենթարկված նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերի թվաքանակի վերաբերյալ՝ հղում կատարելով «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 31-րդ հոդվածին: Հիշյալ հոդվածի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերը Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը, Հայաստանի Հանրապետության օրենքներին և իրավական այլ ակտերին համապատասխանեցնելու, ինչպես նաև այդ ակտերի մշակման ժամանակ «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի պահանջների և օրենսդրական տեխնիկայի կանոնների պահպանում ապահովելու նպատակով

պարտադիր պետական **իրավական** փորձաքննության են ենթարկվում Հայաստանի Հանրապետության արդարադատության նախարարությունում: Այսինքն, ՀՀ արդարադատության նախարարությունում նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերը ենթարկվում են բացառապես պետական **իրավական** փորձաքննության:

Մինևույն ժամանակ, ՀՀ կառավարության 2010 թվականի հունվարի 14-ի թիվ 18-Ն որոշմամբ կարգավորված է նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերի՝ սոցիալական պաշտպանության ոլորտում կարգավորման ազդեցության գնահատման իրականացման կարգը: Ի կատարումն հիշյալ կարգի 4-րդ կետի՝ ընդունվել է ՀՀ **աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 2011 թվականի ապրիլի 26-ի «Սոցիալական պաշտպանության ոլորտի առանձին ենթաօլորտների իրավիճակի բնութագրիչները հաստատելու մասին» թիվ 34-Ա/1 հրամանը**, որի 1-ին կետով հաստատված 1-ին հավելվածի «Սոցիալական պաշտպանության բնագավառի իրավիճակի բնութագրիչները՝ ըստ առանձին ենթաօլորտների, ռազմավարական և շահառուների վրա ունեցած ազդեցությունների» սյունակի 3.1.2 կետում որպես շահառուների վրա ազդեցության բնութագրիչ հստակ նշված է **«Գենդերային հավասարությունը»:**

Հիմք ընդունելով վերոգրյալը և հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ՀՀ արդարադատության նախարարությունը գենդերային փորձաքննություն իրականացնող մարմին չէ՝ հարկ եմ համարում նշել, որ վերջինս չի տիրապետում հայցվող տեղեկատվության և չի հանդիսանում «Տեղեկատվության ազատության մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն տեղեկատվություն տնօրինող:

ՀԱՐԳԱՆՔՈՎ՝



ԱՐՄԵՆ ԳԵՎՈՐԳՅԱՆ

Կատարող՝ Թագուհի Հարությունյան
Իրավական ապահովման վարչություն
Հեռ. (010) 59-40-68



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԳՅՈՒՂԱՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ
ՆԱԽԱՐԱՐ

« 31 » 05 2017թ.

N 726/ՄՄ/4757-17

ԸՆԴԴԵՄ ԿԱՆԱՆՑ ՆԿԱՏՄԱՄԲ ԲՈՒՈՒԹՅԱՆ
ԿՈԱԼԻՑԻԱՅԻ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՂ
ՏԻԿԻՆ ՆՎԱՐԴ ՄԱՐԳԱՐՅԱՆԻՆ

Ի պատասխան Ձեր 2017 թվականի մայիսի 23-ի հարցման

Հարգելի տիկին Մարգարյան,

Կից ներկայացվում է տեղեկատվություն «Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015թթ. ռազմավարական ծրագրի» շրջանակներում ՀՀ գյուղատնտեսության ոլորտում 2014 և 2015 թվականներին արձանագրված հիմնական արդյունքների վերաբերյալ:

Տեղեկացնում ենք նաև, որ «Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման քաղաքականության իրականացման 2017-2021 թվականների ռազմավարությանը և միջոցառումների ծրագրին հավանություն տալու մասին» ՀՀ կառավարության արձանագրային որոշման նախագիծը գտնվում է քննարկման փուլում:

Առդիր՝ 4 էջ:

ՀԱՐԳԱՆՔՈՎ՝



ԻԳՆԱՏԻ ԱՌԱՔԵԼՅԱՆ

կատարող՝ տեղեկատվության և հասարակայնության

հետ կապերի բաժին

հեռ.՝ 011 521524

0010, ք. Երևան, Կառավարական տուն 3 հեռ. (374 11) 52 46 41, ֆաքս. (374 11) 52 46 10

էլ. փոստ agro@minagro.am



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ԴԱՏԱԿԱՆ ԴԵՊԱՐՏԱՄԵՆՏ**

0010, ք. Երևան, Վ. Մարգարյան 5, Հեռ: (00 37410) 511794, Ֆաքս: (00374 10) 511771

№ ԴԴ-4.2. Ն-3955

«08» հունիսի 2017թ.

**ԸՆԴԴԵՄ ԿԱՆԱՆՑ ՆԿԱՏԱՍԲ
ԲՈՆՈՒԹՅԱՆ ԿՈԱԼԻՑԻԱՅԻ
ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՂ ՆՎԱՐԴ ՄԱՐԳԱՐՅԱՆԻՆ
(ք. Երևան, Հ. Էմինի փ. 119/2)**

Հարգելի՛ տիկին Մարգարյան,

Ի պատասխան ՀՀ դատական դեպարտամենտի ղեկավարին հասցեագրված Ձեր 23.05.2017թ. հարցման տեղեկացվում է, որ ՀՀ դատական դեպարտամենտի կողմից դատական վիճակագրությունը վարվում է ՀՀ դատական օրենսգրքի 21.1-րդ հոդվածով և ՀՀ կառավարության 19.03.2015թ. «Դատական գործերի դասակարգումը, դատական վիճակագրության՝ պարտադիր հրապարակման ենթակա վիճակագրական տվյալների (տեղեկությունների) ցանկը և հրապարակման կարգը, վիճակագրական հաշվետվությունների բովանդակության նկարագրությունը սահմանելու մասին» թիվ 306-Ն որոշմամբ սահմանված պահանջներին համապատասխան:

Հիմք ընդունելով վերոգրյալը՝ տեղեկացվում է, որ գրությամբ ակնկալվող տեղեկատվության վերաբերյալ վիճակագրություն ՀՀ դատական դեպարտամենտում չի վարվում:

**ՂԵԿԱՎԱՐԻ ՏԵՂԱԿԱԼ, ԴԱՏԱԿԱՆ
ՊՐԱԿՏԻԿԱՅԻ ԱՄՓՈՓՄԱՆ ԵՎ
ՎԻՃԱԿԱԳՐՈՒԹՅԱՆ ՎԱՐՉՈՒԹՅԱՆ ՊԵՏ**

ՆԱՐԵԿ ԳԱՔՐԻԵԼՅԱՆ

Կատարող՝ Դատական վիճակագրության վարձան
և ամփոփման բաժին, հեռ. 51-17-94

Հավելված 3. Գենդերային հավասարության հարցերով ազգային ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների վերաբերյալ ⁷¹

Պետություններ	Կենտրոնական/Ֆեդերալ կառավարություն	Ապակենտրոնացված պետական/տեղական մարմիններ	Պառլամենտ	Անկախ և այլ մարմիններ
Ավստրիա	Կամսեց հանրային ծառայության հարցերով նախարարություն, Հավասար վերաբերմունքի հարցերով աշխատակիցներ և Հավասարության հարցերով աշխատանքային խմբեր նախարարություններում, Միջնախարարական աշխատանքային խումբ գենդերային մեխանիզմների հարցերով, Միջնախարարական աշխատանքային խումբ գենդերային բյուջետավորման հարցերով, Մասնավոր ոլորտում հավասար վերաբերմունքի հարցերով հանձնաժողով-3 սենատ, Հավասար վերաբերմունքի հարցերով ֆեդերալ հանձնաժողով- 2 սենատ	Հավասարվերաբերմունքի հարցերով աշխատակիցներ պրովինցիաներում, Հավասար վերաբերմունքի հարցերով հանձնաժողովներ պրովինցիաներում		Հավասար վերաբերմունքի հարցերով օբյեկտներ-3 բաժին. -Կամսեց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունք աշխատանքի ոլորտում. -Հավասար վերաբերմունք աշխատանքի ոլորտում անկախ էթնիկ ծագումից, կրոնից կամ դավանանքից, տարիքից կամ սեռական կողմնորոշումից, -Հավասար վերաբերմունք անկախ էթնիկ ծագումից այլ ոլորտներում և հավասար վերաբերմունք կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ ասպրանքների և ծառայությունների հասանելիության ոլորտում, Հավասարության

71 Հավելվածի աղբյուր՝ https://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/publication/UNECE_2010_Regional%20study_EU%20et%20a1.pdf

				<p>հարցերով աշխատանքային խումբ համալսարաններում</p>
<p>Բեղիհ</p>	<p>Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների հարցերով նախարար, Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների ինստիտուտ-հանրային ինքնավար մարմին նախարարության հովանու ներքո, Կանանց և տղամարդկանց հավասարության հարցերով միջկառավարական կոնֆերանս Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների հարցերով խորհուրդ-խորհրատական մարմին, 2007թ. Գեներային մեյնթրիմինգի վերաբերյալ ակտի իրականացման հարցերով միջգերատեսչական համակարգող խումբ, Մարդու իրավունքների թրաֆիկինգի դեմ պայքարի միջգերատեսչական համակարգող բաժին, Արտաքին հարաբերություններում կանանց և գաղափարների հարցերով հանձնաժողով-խորհրատական մարմին</p>	<p>Համայնքներում Հավասար հնարավորությունների հարցերով նախարարներ, Ֆլամանդական համայնք Հավասար հնարավորությունների հարցերով բաժին, Հավասար հնարավորությունների հարցերով հանձնաժողով միջգերատեսչական մարմին, - Բողոքների ներկայացման 13 կենտրոն Ֆրանսիական համայնք-Վալոնիա և Բրյուսել - Հավասար հնարավորություններ ի հարցերով վարչություն, Բրյուսել- Խտրականության դեմ հարցերով բյուրո - Վալոնիա- Տղամարդկանց և կանանց հավասարության հարցերով խորհուրդ, Գերմանական համայնք Համագործակցության, սոլիդարիզմի և ինտեգրման հարցերով խորհուրդ</p>	<p>Մենատում և Ներկայացուցիչների պալատում Խորհրատական հանձնաժողովներ</p>	<p>Խտրականության դեմ պաշտպանության հարցերով հանձնաժողով, Օմբուդսմեն</p>
<p>Բուդաբիա</p>	<p>Աշխատանքի և սոցիալական քաղաքականության հարցերով նախարարություն. - Ժողովրդագրական, ընտանեկան քաղաքականության և հավասար</p>	<p>Տեղական ինքնակառավարման մարմիններում համակարգողներ</p>		

	<p>ինտրավորությունների հարցերով վաչառություն, - գենդերային հավասարության և խտրականության դեմ հարցերով դեպարտամենտ, գենդերային հավասարության ազգային խորհուրդ- համակարգող և խորհրդատվական մարմին Նախարարություններում համակարգողներ մարդկանց թրաֆիկինգի դեմ պայքարի ազգային հանձնաժողով</p> <p>Զբաղվածության ոլորտում գենդերային հավասարության և թիրախային խմբերի հարցերով խորհրդատվական հանձնաժողով</p>	<ul style="list-style-type: none"> Կանանց հարցերով բյուրոներ պրովինցիաներում և տարածքներում, որոնք զբեկույցներ են ներկայացնում պրովինցիաներում և տարածքներում Կանանց կարգավիճակի համար պատասխանատու Նախարարներին 		
Կանադա	<p>Կանադայի կանանց կարգավիճակի հարցերով մարմին- հիմնական համակարգող մարմին Առանցքային դեպարտամենտներում համակարգողներ</p>	<p>Գենդերային հավասարության հարցերով</p>		
Խորվաթիա	<p>Գենդերային հավասարության հարցերով կառավարական մարմին, Պետական կառավարման մարմիններում գենդերային հավասարության հարցերով համակարգողներ, Ընտանեկան բռնության գրեթե պաշտպանության հարցերով հանձնաժողով-խորհրդատվական մարմին Արդարադատության և հանրային կարգի հարցերով Նախարարության Կանանց իրավունքների հարցերով ազգային ապարատ, որը բաղկացած է՝</p> <ul style="list-style-type: none"> - Հավասարության հարցերով բաժնից, - Կանանց իրավունքների հարցերով ազգային ապարատի խորհուրդից, - Ազգային հանձնաժողովից. <p>Ընտանեկան բռնության դեմ պայքարի և կանխարգելման հարցերով խորհրդատվական հանձնաժողով.</p> <p>Զբաղվածության և մասնագիտական վերապատրաստումների ոլորտում գենդերային</p>	<p>Գենդերային հավասարության հարցերով հանձնաժողովներ/խորհուրդներ տեղական մակարդակում</p>	<p>Գենդերային հավասարության հարցերով պաշտամենտական հանձնաժողով</p>	<p>Գենդերային հավասարության հարցերով օբյեկտիվումեն</p>
Կիպրոս			<p>Տղամարդկանց և կանանց հավասար հնարավորությունների հարցերով կոմիտե</p>	<p>Կառավարման հանձնակատար/Կիպրոսի հավասարության հարցերով մարմին- բաղկացած երկու առանձին մարմիններից.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Խտրականության դեմ հարցերով մարմին, - Հավասարության հարցերով մարմին

	<p>հավասարության հարցերով հանձնաժողով, Մարդկանց թրաֆիկինգի դեմ պայքարի բազմամասնագիտական համակարգող խումբ</p>		<p>Մարդու իրավունքների և էթիկա փոքրամասնությունների հարցերով նախարարություն, Գենդերային հավասարության հարցերով ստորաբաժանում (Կառավարություն), Կանանց և տղամարդկանց հավասար ինտրավորությունների հարցերով խորհուրդ նախարարի նախագահությամբ, որն ունի երկու հանձնաժողով</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ընտանեկան բռնության կանխարգելման կոմիտե, - Ընտանեկան և աշխատանքային ոլորտում կանանց և տղամարդկանց հավասար ինտրավորությունների հարցերով կոմիտե, <p>Մարդու իրավունքների խորհուրդ, Գենդերային հարցերով համակարգողներ բոլոր նախարարություններում</p>	<p>Մարդու իրավունքների հանրային պաշտպանության ազգային ինստիտուտ</p>	<p>Հավասար հնարավորությունների հարցերով մշտական հանձնաժողով-Պատգամավորների պալատ</p>
Գանիա	<p>Գենդերային հավասարության հարցերով նախարար (ևսև Զբաղվածության հարցերով նախարար)- Գենդերային հավասարության վարչություն Միջնախարարական աշխատանքային խմբեր. -Թրաֆիկինգ, -Գենդերային սեյսթիմինգ, -Ընտանեկան բռնություն</p>				<p>Հավասարության հարցերով խորհուրդ-Խտրականության բոլոր ձևերի վերաբերյալ բոլորների բնության իրավասություն ունեցող անկախ խորհուրդ</p>
Էստոնիա	<p>Գենդերային հավասարության հարցերով վարչություն- սոցիալական հարցերով նախարարության Ընտանիքի և սոցիալական քաղաքականության հարցերով գլխավոր քարտուղարի տեղակալի հովանու ներքո- Ընտանեկան քաղաքականության հարցերով բաժին Գենդերային հավասարության հարցերով վարչությունում, Գենդերային հավասարության խթանման հարցերով միջգերատեսչական աշխատանքային խումբ</p>				<p>Գենդերային հավասարության և հավասար վերաբերմունքի հարցերով հանձնակատար, Արդարադատության կանցլեր</p>
Ֆինլանդիա	<p>Սոցիալական և առողջապահության հարցերով նախարարություն- Գենդերային հավասարության</p>				<p>Գենդերային հավասարության</p>

	բաժին		հարցերով խորհուրդ	հարցերով օմբուդան, կանանց և գենդերային հարցերով հետազոտությունների բաժիններ համալսարաններում կանանց հարցերով հետազոտությունների համալսարանական ցանց
Ֆրանսիա	Աշխատանքի, սոցիալական հարաբերությունների, ընտանիքի, սոփոարիզմի հարցերով նախարարության և Սոփոարիզմի հարցերով Պետական բարոտուղարի իովանու ներթո-կանանց իրավունքների և հավասարության հարցերով Ծառայություն, Մասնագիտացված մարմիններ-կենտրոնական ապարատի գործընկերներ - Հավասարության հարցերով կենտրոն, - Տղամարդկանց և կանանց մասնագիտական հավասարության հարցերով բարձրագույն խորհուրդ, - Սեռական հարցերով տեղեկատվության, ընտանիքի պլանավորման և ընտանեկան հարցերով կրթության բարձր խորհուրդ - կանանց դեմ բռնության հարցերով ազգային հանձնաժողով	26 պատվիրակ ռեզիդենտներում և 75 պատվիրակ համայնքային մակարդակում	Սենատում և Ազգային ժողովում կանանց իրավունքների և հավասար հնարավորությունների հարցերով պառլամենտական պատվիրակություններ	Խորակալություններում պայքարի և հավասարության հարցերով բարձր մարմին - Գործադիր բյուրո - Խորհրդատվական և կոմիտե Տնտեսական և սոցիալական հարցերով խորհրդում կանանց իրավունքների և հավասար հնարավորությունների հարցերով պատվիրակություն
Գերմանիա	Ընտանեկան հարցերով, քաղաքացիների, կանանց և երիտասարդության հարցերով ֆեդերալ նախարարություն	Հավասարության հարցերով բաժիններ Նահանգների կառավարությունների նախարարություններում, Հավասար հնարավորությունների և կանանց հարցերով ներկայացուցիչներ մոնիցինգայլ մակարդակում	կանանց հարցերով, քաղաքացիների, կանանց և երիտասարդության հարցերով կոմիտե Բունդեսբազում, կանանց և երիտասարդության հարցերով կոմիտե Բունդեսառում	Գենդերային հարցերով կենտրոն – կառավարության կողմից ֆինանսավորվող կենտրոն Բեռլինի Հյուսիսի համալսարանում, որն աջակցում է ֆեդերալ կառավարության կողմից գենդերային մեյնսթրիմինգի իրականացմանը
Հունաստան	Ներքին գործերի նախարարությունում Գենդերային հավասարության հարցերով գլխավոր քարտուղար,	Գենդերային հավասարության հարցերով Ռեզիդենտ	Մարդու իրավունքների և գենդերային	Մարդու իրավունքների հարցերով ազգային

	<p>Կանանց և տղամարդկանց հարցերով ազգային կոմիտե՝ Ներքին գործերի նախարարի նախագահությանը- խորհրդատվական մարմին, Հավասարության հարցերով բաժիններ նախարարություններում, Հատուկ բաժանմունք Զբաղվածության և սոցիալական պաշտպանության հարցերով նախարարությունում, Գենդերային հավասարության հարցերով հետազոտական կենտրոն, որը վերահսկվում է Ներքին գործերի նախարարության կողմից</p>	<p>կոմիտեներ 13 վարչական շրջանում, Գենդերային հավասարության հարցերով հետազոտական կենտրոնի ռեզիդենսայլ բաժիններ, Հավասարության հարցերով բաժիններ մունիցիպալ մակարդակում</p>	<p>հավասարության հարցերով հատուկ կոմիտե</p>	<p>կոմիտե, Օմբուդսմեն- Գենդերային հավասարության հարցերով բաժին</p>
<p>Հունգարիա</p>	<p>Հասարակությունում Կանանց և տղամարդկանց հավասարության հարցերով բաժին – Սոցիալական և աշխատանքի հարցերով նախարարության Հավասար հնարավորությունների պետական բարտուղարի Հավասար հնարավորությունների ղեկավարտամենտի բաժին, Հասարակությունում Կանանց և տղամարդկանց հավասարության հարցերով խորհուրդ- խորհրդատվական մարմին</p>	<p>Ռեզիդենսայլ ճգնաժամային ծառայության կենտրոն</p>	<p>Մարդկանց իրավունքների, փոքրամասնություններ ի, բաղադրացիական և հոգևոր հարցերով կոմիտեի Գենդերային հավասարության հարցերով ենթահանձնաժողով</p>	<p>Հավասար վերաբերմունքի հարցերով մարմին Հավասար վերաբերմունքի հարցերով խորհրդատվական խորհուրդ</p>
<p>Իսլանդիա</p>	<p>Սոցիալական հարցերով և սոցիալական անվտանգության հարցերով հանձնաժողով- Գենդերային հավասարության կենտրոն, Գենդերային հավասարության հարցերով բողոքների կոմիտե, Գենդերային հավասարության հարցերով խորհուրդ- խորհրդատվական մարմին Գենդերային հավասարության հարցերով ներկայացուցիչներ նախարարություններում</p>	<p>Գենդերային հավասարության կոմիտեներ տեղական մարմիններում</p>	<p>Գենդերային հավասարության հարցերով հատուկ կոմիտե</p>	<p>Հավասարության հարցերով մարմին- անկախ պետական մարմին, Հավասարության հարցերով տրիբունալ – անկախ մարմին</p>
<p>Իռլանդիա</p>	<p>Արդարադատության, հավասարության և իրավական բարեփոխումների հարցերով նախարար Հավասարության, հաշմանդամության և առողջապահության հարցերով նախարարի աջակցությամբ, Գենդերային հավասարության հարցերով բաժին նախարարությունում, Արդարադատության, հավասարության և իրավական բարեփոխումների հարցերով նախարարությունում կանանց ղեկ բռնության և մարդկանց թրաֆիկինգի հարցերով ազգային ջանքերի համակարգման բաժիններ,</p>	<p>Արդարադատության, հավասարության, պաշտպանության և կանանց իրավունքների միացյալ կոմիտե և դրա առանձին կոմիտե</p>	<p>Արդարադատության, հավասարության, պաշտպանության և կանանց իրավունքների միացյալ կոմիտե և դրա առանձին կոմիտե</p>	<p>Հավասարության հարցերով մարմին- անկախ պետական մարմին, Հավասարության հարցերով տրիբունալ – անկախ մարմին</p>

	<p>Գենդերային հավասարության հարցերով համակարգողներ նախարարություններում, Միջգերատեսչական կոմիտե, որը պատասխանատու է Կանանց հարցերով ազգային ռազմավարության իրականացման համար</p> <p>Կանանց հարցերով ազգային ռազմավարության մոնիտորինգի կոմիտե՝ Հավասարության հարցերով նախարարի նախագահությանը,</p> <p>Ազգային զարգացման պլանավորման գենդերային հավասարության բաժին</p>	<p>Ռեգիոնալ և պրովինցիալ կառավարությունների Աշխատանքի, առողջության և սոցիալական քարտեզավորությունների նախարարության Հավասարության հարցերով կանանց խորհրդատուների պրովինցիալ և ռեգիոնալ ցանց</p>		<p>Տնտեսության և աշխատանքի հարցերով ազգային խորհրդի գենդերային հարցերով աշխատանքային խումբ - Պարլամենտի, կառավարության և ռեգիոնների համար խորհրդատվական մարմին տնտեսական և աշխատանքային հարցերով</p>
<p>Իտալիա</p>	<p>Հավասար հնարավորությունների հարցերով նախարար,</p> <p>Նախարարների խորհրդի նախագահության հավասար հնարավորությունների հարցերով ղեկավարամեմտ- 3 բաժին.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Տնտեսական և սոցիալական ոլորտում միջամտությունների հարցերով բաժին, - Հավասարության և հավասար հնարավորությունների հարցերով միջամտությունների բաժին, - Ռասայական խտրականության դեմ ազգային մարմին, <p>Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների հարցերով ազգային հանձնաժողով-խորհրդատվական մարմին, Միջնախարարական հանձնաժողով թրաֆիկինգի, բռնության և շահագործման գրիերի աջակցման համար,</p> <p>Կանանց ձեռնարկատիրության հարցերով կոմիտե, Հավասարության հարցերով ազգային խորհրդատուներ (գբաղվածության ոլորտ)</p>		<p>Կանանց միջպառլամենտական համագործակցության խումբ</p>	<p>Օմբուդսմեն-խորհրդատվական կանխման վարչություն</p>
<p>Լատվիա</p>	<p>Սոցիալական ապահովության հարցերով նախարարություն- Սոցիալական քարտեզավորության վարչության Գենդերային հավասարության բաժին, Նախարարություններում գենդերային հավասարության հարցերով պատասխանատու բաժնատիրձան պաշտոնյա</p>		<p>Մարդու իրավունքների հարցերով կոմիտե</p>	<p>Հավասար հնարավորությունների</p>
<p>Լիտվա</p>	<p>Սոցիալական ապահովության և աշխատանքի հարցերով նախարարություն-Գենդերային</p>			

	<p>հավասարության հարցերով բաժին, Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների հարցերով հանձնաժողով-վիճակախարարական մարմին, Նշանակված ներկայացուցիչներ նախարարություններում</p>			<p>հարցերով մարդու իրավունքների պաշտպան, Գենդերային հարցերի հետազոտությունների կենտրոններ համալսարաններում, Կանանց հարցերով կենտրոններ արհմիություններում</p>
<p>Լյուքսեմբուրգ</p>	<p>Հավասար հնարավորությունների հարցերով նախարարություն, Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների հարցերով միջնախարարական կոմիտե, Գենդերային հարցերով բաժիններ նախարարություններում, Կանանց աշխատանքի հարցերով կոմիտե, Բռնության ոլորտում աշխատող մասնագետների համար համակարգման հանձնաժողով</p>	<p>Կանանց և տղամարդկանց հավասարության հարցերով Ծառայություններ տեղական մակարդակում</p>	<p>Շտանիքի, հավասար հնարավորությունների և երիտասարդության հարցերով հանձնաժողով Պատգամավորների պալատում</p>	<p>Հավասար վերաբերմունքի հարցերով կենտրոն-խտրականության բոլոր ձևերի հարցերով</p>
<p>Մակեդոնիայի Նախկին Հարավսլավիայի Հանրապետություն</p>	<p>Աշխատանքի և սոցիալական քաղաքականության հարցերով նախարարություն. Հավասար հնարավորությունների հարցերով վարչություն-2 բաժին <ul style="list-style-type: none"> - Գենդերային հավասարության բաժին, - Խտրականության բոլոր ձևերի կանխարգելման և պաշտպանության հարցերով բաժին <p>Նախարարություններում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների հարցերով համակարգողներ,</p> </p>	<p>Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների հարցերով հանձնաժողովներ 79 տեղական ինքնակառավարման միավորներում, Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների</p>	<p>Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների հարցերով հանձնաժողով, Կանանց հարցերով բաժիններ քաղաքական կուսակցություններում</p>	<p>Կանանց հարցերով բաժիններ արհմիություններում</p>

	<p>հարցերով համակարգողներ տեղական ինքնակառավարման միավորներում</p>		<p>հարցերով համակարգողներ տեղական ինքնակառավարման միավորներում</p>	<p>հարցերով համակարգողներ տեղական ինքնակառավարման միավորներում</p>	<p>հարցերով համակարգողներ տեղական ինքնակառավարման միավորներում</p>
<p>Նիդերլանդներ</p>	<p>Հավասար վերաբերմունքի հարցերով հանձնաժողով</p>	<p>Հավասարություն և խտրականության հարցերով օմբուդսմեն, Հավասարության և խտրականության հարցերով տրիբունալ</p>	<p>Հավասարության և տարբերության հարցերով ռեգիոնալ կենտրոններ - 3 փորձնական կենտրոն</p>	<p>Հավասարության և տարբերության հարցերով ռեգիոնալ կենտրոններ - 3 փորձնական կենտրոն</p>	<p>Հավասարության և տարբերության հարցերով ռեգիոնալ կենտրոններ - 3 փորձնական կենտրոն</p>
<p>Նորվեգիա</p>	<p>Երեխաների և հավասարության հարցերով նախարարություն- Ընտանիքի և վարչություն Միջնախարարական կոմիտե՝ նախարարի նախագահությամբ</p>	<p>Երեխաների և հավասարության հարցերով նախարարություն- Ընտանիքի և վարչություն Միջնախարարական կոմիտե՝ նախարարի նախագահությամբ</p>	<p>Մունիցիպալ մարմիններում կանանց հարցերով լիազոր ներկայացուցիչների ցանց</p>	<p>Մունիցիպալ մարմիններում կանանց հարցերով լիազոր ներկայացուցիչների ցանց</p>	<p>Մունիցիպալ մարմիններում կանանց հարցերով լիազոր ներկայացուցիչների ցանց</p>
<p>Լեհաստան</p>	<p>Աշխատակցի և սոցիալական քաղաքականության հարցերով նախարարություն-Կանանց, ընտանիքի և խտրականության ղեմ պայքարի հարցերով վարչություն, Կարչապետի աշխատակազմում Հավասար վերաբերմունքի հարցերով Կառավարության լիազոր ներկայացուցիչ, Ազգային պաշտպանության հարցերով նախարարի լիազոր ներկայացուցիչ Կանանց գինկոական ծառայության հարցերով</p>	<p>Աշխատակցի և սոցիալական քաղաքականության հարցերով նախարարություն-Կանանց, ընտանիքի և խտրականության ղեմ պայքարի հարցերով վարչություն, Կարչապետի աշխատակազմում Հավասար վերաբերմունքի հարցերով Կառավարության լիազոր ներկայացուցիչ, Ազգային պաշտպանության հարցերով նախարարի լիազոր ներկայացուցիչ Կանանց գինկոական ծառայության հարցերով</p>	<p>Կանանց հարցերով պառլամենտական խումբ, Սոցիալական քաղաքականության և ընտանիքի հարցերով կոմիտե- Ընտանիքի և կանանց հրավումբների հարցերով մշտական ենթահանձնաժողով</p>	<p>Կանանց հարցերով պառլամենտական խումբ, Սոցիալական քաղաքականության և ընտանիքի հարցերով կոմիտե- Ընտանիքի և կանանց հրավումբների հարցերով մշտական ենթահանձնաժողով</p>	<p>Կանանց հարցերով պառլամենտական խումբ, Սոցիալական քաղաքականության և ընտանիքի հարցերով կոմիտե- Ընտանիքի և կանանց հրավումբների հարցերով մշտական ենթահանձնաժողով</p>
<p>Պորտուգալիա</p>	<p>Հավասարության հարցերով, քաղաքացիության հարցերով հանձնաժողով, -Նորիդատական խումբ-2 բաժին, -Նախարարների Հավասարության հարցերով խորհրդակցությունից բաղկացած միջնախարարական բաժին, -ՀԿ-ների բաժին, -Տեխնիկական և գիտական հարցերով խորհրդատվական խումբ</p>	<p>Հավասարության հարցերով, քաղաքացիության հարցերով հանձնաժողով, -Նորիդատական խումբ-2 բաժին, -Նախարարների Հավասարության հարցերով խորհրդակցությունից բաղկացած միջնախարարական բաժին, -ՀԿ-ների բաժին, -Տեխնիկական և գիտական հարցերով խորհրդատվական խումբ</p>	<p>Հավասարության և գենդերային հավասարության հարցերով հանձնաժողովի ռեգիոնալ պատվիրակություն</p>	<p>Հավասարության և գենդերային հավասարության հարցերով հանձնաժողովի ռեգիոնալ պատվիրակություն</p>	<p>Հավասարության և գենդերային հարցերով ազգային կենտրոն, Թրաֆիկինգի հարցերով ազգային կենտրոն</p>

	<p>Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում հավասարության հարցերով հանձնաժողով, Գենդերային հավասարության հարցերով խորհրդակցանքեր նախարարություններում</p>	<p>Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների ազգային գործակալություն Աշխատանքի, ընտանիքի և սոցիալական պաշտպանության հարցերով նախարարության հովանու ներքո,</p> <p>Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների հարցերով ազգային հանձնաժողով-միջնախարարական համակարգող մարմին,</p> <p>Ընտանիքի պաշտպանության հարցերով ազգային գործակալություն - ընտանեկան բռնության դեմ պայքարի և կանխարգելման հարցերով, Մարդկանց թրաֆիկինգի դեմ պայքարի ազգային գործակալություն</p>	<p>Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների հարցերով աշտական հանձնաժողովներ Խտրականության դեմ պայքարի ազգային խորհուրդ – պառլամենտական մարմին</p>	<p>Օմբուդսմեն-խտրականության բոլոր ձևերի հարցերով Հավասար հնարավորությունների և վերաբերմունքի հարցերով հանձնաժողով Սոցիալական և տնտեսական խորհրդում</p>
<p>Ռումինիա</p>	<p>Հավասար հնարավորությունների հարցերով կառավարական մարմին,</p> <p>Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների հարցերով համակարգողներ բոլոր նախարարություններում</p>	<p>Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների հարցերով համակարգողներ տեղական ինքնակառավարման մարմիններում</p>	<p>Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների հարցերով ազգային խորհուրդ – պառլամենտական մարմին</p>	<p>Հավասարության սկզբունքի պաշտպան</p>
<p>Սլովենիա</p>	<p>Բնտեգրացիայի և գենդերային հավասարության հարցերով նախարարություն -Գենդերային հավասարության հարցերով բաժանմունք Գենդերային մեխանիզմի հարցերով միջնախարարական խումբ,</p> <p>Գենդերային հավասարության հարցերով համակարգողներ նախարարություններում, Գենդերային հավասարության հարցերով խորհուրդ, Նախարարի նախագահություն</p>	<p>Գենդերային հավասարության հարցերով տեղական փորձագետներ 21 տեղական կառավարման խորհրդում</p>	<p>Հավասարության հարցերով օմբուդսմեն - խտրականության բոլոր ձևերի հարցերով Գենդերային հարցերով հետազոտությունների շվեդական քարտուղարություն Գոթենբուրգի համալսարանում</p>	<p>Հավասարության հարցերով օմբուդսմեն - խտրականության բոլոր ձևերի հարցերով Գենդերային հարցերով հետազոտությունների շվեդական քարտուղարություն Գոթենբուրգի համալսարանում</p>

Հավելված 4. Տեղեկատվություն սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելման 2014 թվականի միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կատարված աշխատանքների մասին

	Միջոցառման անվանումը	Կատարված աշխատանքը	Ֆինանսավորման աղբյուրը
ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն			
1.	<p>Շտամբեկան բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության, նրանց տրամադրվող ծառայությունների բարելավման ու այդ ծառայությունների առավել արդյունավետ կազմակերպմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնարկի միջոցով աջակցությամբ մշակել է ընտանեկան բռնության ենթարկված անձանց նախնական նույնացման չափորոշիչներ սոցիալական աշխատողների համար, ինչպես նաև կրանց վերապատրաստման դասընթացների անցկացման «Շտամբեկան բռնություն» թեմայով ուսումնական մոդուլ: 2014 թվականի դեկտեմբերին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության հետագործությունների ազգային ինստիտուտի կողմից Երևան քաղաքի բոլոր սոցիալական ծառայությունների տարածքային բաժինների շուրջ 30 սոցիալական աշխատողների համար կազմակերպվել է վերապատրաստման փորձնական դասընթաց մշակված փաստաթղթերի և ուսումնական մոդուլի շրջանակներում: Իրականացված աշխատանքները կնպաստեն ընտանեկան բռնության ենթարկված անձանց տրամադրվող ծառայությունների արդյունավետ կազմակերպմանը, ինչպես նաև ինտեգրված սոցիալական ծառայությունների գործառնությունների հստակեցմանը և համապատասխան ինստիտուտների ձեռքբերմանը:</p>	<p>Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ</p>
2.	<p>Տարբեր ուղղություն մասնագետների որակավորման` նրանց ընտանեկան բռնության վերաբերյալ գիտելիքների հարստացումն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>ՀՀ քաղաքացիական ծառայության խորհրդի 2008 թվականի հուլիսի 8-ի N 567-Ա որոշմամբ հաստատված ծրագրով 2014 թվականին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի կողմից քաղաքացիական ծառայողների որակավորման բարձրացման` նրանց ընտանեկան բռնության վերաբերյալ գիտելիքների հարստացումն ուղղված միջոցառումների իրականացումն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>ՀՀ պետական բյուջե</p>
3.	<p>Սեռի հատկանիշով բռնության դեմ ուղղված հատուկ ակցիաների իրականացում:</p>	<p>Շարունակելով 2000-2011 թվականներին մեկնարկված «Ակտիվության 16-օրյակ ընդուն գեներալային բռնության» քարոզարշավների շարքը` 2014 թվականի նոյեմբերի 25-ից դեկտեմբերի 10-ը հանրապետությունում անցկացվել են «Շարունակ գեներալային բռնության ակտիվության 16-օրյակ» և «Սակտակ ժամանակ» հանրապետական քարոզարշավները, որի նպատակն է մեկ անգամ ևս հիշեցնել գեներալային բռնության հիմնախնդիր կարևորությունը և ներգրավել ավելի մեծ թվով մասնակիցների` այդ թվում պետական կառույցների, ՀԼՍ-ների, հասարակական և միջազգային կազմակերպությունների ներկայացուցիչների, ինչպես նաև հասարակության կազմակերպությունների քարոզարշավն ընդգրկում էր հետևյալ օրերը.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Նոյեմբերի 25 - Կանանց նկատմամբ բռնության վերացման ՄԱԿ-ի միջազգային օր, • Դեկտեմբերի 1 - ՁիԱՀ-ի համաշխարհային օր, • Դեկտեմբերի 2 – Ստրկության դեմ պայքարի միջազգային օր. 	<p>Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Դեկտեմբերի 6 – Մոլորեայի կտորածի օր, • Դեկտեմբերի 10 – Մարտու իրավունքների միջազգային օր: <p>Նոյեմբերի 25-ին ՄԱԿ-ի հայաստանյան գրասենյակում տեղի է ունեցել մամուլի ասուլիս՝ նվիրված Հայաստանում «Շնորհիմ գենդերային բռնության ակտիվության 16-օրյակ» ամենամյա բարոզաբանական մեկնարկին: Քարոզարշավի շրջանակներում երևան քաղաքում և ՀՀ մարզերում իրականացվել են տարատեսակ միջոցառումներ, այդ թվում՝ երթ ընդդեմ կանանց նկատմամբ բռնության, թեմատիկ համոհայում-քննարկումներ, Հայաստանում սեռական բռնության խնդրին նվիրված վավերագրական ֆիլմի դիտում, լուսանկարչական ցուցահանդես, ինտերակտիվ ֆորում թատրոնի ներկայացում և այլն:</p>	
ՀՀ կրթության և գիտության նախարարություն			
4.	<p>Հանրակրթական դպրոցների, նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների տնօրենների, փոխտնօրենների և մանկավարժների որակավորման բարձրացում ուղղված ընտանեկան բռնության վերաբերյալ գիտելիքների հարցումներ:</p>	<p>«Հասարակություն առանց բռնության» և «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» ՀԿ-ների աջակցությամբ լրամշակվել է «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը» թեմայով վերապատրաստման փաթեթը, որը դրվելու է ՀՀ ԿԳՆ Կրթության ազգային ինստիտուտի կողմից՝ կրթության ոլորտի մասնագետների համար անցկացվող վերապատրաստումների հիմքում: Նշված փաթեթում ներառված են նաև սեռի հատկանիշով և ընտանեկան բռնությանը վերաբերող թեմաներ:</p> <p>«Գենդերային բռնության հնարավոր դրսևորումները և դրանց կանխումը» թեման ներառված է նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների տնօրենների, փոխտնօրենների և մանկավարժական աշխատողների վերապատրաստման մոդուլում:</p>	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
5.	<p>Հանրակրթական դպրոցներում «Առողջ ապրելակերպ» դասընթացի իրականացում:</p>	<p>Հանրակրթական դպրոցի 8-11-րդ դասարաններում դասավանդվել է «Առողջ ապրելակերպ» դասընթացը, որին յուրաքանչյուր դասարանում տարեկան տրամադրվել է 14 դասաժամ: Դասընթացը նպաստել է սովորողների մոտ առողջ ապրելակերպի և ընտանեկան կյանքի նախապատրաստման հիմունքների վերաբերյալ իրազեկվածության բարձրացմանը:</p>	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
6.	<p>Մանկավարժական կարգերի վերապատրաստող անձնակազմի շրջանում՝ սեռի հատկանիշով բռնության մասին իրազեկման բարձրացմանը, տեղեկատվական ու մեթոդական աջակցության ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>ՀՀ ԿԳՆ Կրթության ազգային ինստիտուտի վերապատրաստող անձնակազմի համար իրականացվել են իրազեկման աշխատանքներ՝ սեռի հատկանիշով բռնության ՀՀ-ում առկա խնդիրների, դրանց բացահայտման ու կանխարգելման ուղղությամբ իրականացվող գործընթացների վերաբերյալ: Կազմակերպվել են երեք կիր-սեռյան քննարկումներ՝ բռնության թեմաների վերաբերյալ իրազեկման բարձրացման և վերապատրաստման աշխատանքների այդուևավետության բարձրացման նպատակով:</p>	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
ՀՀ ոստիկանություն			

7.	<p>Ընտանեկան բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության, նրանց տրամադրվող ծառայությունների բարելավման ու այլ ծառայությունների առավել արդյունավետ կազմակերպման ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>ՀՀ ոստիկանության և ԵԱՀԿ հայաստանյան գրասենյակի միջև իրականացվող փոխհամագործակցության շրջանակներում 2014 թվականի մայիս ամսից մինչև նոյեմբեր ամիսը Երևան քաղաքի երեք համայնքներում և Վանաձոր քաղաքում իրականացվել է փորձնական ծրագիր, որի ընթացքում մշակվել են ընտանեկան բռնության գրիերի ուղղորդման մեխանիզմները, որոնցում ներառված են բռնության ենթարկված անձանց համապատասխան ծառայություններ մատուցող կառույցների դերերը, մատուցվող ծառայությունների ձևերը, գործիքները:</p> <p>2014 թվականի ընթացքում ՀՀ ոստիկանության և «Փի Էյչ Ինթերնեյշլ» («Project Harmony») միջազգային հասարակական կազմակերպության և ԱՄՆ Պետության արտամեմտի միջև համագործակցության, Ֆրանսիայի հավրապետության ներքին գործերի նախարարության հետ իրականացվող 2014 թվականի գործողությունների ծրագրի, ինչպես նաև Զինված ուժերի ժողովրդավարական վերահսկողության ժնկի կենտրոնի հետ կնքված տարեկան համագործակցության ծրագրի շրջանակներում, ՀՀ ոստիկանության անչափահասների գործերով թվով 97 ծառայողի համար կազմակերպվել և անց են կացվել վերապատրաստման դասընթացներ:</p>	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
8.	<p>Հասարակությունում սեռի հատկանիշով բռնության երևույթի կանխարգելմանը, բռնության երևույթի հանդեպ անհատությունների կազմակերպության և սեռի ձևավորմանը, սեռի հատկանիշով բռնության մասին իրազեկման բարձրացմանը, տեղեկատվական և մեթոդական աջակցության ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>1. 2014 թվականի ընթացքում ՀՀ ոստիկանությունում անց են կացվել ՀՀ ոստիկանության պետի 07.11.2013թ. -ին թիվ 3837-Ս հրամանով ստեղծված մուրացիկ և թափառաշրջիկ երեխաների հայտնաբերման, նրանց հետ կապված խնդիրների լուծման, միասնական աշխատանքների կազմակերպման նպատակով ստեղծված միջգերատեսչական աշխատանքային խմբի նիստեր, որում ընդգրկված են ինչպես Երևանի քաղաքապետարանի, այնպես էլ ՀՀ մարզպետարանների աշխատակազմերի ընտանիքի, կանանց և երեխաների իրավունքների պաշտպանության բաժինների պետերը, և քննարկվող այլ հարցերից զատ անդրադարձ է կատարվել նաև հասարակությունում սեռի հատկանիշով բռնության երևույթի կանխարգելմանը, բռնության երևույթի հանդեպ անհատությունների կազմակերպության միջավայրի ձևավորմանը, սեռի հատկանիշով բռնությանը նպաստող կարծրատիպերի վերացմանը և սեռի հատկանիշով բռնության մասին իրազեկման բարձրացման ուղղությամբ իրականացվող աշխատանքներին:</p> <p>2. 2014 թվականի ընթացքում ՀՀ ոստիկանության անչափահասների գործերով ծառայության կողմից ՀՀ տարածքում գործող դպրոցներում պարբերաբար կազմակերպվել և անց են կացվել հանդիպումներ, զրույցներ աշակերտների հետ տարբեր իրավական թեմաներով:</p> <p>Միաժամանակ ՀՀ ոստիկանության ղեկավարության անմիջական մասնակցությամբ ՀՀ տարածքում գործող շուրջ 1400 դպրոցներում կազմակերպվել և անց է կացվել «Դասը կարում է ոստիկանը» թեմայով միջոցառումը:</p> <p>Վերոհիշյալ միջոցառումների` հանդիպումների, զրույցների ընթացքում անդրադարձ է կատարվել նաև հասարակությունում սեռի հատկանիշով բռնության երևույթի կանխարգելման, բռնության երևույթի հանդեպ անհատությունների կազմակերպության միջավայրի ձևավորման, սեռի հատկանիշով բռնությանը նպաստող կարծրատիպերի վերացման և սեռի հատկանիշով բռնության մասին իրազեկման բարձրացման խնդիրներին:</p>	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
ՀՀ արողգապահության նախարարություն			
9.	<p>Ընտանեկան բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության,</p>	<p>Մշակվել են արողգապահության ոլորտի մասնագետների համար ընտանեկան բռնության գրիերի բացահայտման, համապատասխան աջակցության տրամադրման և ուղղորդման մեխանիզմների վերաբերյալ չափորոշիչներ, ինչը որպես է շրջանառության մեջ:</p>	Ֆինանսավորում չի պահանջվել

	<p>Նրանց տրամադրվող ծառայությունների բարելավմանն ու այդ ծառայությունների առավել արդյունավետ կազմակերպմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>Հաստատումից հետո կիրականացվի հանրային առողջապահության, կրթության, սոցիալական ոլորտի մասնագետների և ոստիկանների վերապատրաստման դասընթացներ:</p>	
<p>10.</p>	<p>Մեռական բռնության ենթարկված անձանց բժշկական օգնություն ցուցաբերող բուժաշխատողների ուսուցման իրականացում:</p>	<p>Իրականացվել է բժշկական հաստատությունների թվով 50 աշխատողների ուսուցում ՀՀ առողջապահության նախարարի 2013 թվականի օգոստոսի 26-ի թիվ 2344-Ա հրամանով հաստատված «Մեռական բռնության ենթարկված անձանց բժշկական օգնության կազմակերպման և տրամադրման գործելակերպը» ուղեցույցով:</p>	<p>Ֆինանսավորում չի պահանջվել</p>
<p>ՀՀ Կոտայքի մարզպետարան</p>			
<p>11.</p>	<p>Շտաբայությունների բարելավմանն ու այդ ծառայությունների առավել արդյունավետ կազմակերպմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>Մարզպետարանի համապատասխան մասնագետները մասնակցել են ՀՀ աշխատակցի և սոցիալական հարցերի նախարարության և «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» ՀԿ-ի հետ համատեղ «Շտաբայության և սեռական բռնության գրիեղի ուղղորդման կարգի» մշակման և քննարկման աշխատանքներին:</p>	<p>Ֆինանսավորում չի պահանջվել</p>
<p>12.</p>	<p>Հասարակությունում սեռի հատկանիշով բռնության երևույթի կանխարգելմանը, բռնության երևույթի հանդեպ անհանդուրժողականության միջավայրի ձևավորմանը, սեռի հատկանիշով բռնությանը նպաստող կարծրատիպերի վերացմանը և սեռի հատկանիշով բռնության մասին իրազեկման</p>	<p>1. «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» ՀԿ-ի նախաձեռնությամբ 18.12.2014թ. կազմակերպվել և անցկացվել է աշխատանքային հանդիպում մարզի տարբեր ոլորտներում ընդկրկված կանանց մասնակցությամբ՝ մարզում կանանց բարոյաքաջակական մասնակցության խթանման, հանայնքներում կանանց կարիքների գնահատման և հետագա աշխատանքային ռազմավարություն մշակելու նպատակով:</p> <p>2. Աբովյանի երաժշտական դպրոցում ս.թ. մայիսի 16-ին մշակութային հաստատությունների տնօրենների խորհրդակցության շրջանակներում կազմակերպվել է կլոր սեղան, որին մասնակցել են նաև համայնքային ծառայողներ, ՀԿ-ների ներկայացուցիչներ:</p> <p>3. Մարզպետարանի աշխատակազմի տեղեկատվության և հասարակայնության հետ կապերի բաժնի նախաձեռնությամբ և հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչների մասնակցությամբ «Սեռի հատկանիշով բռնություն» և «Կանանց նկատմամբ բռնությունը որպես մարդու իրավունքի խախտում, կանանց նկատմամբ խտրականություն» խորագրերով տեղի են ունեցել հեռուստատեսային քննարկումներ, որոնց վերաբերյալ ղեկավարները ամսին լուսաբանվել է հեռուստատեսությամբ:</p> <p>4. ՏԻՄ-երի, ոստիկանության ԱԳԲ-ների և ԱԳԻ-ների և մարզպետարանի աշխատակազմի</p>	<p>Ֆինանսավորում չի պահանջվել</p>

	բաժնորդացմանը, տեղեկատվական և մեթոդական աջակցության ուղղված միջոցառումների իրականացում:	ընտանիքի, կանանց և երեխաների իրավունքների պաշտպանության բաժնի մասնագետների մասնակցությամբ և համատեղ ջանքերով իրականացվել են այցելություններ հանրակրթական դպրոցներ, փոխտնօրենների համար՝ սեմինար-քննարկումներ՝ առաջարկելով նույնիսկ ամսին (19.11.2014թ. երեխաներին բռնություններից պաշտպանելու օրը և 25.11.2014թ. ընդդեմ բռնության ակտիվության 16-օրյակ ամենամյա քարոզարշավի շրջանակներում) իրականացել: «Անտանեկան բռնություն» թեմայով քննարկումներ Հրազդան, Չարենցավան, Նոր Հաճն և Եղվարդ քաղաքների հանրակրթական դպրոցներում:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
13.	Սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելմանն ուղղված հատուկ ակցիաների իրականացում:	Ընդդեմ բռնության ակտիվության 16-օրյակ ամենամյա քարոզարշավի շրջանակներում մարզի ավագ դպրոցներում իրականացվել են իրազեկման աշխատանքներ ընտանեկան բռնության վերաբերյալ «Բռնություն ընտանիքում և ընտանիքից դուրս» թեմայով: «Հրազդան» հեռուստատեսային ծրագրի շրջանակներում ընտանեկան բռնության 16-օրյակին նվիրված հեռուստահարդորում (25.11.2014թ.), որով մեկնարկվել և իրականացվել են «Սպիտակ ժապավեն» քարոզարշավի շրջանակներում իրականացվող մարզային միջոցառումները:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
ՀՀ Արդարտի մարզպետարան			
14.	Ընտանեկան բռնության եմթարվված անձանց պաշտպանության, նրան տրամադրող ծայաությունների բարելավման ու այդ ծառայությունների առավել արդյունավետ կազմակերպմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:	Մարզում սեռի հատկանիշով բռնության դեպքերի հայտնաբերման և դրանց հետևանքների վերացման, խնամակալության և հոգաբարձության մարմինների, ՀՀ ոստիկանության և ՀԿ-ների հետ համահորժակցության մեխանիզմների ստեղծման նպատակով իրականացվել է սեմինար-խորհրդակցություն համայնքների ներկայացուցիչների, ՀՀ ոստիկանության աշխատակիցների և ՀԿ-ների ներկայացուցիչների մասնակցությամբ: Մարզպետարանում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողովի անդամներից ստեղծվել է աշխատանքային խումբ: Հաշվետու ժամանակահատվածում միջոցառման մասնակիցներին կազմակերպիչներին ընտրելու և կատարված աշխատանքները քննարկելու համար իրավիճակ է 3 նիստ:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
15.	Հասարակությունում սեռի հատկանիշով բռնության երևույթի կանխարգելմանը, բռնության երևույթի հանդեպ անհամարժեցողականության միջավայրի ձևավորմանը, սեռի հատկանիշով բռնությանը նպաստող կարծրատիպերի վերացմանը և սեռի հատկանիշով բռնության մասին իրազեկման	Միջոցառման շրջանակներում աշխատանքային խմբի կողմից իրականացվել է. 1. Մարզի դպրոցներում կազմակերպվել են «Աղդեմ գեներալի բռնության» ազգային ծրագրի լուսաբանման աշխատանքներ՝ հանդիպումներ դպրոցների ավագ դասարանների աշակերտների հետ: 2. Մարզի համայնքներում կազմակերպվել են շրջիկ կոնֆերանսներ «Գեներալի բռնության երևույթի լուսաբանում» թեմայով: 3. Կազմակերպվել են կրթ-սեռյան քննարկումներ աշխատանքային խմբի, ՀԿ-ների և համայնքների բնակիչների մասնակցությամբ:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել

	բարձրացմանը, տեղեկատվական և մեթոդական աջակցության ուղղված միջոցառումների իրականացում:		
ՀՀ Վայոց Ձորի մարզպետարան			
16.	Սեռի հատկանիշով բռնության մասին իրազեկման բարձրացմանը, տեղեկատվական և մեթոդական աջակցության ուղղված միջոցառումների իրականացում:	Միջոցառման շրջանակներում իրականացվել է: 1. 2014 թվականի ապրիլ-մայիս ամիսներին սեռի հատկանիշով բռնության պատճառների, ձևերի և հետևանքների վերաբերյալ գրույցներ և քննարկումներ են կազմակերպվել մարզի Քետավի, Վերնաշենի, Ջաղիթապի, Արփիի համայնքներում: Հանդիպմանը մասնակցել են համայնքի ուսուցիչներ, համայնքային ծառայողներ, երիտասարդ ակտիվիստներ: Միաժամանակ լսվել է մասնակիցների կարծիքները ներկայացված հարցերի վերաբերյալ: 2. 2014 թվականի մայիսի 1-ին մարզի երիտասարդական կենտրոնում մարզի հասարակական կազմակերպությունների և մարզային հանձնաժողովի նախաձեռնությամբ սեռի հատկանիշով բռնությանը նվիրված սեմինարներին մասնակցել են բուհերի և դպրոցների սովորողներ, համայնքային ծառայողներ, ուսուցիչներ: Կատարվել է լայն իրազեկման աշխատանք, լսվել են վերլուծություններ, կարծիքներ և առաջարկություններ: Մարզի տարածքում ընտանեկան բռնության ենթարկված անձանց բացահայտման, պահանջվող օգնության կազմակերպման նպատակով ՀՀ Վայոց Ձորի մարզպետի շրջաբերական նամակով առաջարկվել է համայնքային մարմիններին, մասնավորապես, նսանակալության և հոգաբարձության հանձնաժողովներին և դպրոցի տնօրեններին պարբերաբար մարզպետին իրազեկել համայնքներում սեռի հատկանիշով բռնության յուրաքանչյուր դեպքի մասին, միաժամանակ հանձնարարվել է մարզպետարանի համապատասխան կառույցներին անմիջապես արձագանքել նման դեպքերին:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
17.	Ընտանեկան բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության, նրանց տրամադրող ծառայությունների բարելավման ու այդ ծառայությունների առավել արդյունավետ կազմակերպման ուղղված միջոցառումների իրականացում:	Մարզի տարածքում ընտանեկան բռնության ենթարկված անձանց բացահայտման, պահանջվող օգնության կազմակերպման նպատակով ՀՀ Վայոց Ձորի մարզպետի շրջաբերական նամակով առաջարկվել է համայնքային մարմիններին, մասնավորապես, նսանակալության և հոգաբարձության հանձնաժողովներին և դպրոցի տնօրեններին պարբերաբար մարզպետին իրազեկել համայնքներում սեռի հատկանիշով բռնության յուրաքանչյուր դեպքի մասին, միաժամանակ հանձնարարվել է մարզպետարանի համապատասխան կառույցներին անմիջապես արձագանքել նման դեպքերին:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
18.	Սովորողների շրջանում սեռի հատկանիշով բռնության վերաբերյալ իրազեկման միջոցառումների իրականացում, առկա կարծրատիպերի հարթահարման հարթահարման հնարավորությունների լուսաբանում:	Մարզի ավագ դպրոցներում 2014 թվականի սեպտեմբեր-նոյեմբեր ամիսների ընթացքում 10-12-րդ դասարաններում մեկական ժամ տրամադրվել է սեռի հատկանիշով բռնության վերլուծությանը, առկա կարծրատիպերի հարթահարման հնարավորությունների լուսաբանմանը:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
ՀՀ Արմավիրի մարզպետարան			

19.	Մարզային ենթակայության կազմակերպություններում, տեղական ինքնակառավարման մարմիններում / այդ թվում՝ համայնքների ղեկավարների աշխատակազմ, բուժ հիմնարկներ, կրթական հաստատություններ/ սեռի հատկանիշով բռնության վերաբերյալ իրազեկման աշխատանքների իրականացում:	<p>1. Մարզի 38 համայնքներում, բուժհիմնարկներում, սեռի հատկանիշով պայմանավորված բռնության իրազեկման նպատակով կազմակերպվել են կյոթ սեղաններ, սեմինար համըրիպումներ:</p> <p>2. Մարզի համըրակըթական թվով 16 դպրոցներում սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելման նպատակով անցկացվել են հանըրիպումներ, տրամադրվել են սեռի հատկանիշով բռնության իրազեկմանը վերաբերող նյութեր, ցուցադրվել են ֆիլմեր, կազմակերպվել են բեմականացումներ աշակերտների մասնակցությամբ և անցկացվել քննարկումներ, որոնց արդյունքը գոհացուցիչ էր:</p> <p>3. Սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելման նպատակով իրազեկում է իրականացվել նաև ՁԼՄ-ների միջոցով, լուսաբանվել են անցկացված միջոցառումները:</p>	Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ
ՀՀ Լոռու մարզպետարան			
20.	Շնտանեկան բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության, նրանց տրամադրվող ծառայությունների բարելավման ու այդ ծառայությունների առավել արդյունավետ կազմակերպման ուղղված միջոցառումների իրականացում:	Սեռի հատկանիշով բռնության երևույթի կանխարգելման վերաբերյալ իրազեկման նպատակով կազմակերպվել են հանըրիպումներ մարզի բոլոր քաղաքներում և խոշոր համայնքներում: Ներկայացվել սեռի հատկանիշով բռնության տեսակները, ազգային և միջազգային փաստաթղթերը, քննարկվել են սեռի հատկանիշով բռնության մեղադրուտի մեղմացման հնարավորությունները:	ՀՀ պետ բյուջե, օրենքով չարգելված այլ միջոցներ
21.	Հասարակությունում սեռի հատկանիշով բռնության երևույթի կանխարգելմանը, բռնության երևույթի հանդեպ անհանըրոժողակամության միջավայրի ձևավորմանը, սեռի հատկանիշով բռնությանը նպաստող կարծրատիպերի վերացմանը և սեռի հատկանիշով բռնության մասին իրազեկման բարձրացմանը,	<p>1. Մշակվել են ընտանեկան բռնության դեմ պայքարի թեմաներով տեղեկատվական նյութեր և տարածվել ՁԼՄ-ների միջոցով:</p> <p>2. Մարզի քաղաքային համայնքներում կազմակերպվել են հանըրիպումներ՝ ընտանեկան բռնության երևույթի իրազեկման և տեղեկատվական նյութերի տրամադրման նպատակով:</p> <p>3. Իրականացվել են միջոցառումներ և անցիաներ «Շնորհեմ սեռի հատկանիշով բռնության երևույթի կանխարգելման» 16-օրյակի առթիվ:</p> <p>4. Լոռու մարզպետարանում կազմակերպվել է տեսահոլովակի դիտում-քննարկում հատուկ հաստատության սաների, մանկավարժների, ներառական կրթության մանկավարժների, ավագ դպրոցի սաներձ հետ համատեղ:</p>	ՀՀ պետ բյուջե, օրենքով չարգելված այլ միջոցներ

	տեղեկատվական և մեթոդական աջակցության ուղղված միջոցառումների իրականացում:		
ՀՀ Տալուշի մարզպետարան			
22.	Տեղական ինքնակառավարման մարմիններում սեռի հատկանիշով բռնության քաղաքականության վերաբերյալ իրազեկման աշխատանքների իրականացում:	Ապրիլ-մայիս ամիսներին մարզի 5 հասայթներում՝ Իջևան, Գետահովիտ, Թեղուտ, Աչաջուր, Այգեհովիտ, կազմակերպվել են կոր սեղաններ, քննարկումներ «Սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելում» թեմայով: Մասնակիցներին տրամադրվել են տեղեկատվական նյութեր:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
23.	Կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված ընտանիքների, իրավախախտ անչափահասների շրջանում սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելման ուղղված աշխատանքների իրականացում:	Հունիս-հուլիս ամիսներին ՀՀ ոստիկանության Տալուշի մարզային վարչության տարածքային բաժինների հետ համատեղ կազմակերպվել են «Ընտանեկան բռնության հիմնախնդիրները և դրանց կանխարգելումը», «Ընտանեկան և անչափահասների շրջանում սեռական բռնության դեմ պայքարի առավել արդյունավետ մեթոդները» թեմաներով սեմինար-խորհրդակցություններ:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
24.	Հանրակրթական դպրոցների ուսուցիչների, աշակերտների և ծնողների շրջանում սեռի հատկանիշով բռնության վերաբերյալ տեղեկատվության տարածում:	Սեպտեմբեր-հոկտեմբեր ամիսներին Դիլիջանի տարածաշրջանի 6 դպրոցների ուսուցիչների, աշակերտների և ծնողների շրջանում կազմակերպվել են «Սեռի հատկանիշով բռնություն» թեմայով սեմինարներ, բանավեճեր:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
25.	Սեռի հատկանիշով բռնության դեմ պայքարի հիմնախնդիրների լուսաբանման աշխատանքների իրականացում:	Սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելմանն ուղղված պայքարի հիմնախնդիրները լուսաբանելու նպատակով տարվա ընթացքում մարզի քաղաքային հեռուստաայլիքներով պարբերաբար հեռարձակվել են հարորումներ, տեղադրվել են գովազդային հոլովակներ, մամուլում տեղադրվել են սեռի հատկանիշով բռնության դեմ պայքարի հիմնախնդիրների վերաբերյալ տեղեկատվություն պարունակող նյութեր:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել

26.	Սեռի հատկանիշով բռնության հիմնախնդրի իրագրելման բարձրացման ուղղված հատուկ ակցիաների իրականացում:	Նյութեր-դեկտեմբեր ամիսներին իրականացվել է «Շնորհիմ գեներային բռնության ակտիվության 16-օրյակ» ամենամյա բարոգարշավ՝ մարզում գործող ՀԿ-ների, միացազգային կազմակերպությունների աջակցությամբ:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
ՀՀ Սյունիքի մարզպետարան			
27.	Շտամենկան բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանությանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:	Տարվա ընթացքում ոստիկանության կողմից բացահայտված բռնության ենթարկված անձանց տրվել է իրավաբանական խորհրդատվություն: Բռնության ենթարկված անձինք մարզպետարանի աշխատակազմի ընտանիքի, կանանց և երեխաների պաշտպանության բաժնի կողմից ուղղորդվել են հանրային պաշտպանի գրասենյակ, համապատասխան աջակցություն ստանալու համար:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
28.	Սեռի հատկանիշով բռնության դեմ պայքարի հիմնախնդրի ներքին լուսաբանման աշխատանքների իրականացում:	Համագործակցելով ՏԻՄ-երի և «Կանանց ռեսուրս» ՀԿ-ի հետ, մարզի 10 համայնքներում կանանց և տղամարդկանց շրջանում կազմակերպվել են քննարկումներ և տեսաֆիլմերի դիտումներ «Շտամենկան բռնություն» թեմայով:	Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ
29.	Սեռի հատկանիշով բռնության հիմնախնդրի վերաբերյալ իրագրելման բարձրացման ուղղված հատուկ ակցիաների իրականացում:	«Շնորհիմ սեռի հատկանիշով բռնության ակտիվության 16-օրյակ» հանրապետական քարոզարշավի շրջանակներում մարզում իրականացվել են մի շարք միջոցառումներ. 1. Համագործակցելով ոստիկանության հետ մարզի ավագ դպրոցներում անց են կացվել դասընթացներ բռնություն թեմայով: 2. Մարզային գրադարանում կազմակերպվել են քննարկումներ, տեսահոլովակների ցուցադրություններ ընտանեկան բռնություն թեմայով: 3. Մարզային հեռուստատեսությամբ ցուցադրվել են բռնության կանխարգելման թեմայով տեսահոլովակներ:	Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ
ՀՀ Շիրակի մարզպետարան			
30.	Հասարակությունում սեռի հատկանիշով բռնության երևույթի կանխարգելմանը, բռնության երևույթի հանդեպ անհատությունների կողմից անհատականության միջավայրի ձևավորմանը, սեռի հատկանիշով բռնությանը նպաստող կարծրատիպերի վերացմանը և սեռի հատկանիշով բռնության	1. Մարզի ՁԼՄ-ներով լուսաբանվել են սեռի հատկանիշով բռնության դեպքերը, ցուցադրվել են բռնությունը դատապարտող հոլովակներ: 2.«Շնորհիմ գեներային բռնության» ակտիվության քարոզարշավի շրջանակներում մարզում ՀԿ-ների մասնակցությամբ /«Ազակից», «Ազաթ», «Արաթ», «Փյունիկ»/ կազմակերպվել են ակցիաներ, ցուցադրվել են տեսահոլովակներ	Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ

	մասին իրագրված բարձրացման, տեղեկատվական և մեթոդական աջակցության ուղղված միջոցառումների իրականացում:		
31.	Ուսումնական բնութիւնը, ենթարկված անձանց պաշտպանության, նրանց տրամադրվող ծառայությունների բարելավմանն ու այդ ծառայությունների առավել արդյունավետ կազմակերպմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:	Տարվա ընթացքում ընտանեկան բնութիւնը 4 գոյի տրամադրվել է ապաստարան՝ կարճ ժամկետով և վերականգնողական թերապիա: «Արևանաուկ» կենտրոնի կողմից ընտանեկան բռնության ենթարկված 7 անձի տրամադրվել է հոգեբանական աջակցություն և իրավաբանական խորհրդատվություն:	Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ
2.2. Գեղարվեստի մարզվետարան			
32.	Տարբեր ուղղությունների մասնագետների որակավորման նյութական բնութիւնը, վերաբերյալ գիտելիքների հատրոմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Հանրակրթական դպրոցների ուսուցիչների միջոցով աշակերտների և ծնողների շրջանում սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելման վերաբերյալ տեղեկատվության տարածման նպատակով մարզի մի շարք դպրոցներում կազմակերպվել են բանավեճեր, սեմինարներ և բաց դասեր: 2. Հասարակության տարբեր խմբերի, այդ թվում՝ երիտասարդների և առավել խոցելի խմբերի շրջանում սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելման երևույթի վերաբերյալ կազմակերպվել է 6 դասընթաց, որին մասնակցել են շուրջ 140 մասնակից, դասընթացների մասին նյութերը տեղադրվել են մարզային թերթում: 3. ՏԻՄ-երի, ոստիկանության ԱԳԲ-ների, դպրոցների մանկավարժական կոլեկտիվների հետ կազմակերպվել են «Բռնությունը որպես սեռընտանեկան կոնֆլիկտների և ամուսնալուծությունների պատճառ» թեմայով քննարկումներ: 	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
33.	Սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելմանն ուղղված հատուկ ակցիաների իրականացում:	«Ակտիվության 16-օրյակ ընդդեմ սեռի հատկանիշով բռնության» քարոզարշավի շրջանակում իրականացվել է սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելման «16-օրյակ» քարոզարշավ մարզային կառույցներում: Կազմակերպվել են համայնքային մարզի 15 հաստատություններում, այդ թվում՝ դպրոցներում, բուժ. հիմնարկներում և այլ կառույցներում:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել

34.	<p>Ուսումնական բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության, նրանց տրամադրվող ծառայությունների բարելավման ու այդ ծառայությունների առավել արդյունավետ կազմակերպմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>Տարվա ընթացքում ընտանեկան բռնության ենթարկված անձանց տրամադրվել է հոգեբանական և իրավաբանական խորհրդատվություն: Նրանցից մի մասին տրամադրվել է նաև ապաստարան:</p>	<p>Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ</p>
22. Արագձեռնի մարզպետարան			
35.	<p>Սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>1. Մարզի քաղաքային 3 համայնքներում /Աշտարակ, Ապարան և Թալին/ իրազեկման նպատակով կազմակերպվել են 6 հանդիպումներ համայնքային ծառայողների և սոցիալական աշխատողների համար: Բոլոր մասնակիցներին տրամադրվել են տեղեկատվական կուրսեր:</p> <p>2. Սեռի հատկանիշով բռնության երևույթի վերաբերյալ պատրաստվել է տեղեկատվական փաթեթ /թերթիկներ, թեժ գծերի համարներ, ինչպես նաև «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար ինարավորությունների մասին» ՀՀ օրենք/ և բաժանվել բոլոր համայնքներին:</p> <p>3. Տարվա ընթացքում մարզային թերթերում սեռի հատկանիշով բռնության դեմ պայքարի թեմաներով իրապարակվել են 2 կուրսեր, իսկ մարզային հանձնաժողովի կատարած աշխատանքների մասին տեղեկատվությունները տեղադրվել են մարզպետարանի պաշտոնական կայքում:</p> <p>4. Մարզային ոստիկանության անչափահասների բաժնի աշխատակիցների հետ համագործակցելով՝ մարզպետարանի աշխատակազմի ընտանիքի, կանանց և երեխաների պաշտպանության բաժինը մարզի 25 դպրոցներում սեռի հատկանիշով բռնության վերաբերյալ դասընթացներ է կազմակերպել:</p> <p>5. Մարզի համայնքներում իրավական իրազեկության բարձրացման նպատակով կազմակերպվել են հանդիպում-գրույցներ մարզի 15 համայնքներում, որին մասնակցել են 170 անձ:</p>	<p>Ֆինանսավորում չի պահանջվել</p>
36.	<p>Սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելմանն ուղղված հատուկ անցիաների իրականացում:</p>	<p>Միջազգային և տեղական հասարակական կազմակերպությունների հետ համագործակցելով, կազմակերպվել է «Ընդուն գենդերային բռնության ակտիվության 16-օրյակ» ամենամյա մարզային քարոզարշավ և ֆիլմերի ցուցադրում մարզի 10 դպրոցներում:</p>	<p>Ֆինանսավորում չի պահանջվել</p>
37.	<p>Տարբեր ուղղուների մասնագետների որակավորման՝ նրանց ընտանեկան բռնության վերաբերյալ գիտե-</p>	<p>Բուժհաստատությունների մասնագետների սեռի հատկանիշով բռնության հայտնաբերման և խորհրդատվական հնտությունների գարգացման նպատակով մարզերի 20 բժշկների համար կազմակերպվել են դասընթացներ:</p>	<p>Ֆինանսավորում չի պահանջվել</p>

	լիքների հաղորդմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:		
Երևանի քաղաքապետարան			
38.	Սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:	<p>1. Երևանի քաղաքապետարանի աշխատակազմի ընտանիքի, կանանց և երեխաների իրավունքների պաշտպանության բաժնի և ՀՀ ոստիկանության քրեական ինստիտուցիայի գլխավոր վարչության անչափահասների պաշտպանության և ընտանեկան բռնությունների դեմ պայքարի վարչության հետ թիվ 1 հատուկ կրթահամալիրի սաների համար կազմակերպվել է «Վերջ բռնությանը» թեմայով նկարչական ցուցահանդես, տրվել են խրախուսական նվերներ:</p> <p>2. Երևանի քաղաքապետարանի առողջապահական ընկերությունների բժիշկ-մասնագետների համար կազմակերպվել են սեմինարներ:</p> <p>3. Երևանի քաղաքապետարանի ենթակայության դպրոցներում կազմակերպվել են լայնածավալ քննարկումներ և բանավեճեր բռնության երևույթի նկատմամբ հասարակական գիտակցության փոփոխության վերաբերյալ:</p> <p>4. Երևանի քաղաքապետարանի ենթակայության մշակույթի կազմակերպություններում կազմակերպվել են կյոթ սեղաններ, քննարկումներ: Կազմակերպությունների աշխատակիցներին տրամադրվել են համապատասխան նյութեր:</p> <p>5. Երևան վարչական շրջանների աշխատակազմերի ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնողների համար կազմակերպվել է քննարկում, հարց ու պատասխան:</p> <p>6. Երևանի քաղաքապետին կից կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հարցերով հանձնաժողովի կողմից «Համալսարանական կրթությանը կանանց ասոցիացիա» հասարակական կազմակերպության հետ համատեղ կազմակերպվել են կյոթ-սեղան քննարկումներ Երևանի վարչական շրջանների կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հարցերով հանձնաժողովների աշխատակիցների համար, ներկայացվել են օրենսդրական փոփոխությունները և ամփոփվել կատարված աշխատանքները:</p> <p>7. Երևան քաղաքի վարչական շրջաններում կազմակերպվել են հանրակրթական դպրոցների տնօրենների, ուսուցիչների և բարձր դասարանների աշակերտների մասնակցությամբ բաց քննարկումներ՝ սեռով պայմանավորված բռնության դեպքերի վերաբերյալ: Քննարկման ընթացքում ներկայացվել է ՀՀ-ում գործող բռնության դեպքերի օրենսդրական դաշտը, տրվել են գնահատականներ, մասնակիցների միջև կազմակերպվել է հարց ու պատասխան:</p>	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
39.	Տարբեր ոլորտների մասնագետների որակավորման՝ նրանց ընտանեկան բռնության վերաբերյալ գիտելիքների հաղորդմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում	Երևանի քաղաքապետարանի ենթակայության դպրոցներում իրականացվել են սեռի հատկանիշով բռնության թեմայով վերապատրաստումներ կրթական հասակարգի մասնագետների համար:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել

<p>40.</p>	<p>Ընտանեկան բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության, նրանց տրամադրվող ծառայությունների բարելավման ու այդ ծառայությունների առավել արդյունավետ կազմակերպմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>Կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված ընտանիքների շրջանում սեռի հատկանիշով բռնության երևույթի կանխարգելման և իրազեկվածության բարձրացման նպատակով աշխատանքներ են իրականացվել կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված ընտանիքների, մուրացիկ, թափառաշրջիկ, իրավախախտ, բռնության ենթարկված անձանց բացահայտման և տեղեկատվության հավաքագրման վերաբերյալ:</p>	<p>Ֆինանսավորում չի պահանջվել</p>
-------------------	--	---	-----------------------------------

Հավելված 5. Տեղեկատվություն ⁷² Հայաստանի Հանրապետության կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության 2015 թվականի միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կատարված աշխատանքների մասին

	Միջոցառման անվանումը	Կատարված աշխատանքը	Ֆինանսական ապահովումը
ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն			ՀՀ պետական բյուջեն
1.	Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության մշտադիտարկման և գնահատման, գործընկերային հարաբերությունների բարելավման մեխանիզմների ներդրմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:	<p>2015թ. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի կողմից ՀՀ պետական բյուջեի միջոցներով իրականացվել է «Աշխատանքի շուկայում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների և տնտեսական ռեսուրսների հավասար մատչելիության ապահովման հետ կապված իրավիճակի ուսումնասիրությունը»: Դրա արդյունքերը հնարավորություն կտան մշակելու սոցիալ-տնտեսական ոլորտի կառուցվածքային վերափոխումների հետ կապված՝ կանանց մրցունակությունը բարձրացնելու, մասնագիտական խորակներումը նվազեցնելու գործընթացում ի հայտ եկած խնդիրների լուծմանն ուղղված առաջարկների մշակմանը:</p> <p>• ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության նախաձեռնությամբ և ՄԱԿ-ի՝ ՄԱԶԾ, ՄԱԲՀ և ՄԱԿ-ի մանկական հիմնադրամի աջակցությամբ իրականացվել է ՀՀ-ում գեներային հավասարության առկա վիճակի ուսումնասիրություն և պատրաստվել է զեկույց, որտեղ ամփոփված են նաև «Հայաստանի Հանրապետության գեներային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի» և «Շնորհման գեներային բռնության 2011-2015 թվականների ազգային ծրագրի» գնահատման հետազոտության արդյունքները:</p> <p>• ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից մշակվել և ՀՀ մարզպետարաններին է տրամադրվել «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների իրավիճակային գնահատման համար»:</p>	ՀՀ պետական բյուջեն
2.	Կրթության և գիտության պետական քաղաքականության մեջ	Տարվա ընթացքում ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ենթակայության Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի կողմից իրականացվել են	ՀՀ պետական բյուջեն

72. https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/arc_voroshum/2015/03/13-1_1ardz_voroshum.pdf

	կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության վերաբերյալ գիտելիքների հարողմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:	«Գեներային հիմնահարցեր» թեմայով քաղաքացիական ծառայողների (բարձրագույն, գլխավոր, առաջատար, կրտսեր պաշտոնների համար) վերապատրաստման դաշնակցությունը ՀՀ քաղաքացիական ծառայության խորհրդի 2008 թվականի հուլիսի 8-ի N 567-Ա որոշմամբ հաստատված ծրագրով, որի շրջանակում վերապատրաստվել են 22 քաղաքացիական ծառայողներ:	
ՀՀ սնվելիքի նախարարություն			
3.	«Կին» միջազգային կինոփառատոն կազմակերպում:	12-րդ միջազգային կինոփառատոնը անց է կացվել 2015թ. նոյեմբերի 3-7-ը, որի շրջանակում ցուցադրվել են կանանց հիմնականիդիները լուսաբանող և կանանց կողմից պատրաստած ֆիլմեր՝ Հայաստանից, Ֆրանսիայից, Գերմանիայից, Կանադայից, Իրանից, Լեհաստանից, Ռուսաստանից և այլ երկրներից: Կինոփառատոնի ընթացքում ցուցադրվել է 72 կին ռեժիսորի ֆիլմեր, ավելի քան 21 երկրից:	ՀՀ պետական բյուջե, Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ
4.	«Էրզրի համի հիշողություն» հայկական ուսենտի փառատոնի կազմակերպում:	2015թ. հոկտեմբերի 17-ին ՀՀ Արագածոտնի մարզի Նոր Արթիկ համայնքում անցկացվել է «Լավաշի և ազգային ուսենտի` «Էրզրի համի հիշողություն» փառատոնը, որի ընթացքում ներկայացվել է մարզի 15 համայնքների 140 կանանց պատրաստած ազգային ուսենտների ավելի քան 60 տեսակակի:	ՀՀ պետական բյուջե, Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ
ՀՀ կրթության և գիտության նախարարություն			
5.	Նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների տնօրենների, փոխտնօրենների և մանկավարժների համար նախատեսված վերապատրաստման դասընթացներում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության իրավապահպանության առնչվող թեմաների ներառում:	2015թ. ընթացքում անցկացվել են թվով 20 ՄԿՈՒ ուսումնական հաստատությունների 42 ղեկավարների (2 խմբով) և ՄԿՈՒ հաստատությունների 1016 մանկավարժական աշխատողների (48 խմբով) վերապատրաստման դաշնակցություններ: Նշված վերապատրաստումների ծրագրերում ներառվել են կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականությանն առնչվող թեմաներ:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
6.	Հանրակրթական դպրոցներում դասավանդման ծրագրերում և ուսուցիչների նախատեստացիոն վերապատրաստման դասընթացներում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության	<ul style="list-style-type: none"> • Հանրակրթական դպրոցի 8-12-րդ դասարաններում «Հասարակագիտություն» առարկայի դասավանդման ընթացքում տվյալները իրազեկվում են կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությանը վերաբերող թեմաների շուրջ: • Հանրակրթական դպրոցի ուսուցիչների նախատեստացիոն վերապատրաստման դաշնակցություններում՝ օրենսդրությանը վերաբերող բարդարդիում ներառվել է կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությանը վերաբերող թեմա (1.5 դասաժամ ծավալով), ինչպես նաև կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության 	Ֆինանսավորում չի պահանջվել

	բաղադրիչի ներառում:	վերաբերյալ թեմատիկ կրթերը ներառված են տարրական դասարաններում «ես և շրջակա աշխարհը» առարկան դասավանդող ուսուցիչների վերապատրաստման մոդուլում:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
7.	Սովորողների մոտ մասնագիտական կողմնորոշման հարցերում հրազելվածության բարձրացում ուղղված գեներալիս լարծրատիպերի հաղթահարմանը, աղջիկների և տղաների շրջանում իրենց սեռի համար ոչ ավանդական մասնագիտությունների նկատմամբ մոտիվացիայի ձևավորմանը: Ձեռնարկը ներկայացվել է նաև հանրակրթական դպրոցների մասնագիտացված կրթական աջակցությունների գծով (ՄԿԱ) փոխնորմների (21 մասնակից), դաստիարակչական աշխատակիցների կազմակերպիչների (30 մասնակից) համար նախատեսված վերապատրաստումների ընթացքում: Նրանց տրվել է ուղղորդում՝ աշակերտների շրջանում խնդիրների բացահայտման և հաղթահարման, ինչպես նաև մասնագիտական կողմնորոշման նպատակով:	«Դաստիարակչական աշխատանքը դպրոցում, մասնագիտական կողմնորոշման խնդիրներ» օժանդակ ձեռնարկը կիրառվել է հիմնական դպրոցում: Դասղեկների կողմից դասղեկական ժամերի ընթացքում սովորողները հրազելվել են մասնագիտական կողմնորոշման հարցերի շուրջ՝ ուղղված սեռի հատկանիշով կարծրատիպերի հաղթահարմանը, աղջիկների և տղաների շրջանում իրենց սեռի համար ոչ ավանդական մասնագիտությունների նկատմամբ մոտիվացիայի ձևավորմանը: Ձեռնարկը ներկայացվել է նաև հանրակրթական դպրոցների մասնագիտացված կրթական աջակցությունների գծով (ՄԿԱ) փոխնորմների (21 մասնակից), դաստիարակչական աշխատակիցների կազմակերպիչների (30 մասնակից) համար նախատեսված վերապատրաստումների ընթացքում: Նրանց տրվել է ուղղորդում՝ աշակերտների շրջանում խնդիրների բացահայտման և հաղթահարման, ինչպես նաև մասնագիտական կողմնորոշման նպատակով:	
8.	Գյուղական բնակավայրերի սոցիալ-տնտեսական զարգացման գործընթացներում կանանց մասնակցության հնարավորությունների ընդլայնման ուղղված միջոցառումների իրականացում:	<p>• ՀՀ գյուղատնտեսության նախարարության «Գյուղատնտեսական ծրագրերի իրականացման գրասենյակ» պետական հիմնարկի կողմից իրականացվող «Համայնքների գյուղատնտեսական ռեսուրսների կառավարման և մրցունակության» երկրորդ ծրագրի շրջանակներում 2015 թվականի ընթացքում Հայաստանի Հանրապետության 8 մարզի (Արագածոտն, Գեղարքունիք, Լոռի, Սյունիք, Շիրակ, Տավուշ, Կոտայք և Վայոց ձոր) 52 համայնքում ստեղծվել են «Համայնքի պրոտոգոպադրծողների միավորում» սպառողական կոոպերատիվներ, որոնց անդամների ընդհանուր թիվը կազմում է 5856, որից՝ 1171-ը կին անդամներ են:</p> <p>• ՀՀ գյուղատնտեսության նախարարության «Համայնքների գյուղատնտեսական ռեսուրսների կառավարման և մրցունակության» վարկային երկրորդ ծրագրի արժեքային շղթայի զարգացման բաղադրիչի շրջանակներում իրականացվում է հավաստագրված և հարթոլ ճանաչված 14 ենթածրագիր: Ենթածրագրերն իրականացնող ընկերություններում 263-ը կանայք են:</p> <p>• ՀՀ կառավարության կողմից հաստատված «Գյուղատնտեսության ոլորտին տրամադրվող վարկերի տոկոսադրույքների սուբսիդավորման կարգին» համապատասխան 2015թ. գյուղատնտեսության ոլորտին տրամադրվել են մատչելի տոկոսադրույքով (14 %-ով) վարկեր, որոնց 6 տոկոսային կեսը բոլոր համայնքների համար սուբսիդավորվել է (սկսած 2015 թվականից): Տարվա ընթացքում տրամադրվել է 15.2 մլրդ դրամի 21.4 հազ. միավոր վարկ: Վարկառուների շուրջ 20-22 %-ն եղել են կանայք: Ծրագրի իրականացմամբ վարկերի մատչելիության բարձրացումը հնարավորություն է տալիս լուծել գյուղատնտեսությունում տնտեսակարողների առջև ծառայած մի շարք խնդիրներ, նախարարներ է ստեղծում արտադրության ծավալների ավելացման և ոլորտի զարգացման</p>	ՀՀ պետական բյուջե, Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ

		<p>համար: Նշված միջոցառումները նպատակ ունենում են հավրապետությունում էլ ավելի մեծ թվով կանանց ներգրավվածությունը գյուղատնտեսական գործունեությանը և կին ձեռներեցների գործունեության խթանմանը:</p>	
ՀՀ առողջապահության նախարարություն			
9.	<p>Բնակչության ոլորտային խմբերում ոչ վարակիչ հիվանդությունների (կաթնագեղձերի, սեռական օրգանների, արգանդի պարանոցի քաղցկեղ) վաղ հայտնաբերման և կանխարգելման սկրինինգային ծրագրերի իրականացում:</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2015 թվականից մենարկած ՀՀ բնակչության 35-68 տարիքային խմբերում գտնվող անձանց համար իրականացվել են ոչ վարակիչ հիվանդությունների (արգանդի պարանոցի քաղցկեղ, հիպերտոնիա, շաքարային դիաբետ) գանգվածային սքրինինգներ՝ ուղղված այդ հիվանդությունների վաղ հայտնաբերմանը, վերահսկմանը և մահացության նվազեցմանը, որի շրջանակներում իրականացվել են 178 176 գյուղատնտեսային, 246306 հիպերտոնիայի, շուրջ 50000 Պապ թեստի հետազոտություններ: Գյուղատնտեսային և հիպերտոնիայի սկրինինգային ծրագրերում հետազոտվածների 34 տոկոսը եղել են տղամարդիկ, 66 տոկոսը՝ կանայք: Սկրինինգային ծրագրերի իրականացումը մեծացնում է հիվանդությունների վաղ փուլերում հայտնաբերման դեպքերի ցուցանիշը 30-40 տոկոսով: Գյուղական շրջաններում տղամարդկանց և կանանց որակյալ բուժօգնության տրամադրման նպատակով հանրապետության 6 մարզերի (որոշ տարածաշրջանների՝ Սիսիան, Վարդենիս, Վանաձոր, Ստեփանավան, Գորիս, Մարտունի) գյուղական առողջապահական կենտրոններում ներդրվել է «Բրեստ կայք» սարքի միջոցով կաթնագեղձերի քաղցկեղի սկրինինգային ծրագիր, որի շրջանակներում շուրջ 1000 կին ենթարկվել է կաթնագեղձերի քաղցկեղի սկրինինգային հետազոտման: 	<p>Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ</p>
10.	<p>«Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում</p> <p>«Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի մշակում և այլ իրավական ակտերի կազմում:</p>	<p>2015թ. ընթացքում մշակվել, շահագրգիռ գերատեսչությունների հետ քննարկվել և շրջանառության մեջ է դրվել «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» Հայաստանի Հանրապետության 2002 թվականի դեկտեմբերի 11-ի N ZO-474-Ն օրենքում փոփոխություններ կատարելու ՀՀ օրենքի նախագիծը, համաձայն որի 10-րդ հոդվածը ներկայացվել է նոր շարադրմամբ, համաձայն որի արգելվում է սեռով կայանապարկված արդյունքների իրականացումը:</p> <p>Բացի այդ, արհեստական ընդհատումից (աբորտ) առաջ բժիշկը իրեն դիմած հղի կնոջը պարտավոր է տրամադրել հղիության արհեստական ընդհատման (աբորտ) վերաբերյալ վերջնական որոշում կայացնելու ժամանակահատված երեք օրացուցային օր ժամկետով, որը հաշվվում է կնոջ՝ հղիության արհեստական ընդհատման (աբորտ) համար բժշկին առաջին անգամ դիմելու պահից:</p> <p>Օրենքի նախագիծը արժանացել է հավանության և ներկայացվել է ՀՀ Ազգային ժողով:</p> <p>Ի կատարումն Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2015 թվականի ապրիլի 10-ի թիվ 02/14.7/5916-15 հանձնարարականի՝ մշակվել և ՀՀ կառավարություն է ներկայացվել ՀՀ առողջապահության նախարարի 08.05.2015թ. թիվ N 1129-Ա և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 13.05.2015թ. թիվ N 75-Ա/1 համատեղ իրամանով</p>	<p>Ֆինանսավորում չի պահանջվել</p>

		<p>հաստատված՝ «Պտուղի սեռով պայմանավորված հոլիություն արհեստական ընտրատուների կանխարգելման 2015-2017 թվականների ծրագիրը և ծրագրի իրականացման միջոցառումները հաստատելու և դրանց իրականացման նպատակով աշխատանքային խումբ ստեղծելու մասին» հրամանը:</p>	
<p>11.</p>	<p>Առողջ ասրելակերպի, ծխելու դեմ պայքարի և անվտանգ սեռական կյանքի վերաբերյալ, ինչպես նաև սեռով պայմանավորված աբորտների կանխարգելմանն ուղղված քարոզչական և հանրային տեղեկատվական-իրազեկման միջոցառումների իրականացում /պոստերների կազմում և տարածում, հեռուստատեսային հաղորդումների կազմակերպում/ ներգրավելով հասարակական կազմակերպություններ և ԶԼՄ-եր:</p>	<p>Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոնի հետ համագործակցության շրջանակում մշակվել են բուկլետներ, գրքույկներ:</p> <p>Վերջիններս տրամադրվել են հանրապետության 54 համայնքում վերադարձրողական տարիքի շուրջ 1000 կանանց և տղաների կամ, որոնք միաժամանակ մասնակցել են առողջ ասրելակերպին, անվտանգ սեռական կյանքի, ինչպես նաև սեռով պայմանավորված աբորտների կանխարգելմանն ուղղված ինտերակտիվ հանդիպումների:</p> <p>Հանրապետության առաջատար մասնագետների մասնակցությամբ կազմակերպվել են հեռուստատեսային հաղորդումներ ոչ միայն հանրապետական, այլ նաև մարզային հեռուստատեսային այլընտրանքային հաղորդումներ՝ Գյումրի, Հրազդան, Վանաձոր, Արտաշատ, Իջևան, Արմավիր, Կապան և այլն:</p>	<p>Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ</p>
<p>ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարություն</p> <p>12.</p>	<p>ՀՀ մարզերում և Երևան քաղաքում 250-300 գործարարներ կանանց շրջանում «Կանանց ձեռներեցության զարգացում» թեմայով դասընթացների կազմակերպում:</p>	<p>Կանանց ձեռներեցությանն աջակցության ուղղությամբ՝</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ասիական զարգացման բանկի (ADB) տեխնիկական աջակցության շրջանակում Հայաստանի ՓՄՁ ԶԼՄ-ի կողմից իրականացվող «Կանանց ձեռներեցության զարգացում» ծրագրի միջոցով 2015թ. ընթացքում իրականացվել է «Սկսնակ գործարարների ձեռներեցությանն աջակցություն» խորագրով 4 ծրագիր՝ Երևանում, ՀՀ Վայոց Ձորի մարզի Եղեգնաձոր, Արարատի մարզի Արտաշատ և Սյունիքի մարզի Կապան քաղաքներում: «Ուղղորդում» (Mentorship) ծրագրի շրջանակում 2015թ. փետրվար-մարտ ամիսներին իրականացվել է միջոցառման երկրորդ՝ վերջնական մոնիթորինգը, ամփոփվել են արդյունքները և, ելնելով միջոցառման արդյունավետությունից, նախատեսվել է այն իրականացնել նաև 2016 թվականին: • Համագործակցություն է հաստատվել «Cherie Blair» հիմնադրամի հետ, որի արդյունքում Հայաստանի 20 կին գործարարներ անվճար մասնակցել են հիմնադրամի կողմից իրականացվող մեկթորինգի ծրագրին: 2015թ. փետրվար-մայիս ամիսների ընթացքում նրանք մասնակցել են մեկթորինգի վերաբերյալ առցանց դասընթացին և արդյունքում թեստավորման փուլը հաջողությամբ անցած 11 կին գործարարներ (սենթեմբեր) 2015թ. մայիսից մեկ տարի ժամկետով առցանց համագործակցում են տարբեր երկրներից 	<p>Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ</p>

		<p>յուրաքանչյուրի համար ընտրված մենթորների հետ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Հայաստանի ՓՄՁ ԶԱԿ-ի աջակցությամբ 21 կին գործարարներ մասնակցել են հունիսի 8-11-ը Հայաստանի երիտասարդ կանանց ասոցիացիայի (ՀԵԿԱ) և ՀՀ կին ձեռներեցների ցանցի (ՀՀ ԿՁՑ) նախաձեռնությամբ և Կին ձեռներեցների համաշխարհային ասոցիացիայի (FCEM) հովանու ներքո անցված «Կանանց ձեռներեցության երևակայան շաբաթ»-ի շրջանակում կազմակերպված գործարար համաժողովին, բիզնես-բիզնես (B2B) հանդիպումներին և էքսպո ցուցահանդեսին: • 2015թ. օգոստոս-նոյեմբեր ամիսներին ՀՀ Արմավիրի մարզի Արմավիր, Տավուշի մարզի Իջևան, Կոտայքի մարզի Չարենցավան, Լոռու մարզի Ալավերդի քաղաքներում և Երևանում կազմակերպվել են տեղեկատվական-խորհրդատվական բնույթի աշխատանքային հանդիպումներ, որոնց մասնակցել են արտադրության և ծառայության ոլորտներում գործող 97 կին գործարարներ: Կազմակերպվել են «Ջերմոցային տնտեսությունների կառուցում և բույսերի մշակում» և «Հասնակարգչային գրագիտությունը Հայաստանի գործարար կանանց համար» թեմաներով դասընթացներ: • ՀՀ տնտեսական զարգացման բնագավառում կանանց ձեռնարկատիրական նախաձեռնողության խրախուսման, տնտեսության տարբեր ճյուղերում կին գործարարների նվաճումներն ըստ արժանվույն գնահատման, հանրահռչակման և սատարման նպատակով հայտարարվել է ՀՀ վարչապետի 2015 թվականի «Լավագույն կին գործարար» մրցանակաբաշխությունը: Մրցանակաբաշխության արդյունքում հաղթող են ճանաչվել 10 կին գործարարներ: Միջազգային մի շարք կազմակերպությունների կողմից հանձնվել են նաև 17 խրախուսական պատվոգրեր, նվերներ և մրցանակներ: 	
<p>13.</p> <p>«Սկսնակ գործարարների ձեռներեցությանն աջակցություն», «Գործարար տեղեկատվական և խորհրդատվական աջակցություն» և «Գործարար ուսուցողական /տեղեկատվական/ աջակցություն» ծրագրերի իրականացում և սկսնակ կին գործարարներին ուսուցողական, տեղեկատվական, խորհրդատվական, ինչպես նաև ֆինանսական աջակցության տրամադրում:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • «ՓՄՁ-ի սուբյեկտներին գործարար տեղեկատվական և խորհրդատվական աջակցություն» ծրագրի իրականացման շրջանակում Հայաստանի ՓՄՁ ԶԱԿ հիմնադրամի կողմից աջակցություն է ցուցաբերվել 2399 կին գործարարի: <p>Իրավաթրենսդրական ակտերի և դրանցում տերի ունեցած փոփոխություններին ՓՄՁ սուբյեկտներին իրազեկման, հաշվապահական հաշվառման, մաքսային ձևակերպումների ու հաշվետվությունների ներկայացման և այլ ուղղություններով սկսնակ և գործող 2399 կին գործարարի անհատական և խմբային հանդիպումների միջոցով տրամադրվել է 4895 տեղեկատվական և խորհրդատվական աջակցություն</p> <ul style="list-style-type: none"> • «ՓՄՁ սուբյեկտներին ուսուցողական աջակցություն» ծրագրի իրականացման շրջանակներում հաշվետու ժամանակահատվածում ուսուցողական աջակցություն է ցուցաբերվել 230 կին գործարարների: Հայաստանի ՓՄՁ ԶԱԿ-ի, Զբաղվածության պետական գործակալության և Հայաստանում Ֆրանսիայի միգրացիայի և ինտեգրման գրասենյակի հետ համատեղ իրականացվող «Ինքնագրավածության խթանման նպատակով փոքր ձեռնարկատիրության աջակցություն» ծրագրի շրջանակում Զբաղվածության պետական գործակալության կողմից ՀՀ մարզերից և Երևան քաղաքից ուղղորդված 38 կանանց համար փետրվարի 2-20-ը, 	<p>Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ</p>	

	<p>սեպտեմբերի 4-25-ը և նոյեմբերի 2-ից դեկտեմբերի 15-ը կազմակերպվել են դասընթաց/խորհրդատվություններ «Գործարար ծրագրի կազմում» թեմայով:</p> <p>Հայաստանի ՓՄՁ ԶԱԿ-ի և Նիդերլանդների ավագ փորձագետների «PUM» կազմակերպության հետ համատեղ ծրագրի շրջանակում փետրվարի 16-ին, հուլիսի 13-25-ը Լոռու և Տավուշի մարզերում հյուրատեսչային գործունեությանը զբաղվող 25 կին գործարարների համար կազմակերպվել են դասընթացներ և անհատական խորհրդատվություն հունուրացի փորձառու մասնագետի կողմից:</p> <p>Հայաստանի ՓՄՁ ԶԱԿ-ի կողմից մայիսի 8-ին ՀՀ Արարատի մարզի Մարմարաշեն գյուղում գործող «Ջերմատներ» ընկերությունում կազմակերպվել է «Ջերմոցային տնտեսությունների կառուցում և բույսերի մշակում» թեմայով տեխնոլոգիական դասընթաց, որին մասնակցել է 8 կին գործարար ՀՀ Վայոց ձորի և Արարատի մարզերից:</p> <p>ՄԱԿ ՓԶԳ-ի և Հայկական կարմիր խաչի ընկերության հետ համատեղ «Եկամտաբեր գործունեության խթանում» ծրագրի շրջանակներում փետրվարի 26-ին և 27-ին կազմակերպվել են դասընթացներ, որոնց մասնակցել են 14 սիրիահայ և փայխատական կին գործարարներ:</p> <p>Հուլիսի 3-ին և 6-ին, ինչպես նաև դեկտեմբերի 10-ին կազմակերպվել են մեկօրյա տեղեկատվական հանրապրումներ սիրիահայ գործարարների համար` Հայաստանում գործող տեղական և միջազգային կազմակերպությունների կողմից իրականացվող աջակցության ծրագրերի և ՀՀ հարկային օրենսդրության մեջ կատարված փոփոխությունների վերաբերյալ: Հանրիպրումներին մասնակցել է 16 սիրիահայ կին գործարար: Օգոստոս-նոյեմբեր ամիսներին կազմակերպվել է «Մարքեթինգային ռազմավարություն և վաճառքի հմտություններ» թեմայով հիևց մեկօրյա դասընթացներ, որոնց մասնակցել է 46 սիրիահայ և փայխատական կին գործարարներ:</p> <p>Դեկտեմբերի 16-ին կազմակերպվել է «Վաճառքի հմտություններ և մարքեթինգային ռազմավարություն ձեռնարկությունների համար» թեմայով մեկօրյա դասընթաց, որին մասնակցել է 3 սիրիահայ կին գործարար:</p> <p>ՄԱԿ ՓԶԳ-ի հետ համագործակցության շրջանակներում մայիսի 15-ին կազմակերպվել է «Սևուրի անվտանգության հիմնախնդիրները» թեմայով դասընթաց/գործարար հանրիպում, որին մասնակցել է հանրային սննդի ոլորտում գործող 12 սիրիահայ կին գործարար:</p> <p>Օգոստոսից-հոկտեմբեր ամիսների ընթացքում ՀՀ Արմավիրի, Արարատի, Արագածոտնի, Կոտայքի, Լոռու և Վայոց ձորի մարզերի Արմավիր, Արաշատ, Ապարան, Չարենցավան, Ալավերդի և Վայք քաղաքներում կազմակերպվել են դասընթացներ «Համակարգչային գրագիտությունը Հայաստանի գործարար կանանց համար» թեմայով, որոնց մասնակցել է 68 կին:</p>	
<p>ՀՀ ոստիկանություն</p> <p>14. ՀՀ ՎԱ ՀՀ ոստիկանության քրեական հետախուզության գլխավոր վարչության</p>	<p>Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության վերաբերյալ իրազեկվածության բարձրացման նպատակով` 2015թ. ընթացքում ՀՀ ոստիկանության կրթահամալիրում կազմակերպվել և անցկացվել են</p>	<p>Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ</p>

<p>անչափահասների հրավերների հրավերների պաշտպանության և ընտանեկան բռնության դեմ պայքարի վարչության և անչափահասների գործերով տարածքային բաժինների ծառայողների համար կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության վերաբերյալ վերապատրաստման դասընթացների կազմակերպում:</p>	<p>վերապատրաստման դասընթացներ ՀՀ ոստիկանության անչափահասների գործերով ծառայության թվով 42 ծառայողների համար: Կերպատրաստման դասընթացների ծրագրերում, ի թիվս այլ թեմաների, ընդգրկվել են կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության առնչվող թեմաներ: Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության առնչվող թեմաներ ընդգրկվել են նաև ՀՀ ոստիկանության պետի 11.12.2012 թվականի թիվ 4990-Ա որոշման համաձայն ՀՀ ոստիկանության ծառայողների համար յուրաքանչյուր շաբաթ անցկացվող ծառայողական պարսպամուկների ծրագրերում և պարբերաբար դասավանդվել ՀՀ ոստիկանության անչափահասների գործերով ծառայողներին: «Կանանց աջակցության կենտրոն» ՀԿ-ի հետ ՀՀ ոստիկանության փոխհամագործակցության շրջանակներում ՀՀ ոստիկանության անչափահասների գործերով թվով 10 ծառայողների համար կազմակերպվել և անցկացվել են «Ընտանեկան բռնություն» թեմայով վերապատրաստման դասընթացներ, որի ընթացքում անդրադարձ է կատարվել նաև ընտանիքում «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության» թեմային:</p>	
<p>ՀՀ Կոտայքի մարզպետարան</p> <p>15. Մարզային և համայնքային մակարդակներում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության բաղաձայնության մշակման իրականացման արդյունավետության բարձրացմանը, այդ աշխատանքների համակարգմանն ու մշտադիտարկմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>1. Համաձայն ՀՀ կառավարության 2015թ. մարտի 26-ի Նիստի «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության 2015թ. միջոցառումների տարեկան ծրագրին հավանություն տալու մասին» N13 արձանագրային որոշմամբ նախատեսված միջոցառումների ծրագրի ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունից ստացվել է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների իրավիճակային գնահատման մեթոդաբանություն» ձեռնարկը, որը քննարկում-համոզիչությունների ընթացքում ներկայացվել է մարզի բոլոր համայնքների կառույցների աշխատակազմերին:</p> <p>2. Մարզպետարանում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողովի աշխատանքների կազմակերպման նպատակով հրավիրվել է չորս նիստ, ամփոփվել կատարված աշխատանքները, կազմվել են կիսամյակային հաշվետվություններ և համապատասխան արձանագրություններ:</p> <p>3. Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության ուղղությամբ քաղաքականության և սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելման 2015թ. նախատեսված միջոցառումների տարեկան ծրագրերի ներկայացման և հետագա գործողությունների հստակեցման նպատակով անցկացվել են համոզիչություններ:</p> <p>4. Իրականացվել են ընթացիկ հարցերի վերաբերյալ քննարկումներ, մասնավորապես՝</p> <ul style="list-style-type: none"> • Հրագրի համայնքը, որպես լավագույն գեղերային համայնք վարչապետի մրցանակաբաշխությանը ներկայացվող փաթեթի վերաբերյալ, • ՀՀ կառավարության որոշմամբ բազմազանական ընտանիքին ծնողական փառքի մեղային և Կոտայքի մարզից մեկ ընտանիքի 	<p>\$ինսանավորում չի պահանջվել</p>

	<p>թեմնաձուլություն պարզևատրումն ներկայացնելու վերաբերյալ.</p> <ul style="list-style-type: none"> Առաջարկություններ կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման 2016-2020թթ. ռազմավարական նոր ծրագրի մշակման վերաբերյալ, «Պտղի սեռով պայմանավորված հիփոթյուն արհեստական ընդհատումների կանխարգելման ծրագիր» և դրա իրականացումն ապահովելու նպատակով «Տեղական մասնակցություն և ոչ խտրականության» փորձի և գիտելիքների փոխանակման ցանցի մարզային աշխատանքային խմբի հետ համատեղ օգոստոս-դեկտեմբեր ամիսների ընթացքում նախատեսված վերապատրաստումների վերաբերյալ: 	
<p>16.</p>	<p>Կանանց և տղամարդկանց առողջության բարելավմանն ուղղված ծրագրերի իրականացում</p> <ul style="list-style-type: none"> «ՀԻԱՀ-ի կանխարգելման հանրապետական կենտրոն» ՊՈԱԿ-ի կողմից 2015թ. հուլիսի 9-10-ը Ծաղկաձոր քաղաքում ՄԻԱԿ վարակի հիմնահարցերի վերաբերյալ անցկացվել են սեմինար-դասընթացներ: Տեսաձայնային միջոցներով և ինտերակտիվ մեթոդներով մասնակիցներին ներկայացվել է ՄԻԱԿ-ի փոխանցման ուղիների վերաբերյալ: ՀՀ Կոտայքի մարզից մասնակցել են «Մերաձորի ԲԱ» ՀՈԱԿ-ի և «Կլոբեյի ԱԿ» ՊՈԱԿ-ի ներկայացուցիչները: ՀՀ առողջապահության նախարարի 2015 թ. մայիսի 5-ի թիվ ԱԿ—03.1/5021-15 գրության հիման վրա կազմակերպված սեմինարներին մասնակցել են ՀՀ Կոտայքի մարզի բժիշկ-մասնագետները: Ծրագրի նպատակն էր՝ բարձրացնել հասարակության իրազեկվածությունը վերաբերյալ առողջության պահպանման խնդիրների և հակաբեղմնավորման ժամանակակից մեթոդների վերաբերյալ: «Պտղի սեռի խտրական ընտրության ռեժիմի վերաբերյալ» ծրագրի շրջանակներում հասարակական կազմակերպությունների (Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոնը, «Սեյվ դը չիլդրեն» հասարակական կազմակերպությունը) հետ համատեղ մարզում կազմակերպվել են հանրային քննարկումներ, որը կշարունակվի 2016թ. ընթացքում: 	<p>Օրենքով չարգելված այլ միջոցներ</p>
<p>17.</p>	<p>Կրթության և գիտության պետական բարդակազմության մեջ կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության վերաբերյալ գիտելիքների հարողմանն ուղղված միջոցառումների իրականացման նպատակով 2015թ. ընթացքում «Կանանց բարդակազմական լիդերություն. Գեներային հավասարության և մասնակցային ժողովրդավարության առաջնության հեռանկարները Հայաստանում» ծրագրի շրջանակում «Համալսարանական կրթությանը կանանց առողջացում» «Բաց հասարակական հիմնարկումներ-Հայաստանի» աջակցությամբ և մարզպետարանի աշխատակազմի հետ համատեղ իրականացրել է «Կանանց բարդակազմական և բարդաքցիական ակտիվության խթանումը որպես զուգակշռված ժողովրդավարության նախարարային թեմայով մարզային համաժողով:</p> <p>«Լիդերության դպրոց» ծրագրով կազմակերպվել են դասընթացներ Նոր Հաճն, Չարենցավան համայնքներում և կլոր սեղան հանդիպում Բյուրեղավան համայնքում:</p>	<p>Ֆինանսավորում չի պահանջվել</p>
<p>18.</p>	<p>Հասարակությունում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության</p>	<p>Ֆինանսավորում չի պահանջվել</p>

	<p>հիմնահարցերի լուսաբանմանը, սեռի հատկանիշով խտրական գործելակերպի հաղթահարումանը և զանգվածային լրատվամիջոցներով դրանց տարածմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>քաղաքակրթության և սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելման 2011-2015թթ. պետական ծրագրերի շրջանակում իրականացվող աշխատանքները:</p>	
<p>22. Լոռու մարզպետարան</p>			
<p>19.</p>	<p>Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության մշտադիտարկման և գնահատման, գործընկերային հարաբերությունների բարելավման մեխանիզմների ներդրմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>1. Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության ոլորտում իրականացվող աշխատանքները առավել արդյունավետ դարձնելու նպատակով մարզի քաղաքային համայնքներում համայնքի ղեկավարներին կից ստեղծվել են կանանց խորհուրդներ, որոնց միջոցով առավել արդյունավետ են դարձել տեղական խնդիրների վերահամույժ, ինչպես նաև տարածաշրջանային համոդիպումները գյուղական համայնքներում, որտեղ որպես սկզբնական իրազեկման գործիքակազմ է ընտրվել նաև համայնքային և կրթական հաստատությունները:</p> <p>2. Համայնքների ԽՀՀ-ների, գործող ՀԿ-ների կողմից, ինչպես նաև այն համայնքներում, որտեղ կան սոցիալական աշխատողներ, նրանց միջոցով հայտնաբերվել են կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված ընտանիքներ, մասնավորապես միգրացիայի, ամուսնալուծությունների հետևանքով կամ այլ պատճառներով ընտանիքը մնացել է մոր/կնոջ/ խնամքին, նրանց հետ կատարվել են համապատասխան խորհրդատվական աշխատանքներ, ցուցաբերվել է սոցիալական օգնություն, ՀԿ-ների, համայնքի և մարզպետարանի կողմից:</p>	<p>ՀՀ պետական բյուջե, Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ</p>
<p>20.</p>	<p>Կանանց և տղամարդկանց առողջության բարելավմանն ուղղված ծրագրերի իրականացում:</p>	<p>Լոռու մարզպետարանի աշխատակազմի առողջապահության և սոցիալական ապահովության վարչության և համայնքների բժշկական ծառայությունների հետ իրականացվել են իրազեկման աշխատանքներ բնակչության ոչսկային խմբերում ոչ վարակիչ հիվանդությունների (հիպերտոնիա, շաքարային դիաբետ, արգամոնի պարանոցի քաղցկեղ) վաղ հայտնաբերման և կանխարգելման սյրինկնային ծրագրերի:</p>	<p>ՀՀ պետական բյուջե, Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ</p>
<p>21.</p>	<p>Կրթության և գիտության պետական քաղաքականության մեջ կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության վերաբերյալ բաղադրիչի ներդրմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>Հանրակրթական դպրոցի 8-12-րդ դասարաններում «Հասարակագիտություն» առարկայի դասավանդման ընթացքում ուսուցանվում է կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությանը վերաբերող թեմաներ:</p>	<p>Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ</p>

22.	<p>Մարզային և համայնքային մակարդակներում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության մշակման և իրականացման արդյունավետության բարձրացմանը, այդ աշխատանքերի համակարգմանն ու մշտադիրակաման ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>1. Լոռու մարզպետարանում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հարցերով զբաղվող համաձայնագրով կազմում կատարվել են փոփոխություններ, ակտիվել են կատարված աշխատանքները, կազմվել հաշվետվություններ և արձանագրություններ: Կազմակերպվել են իրազեկման հանդիպումներ համայնքների և ՀՀ-ներին: 2. Քաղաքային համայնքներում ստեղծված կանանց խորհուրդների կազմերի համար կազմակերպվել են իրազեկման հանդիպումներ, հարդրվել են գիտելիքներ գեղարվեստի հավասարության, տեղեղում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության առկա վիճակի գնահատման և մշտադիրակաման ապահովմանն ուղղված գիտելիքներ:</p>	<p>Ֆինանսավորում չի պահանջվել</p>
23.	<p>Հասարակությունում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հիմնահարցերի լուսաբանմանը, սեռի հատկանիշով խտրական գործելակերպի հարթահարմանը և զանգվածային լրատվամիջոցներով դրանց տարածմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>1. Մարզային ենթակայության կազմակերպություններում, տեղական ինքնակառավարման մարմիններում (այդ թվում՝ համայնքների ղեկավարների աշխատակազմերում) իրականացվել են կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության վերաբերյալ իրազեկման աշխատանքներ: Մարզի 5 տարածաշրջանների հիղք համայնքներում կազմակերպվել են տեղական ինքնակառավարման մարմիններում կանանց և տղամարդկանց գրագեղարված ներկայացվածություն անհրաժեշտության, մասնավորապես՝ կանանց ներկայացվածության ապահովման վերաբերյալ սեմինարներ, կլոր-սեղան քննարկումներ: 2. Կազմակերպվել են 3 մարզային համաժողովներ, քննարկվել են կանանց քաղաքական և քաղաքացիական մասնակցության ակտիվացման հիմնահարցեր, մշակվել է ՏԻՄ ընտրություններում կանանց մասնակցությանն ուղղված միջոցառումների պլան: Մարզի 6 համայնքներում կայանալիք ավագանու ընտրություններին ընդառաջ կազմակերպվել են իրազեկման հանդիպումներ համայնքի քնակիչների, ակտիվ կանանց հետ: Ներկայացվել են ավագանու և համայնքի ղեկավարի լիազորությունները, քննարկվել են ավագանու կազմում կանանց ներգրավվածության հարցեր, հարդրվել են քարոզարշավի կազմակերպման վերաբերյալ գիտելիքներ, մասնակիցների կողմից տեղերում առաջ են քաշվել կին թեկնածուներ՝ ընտրությունների մասնակցության համար: 6 համայնքներից 5-ում առաջարկվել են կանայք, որոնցից 6-ը ընտրվել են: 3. Կազմակերպվել են կանանց լիոբրության ուղղությամբ Ստեփանավանի և Թումանյանի տարածաշրջաններում /քառօրյա սեմինարներ, 24ժամ/, ներկայացվել են իրավական, տնտեսական, մասնակցային ժողովրդավարության վերաբերյալ գիտելիքներ, լիոբրական հնտություններ: Սեմինարներին մասնակցել են 96 անձ, այդ թվում՝ համայնքի կին ղեկավարներ, ավագանիներ, ինչպես նաև համայնքապետարանի աշխատակազմի կին ներակայացուցիչներ, ՀԿ ակտիվիստներ: 4. Մամուլով և սնդուկային լրատվամիջոցներով լուսաբանվել են հանրապետությունում իրականացվող տարբեր ծրագրեր կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հիմնականիղիների վերաբերյալ:</p>	<p>ՀՀ պետ բյուջե, օրենքով չարգելված այլ միջոցներ</p>

ՀՀ Վայոց ձորի մարզպետարան			
24.	Կանանց սոցիալառնեսական հնարավորությունների ընդլայնում:	2015թ. ընթացքում Եղեգնաձոր, Ագարակաձոր, Շատին, Ելիին, Եղեգիս, Մալիշկա, Արևջաձոր համայնքներում Սոցիալական աջակցության ծրագրի շրջանակում աջակցություն է տրամադրվել կյանքի դժվարին իրախճակում հայտնված կնոջ կողմից ղեկավարվող 17 ընտանիքների:	ՀՀ պետ բյուջե, օրենքով չարգելված այլ միջոցներ
25.	Կանանց և տղամարդկանց առողջության բարելավմանն ուղղված ծրագրերի իրականացում:	Մարզի առողջապահական հիմնարկների մասնագետների միջոցով համայնքներում կազմակերպվել են բաց դռների օրեր կանանց և տղամարդկանց առողջական խնդիրների ուսումնասիրության, խորհրդատվության և բուժ. աշխատանքների կազմակերպման նպատակով: Միջոցառման շրջանակում իրականացվել են գիկնեկոլոգիական հետազոտություններ և խորհրդատվություն «Նատալի Ֆարմ Մայթիա» բժշկական կենտրոնի ՓԲԸ-ի կողմից Եղեգնաձոր և Ջերմուկ քաղաքներում, «Մաշկաբանության և սեռավարակաբանության բժշկագիտական հանրապետական կենտրոնի» Եղեգնաձոր և Վայք քաղաքներում:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
26.	Կրթության և գիտության պետական քաղաքականության մեջ կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարություններ պետք է բարդորիչի ներդրմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:	1. Համայնքներում կազմակերպվել են կանանց և տղամարդկանց մասնագիտացման, մասնագիտական կրթնորոշման և համակարգչային հմտությունների դասընթացներ: Եղեգնաձոր քաղաքում մասնագիտացում և ուսուցում է ստացել 52 կին /համակարգչային դասընթացներ՝ 12, Ծաղկի դիզայն՝ 12, վարսավիրություն՝ 16, սեղանի ձևավորում՝ 12/; 2. Կանանց քաղաքական ակտիվության բարձրացման և նրանց լիդերության խթանման նպատակով՝ մարզի քաղաքային համայնքներում կազմակերպվել են «Կինը բիզնեսում և քաղաքականության մեջ», «Երիտասարդ լիդերների դպրոց» թեմաներով սեմինար-դասընթացներ: 3. Մարզի կրթական հաստատությունների, առողջապահական հիմնարկների, առողջարանների աշխատակազմի համար կազմակերպվել են հանդիպումներ՝ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի առանձին հոդվածների ուսումնասիրության և քննարկման նպատակով:	Օրենքով չարգելված այլ միջոցներ
ՀՀ Արագածոտնի մարզպետարան			
27.	ՀՀ Արագածոտնի մարզպետարանում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման հարցերով գրավոր մշտական հանձնաժողովի աշխատանքների կազմակերպում:	2015 թվականի ընթացքում հրավիրվել է կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հարցերով գրավոր մշտական հանձնաժողովի 4 նիստ, քննարկվել են քաղաքային համայնքներում ստեղծված հանձնաժողովների կայացման և ակտիվ գործունեությանն ուղղված հարցեր: Հանձնաժողովի անդամներին տրվել են անհրաժեշտ խորհրդատվություններ և հանձնարարականներ կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների քաղաքականության իրականացման վերաբերյալ:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
28.	Մարզային և համայնքային մակարդակներում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության	Համայնքապետարանների կողմից ներկայացրած տեղեկատվության հիման վրա իրականացվել է պետական և հասարակական կյանքում կանանց և տղամարդկանց մասնակցության ապահովման վիճակագրական տվյալների հավաքագրում և տվյալների ամբողջական բազայի ստեղծում:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել

	<p>բաղաձայնականության մշակման և իրականացման արդյունավետության բարձրացմանը, այդ աշխատանքների համակարգմանն ու մշտադիտարկմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>		
<p>29.</p>	<p>«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի ներկայացում:</p>	<p>2015թ. ընթացքում մարզի հանրակրթական դպրոցների աշակերտների և հասարակագիտություն առարկայի ուսուցիչների գեներալային գիտելիքների բարձրացման նպատակով անցկացվել են «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի քննարկումներ, որոնց մասնակցել են շուրջ 500 աշակերտներ և սանկավարժներ:</p> <p>Մարզի 25 հանրակրթական դպրոցների 8-12-րդ դասարանների աշակերտների համար անցկացվել են սեփևար-դասընթացներ «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարություն» թեմայով:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Մարզի 10 համայնքներում անցկացվել է «Կանանց դերի բարձրացումը ժողովրդավարական գործընթացներում» թեմայով կլոր-սեղան քննարկում: • Մարզի մշակութային հաստատություններում կազմակերպվել է «Կանանց և տղամարդկանց դերը ազգային արժեքների պահպանման գործում» թեմայով քննարկում, որին մասնակցել են հաստատությունների կին աշխատակիցները: • Տարվա ընթացքում մարզային թերթերում տպագրվել է կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության բաղաձայնական վերաբերյալ 8 նյութ, հրատարակվել և մարզպետարանի պաշտոնական կայքում են տեղադրվել «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հարցերի ուղղությամբ» թեմայով հոդվածներ, ինչպես նաև մարզպետարանի կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողովի կողմից կատարված աշխատանքների վերաբերյալ տեղեկատվական նյութեր: 	<p>Ֆինանսավորում չի պահանջվել</p>
<p>30.</p>	<p>Մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտներում կանանց դերի բարձրացմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>		<p>Ֆինանսավորում չի պահանջվել</p>
<p>ՀՀ Սկրապտի մարզպետարան</p>			
<p>31.</p>	<p>Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության մշտադիտարկման միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>Մարզպետարանի կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողովի անդամներից ընտրվել են պատասխանատուներ մշտադիտարկում իրականացնելու համար:</p>	<p>Ֆինանսավորում չի պահանջվել</p>
<p>32.</p>	<p>Կանանց և տղամարդկանց առողջության բարելավմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>Տարվա ընթացքում հրապրվել են սեմինարներ, կլոր-սեղան քննարկումներ բժիշկների մասնակցությամբ՝ առողջ ապրելակերպի (ծխելու դեմ պայքարի, անվտանգ սեռական կյանքի) վերաբերյալ:</p>	<p>Ֆինանսավորում չի պահանջվել</p>
<p>33.</p>	<p>Մարզի մշակութային</p>	<p>Կատարվել է վերլուծություն՝ մշակութային ոլորտում կանանց և</p>	<p>Ֆինանսավորում չի պահանջվել</p>

	կյանքում կանանց և տղամարդկանց հավասար ներգրավվածության ապահովման ուղղված միջոցառումների իրականացում:	տղամարդկանց ներգրավվածության վերաբերյալ: Ազգային տոների, պահույթների, հոգևոր ծեսերին նվիրված միջոցառումների ժամանակ ապահովվել են կանանց և տղամարդկանց հավասար ներգրավվածություն:	
34.	Համայնքների կին ավագանիների և տարբեր ոլորտներում աշխատող կանանց հանդիպման կազմակերպում:	Տարբեր ոլորտներում աշխատող կանանց հետ հանդիպումների ընթացքում կին ավագանիները ներկայացրել են իրենց մասնակցությունն ու դերը ՏԻՄ որոշումների կայացման գործընթացում:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
22 Արևալիքի մարզպետարան			
35.	Մարզի համայնքներում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության ներդրման ներդրման գործընթացի մշտադիտարկման և իրավիճակի շարժընթացի գնահատման ուղղված աշխատանքների իրականացում:	Տարվա ընթացքում մարզի թվով 15 համայնքներում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության ներդրման վերաբերյալ անցկացվել են քննարկումներ, իրականացվել են մշտադիտարկումներ:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
36.	Մանկավարժական կարգերի և աշակերտների շրջանում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության իրազեկության ամրապնդման հետևողական միջոցառումների իրականացում, դպրոցի համակարգում հատուկ դասընթացների ներդրում:	Հանրակրթական դպրոցներում բազմաթիվ հանդիպումներ են կազմակերպվել մանկավարժական անձնակազմի հետ, որոնց ընթացքում ամրապնդվել է նրանց կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության գիտելիքները: Հանդիպումների ընթացքում մանկավարժները հանդես են եկել նաև որպես բանախոսներ: Աշակերտների շրջանում անցկացվել են ինտերակտիվ քննարկումներ, հանձնարարվել է թեմատիկ շարադրություններ և տրամադրվել կյուբեր:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
37.	Մարզի պետական կառույցների, ձեռներեց կանանց և տղամարդկանց շրջանում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության վերաբերյալ իրազեկության բարձրացում:	Մարզի պետական կառույցներում աշխատող, ձեռներեց կանանց և տղամարդկանց հետ կազմակերպվել են հանդիպումներ, վերհանվել են նրանց խնդիրները, նրանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների վերաբերյալ տարվել են բացատրական և իրազեկման աշխատանքներ:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
38.	Գյուղական բնակավայրերի սոցիալ-տնտեսական զարգացման գործընթացներում կանանց	Մարզի շուրջ 15 գյուղական բնակավայրերում տեղական ինքնակառավարման մարմինների, տեղական և միջազգային հասարակական կազմակերպությունների հետ համատեղ անցկացվել են հանդիպումներ, որոնց ընթացքում լուսաբանվել են կանանց	Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ

	մասնակցության հնարավորությունները ընդլայնման ուղղված միջոցառումների իրականացում:	աշխատակիցային և կենցաղային պայմանների բարելավումը և եկամուտների բարձրացումը խթանող հնարավորությունները:	
39.	ԶԼՄ-ների միջոցով կանանց և տղամարդկանց միջև սոցիալական հավասարության ձեռքբերման հարցում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հիմնախնդիրների լուսաբանման աշխատանքների իրականացում:	ԶԼՄ-ների միջոցով հասարակական-քաղաքական, սոցիալ-տնտեսական բոլոր ոլորտներում լուսաբանվել են կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովմանն ուղղված քայլերը:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
22 Գեղարքունիքի մարզպետարան			
40.	Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը հասարակական քաղաքական և տնտեսական ոլորտներում:	Մարզում կանանց հիմնահարցերով զբաղվող ՀԿ-ների, «Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցիացիա» ՀԿ-ի և ՏԻՄ-երում ընդգրկված կանանց հետ կազմակերպվել է կրոր-սեղան քննարկում:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
41.	Հասարակության տարբեր խմբերի, այդ թվում՝ երիտասարդների և առավել խոցելի խմբերի շրջանում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության վերաբերյալ ուսուցողական դասընթացների կազմակերպում:	Մարզպետարանի և «Կոլոր ՎիժՄ» Հայաստան» ՀԿ-ի հետ կազմակերպվել են դասընթացներ, քննարկումներ մարզի դպրոցների մանկավարժական կոլեկտիվների և աշակերտների մասնակցությամբ, որոնց վերաբերյալ կյուբերը հրապարակվել են մարզային «Գեղյան աշխարհ» թերթում:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
42.	Կրթության և գիտության պետական քաղաքականության մեջ կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության վերաբերյալ բարարիչի ներդրմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:	Մարզպետարանում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողովի և «Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցացիա» ՀԿ-ի հետ կազմակերպվել են «Կանանց և տղամարդկանց հավասարությունը որպես տեղական ժողովրդավարության նախարդալ և համայնքների կառավարման արդյունավետության բարձրացման միջոց» թեմայով դասընթացներ ՏԻՄ-երի ներկայացուցիչների համար: Մասնակիցներին հարողվել են գիտելիքներ քաղաքական և քաղաքացիական, մասնակցային ժողովրդավարության ինչպես նաև համայնքային բյուջեների մշակման հմտությունների վերաբերյալ:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
43.	Մարզային և համայնքային մակարդակներում կանանց և տղամարդկանց	Գեղարքունիքի մարզպետարանում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողովի 2015թ. -ի ընթացքում ամփոփել է:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել

	<p>իրավահավասարության քաղաքականության մշակման և իրականացման արդյունավետության բարձրացման, այդ աշխատանքների համակարգմանն ու մշտադիտարկմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>2014թ.-ի կատարած աշխատանքները: Մարզից 5 համայնքներ ներկայացվել են Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի «Լավագույն համայնք՝ գեներալիս հարցերի լուծման ուղղությամբ» ամենամյա մրցանակաբաշխությանը:</p>	
<p>44.</p>	<p>«Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության շրջանակներում անհավասարությունը և բռնությունը որպես ներընտանեկան կոնֆլիկտների և ամուսնալուծությունների պատճառ» թեմայով գեկույցների ներկայացում:</p>	<p>Մարզպետարանի և «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» ՀԿ-ի հետ համատեղ մարզի համայնքներում անցկացվել են սեմինար քննարկումներ ընտանեկան բռնության ենթարկված անձանց շրջանում «Կոնֆլիկտների կանխարգելում, ուղղորդում, ապաստարանների տրամադրում» թեմաներով:</p>	<p>\$ինսասավորում չի պահանջվել</p>
<p>45.</p>	<p>«Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության» ծրագրի շրջանակներում լուսաբանման աշխատանքների իրականացման հատուկ ակցիաների կազմակերպում:</p>	<p>Մարզպետարանում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար ինքնավարությունների ապահովման հարցերով զբաղվող մշտական համաձայնագրով խաթմաճեղևության, կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության արկա վիճակի գնահատման և մշտադիտարկման ապահովման նպատակով մարզային հեռուստամիջոցներով հեռարձակվել են տեսահոլովակներ, կազմակերպվել են իրազեկման նպատակով կլոր սեղան-քննարկումներ:</p>	<p>\$ինսասավորում չի պահանջվել</p>
<p>46.</p>	<p>Հասարակությունում «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության» հիմնահարցերի լուսաբանմանը, սեռի հատկանիշով խտրական գործելակերպի հաղթահարմանը և զանգվածային լրատվամիջոցներով դրանց տարածմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>Մշակվել և մարզի ԶԼՄ-ներով թողարկվել են /տեղարկվել են կայքում հոդվածներ, կազմակերպվել են հեռուստատեսային հարդրումներ/ կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հիմնահարցերի վերաբերյալ հարդրաշարեր:</p>	<p>\$ինսասավորում չի պահանջվել</p>
<p>ՀՀ Շիրակի մարզպետարան</p>			

47.	<p>Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության վերաբերյալ գիտելիքների հարյուրամեջ և կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության գալուցիկ գալուցիկ բարձրացման ուղղված միջոցառումներ:</p>	<p>2015թ. ընթացքում իրականացվել են.</p> <ul style="list-style-type: none"> • քննարկումներ՝ մանկավարժական ինստիտուտի մակարդակի վրա և հոգեբանության ֆակուլտետի ուսանողների հետ, որոնցից 11-12-րդ դասարանցիների հետ հասարակագիտություն արտադրող դասավարդման ժամերին, • իրավաբանական խորհրդատվություն՝ կանանց կողմից ղեկավարվող կանցի օժիտի իրավիճակում հայտնված 350 ընտանիքի հետ և, ըստ անհրաժեշտության հոգեբանական ծառայության, սոցիալական աջակցության տրամադրում: 	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
48.	<p>Կանանց և տղամարդկանց առողջության բարելավման ուղղված ծրագրերի իրականացում:</p>	<p>Տարվա ընթացքում բացվել է 2աբարային դիաբետի դպրոց, որտեղ 2աբարային դիաբետով հիվանդ երեխաները և կրանք ծնողները սովորում են դիաբետի վարման կանոնները: Անցկացվել են ոչ կարակիչ հիվանդությունների՝ հիպերտոնիայի, շաքարային դիաբետի, օստիոպորոզի, «Խոլեստերինը և յարդը՝ հայացք թերապիայի տեսանկյունից», «Գատտենտերոլոգիայի ակտուալ հարցեր» թեմաներով դասընթացներ: Իրականացվել են կանխարգելիչ աշխատանքներ՝ ինտուիցիային գրիչներ, գյուլուկներ, գյուլուկային որոշման թեստերի անվճար տրամադրում, ինչպես նաև: անվճար դերոբոյք՝ 4900 հիվանդի:</p>	Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ
49.	<p>Մարդային և համայնքային մակարդակներում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության մշակման և իրականացման արդյունավետության բարձրացմանը, այդ աշխատանքների համակարգմանն ու մշտադիր կանանց ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>2015թ. ընթացքում իրականացվել է գործազուրկ կանանց և տղամարդկանց գաղղվածության ապահովման ուղղված միջոցառումներ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 569 կին և տղամարդ ներգրավվել են հետևյալ ծրագրերում՝ Աշխատանքային պրակտիկա /27 կին և տղամարդ/, Աշխատանքային անմիջուկ անձանց աշխատանքի տեղավորում, աշխատավարձի միանվագ փոխհատուցում 53 անձանց: • Իրականացվել է մասագիտական ուսուցում 90 անձանց համար • Տրամադրվել է աջակցություն 5 փոքր ձեռնարկատիրական ընկերության ինքնագաղղվածության խթանման նպատակով • Իրականացվել է սեզոնային գաղղվածության ծրագիր /394 անձ, որից 26-ը եղել են հաշմանդամություն ունեցող անձ/: 	ՀՀ պետական բյուջե ֕րենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ
50.	<p>Կանանց առաջնորդության դերի բարձրացմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>Մարդի Արեգատեն, Ախուրիկ, Սեպասար, Թավշուտ համայնքների ղեկավարների և կին ակտիվիստների հետ քննարկումներ են կազմակերպվել «Քաղաքացիական ակտիվություն հիմնախելիքը և արդի մարտահրավերները» թեմայով:</p>	Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ
ՀՀ Տարվա մարգվետարան			
51.	<p>Հասարակությունում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հիմնախելիքի լուսաբանմանը, սեռի հատկանիշով խտրական գործելակերպի</p>	<p>Մարդի 5 համայնքներում /Մկրատ, Գետահովիտ, Վարագավան, Ոսկեվան, Ն. Կ. Աղբյուր/ կազմակերպվել են կլոր-սեղան քննարկումներ, սեմինար խորհրդակցություններ «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը» թեմայով:</p>	Ֆինանսավորում չի պահանջվել

	հայթահարումանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:		
52.	Կրթության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության վերաբերյալ բարդորիչի ներդրմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:	Մարզի իշխան քաղաքի թիվ 3 և թիվ 4, Դիլիջան քաղաքի թիվ 2 և թիվ 5 դպրոցների ուսուցիչների շրջանում կազմակերպվել են «Կրթության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հիմնային դիրքերը» թեմայով սեմինար դասընթացներ:	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
53.	Մարզային և համայնքային մակարդակներում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության թաղաքակնություն մշակման և իրականացման արդյունավետության բարձրացմանը, այդ աշխատանքերի համակարգմանն ու մշտադիտակմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:	<p>1. Մարզպետարանում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հարցերով զբաղվող հանձնաժողովի աշխատանքների կազմակերպման նպատակով իրավիճակ են նիստեր, կազմվել են հաշվետվություններ, արձանագրություններ, ամփոփվել և գնահատվել են կատարված աշխատանքները:</p> <p>2. Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հարցերի ուղղությամբ ՀՀ վարչապետի անենայա մրցանակաբաշխության համար հայտարարված մրցույթի անկացմանն աջակցելու նպատակով մարզպետարանում իրականացվել են նախապատրաստական աշխատանքներ: Մարզի 62 համայնքներից մի ցանկաբաշխության են ներկայացվել Գոշ, Դիլիջան, Բերդ, Բագրատաշեն, Նոյենբերյան և Աչաջուր համայնքները:</p> <p>3. Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հիմնային դիրքերի վերաբերյալ տարվա ընթացքում մարզի ԶԼՄ-ներով իրականացվել են լուսաբանման աշխատանքներ՝ տեղադրվել են հոդվածներ, կազմակերպվել հեռուստատեսային հաղորդումներ:</p>	Ֆինանսավորում չի պահանջվել
ՀՀ Սյունիքի մարզպետարան			
54.	Կանանց և տղամարդկանց առողջության բարելավմանն ուղղված ծրագրերի իրականացում:	ՀՀ Սյունիքի մարզպետարանի և Կոլո Կիժի միջազգային կազմակերպության հետ համատեղ առողջապահության ոլորտի մասնագետների մասնակցությամբ կազմակերպվել են կլոր-սեղան քննարկումներ, տեղեկատվական իրազեկման աշխատանքներ առողջ ապրելակերպի վերաբերյալ:	Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ
56.	Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության թեմաներով դասընթացների, սեմինարների, կլոր-սեղան քննարկումների կազմակերպում տարբեր ոլորտներ մասնագետների մասնակցությամբ:	«Նոր Սերունդ» Մարդափորական ՀԿ-ի կողմից կազմակերպվել է խտրականության դեմ պայքարի և կանխարգելման միջոցներ թեմայով հանդիպում: «Կանայք տեղակալն ժողովրդավարական գործընթացներում» ծրագրի շրջանակում վերապատրաստվել են թվով 70 կանայք:	Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ
57.	Մարզային և համայնքային	ՀՀ Սյունիքի մարզպետարանում մարզպետարանում կանանց և	Օրենքով չարգելված այլ

	<p>մակարդակներում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության բարոյակամության մշակման և իրականացման արդյունավետության բարձրացմանը, այդ աշխատանքերի համակարգմանն ու մշտադիրականն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>տղամարդկանց իրավահավասարության հարցերով զբաղվող հանձնաժողովի կողմից իրավիճակ է 2 կիստ, որտեղ քննարկվել են՝</p> <ul style="list-style-type: none"> • Կանաց և տղամարդկանց իրավահավասարության բարոյակամության միջոցառումների տարեկան ծրագրի շրջանակներում կատարված աշխատանքները և ներկայացվել անկողում արդյունքները, • Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար ինարավորությունների ապահովման 2016-2020թթ. ռազմավարական կտր ծրագիրը և ներկայացվել առաջարկություններ: 	<p>Ֆինանսավորման աղբյուրներ</p>
<p>58.</p>	<p>Մարզում գործող զանգվածային լրատվական միջոցներով /մամուլ, հեռուստատեսություն/ Կանաց և տղամարդկանց իրավահավասարության բարոյակամության լուսաբանում:</p>	<p>Մարզային լրատվամիջոցներով ցուցադրվել են Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հիմնախնդիրները լուսաբանող հեռուստատեսային հարդրումներ:</p>	<p>Օրենքով չարգելված այլ ֆինանսավորման աղբյուրներ</p>
<p>Երևանի քաղաքապետարան</p>			
<p>59.</p>	<p>Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հիմնախնդիրների լուսաբանմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:</p>	<p>1. Երևանի քաղաքապետարանում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հարցերով զբաղվող հանձնաժողովի նախաձեռնությամբ Երևան քաղաքի վարչական շրջանների հանձնաժողովների հետ պարբերաբար կազմակերպվել են 2015 թվականի ծրագրի շրջանակներում իրականացվելիք միջոցառումների վերաբերյալ քննարկումներ, անցկացվել է առկա խնդիրների իրափճակի գնահատում:</p> <p>2. Երևանի քաղաքապետարանի ենթակայության հանրակրթական, ինչպես նաև երաժշտական դպրոցների աշակերտների համար կազմակերպվել են քննարկումներ և գրույցներ կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության վերաբերյալ:</p> <p>3. Երևանի քաղաքապետարանի առողջապահական ընկերությունների աշխատակիցների համար կազմակերպվել են հանդիպում-քննարկումներ:</p> <p>4. Երևան քաղաքի սոցիալական ծառայությունների տարածքային բաժիններում կատարվել է ընտանիքների՝ կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության իրափճակի մշտադիտարկում, սոցիալապես ծանր իրափճակներում հայտնված ընտանիքներին տրամադրված իրավաբանական, հոգեբանական խորհրդատվությունների միջոցով քննակվել, վերլուծվել և բացահայտվել է ընտանիքի հիմնախնդիրը և տրամադրվել է համապատասխան սոցիալական աջակցություն:</p> <p>5. Երևան քաղաքի սոցիալական ծառայությունների տարածքային բաժինների աշխատակիցների շրջանում կատարվել են քննարկումներ, հարց ու պատասխան բանավեճեր:</p> <p>6. «Միջոցների ռիսկերի նվազեցման ազգային պլատֆորմ» ՀԿ-ի հետ համագործակցությամբ կազմակերպվել է «Կանանց և տղամարդկանց</p>	<p>Ֆինանսավորում չի պահանջվել</p>

		<p>իրավահավասարություն» թեմայով սեմինար, որտեղ քննարկվել է Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության առկա իրավիճակը:</p> <p>7. Երևան քաղաքի 12 վարչական շրջանների կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողովների կողմից կազմակերպվել են սեմինարներ քննչության խոցելի խմբերի համար և տրամադրվել տեղեկատվական նյութեր:</p> <p>8. Երևան քաղաքի Ալյան վարչական շրջանում «Արևիկ» և «Տաթև» ՀԿ հաշմանդամ երեխաների ծնողների հետ կազմակերպվել են գենդերային հիմնախնդիրների վերաբերյալ գրույցներ, սնանավոր դեպքերի քննարկումներ:</p> <p>9. Երևան քաղաքի Դավթաշեն վարչական շրջանի երիտասարդական կազմակերպության կողմից կազմակերպվել են քննարկումներ Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հիմնախնդիրների վերաբերյալ:</p> <p>10. Երևան քաղաքի Էրեբունի վարչական շրջանում «Կանանց աջակցման կենտրոն» և «Կանանց իրավունքների կենտրոն» ՀԿ-ների հետ կազմակերպվել են Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հիմնախնդիրների վերաբերյալ գրույցներ, սնանավոր դեպքերի քննարկումներ:</p>
--	--	---

Հավելված 6. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 2011թ. ապրիլի 26-ի «Սոցիալական պաշտպանության առանձին ենթաուղրտների իրավիճակի բնութագրիչները հաստատելու մասին» թիվ 34-Ա/1 հրաման



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐԻ
ՆԱԽԱՐԱՐ**

Հ Ր Ա Մ Ա Ն

«26» 04 2011 թ.

N 34-Ա/1

**ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏԻ ԱՌԱՆՁԻՆ
ԵՆԹԱՈՒՐՏՆԵՐԻ ԻՐԱՎԻՃԱԿԻ ԲՆՈՒԹԱԳՐԻՉՆԵՐԸ ՀԱՍՏԱՏԵԼՈՒ
ՄԱՍԻՆ**

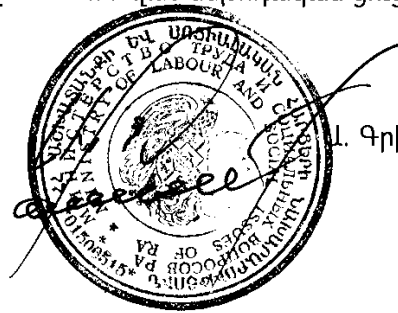
Ղեկավարվելով ՀՀ Կառավարության 2002 թվականի նոյեմբերի 14-ի թիվ 1821-Ն որոշմամբ հաստատված ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության (այսուհետ՝ նախարարություն) կանոնադրության 12-րդ կետի դ) ենթակետի և 2010 թվականի հունվարի 14-ի թիվ 18-Ն որոշմամբ հաստատված հավելվածի 4-րդ կետի պահանջներով՝

ՀՐԱՄԱՅՈՒՄ ԵՄ

1. Հաստատել՝
 - 1) սոցիալական պաշտպանության որոտի առանձին ենթաուղրտների իրավիճակի բնութագրիչները՝ համաձայն N1 հավելվածի.
 - 2) սոցիալական պաշտպանության որոտի և դրա առանձին ենթաուղրտների վրա նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերի ազդեցության գնահատման մեթոդական ցուցումները՝ համաձայն N2 հավելվածի
2. <<Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտ>> պետական ոչ առևտրային կազմակերպության (այսուհետ՝ կազմակերպություն) տնօրենին՝ ըստ անհրաժեշտության ապահովել Նախարարության կողմից մշակվող կամ Նախարարություն ներկայացված նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերի՝ սոցիալական պաշտպանության ոլորտի և առանձին ենթաուղրտների վրա ազդեցության գնահատման աշխատանքների իրականացումը:
3. Նախարարության աշխատակազմի կառուցվածքային ստորաբաժանումների ղեկավարներին՝ Կազմակերպությունից ստացված համապատասխան գնահատման, ինչպես նաև այդ գնահատման վերաբերյալ նախարարության աշխատակազմի առանձնացված

ստորաբաժանումներից ստացված կարծիքների (վերջինիս առկայության դեպքում) հիման վրա կազմել նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերի՝ սոցիալական պաշտպանության ոլորտում կարգավորման ազդեցության գնահատման եզրակացության ամփոփ նախագիծ և ներկայացնել ոլորտը համակարգող նախարարի տեղակալի համաձայնեցմանը:

4. Նախարարության աշխատակազմի կառուցվածքային ստորաբաժանումների ղեկավարներին և Կազմակերպության տնօրենին՝ նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերի՝ սոցիալական պաշտպանության ոլորտում կարգավորման ազդեցության գնահատումն իրականացնել ՀՀ Կառավարության 2010 թվականի հունվարի 14-ի թիվ 18-Ն որոշման պահանջներին համապատասխան՝ առաջնորդվելով սույն հրամանի 1-ին կետով հաստատված մեթոդական ցուցումներով:



Լ. Գրիգորյան

Սոցիալական պաշտպանության ոլորտի առանձին ենթաօլորտների
 իրավիճակի բնութագրիչներ

Հ/Հ	Սոցիալական պաշտպանության բնագավառի իրավիճակի բնութագրիչները՝ ըստ առանձին ենթաօլորտների, ռազմավարական և շահառուների վրա ունեցած ազդեցությունների	Իրավական ակտի նախագծի ազդեցության բնույթը				
		դրական	բացասական	չեզոք ազդեցություններ	առաջին աստիճան	երկրորդ աստիճան
1.	Կենսաթոշակային ապահովության և սոցիալական ապահովագրության ենթաօլորտ					
1.1.	Ռազմավարական ազդեցությունների բնութագրիչներ					
1.1.1.	Միջին կենսաթոշակի չափի հարաբերությունը միջին աշխատավարձին					
1.2.	Շահառուների վրա ունեցած ազդեցությունների բնութագրիչներ					
1.2.1	Հիմնական կենսաթոշակի չափը					
1.2.2.	Աշխատանքային ստաժի մեկ տարվա արժեքը					
1.2.3.	Միջին աշխատանքային կենսաթոշակի չափը					
1.2.4.	Միջին սոցիալական կենսաթոշակի չափը					
1.2.5.	Շարքային զինծառայողներին վճարվող միջին զինվորական կենսաթոշակի չափը					
1.2.6.	Ժամանակավոր անաշխատունակության դեպքում նպաստը հաշվարկելու համար հիմք ընդունվող միջին ամսական աշխատավարձի առավելագույն շեմը					
1.2.7.	Ժամանակավոր					

	անաշխատունակության դեպքում նպաստը հաշվարկելու համար հիմք ընդունվող միջին ամսական աշխատավարձի նվազագույն շեմը					
2.	Սոցիալական աջակցության ենթաաղյուսակ					
2.1.	<i>Ռազմավարական ազդեցությունների բնութագրիչներ</i>					
2.1.1.	Նպաստառու ընտանիքների թվի փոփոխություն					
2.1.2.	Ընտանեկան նպաստի հասցեականության փոփոխություն					
2.1.3.	Աղքատության մակարդակի փոփոխություն					
2.1.4.	Մինչև 2 տարեկան երեխայի խնամքի նպաստ ստացողների թվի փոփոխություն					
2.2.	<i>Շահառուների վրա ունեցած ազդեցությունների բնութագրիչներ</i>					
2.2.1	Նպաստառուների թվի փոփոխություն					
2.2.2.	Սոցիալական աջակցության տրամադրման մատչելիություն					
2.2.3.	Սոցիալական պաշտպանության իրավունքի իրացում					
3.	Ընտանիքի, կանանց և երեխաների հիմնահարցերի ենթաաղյուսակ					
3.1.	<i>Ռազմավարական ազդեցությունների բնութագրիչներ</i>					
3.1.1.	Երեխաների իրավունքների պաշտպանություն					
3.1.2.	Գենդերային հավասարություն					
3.1.3.	Մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) կանխարգելում					
3.2.	<i>Շահառուների վրա ունեցած ազդեցությունների բնութագրիչներ</i>					
3.2.1.	Կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված երեխաների իրավունքների					

	պաշտպանության ապահովում					
3.2.2.	Առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների սոցիալական երաշխիքների ապահովում					
3.2.3.	Գենդերային բռնության կանխարգելում					
3.2.4.	Մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) զոհերին աջակցության տրամադրում					
3.2.5.	Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների մասին իրազեկվածություն					
4.	Տարեցների և հաշմանդամների հիմնահարցերի ենթաուլորտ					
4.1.	<i>Ռազմավարական ազդեցությունների բնութագրիչներ</i>					
4.1.1.	Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանություն					
4.1.2.	Հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար հավասար հնարավորությունների և հավասար պայմանների ապահովում					
4.1.3.	Հաշմանդամություն ունեցող անձանց վերականգնում և հասարակության մեջ ներառում					
4.1.4.	Տարեցների իրավունքների պաշտպանություն					
4.2.	<i>Շահառուների վրա ունեցած ազդեցությունների բնութագրիչներ</i>					
4.2.1.	Տարեցների բնակարանային և սոցիալ- կենցաղային պայմաններ					
4.2.2.	Միայնակ տարեցների և հաշմանդամների տնային սպասարկում					
4.2.3.	Տարեցներին մատուցվող ծառայությունների մատչելիություն					
4.2.4.	Խնամքի և սոցիալական					

	սպասարկման պայմանները բնակչության սոցիալական պաշտպանության հաստատություններում					
4.2.5.	Հաշմանդամություն ունեցող անձանց մատուցվող ծառայությունների մատչելիություն					
5.	Աշխատանքի, աշխատավարձի և զբաղվածության ենթաոլորտ					
5.1.	<i>Ռազմավարական ազդեցությունների բնութագրիչներ</i>					
5.1.1.	Գործազրկության մակարդակի փոփոխություն					
5.1.2.	Համապատասխանելիությունը աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքներին					
5.1.3.	Թափուր աշխատատեղերի թվի փոփոխություն					
5.1.4.	Միջին ամսական աշխատավարձի մակարդակի փոփոխություն					
5.1.5.	Ոչ ֆորմալ զբաղվածության մակարդակի փոփոխություն					
5.2.	<i>Շահառուների վրա ունեցած ազդեցությունների բնութագրիչներ</i>					
5.2.1.	Աշխատանքի վարձատրությանն ուղղված միժոցների փոփոխություն					
5.2.2.	Աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների կանխարգելում					
5.2.3.	Աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերի զբաղվածության մակարդակի փոփոխություն					
5.2.4.	Աշխատանքի պայմանների փոփոխություն					
4.	Ժողովրդագրության հիմնախնդիրների ենթաոլորտ					
4.1.	<i>Ռազմավարական ազդեցությունների բնութագրիչներ</i>					
4.1.1.	Բնակչության թվաքանակի					

	փաստացի աճ					
4.1.2.	Բնակչության արտագաղթի նվազեցում					
4.1.3.	Բնակչության ներգաղթի աճ					
4.1.4.	Բնակչության բաշխվածության տարածքային անհամամասնությունների մեղմում					
4.2.	<i>Շահառուների վրա ունեցած ազդեցությունների բնութագրիչներ</i>					
4.2.1.	Ծնելիության խրախուսում					
4.2.2.	Ամուսնությունների թվի փոփոխություն					
4.2.3.	Ամուսնալուծությունների թվի փոփոխություն					
4.2.4.	Նորաստեղծ ընտանիքներին տրամադրվող արտոնություններ					
4.2.5.	Մահացության (այդ թվում մայրա և մանկամահացության) ընդհանուր թվի փոփոխություն					
4.2.6	Ենթակառուցվածքների բավարարության աստիճան					

Մ Ե Թ Ո Ղ Ա Կ Ա Ն Ց ՈՒ Ց ՈՒ Մ Ն Ե Ր

**ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏԻ ԵՎ ԴՐԱ ԱՌԱՆՁԻՆ
ԵՆԹԱՈԼՈՐՏՆԵՐԻ ՎՐԱ ՆՈՐՄԱՏԻՎ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ ՆԱԽԱԳԾԵՐԻ
ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ**

1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

1. Սույն մեթոդական ցուցումները նախատեսված են աջակցելու «Իրավական ակտերի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 27.1-րդ և 28-րդ հոդվածների և Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության 2010 թվականի հունվարի 14-ի «Նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերի՝ սոցիալական պաշտպանության ոլորտում կարգավորման ազդեցության գնահատման իրականացման կարգը հաստատելու մասին» N 18-Ն որոշման (այսուհետ՝ որոշում) պահանջների կատարմանը և պարզաբանում են որոշմամբ նախատեսված սոցիալական պաշտպանության ոլորտի և դրա առանձին ենթաոլորտների վրա իրավական ակտի նախագծի (այսուհետ՝ նախագծի) ազդեցության գնահատման գործընթացը:

2. Նախագծի ազդեցության գնահատումն իրականացվում է սոցիալական պաշտպանության ոլորտի հետևյալ առանձին ենթաոլորտներում.

- 1) կենսաթոշակային ապահովություն,
- 2) սոցիալական աջակցություն,
- 3) ընտանիքի, կանանց և երեխաների հիմնահարցեր,
- 4) տարեցների և հաշմանդամների հիմնահարցեր,
- 5) աշխատանք, աշխատավարձ և զբաղվածություն,
- 6) ժողովրդագրություն:

3. Սոցիալական պաշտպանության ոլորտի առանձին ենթաոլորտների իրավիճակի բնութագրիչներն հաստատվում են «Վ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի (այսուհետ՝ նախարար) հրամանով և կարող են փոփոխվել՝ կախված ոլորտի ռազմավարական խնդիրներից:

4. Որոշման 3-րդ կետի 1-ին ենթակետի համաձայն՝ սոցիալական պաշտպանության ոլորտի առանձին ենթաոլորտների իրավիճակի բնութագրիչներն իրենց բնույթով լինում են՝

- 1) ռազմավարական (ոլորտում վարվող քաղաքականության) ազդեցության,
- 2) շահառուների վրա ազդեցության:

5. Ռազմավարական ազդեցության են համարվում այն բնութագրիչները, որոնցով կարելի է որոշել Նախագծի հնարավոր ազդեցությունը ոլորտում վարվող քաղաքականության վրա՝ պետության համապատասխան ռազմավարական ծրագրերի տեսանկյունից

6. Շահառուների վրա ազդեցության են համարվում այն բնութագրիչները, որոնցով կարելի է որոշել Նախագծի հնարավոր ազդեցությունը սոցիալական պաշտպանության ոլորտի շահառուների վրա:

7. Համաձայն որոշման 6-րդ կետի՝ իրավիճակի բնութագրիչների վրա Նախագծի որակական հնարավոր ազդեցության տեսակներն են՝

- 1) դրական.
- 2) բացասական.
- 3) չեզոք:

8. Համաձայն որոշման 10-րդ կետի՝ իրավիճակի բնութագրիչների վրա նախագծի քանակական հնարավոր ազդեցության տեսակներն են՝

- 1) առաջին աստիճան.
- 2) երկրորդ աստիճան:

9. Որոշման 7-րդ, 8-րդ, 9-րդ, 11-րդ և 12-րդ կետերով սահմանվում են իրավիճակի բնութագրիչների վրա նախագծի որակական և քանակական ազդեցությունները.

10. Որոշմամբ սահմանվում են նաև նախագծի որակական ազդեցությունների գնահատման գործակցի (K;) արժեքները՝ համապատասխանաբար դրական ազդեցության դեպքում՝ +1, բացասական ազդեցության դեպքում՝ -1 և չեզոք ազդեցության դեպքում՝ 0, ինչպես նաև քանակական ազդեցությունների գնահատման գործակցի (P;) արժեքները՝ համապատասխանաբար առաջին աստիճանի ազդեցության դեպքում՝ 5, երկրորդ աստիճանի ազդեցության դեպքում՝ 2:

11. Որոշակի առանձնահատուկ դեպքերում նշված գործակիցների, ինչպես նաև նախագծի ազդեցության բնույթը սահմանվում է որոշման 16-րդ և 17-րդ կետերով:

2. ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅԸ

10. Նախագծի ազդեցության գնահատման գործընթացը բաղկացած է հետևյալ հաջորդական փուլերից՝

- 1) նախագծի ուսումնասիրություն և սոցիալական պաշտպանության ոլորտի կամ առանձին ենթաօլորտների վրա դրա հնարավոր ազդեցության վերլուծություն.
- 2) նախագծի սոցիալական պաշտպանության ոլորտի կամ դրա առանձին ենթաօլորտների իրավիճակի բնութագրիչների վրա ունեցած որակական և քանակական ազդեցությունների որոշում՝ համապատասխան նշում կատարելով նախարարի սույն հրամանի հավելված 1-ում բերված ձևում.
- 3) որոշված ազդեցություններից ելնելով՝ բնութագրիչներին համապատասխան միավորների ամրագրում՝ համաձայն սույն ցուցումների 10-րդ կետի.
- 4) առանձին ենթաօլորտի վրա Նախագծի ռազմավարական և շահառուների վրա ունեցած ազդեցության գնահատման (ԵԱԳ) արժեքի հաշվարկումը՝ համաձայն որոշման 14-րդ կետի 2-րդ բանաձևի.
- 5) ոլորտի վրա նախագծի ռազմավարական և շահառուների վրա ունեցած ընդհանրական ազդեցության գնահատման (ՈԱԳ) արժեքի հաշվարկումը՝ համաձայն որոշման 14-րդ կետի 1-ին բանաձևի.
- 6) սոցիալական պաշտպանության ոլորտի վրա նախագծի ունեցած ընդհանրական ազդեցության գնահատումը (ՈԱԳ արժեքի հաշվարկումը՝ համաձայն որոշման 14-րդ կետի 1-ին բանաձևի).
- 7) գնահատման արդյունքներով որոշման N 2 ձևում բերված ամփոփաթերթի լրացում.

8) ամփոփաթերթի՝ լրացուցիչ կարծիք մասում նախագծի վերաբերյալ առաջարկվող փոփոխությունների և լրացումների, դրանց հիմնավորումների կամ այլ առանձնակի կարծիքների ներկայացում:

9) որոշման N 3 ձևով նախատեսված ժամանակացույցի լրացում:

10) գնահատման փաստաթղթերի վավերացում գնահատողի կողմից:

3. ԻՐԱՎԻՃԱԿԻ ԲՆՈՒԹԱԳՐԻՉՆԵՐԻ ՎՐԱ ՆԱԽԱԳԾԻ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ ՈՐՈՇՈՒՄԸ

11. Իրավիճակի բնութագրիչներն իրենց բնույթով բաժանվում են հետևյալ խմբերի՝

1) Ուղիղ համեմատական (ՈւՀ) ազդեցության բնութագրիչներ:

2) Հակադարձ համեմատական (ՀՀ) ազդեցության բնութագրիչներ:

3) Փոփոխական բնույթի (ՓԲ) ազդեցության բնութագրիչներ:

12. ՈւՀ ազդեցության բնութագրիչներ կոչվում են այն բնութագրիչները որոնց դրական փոփոխությունը (աճը) գնահատվում է դրական, իսկ բացասական փոփոխությունը (նվազումը)՝ բացասական:

13. ՀՀ ազդեցության բնութագրիչներ կոչվում են այն բնութագրիչները որոնց դրական փոփոխությունը (աճը) գնահատվում է բացասական, իսկ բացասական փոփոխությունը (նվազումը)՝ դրական:

14. ՓԲ ազդեցության բնութագրիչներ կոչվում են այն բնութագրիչները, որոնց դրական կամ բացասական փոփոխությունը (աճը կամ նվազումը) կարող են ունենալ ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական գնահատում:

INTRODUCTION

Actuality of research

Gender equality, as a fundamental principle, is an integral part of human rights and one of the main characteristics of democratic country. Gender equality means equal opportunities for women and men, which is assured both in legal documents and in law-enforcement practice.

Effective legislation on gender equality has an important significance for assurance of equal rights and equal opportunities for women and men in all spheres of public life, as well as for prevention of manifestations of sex based discrimination. Legislation on gender equality should assure that rights and interests of men and women are equally considered during the development of all policies. During the last decades numerous states take measures to provide formal (de jure) equality between men and women, adopting corresponding normative legal acts. However, the inequality between women and men continues to exist both in public and private spheres.

On 20 May 2013, Armenia has adopted the Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men". It is an important document to have a material legal basis for fight against sex based discrimination. However, gender discrimination continues to be one of the problematic issues in our society.

The given legal analytical research has the aim to conduct a comprehensive study on the provision of the RA Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men" and its implementation and to reveal the legal gaps and problems. The analysis has resulted in recommendations for improvement of legislation and law enforcement practice based thereon, which may be useful for role-players and decision-makers of the development of sphere policy.

Methodology of research

The research has been conducted on the basis of legal comparative methodology, in the scopes of which the provisions of the RA Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men" have been analyzed in comparison with the RA international obligations, international standards and best practices. Besides, the methodology of examination, analysis and legal assessment of law enforcement practice of legislative provisions were also used during the analysis of the RA Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men".

1. PROCESS OF DEVELOPMENT AND ADOPTION OF THE LAW "ON PROVISION OF EQUAL RIGHTS AND EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN"

1.1. Normative legal basis for the development and adoption of the Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men"

The RA Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men" was developed and adopted on the basis of numerous international documents and domestic normative legal acts.

International documents. The RA international obligations regarding protection of women and elimination of all forms of discrimination against women are enshrined in the following international documents:

1. UN Covenant of 1966 on Civil and Political Rights and on Economic, Social and Cultural Rights (Armenia has acceded in 1993), which obliges the Member states to undertake to ensure the equal right of men and women to the enjoyment of all civil, political, economic, social and cultural rights set forth in the Covenants¹.

2. UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) (Armenia has acceded in 1993), according to Article 2 of which Armenia is obliged: (a) to embody the principle of the equality of men and women in their national constitutions or other appropriate legislation if not yet incorporated therein and to ensure, through law and other appropriate means, the practical realization of this principle; (b) to adopt appropriate legislative and other measures, including sanctions where appropriate, prohibiting all discrimination against women; (c) to establish legal protection of the rights of women on an equal basis with men and to ensure through competent national tribunals and other public institutions the effective protection of women against any act of discrimination; (d) to refrain from engaging in any act or practice of discrimination against women and to ensure that public authorities and institutions shall act in conformity with this obligation; (e) to take all appropriate measures to eliminate discrimination against women by any person, organization or enterprise; (f) to take all appropriate measures, including legislation, to modify or abolish existing laws, regulations, customs and practices which constitute discrimination against women; (g) to repeal all national penal provisions which constitute discrimination against women².

3. UN Convention on the Political Rights of Women (entered into force in 2008 for Armenia), which defines that women shall be entitled to vote in all elections, to be eligible for election to all publicly elected bodies and to hold public office, established by national law on equal terms with men, without any discrimination³:

4. Convention on the Rights of Persons with Disabilities (entered into force on 22 October 2010 for Armenia), Article 6 of which defines that state parties recognize that women and girls with disabilities are subject to multiple discrimination, and in this regard shall take measures to ensure the full and equal enjoyment by them of all human rights and fundamental freedoms⁴.

1. Covenant on Civil and Political Rights, Article 3, Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, Article 3

2. <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=60505>

3. <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=75463>

4. http://www.un.am/res/UN%20Treaties/III_15.pdf

5. CoE European Convention of 1950 on Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Article 14 of which defines that the enjoyment of the rights and freedoms set forth in this Convention shall be secured without discrimination on any ground, including sex ⁵.

6. Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (4 November, 2000), according to which the enjoyment of any right set forth by law shall be secured without discrimination on any ground, including sex ⁶.

7. Revised European Social Charter (Armenia has acceded in 2004), according to Article 20 of which with a view to ensuring the effective exercise of the right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the grounds of sex, the Parties undertake to recognize that right and to take appropriate measures to ensure or promote its application. Besides, Article E of Part V of Charter stipulates that the enjoyment of the rights set forth in the Charter shall be secured without discrimination ⁷.

8. CoE Convention of 2005 on Action against Trafficking in Human Beings (has entered into force in 2008 for Armenia), Article 3 of which stipulates, the principle of non-discrimination in the process of implementation of the provisions of Convention ⁸.

9. 1995 Beijing Declaration and Platform for Action adopted in the Fourth World Conference on Women, which reaffirms that the human rights of women and of the girl child are an inalienable, integral and indivisible part of all human rights and fundamental freedoms; and that the equality between women and men is a condition for social justice ⁹.

10. Recommendations of Committee of Ministers of Council of Europe (Recommendation No. R(84)17 on equality between men and women in the media ¹⁰, Recommendation No. R(85)2 on legal protection against sex discrimination¹¹, Recommendation No. R(85)4 on Violence in the Family¹², Recommendation No. R(96)5 on reconciling work and family life¹³, Recommendation No. R(98)14 on Gender mainstreaming¹⁴, Recommendation No. R(2002)5 on the protection of women against violence ¹⁵, Recommendation No. R(2003)3 on Balanced participation of women and men in political and public decision making¹⁶, Recommendation No. Rec(2007)17 on gender equality standards and mechanisms¹⁷), which detail and develop the standards on equality between women and men.

5. <http://static.echr.am/pdf/ae89a53545a8475a239b0db8114a52cc.pdf>

6. <http://static.echr.am/pdf/ae89a53545a8475a239b0db8114a52cc.pdf>

7. <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=24230>

8. <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=75324>

9. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf>

10. <https://rm.coe.int/16804ec678>

11. <https://rm.coe.int/168058ff43>

12. <http://www.legislationline.org/documents/action/popup/id/7997>

13. <https://rm.coe.int/16804d4ea1>

14. <https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=1497046&SecMode=1&DocId=491098&Usage=2>

15. <http://www.legislationline.org/documents/action/popup/id/7972>

16. https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805e0848

17. https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805d4aa3

11. **Council of Europe Gender Equality Strategy 2014-2017**¹⁸, which lists five strategic objectives in the sphere of gender equality.

12. **Report of Working Group of Human Rights Council on Universal Periodic Review from 3 April 2015**, Points 120.53- 120.70 of which highlight the necessity to take legislative measures for fight against gender discrimination and to assure the implementation of the law on gender equality¹⁹.

Domestic legal acts. The domestic legal basis for development of the Draft Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men" was defined by the following normative legal acts:

1. **RA Constitution with amendments of 2005**, Article 14.1 of which stipulates that all human beings are equal before the law. Sex based discrimination is prohibited²⁰.

2. **RA Criminal Code**, Article 143 of which stipulates criminal liability for breach of legal equality of individual and citizen²¹.

3. **RA Labour Code**, which defines the gender equality as a principle of labour legislation and stipulates that men and women shall get an equal pay for the same or equivalent work. In accordance with Article 180, Part 3 of Labour Code in case of the application of the qualification system of work one and the same criteria shall be applied for both men and women and this system shall be developed in a way, which will exclude any gender discrimination²².

4. In 2009, **Concept Paper on Gender Policy** was developed by the RA Government²³, which describes the state policy for provision of equal rights and opportunities of women and men. The Concept Paper includes strategy to introduce gender criteria in all spheres of social political life, as well as to respond to the objectives of improvement of gender policy in decision making, economic reforms, education and health spheres, to address the problems of human trafficking and gender violence.

5. **2011-2015 RA Gender Policy Action Plan**²⁴, which addresses all spheres set forth in the Concept Paper and states special goals for each sphere. Although the Action Plan does not define gender mainstreaming approach, it requires "to integrate the gender component into the country's strategic programs of political and economic development and to introduce a mechanism for a gender expert examination of socioeconomic programs and projects". Action Plan also stipulates the integration of gender into the budgeting and planning processes, as well as gradual application of gender budgeting at various stages of the budgetary cycle.

18. <https://rm.coe.int/1680590174>

19. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/076/18/PDF/G1507618.pdf>

20. <http://concourt.am/armenian/constitutions/index2005.htm>. It should be mentioned that the RA Constitution with amendments of 6 December 2015 stipulates the legal equality of women and men in a separate Article (Article 30), in addition to prohibition of discrimination based on sex (Article 29) (<http://concourt.am/armenian/constitutions/index2015.htm>). Besides, pursuant to Article 86 of the RA Constitution with amendments of 2015 the promotion of actual equality between women and men is defined as one of the objectives of state policy in the economic, social and cultural spheres.

21. <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=113216>

22. <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=107116>, Article 3, Article 178, Part 2, Article 180, Part 3

23. Government of Republic of Armenia, 2010, RA Concept Paper of Gender Policy, Yerevan

24. Government of Republic of Armenia, 2011, 2011-2015 RA Gender Policy Action Plan, Yerevan

1.2.Process of development of the law

The development of Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men" has been initiated by the RA Ministry of Labour and Social Affairs and Heghine Bisharyan, Member of National Assembly. On 02.12.2011 the draft was submitted to National Assembly. Before the circulation of joint draft law presented by the RA Government and Member of National Assembly, separate drafts of law on the same object of regulation were developed. In particular, on 09.01.2009 Heghine Bisharyan and Hovhannes Margaryan, Members of the National Assembly have submitted the RA Draft Law on "State Guarantees for Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men", which has not been included in session of agenda of National Assembly. Hereinafter, on 12.10.2011 the RA Government has submitted the Draft Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men"²⁵.

25. http://parliament.am/draft_history.php?id=5217&lang=arm

2. LEGAL COMPARATIVE ANALYSIS OF LAW

2.1. The structure and brief introduction of the RA Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men"²⁶

According to Article 1 of the RA Law on "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men" the Law defines the guarantees of provision of equal rights and equal opportunities for women and men in all spheres of political, social, economic, cultural and public life and regulates the relationships arising therefrom.

Articles 2, 3 and 4 of the RA Law on "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men" define the objective and tasks of the law, concepts used in the law and the principles of gender equality policy.

Article 6 of the RA Law on "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men" defines the prohibition of direct and indirect gender discrimination in the spheres of public life, and stipulates the forms of direct and indirect discrimination. Besides, the same Article defines the cases which are not considered as gender discrimination.

Chapter 2 of the RA Law on "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men" regulates the state policy for provision of gender equality, the monitoring of its implementation and gender statistics.

Chapter 3 of the RA Law on "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men" defines the guarantees of gender equality in administration and public service.

Chapter 4 of the RA Law on "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men" regulates the implementation of state policy on provision of gender equality by the RA Government, authorized state body and local self-government bodies. Besides, this Chapter regulates the issues of support of civil society to the provision of gender equality and gender expertise of normative legal acts.

Chapter 5 of the RA Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men" sets forth the legal guarantees of implementation of law, and Chapter 6 regulates the legal relationships concerning the funding of the implementation of state policy on provision of gender equality.

2.2. The content of international obligation of the state to provide gender equality and the features of the legislative base

According to General Recommendation No. 28 adopted by the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women²⁷ State parties must address all aspects of their legal obligations under the Convention to respect, protect and fulfil women's right to non-discrimination and to the enjoyment of equality. The obligation to respect requires that States parties refrain from making laws, policies, regulations, programmes, administrative procedures and institutional structures that directly or indirectly result in the denial of the equal enjoyment by women of

26. <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=83841>

27. <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/CEDAW-C-2010-47-GC2.pdf> , Points 8-13

their civil, political, economic, social and cultural rights. The obligation to protect requires that States parties protect women against discrimination by private actors and take steps directly aimed at eliminating customary and all other practices that prejudice and perpetuate the notion of inferiority or superiority of either of the sexes, and of stereotyped roles for men and women. The obligation to fulfil requires that States parties take a wide variety of steps to ensure that women and men enjoy equal rights de jure and de facto, including, where appropriate, the adoption of temporary special measures in line with article 4 (1) of the Convention. This entails obligations of means or conduct and also obligations of results.

According to Point 10 of General Recommendation No. 28²⁸ state parties have an obligation not to cause discrimination against women through acts or omissions; they are further obliged to react actively against discrimination against women, regardless of whether such acts or omissions are perpetrated by the State or by private actors.

For the implementation of the abovementioned obligations of the state it is important to create legal basis for the provision of equality between women and men, which should comply with the international standards.

CoERecommendation Rec(2007)17 of the Committee of Ministers on gender equality standards and mechanisms²⁹ introduces the standards and principles, which the states should take into account while taking necessary measures to implement gender equality in practice. In particular, according to Point 5 of this Recommendation national gender equality legislation is a necessary basis for effective policy measures to promote gender equality and eliminate discrimination on the grounds of sex, as well as a basic tool for raising awareness on gender equality.

Governments should give priority to the development, adoption and enforcement of effective national gender equality legislation, and to the integration of a gender perspective into all areas of governance, both in laws and policies³⁰. Elements indicating states' political will and commitment to gender equality in this regard include the following:

- i. inclusion of the principle of non-discrimination on the grounds of sex and of the principle of equality of women and men in national constitutions or in other fundamental laws;
- ii. adoption/existence of legislation prohibiting sex based discrimination in all aspects of life and all areas of society, and ensuring de jure gender equality, including effective sanctions in cases of violation of the law;
- iii. adoption/existence of legislation allowing the use of positive action/temporary special measures to overcome the effects of structural and historic discrimination and to accelerate the achievement of de facto equality;
- iv. adoption/existence of mechanisms for regular and systematic scrutiny of all internal laws in order to guarantee that no direct or indirect sex based discriminatory provisions are adopted or maintained in the existing legislation;
- v. establishment/existence of specialised institutional mechanisms for the enforcement of gender equality legislation;
- vi. establishment/existence of specialised institutional mechanisms entrusted with the task of receiving complaints from individuals and groups on al-

28. See *ibid.*

29. https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805d4aa3

30. See *ibid.*, Point 14

leged violations of gender equality provisions. The submission of a complaint to such a mechanism and the subsequent opinion it may result in must not preclude further consideration by the courts;

vii. adoption/existence and implementation of guidelines on the inclusion of a gender perspective in the drafting of legislation and in the designing of policies in all areas³¹.

International documents³² consider the provision of gender equality by the state from two standpoints:

1. *De jure* provision of gender equality,
2. *De facto* provision of gender equality.

De jure gender equality, also referred to as formal gender equality, means that the constitution and/or domestic law ensures the principles of equality of women and men, equal recognition and the enjoyment and exercise of all human rights and fundamental freedoms, as well as measures providing for equal treatment of, and equal opportunities for, women and men in the political, economic, social, cultural, civil or any other field³³.

De facto gender equality, also referred to as substantive or factual gender equality, means that equality in law, equal opportunities and equal treatment of women and men are complemented by equality in impact, outcome or result³⁴.

Provision of de facto gender equality by state means the compliance between legislative regulations and practice. For achievement of substantive gender equality it is necessary to implement the set standards and criteria, including the regular monitoring and assessment of such processes³⁵.

According to General Comment 16 of the UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights the essence of article 3 of the ICESCR is that the rights set forth in the Covenant are to be enjoyed by men and women on a basis of equality, a concept that carries substantive meaning. While expressions of formal equality may be found in constitutional provisions, legislation and policies of governments, Article 3 also mandates the equal enjoyment of the rights in the Covenant for men and women in practice. De jure equality and de facto equality are different but interconnected concepts. De jure equality assumes that equality is achieved if a law or policy treats men and women in a neutral manner.

Substantive equality for men and women will not be achieved simply through the enactment of laws or the adoption of policies that are gender-neutral on their face. In implementing Article 3, States parties should take into account that such laws, policies and practice can fail to address or even perpetuate inequality between men and women, because they do not take account of existing economic, social and cultural inequalities, particularly those experienced by women³⁶.

31. See *ibid.*

32. CoERecommendation Rec(2007)17 of the Committee of Ministers on gender equality standards and mechanisms, General Recommendation No. 28 adopted by UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women States, Point 9, 1995 Beijing Declaration and Platform for Action adopted in the Fourth World Conference on Women, Point 219 etc.

33. <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1140>

34. <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1401>

35. CoERecommendation Rec(2007)17 of the Committee of Ministers on gender equality standards and mechanisms, https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805d4aa3

36. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment 16, Article 3. The equal right of men and wom-

2.3. Analysis of the RA Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men" from the aspect of provision of de jure equality

The principle of gender equality has a vital significance for implementation of human rights. The violation of this principle results in breach of human rights as the right holder (woman or man) is deprived of the opportunity to enjoy his/her rights in practice. Gender discrimination leads to violence against women, violation of the right to free choice of employment and right to education, to sex-based abortion, etc.

The analysis of the RA Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men" (hereinafter referred to as Law) and legal assessment of its provisions from the standpoint of provision of de jure gender equality is based on the international standards introduced in Point 2.1, which are enshrined in CoE Recommendation Rec(2007)17 of the Committee of Ministers on gender equality standards and mechanisms as a basis for assessment of the international obligation of the state to adopt and effectively implement the legislation on gender equality.

Based on the above-mentioned analysis of the Law should necessarily address the following issues:

1. Whether the Law prohibits all types of gender discrimination, which may take place in all spheres of political, social, economic, cultural and public life.

Article 6 of the Law prohibits direct and indirect gender discrimination in all spheres of public life. The same Article, hereinafter, defines the following forms of direct and indirect gender equality:

- 1) discrimination based on family status, pregnancy and fulfillment of family obligations;
- 2) different payment for same or equivalent work, any change in salary (increase or reduction) or declining work conditions based on sex;
- 3) sexual harassment;
- 4) when a person has been treated, is treated or may be treated worse or unfavorably in the same or similar situation based on sex;
- 5) gender stereotyping in media, education and culture;
- 6) establishment of the conditions and introduction of the requirements which has caused or may cause negative consequences by causing harm to persons of certain sex;
- 7) making an offensive and humiliating public announcement concerning a person based on sex, including via mass media.

Although the prohibition of direct and indirect discrimination is defined by the Law for all spheres of public life, nevertheless, different forms of discrimination in corresponding spheres (except for state administration and public service³⁷) are

en to the enjoyment of all economic, social and cultural rights (Thirty-fourth session, 2005) U.N. Doc. E/C.12/2005/3 (2005), Points 6-9, <http://hrlibrary.umn.edu/gencomm/escgencom16.html>

37. In particular, in Chapter 3 the Law regulates guarantees of gender equality only in the spheres of state administration and public service. In particular, according to Article 11 within the scopes of their competence set forth by the RA Constitution and laws the RA state and self-government bodies and state officials should exclude manifestations of gender discrimination during the formation of advisory, working bodies, delegations, election committees, other bodies based on quotas and principle of collegiality in cases prescribed by law, or during the appointment in or nominating for political, discretionary, civil positions. According to Article 12 women and men have equal rights and equal opportunities to participate in referendums and elections of state and self-government bodies. According to Article 13 women and men

not fully regulated by law.

The Law does not stipulate such forms of discrimination, as associated discrimination, incitement to discrimination, harassment and victimization, which is also conditioned by the absence of a separate Law on Anti-discrimination in the RA³⁸. In the context of the above mentioned the systemic and combined analysis of the provisions of the Law shows that all forms of gender discrimination are not fully defined.

The study of international practice shows, that the laws regulating gender equality address all spheres of public life and regulate in details the issues of gender equality in each sphere. Among those spheres are labour (employment), education, science, protection of consumers, social security, sport, health etc³⁹.

The Law does not stipulate several forms of sex based discrimination in the sphere of employment. For example, in the labour sphere the Law prohibits different payment for same or equivalent work, any change in salary (increase or reduction) or declining work conditions based on sex. Meanwhile, there are other forms of gender discrimination in labour sphere, which are not legally regulated. For example, discriminatory job announcements (which give preference to person of a certain (male or female) sex for a given position, or which define requirements which are not specific for that position (for example, good-looking, a certain age range) or requiring information on family status, private life or family plans (being single or married, plans of applicants for getting married or to have a baby in near future) etc.), which are very common in our practice. Besides, as it was already mentioned, the Law has not regulated the harassment⁴⁰, manifestations of which often occur in the workplace.

The Law does not regulate such forms of sex based discrimination in the sphere of employment, as sex based discrimination during hiring and firing, setting sex based discriminatory requirements for scholarships to support education and study, setting sex based discriminatory requirements for enjoyment of social security systems, etc.

It should be mentioned, that forms of gender discrimination in the workplace are specially regulated by corresponding legislative acts in European states. At the same time, some states adopt separate laws regulating equality issues in labour sphere⁴¹.

In addition, the regulations of the Law do not stipulate the cases, when victims of gender discrimination are discriminated based on other characteristics (for example disability, having HIV etc.)⁴².

have equal rights, obligations, responsibility and equal opportunities for acceptance to public service and implementation of professional activity. State and local self-government bodies and state officials are obliged to provide women and men with equal opportunities to be accepted to public service according to their abilities and professional skills.

38. See in details on these concepts, as well as on the necessity to adopt Law on Equality or a Law on Anti-discrimination in A. Ghazaryan, V. Grigoryan, "Whether it is necessary to adopt a separate Anti-discrimination Law", legal research, Yerevan, 2015, http://am.epfarmeria.am/wp-content/uploads/2014/07/Research-_Armenian_21.05.15.pdf

39. For example Law on Gender Equality of Georgia, which is available at <http://legislationline.org/topics/country/29/topic/7>, Law on Gender Equality of Bosnia and Herzegovina, which is available at <http://legislationline.org/topics/country/40/topic/7>

40. Harassment (is sexual harassment is one of its forms) is an unwanted treatment towards a person, which resulted in or which has the aim to create rejective, hostile, degrading, offensive environment for that person. See 1995 Beijing Declaration and Platform for Action adopted in the Fourth World Conference on Women, Points 117, 178 and 180.

41. For example Ireland (<http://legislationline.org/documents/action/popup/id/5314>)

42. In paragraph 9 of Concluding observations on the initial report of Armenia (adopted in at its seventeenth session (20 March-12 April 2017)) UN Committee on the rights of persons with disabilities is concerned about the lack of refer-

Thus, the regulations of the Law on prohibition of gender discrimination do not include exhaustive provisions from the viewpoint of forms of discrimination and prohibited manifestations. Hence, the legal basis for provision of gender equality is not fully defined.

2. Whether there are sanctions for violation of legislative prohibitions of gender discrimination in the given or related laws.

The legislative prohibition of any manifestation of sex based discrimination is necessary, but not enough to terminate such behavior. The prohibited behavior should be followed by relevant responsibility; otherwise the legislative prohibition will have a declarative nature.

Legal consequences of gender discrimination for a discriminator may vary. Thus, according to Point V of Council of Europe Committee of Ministers' Recommendation No. R(85)2 on legal protection against sex discrimination, legislation promoting equality should contain remedies and sanctions which are effective in discouraging discrimination, for example by making use of one or more of the following:

- a. orders to prevent discrimination (prohibiting or requiring the discontinuation of an act, requiring a certain act to be carried out, setting aside a decision of a discriminatory nature);
- b. adequate sanctions in case of failure to comply with such orders, administrative and, where necessary, criminal sanctions to punish acts of discrimination (such as fines, suspension of license, public disclosure of discrimination);
- c. damages to compensate victims of discrimination⁴³.

The discussed Law does not define certain sanctions/responsibility measures for violation of prohibition of gender discrimination. Corresponding related/branch legislative acts should also be reviewed for assessment of the existence or absence of sanctions for gender discrimination in our legislation.

In particular, the study of RA Criminal Code, RA Code of Administrative Offences, RA Labour Code and Civil Code shows that no criminal sanction, administrative fine or other type of responsibility (for example, compensation of pecuniary or non-pecuniary damage, license suspension etc.) is stipulated for any manifestation of gender discrimination.

In the RA legislative acts the norms on gender discrimination concern the legislative prohibition of excluding the discrimination. Those norms are general in their nature and sometimes are the manifestation of the legal principle of equality (equality before the law, equality of parties during the consideration of the case, etc.) There is no legal regulation on the sanctions applicable in case of manifestations of gender discrimination.

The study of international experience shows that the compensation of pecuniary and non-pecuniary damage (Austria, Belgium, Czech Republic, Denmark, Estonia, Latvia, France, Italy, etc.), as well as fines and means of administrative responsibility (Norway, Poland, Romania, Slovakia, Czech Republic, etc.) are mostly

ence to women with disabilities in disability and gender-related national legislation and policies. <http://disabilityinfo.am/wp-content/uploads/2017/04/Եզրափակիչ-դիտարկումներ-Հայաստանի-Նախնական-զեկույցի-վերաբերյալ.pdf>
43 <https://rm.coe.int/168058ff43>

accepted sanctions⁴⁴:

Thus, the manifestations of discrimination prohibited by the given Law may not have any legal consequences for the person who discriminates against based on gender. In the conditions of the absence of corresponding material legal basis for bringing to responsibility, the norms prohibiting gender discrimination become declarative.

3. Whether the Law stipulates effective remedies for victims of gender discrimination ⁴⁵:

Article 19 of the Law regulates the protection of victims of gender discrimination, and in essence, stipulates 3 types of remedies:

1. Right to apply to state and self-government bodies, state officials concerning the fact of gender discrimination
2. Right to judicial protection
3. Right to receive support of Human Rights Defender.

The legislative regulation on the right to apply to state and self-government bodies, state officials concerning the fact of gender discrimination is abstract, because the regulations for the implementation of this right are uncertain. In particular, according to Article 19, Part 1 of the Law the victim of gender discrimination has the right to apply to state and self-government bodies, state officials and to get the response within the time period prescribed by law. The legislative regulations do not provide details on the powers of the corresponding bodies in the process of discussion of the issues of certain gender discrimination, as well as on the decision to be adopted, on the legal consequences of the received response for the person discriminated against based on gender, etc.

As for the right to judicial protection, the implementation of this right should be based on corresponding procedural rules and guarantees, which should provide effective implementation of effective judicial protection of the persons considering the features of the cases on discrimination.

In particular, this concerns the absence of the regulations on the burden of proof. According to the international standards, the rule of "presumption of existence of discrimination" is applicable during the consideration of the cases on discrimination. According to this rule in case of submission of application/claim by the victim of discrimination (if facts and evidences proving the suspension have been submitted), the person or entity who has committed the alleged violation should bear the burden of proof. In other words, the person or the entity should disprove the presumption of discrimination by submitting relevant evidences⁴⁶.

The mentioned distribution of the burden of proof refers to both judicial bodies and extrajudicial bodies considering the claims on discrimination cases. This rule is usually prescribed in the national laws on discrimination, including the laws on gender discrimination, as well as in the relevant procedural legislative acts. For

44. See in details Appendix 1 on international legislative experience concerning the sanctions for gender discrimination

45. Legal remedies are the integral part of the women's right to justice, which has a vital significance for the implementation of rights protected by the Convention of Elimination of All Forms of Discrimination against Women. See in details http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_33_7767_E.pdf

46. See details, Comparative study on access to justice in gender equality and anti-discrimination law, Synthesis Report, February 2011, Point 3.2,

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/conference_sept_2011/final_report_access_to_justice_final_en.pdf

example, according to Article 21 of the Law of Lithuania on Equal Opportunities of Women and Men, "when examining the complaints and applications of natural persons, as well as the disputes of persons concerning discrimination on grounds of sex, in courts or other competent institutions, it shall be presumed that the fact of direct or indirect discrimination occurred. A person or institution against whom a complaint was filed must prove that the principle of equal rights has not been violated"⁴⁷:

The study of the RA Law shows that there is no regulation on burden of proof. There are also no legal provisions regulating the features of consideration of the cases on discrimination in the relevant procedural legislative acts ⁴⁸; and this fact decreases the opportunity to implement effectively the right to judicial protection against gender discrimination.

The right to receive support of Human Rights Defender may be implemented by a person based on the general regulations of the RA constitutional Law on Human Rights Defender⁴⁹. However, Human Rights Defender has no power to adopt an obligatory decision on the case of gender discrimination, besides, the powers of Human Rights Defender concern only to human rights violations by state bodies, entities implementing the delegated powers of state and self government bodies, as well as entities acting in the sphere of public service. The effectiveness of the support of Human Rights defender is also based on the incomplete regulations on material legal grounds concerning discrimination. Thus, the absence of relevant legislative regulations and effective mechanisms in the discussed law decrease the legal effectiveness of the support of Human Rights Defender in cases of gender discrimination. This legal issue was also addressed in the annual reports of Human Rights Defender ⁵⁰.

4. Whether relevant legislative amendments resultant from the RA Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men" has been made in other legislative acts.

Provision of de jure gender equality means adoption of complete and comprehensive legislative regulations by the state. It means not only the adoption of a separate law on provision of equal rights and equal opportunities for women and men, but also stipulation of legal mechanisms for implementation of that law in all legislative acts which concern or may concern the provision of gender equality.

The study of relevant RA legislative acts⁵¹ shows that no legislative amendments aimed at provision of gender equality were made in any law, thus the state does not have comprehensive approach to the provision of application of the Law. For example, according to Part 3 of Article 6 of the Law the gender stereotyping by mass media is prohibited. Meanwhile, the RA Law on Mass media has no regulation

47. Law of Lithuania is available at: <http://legislationline.org/topics/country/17/topic/7>

48. RA Code of Administrative Procedure, RA Code of Civil Procedure

49. <http://www.ombuds.am/legislation/the-law-on-the-ombudsman.html?chapter=43> , Chapter 4

50. Annual report on the activities of the Human Rights defender, on protection of human rights and freedoms in 2016, pages 240-255,

<http://www.ombuds.am/resources/ombudsman/uploads/files/publications/28731eccde752a30c70feae24a4a7de7.pdf>, Annual report on the activities of the Human Rights defender, on protection of human rights and freedoms in 2015, pages 295-304,

<http://www.ombuds.am/resources/ombudsman/uploads/files/publications/a42b07b145e69f9193cda108ef262d7c.pdf>

51. RA Labour Code, RA Criminal Code, RA Code of Administrative Offences, RA Code of Civil Procedure, RA Code of Administrative Procedure, RA Law on Human Rights Defender, RA Law on Mass Media etc.

concerning this prohibition. In RA Criminal Code, RA Code of Administrative Offences and RA Civil Code relevant amendments for stipulating means of responsibility for violation of the prohibition of gender discrimination has been made neither. Besides, as it has already been mentioned, in corresponding procedural codes the amendments for ensuring the effective implementation of person's right to judicial protection in cases of gender discrimination has not been made.

5. Whether relevant secondary legislation has been adopted to ensure the enforcement of the RA Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men".

Provision of *de jure* gender equality also includes the adoption of relevant secondary legislation by executive bodies.

The RA Prime-Minister's Decision N 686-A dated 2 August 2013 confirmed the list of activities for ensuring the enforcement of the RA Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men"⁵². According to the Appendix of this Decision the RA Ministry of Labour and Social Affairs should develop a draft decision of the Government "On the Order of Monitoring of Projects of State Policy on Provision of Gender Equality and Order of Exchange of Information".

However, up to now neither the mentioned act, nor other secondary legislation has been adopted by the RA Government, upon which it may be concluded that the absence of legal mechanisms for provision of gender equality in the level of secondary legislation, inter alia, decreases the opportunity of *de jure* provision of gender equality.

As for the annual action plan of gender equality, at the moment of adoption of the Law, the RA Gender Policy Action Plan 2011-2015 was in force. The RA Government does not develop Action Plan on Gender Equality Policy for 2016, and during 2016 "Action plan of Gender Equality Policy 2017-2021" has been developed, which is in the stage of circulation and has not been adopted yet⁵³.

So, the absence of relevant normative legal acts result in, inter alia, the absence of legal mechanisms for the implementation of the Law, which, in its turn, leads to the reduction of the effectiveness of putting the legislative norms in practice.

2.4. Analysis of practical implementation of the RA Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men"

The application of the provisions of the RA Law "On provision of equal rights and equal opportunities for women and men" depends on the existence of relevant legal and institutional mechanisms for the implementation of legislative norms. In this context for the analysis of the Law and the legal assessment of its regulations it is necessary to address the following issues:

1. Whether the institutional mechanisms stipulated for application of the Law are enough for the practical implementation of the Law.

The study of the international experience on institutional mechanisms for implementation and provision of gender equality policy shows, that they are established systematically and are multilevel. In European states institutional mecha-

52. <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=84731>

53. According to official information received from the RA Ministry of Economic Development and Investments and the RA Ministry of Agriculture, the Action Plan is not adopted yet at the moment of the conduct of this research (see details in Appendix 2)

nisms of gender equality are in the levels of central/federal government, regional and local bodies, parliaments and independent bodies⁵⁴.

*According to Recommendation Rec(2007)17 of the Committee of Ministers on gender equality standards and mechanisms*⁵⁵ institutional mechanisms/national machinery are essential instruments that governments must establish or reinforce to pursue their obligation to eliminate discrimination on the grounds of sex and to achieve gender equality. As regards institutional mechanisms within government structures, there are no ideal, fixed models valid for every country. Economic, social, cultural and political realities differ from country to country and institutional mechanisms, to be effective and sustainable, must fit into the national context and be sensitive to these realities.

However, some basic requirements for the creation, reinforcement or effective functioning of these mechanisms can be pointed out and envisaged as indicators of the political will and commitment and of the strategic goals of states in regard to the achievement of gender equality. Such elements include:

1. that gender equality mechanisms be at the highest political level; more specifically, that the national co-coordinating unit be at the highest level of government, under the direct responsibility of the president, prime minister or cabinet minister,
2. units or focal points be set up within ministries or other government departments or within regional and local power structures, at the highest level of those departments and structures;
3. institutional mechanisms have the necessary authority, visibility, political recognition, necessary funding and human resources, and that their action is fully supported by political power at the different levels of its exercise;
4. the overall structure of gender equality machinery includes an interdepartmental/interministerial structure with high level representatives with decision-making powers from all relevant policy areas in order to ensure the effective functioning of the process of gender mainstreaming;
5. the mandate of institutional mechanisms has a clear legal basis with well-defined functions and responsibilities; and that these necessarily include the dual-track approach to gender equality work:
 - A. specific policies and actions, including positive action when appropriate, in critical areas for the advancement of women and for gender equality;
 - B. promotion, monitoring, co-ordination and evaluation of the process of gender mainstreaming in all policies and programmes;
6. institutional mechanisms develop gender expertise both within themselves and as capacity builders for gender equality at different levels of government and administration and for that purpose develop methods, instruments and tools for gender analysis/gender impact assessment and gender budgeting, as well as training on gender equality and the use of these methods, instruments and tools;
7. resources for the core operational costs of institutional mechanisms –

54. See in details Appendix 3

55. https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805d4aa3, Points 68-72

staff, facilities, regular functioning of the institution – are the sole responsibility of the state, even if funding for specific actions and projects can also be found from various sources;

8. institutional mechanisms establish formal and informal links of co-operation with other public institutions and administrations in general,

9. institutional mechanisms establish formal and informal links of co-operation with a wide range of civil society organisations, namely women's and human rights NGOs, the media, the research and academic community, social partners and other relevant social actors, as well as with international and European organisations pursuing gender equality objectives;

10. mechanisms for gender equality are established at parliamentary level, as well as independent agencies and other bodies, such as ombudspersons that may receive complaints for discrimination on the basis of sex.

The Law defines the following institutional mechanisms for provisions of gender equality:

A. RA Government (Article 14),

B. Authorized state body (Article 15),

C. local self-government bodies (Article 16).

Within its authorities **the RA Government:**

1. implements the state policy on provision of gender equality,

2. provides the supervision of the activities of state administration bodies in the sphere of implementation of the state policy on provision of gender equality,

3. makes a report on the results of implementation of state policy on provision of gender equality and situation in the sphere of gender equality existing in the Republic of Armenia before the end of the first quarter of each year, which should be published in mass media.

4. submits the report on the implementation of Conventional provisions to Secretary General within the timeframe and according to the procedure prescribed by the UN Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination against Women,

5. confirms the order of impact assessment of state policy, projects and actions on the gender equality,

6. creates legal and organizational effective mechanisms for ensuring and implementation of state policy on gender equality.

According to Article 15 of the Law in the sphere of provision of gender equality **the state authorized body:**

1. develops and implements the united state policy on provision of gender equality in all spheres of public life,

2. submits suggestions on funding of projects and actions of state policy on provision of gender equality,

3. supports state and local self-government bodies in the implementation of state policy of provision of gender equality in the Republic of Armenia, if

necessary,

4. studies and summarizes the annual information on implementation of state policy of provision of gender equality submitted by the state and self-government bodies, as well as the results of monitoring submitted by the representatives of civil society and submits the results of summary to the RA Government.

5. organizes information and propagandistic activities in the sphere of gender equality and trainings on the topic of "Foundations of gender knowledge".

According to the regulations of the Law local self-government bodies take measures for implementation of state policy of provision of gender equality within their competencies.

The following institutions are responsible for the implementation of gender policy:

1. **Council on women and men equality adjacent to Prime-Minister**, which is created by the Decision N 1152-A of the RA Prime-Minister dated 19 November 2014 as a national mechanism, and coordinates the provision of equal rights and opportunities of women and men in all spheres of public life⁵⁶.

2. **Department on Family, Women and Children issues at the RA Ministry of Labour and Social Affairs**, which has a mandate to study gender problems to develop state programs, as well as to monitor and coordinate their implementation⁵⁷.

The abilities and powers of these two institutions are limited and do not fully comply with the regulations defined by the Law. In particular, the Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men" requires to create an authorized body with the mandate to implement gender equality policy (and to monitor its implementation), but it is not created up to date. The Council on women and men equality adjacent to Prime-Minister may become such a body if its powers will be expanded. In the middle of 2014 the Council has considered its opportunities to become a permanent department adjacent to Prime Minister via the improvement and increasing the effectiveness of its abilities, which should act in the context of development of national mechanism on gender equality in Armenia⁵⁸. However, this issue does not have any official solution up to date, which results in the decreasing of the opportunity to implement the legislative norms.

In 2011 Permanent commissions on Gender issues have been created in the Regional Governor's office based on the Order of the Regional Governors. As to the local self-government bodies, no specialized separate subdivisions for implementation of state policy on gender equality provision have been created in their structure.

It should be mentioned that the assessment of effectiveness of institutional mechanisms for provision of gender equality is closely interlinked with the absence of Equality body, which is again conditioned by the absence of the comprehensive

56. <http://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=94097>

57. Armenia, Assessment of gender situation in country, Armenian research and Academic repository, July 2015, page 10, http://tert.nla.am/archive/HAY%20GIRQ/Ardy/2012-2015/gender_2015.pdf

58. Meeting on raising effectiveness of Women's Council adjacent to Prime-Minister, 16 July <http://www.gov.am/en/news/item/7435/>

Anti-discrimination Law in the RA ⁵⁹. This problem has been already addressed above.

The analysis of the legislatively prescribed institutional mechanisms in the context of the above listed requirements defined by Recommendation Rec(2007)17 of the Committee of Ministers on gender equality standards and mechanisms shows that they may not effectively provide the implementation of gender equality policy, because there is no systematic approach in norm-setting process, there are no precise regulations on the powers and obligations of each institution, there is no republican body with complete powers, and the resources of acting institutional mechanisms are not enough for their effective operation.

2. Whether the state policy on provision of gender equality is effectively implemented by the legislatively stipulated institutional mechanisms.

According to information on activities implemented in the scopes of Action Plan of 2014 and 2015 of Policy on Equality of Women and Men, the RA Government has implemented numerous actions for ensuring the equality of women and men. In particular, the RA Ministry of Labour and Social Affairs, the RA Ministry of Foreign Affairs, the RA Ministry of Culture, the RA Ministry of Education and Science, the RA Ministry of Agriculture, the RA Ministry of Health, the RA Ministry of Regional Administration and Development, the RA Ministry of Emergency Situations, the RA Ministry of Economics and other departments, as well as several offices of Regional governors has implemented different actions for provision of gender equality.

The study of these actions shows that they have been implemented in the spheres of education, raising public awareness and coverage of gender issues, health, expansion of social-economic opportunities of women, organization of trainings, culture, etc.

However, the actions were based on and implemented according to Action Plans of 2014⁶⁰ and 2015⁶¹ on Policy on Equality of Women and Men, in 2016 the RA Government did not confirm such Action plan, and "Action Plan of Gender Equality Policy 2017-2021" has been developed and is in the stage of circulation (as it was already mentioned above).

Based on the above mentioned it may be concluded that the state policy on provision of gender equality is not regular, it is implemented partially, it does not provide the continuation of relevant legal basis, which has its negative impact on effectiveness of implementation of policy on provision of gender equality by the legislatively stipulated institutions.

3. Whether the Law provided relevant legal basis for the effective implementation of gender mainstreaming.

Article 3 of the Law includes "**gender mainstreaming**" in the list of notions used in the Law, which is defined as strategy, through which the interests of women and men become an integral part of process of development, implementation, monitoring and assessment of legal acts, policy, programs and actions in all spheres of political, economic, social, cultural and public life, which is aimed at elimination of inequality between women and men. Gender mainstreaming may be found only in

59. See in details A. Ghazaryan. V, Grigoryan, "Whether it is necessary to adopt a separate Anti-discrimination Law", legal research, Yerevan, 2015, http://am.epfarmenia.am/wp-content/uploads/2014/07/Research-_Armenian_21.05.15.pdf

60. See Appendix 4 (is available only in Armenian)

61. See Appendix 5 (is available only in Armenian)

Article 8 of the Law, according to which the introduction of gender mainstreaming in state, regional and community projects and actions and development strategies is one of the main directions of state policy on provision of gender equality.

Gender mainstreaming is an integral part of the process of provision of de facto gender equality and a tool to achieve equality between women and men. In this context, pursuant to European standards⁶² dual approach is necessary to effectively promote gender equality including:

1. Specific policies and actions for the advancement of women, including positive action, and
2. The promotion, monitoring, co-ordination and evaluation of a gender mainstreaming strategy in all policies and programmes.

Mainstreaming a gender equality perspective in policies and programmes according to Council of Europe standards⁶³ means:

- Involving all actors associated with policy-making in the process of integration of gender equality concerns into the planning, budgeting, implementation, monitoring and evaluation of all policies, programmes and activities;
- Integrating gender expertise into policy processes by making it a requirement for policy-makers;
- Using and promoting gender-disaggregated data and statistics;
- Making sure that a gender equality perspective is envisaged in all policy areas and at all policy levels, taking into account that policy areas, which at first sight do not seem relevant, may contain (hidden) aspects of gender inequality;
- Ensuring the equal presence and contribution of women and men in all programmes and activities;
- Allocating necessary funds and human resources to the process.

As it may be seen implementation of gender mainstreaming by the state requires comprehensive and systemized approach. However, absence of legal regulations or incomplete regulations leads to incomplete or ineffective implementation of gender mainstreaming.

4. Whether the legislative regulations ensure the effective implementation of gender expertise of normative legal acts in the law enforcement practice.

Article 18 of the Law regulates the gender expertise of normative acts, which, according to legislative definition, is implemented for impact assessment of regulation of drafts of normative legal acts, exclusion and elimination of violations of gender equality in normative legal acts and their drafts, ensuring compliance of legal acts of the Republic of Armenia with the RA international treaties and prin-

62. Gender mainstreaming activities at the Council of Europe, March 2017 <https://rm.coe.int/16806b6c87>, Achieving gender mainstreaming in all policies and measures, CoE Gender Equality Strategy, <https://rm.coe.int/168064379a>

63. Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Final report of activities of the Group of Specialists on Mainstreaming, <https://rm.coe.int/1680596135>, Recommendation CM/Rec(2007)13 of the Committee of Ministers on gender mainstreaming in education, https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d5287, Recommendation REC(2008)1 on the inclusion of gender differences in health policy https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4212, Recommendation REC(2013)1 on Gender equality and media https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c7c7e, Recommendation REC(2015)2 on gender mainstreaming in sport https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c4721

principles and norms of international law, maintenance of the principle of provision of equal rights and equal opportunities for women and men in political, social, economic, cultural and other spheres of public life, protection of women and men from sex based discrimination. The Law defines two types of implementation of gender expertise:

1. Impact assessment of the draft of normative legal act, and
2. Expertise of normative legal act.

Article 18 of the Law make a reference to the RA Law on Legal Acts, which means that impact assessment of draft of normative legal act and the expertise of normative act should be implemented according to the regulations of that law.

However, the RA Law on Legal Acts does not regulate the relationships connected with implementation of gender expertise. Thus, as a result of legislative gap the addresser of the implementation of gender expertise remains imprecise, and the legislative provision may not be implemented in practice. It should be mentioned that according to official position of the RA Ministry of Justice the Ministry of Justice is not the body responsible for implementation of gender expertise⁶⁴.

As for the impact assessment of draft of normative legal act, the RA Government decision No. 18-N from 14 January 2010 regulates the order of conducting impact assessment of regulation of drafts of normative legal acts in the sphere of social protection. For the implementation of Point 4 of the mentioned order on 26 April 2011 the RA Labour and Social Affairs Minister has adopted Order No. 34-A/1⁶⁵, Point 3.1.2 of Appendix 1 of which defines "gender equality" as an impact characteristic on beneficiaries. However, there are no regulations on gender equality for impact assessment of draft of normative legal acts in other spheres.

In essence, the regulations concerning the implementation of gender expertise are imperfect and incomplete, and there are unregulated legal regulations, so the legal regulations of the discussed Law, as well as other laws do not provide enough legal basis for full and effective implementation of this institution.

5. Whether the Law provides mechanism (authorized body with a relevant function) for considerations of complaints on cases of gender discrimination.

The cases of gender discrimination are usually considered by independent bodies, in particular, Gender equality Ombudsman, Equality tribunal, Equal opportunities Ombudsman, Human rights defender through a separate department, Human Rights Commissioner, etc⁶⁶.

The analysis of the Law shows, that there is no special institutional mechanism with similar function. The power of consideration of complaints of victims of gender discrimination is not included in the list of powers of state authorized body in the sphere of implementation of state policy on provision of gender equality. Such institutional mechanism is stipulated in any other legislative act neither.

This situation greatly reduces the opportunity of effective implementation of the Law, as the persons who discriminate against based on sex violate the law materially, but no legal consequences and responsibility occurs because of absence of corresponding mechanisms and procedure.

64. See Appendix 2

65. See Appendix 6 (available only in Armenian)

66. See Appendix 3

6. Whether there is a judicial practice of implementation of provisions of the Law.

For getting the response to this question a request was sent to the RA Judicial Department, asking to provide the information on number of judicial cases which has applied the Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men" since 2013 and to provide the texts of relevant judgments. In response of this request the RA Judicial Department answered that it does not run statistics on that information, referring to Article 21.1 of the RA Judicial Code and RA Government Decision No. 306-N on Defining the Classification of judicial cases, introduction of the content of statistical reports subject to compulsory publication⁶⁷.

For having a general view on the relevant judicial law-enforcement practice the search has been conducted via DATALEX⁶⁸ system. As a result of search it was revealed that the Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men" has been applied in very limited cases and the application has concerned not to the consideration of a certain case of gender discrimination, but to the regulation defining the principle of equality of women and men, for example the reference was made to Point 2 of Article 2 of the Law⁶⁹.

67. See Appendix 2

68. <http://datalex.am>

69. ԱՐԱԴ/0554/02/13, http://datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=28710447624500935

3. CONCLUSIONS

The conducted comparative legal study and analysis may be a basis for making the following conclusions:

1. The list of forms of discrimination prohibited by the Law is not exhaustive from the viewpoint of forms of discrimination and the types of their manifestation (including double or triple discrimination).
2. The responsibility means for the violation of gender equality are defined neither by the Law "On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men", nor other legislative acts (RA Criminal Code, RA Code of Administrative Offences, RA Civil Code, and RA Labour Code).
3. Legislatively stipulated remedies may not be effectively applied because of incomplete legislative regulations and absence of regulations.
4. There are no legal and organizational mechanisms for the implementation of the Law in legislation concerning the spheres of provision of gender equality.
5. The adoption of secondary legislation deriving from or for application of the Law is implemented incompletely by executive bodies.
6. There are no precise regulations in the Law on the powers and obligations of each institutional mechanism, and no republican body on gender equality with the full mandate is created.
7. The continuation of legal basis at the level of secondary legislation for implementation of state policy on provision of equality between women and men is not ensured.
8. Incomplete legislative regulations do not ensure full and effective implementation of gender mainstreaming.
9. Legal regulations on gender expertise are incomplete and imperfect; and there are legislative gaps.
10. The law does not stipulate the body implementing the consideration of the complaints of the victims of gender discrimination and the procedure of the consideration.
11. The Law does not have any application in the judicial law enforcement practice, and based on that, the right of a person to judicial protection enshrined by Law has not been implemented.

4. RECOMMENDATIONS

For the solution of the problems revealed during the analysis it is recommended:

1. To expand the list of prohibited types and forms of gender discrimination, ensuring their compliance with the international standards;
2. To legislatively regulate separately the forms of gender discrimination in each sphere (labour (employment), education, science, protection of consumers, social security, sport, health etc.);
3. To define in corresponding legislative acts the means of criminal, administrative and material responsibility for violation of the provisions of the Law, that is for discriminating based on gender;
4. To make amendments to procedural codes for implementation of the right to judicial protection in cases of gender discrimination and to stipulate special procedural norms (for example on the distribution of burden of proof) for the mentioned cases based on their features.
5. To create a body with the power to consider the complaints of the victims of gender discrimination and to adopt imperative decision.
6. To make the amendments resultant from the Law to corresponding legislative acts concerning the spheres of provision of gender equality.
7. To ensure the adoption of secondary legislation deriving from and aiming at the enforcement of the Law.
8. To expand the powers of the Council on equality of women and men adjacent to Prime-Minister in accordance with the established international standards.
9. To approve a comprehensive approach concerning the implementation of gender mainstreaming and to provide the legal basis for its implementation in accordance with the international standards.
10. To define legislatively the body responsible for the implementation of gender expertise and to regulate all legal relations concerning thereof.

APPENDIX 1
Sanctions for gender discrimination
(International legislative experience)⁷⁰

N	Type of sanction or remedy	Austria	Belgium	Bulgaria	Czech Republic	Denmark	Estonia	Finland	France	Hungary	Italy	Latvia	Lithuania	Montenegro	Netherlands	Norway	Poland	Romania	Slovak Republic	Spain	Great Britain
1	Obligation/Rec. to stop discrimination		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X		X		X
2	Reinstatement in situation without discrimination	X		X	X	X			X	X	X	X		X			X	X	X		X
3	Fines/administrative sanctions	X		X	X				X	X		X	X	X		X	X	X	X		
4	Compensation material damages	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	Compensation immaterial damages	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	Publication of decision	X	X	X	X	X	X		X	X				X				X	X		X
7	Suspension of a license or of business activities	X			X				X	X								X			
8	Removal of right to receive public contracts, public funding	X			X				X	X					X						
9	Obligation to implement anti-discrimination policies/plans			X	X				X					X				X	X		X
10	Criminal sanctions		X		X			X	X	X											

70. Source of appendix: Katrin Wladasch, The sanctions regime in discrimination cases and its effects, Equinet European network of equality bodies, http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/sanctions_regime_discrimination_-_final_for_web.pdf

APPENDIX 2
Official responses of state authorities
(Unofficial translation from Armenian)

JUDICIAL DEPARTMENT OF THE REPUBLIC OF ARMENIA

0010, C. Yerevan, 5 V. Sargsyan Str. Tel: (00374 10) 511771

N DD-4.2 _E-3955

08 June 2017

To NVARD MARGARYAN
COORDINATOR OF COALITION
TO STOP VIOLENCE AGAINST WOMEN
(C. Yerevan, 119/2 H. Emin Str.)

Dear Mrs. Margaryan,

In response to Your Letter dated 23.05.2017 to the Chief of the RA Judicial Department we inform that the RA Judicial Department keeps judicial statistics according to requirements enshrined in Article 21.1 of the RA Judicial Code and RA Government Decision No. 306-N “On Defining the Classification of Judicial Cases, List of Statistical Data (Information) of Judicial Statistics Subject to Compulsory Publication and Order of Publication thereof, Introduction of the Content of Statistical Reports” dated 19.03.2015.

Based on the abovementioned we inform that the RA Judicial Department does not keep statistics on the requested information.

NAREK GABRIELYAN
DEPUTY CHIEF,
HEAD OF DEPARTMENT OF
JUDICIAL PRACTICE SUMMARY AND STATISTICS
/signature/

MINSITER OF AGRICULTURE OF THE REPUBLIC OF ARMENIA

31.05.2017

N_ IA/SS/4757-17_

To NVARD MARGARYAN
COORDINATOR OF COALITION
TO STOP VIOLENCE AGAINST WOMEN

In response to your letter dated 23 May 2017

Dear Mrs. Margaryan,

Please, find attached the information on main results recorded in the sphere of the RA agriculture in 2014 and 2015 within the scopes of “RA Gender Policy Strategic Action Plan for 2011-2015”.

We also inform you that the draft of protocol decision of the RA Government “On Confirming 2017-2021 Strategy and Action Plan of Policy on Provision of Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men” is under consideration.

“4” pages are attached.

BEST REGARDS,

IGNATI ARAKELYAN

Signature

Seal

0010, C. Yerevan, Government House 3, Tel: (37411) 524641, Fax: (37411) 524610

E-mail: agro@minagro.am

MINISTRY OF JUSTICE OF THE REPUBLIC OF ARMENIA

HEAD OF STAFF

0010, Yerevan, 3/8 V. Sargsyan Str., Tel. 594015

N _10/19.1/907817_

30.05.2017

To NVARD MARGARYAN
COORDINATOR OF COALITION
TO STOP VIOLENCE AGAINST WOMEN
ADDRESS: C. YEREVAN, 119/2 H. EMIN STR.
TEL: 094488480

Dear Mrs. Margaryan,

In response to your letter N 12976-17 dated 24 May 2017, I inform you that the issue raised in letter concerns Article 18 of the RA Law “On Provision of Equal Rights and Equal Opportunities of Women and Men”, according to which normative legal act is subject to gender expertise.

Simultaneously, the submitted letter requires information on number of normative legal acts that has been objects of gender expertise since 2013, referring to Article 31 of the RA Law on Legal Acts. According to the mentioned Article normative legal acts are subject to compulsory state *legal* expertise in the Ministry of Justice of the Republic of Armenia for ensuring the compliance of the drafts of normative legal acts with the Republic of Armenia Constitution, as well as the maintenance of requirements of the RA Law on Legal Acts and rules of legislative techniques in the process of development of those acts. It means, that drafts of normative legal acts are subject exceptionally to state *legal* expertise in the RA Ministry of Justice.

At the same time, the RA Government Decision No. 18-N from 14 January 2010 regulates the order of conducting impact assessment of regulation of drafts of normative legal acts in the sphere of social protection. For the implementation of Point 4 of the mentioned order **on 26 April 2011 the RA Labour and Social Affairs Minister has adopted Order No. 34-A/1 “On Confirming the Situation Characteristics of Separate Sub-fields of Social Protection Sphere”**, Point 3.1.2 of Column titled “On situation characteristics of social protection sphere according to separate sub-fields, strategic impacts and impacts on beneficiaries” of Appendix 1 (confirmed by Point 1) of which defines “**Gender equality**” as an impact characteristic on beneficiaries.

Based on the abovementioned and considering that the RA Ministry of Justice is not a body conducting gender expertise, it is worth to mention that it does not possess the requested information and is not an authority having the information according to the RA Law on Freedom of Information.

**BEST REGARDS,
ARMEN GEVORGYAN**

Signature

Seal

REPUBLIC OF ARMENIA MINISTRY OF ECONOMIC DEVELOPMENT AND
INVESTMENTS
HEAD OF STAFF

0010, C. Yerevan-10, 5 M. Mkrtchyan Str.

Tel: 011597207, FAX: 526577

E-mail: secretariat@mineconomy.am

Web-site: www.mineconomy.am

N _07/23.1/6084-17_

20.06.2017

To NVARD MARGARYAN
COORDINATOR OF COALITION
TO STOP VIOLENCE AGAINST WOMEN

Dear Mrs. Margaryan,

In response to your letter dated 23 May 2017, please find attached the information on actions implemented by the Ministry during 2014 and 2015.

Simultaneously, we inform that Action Plan for Policy of Equality Between Women and Men for 2016 has not been developed. During 2016 “2017-2021 Action Plan for Policy of Equality between Women and Men” was developed, which is currently in the circulation process according to the order defined by the RA Government.

“3 pages” are attached.

Best regards,

ARMEN SHAHNAZARYAN

Signature

APPENDIX 3 National institutional mechanisms for gender equality ⁷¹

Countries	Central/Federal Government	Decentralized Government -states, provinces, local level	Parliament	Independent + Other Bodies
Austria	<ul style="list-style-type: none"> Minister for Women and Public Service Equal Treatment Officers and Working Parties for Equality Issues in ministries Inter-Ministerial Working Party for Gender Mainstreaming Inter-Ministerial Working Party for Gender Budgeting Equal Treatment Commission for the Private sector – 3 senators Federal Equal Treatment Commission - 2 senators 	<ul style="list-style-type: none"> Equal Treatment Officers in Provinces Equal Treatment Commissions in Provinces 		<ul style="list-style-type: none"> Ombudsman for Equal Treatment - 3 sections: <ul style="list-style-type: none"> Equal Treatment of Women and Men in the world of work Equal Treatment in the workplace irrespective of ethnic origin, religion or belief, age or sexual orientation Equal Treatment irrespective of ethnic origin in other spheres and equal treatment of women and men in access to, and supply with, goods and services Working Party for Equality Issues in Universities
Belgium	<ul style="list-style-type: none"> Minister for Equal Opportunities between Women and Men Institute for Equal Opportunities of Women and Men - public autonomous body under the aegis of the ministry Intergovernmental Conference on Equality of Women and Men Council for Equal Opportunities between Men and Women – advisory body Interdepartmental Coordination Group for Implementation of Gender Mainstreaming Act 2007 Interdepartmental Coordination Unit to combat against Trafficking 	<ul style="list-style-type: none"> Ministers for Equal Opportunities in communities Flemish community <ul style="list-style-type: none"> Equal Opportunities Unit Equal Opportunities Commission: interdepartmental body 13 Complaints Centres French community <ul style="list-style-type: none"> Wallonia and Brussels Directorate for Equal Opportunities Brussels – Anti-discrimination bureau Wallonia – Walloon Council on Equality between Women and Men German community 	<ul style="list-style-type: none"> Consultative Commissions in Senate and Chamber of Representatives 	

⁷¹ Source of appendix: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/publication/UNECE_2010_Regional%20study_EU%20et%20al.pdf

	<p>in Human Beings</p> <ul style="list-style-type: none"> • Commission Women and Development in foreign affairs administration – advisory body 	<ul style="list-style-type: none"> • Ministry of Labour and Social Policy: - Demographic and Family Policy and Equal Opportunities Directorate - Gender Equality and Anti-Discrimination Department • National Gender Equality Council – coordination and consultative body • Coordinators and focal points in ministries • National Commission for Combating Trafficking in Human Beings • Consultative Commission on Gender Equality and Disadvantaged Groups in the Labour market 	<ul style="list-style-type: none"> • Council for Development Cooperation, Solidarity and Integration • Coordinators and focal points in local self-government 	<ul style="list-style-type: none"> • Commission for Protection Against Discrimination • Ombudsman
Bulgaria	<ul style="list-style-type: none"> • Status of Women Canada - main coordinating agency • Focal points in key departments 	<ul style="list-style-type: none"> • Provincial and territorial women's bureaux reporting to provincial/territorial Ministers responsible for the Status of Women • Gender Equality Commissions/ Boards at county, town and municipal levels 	<ul style="list-style-type: none"> • Parliamentary Committee for Gender Equality 	<ul style="list-style-type: none"> • Gender Equality Ombudswoman
Canada	<ul style="list-style-type: none"> • Government Office for Gender Equality • Coordinators for Gender Equality in state administration bodies • Commission for the Improvement of Protection of Family Violence Victims – counselling body 	<ul style="list-style-type: none"> • National Machinery for Women's Rights under Ministry of Justice and Public Order comprising: - Equality Unit - Council of NMWR - National Committee 	<ul style="list-style-type: none"> • Committee on Equal Opportunities between Men and Women 	<ul style="list-style-type: none"> • Commissioner for Administration / Cyprus Equality Body - 2 separate bodies: - Anti-Discrimination Body - Equality Authority
Croatia	<ul style="list-style-type: none"> • National Machinery for Women's Rights under Ministry of Justice and Public Order comprising: - Equality Unit - Council of NMWR - National Committee 			
Cyprus				

	<ul style="list-style-type: none"> Advisory Committee for the Prevention and Combating Domestic Violence Gender Equality Committee in Employment & Vocational Training Coordinating Multidisciplinary Group for Combating Trafficking in Human Beings 			<ul style="list-style-type: none"> National Institution for the Protection of Human Rights
Czech Republic	<ul style="list-style-type: none"> Minister for Human Rights and Ethnic Minorities Gender Equality Unit (Office of the Government) Council for Equal Opportunities for Women and Men chaired by Minister with 2 Committees: - Committee for Prevention of Domestic Violence - Committee for Equal Opportunities for Women and Men in Family and Working Life Council for Human Rights Gender focal points in all ministries 	<ul style="list-style-type: none"> Permanent Commission for Equal Opportunities - Chamber of Deputies 	<ul style="list-style-type: none"> Public Defender of Rights (Ombudsperson) 	
Denmark	<ul style="list-style-type: none"> Minister for Gender Equality (also Minister of Employment) - Department of Gender Equality Inter-ministerial working groups: - trafficking - gender mainstreaming - domestic violence Working groups on gender equality in ministries 			<ul style="list-style-type: none"> Equality Board – independent complaints board for all forms of discrimination
Estonia	<ul style="list-style-type: none"> Gender Equality Department - under Deputy Secretary General of Family and Social Policy of Ministry of Social Affairs - Family Policy Unit within Gender Equality Department Interdepartmental Working Group for Promoting Gender Equality 			<ul style="list-style-type: none"> Gender Equality and Equal Treatment Commissioner Chancellor of Justice

Finland	<ul style="list-style-type: none"> Ministry of Social Affairs and Health - Gender Equality Unit 		<ul style="list-style-type: none"> Council for Gender Equality 	<ul style="list-style-type: none"> Ombudsman for Gender Equality Units of women's and gender studies in Universities University Network for Women's Studies
France	<ul style="list-style-type: none"> Women's Rights and Equality Service under the Minister of Labour, Social Relations, Family, Solidarity and of the Secretary of State for Solidarity Specialised bodies partners to the central machinery Parity Observatory Higher Council of professional equality between women and men Higher Council for Sexual Information, family planning and family education National Commission for action on violence against women 	<ul style="list-style-type: none"> 26 regional delegates and 75 at community level 	<ul style="list-style-type: none"> Parliamentary delegations on women's rights and equal opportunities in Senate and National Assembly 	<ul style="list-style-type: none"> High authority for combating discrimination and for equality with 2 bodies: - Executive bureau - Advisory committee Delegation on women's rights and equal opportunities in the Economic and Social Council
Germany	<ul style="list-style-type: none"> Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth 	<ul style="list-style-type: none"> Equality Policy Units in ministries of governments of all States Equal Opportunities and Women's representatives at municipal level 	<ul style="list-style-type: none"> Bundestag Committee for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth Bundesrat Committee on Women and Youth 	<ul style="list-style-type: none"> Gender Competence Centre – government-funded centre at Humboldt University, Berlin supporting implementation of gender mainstreaming within Federal administration National Committee on Human Rights Ombudsman – Gender Equality Division
Greece	<ul style="list-style-type: none"> General Secretariat for Gender Equality at Ministry of the Interior National Committee for Equality of Women and Men – chaired by the Minister of Interior- consultative body Equality Offices in ministries Special Division in Ministry of Employment and Social Protection Research Centre on Gender Equality Issues supervised by Ministry of the Interior 	<ul style="list-style-type: none"> Regional Committees on Gender Equality in the 13 Administrative Regions Regional Offices of the Research Centre on Gender Equality Issues Equality Offices at municipal level 	<ul style="list-style-type: none"> Special Committee on Human Rights and Gender Equality 	
Hungary	<ul style="list-style-type: none"> Division of Equality of Women and 	<ul style="list-style-type: none"> Regional crisis service network 	<ul style="list-style-type: none"> Sub-committee on Gender 	<ul style="list-style-type: none"> Equal Treatment Authority

	Men in Society – section of the Department of Equal Opportunity of the State Secretariat for Equal Opportunity within Ministry of Social Affairs and Labour		Equality of the Committee for Human Rights, Minorities, Civil and Religious Affairs	• Equal Treatment Advisory Board
Iceland	<ul style="list-style-type: none"> • Council for Equality of Women and Men in Society – advisory body • Minister of Social Affairs and Social Security - Centre for Gender Equality • Gender Equality Complaints Committee • Gender Equality Council – advisory body • Gender Equality representatives in ministries 	• Gender Equality Committees in municipalities		
Ireland	<ul style="list-style-type: none"> • Minister for Justice, Equality and Law Reform with support of Minister of State with responsibility for Equality, Disability Issues and Mental Health for Justice, Equality and Law Reform Gender Equality Division in Ministry • Units for coordination of national efforts to deal with violence against women and human trafficking in Department for Justice, Equality and Law Reform • Focal points for gender equality in ministries • Interdepartmental Committee for coordination of implementation of the National Women’s Strategy chaired by Gender Equality Division • National Women’s Strategy Monitoring Committee chaired by Minister of State with responsibility for Equality • National Development Plan 		<ul style="list-style-type: none"> • Joint Committee on Justice, Equality, Defence and Women’s Rights and its Select Committee 	<ul style="list-style-type: none"> • Equality Authority – independent state body • Equality Tribunal – independent statutory office

Italy	Gender Equality Unit	<ul style="list-style-type: none"> Minister for Equal Opportunities Department for Equal Opportunities of the Presidency of the Council of Ministers – 3 offices: <ul style="list-style-type: none"> Office for interventions in the economic and social field Office for intervention for equality and equal opportunities - National Office against racial discrimination National Commission for equal opportunities between women and men – advisory body Inter-ministerial Commission to support victims of trafficking, violence and severe exploitation Observatory against children’s sexual abuse and child pornography Commission for preventing and opposing female genital mutilation Committee for female entrepreneurship National Equality Advisors(employment) 	<ul style="list-style-type: none"> Provincial and regional network of Equality Women Advisors in Ministry of Labour, Health and Social Policies of regional and provincial governments 	<ul style="list-style-type: none"> Working Group on gender equality of the National Council of Economics and Labour - advisory body for Parliament, Government and Regions in economic and labour matters
Latvia	<ul style="list-style-type: none"> Ministry of Welfare - Gender Equality Unit under Department for Social Policy Inclusion of the Ministry High level Person responsible for Gender Equality in ministries(understate secretary level) 		<ul style="list-style-type: none"> Women’s Inter-parliamentary Cooperation Group 	<ul style="list-style-type: none"> Ombudsman Office - Department of Discrimination Prevention
Lithuania	<ul style="list-style-type: none"> Ministry of Social Security and Labour - Gender Equality Division Commission on Equal Opportunities for Women and Men – inter-ministerial body Appointed representatives in 		<ul style="list-style-type: none"> Human Rights Committee 	<ul style="list-style-type: none"> Equal Opportunities Ombudsperson Gender Studies Centres in Universities Women’s Centres in Trade Unions

<p>Luxemburg</p>	<p>ministries</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministry of Equal Opportunities • Inter-ministerial Committee for Equality of Women and Men • Gender Units in ministries • Positive Action Committee for private sector enterprises • Female Labour Committee • Coordination Committee for professionals working in the area of violence 	<ul style="list-style-type: none"> • Services for Equality of Women and Men at local level 	<ul style="list-style-type: none"> • Commission on Family, Equal Opportunities and Youth in Chamber of Deputies 	<ul style="list-style-type: none"> • Centre for Equal Treatment – all forms of discrimination
<p>The Former Yugoslav Republic of Macedonia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministry of Labour and Social Policy: Sector for Equal Opportunities – 2 units: <ul style="list-style-type: none"> - Unit for Gender Equality - Unit for Prevention and Protection of All Forms of Discrimination • Coordinators for Equal Opportunities for women and men in ministries – focal points • Office of National Referral Mechanism for the victims of trafficking in human beings, especially women and children • Special unit in State Statistical Office responsible for gender statistics 	<ul style="list-style-type: none"> • Commissions for Equal Opportunities for women and men in 79 self government units • Coordinators for Equal Opportunities for women and men in local self-government units 	<ul style="list-style-type: none"> • Commission on Equal Opportunities for Women and Men • Women's Sections in political parties 	<ul style="list-style-type: none"> • Women's sections in trade unions
<p>Netherlands</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Minister of Emancipation - Minister of Education, Culture and Science 			<ul style="list-style-type: none"> • Equal Treatment Commission

	<ul style="list-style-type: none"> - Department for the Coordination of Emancipation Policy / Directorate on Gender Equality • Interdepartmental Committee for Emancipation policy • Focal points in ministries 			
Norway	<ul style="list-style-type: none"> • Ministry of Children and Equality - Department of Family and Equality • Inter-ministerial High-level Committee chaired by Minister 	<ul style="list-style-type: none"> • Regional Centres for equality and diversity – 3 pilot centres 		<ul style="list-style-type: none"> • The Equality and Anti-Discrimination Ombud • The Equality and Anti-discrimination Tribunal
Poland	<ul style="list-style-type: none"> • Ministry of Labour and Social Policy - Department for Women, Family and Counteracting Discrimination • Government Plenipotentiary for Equal Treatment in the Chancellery of the Prime Minister • Plenipotentiary of the Minister of National Defence for Women's Military Service 	<ul style="list-style-type: none"> • Network of Voivodeship Plenipotentiaries for Women 	<ul style="list-style-type: none"> • Parliamentary Group of Women • Commission for Social Policy and Permanent Family - Permanent Sub-commission for Family and Women's Rights 	<ul style="list-style-type: none"> • Commissioner for Citizens' Rights
Portugal	<ul style="list-style-type: none"> • Secretary of State for Equality • Commission for Citizenship and Gender Equality comprising: <ul style="list-style-type: none"> - Consultative Council – 2 sections: <ul style="list-style-type: none"> - Inter-ministerial section with Equality Advisers of ministries - NGOs Section - Technical and Scientific Advisory Group • Commission for Equality in Work and Employment - tripartite body with representatives of government and social partners • Gender Equality Advisors in ministries 	<ul style="list-style-type: none"> • Regional delegation of the Commission for Citizenship and Gender Equality in the North of the country • Local Advisers for Gender Equality in municipalities 		<ul style="list-style-type: none"> • National Observatory on Gender Issues • National Observatory on Trafficking
Romania	<ul style="list-style-type: none"> • National Agency for Equal Opportunities between Women and Men under the Ministry of Labour, Family and Social Protection • National Commission for Equal 	<ul style="list-style-type: none"> • Commissions for Equal Opportunities between women and men in 42 counties and Bucharest 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanent Commissions on Equal Opportunities between Women and Men in Senate and Chamber of Deputies 	<ul style="list-style-type: none"> • Ombudsman – all forms of discrimination • Commission for equal opportunities and treatment in the Social and Economic Council

	<p>Opportunities between Women and Men – inter-ministerial coordination body</p> <ul style="list-style-type: none"> • National Agency for Family Protection - for preventing and combating domestic violence • National Agency for Fighting against Human Trafficking 			<ul style="list-style-type: none"> • National Council for Combating Discrimination - in subordination of the Parliament 	
Slovenia	<ul style="list-style-type: none"> • Government Office for Equal Opportunities • Coordinators for Equal Opportunities for Women and Men in all ministries 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinators for Equal Opportunities for Women and Men in local self-government 		<ul style="list-style-type: none"> • Advocate of the Equality Principle 	
Sweden	<ul style="list-style-type: none"> • Ministry of Integration and Gender Equality - Division for Gender Equality • Inter-ministerial group for gender mainstreaming • Gender Equality Coordinators in ministries • Gender Equality Council headed by Minister 	<ul style="list-style-type: none"> • County experts for gender equality at the 21 county administrative boards 		<ul style="list-style-type: none"> • Equality Ombudsman – all forms of discrimination • Swedish Secretariat for Gender Research at the University of Gothenburg 	

