

**Գ Ե Ն Դ Ե Ր Ա Յ Ի Ն  
Մ Ե Յ Ն Ս Թ Ր Ի Մ Ի Ն Գ Ը  
Ք Ա Ղ Ա Ք Ա Կ Ա Ն Ո Ւ Թ Յ Ա Ն Մ Ե Ջ**

**Ձ Ե Ռ Ն Ա Ր Կ Դ Ա Ս Ը Ն Թ Ա Յ Ա Կ Ա Ր Ն Ե Ր Ի Հ Ա Ս Ա Ր**

**ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ  
ՄԵՅՆՍԹՐԻՄԻՆԳԸ  
ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ**

**ՁԵՌՆԱՐԿ ԴԱՍԸՆԹԱՑԱԿԱՐՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ**

Երևան 2021

ՀՏԴ 316.3:32(07)  
ՊՄԴ 60.5+66.0g7  
Վ 491



**USAID**  
ԱՄԵՐԻԿԱԿԻ ԺՈՂՈՎՐԻՑ



Սույն ուսուցողական մոդուլը մշակել էն անկախ փորձագետներ դոկտոր Ալենկա Վերբոլեն և դոկտոր Իգոր Դավոր Գաունը՝ Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամի (ԵՀՀ) և «ՍՈՍԵ կանանց հիմնահարցեր» հասարակական կազմակերպության (ՍՈՍԵ) համագործակցությամբ, ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության (ԱՄՆ ՄՁԳ) կողմից ֆինանսավորվող «Տվյալներ հաշվետու և թափանցիկ գործունեության համար» (ԴԱՏԱ) ծրագրի շրջանակներում:

Արտահայտված գաղափարների և բովանդակության պատասխանատվությունը կրում են միայն դոկտոր Ալենկա Վերբոլեն և դոկտոր Իգոր Դավոր Գաունը և պարտադիր չէ, որ դրանք արտահայտեն ԱՄՆ ՄՁԳ-ի կամ Միացյալ Նահանգների կառավարության տեսակետները:

**Գեներային մենսթրիմինգը քաղաքականության մեջ**  
**ձեռնարկ դասընթացավարների համար/** դոկտոր Ալենկա Վերբոլեն,  
դոկտոր Իգոր Դավոր Գաուն

Խմբագրումը և սրբագրումը՝ Անժելա Ավագյանի  
Էջադրումը և նկարազարդումը՝ Լուսինե Դավթյանի

Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամ, 2021, 188 էջ



Սույն ձեռնարկը մաս է կազմում «ԵՀՀ համալսարան» խորագրի ներքո հրատարակվող ձեռնարկների շարքի՝ **Կրթություն, պատմության մեթոդաբանություն, մշակույթ և արժեքներ (ԿՊՄՍԱ)** թեմայով: Շարքն ընդգրկում է գրույցներ չորս ծավալուն թեմաների վերաբերյալ.

**Քննադատական մտածողություն (ՔՄ)**

**Պատերազմ և խաղաղություն (ՊԽ)**

**Քաղաքացիական հասարակություն (ՔՀ)**

**Կրթություն, պատմության մեթոդաբանություն, մշակույթ և արժեքներ (ԿՊՄՍԱ)**

ՀՏԴ 316.3:32(07)  
ՊՄԴ 60.5+66.0g7

## **ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ**

ՆԱԽԱԲԱՆ	<b>6</b>
ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	<b>9</b>
Մաս 1 ՀԱԳՆԵԼ «ԴԱՍԸՆԹԱՑԱՎԱՐԻ ԿՈՇԻԿՆԵՐԸ»	<b>14</b>
Մաս 2 «ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱԿՆՈՑ» ԴՆԵԼԸ, ՀԱՐՄԱՐԵՑՆԵԼԸ ԵՎ ԿԱՐԳԱԿՈՐԵԼԸ. «ԳԵՆԴԵՐ», «ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ» ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎ ՍԱՀՄԱՆՈՒՄՆԵՐԻ ԸՄԲՈՆՈՒՄ	<b>27</b>
Մաս 3 ԳԵՆԴԵՐԻ ՆԵՐՀՅՈՒՄՈՒՄԸ ԶԱՂԱԶԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄՇԱԿՄԱՆԸ	<b>60</b>
Մաս 4 ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՄԵՅՆԱԹՐԻՄԻՆԳԸ ԶԱՂԱԶԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ ԵՎ ԶԱՂԱԶԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄՇԱԿՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՈՒՄ	<b>90</b>

Հավելված 1	<b>132</b>
Հավելված 2	<b>136</b>
Հավելված 3	<b>137</b>
Հավելված 4	<b>143</b>
Հավելված 5	<b>146</b>
Հավելված 6	<b>164</b>
Հավելված 7	<b>172</b>
Գրականության ցանկ	<b>180</b>
Abstract	<b>183</b>
«ԵՀՀ համալսարան» խորագրի ներքո հրատարակված այլ նյութեր	<b>185</b>

**ՆԱԽԱԲԱՆ**



ԵՀՀ-ն ոչ միայն հավասար հնարավորությունների կազմակերպություն է, այլև հատուկ ուշադրություն է դարձնում գենդերային իրավահավասարությանն ու արդարությանը:

ԵՀՀ-ի վերաբերմունքը գենդերային հարցերին՝ պայմանավորված է հասարակական խնդիրների այլ ասպարեզներին իր վերաբերմունքով: Այսպես. ԵՀՀ-ն քննադատական մտածողությունը սահմանում է որպես ունակություն՝ հաղորդակցության փաստում դիտարկել իշխային հարաբերությունների բաշխումը, այսինքն՝ վերլուծել, թե ի՞նչ նպատակ է հետապնդում հաղորդողը, ցանկանում է ընկալողին դրդել ի՞նչ անել:

Նույն կերպ, ԵՀՀ-ն հասարակական կյանքի ողջ դաշտը դիտարկում է որպես տարատեսակ, բալանսավորված և չբալանսավորված իշխային հարաբերությունների ասպարեզ: Զբալանսավորված իշխային հարաբերությունների դեպքերը այս կամ այն տեսակի և չափի բռնության դրսևորումներ են հասարակության մի սուբյեկտի (անհատի, կազմակերպության, սահմանափակ թե խոշոր ինստիտուցիայի և այլն) կողմից մեկ այլ սուբյեկտի կամ սուբյեկտների նկատմամբ: Բալանսավորված իշխային հարաբերություններ են ոչ միայն այնպիսիք, երբ փոխգործակցող սուբյեկտները փոխհամաձայնությամբ հավասարապես կիսում են «իշխը», իրենց՝ գործող անձ լինելը, սուբյեկտայնությունը, այլև՝ եթե երրորդ կողմի տեսակետից այդ հարաբերություններում չկա շահագործում, այսինքն՝ եթե սուբյեկտներից մեկը հասարակական (ինստիտուցիոնալ) ճնշման, «կյանքի բերումով»՝ կառուցվածքային բռնության արտահայտումների պատճառով չի «համաձայնել» տվյալ դրվածքին: Այսինքն՝ եթե փոխգործակցող սուբյեկտները հավասարապես օգտվել են հասարակության տրամադրած բոլոր

---

1 ԵՀՀ Գենդերային քաղաքականության ամբողջական փաստաթուղթը այստեղ. <https://epfarmeria.am/hy/document/EPF-Gender-Policy>

հնարավորություններից, և նրանց ընտրության ազատությունը չի կաշկանդվել ո՛չ գիտակցորեն, ո՛չ էլ «անգիտակցորեն»:

Այսպիսի մոտեցումը ոչ միայն թույլ է տալիս «շտկել» այն դիսբալանսները, որոնք առկա են հասարակական հարաբերություններում ներկայումս (օրինակ՝ հավասար հնարավորություններ տալ մարդկանց՝ անկախ գենդերային պատկանելությունից կամ այլ հատկանիշից), այլև խորապես վերաբժնորել անցյալի պատմությունը՝ այսօրվա բարեփոխումները ճիշտ ձևակերպելու և իրագործելու համար: Այսպես, այն կանխադրույթը, թե, իբր, կան կանանց և տղամարդկանց հատուկ «զբաղմունքներ», գալիս է անցյալից եկող հասարակական հարաբերություններում իշխի բաշխումից, կոպիտ ասած՝ անցյալից ժառանգված կառուցվածքային բռնության «քարտեզից»: Օրինակ՝ անցյալում «քիչ» են եղել կին գրողներ ոչ թե այն պատճառով, որ գրական-գեղարվեստական ստեղծագործությունը «հատուկ» է տղամարդկանց ավելի, քան կանանց, այլ այն պատճառով, որ հասարակությունների սոցիալ-տնտեսական վիճակը հնարավորություն չի տվել կանանց «ժամանակ» (հավելյալ ռեսուրս) գտնել, մասնագիտանալ այդ զբաղմունքում և հանրային քաջալերում ստանալ:

Սույն ձեռնարկը (Մոդուլը) համալրում է ԵՀՀ և իր գործընկերների աշխատանքները գենդերի ինդիքները հասցեագրելու ասպարեզում:

**ԵՀՀ աշխատակազմ**





## ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Հայաստանում վերջերս տեղի ունեցած քաղաքական փոփոխությունը և թափանցիկության ավելի բարձր մակարդակ ապահովելու կառավարության հանձնառությունը նոր հնարավորություններ բացեցին քաղաքականության գործընթացում քաղաքացիական հասարակության մասնակցության համար:

Նպատակ ունենալով հզորացնել գործընկերների և շահառուների հետ կապեր հաստատելու հայաստանյան ԶԿ-ների կարողությունները, բարելավել նրանց ռազմավարական հաղորդակցությունն ու համագործակցությունը ոլորտում և ավելի մեծ ազդեցություն ունենալ քաղաքականության վրա՝ Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամը (ԵՀՀ) «ՍՈՑԻԵՍ» փորձագիտական կենտրոն հասարակական կազմակերպության, Բուն TV հիմնադրամի, «Դիվիզանի երիտասարդների համագործակցության կենտրոն» և «ՍՈՍԵ կանանց հիմնահարցեր» ՀԿ-ների հետ ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության գործընկերությամբ և օժանդակությամբ իրականացնում է «Տվյալներ հաշվետու և թափանցիկ գործունեության համար» (ԴԱՏԱ) ծրագիրը, որը մեկնարկել է 2020 թվականի հունիսին և կիրականացվի մինչև 2022 թվականի մայիսը:

Այս շրջանակում ստորև ներկայացվող Մոդուլը հիմնականում նախատեսված է դասընթացավարների/ֆասիլիտատորների համար՝ նպատակ ունենալով ապահովել քաղաքականության մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգի դասընթացների միասնական ու ստանդարտ որակ՝ միաժամանակ հետամուտ լինելով նաև Հայաստանում քաղաքականության գործընթացներին մասնակցելու և դրանց վրա ազդելու գործում շահագրգռված ԶԿ-ների և հնարավոր այլ թիրախային խմբերի կարողությունների ու հմտությունների զարգացմանը:

Այսպիսով, Մոդուլը տեսական գիտելիքներ, մեթոդաբանություն և կիրառական գործիքներ է տրամադրում դասընթացավարներին/ֆասիլիտատորներին, որպեսզի նրանք հաջող դասընթացներ վարեն, ապահովեն գիտելիքների ու հմտությունների

փոխանցումը տարբեր թիրախային խմբերին, մասնավորապես՝ ԶՅԿ-ներին, կիրառելով մասնակցային մոտեցում:

Քաղաքականության մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգի տարբեր ասպեկտների վերաբերյալ մշակվել են մի քանի դեպքի ուսումնասիրություններ հայաստանյան համատեքստում, ինչպես նաև հիմնվելով այլ երկրների փորձի վրա, որոնք հնարավորություն կտան մտորել քաղաքականության ցիկլի տարբեր փուլերի շուրջ՝ «գենդերային ակնոց» օգտագործելու միջոցով:

Կիրառելով Մոդուլը՝ ընթերցողները կկարողանան՝

- հասկանալ և բացատրել, թե ինչ է պետական/հանրային քաղաքականությունը, ինչպես է այն մշակվում (ընթացակարգեր, ներգրավման կանոններ), ովքեր են մասնակցում գործընթացին (շահակիցներ), և ինչու պետք է այն ենթարկվի գենդերային մեյնսթրիմինգի.
- հասկանալ և բացատրել, թե ինչ է գենդերը (հասկացություններ, սահմանումներ).
- հասկանալ և բացատրել, թե ինչպես կարելի է գնահատել պետական քաղաքականությունը գենդերային ուսայնականների միջով, և ինչպես կարելի է «գենդերացնել» այն (ինչպես կարելի է գենդերային հիմնահանդիսներն ինտեգրել քաղաքականության մեջ).
- մշակել ու իրականացնել քաղաքականության մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգի թեմայով դասընթաց:
- Դասընթացավարների ուսուցման Մոդուլը մշակվել է այնպես, որ հնարավոր լինի ստեղծագործական մոտեցում ցուցաբերել քաղաքականության մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգի վերաբերյալ դասընթացներ և/կամ իրագեկության մակարդակի բարձրացման աշխատաժողովներ մշակելիս ու իրականացնելիս: Մոդուլը բաժանված է մի քանի մասի, որոնցում

ներկայացվում են նաև վարժությունների օրինակներ  
և ծանոթագրություններ դասընթացավարների/  
ֆասիլիտատորների համար:

**ՄԱՍ 1. ՀԱԳՆԵԼ «ԴԱՍԸՆԹԱՑԱՎԱՐԻ ԿՈՇԻԿՆԵՐԸ»:** Այստեղ  
քննարկվում է, թե ինչ է նշանակում լինել դասընթացավար/  
ֆասիլիտատոր, ինչպես մշակել ու իրականացնել  
քաղաքականության մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգի թեմաներով  
դասընթացներ տարբեր թիրախային խմբերի համար, ինչպես  
նաև որոշ խորհուրդներ են տրվում դասընթացավարներին:

**ՄԱՍ 2. «ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱՎՆՈՑ» ԴՆԵԼԸ, ՀԱՐՄԱՐԵՑՆԵԼԸ  
ԵՎ ԿԱՐԳԱՎՈՐԵԼԸ. «ԳԵՆԴԵՐ», «ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ»  
ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎ ՍԱՀՄԱՆՈՒՄՆԵՐԻ**

**ԸՄԲՈՒՆՈՒՄ:** Այս բաժնում ներկայացվում են «գենդեր»,  
«գենդերային», ներառյալ՝ «գենդերային մեյնսթրիմինգ»,  
հասկացություններն ու սահմանումները: Այնուհետև անդրադարձ  
է կատարվում գենդերային տարբերություններին և դրանց  
հետևանքներին Հայաստանի հանրության, հետևաբար նաև  
քաղաքականությունների վրա (գենդերային վերլուծության  
միջոցով բացահայտելով քաղաքականության տարբեր  
խնդիրներ), ինչպես նաև ներկայացվում են վարժությունների  
օրինակներ և որոշ խորհուրդներ դասընթացավարներին:

**ՄԱՍ 3. ԳԵՆԴԵՐԻ ՆԵՐՅՈՒՄՈՒՄԸ ԶԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ  
ՄՇԱԿՄԱՆԸ:** Այս բաժնում ընթերցողը ծանոթանում է պետական  
քաղաքականություններին ու դրանց մշակման գործընթացներին  
(քաղաքականության պարբերաշրջան), ինչպես նաև  
քաղաքականության մշակման գործընթացում շահ(եր) ունեցող  
տարբեր դերակատարներին:

**ՄԱՍ 4. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՄԵՅՆՍԹՐԻՄԻՆԳԸ  
ԶԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ ԵՎ ԶԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ**

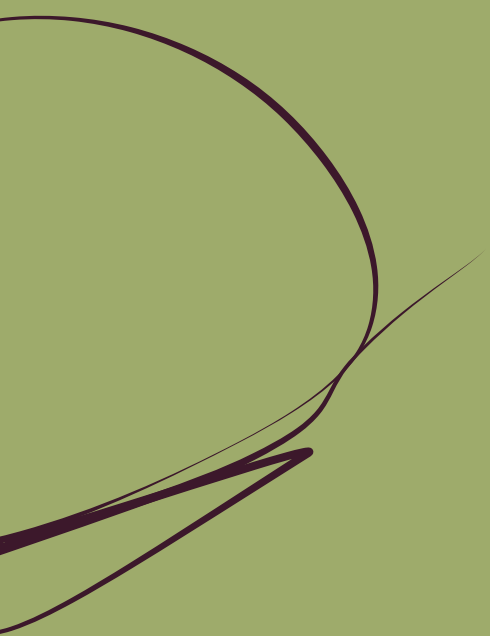
**ՄՇԱԿՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՈՒՄ:** Այստեղ քննարկվում է, թե  
ինչպես կարելի է մշակել, մշտադիտարկել ու գնահատել  
քաղաքականությունը՝ օգտագործելով «գենդերային ակնոց»,  
ինչպես նաև ներկայացվում են քաղաքականության մեջ

գենդերային մեյնսթրիմինգի գործիքները և քաղաքականության մշակման գործընթացն ընդհանուր առմամբ: Մշակվում են մի քանի դեպքի ուսումնասիրություններ (ինչպիսիք են շահակիցների բացահայտումը, որոնք կարող են ներգրավված լինել քաղաքականության մշակման գործընթացում կամ կազմել դրա մասը, նրանց դերերն ու պարտականությունները, շահերը, օրակարգերը, ուժերի փոխհարաբերությունները և հնարավոր ներդրումները քաղաքականության մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգի ապահովման, ջատագովության պլանավորման, իրականացման և այլ գործընթացներում):

Ակնկալվում է, որ Մոդուլը կդառնա «կենդանի» փաստաթուղթ, այլ ոչ թե «քարացած» ուսուցողական գործիք, որը կօգտագործվի որպես թեմայի և նյութերի շարունակական զարգացման հիմք՝ հնարավորություն ընձեռելով ըստ անհրաժեշտության ավելացնել կամ վերանայել տեղեկությունները:

**Մաս 1**

**ՀԱԳՆԵԼ  
«ԴԱՍԸՆԹԱՅԱՎԱՐԻ  
ԿՈՇԻԿՆԵՐԸ»**



Այս բաժնում քննարկվում է, թե ինչ է նշանակում լինել դասընթացավար/ֆասիլիտատոր, ինչպես մշակել ու իրականացնել քաղաքականության մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգի թեմաներով դասընթացներ տարբեր թիրախային խմբերի համար, ինչպես նաև որոշ խորհուրդներ են տրվում դասընթացավարներին:

Այս մասի ավարտին ընթերցողները պետք է կարողանան՝

- *հասկանալ, թե ինչպես կարելի է մշակել ու իրականացնել ուսուցողական աշխատաժողով.*
- *հասկանալ, թե ինչպես կարելի է կազմել դասընթացի օրակարգը և ժամանակացույցը՝ հիմնվելով կարիքների նախնական գնահատման վրա.*
- *հասկանալ «Էներջայզերների» և «սառույց-կոտրուկների» նպատակը և ըստ անհրաժեշտության օգտագործել դրանք.*
- *վերհիշել ֆասիլիտացիայի տարբեր մեթոդներ ու հնարներ.*
- *հասկանալ, թե ինչպես վերահսկել և գնահատել դասընթացը:*

Դասընթացի պլանավորումը ժամանակ է պահանջում:

Այսպես կոչված ուսումնական պլանները հիանալի գործիք են՝ ապահովելու ձեր կողմից մատուցվող տեղեկատվության ու գիտելիքների տրամաբանական հաջորդականությունը: Շատ կարևոր է, որ դուք՝ որպես ֆասիլիտատոր/դասընթացավար, մտածեք դասընթացի ամեն մի բաժնի համար անհրաժեշտ մոտեցումների, մեթոդների, գործիքների և ժամանակի շուրջ, ինչպես նաև իմանաք, թե ովքեր են մասնակիցները, և ինչ կարիքներ ունեն նրանք: Անհրաժեշտ է համոզվել, որ բավարար ժամանակ ունեք հիմնական հասկացությունները (գենդեր, քաղաքականություն, գենդերային մեյնսթրիմինգը քաղաքականության մեջ) ներկայացնելու համար, այլապես

անհրաժեշտ կլինի լրացուցիչ դասընթաց կազմակերպել: Հիշեք, որ ամեն ինչ պլանավորվածից կրկնակի շատ ժամանակ է պահանջում:

Մոդուլի ներկայացման ընթացքում նախատեսվում են վարժություններ, որոնք վերաբերում են քաղաքականության մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգին առնչվող տարբեր խնդիրների, ինչպես նաև բերվում են օրինակներ, և խորհուրդներ են տրվում ֆասիլիտատորներին/դասընթացավարներին: Այս բաժնում քննարկվում են մեթոդաբանական որոշ խնդիրներ ու գործիքներ: Մենք խորապես համոզված ենք, որ դեմ առ դեմ դասընթացներն ավելի արդյունավետ են, քան առցանց ձևաչափով դասընթացները: Սակայն անկախ ձևաչափից՝ օրվա վերջում մեթոդաբանությունն ու մոտեցումը այդքան էլ չեն տարբերվում:

#### **Կարիքների նախնական գնահատում**

Իմանալը, թե ովքեր են մասնակիցները, և որոնք են նրանց ուսուցման կարիքները, հաջող դասընթաց պլանավորելու և իրականացնելու բանալին է: Ցանկացած աշխատաժողովի պլանավորումն սկսվում է մասնակիցների մասին ավելի շատ տեղեկություններ հավաքելով, քանի որ չկա ավելի հիասթափեցնող ու ձանձրալի բան, քան այնպիսի իրավիճակում հայտնվելը, երբ դուք ներկայացնում եք մասնակիցներին արդեն ծանոթ նյութեր կամ քննարկում եք հասկացություններ, որոնք, մասնակիցների կարծիքով, «խիստ տեսական են և որևէ առնչություն չունեն իրենց աշխատանքի հետ»:

Դասընթացին նախորդող անհատական կամ խմբային հարցազրույցներն ու մասնակցային դիտարկումները մասնակիցների ուսուցման կարիքների նախնական գնահատման արդյունավետ միջոցներ են: Սակայն դա միշտ չէ, որ գործնականում հնարավոր կամ նպատակահարմար է: Այդպիսի դեպքերում մասնակիցներին կարելի է ուղարկել հարցում կամ հարցաթերթ՝ հստակ նշելով լրացված հարցաթերթը վերադարձնելու հասցեն ու վերջնաժամկետը: Ուսուցման



կարիքների նախնական գնահատման ձևանմուշը ներկայացվում է **Չավելված 1-ում**:

Լրացված հարցաթերթերից հավաքված տվյալներն այնուհետև վերլուծվում են դասընթացավարների/ֆասիլիտատորների կողմից, որոնք օգնում են բացահայտել ու բավարարել խմբի ուսուցման կարիքները, ինչպես նաև կազմել մասնակիցների գիտելիքների, փորձառության ու մասնագիտական փորձի մասին առաջին տպավորությունը:

Ավելի ուշ փուլում կարող եք կատարել լրացուցիչ խաչաձև ստուգումներ՝ կիրառելով տարբեր հասկացությունների շուրջ մտազրոհ կազմակերպելու տեխնիկան, Մետապլանի մեթոդը<sup>2</sup> (տե՛ս **Չավելված 2**), որպեսզի բացահայտեք մասնակիցների ակնկալիքները, մարտահրավերները և այլն:

### **Խորհուրդ. Ֆասիլիտատորին/դասընթացավարին**

*Դասընթացից/աշխատաժողովից առաջ մասնակիցներից հավաքված տվյալները պետք է ամփոփվեն և ներկայացվեն նրանց դասընթացի առաջին օրը: Դուք կարող եք օգտագործել դրանք, օրինակ, օրակարգի ձևավորման տրամաբանությունը բացատրելու համար: Հիշեք, որ աշխատաժողովի ժամանակացույցը միշտ պետք է լինի բավականաչափ ճկուն, որպեսզի հնարավոր լինի բացահայտել խմբի կարիքները:*

### **Դասընթացի օրակարգի/ժամանակացույցի կապում**

Հաջորդ քայլը դասընթացավարների/ֆասիլիտատորների կողմից ընդհանուր ժամանակացույցի կամ դասընթացի օրակարգի նախագծի կազմումն է: Այնուհետև ֆասիլիտատորները կարող են վերանայել և հարմարեցնել Մոդուլում հավաքված նյութերն ու վարժությունները, որպեսզի առավելագույնս օգտագործվեն մասնակիցների ռեսուրսներն ու փորձը: Օրինակ՝ մասնակիցների հատուկ հետաքրքրությունները կարող են բավարարվել նրանց գործունեությանն առնչվող դեպքերի ուսումնասիրություններ

գտնելու միջոցով, որոնք կարող են փոխարինել կամ լրացնել Մոդուլում ներկայացված դեպքերի ուսումնասիրություններն ու վարժությունները: **Հավելված 3**-ում ներկայացվում է Հայաստանում կիրառված ժամանակացույցի ձևանմուշ:

### **Աշխատաժողովի իրականացում/կապմակերպում**

Չնայած աշխատաժողովի նախապատրաստման *Նյութատեխնիկական նկատառումները* կարևոր են, մենք դրանց չենք անդրադառնում՝ ելնելով սույն Մոդուլի նպատակներից: Բավական է ասել, որ դասընթացը պետք է անցկացվի մասնակիցների աշխատանքի սովորական վայրից հեռու, որպեսզի նրանք չշեղվեն, կամ նրանց չխանգարեն:

*Անհրաժեշտ նյութերի ու սարքավորումների* ընտրությունը կախված է կիրառվող ուսուցման մեթոդներից: Դրանց որոշ մասը կարող է անհրաժեշտ լինել դասընթացի նախապատրաստման համար (օրինակ՝ համակարգիչ, պրոյեկտոր, տպիչ և պատճենահանող սարք), իսկ մյուսները՝ հենց աշխատաժողովի ընթացքում: Նյութերի որևէ ցուցակ երբևէ չի կարող լինել ամբողջական, այդուհանդերձ, սկզբի համար ներկայացնում ենք որոշ գաղափարներ, որոնք կարող եք քննարկել և արդյունքում կազմել ձեր ցուցակը (որտեղ կարող են ներառվել մեծ ու փոքր թղթեր, ֆլիփչարթ, գունավոր թղթեր, գրիչներ, տարբեր գույնի մարկերներ, կաչուն ժապավեններ, տեսանյութեր/ձայներիզներ/ սլայդներ և դրանց ցուցադրության սարքեր, հեռուստացույց, պրոյեկտոր և այլն): Նույնիսկ առցանց ձևաչափով դասընթաց վարելիս կարելի է ցուցաբերել ստեղծագործ մոտեցում: Մտածեք ազատ, կաղապարներից դուրս:

«Ավանդական ուսուցողական դասընթացի» անցկացման սենյակում որոշակի դասավորությունը նպաստում է բոլոր մասնակիցների համար (ներառյալ՝ դասընթացավարների ու ֆասիլիտատորների թիմերի) բաց ու հավասար միջավայրի ստեղծմանը: Խորհուրդ է տրվում կահույքը դասավորել այնպես, որ մասնակիցները կարողանան տեսնել միմյանց: Նման դասավորությունը նպաստում

Է բաց հաղորդակցությանը և մտքերի ազատ փոխանակմանը: Այդ նպատակին հասնելու տարածված ձևերից մեկը մասնակիցների սեղանների ու աթոռների Ս-աձև դասավորումն է, որի առջևում տեղադրվում են դասընթացավարի/ֆասիլիտատորի սեղանը և դիդակտիկ նյութերը:

Փոքր խմբերի ուսուցման վայրի կազմակերպման արդյունավետ ձևերից է նաև բացշրջան դասավորությունը: Աթոռները պետք է հեշտությամբ տեղափոխվեն սենյակում՝ կախված ուսուցողական գործողությունների պայմաններից ու տեսակներից:

Դասընթացավարները/ֆասիլիտատորները պետք է ղեկավարվեն սեփական դատողությամբ և որոշեն, թե սենյակում արդյոք պե՞տք է լինեն սեղաններ, թե՞ ոչ: Սեղանների դասավորումը շարքերով, ինչպես դա արվում է ավանդական լսարանում, ընդհանուր առմամբ, արդյունավետ չէ: Խորհուրդ է տրվում ապահովել կահույքի ավելի ազատ դասավորում՝ նպաստելով բաց հաղորդակցությանն ու մասնակցային ուսուցմանը:

Դիտարկեք նաև դասընթացի մի մասը բացօթյա անցկացնելու հնարավորությունը:

### **Մի քանի խորհուրդ այն մասին, թե ինչպես ուսուցանել չափահաս սովորողներին**

Ուսուցման և մասնավորապես ֆասիլիտացիայի որակը խիստ կարևոր է: Դասընթացի վարումը և ֆասիլիտացիան տարբեր գործողություններ են: Դրանք պահանջում են որոշակիորեն նման և որոշակիորեն տարբեր հմտություններ: Դասընթացավարը հաճախ բովանդակության փորձագետ է, իսկ ֆասիլիտատորը՝ նաև գործընթացի: Դասընթացավարը կարող է դասախոսություն, անցկացնում է ցուցադրություններ, վերահսկում հմտությունների զարգացման պրակտիկ վարժությունները և ուղղում մասնակիցների սխալները: Ֆասիլիտատորը վարում է քննարկումները և օգնում մասնակիցներին սովորել՝ հիմնվելով սեփական փորձի ու հաղորդված տեղեկատվության վրա: Դասընթացավարը կարող է քննարկում վարել բովանդակության շուրջ, մինչդեռ

Ֆասիլիտատորը կենտրոնանում է նաև գործընթացի վրա: Ֆասիլիտացիա չի նշանակում ուսուցում, չնայած Ֆասիլիտատորը մերթընդմերթ ստիպված է լինում նոր տեղեկատվություն ու վերլուծություն տրամադրել: Եվ վերջինը, որ պակաս կարևոր չէ. Ֆասիլիտատորը նաև սովորող է:

Ինչպես արդեն ասվել է, Ֆասիլիտատորն ուսուցիչ չէ՝ այդ հասկացության ավանդական իմաստով. նրա դերը ավելի շուտ մասնակիցների սովորելու գործընթացին նպաստելն է, նոր գիտելիքների, թարմ գաղափարների ու խմբի միջև որպես միջնորդ հանդես գալը: Ֆասիլիտատորի պարտականությունը մասնակիցների հետ, ինչպես նաև խմբի անդամների միջև փոխհարաբերություններ հաստատելն է: Այդ նպատակով Ֆասիլիտատորը խմբի հետ աշխատելիս պետք է գործնականում ցուցադրի, որ հավատում է հավասարության սկզբունքներին և պահպանում է դրանք:

Խմբի Ֆասիլիտացիան թեև հաճախ հեշտ է թվում, սակայն շատ բարդ է, իսկ երբեմն կարող է բավականին ինտենսիվ լինել: Առանձին մասնակիցների ու խմբի՝ որպես ամբողջության նկատմամբ ուշադրությունը, նկատելը, թե ինչն է ասվել, իսկ ինչը՝ ոչ, խմբի էներգետիկայի ու հանձնառության մակարդակների դիտարկում կամ հարկի, օգտակար միջամտություն կատարելը՝ այս ամենը կարող է շատ լինել մեկ Ֆասիլիտատորի համար, այդ իսկ պատճառով, շատ դեպքերում, Ֆասիլիտատորները աշխատում են զույգերով:

Համաֆասիլիտատորի հետ աշխատելը կարող է թեթևացնել ինտենսիվությունը՝ հնարավորություն տալով ավելի շատ էներգիա ծախսել մարտահրավերների վերհանման, զննման, հարցադրումների ու հիմնախնդիրների ավելի խորքային ուսումնասիրության վրա: Համաֆասիլիտատորները կարող են լրացուցիչ զույգ աչքեր ու ականջներ ապահովել՝ հարուստ տվյալներ հայտնելով խմբի մասին և հնարավորություն տալով, որ հիմնախնդիրներն արժանանան ավելի մեծ ուշադրության: Ավելին՝ խմբի հետ տեղի ունեցածը վերլուծելիս համաֆասիլիտատորները կարող են լրացնել միմյանց՝ այդ կերպ օգնելով խմբին՝ հասկանալու

ավելի բարդ խնդիրներ, նպաստելով մասնակիցների սովորելու գործընթացին և արդյունքում մեծացնելով ազդեցությունը մասնակիցների առաջնորդության վրա:

Ֆասիլիտատորները կարող են լինել դասընթացը պատվիրող կազմակերպության աշխատակիցներ կամ հրավիրված մասնագետներ: Նրանք կարող են լինել դասընթացի անցկացման վայրի բնակիչներ կամ հրավիրվել այլ քաղաքից, երկրից կամ մշակույթից: Ֆասիլիտատորների թիմի կազմում ներքին ու արտաքին/հրավիրված ֆասիլիտատորների ընդգրկումը նպաստում է հատկապես արդյունավետ դասընթացի անցկացմանը, քանի որ յուրաքանչյուր ֆասիլիտատոր իր հետ բերում է տարբեր հմտություններ ու գիտելիքներ: Օրինակ՝ աշխատաժողովի ֆասիլիտացիայի գործում արտաքին/հրավիրված ֆասիլիտատորը կարող է ներդնել թեմայի վերաբերյալ իր ավելի լայն գիտելիքներն ու հմտությունները, մինչդեռ ներքին ֆասիլիտատորը բերում է ուսուցողական թեմայի մասին իր գիտելիքները՝ հիմնվելով կազմակերպության ու երկրի առանձնահատկությունների վրա:

Հարկ է նշել, որ որոշ խմբերի (օրինակ՝ քաղաքապետներ, ավագանու անդամներ, պատգամավորներ) համար դասընթաց կազմակերպելիս խորհուրդ է տրվում, որ ֆասիլիտատորներն աշխատեն զույգերով, քանի որ նման դասընթացների հանդեպ պահանջները շատ մեծ են բոլոր առումներով: Գերադասելի է, որ զույգի կազմում լինեն տղամարդ և կին, որոնք փոխլրացնող գիտելիքներ ու հմտություններ, ոճ ու ռիթմ կբերեն<sup>3</sup>՝ հավասար հիմունքներով (երկու ֆասիլիտատորները հավասար են): Դասընթացավարների զույգ ձևավորելու որոշում կայացնելիս պետք է համոզվել, որ նրանք համատեղելի են, հարգում են միմյանց և տեղյակ են խմբի ներսում պարբերաբար կրկնվող ու անկանխատեսելի խնդիրների վերաբերյալ միմյանց դիրքորոշումների մասին: Հարկ է նշել նաև, որ ժամանակ է պետք, որպեսզի երկու համաֆասիլիտատորները համաձայնեցնեն իրենց գործողությունները՝ տեսական, տեխնիկական և անհատական

---

3 Այս մասին մանրամասն տես այստեղ. <https://www.brown.edu/sheridan/teaching-learning-resources/teaching-resources/classroom-practices/learning-contexts/discussions/tips>

կողմնորոշման տեսանկյունից, և կառուցեն բաց ու վստահելի փոխհարաբերություններ: Գործընկեր համաֆասիլիտատորի ընկալումը որպես սպառնալիք և (կամ) մրցակից չի նպաստում որևէ դասընթացի հաջողությանը:

**Ներդիր 1**-ում ներկայացվում է մի քանի բնութագիր, որոնք կարևոր են ֆասիլիտատորների համար:

### **Ներդիր 1. Դասընթացավարների/ֆասիլիտատորների ցանկալի բնութագրեր**

Ֆասիլիտատոր(ներ)ը պետք է ունենա(ն)՝

- դասընթացի թեմային առնչվող փորձ.
- ինտերակտիվ ուսուցման և սովորելու մեթոդների օգտագործման ունակություն.
- մասնագիտական վստահելիություն և համապատասխան հեղինակություն.
- սեփական արժեքների, կանխակալ վերաբերմունքի գիտակցում և բազմազանության ընդունում.
- խմբով սովորելու գործընթացների ընկալում.
- վարժությունների անցկացման ճկունություն և այդ գործընթացում ծագող անկանխատեսելի իրավիճակները կարգավորելու հմտություններ.
- անկաշկանդ մոտեցման միջոցով ոչ ֆորմալ, ջերմ ու նպաստավոր մթնոլորտ ստեղծելու ունակություն.
- մասնակիցների դիմադրությունն ու ժխտումը կարգավորելու և խիստ հուզական հարցերը լուծելու ունակություն.
- մասնակիցների հետադարձ կապի/արձագանքի համար բաց լինելու ունակություն:

- Արտաքին/հրավիրված ֆասիլիտատորը պետք է քաջատեղյակ լինի դասընթացի թեմայի շուրջ երկրի պատմական զարգացումներին ու ներկա իրավիճակին, երկրի անուսից ստորագրված/վավերացված միջազգային պայմանագրերին ու օրենքներին, ինչպես նաև դասընթացի թեմայի առնչությամբ մասնակիցներին հուզող ընթացիկ խնդիրներին:
- Անարդյունավետ համաֆասիլիտացիայից խուսափելու համար կարևոր է, որ համաֆասիլիտատորները հաճախ և պարբերաբար հետադարձ կապ հաստատեն միմյանց հետ: Վարքագծային ընկալումը ստուգելու համար չկա ավելի արդյունավետ միջոց, քան ազնիվ ու շիտակ արձագանքը:

### **Մի քանի խոսք մասնակիցների մասին**

Կարևոր է հաշվի առնել դասընթացի մասնակիցների թիվը: Եթե խումբը շատ փոքր է (10 անձից պակաս), գուցե ավելի մեծ ջանքեր գործադրեք քննարկումների ֆասիլիտացիայի համար: Մյուս կողմից՝ եթե խումբը մեծ է, ուսուցման գործընթացը կարող է ավելի դանդաղ ընթանալ: Դասընթացի մասնակիցների օպտիմալ թիվը 15-20 է:

### **Դասընթացի պլանի կազմում և իրականացում. դասընթացի անցկացում**

Ինչպես արդեն նշվել է, դասընթացի պլանը օգտակար ձևաչափ է անհրաժեշտ գործողությունների ու ռեսուրսների շուրջ մտորելու համար, որոնց կարիքը դուք կունենաք խմբին ուսուցման նպատակին ուղղորդելու համար, ինչը մեր դեպքում մասնակիցներին (այսինքն՝ ապագա դասընթացավարներին/ ֆասիլիտատորներին) քաղաքականության մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգի դասընթացներ անցկացնելու համար անհրաժեշտ գիտելիքներով, հմտություններով ու գործիքներով զինել է:

## **Ներդիր 2. Դասընթացի պլան (մշակել է դոկտոր Իգոր Դավոր Գառնը՝ սույն Մոդուլի նպատակներով)**

Դասընթացի արդյունավետ պլան կազմելու համար անհրաժեշտ է ձեռնարկել հետևյալ քայլերը՝

**Քայլ 1.** Սահմանեք ձեր նպատակները: Իրականացրեք կարիքների գնահատում:

**Քայլ 2.** Հստակեցրեք հիմնական թեմաները և հարակից հասկացությունները:

**Քայլ 3.** Դասավորեք տարածքը և մշակեք անհրաժեշտ նյութերը:

**Քայլ 4.** Պլանավորեք պրեզենտացիայի և ֆասիլիտացիայի մեթոդները:

**Քայլ 5.** Ներառեք գնահատումը:

**Քայլ 6.** Կենտրոնացեք ժամանակի պլանավորման վրա:

Ստորև ներկայացվում են առաջարկություններ և գաղափարներ՝ ինչպես իրականացնել ուսուցողական դասընթացը, տրվում է նաև ժամանակի պլանավորման օրինակ՝ դասընթացը սկսելու վարժություններով:

Որպես ֆասիլիտատոր/դասընթացավար՝ դուք պետք է հիմնարար պատկերացում ունենաք այն մասին, թե ինչպես են չափահասները սովորում<sup>4</sup>: Նոուզը (1996 թ.)

---

4 Ենթադրվում է, որ չափահասների, դեռահասների ու երեխաների մեծ մասը լավագույնս սովորում է գործողությունների համադրման միջոցով, որոնք խթանում են սովորելու երեք տիրույթները՝ կոգնիտիվ (իմացական), աֆեկտիվ (հուզական) և վարքագծային: Առաջինը վերաբերում է գիտելիքին կամ ուսումնառության առարկայի եռլայնը, երկրորդը՝ վերաբերմունքին և համոզմունքներին, իսկ երրորդը՝ գործնական կիրառությանը: Տե՛ս նաև՝ <https://www.nhi.fhwa.dot.gov/downloads/freebies/172/pr%20pre-course%20reading%20assignment.pdf>



առաջ է քաշել հետևյալ ենթադրությունները չափահաս սովորողների վերաբերյալ. նրանք բերում են իրենց փորձն ու ինքնագիտակցությունը, ուզում են իմանալ, թե ինչու պետք է սովորեն, նրանք պետք է պատասխանատվություն ստանձնեն և պատրաստ են սովորել, երբ առաջանում է անհրաժեշտություն, և կողմնորոշված են դեպի առաջադրանքի կատարումը:

### **Ներդիր 3.      Զափահասների սովորելու և մոտիվացիայի սկզբունքները**

Ստորև ներկայացվում են այն հիմնական սկզբունքները, որոնք կօգնեն ֆասիլիտատորին բարելավել դասընթացի մասնակից չափահաս սովորողների կողմից յուրացվող տեղեկատվության քանակը.

- Դասընթացի անցկացման վայրում ստեղծեք հաճելի «միջավայր»: Հիշեք, որ առաջին տպավորությունները կարևոր են հետագա հարաբերությունների կառուցման հարցում: Այդ նպատակին հասնելու համար կազմակերպեք խաղեր կամ «սառույց կոտրուկներ»:
- Մասնակիցներին պահեք ակտիվ: Սկսեք մասնակիցներին ծանոթ գաղափարներից ու հասկացություններից և հիմնվեք նրանց փորձի վրա:
- Բերեք օրինակներ՝ շեշտելու սովորածի կարևորությունը, քանի որ դա վերաբերում է նրանց կյանքին: Հիշեք, որ մարդիկ սովորում են «անելով»:
- Ապահովեք հետադարձ կապ և արագ արձագանքեք դրան:
- Օգնեք մասնակիցներին հասկանալ իրենց ստացած նոր գիտելիքների կամ հմտությունների իմաստը:

Աղբյուրը՝ <https://www.le.ac.uk/users/rjm1/etutor/introduction/howadultslearn.html>

Այսպիսով, դուք՝ որպես ֆասիլիտատոր/դասընթացավար, պետք է ապահովեք մասնակիցների ակտիվ ներգրավվածությունն ու մասնակցությունը՝ նրանց հնարավորություն տալով սովորել ու պատասխանատվություն ստանձնել սովորելու համար, բերել օրինակներ իրենց կյանքից՝ կարևորելով սովորելու արժեքը (ի՞նչն է դա ինձ համար), ինչպես նաև խրախուսեք մասնակիցների միջև փորձի փոխանակումն ու դրա շուրջ քննարկումները, սակայն միաժամանակ ապահովեք, որ մասնակիցներն իրենց փորձի պատճառով չդառնան կողմնակալ. կառուցեք դասընթացի բովանդակությունը առաջադրանքների շուրջ:

**«ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱԿՆՈՑ»  
ԴՆԵԼԸ, ՀԱՐՄԱՐԵՅՆԵԼԸ  
ԵՎ ԿԱՐԳԱՎՈՐԵԼԸ.  
«ԳԵՆԴԵՐ», «ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ»  
ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ  
ԵՎ ՍԱՀՄԱՆՈՒՄՆԵՐԻ  
ԸՄԲՈՆՈՒՄ**

Այս բաժնում ներկայացվում են «գենդեր», «գենդերային», ներառյալ՝ «գենդերային մեյնսթրիմինգ», հասկացություններն ու սահմանումները: Այնուհետև անդրադարձ է կատարվում գենդերային տարբերություններին, անհավասարություններին ու դրանց հետևանքներին Հայաստանի հանրության և հետևաբար նաև՝ քաղաքականությունների վրա (գենդերային վերլուծության միջոցով բացահայտելով քաղաքականության տարբեր խնդիրներ): Ներկայացվում են նաև վարժություններ ու խորհուրդներ, որոնք կօգնեն հասկացություններն ու սահմանումները ավելի «մոտեցնել» մասնակիցներին:

Այս մասի վերջում ընթերցողները կկարողանան՝

- *հասկանալ «գենդեր» և «գենդերային» հասկացություններն ու սահմանումները և բացատրել դրանք իրենց բառերով.*
- *անդրադառնալ գենդերին, բացահայտել գենդերային տարբերություններն ու անհավասարություններ մասնավոր, հանրային ու քաղաքական տիրույթում և քննարկել դրանց հետևանքները հասարակության համար ընդհանուր առմամբ և Հայաստանում՝ մասնավորապես.*
- *ծանոթանալ գենդերային հավասարության միջազգային և Հայաստանի ազգային հանձնառություններին.*
- *հասկանալ, թե ինչ է գենդերային վերլուծությունը, և ինչպես այն իրականացնել:*

Գենդերի մասին խոսելը կարող է դժվար լինել հիմնականում այն պատճառով, որ շատերն այն շփոթում են (կենսաբանորեն որոշված) սեռի հետ կամ երբեմն գենդերը կապում են որոշ այլ հասկացությունների հետ, ինչպես ԼԳԲՏԻ<sup>5</sup>-ի՝ շփոթելով գենդերային ինքնությունը և սեռական կողմնորոշումը:

---

<sup>5</sup> ԼԳԲՏԻ՝ լեսբուհի, գեյ, բիսեքսուալ, տրանս և ինտերսեքսուալ անձինք (ILGA-Europe), մակրամանս՝ [ilga-europe.org/sites/default/files/ilga-europe\\_glossary\\_final\\_170714\\_www.pdf](http://ilga-europe.org/sites/default/files/ilga-europe_glossary_final_170714_www.pdf)

Այսպես, առաջին մարտահրավերը, որին կարող եք դիմակայել գենդերի, ներառյալ՝ պետական քաղաքականությունում գենդերային մեյնսթրիմինգի թեմաներով ցանկացած դասընթաց վարելիս, այն է, որ դուք դասընթացի մասնակիցներին օգնեք ըմբռնել գենդերի ու սեռի միջև տարբերությունը, իսկ երկրորդ մարտահրավերն առնչվում է «Ի՞նչ կապ ունի պետական քաղաքականությունը գենդերի հետ» հարցին: Անշուշտ, գենդերային անհավասարություններն առկա են յուրաքանչյուր հասարակությունում, պետական և մասնավոր կյանքում, ինչպես նաև տարբեր ոլորտներում՝ կրթությունից մինչև զբաղվածություն, արդարադատություն և նույնիսկ անվտանգություն:

Կան շատ այլ խնդիրներ ու մտահոգություններ, որոնք սովորաբար լուծվում են կառավարության և պետական գերատեսչությունների կողմից: Փաստն այն է, որ քաղաքականության գործողությունները, ներառյալ՝ օրենսդրությունն ու ծրագրերը, ամեն օր ազդում են մեզ վրա՝ բոլոր ոլորտներում և մակարդակներում: Եվ ինչպես կոտեսնեք ստորև, դրանք տղամարդկանց ու կանանց վրա կարող են ազդել և ազդում են տարբեր կերպ:

Գենդերի աշխարհ մուտք գործելու գործընթացը մեկնարկելու ամենաոյուրին ճանապարհը կարող է լինել մտագրոհի պարզ վարժությունը (մասնակիցները պետք է արձագանքեն արագ՝ չմեկնաբանելով այլ մասնակիցների արտահայտած մտքերը): Վարժությունների օրինակները նկարագրվում են **Ներդիր 4**-ում:

## **Ներդիր 4. Վարժություններ**

### **Վարժություն 1**

- Ֆլիփչարթի վրա գրեք «սեռ» և «գենդեր» բառերը և ինդիքեք մասնակիցներին սահմանել դրանք իրենց բառերով:
- Գրեք պատասխանները ֆլիփչարթի վրա, որպեսզի բոլորը

տեսնեն. կարող էք խնդրել մասնակիցներին օգնել ձեզ:

- 10 րոպեի ընթացքում քննարկեք երկու հասկացությունները: Հարցրեք մասնակիցներին, թե արդյոք որևէ պատասխան զարմացրե՞լ է նրանց: Պատասխաններից ի՞նչ է ենթադրվում՝ գենդերը բնածի՞ն է, թե՞ ձեռքբերովի:
- Մասնակիցներին ներկայացրեք սահմանումները power point-ով կամ նման այլ միջոցներով, քննարկեք եզրույթների տարբերությունները և ամփոփեք, թե ինչ կարելի է սովորել այս վարժությունից:
- Գենդերի և սեռի տարբերությունը քննարկելիս, ըստ անհրաժեշտության, կարող էք նաև ամրապնդել մասնակիցների կողմից եզրույթների ըմբռնումը՝ կատարելով **Հավելված 4**-ում տրված վարժությունը:

Անհրաժեշտ ժամանակը՝ 30 րոպե:

## **Վարժություն 2**

Խնդրեք մասնակիցներին հիշել, թե՛

- ե՞րբ են նրանք գիտակցել, որ տղա/աղջիկ են (ո՞ր տարիքում).
- ի՞նչ իրավիճակում (նկարագրություն).
- ո՞վ էր ներկա (ո՞վ տվեց ուղերձը):

Խնդրեք յուրաքանչյուր մասնակցին պատմել իր հիշողությունը:

- Մասնակիցների պատմություններում արդեն իսկ կբացահայտվեն տարբեր գենդերային կարծրատիպեր (ընդհանրական վերաբերմունք, կարծիքներ կամ դերեր, որոնք տրվում են տղամարդկանց և կանանց): Գրեք այդ կարծրատիպերն առանձին ֆլիփչարթի վրա, որպեսզի օգտագործեք հետագա քննարկման ժամանակ:

- *Մասնակիցների պրեզենտացիայից հետո քննարկեք, թե ինչ կարելի է սովորել այս վարժությունից: Ամփոփեք՝ ընդգծելով, որ մենք սովորում ենք գենդերային դերերը սովորում ենք լինել «գենդերացված» (վարվել, զգալ, խոսել, հագնվել, քայլել, մեքենա վարել... որպես տղամարդ կամ կին), և որ գենդերային դերերը կարող են փոխվել ժամանակի ընթացքում, և այդպիսի փոփոխությունները բերում են տարբեր գործոններ (այդ թվում՝ քաղաքականություն և օրենսդրություն):*

*Այս վարժությունը կարող է կատարվել անհատապես կամ զույգերով: Չույգերով աշխատելիս մասնակիցներից մեկը ներկայացնում է մյուսի հիշողությունները, և հակառակը:*

*Անհրաժեշտ ժամանակը՝ 30 րոպե:*

Մշակվել է SEAGA/USԳՎ (սոցիալ-տնտեսական և գենդերային վերլուծություն) հրապարակումների հիման վրա (FAO/ՊԳՎ, 2002, 2013) <https://rportal.net/library/content/tools/biodiversity-conservation-tools/putting-conservation-in-context-cd/gender-issues/socio-economic-and-gender-analysis-seaga-publications>

Իսկ հիմա հաջորդ վարժությունը կատարելու ժամանակն է:

## **Ներդիր 5. Վարժություն**

### **Վարժություն**

- *Չարցրեք մասնակիցներին, թե նրանք ինչպես կսահմանեն «գենդերային հավասարություն», «գենդերային հավասարություն և կանանց իրավունքներ» հասկացությունները: Կարող եք գրի առնել մասնակիցների սահմանումները և փակցնել պատին:*
- *Քննարկեք մասնակիցների պատասխանները լիազումար աշխատատեղովի ընթացքում: Ամփոփեք՝ նշելով, որ արդարությունը հանգեցնում է հավասարության:*

Հավասարությունը նշանակում է, որ անհրաժեշտ է շարունակաբար ձեռնարկել տարբերակված գործողություններ՝ տղամարդկանց ու կանանց միջև անհավասարությունները վերացնելու և գենդերային հավասարության հասնելու համար:

Անհրաժեշտ ժամանակը՝ 45 րոպե:



**ԾԱՆՈԹԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ  
ԴԱՍԸՆԹԱՅԱՎԱՐՆԵՐԻ/  
ՖԱՍԻԼԻՏԱՏՈՐՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ**



**Գենդերը** սոցիալական և մշակութային հատկանիշների համալիր է: Այն վերաբերում է կանանց և տղամարդկանց սոցիալական տարբերություններին, այն է՝ կանանց և տղամարդկանց տարբեր պարտականություններին, ինչպես նաև տվյալ հասարակությունում կամ վայրում տղամարդ, կին, տղա կամ աղջիկ լինելուն վերագրված արժեքներին (ԵԽ, EIGE/ԳՅԵԻ՝ Գենդերային հարցերով եվրոպական ինստիտուտ և FAO/ՊԳԿ՝ ՄԱԿ-ի Պարենի և գյուղատնտեսության կազմակերպություն): Մենք սովորում ենք գործել որպես տղամարդ կամ կին (գենդերային դերեր), և դա կարող է փոխվել:

Գենդերը սոցիալական հարաբերությունների մասին է: Այն վերագրված է հասարակության կողմից և հիմնված չէ անհատի սեռի վրա: Գենդերը վերլուծական հասկացություն է:

**Սեռը** վերաբերում է տղամարդկանց և կանանց կենսաբանական տարբերություններին: Մարդը ծնվում է որպես տղամարդ կամ կին (և սովորաբար չի կարող փոխել իր սեռը): Անհատի սեռը որոշվում է կենսաբանորեն (FAO/ՊԳԿ):

**Գենդերային դերերը** սահմանված են սոցիալապես: Դրանք որոշվում են սոցիալ-տնտեսական և որոշումներ կայացնելու գործունեությամբ, արտացոլում են տղամարդկանց և կանանց կենսաբանական տարբերությունները: Դրանք տարբերվում են ըստ երկրի, տարածաշրջանի ու գործունեության և փոխվում են ժամանակի ընթացքում (EIGE/ԳՅԵԻ, FAO/ՊԳԿ):

**Գենդերային (փոխ)հարաբերություններն** այն եղանակներն են, որոնցում մշակույթը կամ հասարակությունը սահմանում է տղամարդու և կնոջ իրավունքները, պարտականությունները և ինքնությունը միմյանց նկատմամբ (FAO/ՊԳԿ):

**Գենդերային կարծրատիպերը** հասարակության մեջ տարածված վերաբերմունքներ, կարծիքներ կամ դերեր են, որոնք

կիրառվում են որոշակի գեների նկատմամբ և գործում են որպես անհիմն արմատացած ենթադրություններ (EIGE/ԳՅԵԻ):

**Գեներային նորմերը** հասարակության կողմից վերագրված տարբերություններ են (հաճախ նաև՝ չգրված կանոններ)՝ ի տարբերություն կենսաբանական տարբերությունների (սեռ), և դրանք գործում են որպես վարքագծի սոցիալական կանոններ՝ նախանշելով, թե ինչ է ցանկալի և հնարավոր անել որպես տղամարդ կամ կին տվյալ համատեքստում (ի՞նչն է ընդունելի տղամարդկային/տղամարդ և կանացի/կին լինելու համար) (EIGE/ԳՅԵԻ):

**Գեներային հավասարությունը** մարդու հիմնարար իրավունք է: Այն պահանջում է, որ կանայք և տղամարդիկ հավասարապես վայելեն սոցիալական արժեք ունեցող ապրանքները, հնարավորությունները, ռեսուրսներն ու պարգևները: Գեներային հավասարությունն նշանակում է երկու սեռերի հավասար տեսանելիություն, իրավագործություն և մասնակցություն հանրային ու մասնավոր կյանքի բոլոր ոլորտներում: Սա նշանակում է հավասարապես ընդունել և գնահատել կանանց ու տղամարդկանց միջև տարբերությունները և հասարակության մեջ նրանց բազմազան դերերը (CoE/ԵԽ):

**Գեներային արդարությունը** կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ արդար լինելու գործընթացն է: Արդարությունն ապահովելու համար հաճախ պետք է առկա լինեն ռազմավարություններ և միջոցառումներ՝ կանանց նկատմամբ պատմական ու սոցիալական անարդարությունները փոխհատուցելու համար, որոնք խանգարում են կանանց ու տղամարդկանց՝ այլ կերպ գործել հավասար պայմաններում: Գեներային հավասարությունը գեներային արդարությանը հասնելու գործընթաց է (UNFPA/ՄԱԿԲՅ՝ ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամ):

**Գեոդերային անհավասարությունը**, որը հայտնի է նաև որպես գեոդերային խտրականություն, վերաբերում է տղամարդկանց և կանանց հանդեպ անհավասար վերաբերմունքին: Այն սեռի հիմքով շարունակվող խտրականության հետևանք է: Գեոդերային անհավասարությունները կարող են հանգեցնել ավելի մեծ սոցիալական խնդիրների (EIGE/ԳՅԵԻ):

**Գեոդերային խտրականությունը** վերաբերում է հասարակության կողմից վերագրված գեոդերային դերերի և նորմերի հիմքով ցանկացած տարբերակմանը, բացառմանը կամ սահմանափակմանը, որը խանգարում է անձի կողմից մարդու իրավունքների լիակատար իրականացմանը (CoE/ԵԽ և EIGE/ԳՅԵԻ):

**Կանանց իրավունքները** մարդու հիմնարար իրավունքներ են: Այս իրավունքները ներառում են բռնությունից, ստրկությունից և խտրականությունից ազատ ապրելու, կրթություն ստանալու, սեփականություն ունենալու, քվեարկելու, արդար և հավասար աշխատավարձ ստանալու իրավունքները (ԵԽ): Կանանց իրավունքները նորմատիվորեն ամրագրված են մարդու իրավունքների մի քանի միջազգային փաստաթղթերում, օրինակ՝ «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիայում (CEDAW/ԿԽՎԿ, այսուհետ նաև՝ Կոնվենցիա):

**Կանանց իրավապորտումը** սեփական ընտրությունը որոշելու, իրենց ու այլոց համար սոցիալական փոփոխությունների վրա ազդելու, սոցիալական, տնտեսական ու քաղաքական կյանքին լիարժեք և հավասար հիմունքներով մասնակցելու նրանց իրավունքի մասին է (CoE/ԵԽ և EIGE/ԳՅԵԻ):

**Գեոդերային անցրպետը** ցանկացած ոլորտում կանանց և տղամարդկանց միջև տարբերությունն է՝ իրենց մասնակցության, ռեսուրսներին հասու լինելու, իրավունքների, իշխանության և

ազդեցության, վարձատրության կամ նպաստների առումով (EIGE/ԳՅԵԻ): Աշխատանքում գենդերային հավասարության առումով հատուկ կարևորություն ունի «վարձատրության գենդերահեն անջրպետը (խզումը)»՝ տղամարդկանց և կանանց միջին եկամուտների միջև անհամաչափությունը (Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն (ԱՄԿ)/ILO, 2007): Գենդերային անջրպետները գենդերային անհավասարության ապացույցներ են:

**Գենդերային պարիստեղ** վիճակագրական (նկարագրական) միջոց է, որը ներկայացնում է կին-տղամարդ կամ աղջիկ-տղա հարաբերակցության թվային արժեքը՝ այնպիսի ցուցանիշների մասով, ինչպիսիք են եկամուտը կամ կրթությունը: Այն չի ներառում արժեքային դատողություններ կամ առաջադրում քաղաքականության փոփոխություններ (EIGE/ԳՅԵԻ):

Ստորև բերվում է վարժության օրինակ, որը հայտնի է նաև որպես սառույց կոտրուկ: Նման վարժությունները դասընթացը սկսելու կամ մթնոլորտը ջերմացնելու հիանալի միջոցներ են (հատկապես գենդերային թեմաների մասին խոսելիս մասնակիցների շրջանում կարող է երբեմն նկատվել հետաքրքրության բացակայություն կամ նույնիսկ բավականին թշնամական մթնոլորտ): Ավելին՝ նման վարժությունները լավ միջոց են «գենդերային ակնոցի» օգտագործումը սկսելու համար, այսինքն՝ իրերին նայելու գենդերային տեսանկյունից, ինչը նշանակում է դիտարկել գենդերի ազդեցությունը մարդկանց հնարավորությունների, կարգավիճակի, իշխանության, սոցիալական դերերի և փոխազդեցությունների վրա:

Որպես ինտերակտիվ և հաճախ՝ զվարճալի վարժություններ, սառույց կոտրուկները նաև օգնում են մասնակիցներին՝ ավելի անկաշկանդ ու ընկալունակ լինել նոր փորձառություններին. նրանք հաճախ ավելի ներգրավված են դառնում և ավելի արդյունավետ ներդրում են ունենում սովորելու գործընթացին:

### ***Խորհուրդներ դասընթացավարներին. սառույց կոտրուկ***

- *Խնդրեք մասնակիցներին նկարել մեկական պատկեր, որը սովորաբար բնորոշ է իրենց գյուղում/մարզում/երկրում տղամարդուն և կնոջը, իսկ այնուհետ խնդրեք բացատրել պատկերները խմբի մյուս անդամներին: Այս վարժությունը կարող է կատարվել առանձին զույգերով կամ փոքր խմբերով:*
- *Կարող եք նաև մասնակիցներին բաժանել փոքր խմբերի (3-5) և խնդրել նրանց «բեմադրել տղամարդու և կնոջ տիպիկ վարքագծային տեսարան»: Հաճախ մասնակիցները իսկական թատերական ներկայացում են ցուցադրում:*
- *Քննարկեք նկարները կամ ներկայացումները «գենդերային ակնոցի» միջով, այսինքն՝ որոնք ներկայացված են տղամարդկանց/կանանց*

*առանձնահատկությունները, ինչպես են նրանք վարվում ներկայացման մեջ, դերային ներկայացման ընթացքում կանանց և տղամարդկանց միջև ինչ փոխհարաբերություններ են դիտարկվում:*

Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամի 2019 թ. գործընկերությամբ Հայաստանում անցկացված դասընթացների ընթացքում մասնակիցների մի խումբ բեմադրեց դերային իրավիճակ, որտեղ (տղամարդ) պետք տարբեր վերաբերմունք էր ցուցաբերում իր ենթակա կին և տղամարդ աշխատակիցների նկատմամբ: Ցուցադրվեցին նաև ընտանիքում տարբեր գենդերային դերերի և փոխհարաբերությունների օրինակներ (ինչ են ծնողները/տատիկ-պապիկները թույլ տալիս անել իրենց որդիներին կամ դուստրերին, և (կամ) ամուսինների վերաբերմունքը՝ ինչ են նրանք ակնկալում միմյանցից, որդիների ու հարսների վերաբերմունքն ու ակնկալիքները և այլն): Գենդերային կարծրատիպերն ու կեղծ համոզմունքները (օրինակ՝ երեխաների և տարեցների խնամքը կանանց գործն է) ընկած են գենդերային անհավասարությունների հիմքում, որոնք մենք ցանկանում ենք լուծել քաղաքականության միջոցով:

Գենդերային հավասարությունն ամրագրված է Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության մեջ: Նաև, Հայաստանը մշակել է գենդերին առնչվող իրավական դաշտ (**Ներդիր 6**): Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը, որ ընդունվել է 2010 թվականին, սահմանում է տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ պետական քաղաքականության առաջնահերթ ուղղություններն ու ընդհանուր ռազմավարությունը, ինչպես նաև անդրադարձ է կատարում հատուկ ոլորտներին (խնդրում ենք ծանոթանալ փաստաթղթին): Այդուհանդերձ, «դե յուրե» գենդերային հավասարությունը պարտադիր չէ, որ նաև լինի «դե ֆակտո» գենդերային հավասարություն:

## **Ներդիր 6. Հայաստանի Հանրապետության գենդերային օրենսդրությունը**

**ՀՀ Սահմանադրությունն** ամրագրում է սեռերի միջև հավասարության սկզբունքը (հոդված 86), ինչպես նաև ամուսնանալիս կնոջ ու տղամարդու հավասար իրավունքները: Սահմանադրությունն արգելում է սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկ կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից կախված խտրականությունը (հոդված 29), ինչպես նաև երաշխավորում է տղամարդկանց և կանանց միջև իրավահավասարությունը (հոդված 30):

**«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքն** ուժի մեջ է մտել 2013 թվականին: Օրենքը կառավարության ուղղորդիչ քաղաքականությունն է, քանի որ վերաբերում է գենդերային հավասարությանը: «Գենդերային մեյնսթրիմինգ» հասկացությունը սահմանվում է **Օրենքի 3-րդ հոդվածի 16-րդ կետում**

«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»:

**2010 թվականի Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը** սահմանում է կանանց և տղամարդկանց



Նկատմամբ պետական քաղաքականության առաջնահերթ ուղղություններն ու ընդհանուր ռազմավարությունը: Հայեցակարգը հիմնված է ՀՀ Սահմանադրության և օրենքների, Հայաստանի կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերի վրա (ինչպիսին է «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիան): Հայեցակարգը ճանաչում է գենդերային հավասարությունը որպես մարդու հիմնարար իրավունքներից մեկը, սոցիալական արդարության հասնելու նախապայման, ինչպես նաև ժողովրդավարական, սոցիալական և իրավական պետության ձևավորման նախադրյալ:

**2008-2012 թվականների գործունեության միջոցառումների ծրագիրը ճանաչում է գենդերային հավասարությունը** (որը սահմանում է տնտեսական, սոցիալական, քաղաքական, և հասարակական կյանքի այլ ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքներ և հավասար հնարավորություններ)՝ որպես քաղաքականության առաջնահերթ ուղղություն:

**ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը** սահմանում է քաղաքականության առաջնահերթ ուղղություններ և գենդերային մեյնսթրիմինգի խթանում հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտներում:

**ՀՀ ընտանեկան օրենսգիրքը և «Քաղաքացիական կացության ակտերի մասին» ՀՀ օրենքը** (2013 թվականի փոփոխություններով) կանանց և տղամարդկանց համար սահմանում են նույն ամուսնական տարիքը (18 տարեկան):

ՀՀ Սահմանադրությունը, քաղաքացիական օրենսգիրքը, ընտանեկան և ամուսնական իրավունքները կարգավորող օրենքները կանանց և տղամարդկանց համար սահմանում են սեփականության և ժառանգության հավասար իրավունքներ:

**ՀՀ ընտրական օրենսգիրքը** (2016 թ.) բարձրացրել

Է կանանց ներկայացվածության նվազագույն քվոտան 2017-ի ընտրություններին՝ 25 տոկոս, իսկ հետագա համապետական ընտրություններին՝ 30 տոկոս: Համապետական ընտրությունների համամասնական ցուցակում կուսակցությունների կողմից առաջադրված բոլոր թեկնածուների 30 տոկոսը պետք է լինեն նվազ ներկայացված սեռի ներկայացուցիչներ, և պետք է լինեն ցուցակի յուրաքանչյուր երրորդ անունը (Ընտրական օրենսգրքի 83-րդ հոդված): Կենտրոնական ընտրական հանձնաժողովը պարտավոր է ապահովել ժամանակավոր հատուկ միջոցների կատարումը և մերժել քաղաքական կուսակցության կամ կուսակցությունների դաշինքի ընտրական ցուցակի գրանցումը, եթե այն չի համապատասխանում Ընտրական օրենսգրքի 108-րդ հոդվածով սահմանված պահանջներին:

Մշակվել է Ա. Վերբուլեի կողմից համապատասխան փաստաթղթերի հիման վրա՝ սույն Մոդուլի նպատակներով:

Ինչպես արդեն նշվել է, Հայաստանը ստորագրել է գենդերային հավասարության մասին տարբեր միջազգային կոնվենցիաներ, որտեղ պահանջվում է, որ երկիրը շարունակի բարելավել գենդերային հավասարությունը երաշխավորող ազգային օրենսդրական և քաղաքականության շրջանակը, ինչպես նաև ապահովի իր պարտավորությունների գործնական իրականացումը և կիրարկումը (այսպես, 1993 թվականին Հայաստանը վավերացրել է «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիան<sup>6</sup> (CEDAW/ԿԽՎԿ), և 2018 թ. ստորագրել է Ստամբուլի կոնվենցիան): Հարկ է նշել, որ Հայաստանի հասարակական կազմակերպություններն ուշադիր հետևում են ԿԽՎԿ-ի դրույթների կատարմանը և արձագանքում են դրա ներքո ստանձնած պարտավորությունների կատարման մասին երկրի

---

6 Տե՛ս <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=60505>

զեկույցներին՝ Ներկայացնելով այսպես կոչված այլընտրանքային զեկույցներ<sup>7</sup>:

## **Ներդիր 7. Գեղերային հավասարության միջազգային պարտավորություններ**

**«Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» 1979 թվականի կոնվենցիան (CEDAW/ԿԽՎԿ, այստեղ նաև՝ Կոնվենցիա)** տրամադրում է գեղերային հավասարության բոլոր իրավունքահեն գործողությունների ուղղորդման համապարփակ շրջանակ: Այդ պայմանագրի ներքո գեղերային անհավասարությունը հասկացվում է որպես կանանց նկատմամբ խտրականության հետևանք: Կոնվենցիան պահանջում է հավասարություն՝ արդյունքում, այլ ոչ թե պարզապես հավասարություն՝ հնարավորություններում: Ուստի խտրականության դեմ պայքարի մասին օրենքները բավարար չեն: Պետությունը

---

7 «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիան (CEDAW/ԿԽՎԿ, այստեղ՝ Կոնվենցիա) պահանջում է, որ յուրաքանչյուր պետություն, որը վավերացրել է Կոնվենցիան, Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեին (Կոմիտե) ներկայացնի զեկույց՝ մանրամասն նկարագրելով այն միջոցները, որոնք պետությունը ձեռնարկել է Կոնվենցիայի դրույթների կատարման համար:

Այլընտրանքային զեկույցը տվյալ պետության կողմից ներկայացված զեկույցի պաշտոնական վերանայում է, որը մշակվում է քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների կոալիցիայի կողմից և ներկայացվում է Կոմիտեի դիտարկմանը: Ներկայացնելուց հետո այլընտրանքային զեկույցը դառնում է պաշտոնական արձանագրության նույնախի մաս, ինչպիսին պետության կողմից ներկայացված զեկույցը: Այլընտրանքային զեկույցում ներկայացված ապացույցներն ու գնահատականները հաշվի են առնվում նույնքան, որքան պետության կողմից ներկայացված տեղեկությունները: Կարճ ասած՝ խնամքով փաստաթղթավորված այլընտրանքային զեկույցը հզոր գործիք է: Այն քաղաքացիական հասարակությանն առաջարկում է պաշտոնական հարթակ՝ պետության կողմից ներկայացված տեղեկությունները վերանայելու, դրանց ճշգրտությունը գնահատելու և Կոմիտեին լրացուցիչ տեղեկություններ տրամադրելու համար, որոնք անհրաժեշտ են պետական քաղաքականության մեջ որոշակի բացերը լրացնելու և հասարակական ու մասնավոր կյանքում կանանց լիարժեք հավասարության որոշակի խոչընդոտները վերացնելու համար: Այն իջանում է շահագրգիռ կողմերի հզոր կոալիցիայի ստեղծումը (ընտրված պաշտոնյաներ, պետական գերատեսչությունների աշխատակիցներ, իրավաբաններ, գիտնականներ, քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ և մարդու իրավունքների պաշտպաններ), որը կարող է օգնել զեկույցի մշակմանը և կանանց հավասարության ապահովմանը: Այն նաև կառուցում է այլընտրանքային կոալիցիայի հարաբերություններն ազգային և միջազգային շահագրգիռ կողմերի հետ (տե՛ս <https://www.ndi.org>):

պարտավոր է ձեռնարկել բոլոր անհրաժեշտ քայլերը, որպեսզի ապահովի կանանց իրական հավասարությունն առօրյա կյանքում: Կոնվենցիան սահմանում է խտրականությունը և մի շարք միջոցառումներ/քայլեր, որոնք պետությունները պետք է ձեռնարկեն այն վերացնելու համար, հաստատում է կանանց իրավունքները որոշակի ոլորտներում, ինչպես նաև նախատեսում է վավերացման, մոնիթորինգի, զեկույցների ներկայացման և այլ ընթացակարգային հարցեր:

### **Պեկինյան հռչակագիր և գործողությունների ծրագիր**

(1995 թ.)՝ կանանց և աղջիկների իրավահավասարության մասին գլոբալ համաձայնեցված օրակարգ: Խորհրդածողովում ՄԱԿ-ի անդամ երկրները համաձայնեցին, որ կանանց իրավունքները մարդու իրավունքներ են, որ աղքատության վերացումը պահանջում է կանանց ընդգրկում տնտեսական և սոցիալական զարգացման մեջ, որ կանայք և տղամարդիկ պետք է ունենան կայուն զարգացման հավասար հնարավորություններ, և որ խաղաղությունը հասանելի է և անխզելիորեն կապված է կանանց դրության բարելավման հետ: Հռչակագիրը սահմանում է տասներկու «կարևորագույն հիմնախնդրային ոլորտներ», ներառյալ՝ դրանցից յուրաքանչյուրում մոնիթորինգ իրականացնելու ցուցանիշներ/ ռազմավարական նպատակներ: Այդ ոլորտներն են՝ կանանց կրթությունը և մասնագիտական պատրաստությունը, կանայք և առողջապահությունը, բռնությունը կանանց նկատմամբ, կանայք և զինված հակամարտությունները, կանայք և տնտեսությունը, կանանց մասնակցությունը դիրեկտիվ մարմինների աշխատանքին և որոշումների կայացման գործընթացին, կանայք և զանգվածային լրատվության միջոցները, կանայք և աղքատությունը, կանանց դրության բարելավման ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները, կանայք և շրջակա միջավայրը: Գործողությունների ծրագիրը նախատեսում է գենդերային մեյնսթրիմինգի առաջին գլոբալ պարտավորությունը՝ որպես մեթոդաբանություն, որի միջոցով կիրականացվի կանանց իրավագործումը կամ իշխանավորումը:

Այն ընդգծում է, որ առաջարկվող գործողություններն իրականացնելիս «...պետք է խթանել ակտիվ և գենդերային մեյնսթրիմինգ բոլոր քաղաքականություններում և ծրագրերում, որպեսզի որոշումներ կայացնելուց առաջ կատարվի դրանց ազդեցության վերլուծություն՝ համապատասխանաբար կանանց և տղամարդկանց վրա»:

**«Կանանց նկատմամբ բռնության վերացման մասին»**

**ՄԱԿ-ի հռչակագիրը** (1993 թ.) մարդու իրավունքների առաջին միջազգային փաստաթուղթն է, որը բացառապես և հստակ անդրադառնում է կանանց նկատմամբ բռնության խնդրին: Այն հաստատում է, որ երևույթը խախտում, խաթարում կամ առոչինչ է դարձնում կանանց իրավունքները, ինչպես նաև նրանց հիմնարար ազատությունների իրականացումը: Հռչակագիրը սահմանում է գենդերային բռնությունը որպես «... կանանց նկատմամբ խտրականության ձև և պետք է ներառի անձի սեռի հիմքով բռնության այն բոլոր գործողությունները, որոնք հանգեցնում են կամ կարող են հանգեցնել կանանց ֆիզիկական, սեռական, հոգեբանական կամ տնտեսական վնաս կամ տառապանք պատճառելուն, այդ թվում՝ նման գործողություններ կատարելու սպառնալիքները, հարկադրանքը կամ ազատությունից կամայականորեն զրկելը, որոնք տեղի են ունենում հանրային կամ մասնավոր կյանքում»:

**Կանայք, խաղաղություն և անվտանգություն. շրջանակ և պարտավորություններ:** ՄԱԿ-ի ուղղորդող փաստաթղթեր են Անվտանգության խորհրդի «Կանայք, խաղաղություն և անվտանգություն» 1325 (2000 թ.) և 1889 (2009 թ.) բանաձևերը, և զինված հակամարտություններում սեռական բռնությունների մասին 1820 (2008 թ.), 1888 (2009 թ.), 2106 (2013 թ.) և 2122 (2013 թ.) բանաձևերը: Այս բանաձևերը հիմք են դրել ՄԱԿ համայնքի ջանքերին՝ ուղղված կանանց առաջնորդության դերի ընդլայնմանը, հակամարտությունների կանխարգելմանն ու լուծմանը բոլոր ասպեկտներում, այդ թվում՝ խաղաղապահության և խաղաղության հաստատմանը, ինչպես նաև կանանց և աղջիկների պաշտպանությունը

բարելավելու ջանքերին՝ օրենքի գերակայության և մարդու իրավունքների հարգման շրջանակներում:

### **Հազարամյակի զարգացման նպատակներ (ՀՉՆ-ներ)**

(2000-2015 թթ.): ՀՉՆ-ները համախմբեցին նախորդ համաձայնագրերը, այդ թվում՝ կանանց իրավունքների, իրավագործության և գենդերային հավասարության մասին համաձայնագրերը, համայնքի զարգացման հիմնական նպատակների, թիրախների և հենանիշերի մասին մեկ փաստաթղթում: Հազարամյակի հռչակագիրը, որից դրանք կազմվել էին, որդեգրեց հստակ դիրքորոշում առ այն, որ գենդերային հավասարությունը ինքնին և՛ իրավունք է, և՛ զարգացման խթան:

### **Կայուն զարգացման նպատակների օրակարգ-2030**

(ԿՉՆ-ներ) (2015-2030 թթ.): Գենդերային հավասարությունը կազմում է «Կայուն զարգացման օրակարգ 2030» փաստաթղթի առանցքը, որտեղ գենդերային հավասարությունը սահմանվում է և՛ որպես մարդու հիմնարար իրավունք, և՛ խաղաղ, բարեկեցիկ ու կայուն աշխարհի անհրաժեշտ հիմք: Գենդերային իրավահավասարությունը, լինելով առանձին նպատակ, ներառվում է Կայուն զարգացման բոլոր 17 նպատակներում:

ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների փոփոխված ռազմավարությունում գենդերային անհավասարությունների կրճատումը և գենդերային կարծրատիպերի դեմ պայքարը սահմանվում են կառավարության քաղաքականության առաջնահերթ ուղղությունների շարքում:

Հարկ է նշել, որ Հայաստանում բոլոր քաղաքականությունները հիմնվում և մշակվում են «Հայաստանի Հանրապետության 2014-2025 թթ. հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագիր» (ՀՉԾ) փաստաթղթի շրջանակներում, որտեղ սահմանվում են չորս գերակայություններ՝ զբաղվածության ընդլայնում (բարձր վարձատրվող աշխատատեղերի

ստեղծում), մարդկային կապիտալի զարգացում (առաջնային ծառայությունների ծավալների, որակի և մատչելիության աճ, ինչպես նաև մասնագիտական աճ, քաղաքացիական դաստիարակություն ու մշակույթի մակարդակի բարձրացում), սոցիալական պաշտպանության համակարգի բարելավում (գոյություն ունեցող համակարգերի արդյունավետության բարձրացում, սոցիալական երաշխիքների տրամադրում, սոցիալական ռիսկերի նվազում և աղքատության կրճատում) և պետական կառավարման և կառավարման ինստիտուցիոնալ արդիականացում (քաղաքականությունների որդեգրում, որոնք միտված են լինելու հանրային ծառայությունների որակի բարելավմանը, պետության տրամադրության տակ գտնվող ռեսուրսների նպատակային օգտագործմանը, տրամադրվող ծառայությունների որակի և մատչելիության ավելացմանը, կոռուպցիայի նվազեցմանը, որոշումների ընդունման թափանցիկության և այդ գործընթացներին քաղաքացիական հասարակության մասնակցության աստիճանի մեծացմանը):

Իսկ հիմա փորձենք բացահայտել գենդերային անհավասարությունները Հայաստանում:

### **Ներդիր 8. Հայաստանում գենդերային անհավասարությունների բացահայտում**

- *Ինդերք մասնակիցներին մտածել, թե արդյոք կա՞ն գենդերային անհավասարություններ Հայաստանում, և ներկայացնել կոնկրետ օրինակներ, որոնք, նրանց կարծիքով, ցույց են տալիս, որ տվյալ ոլորտում/բնագավառում կանայք չունեն տղամարդկանց հավասար կարգավիճակ:*
- *Ինդերք մասնակիցներին (փոքր խմբերով՝ 3-5) պատրաստել գենդերային հավասարության անջրպետի հաշվետվություն որոշակի ոլորտում/բնագավառում, օրինակ՝ տնտեսական մասնակցություն և հնարավորություն (տնտեսական*

իրավագործություն), զբաղվածություն և առաջնորդություն, մասնակցություն քաղաքական կյանքին (քաղաքական իրավագործություն), կրթություն, առողջապահություն, գյուղատնտեսություն և այլն:

- *Քննարկեք արդյունքները և ընդգծեք, որ Հայաստանը պարզապես աշխարհի երկրներից մեկն է, որի վրա մեծապես ազդել և շարունակում են ազդել գենդերային անհավասարությունները, և որը շարունակում է պայքարել գենդերային անհավասարության անջրպետի վերացման համար:*

### **Մի քանի օրինակ**

- **Վարձատրության գենդերահեն անջրպետ.**  
Հայաստանում, միջին հաշվով, կանայք վաստակում են տղամարդկանց միջին աշխատավարձի 66 տոկոսից պակաս, իսկ սովորաբար աշխատատեղերում կանանց մեծ թիվը խոչընդոտում է նրանց օգտվել սոցիալական պաշտպանության համակարգերից
- **Հողային իրավունքներ.** ՀՀ Սահմանադրությունը, *Քաղաքացիական օրենսգիրքը, ընտանեկան և ամուսնական իրավունքները կարգավորող օրենքները* կանանց և տղամարդկանց համար սահմանում են սեփականության և ժառանգության հավասար իրավունքներ: *Մարտահրավերն առաջանում է գործնականում, քանի որ կանայք հազվադեպ են օգտվում այդ իրավունքներից: Դա կարող է մասամբ պայմանավորված լինել հողի սեփականության անհավասար գրանցմամբ՝ մասնավորապես, Խորհրդային Միության փլուզումից և դրան հաջորդած հողերի սեփականաշնորհման գործընթացից հետո՝ 1990-ականների վերջին: Այդ ժամանակ հողերը բաժանվում էին տնային տնտեսությունների միջև՝ գրանցելով սեփականությունը ընտանիքի տղամարդ*



անդամի անունով՝ որպես «տնային տնտեսության գլուխ», և միայն նրա բացակայության դեպքում էր հողի սեփականության իրավունքը գրանցվում կնոջ անունով: Ժառանգության անհավասար պրակտիկան նույնպես բացատրում է հողի սեփականությունն ունեցող կանանց փոքր թիվը: Հայաստանում սոցիալական նորմերը տղամարդկանց գործնականում ընկալում են որպես հողի «օրինական» ժառանգորդ, քանի որ հաճախ ակնկալվում է, որ նրանք կմասն տնային տնտեսությունում, մինչդեռ կանայք ամուսնանում և միանում են իրենց ամուսնու ընտանիքին: Բացի դրանից՝ Հայաստանում շատ կանայք, հատկապես գյուղական համայնքներում, սահմանափակ գիտելիքներ ունեն իրենց հողային իրավունքների մասին (տե՛ս [www.fao.org/3/i6737en/i6737EN.pdf](http://www.fao.org/3/i6737en/i6737EN.pdf))

Տղամարդկանց և կանանց փոխհարաբերությունները, հասարակության մեջ նրանց դիրքերը, ռեսուրսների հասանելիությունը (հող, փող, վարկեր, մեքենա, բնակարան, գիտելիք, իշխանություն), տվյալ համատեքստում նրանց գործունեությունը, հնարավորություններն ու սահմանափակումները խորությամբ հասկանալու և այդ բոլոր հիմնախնդիրները քաղաքականության մեջ ներառելու համար անհրաժեշտ է կատարել խոր **գենդերային վերլուծություն**: Գենդերային վերլուծությունը կարևոր է գենդերային հավասարությունը խթանող ցանկացած գործունեության, պետական քաղաքականության որևէ միջամտության, ուստի նաև գենդերի խնդրի մեյնսթրիմինգի համար: Գենդերային վերլուծությունը մեզ ասում է, թե ով ինչ է անում, ինչու և երբ:

### **Գենդերային վերլուծություն**

Եվրոպական հանձնաժողովը **գենդերային վերլուծությունը** սահմանում է որպես «*իրենց նշանակված գենդերային դերերում կանանց և տղամարդկանց միջև պայմանների, կարիքների, մասնակցության տոկոսների, ռեսուրսների հասանելիության և զարգացման, ակտիվների վերահսկման, որոշումներ*

*կայացնելու լիազորությունների և այլնի տարբերությունների ուսումնասիրություն» (EIGE/ԳՅԵԻ)<sup>8</sup>:*

ԳՅԵԻ-ը խթանում է գենդերային վերլուծությունը որպես գործիք, որը թույլ է տալիս **բացահայտել և լուծել գենդերային անհավասարությունները**<sup>՝</sup>

- ընդունելով ռեսուրսների, հնարավորությունների, սահմանափակումների և իշխանության անհավասար բաշխման վրա հիմնված՝ կանանց և տղամարդկանց միջև տարբերությունները.
- ապահովելով, որ կանանց և տղամարդկանց տարբեր կարիքները հստակ բացահայտվեն և լուծվեն **քաղաքականության պարբերաշրջանի բոլոր փուլերում** (գենդերի խնդրի մեյնսթրիմինգ քաղաքականության պարբերաշրջանում).
- ընդունելով, որ քաղաքականությունները, ծրագրերն ու նախագծերը կարող են տարբեր ազդեցություն ունենալ կանանց և տղամարդկանց վրա.
- լսելով և ձևակերպելով կանանց ու տղամարդկանց տեսակետները, ապահովելով, որ նրանց ներդրումը դառնա քաղաքականության, ծրագրերի և նախագծերի մշակման կարևոր մաս (քաղաքականության պլանավորման մասնակցային և գենդերազգայուն մոտեցում).
- խթանելով կանանց մասնակցությունը և ներգրավվածությունը համայնքային, քաղաքական և տնտեսական կյանքում.
- խթանելով ավելի իրազեկված, գենդերային միտվածություն ունեցող և արդյունավետ միջամտություններ:

---

<sup>8</sup> Գենդերային հավասարության եվրոպական ինստիտուտի կայքը հասանելի է այստեղ.  
<https://eige.europa.eu/>

## **Ներդիր 9.      Գեղերին առնչվող ևս մի քանի հասկացություն**

**Գեղերային տեսանկյունը** (սակն՝ գեղերային հեռանկար) «գեղերային ակնոց» դնելն է՝ հասարակությանը նայելու համար: Դա ավելին է, քան տվյալ հասարակության մեջ միայն կանանց դիտարկելը: Այն վերաբերում է կանանց ու տղամարդկանց փոխգործակցության ձևերին, իրենց համայնքներում ու հասարակություններում ռեսուրսներին և հնարավորություններին հասու լինելու նրանց կարողությանը՝ կախված կին կամ տղամարդ լինելուց:

**Գեղերային կուրություն** նշանակում է անտեսել կամ չանդրադառնալ գեղերային ասպեկտներին:

**Գեղերային զգայունությունը** (գեղերազգայունություն) գեղերային ասպեկտներին անդրադառնալու և դրանք հաշվի առնելու մասին է (տե՛ս նաև գեղերային կուրություն):

**Գեղերային վերլուծությունը** («գեղերային ակնոց» դնելը) հասարակության կողմից իրենց նշանակված գեղերային դերերում կանանց և տղամարդկանց միջև պայմանների, կարիքների, մասնակցության տոկոսների, ռեսուրսների հասանելիության և զարգացման, ակտիվների վերահսկման, որոշումներ կայացնելու լիազորությունների և այլնի տարբերությունների ուսումնասիրությունն է: **Մարդկանց ցանկացած խմբին (թիրախային խումբ, շահառուներ, համայնք, հաշմանդամներ, բռնության զոհեր) դիտարկելիս ամենամեծ մարտահրավերը նրանց բաժանելն է կին և տղամարդ լինելու հիմքով:**

**Գեղերային իրազեկությունն** այն փաստի ընդունումն է, որ կանանց և տղամարդկանց կյանքի փորձը, ակնկալիքներն ու կարիքները տարբեր են, և որ դրանք հաճախ պարունակում են անհավասարություն և ենթակա են փոփոխության:

**Գեղերային հավասարակշռությունն** այն մասին է, որ կազմակերպության/որոշումների կայացման բոլոր

մակարդակներում կանայք և տղամարդիկ ներկայացված լինեն նույն (կամ բավարար) թվով, որպեսզի ապահովվի նրանց հավասար ներկայացվածությունը և մասնակցությունը գործունեության ու հետաքրքրության բոլոր ոլորտներում:

Կա գենդերային վերլուծության մի քանի շրջանակ/մեթոդ<sup>9</sup>: Դրանց մի մասը կապված է **գենդերային պլանավորման** (պլանավորման ակտիվ մոտեցում, որտեղ գենդերը դիտարկվում է որպես հիմնական փոփոխական կամ չափորոշիչ, և որը փորձում է բացահայտ գենդերային ասպեկտները ներառել քաղաքականության կամ գործողությունների մեջ) և **գենդերային ազդեցության գնահատման** շրջանակների հետ («իրադարձությունից առաջ» (էքս-անտե) գնահատում, վերլուծություն կամ, օրինակ, օրենքի, քաղաքականության կամ ծրագրի գնահատում, որը հնարավորություն է տալիս կանխարգելիչ եղանակով բացահայտել տվյալ որոշման բացասական հետևանքները կանանց և տղամարդկանց հավասարության իրավիճակի վրա): Երկու մոտեցումն էլ կիրառելի են քաղաքականության մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգի համար, և մենք հետագայում կանդրադառնանք դրանց:

Այստեղ բավական է ասել, որ գենդերային վերլուծությունը մեկնարկային կետ է՝ գործիք՝ գենդերային մեյնսթրիմինգի համար: Այն տրամադրում է անհրաժեշտ տվյալներ և տեղեկություններ՝ քաղաքականության պարբերաշրջանի տարբեր փուլերում քաղաքականության, ծրագրերի և նախագծերի մեջ գենդերային հեռանկարն ինտեգրելու, ինչպես նաև գենդերային հավասարության վրա հնարավոր բացասական հետևանքները գնահատելու համար:

Ստորև ներկայացվում են մի քանի կարևոր հարցեր, որոնք պետք է տրվեն գենդերային վերլուծություններ կատարելիս.

---

<sup>9</sup> Գենդերային վերլուծության մեթոդներն ու գործիքները հասանելի են այստեղ. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

- Ովքե՞ր են առաջարկվող քաղաքականության (ուղղակի և անուղղակի) թիրախը՝ կանա՞յք, տղամարդի՞կ, թե՞ երկուսն էլ: Ո՞վ կշահի, ո՞վ կտուժի՝ ո՞ր կանայք, ո՞ր տղամարդիկ:
- Խորհրդակցե՞լ եք արդյոք տվյալ խնդրի լուծման շուրջ այն կանանց ու տղամարդկանց հետ, ովքեր կանգնած են այդ խնդրի առաջ: Ինչպե՞ս են նրանք ներգրավվել խնդրի լուծումը մշակելու գործընթացում:
- Ի՞նչ հատուկ մեխանիզմներ կարող են առաջարկվել կանանց՝ քաղաքականության նախաձեռնությանը նրանց մասնակցությունը խրախուսելու համար:
- Ո՞վ ի՞նչ է անում: Ի՞նչ են անում կանայք և տղամարդիկ, և որտե՞ղ ու ե՞րբ են տեղի ունենում այդ գործողությունները:
- Ո՞վ ի՞նչ ունի: Ո՞ւմ են հասանելի և ո՞վ է վերահսկում ռեսուրսները, ծառայությունները և որոշումների կայացումը:
- Քաղաքականությունը, ծրագիրը կամ նախագիծը արդյոք պոտենցիալ մարտահրավե՞ր է կանանց և տղամարդկանց միջև աշխատանքների, պարտականությունների ու ռեսուրսների բաշխման ներկա իրավիճակի համար:
- Ինչպե՞ս են գործունեության, հասանելիության և վերահսկողության մոդելները փոխվում սոցիալ-տնտեսական համատեքստի, կառուցվածքային գործոնների (ժողովրդագրական, իրավական և ինստիտուցիոնալ) և մշակութային ու կրոնական ասպեկտների ազդեցության արդյունքում:
- Որտե՞ղ կան փոփոխություն բերելու հնարավորություններ կամ «մուտքի կետեր»: Ինչպե՞ս կարելի է դրանք լավագույնս օգտագործել:

**Ներդիր 10. Դեպքի ուսումնասիրություն.  
Այծաբուծության ծրագիր  
Վայոց ձորի մարզում**

(մշակվել է Գ. Մկրտչյանի, Պ. Զոլբերտի  
և Ա. Վերբոլեի կողմից (2002 թ.)  
SEAGA Europe-ի համար, FAO/ՊԳԿ)

Վայոց ձորը Հայաստանի ամենաաղքատ մարզերից է, որտեղ գյուղատնտեսությունը երբեք չի եղել եկամտի հիմնական աղբյուրներից մեկը: Մարզն ունի 30 գյուղ, յուրաքանչյուր գյուղում ապրում են հարյուրից մինչև հազար ընտանիք: Մարզի հիմնական գյուղատնտեսական ապրանքներն են խաղողը, գինին և մրգերը: Մարզը զբոսաշրջության հանրաճանաչ վայր է՝ իր բնական գեղեցկության, պատմական ժառանգության և տեղի բնակչության հյուրընկալության շնորհիվ:

Մարզում արձանագրվում է տղամարդկանց աշխատանքային լայնածավալ միգրացիա դեպի քաղաքային բնակավայրեր և այլ երկրներ: Գյուղացիական տնտեսության վարումը և ընտանիքի հոգսերը թողնվում են կանանց: Ավանդաբար, կանանց հիմնական ֆունկցիան վերարտադրողականությունն էր, իսկ հիմա՝ ստեղծված պայմաններում, նրանք զբաղվում են նաև գյուղմթերքի մշակությամբ ու բերքահավաքով, կաթնամթերքի արտադրությամբ ու վաճառքով:

Վերոնշյալ խնդիրներից բխող որոշ դժվարությունների դեմ պայքարելու համար տարածաշրջանում աշխատող դոնոր կազմակերպություններից մեկը բացահայտեց, որ Վայոց ձորի կին ֆերմերները տիրապետում են երկրում լավագույն հորած պանրի արտադրության գաղտնիքներին, և որոշեց խրախուսել նրանց՝ վերականգնելու այդ մոռացված ավանդույթը: Հորած պանրի պատրաստումը բնորոշ է այս տարածաշրջանին. այդ փորձը հիմնվում է կաթնամթերքի վերամշակման ոլորտում կանանց շատ սերունդների կուտակած հմտությունների պատմական ժառանգության

վրա: Մեծ համբավ է վայելում հորած պանրի հատկապես այն տեսակը, որը պատրաստվում է այծի կաթից: Չնայած այծաբուծությունը տարածված չէ երկրում, սակայն Վայոց ձորի մարզում միշտ զբաղվել են այծաբուծությամբ՝ լեռնային լանդշաֆտի և ալպյան արոտավայրերի շնորհիվ: Երբ սպառողների հարցումների և միջազգային ու ներքին շուկայի հետազոտությունների արդյունքները ցույց տվեցին, որ պանիրը՝ որպես ապրանք, եվրոպական և ներքին շուկաներում սպառվելու մեծ պոտենցիալ ունի, Վայոց ձորում այծաբուծության ծրագիրը դարձավ մարզի զարգացման նախաձեռնություն:

Ծրագրին մասնակցող ֆերմերներին տրամադրվեցին բարձր կաթնատվություն և հիվանդադիմացկունություն ունեցող ցեղատեսակների այծեր: Ծրագրի փորձնական փուլի համար ընտրվեցին մարզի հեռավոր Ռինդ, Վարդահովիտ և Գողթանիկ գյուղերը, որտեղ կազմակերպվեցին հանդիպումներ ֆերմերների հետ: Սկզբնական փուլում ֆերմերների մեծամասնությունը ցուցաբերում էր նոր ծրագրում ներգրավվելու դժկամություն և չէր համաձայնում կատարել իրենց այծերի արհեստական սերմնավորում ներմուծված սերմնահեղուկով: Հանդիպումներին մասնակցած ֆերմերների միայն կեսը (ի սկզբանե նախատեսվում էր ծրագրում ընդգրկել 100 ֆերմեր) համաձայնեց մասնակցել ծրագրին, որից 50 տոկոսը կանայք էին: Նրանք ավելի հեշտությամբ ընկալեցին ծրագրի գաղափարը, քան տղամարդիկ, և պատրաստակամորեն համաձայնեցին, որ իրենց տնտեսություններն օգտագործեն որպես այծաբուծության ցուցադրական ֆերմաներ:

Ծրագրի փորձնական փուլի արդյունքում շատ ֆերմերներ արտահայտեցին ծրագրին միանալու իրենց հետաքրքրությունը, իսկ շատ այլ համայնքների բնակիչներ մեծ հետաքրքրություն ցուցաբերեցին բարձր կաթնատվությամբ, նոր ցեղատեսակների այծեր բուծելու գործում: Ծրագիրը համագործակցում էր ՀՀ

գյուղատնտեսության նախարարության, «Էքսթենշն» ծառայության և Գյուղատնտեսության աջակցության մարզային կենտրոնի հետ՝ առաջընթացն ապահովելու նպատակով:

Միջազգային գործակալության կողմից մարզում կազմակերպվեց Պանրի փառատոն՝ այծաբուծության և այծի պանրի արտադրության խթանման նպատակով: Փառատոնի հաղթող ճանաչված լավագույն տասնութ տնտեսությունները ստացան տարածաշրջանային մրցույթին մասնակցելու ուղեգրեր: Փառատոնում ցուցադրվեցին նաև ընտանեկան փոքր գինու արտադրամասերում արտադրված լավագույն կարմիր գինիները, որոնք համոտեսվում էին պանրի հետ:

Ավանդաբար, պանրի պատրաստմամբ զբաղվում են կանայք, ուստի կաթնամթերքի արտադրության տեղական ու միջազգային փորձագետները խորհրդատվություն էին տրամադրում նրանց, թե ինչպես բարելավել արտադրանքի որակը: Սկզբնական փուլում պանիր արտադրող կանայք չէին կարողանում իրացնել իրենց արտադրանքը, քանի որ այն չունեց գրավիչ փաթեթավորում: Դոնոր կազմակերպությունն օգնեց նրանց ձեռք բերել կավե ամաններ՝ յուրաքանչյուր արտադրողի անվանական պիտակներով: Ընտանիքի արական սեռի անդամները ներգրավվեցին կավե ամանների պատվիրման/մատակարարման, ինչպես նաև փաթեթավորման գործընթացներում:

Փառատոնի ընթացքում բոլոր տասնութ գյուղացիական տնտեսությունները կազմակերպեցին իրենց ընտանեկան արտադրանքի ցուցադրություն: Ցուցադրությունը հիմնականում անցկացնում էին տղամարդիկ՝ մի քանի բացառությամբ, երբ ցուցադրությանը մասնակցում էին և՛ ամուսինը, և՛ կինը: Երբ այցելուներն ու հյուրերը հետաքրքրվում էին, թե ով է պատրաստել պանիրը, կամ որտեղ է պանիր պատրաստողը, տղամարդիկ հիմնականում պատասխանում էին, որ պանիրը պատրաստել է իր կինը կամ



մայրը, սակայն ցուցադրությունն իրենք են անում, քանի որ դա ընտանեկան գործ է: Իսկ երբ նույն հարցերը տալիս էին կանանց և հետաքրքրվում, թե ինչու իրենք չեն ցուցադրում իրենց պատրաստած պանիրը կամ ներկայացնում դրա պատրաստման ընթացքը, նրանք զարմանում էին ցուցաբերված հետաքրքրությունից և համեստորեն պնդում, որ իրենք որևէ առանձնահատուկ բան չեն արել, և որ պանիր պատրաստելը պարզապես իրենց առօրյա աշխատանքի մի մասն է: Բացի դրանից՝ նրանք ասում էին, որ «գյուղամեջ դուրս գալը և ինչ-որ բան ցույց տալը տղամարդկանց գործն է, իսկ ցուցադրելը վայել չէ կանանց»:

Ինչ վերաբերում է դրամական պարզևատրումներին և ածուրդից ստացված հասույթին, ապա տղամարդկանց մեծ մասն ասում էր, որ իրենք կծախսեն այդ գումարները տնտեսության, անասունների համար ծմեռային կեր գնելու կամ գարնանացանին նախապատրաստվելու կարիքների համար: Պանիր արտադրող կանանց ամուսինները շահագրգռված են, որ ավելի շատ պանիր վաճառվի, քանի որ նրանք ավելի շատ գումար կարող են ներդնել խաղողի և մրգի մշակության մեջ: Ծրագրի շտրիիվ կրճատվեց մարզից արտագնա աշխատանքային միգրացիան. պանիր արտադրող կանանց ամուսինների մեծ մասը որոշեց չգնալ արտագնա աշխատանքի, քանի որ նրանք այժմ ունեին փող աշխատելու հնարավորություն:

Ծրագիրը հաջող էր կաթնամթերքի, ավանդական կարմիր գինիների, տնային պայմաններում պանրի արտադրության և, ի վերջո, մարզի՝ որպես ագրոտուրիզմի նշանավայրի զարգացման խթանման տեսանկյունից: Սակայն կանանց պարտականությունները շարունակում են ավելանալ. նոր շուկաների բացման և դեպի մարզ զբոսաշրջության աճի պայմաններում, նրանք ստիպված են ապահովել արտադրանքի բարձր որակ՝ միաժամանակ ավելացնելով արտադրության ծավալը, որպեսզի կարողանան ավելի մեծ շահույթ ստանալ:

## **Չարքեր, որոնք պետք է հաշվի առնվեն դեպքի ուսումնասիրությունը քննարկելիս**

- Բացահայտեք դեպքի ուսումնասիրության մեջ նշված գենդերային կարծրատիպերն ու շահակիցների միջև գենդերային հարաբերությունները: Այս դեպքի ուսումնասիրության մեջ գենդերային կարծրատիպերի ի՞նչ ազդեցություններ եք տեսնում:
- Ի՞նչ առաջարկություններ կներկայացնեք ծրագրում ներգրավված կանանց առնչությամբ՝ որոշումների կայացման գործում նրանց դերը բարձրացնելու նպատակով:
- Ի՞նչ խորհուրդ կտաք տեղում այս ծրագիրն իրականացնող կազմակերպությանը, որպեսզի այն կարողանա արձագանքել ծրագրում ներգրավված կանանց ու տղամարդկանց գենդերային կարիքներին:

## **Ներդիր 11. Վարժություններ**

### **Վարժություն 1.**

- Խնդրեք մասնակիցներին՝ վերլուծել Աշխատանքային օրենսգիրքը փոքր խմբերով/զույգերով՝ օգտագործելով «գենդերային ակնոց»: Ստորև ներկայացվում են հարցերի օրինակներ, որոնք կարող են օգնել գենդերային վերլուծության ընթացքում:
- Ի՞նչ սոցիալական խնդիր է լուծվում այս քաղաքականության/օրենսդրական միջամտության միջոցով:
- Միջամտությունը արդյոք միտված է նպաստելու գենդերային հավասարությանը:
- Ինչպե՞ս է միջամտությունը միտված նպաստելու գենդերային հավասարությանը:

- Որո՞նք են այս ոլորտում առկա գենդերային հավասարության խնդիրները:

## **Վարժություն 2.**

- Խնդրեք մասնակիցներին՝ բացահայտել և գրի առնել Չայաստանում տղամարդկանց և կանանց վերաբերող սոցիալ-տնտեսական հինգ հիմնախնդիր (հիմնախնդրի բացահայտում/հատկորոշում), որոնք, իրենց կարծիքով, կառավարությունը պետք է լուծի:
- Մասնակիցներին բաժանեք փոքր խմբերի (յուրաքանչյուրում՝ 3-4 անձ) և խնդրեք քննարկել հայտնաբերված հիմնախնդիրները գենդերային տեսանկյունից, այն է՝ ո՞ր հիմնախնդիրներն են մտահոգում տղամարդկանց, իսկ որոնք՝ կանանց: Այնուհետև փորձեք կազմել դրանց ցանկը՝ ըստ առաջնահերթությունների:

**Մաս 3**

**ԳԵՆԴԵՐԻ  
ՆԵՐՎՅՈՒՍՈՒՄԸ  
ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ  
ՄՇԱԿՄԱՆԸ**



Քաղաքականության մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգ ապահովելու համար անհրաժեշտ է հասկանալ գենդերային աշխարհը, ինչպես նաև քաղաքականություն մշակելու աշխարհը: Այս բաժնում ընթերցողը ծանոթանում է պետական քաղաքականությունների ու դրանց մշակման գործընթացներին (քաղաքականության պարբերաշրջան), ինչպես նաև քաղաքականության մշակման գործընթացում շահ(եր) ունեցող տարբեր դերակատարներին: Այստեղ ուսումնասիրում է նաև այն հարցը, թե ինչպես է գենդերն առնչվում քաղաքականություններին, և ինչու դրանք պետք է ենթարկվեն գենդերային մեյնսթրիմինգի:

Այս մասի վերջում ընթերցողները կկարողանան՝

- *հասկանալ, թե ինչ են պետական քաղաքականությունները, և ինչպես են դրանք կազմվում.*
- *բացահայտել քաղաքականության մշակման գործընթացում ներգրավված շահակից կողմերին.*
- *դիտարկել քաղաքականության պարբերաշրջանը՝ օգտագործելով «գենդերային ակնոց»:*

Պետական քաղաքականություններն ամեն օր ազդում են մեր կյանքի բոլոր ասպեկտների վրա՝ սոցիալական արդարությունից, առողջությունից, կրթությունից, տնտեսությունից, որոշումների կայացման գործընթացին մասնակցելուց մինչև շրջակա միջավայր: Այս ազդեցությունները, թերևս, ավելի տեսանելի են համայնքային մակարդակում. այն համայնքներում, որտեղ մենք ապրում ենք, մենք ուզում ենք ունենալ ավելի լավ ճանապարհներ, ավելի մոտ տեղակայված առողջապահական կենտրոն, ուզում ենք, որ մեր գյուղում/քաղաքում լինեն միջնակարգ դպրոցներ, ուզում ենք ավելի շատ ու ավելի լավ աշխատատեղեր, ավելի բարձր աշխատավարձ, թոշակ... Ավելին՝ մենք ունենք կարծիքներ, թե ինչպես պետք է դեկավարվի մեր երկիրը, ինչպես պետք է զարգանա տնտեսությունը. մենք ակնկալում ենք կյանքի որոշակի որակ... Իսկ հետո, ինչ-որ կերպ, մեր բոլոր գաղափարներն ու կարիքները «թարգմանվում» են իրականության լեզվով կամ՝ ոչ. սա սովորաբար կառավարության որոշելիքն է:

## **Ներդիր 12: Վարժություններ**

### **Վարժություն 1.**

- Գրեք «պետական քաղաքականություն» արտահայտությունը ֆլիփչարթի վրա և հարցրեք մասնակիցներին, թե ինչ միտք է ծագում նրանց գլխում, երբ լսում են այդ եզրույթը:
- Խնդրեք նրանց թղթի վրա գրել (կամ պատմել, եթե աշխատում եք առցանց) այդ եզրույթի հետ կապված իրենց ընկալումները/պատկերացումները:
- Այնուհետ խնդրեք նրանց քննարկել եզրույթը զույգերով: Այս վարժությունը խմբային կոնսենսուսի հասնելու փորձ է այն հարցի շուրջ, թե ինչ է նշանակում պետական քաղաքականություն:

### **Վարժություն 2.**

- Խնդրեք մասնակիցներին՝ մտածել իրենց կյանքի վրա ազդած քաղաքականության մասին և բացատրել, թե ինչպես է այն ազդել:

**Օրինակ** Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ ընտանիքի կարիքները հոգալու և աշխատանքի գնալու համար կանայք ավելի շատ են օգտվում հասարակական տրանսպորտից, քան տղամարդիկ: Հետևաբար՝ հասարակական տրանսպորտի գնի իջեցումը դրական ազդեցություն կունենա կանանց կյանքի որակի վրա: Կամ՝ եթե հարկերը նվազեն, ապա դա դրական ազդեցություն կունենա տղամարդկանց վրա, քանի որ նրանք ավելի բարձր եկամուտներ են ստանում, քան կանայք, մինչդեռ կանայք ավելի շատ օգուտ կստանան նվազագույն աշխատավարձի բարձրացումից:

Քննարկեք մասնակիցների հետ, թե նրանց կարծիքով՝ որն է իրենց նշած քաղաքականության նախատեսված նպատակը: Ո՞ւմ է այն թիրախավորել, ինչո՞ւ և ինչպես: Ինչպե՞ս կարելի է այն բարելավել կամ փոխել:

Քաղաքականություն մշակողները, որոնց մենք ընտրում ենք, ընդունում են որոշակի օրենքներ, կայացնում են որոշումներ տարբեր ծրագրեր ֆինանսավորելու կամ չֆինանսավորելու մասին, սահմանում են առաջնահերթություններ որոշակի ծառայությունների մասով կամ բնակչության որոշակի խմբերի համար, որպեսզի բավարարեն հանրության՝ որպես ամբողջության կարիքներն ու շահերը:

Եթե դենք մեր «գենդերային ակնոցները», ապա կարող ենք վերլուծել, թե ինչպես են նրանց որոշումները քաղաքականության և դրա իրականացման միջոցով տարբեր կերպ ազդում տղամարդկանց և կանանց վրա և անգամ կարող են նպաստել առկա գենդերային անհավասարությունների պահպանմանը կամ նույնիսկ նորերի ստեղծմանը: Այդ պատճառով կարևոր է դիտարկել պետական քաղաքականությունը գենդերային տեսանկյունից և ուշադրություն հրավիրել այն հիմնախնդիրների վրա, որոնք անհրաժեշտ է լուծել, կատարելագործել, վերանայել (օրինակ՝ վարձատրության գենդերահեն անջրպետ, ընտանիքի մոդել, գենդերային անհավասարություններ սեփականության, արդարության հասանելիության և այլ ոլորտներում, սոցիալական ծառայություններ և այլն): Քաղաքացիական հասարակությունը՝ ՀՀ-ների և ԶՀՀ-ների հետ, այստեղ կարևոր դեր է խաղում ոչ միայն որպես դիտորդ, այլ նաև որպես քաղաքականության մշակման գործում ներդրում կատարող դերակատար:

**«Պետական քաղաքականություն»<sup>10</sup>** հասկացությունը վերաբերում է համալիր գործողություններին, որոնք կառավարությունը ձեռնարկում է հանրության շրջանում առկա խնդիրները լուծելու համար, որոնք ազդում են հանրության լայն հատվածի կամ որոշակի խմբի վրա: Պետական քաղաքականությունը երկարաժամկետ կտրվածքով լուծում է խնդիրներ (ինչպիսիք են առողջապահության կամ զբաղվածության, անվտանգության, գենդերային

---

10 Տե՛ս <https://legaldictionary.net/public-policy/>

հավասարության հետ կապված խնդիրները), և, որպես այդպիսին, նման քաղաքականության մշակումը կարող է տարիներ տևել:

Ավելի պարզ բառերով՝ պետական քաղաքականությունը **կառավարության լայն ռազմավարությունն է՝ օրենքների, կանոնակարգերի, միջոցառումների/գործողությունների, քաղաքականությունների, դատարանի որոշումների համադրությունն այնպես, որ կառավարությունը կարողանա «կատարել իր աշխատանքը»:**

Պետական քաղաքականությունը ձևավորվում է հատուկ քաղաքական գործընթացի միջոցով և ընդունվում, իրականացվում ու կիրառվում է պետական գերատեսչությունների կողմից: **Տե՛ս Հավելված 5-ը**, որում նկարագրվում է Հայաստանում քաղաքականության մշակման գործընթացը:

### **Ներդիր 13. Ինչու է կարևոր պետական քաղաքականությունը**

**Պետական քաղաքականությունը կարևոր է հետևյալի համար.**

- Ստեղծել ընդհանուր տեսլական:
- Ձևավորել գործելու լիազորությամբ օժտված մարմին:
- Լեգիտիմացնել ծրագրերը:
- Ուղղորդել գործողությունների ծրագրերը:
- Հիմք ստեղծել ռեսուրսների մոբիլիզացման համար:
- Ապահովել կառավարման և մոնիթորինգի շրջանակ:
- Սահմանել ծրագրերի գնահատման շրջանակ:
- Հիմք ստեղծել հետագա գործողությունների համար ... և խթանել գեներային հավասարություն:



Նախքան հաջորդ թեմային անցնելը համոզվեք, որ մասնակիցները հասկանում են քաղաքականությունների (policies) և քաղաքականություն մշակելու գործընթացի/ գործունեության (politics, այստեղ՝ քաղաքականություն մշակելու գործընթաց) տարբերությունը:

***Ծանոթագրություններ դասընթացավարների համար՝  
քաղաքականությունն ընդդեմ քաղաքականություն  
մշակելու գործընթացի***

*«Քաղաքականությունը»* նույնը չէ, ինչ «քաղաքականություն  
մշակելու գործընթացը»:

*Պետական քաղաքականությունը լավագույնս նկարագրվում  
է որպես կառավարության ընդունած օրենքների,  
կանոնակարգերի, դատարանի որոշումների և տեղական  
նշանակության հրամանագրերի/որոշումների լայն տիրույթ:  
Այն կառավարության ընդհանուր ծրագիրն է, որն ընդգրկում է  
ընդհանուր նպատակներ:*

*Մյուս կողմից՝ քաղաքականություն մշակելու գործընթացը  
այնպիսի գործողությունների ամբողջություն է, որոնք  
կապված են խմբում որոշումներ կայացնելու կամ անհատների  
միջև իշխանական հարաբերությունների այլ ձևերի հետ,  
ինչպիսիք են ռեսուրսների բաշխումը կամ կարգավիճակը:  
Քաղաքականություն մշակելու գործընթացը վերաբերում է  
իշխանությանը և հասարակական կյանքին: Այն վերաբերում է  
նաև կառավարման տեսությանը և պրակտիկային:*

Քաղաքականության մշակումը պատահականորեն չի լինում  
և չպետք է տեղի ունենա «վակուումում»՝ առանց մարդկանց՝  
տղամարդկանց և կանանց, որոնց վերաբերում և որոնց  
վրա ազդում է այդ քաղաքականությունը: Ակնկալվում է, որ  
քաղաքականությունը լինի բանավեճերի, փոխզիջումների և  
կատարելագործման արդյունք, որտեղ իրենց ներդրումն ունեն  
կառավարությանն առընթեր բազմաթիվ հաստատություններ,  
ինչպես նաև շահագրգիռ խմբեր և հանրության ավելի լայն

շերտեր (տարբեր շահակիցներ), ինչը քաղաքականության մշակման գործընթացը դարձնում է **մասնակցային և ներառական** (երկուսն էլ լավ կառավարման սկզբունքներ են): Հիրավի արդյունավետ լինելու համար քաղաքականության մշակումը պետք է ներառի քաղաքացիների մասնակցությունը, որպեսզի քաղաքացիական հասարակությունը և տեղական համայնքները հնարավորություն ունենան ակտիվորեն մասնակցելու քաղաքականության մշակմանը (և իրականացմանը): Քաղաքացիների մասնակցության մասին խոսելիս մենք, անշուշտ, պետք է հաշվի առնենք և՛ տղամարդկանց, և՛ կանանց:

Թղթի վրա քաղաքականությունը գրելուց մինչև դրա իրականացումը երկար ճանապարհի պետք է անցնել (քաղաքականության իրականացումը, ընդհանուր առմամբ, սահմանվում է որպես համալիր գործողություններ, որոնք ձեռնարկվում են կառավարության և այլոց կողմից քաղաքականության փաստաթղթերում ամրագրված նպատակներն ու ինդիկատորները իրագործելու համար), բայց մինչ այդ քննարկեք **քաղաքականության պարբերաշրջանը**:

Քաղաքականության մշակման գործընթացը կարող է դիտվել որպես ճամփորդություն, որը ներառում է տարբեր փուլեր և տարբեր կարիքներ, ինչպես նաև տարբեր շահեր ու առաջնահերթություններ ունեցող շահագրգիռ կողմեր: Այն կարող է լինել բավականին դինամիկ և բարդ: Այդպիսի ճամփորդության ընթացքում տեսլական/ծրագիր, տեղեկատվություն և այլ ռեսուրսներ ունենալը, ինչպես նաև թափանցիկություն, հաշվետվողականություն և ներառականություն ապահովելը դառնում են վճռորոշ տարրեր:

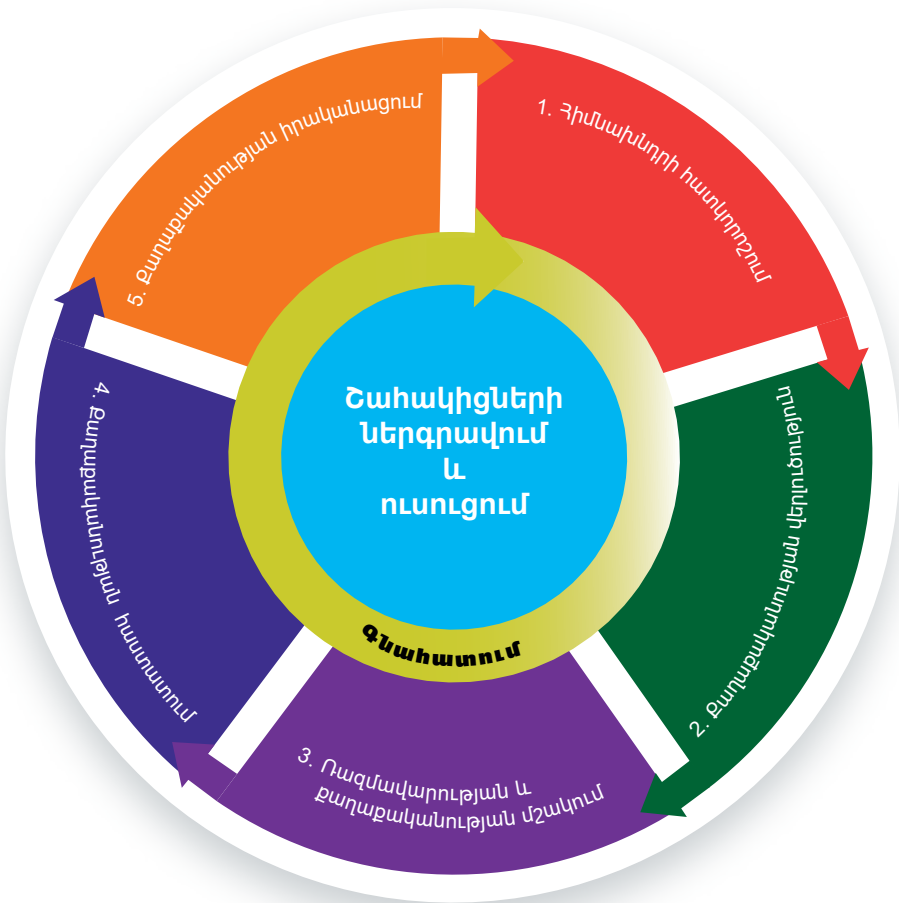
### **Քաղաքականության պարբերաշրջան**

Պետական քաղաքականության մշակմանը և (կամ) դրա փոփոխության ջատագովությանը նպաստելու համար պետք է քաջատեղյակ լինել, թե ինչպես է մշակվում քաղաքականությունը:

Մոդուլի նպատակների համար մենք կօգտագործենք քաղաքականության պարբերաշրջանը (տե՛ս **Պատկեր 1**), որն ընդգրկում է գործընթացի փուլերը, քաղաքականության գործողությունների հոսքը, շահակիցներին՝ քաղաքականության բոլոր այն բաղադրիչները, որոնք որպես իրականացման գործիքներ՝ պետք է հաշվի առնվեն քաղաքականության մշակման գործընթացում:

Ընդհանուր առմամբ, պետական քաղաքականության մշակումը սկսվում է հիմնախնդրի **դիտարկմամբ/ընկալմամբ/հատկորոշմամբ**, որը պահանջում է դրա ազդեցությունը կրող անձանց/կառույցների և (կամ) վերջիններիս շահերը ներկայացնողների ուշադրությունը (օրինակ՝ խուլերի համար հասու չէ բարձր մակարդակի կրթությունը, գնչու կանանց համար հասանելի չեն առողջապահական ծառայությունները): **Հիմնախնդիրների ըմբռնումը** կարևոր է, քանի որ այն նախանշում է հնարավոր լուծումները, որոնցից յուրաքանչյուրը բերում է սեփական ազդեցությունն ու արդյունքը: Այստեղ «բանալի» բառերն են «հետազոտություն»-ն ու «վերլուծություն»-ը: Զաղաքականության մշակման գործընթացը պահանջում է խորհրդակցություն և հետազոտություն՝ հիմնախնդիրը հասկանալու համար, ինչպես նաև կառավարության և այլ շահագրգիռ կողմերի միջև համակարգված ջանք՝ **քաղաքականության կենսունակ լուծումներ ընտրելու և իրականացնելու համար**: Ինչպես արդեն նշվել է, խորհրդակցությունը ներթափանցում է քաղաքականության մշակման գործընթացի բոլոր փուլեր (քաղաքականության հիմնախնդրի հատկորոշում և հետազոտում, քաղաքականության այլընտրանքների բացահայտում և այլն): Այն թույլ է տալիս խաչաձև ստուգել մարդկանց (տղամարդ և կին) շահերը, ինչպես նաև նպաստում է վստահության ու թափանցիկության ձևավորմանը: **Քաղաքականության առաջարկը** կարող է ստանալ տարբեր ձևեր, օրինակ՝ լինել փաստաթուղթ, որում ներկայացվում են քաղաքականության հիմքերը և դրա այլընտրանքային տարբերակները հիմնավորող

փաստերը: (Նշում. փաստարկման տրամաբանությունը ներառում է կոնկրետ նպատակ և հիմնավորող տվյալներ, իսկ փաստաթուղթը՝ կառուցվածքային և արտահայտչական հստակություն. երկուսն էլ քաղաքականության ձևակերպման խիստ կարևոր բաղադրիչներ են):



Պատկեր 1. Քաղաքականության պարբերաշրջանի օրինակ

Քաղաքականությունը հաստատելուց հետո գալիս է դրա **իրականացման** ժամանակը՝ քաղաքականության առաջարկն ուժի մեջ է մտնում և ենթակա է կատարման վարչակազմի կողմից: Կարևոր է, որ պարբերաբար իրականացվեն քաղաքականությունների ու ծրագրերի մոնիթորինգ և գնահատում:

**Ներդիր 14. Քաղաքականության մշակման գործընթացի/պարբերաշրջանի հիմնական քայլերը**

- 1. Հիմնախնդրի բացահայտում/հատկորոշում.**  
բացահայտեք հիմնախնդրի բուն պատճառը և ձևակերպեք հիմնախնդիրը:
- 2. Քաղաքականության վերլուծություն.** բացահայտեք քաղաքականության հնարավոր տարբերակներն ու այլընտրանքները, ինչպես նաև հիմնախնդրի լուծման գործողությունների հնարավոր ուղիները: Կշռեք յուրաքանչյուր այլընտրանքի առավելություններն ու թերությունները և ընտրեք այն տարբերակը, որն առաջարկում է լավագույն լուծումը:
- 3. Ռազմավարության և քաղաքականության մշակում.**  
պլանավորեք, թե ինչպես մշակել, նախագծել և գործողության մեջ դնել քաղաքականությունը:
- 4. Ձեռնարկեք գործողություններ քաղաքականության հաջող իրականացման և ցանկալի արդյունքներին հասնելու համար.** հասեք ձեր նպատակակետին:
- 5. Մոնիթորինգ և գնահատում՝** արդյունքն ուսումնասիրելու համար:

Ինչպես տեսնում ենք, վերը նշված գործընթացն ամբողջովին «գենդերային կույր» է: Դուք արդեն կարող եք մասնակիցների հետ քննարկել, թե ինչպես կարելի է «գենդերացնել» գործընթացը, բայց այս հարցին մենք կանդրադառնանք հաջորդ բաժնում:

## **Ներդիր 15. Վարժություն**

- Մասնակիցների հետ սկսեք քննարկում այն մասին, թե ինչ կարծիք ունեն նրանք քաղաքականության մշակման հիմնական քայլերի վերաբերյալ, և նրանց կարծիքով՝ ի՞նչ է տեղի ունենում յուրաքանչյուր փուլում: Ինչպե՞ս նրանք՝ որպես ԶԿ-ներ, կարող են ներգրավվել:
- Մասնակիցներին ցուցադրեք քաղաքականության պարբերաշրջանի պատկերը և հետաքրքրվեք, թե նրանք գենդերային հեռանկարը ինչպես կներառեին պարբերաշրջանի մեջ:

### **Ինչպես կարող են ԶԿ-ները ներգրավվել քաղաքականության մշակման գործընթացներում**

Որպես քաղաքականության «փոփոխության գործակալներ» և ջատագովներ՝ ԶԿ-ներն ընդգրկվում են քաղաքականության մշակման գործընթացում, որովհետև, օրինակ, նրանք դիտարկում են, որ **ընթացիկ քաղաքականությունը, օրենքները և նման այլ փաստաթղթերը չեն իրագործվում և բարելավման/փոփոխության կարիք ունեն, կամ որ իրենք բացահայտել են խնդիր կամ հիմնախնդիր, որն ուշադրություն է պահանջում, և որի վրա նրանք հրավիրում են կառավարության ուշադրությունը, և (կամ) ներկայացնում են ազդեցություն կրող խմբերի շահերը:** Ինչն էլ որ լինի շարժառիթը, հետազոտությունն ու վերլուծությունը օգտակար գործիքներ են ապացույցներ տրամադրելու, հնարավոր լուծումներ գտնելու և նպատակներ սահմանելու համար:

Հայաստանում վերջերս տեղի ունեցած քաղաքական փոփոխությունը և թափանցիկության ավելի բարձր մակարդակ ապահովելու կառավարության հանձնառությունը նոր հնարավորություններ բացեցին քաղաքականության գործընթացում քաղաքացիական հասարակության մասնակցության համար:

Հայաստանում մասնակցային եղանակով քաղաքականություն մշակելու գործընթացի համար կան տարբեր մեխանիզմներ ու գործիքներ (**Ներդիր 15**):

**Ծանոթագրություն դասընթացավարների համար**

*Անհրաժեշտության դեպքում կարող եք կատարել վարժություն, որի միջոցով մասնակիցները կբացահայտեն Հայաստանում մասնակցային քաղաքականություն մշակելու գործընթացի տարբեր մեխանիզմներ և գործիքներ:*

**Ներդիր 16. Մասնակցային քաղաքականության մշակման գործընթացի մեխանիզմներն ու գործիքները Հայաստանում**

«Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքը (2002 թ.) կառավարությանը կամ օրենսդիրներին պարտավորեցնում է հանրային խորհրդակցություններ/քննարկումներ անցկացնել քաղաքացիական հասարակության, փորձագիտական մարմինների կամ այլ շահագրգիռ կողմերի հետ՝ հասարակության կարծիքը գնահատելու, այլընտրանքային առաջարկներ ստանալու և առաջարկվող նախաձեռնության ռիսկերն ու ֆինանսական ծախսերը գնահատելու նպատակով: Իրավական ակտերի նախագծերի շուրջ պարտադիր հանրային խորհրդակցությունները/քննարկումները նախատեսվում են ինչպես տեղական, այնպես էլ ազգային մակարդակում:

2011 թվականին ՀՀ կառավարությունը միացել է «Բաց կառավարման գործընկերություն» (ԲԿԳ) նախաձեռնությանը և պատրաստակամություն է հայտնել թափանցիկության և հաշվետվողականությունն ապահովել հանրային ծառայությունների տրամադրման ոլորտում: Կառավարությունը նաև ստանձնել է հասարակությանը քաղաքականության մշակման գործընթացներում ներգրավելու պարտավորություն: 2016 թվականին կառավարությունը գործարկեց կայք ([www.e-draft.am](http://www.e-draft.am)), որում

պետական մարմինների մշակած իրավական ակտերի նախագծերը հասանելի են դառնում դրանց հրապարակման համար նախատեսված հատուկ առցանց հարթակում: Կայքը հնարավորություն է տալիս իրավական ակտերի նախագծերը ներկայացնել հանրությանը, կազմակերպել առցանց քննարկումներ և արդյունքում ապահովել քաղաքացիական հասարակության ներկայացուցիչների ակտիվ մասնակցությունն օրենսդրական գործընթացներին: Գրանցված օգտատերերը կարող են ներկայացնել իրենց առաջարկները և տեսնել, թե արդյոք դրանք ընդունվում են, իսկ մերժվելու դեպքում կարող են ծանոթանալ մերժման հիմքերին:

**«Հանրագրերի մասին» ՀՀ օրենքի** (2018 թ.) համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք իրավունք ունի ներկայացնել հանրային նշանակություն ունեցող հարցերով գրություն կամ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ու պաշտոնատար անձանց գործունեության թերությունների մասին հաղորդում կամ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ու պաշտոնատար անձանց գործունեության բարելավման, տնտեսական, քաղաքական, սոցիալական և հասարակական կյանքի այլ ոլորտների վերաբերող հարցերի կարգավորման կամ գործող իրավակարգավորումների կատարելագործման վերաբերյալ առաջարկություն:

Մշակել է դոկտոր Ալենկա Վերբուլեն (2021 թ.)

### **Երկխոսություն պետական քաղաքականության շուրջ**

ԸՀԿ-ները կարող են մասնակցել հանրային քաղաքականության ձևավորմանը, քննարկմանը, մշտադիտարկմանը և գնահատմանը **պետական քաղաքականության շուրջ երկխոսության շրջանակներում**: Սա կառավարության և ԸՀԿ-ների միջև փոխգործակցություն է քաղաքականության մշակման գործընթացի տարբեր փուլերում: Այդ երկխոսության նպատակն է խրախուսել գիտելիքների և փորձի փոխանակումը՝ ունենալու հնարավոր լավագույն պետական քաղաքականություն:



Պետական քաղաքականության վրա ազդելու և (կամ) փոխելու մեխանիզմներից մեկը ԶԶԿ-ների և ընդհանուր առմամբ քաղաքացիների կողմից իրազեկության մակարդակի բարձրացման և **ջատագոփություն** իրականացումն է: Ջատագոփությունը լայն իմաստով վերաբերում է ոչ բռնի գործողություններին, որոնք միտված են ազդելու քաղաքականության, գործելակերպի և վարքագծի վրա: Այն ներառում է **լոբբինգը** (իր բնույթով ոչ բռնի)՝ մասնավոր կամ հանրային շահերի պաշտպանության հատուկ տեսակ, որի նպատակն է փոխել (ընդունել, չեղարկել) որոշակի օրենք (կամ դրա մի մասը) կամ հրամանագիր:

**Քաղաքականության ջատագոփությունը** շահերի պաշտպանության ձև է, որը կարող է վերաբերել քաղաքականության ձևավորմանը և իրագործմանը, բարեփոխումների իրականացմանը: Այն վերաբերում է կազմակերպված նախաձեռնություններին, որոնք նպատակ ունեն, օրինակ, փոխել պաշտոնական քաղաքականությունը կամ օրենսդրությունը, կամ այդ կանոնակարգերի կիրառման ընթացակարգը: Քաղաքականության ջատագոփության ջանքերը սովորաբար միտված են **ձևավորելու նոր քաղաքականություն, բարելավելու ընթացիկ քաղաքականությունը կամ մարտահրավեր նետելու այնպիսի քաղաքականության մշակմանը, որը դժվարություն կամ անարդարություն է ստեղծում հասարակության որոշակի խմբերի համար:**

Քաղաքականության ջատագոփության մեջ ներգրավվելու համար ԶԶԿ-ները և այլ շահակիցները պետք է իմանան՝ ոչ միայն ինչպես բացահայտել խնդիրները, այլև ինչպես վերլուծել ապացույցները, աշխատել (ապացուցահեն) հետազոտությունների հետ, մշակել հիմնավոր, կենսունակ քաղաքականության տարբերակներ և հասկանալ, թե ինչպես հաշվարկել դրանց ծախսերը (այսինքն՝ չափել, թե ինչ կարծեսա քաղաքականության իրականացումը): Եվ վերջինը, որը, սակայն, ոչ պակաս կարևոր է, բացի քաղաքական պարբերաշրջանից, նրանք պետք է ճանաչեն համապատասխան շահակիցներին, իմանան, թե ինչպես կնքել դաշինքներ, որպեսզի միասին իրականացնեն իրենց

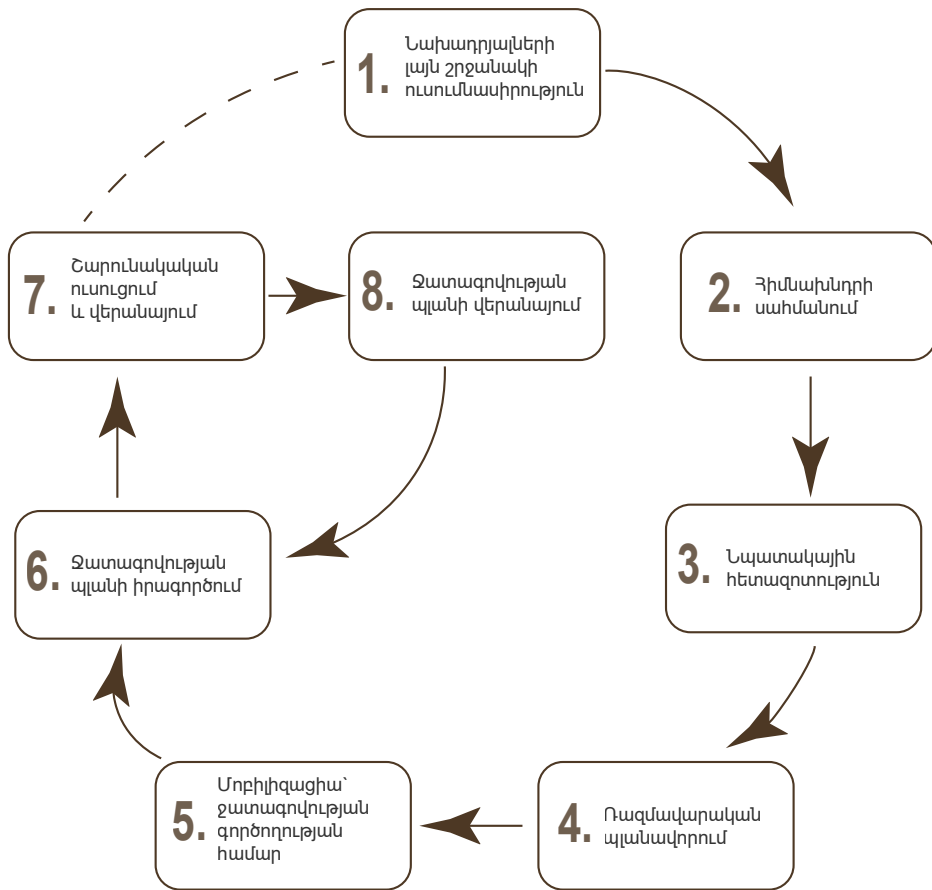
նպատակների լրբբինգ և ջատագովություն: Օրինակ, քանի որ քաղաքականության ջատագովությունը ենթադրում է օրենսդրական մեխանիզմների փոփոխություն, այն հաճախ փորձում է ազդել քաղաքականություն մշակող շահակիցների վրա՝ պետական պաշտոնյաներ, քաղճառայողներ, ընտրված պաշտոնյաներ, օրենսդիրներ և այլք:

### **Խորհուրդներ ֆասիլիտատորներին**

Ամփոփելով՝ կարելի է ասել, որ քաղաքականության ջատագովությունը՝

- նպատակ ունի փոխել պաշտոնական քաղաքականությունը, օրենսդրությունը կամ կանոնակարգերը.
- ձգտում է տալ խնդիրների երկարաժամկետ, կայուն լուճումներ.
- հիմնվում է ապացույցների օգտագորճման, հետազոտության և քաղաքականության մշակման լավագույն փորճի վրա.
- ներառում է ինչպես որոշումներ կայացնողների շրջանում լրբբինգ իրականացնելը, այնպես էլ քաղաքացիների մոբիլիզացիան:

Ստորև ներկայացվում է մասնակցային ջատագովության գորճընթացի նկարագրությունը (**Պատկեր 2**): Այն հետևում է վերևում ներկայացված քաղաքական պարբերաշրջանի փուլերին՝ յուրաքանչյուր փուլին ավելացնելով ջատագովության բաղադրիչը:



Պատկեր 2. Մասնակցային ջատագովության գործընթացի ղիագրամ (Cox, 2009)<sup>11</sup>

11 Participatory Advocacy: A Toolkit For VSO Staff, Volunteers And Partners (2007) (Մասնակցային ջատագովություն. գործիքակազմ արտերկրում կամավոր ծառայության աշխատակիցների համար). <http://www.toolsforchange.net/wp-content/uploads/2012/01/VSO-2009-Participatory-Advocacy.pdf?4c19cd>

Քաղաքականություն ու օրենքներ մշակելու և (կամ) փոխելու, հետևաբար՝ ջատագովության աշխատանքներ կատարելու համար ԶՅԿ-ը (կամ ԶՅԿ-ները) նախ պետք է ունենան հավաստի ապացույց: Դա նշանակում է, որ ժամանակն է իրականացնել հետազոտություն, այն է՝ որոշակի հիմնախնդրի կամ խնդրի վերաբերյալ տեղեկությունների, որակական ու քանակական տվյալների համակարգված հավաքում և ներկայացում՝ ներառյալ այն քաղաքականության (և դրա ազդեցության) և/կամ օրենքի գնահատում, որը նպատակ ունեք փոխել:

Հիմնախնդիրը գենդերային տեսանկյունից դիտարկելը, այսինքն՝ «գենդերային ակնոց» դնելը, ենթադրում է, օրինակ, գենդերային վիճակագրության կամ ըստ սեռի տարանջատված տվյալների հավաքում (GDD): Գենդերային վիճակագրությունն ընդգրկում է կանանց և տղամարդկանց կյանքի առանձնահատկությունները<sup>12</sup>:

### **Խորհուրդներ դասընթացավարներին**

- *Քննարկեք ըստ սեռի տարանջատված տվյալների կարևորությունը փոքր խմբերով՝ մասնակիցների աշխատանքի բնույթով պայմանավորված ըստ՝ սեռի տարանջատված գենդերային պահանջներին համապատասխան:*
- *Հարցրեք մասնակիցներին, թե ինչ է նշանակում «վիճակագրությունը» նրանց համար:*
- *Հետաքրքրվեք մասնակիցներից իրենց երկրում վիճակագրության հավաքման մեթոդների մասին, օրինակ՝ որքա՞ն հաճախ է տեղի ունենում մարդահամար: Նրանք ունեցե՞լ են արդյոք ազգային վիճակագրական տվյալների օգտագործման փորձ, երբևէ գտե՞լ են տվյալներ, որոնք հնացած կամ անտեղի են կամ ենթակա չեն հետագա տարանջատման:*

---

12 Տես ՄԱԿ-Կանայք-ի կողմից իրականացված գենդերային վիճակագրությունն այստեղ. [www.unescap.org/sites/default/files/Why%20are%20gender%20statistics%20important.pdf](http://www.unescap.org/sites/default/files/Why%20are%20gender%20statistics%20important.pdf)

- *Բացատրեք, որ ըստ սեռի տարանջատված տվյալները հետազոտվող կամ բնակչության թիրախ խմբերի սոցիալ-տնտեսական կարգավիճակի մասին տեղեկությունների արտացոլումն են: Ըստ սեռի տարանջատված գենդերային տվյալներ կարելի է ստանալ տարբեր ոլորտներից, օրինակ՝ առողջապահություն, կրթություն, ժողովրդագրություն, որոշումների կայացում, աղքատություն և այլն:*
- *Չարցրեք մասնակիցներին, թե ինչու պետք է հավաքել ըստ սեռի տարանջատված գենդերային տվյալներ:*
- *(Չնարավոր պատասխան. ստեղծել հենանիշային տվյալներ կանանց և տղամարդկանց հարաբերական դիրքի վերաբերյալ բոլոր բնագավառներում՝ գենդերային միտվածությամբ ծրագրերի առաջնահերթ ոլորտները բացահայտելու և համապատասխան ռեսուրսներ հատկացնելու նպատակով):*

*Չիմսված է SEAGA/USԳՎ-ի վրա, FAO/ՊԳԿ*

Պետք է նշել, որ **գենդերային վիճակագրությունն** ավելին է, քան տարանջատումն ըստ սեռի: Այն պարունակում է ըստ սեռի տարանջատված տվյալներ, տվյալներ, որոնք հատուկ են կանանց կամ տղամարդկանց, տվյալներ, որոնք ընդգրկում են հատուկ գենդերային խնդիրներ (օրինակ՝ ժամանակի օգտագործման տարբերություններ, բռնության ազդեցություն, ներընտանեկան անհավասարություններ, բնական ռեսուրսների օգտագործում, առողջապահական հատուկ մտահոգություններ և այլն): Այն նաև ենթադրում է տվյալների հավաքում անմիջականորեն ազդեցությունը կրող տղամարդկանցից և կանանցից, օգտագործելով տարբեր գործիքներ ու մեթոդներ: Լրացուցիչ տեղեկությունների համար տե՛ս ստորև:

Երբ առաջին անգամ սկսում ենք ուսումնասիրել հիմնախնդիր և (կամ) խնդիրներ, որոնք հնարավոր է, որ պահանջեն մեր

կողմից որոշակի գործողություն կամ միջամտություն, հաճախ ենթադրություններ ենք անում, թե ինչ են դրանք և ինչպես են ընկալվում շահակիցների կողմից:

Սակայն որպեսզի մեր առաջարկած քաղաքականությունը ճիշտ լուծում լինի, մենք պետք է դուրս գանք ենթադրությունների շրջանակից և ստուգենք հիմնախնդիրը հետազոտության միջոցով: Ըստ էության, մենք պետք է ապացուցենք, որ դա խնդիր է, և հստակեցնենք ձևը, որում այն գոյություն ունի:

Կան բազմաթիվ գործիքներ և մեթոդներ, որոնք կարող են օգտագործվել հիմնախնդիրներն ու խնդիրները ճշգրտելու և հստակեցնելու համար: Քաղաքականության ջատագովության ջանքերի գնահատման ճիշտ մեթոդն ընտրելու համար անհրաժեշտ է հաշվի առնել հավաքվող տեղեկությունների տեսակը, խնդրի շուրջ առկա դիսամիկան, ինչպես է այն ազդում տղամարդկանց և կանանց վրա, ռեսուրսները, որոնք թույլ կտան մեզ ստանձնել այդ գործը, տեղական մակարդակով սոցիալական և մշակութային պայմանավորվածությունները, նաև այն, թե անվտանգության կամ ապահովության հարցերը կարո՞ղ են արդյոք գործոն լինել:

### ***Խնդրի ստուգման մեթոդների օրինակներ***

- Զարցագրույցներ խնդրի շահակիցների հետ (որակական տվյալներ)
- Ֆոկուս խմբեր (որակական տվյալներ)
- Զարցումներ (քանակական տվյալներ)
- Վեբ քննարկումներ
- Առկա երկրորդային աղբյուրների խոր ուսումնասիրություն (միջազգային կազմակերպությունների և պետական մարմինների վերլուծություններ, զեկույցներ):

**Ներդիր 17. Դեպքի ուսումնասիրություն.  
հիմնախնդիրների բացահայտում.  
պատերազմի այրիների մարգինալացում  
(մշակել է Փաննը՝ այս Մոդուլի համար)**

Կարմիր խաչի միջազգային կոմիտեի (ԿԽՄԿ) գնահատմամբ՝ բոսնիական պատերազմի ժամանակ՝ 1992-1995 թվականներին, Բոսնիա և Հերցեգովինայում (ԲՀ) տեղի ունեցած զինված բախումների հետևանքով մարդկանց 53 տոկոսը կորցրեց կապը ընտանիքի անդամների հետ, իսկ 44 տոկոսը ստիպված էին լքել իրենց տներն ու բնակվել այլ վայրերում: Պատերազմում զոհվեց Բոսնիայի արական սեռի բնակչության մեկ երրորդը՝ տասնյակ հազարավոր կանանց թողնելով առանց աջակցության:

Միջազգային աջակցության կազմակերպությունները միլիոնավոր դոլարներ են փոխանցել Բոսնիայի կառավարությանը այդ կանանց համար աշխատատեղեր ստեղծելու, նրանց վիճակը մեղմելու նպատակով, սակայն «պատերազմի այրիները» և պատերազմից տուժած այլ կանայք քիչ օգուտներ քաղեցին այդ գումարներից: Պատերազմի ավարտից նույնիսկ երկու տարի անց նրանց մեծ մասը շարունակում էր դուրս մնալ մարդասիրական օգնության շրջանակից: Ցավոք, պատերազմից դեպի խաղաղություն անցումային գործընթացին հաջորդեցին արագ սեփականաշնորհումը, կոռուպցիան և վերակառուցումը:

Պատերազմի ընթացքում Սարանո քաղաքը Բոսնիա և Հերցեգովինայի տարբեր շրջաններից բազմաթիվ փախստականների և տեղահանվածների ընդունեց, որոնք հիմնականում ամուսին և հայր կորցրած կանայք ու երեխաներ էին: Գյուղական բնակավայրերից Սարանո տեղափոխված կանանց մեծ մասը բողոքում էր, որ նոր բնակավայրում իրենք գործատուների կողմից ենթարկվում են խտրականության և կորցրել են հույսը, որ երբևէ աշխատանք կգտնեն: Նրանք «միցում» էին Սարանոյի կանանց հետ, որոնք պատերազմի ընթացքում կորցրել էին իրենց ամուսիններին:

Պատերազմի այրիներին քիչ ուշադրություն էր դարձվում դեռևս պատերազմի ընթացքում: Այն ժամանակ տեղական ՅԿ-ներն աշխատում էին հիմնականում այն կանանց հետ, ովքեր պատերազմի ընթացքում բռնաբարության զոհ էին դարձել: Այդ ՅԿ-ները մեծապես կախված էին տարբեր միջազգային կազմակերպությունների ֆինանսական աջակցությունից:

Պատերազմի ավարտն ազդարարող Դեյթոնի խաղաղության համաձայնագրից հետո ՅԿ-ները շարունակում էին ֆինանսական աջակցություն ստանալ միջազգային կազմակերպություններից: Չնայած այդ ՅԿ-ները դանդաղ զարգացնում էին իրենց ընդհանուր կարողությունները, նրանք դեռ թույլ էին և չունեին դիրքավորվելու, միջազգային կազմակերպությունների կողմից որպես արժեքավոր գործընկեր ճանաչվելու, ինչպես նաև գենդերային հավասարությանն առնչվող այլ որոտներում գործունեություն ծավալելու համար անհրաժեշտ ռեսուրսներ:

Մյուս կողմից՝ այն ժամանակվա կառավարությունը չկարողացավ ճանաչել պատերազմի այրիների խնդիրը: Յարկ Է Լշել, որ Լույն ժամանակահատվածում ընդունվեց «Պատերազմի վետերանների մասին» օրենքը: Յետպատերազմյան Բոսնիա և Յերցեգովինայում որոշումները գրեթե բացառապես ընդունում էին տղամարդիկ (ԲՅ Դաշնության այն ժամանակվա խորհրդարանում կանանց ներկայացվածությունը շատ ցածր էր): Որոշումներ կայացնող տղամարդկանց մեծ մասը պատերազմի մասնակիցներ էին և չէին հասկանում կամ լավ չէին պատկերացնում պատերազմի այրիների կարիքներն ու խնդիրները: Յետագայում պատերազմի այրիները ստեղծեցին ՅԿ, որը, սակայն, չափազանց թույլ էր իրեն դիրքավորելու համար և հաճախ օգտագործվում էր կառավարության կողմից՝ քաղաքական շահարկումների նկատառումներով:



Համապատասխան ազգային քաղաքականության բացակայության պայմաններում գործողությունը ձեռնարկվեց տեղական/քաղաքային մակարդակում: Հետպատերազմյան շրջանում, տեղական կառավարման մարմինների՝ 1997 թվականին տեղի ունեցած առաջին ընտրություններից մեկ տարի անց, մայրաքաղաք Սարաևոյի թաղապետարաններից մեկն իր բյուջեում հատուկ տող նախատեսեց պատերազմի այրիներին օգնելու համար: Թաղապետարանը կազմակերպեց կրթական, տեղահանված անձանց տունդարձի կայուն ծրագրեր, որոնք հատուկ ուշադրություն էին դարձնում միայնակ կանանց՝ առանց նախապաշարմունքների կամ անկախ նրանց ազգային պատկանելությունից: Առաջնահերթ շահառուները Սարաևոյի կանայք էին, որոնք պատերազմի ընթացքում ամուսին էին կորցրել և չէին կարողացել աշխատանք գտնել: Ի լրումն այլ օգնությունների՝ այդ կանայք և նրանց երեխաները ստացան նաև ֆինանսական աջակցություն:

## **Հարցեր**

- Բացահայտեք այս դեպքի ուսումնասիրության գենդերային խնդիրները:
- Ինչպե՞ս կներկայացնեիք բացահայտված գենդերային անհավասարության խնդիրն ազգային քաղաքականության մեջ:
- Ի՞նչ տվյալներ կհավաքեիք:

## **Ներդիր 18. Վարժություններ**

### **Վարժություն 1.**

- Մենք ավելի վաղ բացահայտել ենք սոցիալ-տնտեսական հինգ հիմնախնդիր Հայաստանում: Այդ հինգից ո՞րը կընտրեք աշխատելու համար: Հիմնավորեք ձեր ընտրությունը:

- Մշակեք հետազոտության համառոտ պլանը և նշեք, թե ինչպես եք մտադիր հավաքել, խաչաձև ստուգել, վերլուծել և տարածել տվյալները՝ ընտրված հիմնախնդիրը գենդերային տեսանկյունից ուսումնասիրելու համար:

## **Վարժություն 2.**

Ենթադրենք՝ դուք հասարակական կազմակերպություն եք, որն ուսումնասիրում է Հայաստանում բնապահպանական քաղաքականության սոցիալական հետևանքները:

- Ինչպե՞ս կսկսեք ուսումնասիրությունը: Ձեր կարծիքով՝ ի՞նչ հարցեր պետք է տրվեն: Մշակեք հետազոտության համառոտ պլանը և նշեք, թե ինչպես եք մտադիր հավաքել, խաչաձև ստուգել, վերլուծել և տարածել տվյալները:

Եվ վերջում, նախքան հաջորդ թեմային անցնելը, հիշեցնենք, որ մենք պետք է պարզենք, թե ովքեր են քաղաքականության մշակման գործընթացում ներգրավված շահակիցները:

### **Ով ով է պետական քաղաքականության մշակման գործընթացում. շահակիցների բացահայտում և վերլուծություն**

Մինչ այս արդեն նշվել են մի շարք շահակիցներ<sup>13</sup> (անհատներ, խմբեր, կազմակերպություններ և այլն), որոնք ունեն շահ (հետաքրքրություն) քաղաքականության մշակման գործում, և, հետևաբար, նրանք նաև մասնակցություն են ունենում պետական քաղաքականության մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգի աշխատանքներում: Այլ կերպ ասած՝ շահակիցները բոլոր այն անձինք/կառույցներն են, որոնք ազդում են պետական քաղաքականության վրա և կրում են դրա ազդեցությունը:

---

13 Պետական քաղաքականության մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգին առնչվող տարբեր շահակիցներին բացահայտելու այսպես կոչված SEAGA/USԳՎ (socio-economic and gender analysis/սոցիալ-տնտեսական և գենդերային վերլուծություն) մեթոդաբանությունը փոփոխվել է սույն Մոդուլի նպատակներով:

Շահակից կարող են լինել քաղաքացիներ, համայնքներ, տղամարդիկ ու կանայք, երիտասարդներ, տեղական ու մարզային իշխանություններ, տարբեր կազմակերպություններ, հասարակական կազմակերպություններ, քաղաքական կուսակցություններ, քաղաքական գործիչներ, ընտրված պաշտոնյաներ, վարչակազմ, ընտրողներ, աղքատ, խոցելի խմբեր, ֆերմերներ, բիզնեսներ, լրատվամիջոցներ, հաստատություններ, խմբեր և այլն: Այդ շահակիցներից յուրաքանչյուրն ունի առանձնահատուկ կարիքներ, շահեր, նպատակներ, իշխանություն և ռեսուրսներ, ուստի դրանք պետք է առնվազն տեսականորեն ներկայացված լինեն կառավարման, որոշումների կայացման և զարգացման գործընթացներում: Հիշեք, որ գենդերային տեսանկյուն (հեռանկար) կիրառելը նշանակում է «կոտրել» այդ խմբերը՝ բաժանելով նրանց տղամարդկանց և կանանց:

Օրինակ՝ կառավարման տարբեր մակարդակներում որոշումներ կայացնողները, տղամարդ և կին քաղաքական գործիչները կարևոր դեր են խաղում, քանի որ նրանք որոշում են քաղաքականության գերակայություններ, կարող են նախաձեռնել գենդերային քաղաքականություններ, հատկացնել ռեսուրսներ և միջոցներ քաղաքականություն իրականացնելու համար՝ այդ կերպ ունենալով նպաստավոր միջավայր ու պայմաններ ստեղծելու հնարավորություն, ներառյալ՝ գենդերային մեյնսթրիմինգի համար: Քաղաքային և մարզային իշխանություններում աշխատող տղամարդիկ և կանայք պատասխանատու են քաղաքականության, ներառյալ՝ գենդերային մեյնսթրիմինգի իրականացման համար և կարող են նաև կարևոր դերակատարում ունենալ (գենդերին առնչվող) քաղաքականության հիմնախնդիրների բացահայտման և քաղաքականության մշակման գործում: Հաճախ վարչակազմերում ձևավորվում են գենդերային հարցերով մարմիններ (գենդերային ֆոկուս խմբեր, գենդերային հավասարության հարցերով կոմիտե և այլն), որոնք էական դեր են կատարում գործընթացում: Անհատ հետազոտողները, հետազոտական տարբեր կենտրոններն ու համապատասխան այլ կառույցները ներգրավվում են քաղաքականության հիմնախնդիրների բացահայտման ու

սահմանման աշխատանքներում, առաջարկում են դրանց լուծման ուղիներ՝ այդ կերպ աջակցելով քաղաքականության ձևավորմանը: ՀԿ-ները, ակտիվիստների խմբերը, գենդերային ակտիվիստները, շահերի պաշտպանության խմբերը ոչ միայն կարող են բացահայտել խնդիրներ և որոշումներ կայացնողների կամ շահակիցների ուշադրությունը հրավիրել դրանց վրա, այլև կարևոր դեր կատարել քաղաքականության մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգը վերահսկելու, գնահատելու և ջատագովելու գործում: Լրատվամիջոցները կարող են ազդել և ձևավորել քաղաքական օրակարգ՝ առաջ բերելով գենդերային հավասարության խնդիրներ. նրանք նաև կարող են ստեղծել, արագացնել, տարածել կամ մարտահրավեր նետել գենդերային կարծրատիպերին և նախապաշարմունքներին (Վերբոլե և Գան, 2018 թ.):

### **Տեղեկություններ դասընթացավարների համար**

Ստորև ներկայացվում են կառավարման տարբեր մակարդակներում Հայաստանի հիմնական շահակիցներից մի քանիսը.

- **ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն (ՀՀ ԱՍՀՆ).** 2010 թ. լիազորվել է վերահսկելու կառավարության աշխատանքը գենդերային հավասարության և կանանց իրավազրույթության ոլորտում:
- **ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն.** «Պետություն-մասնավոր գործընկերության մասին» ՀՀ օրենք
- **ՀՀ արդարադատության նախարարությունը (ՀՀ ԱՆ)** համակարգում և վերահսկում է միասնական կայքի աշխատանքը և մշտադիտարկում է նախագծերի տեղադրման և քննարկման գործընթացը: Եթե օրենքի նախագիծը մինչև կառավարություն ներկայացնելը հանրային քննարկում չի անցել, կառավարությունը կարող է հետ ուղարկել այն հեղինակած մարմնին և պահանջել հրապարակել հանրային քննարկման համար:

- **ՀՀ ԱՆ**-ին կից **Ջանրային խորհուրդ**. 2014 թ. ստեղծված խորհրդատվական մարմին, որի կազմում ընդգրկվում են ԶՅԿ-ների ներկայացուցիչներ:
- **Ջանրային ցանց**. ստեղծվել է 2008 թ.՝ ՀՀ Ազգային ժողովի հետ համագործակցելու ինստիտուցիոնալ մեխանիզմ ապահովելու համար:
- **ՀՀ Ազգային ժողով (ՀՀ ԱԺ)**. օրենսդիր մարմին:
- **Տարբեր հասարակական կազմակերպություններ (ՀԿ-ներ):**
- **«Բաց կառավարման գործընկերություն» (ԲԿԳ) նախաձեռնություն** (գործում է 2010 թվականից). ԶՅԿ-կառավարություն համագործակցության հարթակ:
- **Լրատվամիջոցներ**. ազդում և ձևավորում են քաղաքական օրակարգ՝ առաջ բերելով գենդերային հավասարության խնդիրներ. նրանք նաև կարող են ստեղծել, արագացնել, տարածել կամ մարտահրավեր նետել գենդերային կարծրատիպերին և նախապաշարմունքներին:

*Կազմել է դոկտոր Ալենկա Վերբոլեն Մոդուլի նպատակներով (հիմնված է KAS քարտեզագրման և այլ ուսումնասիրությունների վրա):*

Տարբեր շահակիցների, նրանց լիազորությունների, դերերի, իրավունքների և պարտականությունների մասին իրազեկությունը հնարավորություն է տալիս ավելի հստակ պատկերացում կազմել կառուցվածքների, հիերարխիայի, հնարավոր մոտեցումների, արձանագրությունների և ընթացակարգերի շուրջ, որոնք անհրաժեշտ են քաղաքականություն մշակելու և դրա վրա ազդելու համար: Իրազեկությունը նաև կարող է օգնել ներգրավված կողմերին (մեր դեպքում՝ մասնավորապես ՀԿ-ներին)՝ կառուցելու հնարավոր գործընկերություն և կազմելու դաշինքներ ջատագովության աշխատանքներ իրականացնելու համար:

## **Ներդիր 19. Շահակիցների (շահակիրների) վերլուծություն. Վենի դիագրամ(ներ)<sup>14</sup>**

### **Նպատակ**

Վենի դիագրամը գործիք է, որն օգնում է բացահայտելու շահակիցների (անհատներ, խմբեր և հաստատություններ) կարևորությունը: Այն կարող է օգտակար լինել որոշումների կայացման գործընթացում դերերը պարզելու և տարբեր շահակիցների միջև հնարավոր համագործակցության ներուժը բացահայտելու համար: Դիագրամն օգտակար է նաև ՀԿ-ների և կառավարման այլ մակարդակներում գործող դերակատարների միջև կապերն ու փոխհարաբերությունները բացահայտելու համար:

### **Գործընթաց**

Վենի դիագրամը հատկապես պարզ է դառնում, երբ օգտագործվում են գույնավոր թղթից պատրաստված կաշուն շրջանակներ, որոնք փակցվում են մեծ ֆլիփչարթի թղթի վրա: Խորհուրդ է տրվում նախապես պատրաստել տարբեր չափերի ու գույների շրջանակներ:

- Նախ սահմանեք «շահակից» հասկացության իմաստը մասնակցային հանրային/պետական քաղաքականության գործընթացների համատեքստում (շահակից է համարվում ցանկացած ոք, ով ունի շահ, օրինակ՝ քաղաքացիներ, ընտրված պաշտոնյաներ, քաղաքապետ և այլն):
- Դիմեք մասնակիցներին, որպեսզի նրանք թվարկեն այն շահակիցներին, որոնք իրենց համար առավել կարևոր են՝ որպես քաղաքականության մշակման գործընթացի մաս: Այնուհետև խնդրեք մասնակիցներին որոշել,

---

14 Մշակել է Ա. Վերբոլեն՝ «Ուսուցանողների ուսուցում» (ToT) դասընթացի համար, սոցիալ-տնտեսական և գենդերային վերլուծության գործիքակազմ (SEAGAToolkit), (FAO/ԴԳԿ, 2004 թ.):

թե յուրաքանչյուր շահակցի ինչ չափի շրջանակ են հատկացնում ըստ նրանց հարաբերական կարևորության՝ փոքր, միջին կամ մեծ: Յուրաքանչյուր շրջանակի մեջ պետք է նշել շահակցի անունը (կամ խորհրդանիշը):

- Հարցրեք, թե որ շահակիցներն են աշխատում միասին կամ ունեն համընկնող անդամակցություններ:  
Շրջանակները պետք է տեղադրվեն հետևյալ կերպ՝
  - առանձին շրջանակներ = համագործակցություն չկա.
  - միմյանց դիպչող շրջանակներ = պոտենցիալ համագործակցություն.
  - միմյանց փոքր չափով ծածկող շրջանակներ = որոշակի համագործակցություն.
  - միմյանց մեծ չափով ծածկող շրջանակներ = օպտիմալ համագործակցություն:
- Բացահայտեք և քննարկեք հնարավորինս մեծ թվով շահակիցների. խնդրեք մասնակիցներին՝ դիրքավորել նրանց միմյանց նկատմամբ: Մասնակիցները կարող են բանավիճել և վերադիրքավորել շրջանակները մինչև կոնսենսուսի հասնելը: Վերջում քննարկեք և համեմատեք մասնակիցների տարբեր խմբերի պատրաստած Վենի դիագրամները: Եթե մի խումբը որոշակի շահակցի հատկացրել է մեծ շրջանակ, իսկ մյուսը՝ փոքր, պարզեք, թե ինչու: Պարզեք, թե որն է պատճառը, որն նույն շահակցի կարևորությունը տարբեր կերպ է գնահատվում:

## **Նյութեր**

Ֆլիփչարթի թուղթ, մարկերներ, կաշուն թղթեր (առնվազն 3 տարբեր գույնի) կամ նախապես պատրաստված տարբեր չափի ու գույնի շրջանակներ, մկրատ:

**Ծանոթագրություններ  
դասընթացավարների/ֆասիլիտատորների  
համար**

- Ընդհանրապես, կարևոր է հասկանալ, թե որքանով են տարբեր մասնակիցներ տեղեկացված (կամ անտեղյակ) շահակիցների, նրանց դերերի, իրավունքների ու պարտականությունների մասին, և օգնել պարզաբանել մասնակիցների գիտելիքները, ենթադրությունները և հարցերը:
- Կարևոր է նաև հասկանալ՝ որոշ խմբեր ավելի քիչ են տեղյակ շահակիցների, նրանց դերերի և պարտականությունների մասին: Զննարկումները խորացնելու համար օգտագործեք ստորև նշված հարցերը:
- Եվ վերջում ապահովեք, որ մասնակիցները քննարկեն իրենց կազմած Վենի դիագրամը և համեմատեն այն մասնակիցների մյուս խմբերի դիագրամների հետ: Ուշադրություն դարձրեք հատկապես այն խմբի կազմած դիագրամին, որում նշվել են ավելի քիչ թվով շահակիցներ: Կարևոր է, որ մասնակիցները հնարավորինս լայն պատկեր ստանան:

**Ֆասիլիտացիային օգնող հարցերի օրինակներ.  
Վենի դիագրամ**

- *Ովքե՞ր են պետական քաղաքականության գործընթացում ներգրավված շահակիցները:*
- *Որո՞նք են այդ տարբեր շահակիցների դերերն ու պարտականությունները: Ի՞նչ դեր ունեն, օրինակ, լրատվամիջոցները/քաղաքական կուսակցությունները/ պատգամավորները/նախարարությունները/ՀԿ-ներ/ քաղաքացիները/ԹՀԿ-ները և այլն:*
- *Որո՞նք են տարբեր շահակիցների միջև համագործակցություն ձևավորելու հնարավոր գործոնները: Որտե՞ղ կարող են ստեղծվել գործընկերային հարաբերություններ:*

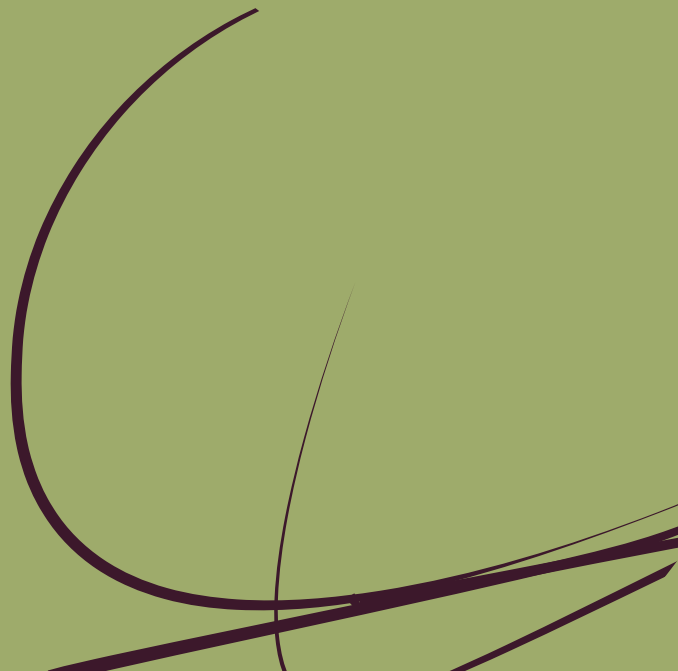


- *Տարբեր շահագրգիռ կողմերի միջև հաղորդակցությունը ուղղակի՞ է, թե՞ անուղղակի, և ինչպե՞ս այդ հանգամանքը կարող է ազդել պետական քաղաքականության ձևավորման վրա:*

Անհրաժեշտ ժամանակը՝ 45 րոպե:

Մարդկանց որևէ խումբ (թիրախային խումբ, շահառուներ, համայնք, հաշմանդամներ) ուսումնասիրելիս, որին միտված է տվյալ քաղաքականությունը, ամենամեծ մարտահրավերը խմբի բաժանումն է տղամարդկանց և կանանց: Տղամարդիկ և կանայք՝ իրենց կարիքներով, շահերով և մտահոգություններով, պետք է լինեն ցանկացած պլանավորված գործողության (ներառյալ՝ օրենսդրություն, քաղաքականություն, ծրագրեր կամ նախագծեր) առանցքում՝ բոլոր ոլորտներում և համագործակցության բոլոր մակարդակներում:

**ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ  
ՄԵՅՆՍԹՐԻՄԻՆԳԸ  
ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ  
ԵՎ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ  
ՄՇԱԿՄԱՆ  
ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՈՒՄ**



Մենք արդեն ծանոթացանք «գենդեր» հասկացությանը և քաղաքականության մշակման գործընթացին: Այս բաժնում քննարկվում է, թե ինչպես կարելի է մշակել, մշտադիտարկել ու գնահատել քաղաքականությունը՝ օգտագործելով «գենդերային ակնոց»: Այստեղ ներկայացվում են նաև քաղաքականության մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգի գործիքները, և, ընդհանուր առմամբ, քննարկվում է քաղաքականության մշակման գործընթացը:

Այս մասի վերջում ընթերցողները կկարողանան՝

- *հասկանալ, թե ինչպես կարելի է ապահովել գենդերային մեյնսթրիմինգը քաղաքականության պարբերաշրջանում.*
- *վերլուծել և գնահատել քաղաքականություններ, օրենքներ և նման այլ փաստաթղթեր՝ օգտագործելով «գենդերային ակնոց», և առաջարկել բարելավումներ և (կամ) փոփոխություններ՝ գենդերային անհավասարությունները բացահայտելու և վերացնելու և (կամ) նոր քաղաքականություն մշակելու նպատակով:*

«Գենդերային մեյնսթրիմինգ» հասկացությունն արդեն նշվել է մի քանի անգամ, և մենք արդեն քննարկել ենք, որ գենդերային հեռանկարը քաղաքականության, ծրագրերի և նախագծերի մեջ ինտեգրելը (մեյնսթրիմինգ) պահանջում է, որ քաղաքականության պարբերաշրջանի բոլոր փուլերում հաշվի առնվեն և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց կարիքները, շահերը, առաջնահերթություններն ու մտահոգությունները:

Գենդերային մեյնսթրիմինգի տարբեր սահմանումներ կան: Ստորև բերվում են մի քանիսը՝ ցույց տալու համար հասկացության տարբեր մեկնաբանությունները:

Միավորված ազգերի կազմակերպությունը «գենդերային մեյնսթրիմինգ» եզրույթը սահմանում է. «...կանանց և տղամարդկանց մտահոգությունները և փորձառությունը քաղաքական, տնտեսական և հասարակական բոլոր ոլորտներում քաղաքականությունների և ծրագրերի նախագծման, իրականացման, մոնիթորինգի և գնահատման

բաղկացուցիչ մասը դարձնելու ռազմավարությունն է, որպեսզի կանայք և տղամարդիկ հնարավորություն ունենան հավասար կերպով օգտվելու այդ ծրագրերից և քաղաքականություններից, և չշարունակվի անհավասարությունը»:

Եվրոպայի խորհուրդը ներկայացնում է «գենդերային մեյնսթրիմինգ» (*«գենդերային իրավահավասարություն»*)՝ *ԵԽ փաստաթղթերում*) եզրույթի նույնանման սահմանում «...քաղաքական գործընթացների **(վերա)կազմակերպում, բարելավում**, զարգացում և գնահատում, որը միտված է ռազմավարության մասին որոշումներ կայացնող գործիչների կողմից գենդերային իրավահավասարության տեսլականի ամրագրմանը բոլոր ռազմավարություններում, մակարդակներում և փուլերում»:

Գենդերային մեյնսթրիմինգը ներառում է գենդերային հեռանկարի ինտեգրում քաղաքականությունների, կարգավորման միջոցառումների և ծախսային ծրագրերի նախապատրաստման, մշակման, իրականացման, մոնիթորինգի և գնահատման գործընթացներում՝ կանանց և տղամարդկանց հավասարությունը խթանելու և խտրականության դեմ պայքարելու նպատակով (EIGE/ԳՅԵԻ, EU/ԵՄ):

Ինչպես տեսնում եք՝ վերը նշված բոլոր երեք սահմանումները կենտրոնանում են բացահայտ գենդերային ասպեկտները քաղաքականությանը ինտեգրելու վրա կամ խթանում են, այսպես կոչված, գենդերային պլանավորման մոտեցումը<sup>15</sup>:

Մյուս կողմից՝ գենդերային վերլուծության այսպես կոչված գենդերային ազդեցության գնահատման մոտեցումը գենդերային մեյնսթրիմինգը սահմանում է որպես պետական քաղաքականության հայեցակարգ՝ քաղաքականության

---

<sup>15</sup> Եվրոպական հանձնաժողովը «գենդերային պլանավորում» հասկացությունը սահմանում է որպես «ակտիվ մոտեցում պլանավորմանը, որտեղ գենդերը դիտարկվում է որպես հիմնական փոփոխական կամ չափորոշիչ, և որը փորձում է բացահայտ գենդերային բաղադրիչը ներառել քաղաքականության կամ գործողությունների մեջ»:

ցանկացած պլանավորվող գործողության, այդ թվում՝ օրենսդրության, քաղաքականությունների կամ ծրագրերի, կանանց և տղամարդկանց վրա տարբեր ազդեցության գնահատում՝ բոլոր ոլորտներում և բոլոր մակարդակներում:

Մեզ դիմակայող մարտահրավերն այն է, թե ինչպես «թարգմանել»՝ ինտեգրել գենդերային հեռանկարը պետական քաղաքականության, կարգավորման միջոցառումների և բյուջեի մշակման, պլանավորման, իրականացման, մոնիթորինգի ու գնահատման և (կամ) կանանց ու տղամարդկանց վրա դրանց ազդեցության գնահատման մեջ:

Չեռնաբար գենդերային մեյնսթրիմինգը պետք է դիտարկվի որպես քաղաքականություն մշակելու մոտեցում, որը նախատեսում է կանանց և տղամարդկանց մտահոգությունները, կարիքները, առաջնահերթությունները և փորձառությունը<sup>16</sup> դարձնել քաղաքական, տնտեսական և հասարակական բոլոր ոլորտներում քաղաքականության, ծրագրերի և նախագծերի մշակման, իրականացման, մոնիթորինգի բաղկացուցիչ մաս, ինչպես նաև գնահատել ցանկացած պլանավորվող գործողության, այդ թվում՝ օրենսդրության, քաղաքականությունների կամ ծրագրերի, կանանց և տղամարդկանց վրա տարբեր ազդեցությունը բոլոր ոլորտներում և բոլոր մակարդակներում՝ համագործակցելով տարբեր շահագրգիռ կողմերի, այդ թվում՝ տղամարդկանց և կանանց հետ, որոնց վրա ազդելու է, կամ որոնք կկրեն այդ գործընթացի ազդեցությունը:

## **Ներդիր 20. «Գենդերային մեյնսթրիմինգ»**

---

<sup>16</sup> «Գենդերային մեյնսթրիմինգ» հասկացությունն առաջին անգամ ներկայացվել է Միավորված ազգերի կազմակերպության՝ կանանց դրության բարելավման վերաբերյալ համաշխարհային խորհրդածողովում, որը տեղի է ունեցել 1985 թվականին Նայրոբիում: Այն հաստատվել է որպես ռազմավարություն միջազգային գենդերային հավասարության քաղաքականության մեջ՝ ՄԱԿ-ի չորրորդ համաշխարհային խորհրդածողովում Պեկինյան հռչակագրի գործողությունների ծրագրի ընդունման միջոցով, իսկ հետագայում ընդունվել է որպես գենդերային հավասարությունը բոլոր մակարդակներում խթանելու գործիք:

## **հասկացության սահմանում. վարժություն**

- *Խնդրեք մասնակիցներին իրենց բառերով սահմանել «գենդերային մեյնսթրիմինգ» հասկացությունը:*
- *Խնդրեք նրանց թղթի վրա գրել իրենց սահմանումը:*
- *Քննարկեք գենդերային մեյնսթրիմինգի տարբեր բաղադրիչները՝ գործիք, քաղաքականության միջոցիսցիպլինար մոտեցում, հայեցակարգ, գենդերային հավասարությանը միտված ռազմավարություն և խտրականության դեմ պայքարի գործիք:*

### **Ներդիր 21. Գենդերային մեյնսթրիմինգը**

- ռազմավարություն է, որը նպատակաուղղված է ամրապնդելու հասարակության մեջ կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարությունը՝ պետական քաղաքականության բովանդակության մեջ գենդերային բաղադրիչի/ասպեկտների ինտեգրման միջոցով.
- քաղաքականության մշակման մոտեցում է, որը հաշվի է առնում և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց շահերն ու մտահոգությունները և գնահատում է քաղաքականության ցանկացած պլանավորվող գործողության, այդ թվում՝ օրենսդրության, քաղաքականությունների կամ ծրագրերի, կանանց և տղամարդկանց վրա տարբեր ազդեցությունները բոլոր ոլորտներում և բոլոր մակարդակներում.
- միջոցիսցիպլինար մոտեցում է, ինչը նշանակում է, որ այն վերաբերում է բոլոր ոլորտների քաղաքականությանը (օրինակ՝ զբաղվածություն, սոցիալական հարցեր, ֆինանսներ, առողջապահություն, մոբիլություն, արդարադատություն և այլն).

- կառուցվածքային կանխարգելիչ մոտեցում է, որը տարածվում է «քաղաքական ցիկլի» բոլոր փուլերի վրա (մշակում, որոշում, իրականացում, գնահատում) և վերաբերում է քաղաքականության մշակման, իրականացման և գնահատման մեջ ներգրավված բոլոր շահագրգիռ կողմերին.
- միջազգային ստանդարտներին համապատասխան ազգային օրենսդրություն մշակելու մոտեցում է՝ խթանելով գենդերային հավասարությունը և պայքարելով խտրականության դեմ:

### **Որոնք են գենդերային մեյնսթրիմինգի օգուտները**

Քաղաքականության մշակման, իրականացման և մոնիթորինգի գործընթացներում գենդերային ասպեկտների համակարգված դիտարկումը նաև «լավ կառավարման» կամ «լավ վարչարարության» սկզբունքի մաս է, որը ներառում է պետական կառավարման թափանցիկության և օբյեկտիվության բարձր մակարդակ:

Գենդերային մեյնսթրիմինգը մեծապես հիմնվում է կառավարության գնահատման կարողությունների զարգացման վրա՝ ինչպես այն իրավիճակների առումով, որոնց դեմ նա ցանկանում է գործողություն ձեռնարկել (գենդերային վերլուծության կարողություն), այնպես էլ քաղաքականության առումով, որը կառավարությունը ցանկանում է մշակել կամ իրականացնել: Գենդերային մեյնսթրիմինգը նպաստում է քաղաքականության արդյունավետության և էֆեկտիվության բարձրացմանը: Այս նպատակին հասնելու համար կարևորվում է ԶՅԿ-ների ներգրավումը:

### **Գենդերային մեյնսթրիմինգը քաղաքականության պարբերաշրջանում**

Անդրադառնալով քաղաքականության պարբերաշրջանին՝ կարելի է ասել, որ ամեն ինչ սկսվում է հիմնախնդրի

բացահայտումից, օրինակ՝ պրոբլեմ կամ «վատ» օրենք: Եթե ցանկանում ենք գենդերային մեյնսթրիմինգ ապահովել քաղաքականություններում, ապա պետք է գենդերային հեռանկարը ինտեգրենք պետական քաղաքականության, կարգավորման միջոցառումների և բյուջեի մշակման, պլանավորման, իրականացման, մոնիթորինգի և գնահատման գործընթացներում՝ քաղաքականության ամբողջ պարբերաշրջանում:

Հետևելով քաղաքականության պարբերաշրջանի փուլերին՝ քաղաքականության մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգ ապահովելու նպատակով անհրաժեշտ է մի քանի քայլ ձեռնարկել (տե՛ս **Ներդիր 22**):

## **Ներդիր 22. Գենդերը քաղաքականության պարբերաշրջանում**

1. Հիմնախնդրի բացահայտում/հատկորոշում. բացահայտեք գենդերային անհավասարությունը:
2. Քաղաքականության վերլուծություն. սահմանեք գենդերային հավասարության նպատակները:
3. Ռազմավարության և քաղաքականության մշակում. կազմեք գործողությունների ծրագիր գենդերային անհավասարությունները վերացնելու համար:
4. Գործողությունների/միջոցառումների ծրագրի իրականացում. իրականացրեք գործողությունների/միջոցառումների ծրագիրը՝ հաշվի առնելով գենդերային հեռանկարը:
5. Արդյունքների մոնիթորինգ և գնահատում գենդերային տեսանկյունից:

### **1. Գենդերային անհավասարության բացահայտում**

Սա քաղաքականության **ճշգրիտ կարիքները որոշելու մեկնարկային կետն է** (այսինքն՝ ո՞վ է առաջարկվող քաղաքականության թիրախը՝ տղամարդի՞նք, կանա՞նք, թե՞



երկուսն էլ. ո՞վ կշահի դրանից, ո՞վ կարող է կորցնել), որոնք պետական միջամտության միջոցով պետք է լուծվեն որոշակի քաղաքականության ոլորտում (օրինակ՝ զբաղվածություն, բնակարանաշինություն, անվտանգություն և այլն):

Դուք պետք է գնահատեք, թե **ինչպես և ինչ չափով է քաղաքականությունը գենդերային առումով համապատասխան**, արդյոք անհրաժե՞շտ են գենդերային անջրպետների ու տարբերությունների վերացմանը միտված հատուկ միջամտություններ, և արդյոք այդ միջամտությունները լուծու՞մ են կանանց ու տղամարդկանց միջև աշխատանքի, պարտականությունների և ռեսուրսների բաշխման՝ գոյություն ունեցող իրավիճակը:

Աշխատանքը սկսում ենք այնպիսի տեղեկությունների հավաքումից, որոնք օգտակար են համապատասխան քաղաքականության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց իրավիճակը վերլուծելու համար: Այնուհետև փորձեք պատասխանել հետևյալ հարցերին.

- Ինչպե՞ս է քաղաքականությունը/օրենքը/միջոցառումը ազդում կանանց և տղամարդկանց առօրյա կյանքի վրա ընդհանրապես, կամ, մասնավորապես, կանանց և տղամարդկանց հատուկ խմբերի վրա:
- Այն նվազեցնում, պահպանում կամ ավելացնու՞մ է տղամարդկանց և կանանց միջև գենդերային անհավասարությունները:
- Կա՞ն արդյոք գենդերային տարբերություններ և (կամ) անջրպետներ քաղաքականության ոլորտում (իրավունքների, մասնակցության/ներկայացվածության, ռեսուրսների հասանելիության և օգտագործման, արժեքների և նորմերի առումով, որոնք ազդում են գենդերին հատուկ վարքագծի վրա):

Այս փուլում կարող են օգտագործվել տարբեր մեթոդներ՝ գենդերային վիճակագրություն, գենդերային վերլուծություն, շահագրգիռ կողմերի հետ խորհրդակցություն և գենդերային

ազդեցության գնահատում (տե՛ս **Ներդիր 23**): Կարևոր է, որ ԶՅԿ-ները՝ որպես քաղաքականության ջատագովներ, ունենան գենդերային վերլուծություն իրականացնելու գիտելիքներ/հմտություններ, որպեսզի կարողանան նպաստել քաղաքականության մշակման գործընթացին:

ԶՅԿ-ները նաև պետք է ծանոթանան տվյալ ոլորտում գործող այլ կազմակերպությունների աշխատանքին (օրինակ՝ տարբեր ուսումնասիրություններ, ծրագրերի կամ նախագծերի մասին զեկույցներ, նախորդ քաղաքականության գնահատում): Հավաքված տվյալներն ու տեղեկությունները ԶՅԿ-ներին կօգնեն հասկանալ իրականությունը և մշակել ավելի լավ քաղաքականություն կամ ծրագիր: Լավ արդյունք ստանալու համար կարևոր է նաև հաշվի առնել տարբեր շահակիցների հետ (օրինակ՝ գենդերային ակտիվիստներ, կանանց կազմակերպություններ, այլ ԶՅԿ-ներ, զրույցներ տղամարդկանց ու կանանց հետ և այլն) խորհրդակցությունների արդյունքները, որպեսզի ստուգվեն և վավերացվեն քաղաքականության առաջարկության հիմնավորումները:

## **2. Գենդերային հավասարության նպատակի սահմանում**

Միշտ հաշվի առեք ձեր վերլուծության արդյունքները և դրանց հիման վրա սահմանեք գենդերազգայուն և հատուկ գենդերային քաղաքականության նպատակներ: Սահմանեք գենդերային հավասարության նպատակներ/խնդիրներ: Ստորև ներկայացվում է մի քանի օրինակ, որոնք կարող եք օգտագործել ձեր գենդերային վերլուծության համար, երբ իրականացնում եք տարբեր ոլորտներում կանանց ներկայացվածության գնահատում. այդ կերպ կարող եք կազմել գենդերային ստուգաթերթ: Օրինակ՝

- Բացահայտեք տվյալ ոլորտի հիմնական հաստատություններում մասնագետների միջև գենդերային անջրպետները (վարձատրություն, հիերարխիկ պաշտոնների հասանելիություն):

- Բացահայտեք տվյալ ոլորտում որոշումների կայացման գործում կանանց դերը՝ տեղական և հանրապետական մակարդակով:
- Դիտարկեք հաստատության կառավարումը «գենդերային ակնոցի» միջով՝ գնահատելու համար, թե ընտրության, առաջխաղացման և գնահատման գործելակերպերում կարո՞ղ են արդյոք տեղ գտնել գենդերային կարծրատիպեր, որոնք վնասում են ինչպես կին աշխատողներին, այնպես էլ կին ղեկավարներին:

### **3. Գործողությունների ծրագրի կազմում**

Գենդերային տեսանկյունից քաղաքականության կամ ծրագրերի իրականացման պլանավորման գործընթացը կոչվում է գենդերային ծրագիր/պլան: Այն նախատեսում է գենդերային քաղաքականության նպատակների (օրինակ՝ կարիերայի առաջխաղացման հավասար հնարավորություններ տղամարդկանց և կանանց համար, տղամարդկանց և կանանց հավասարություն՝ քաղաքական ներկայացվածության և մասնակցության առումով) և դրանց հասնելու համապատասխան մոտեցումների ու միջամտությունների սահմանում:

Պլանավորեք կոնկրետ գործողություններ, որոնք պետք է իրականացվեն ձեր քաղաքականության մեջ սահմանված նպատակներին և միջոցներին հասնելու համար: Պլանավորման ընթացքում մի՛ մոռացեք սահմանել հատուկ գենդերազգայուն ցուցանիշներ (դրանք թույլ են տալիս չափել կանանց և տղամարդկանց հարաբերությունների փոփոխությունները քաղաքականության որոշակի ոլորտում, ծրագրում կամ գործունեության մեջ), որոնք օգտակար կլինեն մոնիթորինգի համար: Համեմատեք քաղաքականության կամ ծրագրի ազդեցությունը կանանց և տղամարդկանց վրա դրա իրականացման ընթացքում:

Հիշեք, որ կարևոր է նաև որոշել, թե երբ է նպատակահարմար իրականացնել քաղաքականության մոնիթորինգ և գնահատում:

Մի մոռացեք փաստաթղթավորել գեղեցիկն առնչվող պահանջները: Գործնականում կարող են ներառվել հետևյալ պահանջները.

- Դրամաշնորհի դիմումում գեղեցիկն մտահոգությունների վերաբերյալ հատուկ բաժին՝ տվյալ տարածքում կանանց և տղամարդկանց իրավիճակի քարտեզագրում, հատուկ գեղեցիկն նպատակների ձևակերպում, որոնք հիմնավորվում են արդիական արդյունքներով և համապատասխանում դիմում ներկայացնելու հրավերի նպատակներին, ինչպես նաև բացատրություն, թե ինչպես են իրագործվելու սահմանված նպատակները:
- Օգտագործողի վրա կենտրոնացած և (կամ) մասնակցային մեթոդաբանությունների կիրառում, որոնք հաշվի են առնում գեղեցիկն ասպեկտները/բաղադրիչը՝ գործընթացում կանանց արդար մասնաբաժնի անմիջական ներգրավմամբ և դիտարկելով, թե ինչպես են գեղեցիկն անհավասարությունները/տարբերությունները ձևավորվում տվյալ քաղաքականության ոլորտի տիրույթներում և համատեքստերում:

Այս ասպեկտները պետք է ներառվեն քաղաքականության գնահատման չափանիշների մեջ և ստուգվեն դրա իրականացման ընթացքում: Անհրաժեշտ է ապահովել թափանցիկություն ամբողջ գործընթացում: ԶՅԿ-ների կողմից մշակված պլանը, մոնիթորինգի և գնահատման զեկույցները պետք է հանրությանը հասանելի լինեն: Սա կստեղծի վստահություն ԶՅԿ-ների և նրանց առաջարկած քաղաքականության կամ ծրագրի թիրախային խմբի (խմբերի) միջև: Գործողությունների ծրագրի իրականացմանը նախապատրաստվելիս չպետք է մոռանալ ցանցային աշխատանքների և դաշինքների ձևավորման մասին:

## **Գործողությունների ծրագրի իրականացում**

Իրականացման փուլում դուք պետք է ապահովեք, որ շահագրգիռ բոլոր կողմերը տեղյակ լինեն համապատասխան գենդերային նպատակների ու պլանների մասին: Անհրաժեշտության դեպքում կազմակերպեք ճեպագրույցներ և կարողությունների զարգացման նախաձեռնություններ՝ ելնելով կարիքներից:

### **Գենդերային հավասարության դասընթացը որպես կարողությունների զարգացման նախաձեռնությունների մաս:**

Սովորաբար, այս դասընթացն անցկացվում է քաղաքականության ոլորտում գենդերային հավասարության ասպեկտներն ինտեգրելու կարողությունները հզորացնելու նպատակով: Այն նախատեսվում է բոլոր դերակատարների համար, որոնք ակնկալում են ներդրում ունենալ այդ գործընթացում. այլ ՋԿ-ներ, որոշումներ կայացնողներ, պատգամավորներ, հետազոտողներ, մոնիթորինգի և գնահատման փորձագետներ, ծրագրային կոմիտեի անդամներ և այլն: Կարևոր է նաև մշակել աջակցության միջոցառումներ, որոնք կօգնեն իրականացման փուլում հաղթահարել դժվարությունները և հետագայում կծառայեն որպես ուղեցույցներ: Աջակցությունը կարող է ստանալ տարբեր ձևեր, ինչպիսիք են.

- Գործընկերների հետ որոշակի քաղաքականության ոլորտում գենդերային հարցերով ձեռք բերված փորձի, քաղված դասերի և փորձառնության փոխանակում: Կարող եք դիտարկել քաղաքականության ոլորտում գենդերային հավասարության հարցերով ոչ ֆորմալ աշխատանքային/աջակցության խումբ ստեղծելու հարցը:
- Գենդերային (մեյնսթրիմինգի) հարցերով փորձագետների հետ խորհրդակցելու հնարավորության տրամադրում:

ԸՋԿ-ների աշխատանքի տեսանելիությունը շատ կարևոր է հատկապես այն դեպքերում, երբ նրանք իրականացնում են քաղաքականության փոփոխության կամ լրամշակման ջատագովություն: Որոշակի քաղաքականության կամ ծրագրի մշակման, իրականացման և գնահատման փուլերում կարող

են հրապարակվել կյուրթեր, հաղորդակցություններ, մամլո հաղորդագրություններ, տեսանյութեր և ձայնագրություններ (փողքասթ)՝ օգտագործելով ավանդական և սոցիալական լրատվամիջոցներ: Կարևոր է հատուկ տեսանելիություն տալ գենդերային հիմնախնդիրներին և խուսափել սեքսիստական բառամթերք, կարծրատիպային կամ խտրական պատկերներ օգտագործելուց: Միջոցառումներ և համաժողովներ կազմակերպելիս պետք է լավ մտածել բանախոսների ցուցակի շուրջ՝ պահպանվում է արդյոք կին և տղամարդ խոսակների հավասարակշռություն, կին փորձագետներին բավարար ուշադրություն հատկացվում է:

#### **4. Արդյունքների մոնիթորինգ և գնահատման նախապատրաստում**

Քաղաքականության իրականացումը պետք է մշտադիտարկվի, նախընտրելի է՝ տարբեր շահակիցների կողմից, այդ թվում՝ ՔՀԿ-ների: Ուստի անհրաժեշտ է սահմանել համապատասխան ցուցանիշներ և պլանավորել ու իրականացնել մոնիթորինգի հատուկ գործողություններ: Դուք պետք է հավաքեք տվյալներ և տեղեկություններ՝ հիմնվելով ձեր սահմանած ցուցանիշների վրա, որպեսզի ստուգեք, թե ձեր նպատակներն ու միջոցառումները իրագործվում են:

Գենդերազգային մոնիթորինգը հնարավորություն է տալիս, որ գենդերային անջրպետներն ու դժվարությունները բացահայտվեն և վերանայվեն հնարավորինս շուտ, քանի դեռ հնարավոր է ներկայացնել փոփոխություններ, որոնք անհրաժեշտ են ծրագրված միջամտություններն իրականացնելու համար: Հաշվի առեք հատուկ գենդերային մոնիթորինգ իրականացնելու հնարավորությունը, այսինքն՝ մոնիթորինգ, որի մոտեցումը միտված է գենդերային հավասարությունը կյանքի կոչելուն՝ որպես հիմնական առանցք:

Հետևելով պլանավորման փուլում ձեր սահմանած մոնիթորինգի ժամանակացույցին՝ համոզվեք, որ ամեն ինչ տեղի է ունենում ըստ պլանի՝ խաչաձև ստուգելով այն պլանավորման փուլում

սահմանված ցուցանիշների նկատմամբ: Գործընթացում առաջացած խոչընդոտներն անմիջապես վերացնելու համար նախատեսեք ուղղիչ գործողություններ:

Ապահովեք, որ գեներիին առնչվող գործողություններն իրականացվեն և զեկուցվեն: Մոնիթորինգի արդյունքների մասին զեկուցելը տեղեկություններ է տրամադրում այն մասին, թե ինչն է ավելի լավ աշխատում, ինչը կարևոր նշանակություն ունի:

Անշուշտ, մոնիթորինգը նաև խթանում է հաշվետվողականությունը, ուստի ապահովեք, որ գործողությունների իրականացման համար պատասխանատու անձինք լինեն հաշվետու, և դիտարկեք անհրաժեշտության դեպքում պատժամիջոցներ կիրառելու հարցը:

Ի լրումն մոնիթորինգի՝ անհրաժեշտ է իրականացնել նաև գնահատում՝ շարունակական կամ էքս-պոստ («իրադարձությունից հետո») հիմունքով: Այն պետք է հաշվի առնի քաղաքականության գործողության ընթացքում հավաքված և դասակարգված տեղեկատվություններն ու տվյալները, ինչպես նաև այլ գիտելիքներն ու աղբյուրները: Գեներալագայուն գնահատումը ներառում է հարցեր և մեթոդներ (գեներալային վերլուծություն), որոնք ինտեգրում են գեներալային հավասարության հեռանկարը: Օրինակ՝ դուք ուզում եք իմանալ, թե ինչ չափով է քաղաքականությունը հասել իր նպատակներին, մասնավորապես, տղամարդկանց և կանանց ստացած օգուտների տեսանկյունից, կամ ինչ չափով են բավարարել տղամարդկանց և կանանց կարիքները:

Դիտարկեք հատուկ գեներալային գնահատում իրականացնելը՝ կենտրոնանալով այն մոտեցման վրա, որը կյանքի է կոչում գեներալային հավասարությունը տվյալ ոլորտում: Նման գնահատումը զգալիորեն կնպաստի հասկանալուն, թե ինչն է լավ աշխատում, և որտեղ են դժվարությունները՝ այդ կերպ հնարավորություն տալով կատարելագործել գեներալային մեյնսթրիմինգի մոտեցումը հետագա գործողություններում:

ԸՅԿ-ները պետք է գնահատման քաղաքականությունը մատչելի դարձնեն հանրության համար և տարածեն դրա արդյունքները՝ հետևելով հստակ ռազմավարությանը, որպեսզի խթանեն սովորելու ներուժը: Գնահատման արդյունքները, քաղված դասերը և ներկայացված առաջարկությունները շատ օգտակար կլինեն ձեր քաղաքականության կամ ծրագրի հաջորդ շրջանակը վերամշակելիս և կարող են նույնիսկ կիրառվել այլ ոլորտների քաղաքականության մշակման աշխատանքներում:

Ընդհանուր առմամբ, քիչ փաստեր կան, որոնք վկայում են, որ ԸՅԿ-ները մասնակցում են գեղեցրային ազդեցության գնահատման մոդելների մշակման և իրականացման աշխատանքներին, մինչդեռ շահագրգիռ կողմերի հետ խորհրդակցությունները ազդեցության գնահատման ընթացակարգի բաղկացուցիչ մաս են:

### **Ներդիր 23. Գեղեցրային մեյնսթրիմինգի գործիքներ**

**Գեղեցրային վերլուծությունը** անհրաժեշտ տվյալներ ու տեղեկություններ է տրամադրում գեղեցրային հեռանկարը քաղաքականություններում, ծրագրերում և նախագծերում ինտեգրելու համար:

**Գեղեցրային ազդեցության գնահատումը** սահմանվում է որպես նախնական գնահատում (էքս-անտե՝ «իրադարձությունից առաջ»), վերլուծություն կամ օրենքի, քաղաքականության կամ ծրագրի գնահատում, որը հնարավորություն է տալիս կանխարգելիչ եղանակով բացահայտել տվյալ որոշման բացասական հետևանքների հավանականությունը կանանց և տղամարդկանց հավասարության դրության վրա:

**Գեղեցրային աուդիտը** գեղեցրային հավասարության ինստիտուցիոնալացումը կազմակերպություններում գնահատելու և ստուգելու գործիք է, այդ թվում՝ կազմակերպությունների քաղաքականություններ,



ծրագրեր, նախագծեր և (կամ) ծառայություններ, կառույցներ, վարույթներ/ընթացակարգեր և բյուջեներ: Գենդերային աուդիտներն օգնում են կառավարությանը/կազմակերպություններին/քաղաքական կուսակցություններին/հաստատություններին՝ բացահայտելու և հասկանալու գենդերային օրինաչափություններն իրենց կազմակերպությունների կազմում, կառուցվածքներում, գործընթացներում, կազմակերպական մշակույթում և մարդկային ռեսուրսների կառավարման քաղաքականությունում, ինչպես նաև **քաղաքականությունների և ծառայությունների մշակման և մատուցման գործընթացներում:** Այն սահմանում է բազային գիծ, որի նկատմամբ առաջընթացը չափվում է որոշակի ժամանակային կտրվածքով՝ բացահայտելով գենդերային կրիտիկական անջրպետներն ու մարտահրավերները և ներկայացնելով առաջարկություններ, թե ինչպես կարող են դրանք լուծվել բարելավումների և նորարարությունների միջոցով:

Քաղաքականությունների, ծրագրերի, նախագծերի կամ ծառայությունների նկատմամբ կիրառելիս գենդերային աուդիտը սկսվում է ուսումնասիրելով, թե **ինչ չափով է գենդերային հավասարությունն ինտեգրված բարձր մակարդակի քաղաքականության նպատակներում և գերակայություններում**, իսկ այնուհետ գնահատում է, թե **ինչ չափով են իրականում իրականացվել քաղաքականության մտադրությունները հատուկ նախաձեռնություններում** (օրինակ՝ ծրագրեր, նախագծեր, ծառայություններ): Պլանավորման մակարդակում գենդերային աուդիտը վերլուծում է, թե արդյոք գոյություն ունե՞ն գենդերային հատուկ նպատակներ, կամ ապահովվե՞լ է արդյոք գենդերային մեյնսթրիմինգը քաղաքականության ընդհանուր նպատակներում՝ երաշխավորելով, որ դրանք նպաստում են գենդերային անջրպետների վերացմանը, ապահովում են, որ կանայք և տղամարդիկ օգտվեն հավասարապես կամ

իրենց գենդերային կարիքներին համապատասխան, և որ այդ անհավասարությունները չեն շարունակվում: Նույն ձևով, գենդերային աուդիտը շարունակում է վերլուծել գենդերային մեյնսթրիմինգի ապահովումը քաղաքականության, ծրագրի կամ նախագծի իրականացման փուլում: Վերջապես, մոնիթորինգի և գնահատման փուլի գենդերային աուդիտն ուսումնասիրում է, թե թիրախներն ու ցուցանիշները արդյոք ներառում են գենդերային հեռանկարն ինչպես ըստ սեռի բաժանված տվյալների, այնպես էլ ըստ գենդերային հավասարության արձանագրված առաջընթացի:

**Գենդերային բյուջետավորումը** գենդերային մեյնսթրիմինգի կիրառումն է բյուջետային գործընթացում: Այն նախատեսում է բյուջեների գենդերահեն գնահատման իրականացում, գենդերային հեռանկարի ինտեգրում բյուջետային գործընթացի բոլոր մակարդակներում և եկամուտների ու ծախսերի վերակառուցում գենդերային հավասարության խթանման նպատակով: Կարճ ասած, գենդերային բյուջետավորումը ռազմավարություն և գործընթաց է, որն ուղղված է երկարաժամկետ կտրվածքով գենդերային հավասարության նպատակների իրագործմանը:

**Գենդերային իրազեկության բարձրացումը** վերաբերում է գենդերային դերերի տեսանկյունից հասարակությանը դիտարկելու/ուսումնասիրելու կարողության հզորացմանը, ինչպես նաև ըմբռնելուն, թե ինչպես է դա ազդել կանանց կարիքների վրա՝ տղամարդկանց կարիքների համեմատությամբ:

**Գենդերային գնահատումը** գենդերային մեյնսթրիմինգի մեթոդ է, որն ինտեգրում է գենդերային հավասարության մտահոգությունները գնահատման նպատակների, մեթոդաբանության, մոտեցումների և կիրառության մեջ:

**Գենդերային վիճակագրությունը և ցուցանիշները** գենդերային հավասարության խթանման և գենդերային մեյնսթրիմինգի մոտեցման կիրառման կարևոր գործիքներ

են: Դրանք ինտեգրում են գենդերային հեռանկարը վիճակագրական տվյալների հավաքման, վերլուծության և ներկայացման գործընթացներում:

Ստորև ներկայացվում է դեպքի ուսումնասիրություն, որը հնարավորություն կտա ավելի խոր ուսումնասիրել ԶԿ-ների փորձը, որոնք նախաձեռնողական մոտեցում են ցուցաբերել ընտրական օրենսգրքի փոփոխությանը՝ ստեղծելով քաղաքական կյանքում կանանց ավելի բարձր մասնակցության նոր հնարավորություններ:

**Ներդիր 24. Դեպքի ուսումնասիրություն. ՀԿ-ների կողմից հան փոխում է ընտրական օրենքը՝ ստեղծելով քաղաքականության մեջ կանանց ավելի բարձր մասնակցության հնարավորություններ Բոսնիա և Հերցեգովինայում**

Մշակվել է դոկտոր Իգոր Դավոր Գառնը (2021 թ.)՝ Միֆթարիի «Կանանց քաղաքական մասնակցությունը Բոսնիա և Հերցեգովինայում» (2015 թ.) աշխատության հիման վրա:

Բոսնիա և Հերցեգովինայում (ԲՀ) գենդերային առաջին քվոտան հաստատվել է դեռ 1997 թվականին՝ ԵԱԶԿ-ի աջակցությամբ: Օրենքը բոլոր քաղաքական կուսակցություններին պարտավորեցրեց իրենց ցուցակների առաջին 10 թեկնածուի շարքում ընդգրկել առնվազն երեք կին: Այդ քվոտայի սահմանում ավելի դյուրին դարձրեց կանանց մուտքը քաղաքական տիրույթ, քանի որ դրա շնորհիվ 1998 թվականի խորհրդարանական ընտրություններում կանայք ստացան ընդհանուր մանդատների 26 տոկոսը:

Այդ դրական փոփոխությունը հնարավոր չէր լինի առանց ԶԿ-ների և որոշ այլ շահագրգիռ կողմերի գենդերային հավասարությունը խթանելու հանձնառության: 13 հասարակական կազմակերպություններից ձևավորված կողմից հան քաղաքական կանանց մասնակցել ընտրություններին՝ որպես ընտրող և թեկնածու:

Նրանց ջանքերի արդյունքում Պառլամենտական ասամբլեայի Ներկայացուցիչների պալատում կանանց ներկայացվածության հարաբերակցությունն աճեց 2-ից մինչև 25 տոկոս: ՀՀ-ների քարոզարշավին միացան 15 կին քաղաքական գործիչներ (պատգամավորներ):

Ինչպե՞ս ծավալվեց այդ գործընթացը: Ընտրություններում և ընտրական գործընթացներում «գենդերային անհավասարությունը» բացահայտելուց հետո 13 ՀՀ կազմեցին ՀՀ-ների կոալիցիա (ցանց)՝ միավորելով իրենց ուժերն ու միջոցները: Նրանք վերլուծեցին կանանց ցածր մասնակցության հիմնախնդիրն ու դրա պատճառները և վերլուծության արդյունքների հիման վրա մշակեցին ռազմավարություն/գործողությունների ծրագիր, որը, ի թիվս այլ միջոցառումների, ներառում էր 15 կին քաղաքական գործիչների (պատգամավորների) հետ երկխոսության նախաձեռնում՝ նրանց աջակցությունը ստանալու և դաշինք կազմելու նպատակով: Կոալիցիան կազմեց նաև բյուջե:

Քարոզարշավի կարգախոսն էր՝ «Մենք ավելի շատ ենք»: Կարգախոսը շատ լավ էր ընտրված, քանի որ այն ենթադրում էր, որ կան շատ ավելի մեծ թվով կանայք, ովքեր պատրաստ են մուտք գործել քաղաքականություն:

2000 թվականին ընտրական օրենքում ամրագրվեց բաց ցուցակների մոդելը (տեղերը հատկացվում էին այն թեկնածուներին, որոնք նախընտրության ավելի շատ ձայն են հավաքել), ինչը կրկին դժվարացնում էր կանանց թեկնածության առաջադրումը: Այդ ժամանակ ԲՀ-ի խորհրդարանի Ներկայացուցիչների պալատում կար ընդամենը 2 կին պատգամավոր (4,76 տոկոս):

Կրկին ստեղծվեց ՀՀ-ների կոալիցիա, որը կին քաղաքական գործիչների հետ համատեղ մեկնարկեց քարոզարշավ՝ ավելի մեծ թվով կանանց քաղաքականության մեջ ներգրավելու նպատակով: Կոալիցիան կազմակերպեց դեմ առ դեմ հանդիպումներ կանանց հետ երկրի բոլոր շրջաններում՝

ընտրություններում և ընտրական գործընթացներում նրանց մասնակցությունը խրախուսելու, «ընտանեկան» քվեարկությունից և տղամարդկանց ցանկացած ազդեցությունից խուսափելու նպատակով: Այս անգամ Կոալիցիայի կարգախոսն էր՝ «Եթե մենք միասին լինենք և քվեարկենք մեր ձեռքով, ապա կհաղթենք»:

Այդ հանդիպումներից մեկին ներկա էր նաև Բոսնիա և Զերցեգովինայի խորհրդարանի Ներկայացուցիչների պալատի պատգամավոր տիկին Դերվոզը: Ընդմիջման ժամանակ մասնակիցներից մի քանիսը մոտեցան նրան առկա գենդերային խնդիրները քննարկելու համար՝ նշելով, որ ընտրական քվոտան հնարավոր է բարձրացնել մինչև 40 տոկոս՝ ներկայումս նվազ ներկայացված գենդերի համար: Տիկին Դերվոզին շատ դուր եկավ առաջարկը, և նա, խորհրդարանի այլ կին պատգամավորների հետ, առաջ տարավ այդ գաղափարը:

Նույն տարում Բոսնիա և Զերցեգովինայի խորհրդարանի Ներկայացուցիչների պալատում տարբեր քաղաքական կուսակցությունների կին պատգամավորներ ձևավորեցին ոչ ֆորմալ խումբ՝ այսպես կոչված «Կանանց ակումբ»: Այդ քայլը մեծ արձագանք ստացավ Բոսնիա և Զերցեգովինայի որոշ տղամարդ քաղաքական գործիչներից:

## **Հարցեր**

1. Ի՞նչ գենդերային հիմնախնդիր էին ԶԿ-ները փորձում լուծել:
2. Ովքե՞ր էին շահակիցները: Ի՞նչ դերակատարում ունեցավ ԶԿ-ների կոալիցիան:
3. Ի՞նչ մոտեցում և մեթոդներ կիրառվեցին թիրախային խմբի, հանրության և որոշումներ կայացնողների շրջանում իրազեկությունը բարձրացնելու համար:
4. Մոտեցումն արդյոք գենդերազգայուն էր:

5. *Ինչպե՞ս կմշակեիք և կիրականացնեիք նմանատիպ գործողությունն Հայաստանում:*

Ստորև ներկայացված վարժությունը ԶՀԿ-ներին հնարավորություն կտա մտորել միջամտության առաջարկի և «զենդերային ակնոցի» միջոցով այն վերլուծելու, ինչպես նաև քաղաքականության պարբերաշրջանում ջատագովության բաղադրիչի անհրաժեշտության շուրջ:

**Ներդիր 25. *Դեպքի ուսումնասիրություն. հավասարություն բոլորի համար վբաղվածության ոլորտում***  
*(մշակել է դոկտոր Ալենկա Վերբոլեն 2021 թվականին՝ ծրագրի առաջարկի հիման վրա)*

Չբաղվածության ոլորտում պետական (նպատակային) քաղաքականությունն ուղղակիորեն ազդում է երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացման և վերջին հաշվով՝ հանրային կյանքի որակի բարձրացման վրա: Հայաստանի կառավարությունը նախաձեռնել է բարեփոխումներ աշխատանքային օրենսգրքում, որոնք ուժի մեջ կմտնեն 2021 թվականի հուլիսին:

Չորս ՀԿ-ներից բաղկացած «Գ» կոնսորցիումը ցանկանում է բարելավել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը՝ ի նպաստ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության: Այդ նպատակով Կոնսորցիումը մշակել է ջատագովության ծրագիր, որի արդյունքում կմշակվի քաղաքականության բարելավման ապացուցահեն/տվյալահեն առաջարկությունների փաթեթ, որը կներկայացվի ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը: Ստորև ներկայացվում են ծրագրի վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկություններ:

Ծրագրի շահառուներն են ՀՀ աշխատանքային տարիքի ամբողջ բնակչությունը, իսկ թիրախային խումբը՝ ՀՀ

աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը (ՀՀ ԱՍՀՆ), (քաղաքականություն մշակող մարմին, որին էլ ուղղված է ջատագովության ուղերձը, քանի որ այն օժտված է քաղաքականություններում փոփոխություն կատարելու լավագույն հնարավորությամբ):

Ծրագրի նախադրյալները և հիմնավորումը: Անկախացումից հետո Հայաստանում իրականացվել են զբաղվածության ոլորտի բարեփոխումներ: 2004 թվականի աշխատանքային օրենսգիրքը երաշխավորում է իրավական հավասարությունն աշխատանքային հարաբերություններում և արգելում է խտրականությունը մի շարք հիմքերով, ներառյալ՝ սեռ, ազգություն, տարիք և այլն:

Աշխատավայրում աշխատողների իրավունքների պաշտպանության արդյունավետ մեխանիզմների բացակայությունը բազմաթիվ թերություններից մեկն է՝ ի թիվս խտրականության, կոռուպցիայի, հովանավորչության, դատական կողմնակալության և սոցիալական անհավասարության: Հայաստանի տնտեսության բոլոր ոլորտներում վարձատրության գենդերահեն անջրպետը կազմում է մոտ 36 տոկոս, մինչդեռ աշխարհում նույն ցուցանիշը 23 տոկոս է:

2019 թվականին իրականացված աշխատանքային հարաբերություններում սեռի, տարիքի և հաշմանդամության հիմքերով խտրականության ուսումնասիրությունը հաստատեց խտրականության առկայությունը զբաղվածության ոլորտում: Ուսումնասիրությունը պարզեց նաև զբաղվածության ոլորտում գենդերային խտրականության առկայությունը, որը դրսևորվում է աշխատանքի ընդունման, ազատման և մասնագիտական աճի գործընթացներում: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ խտրականությունը դրսևորվում է հիմնականում աշխատանքի ընդունվելիս: Եվ վերջապես, առկա է տարիքով պայմանավորված խտրականություն, որը երիտասարդների նկատմամբ դրսևորվում է հիմնականում

աշխատանքի ընդունվելիս, իսկ տարեցների նկատմամբ՝ աշխատանքից ազատվելիս:

Մինչև 2019 թվականը աշխատանքային օրենսգրքում ամրագրված չէր հակախտրականության որևէ նորմ, այսինքն՝ չէր սահմանվում խտրականության արգելք որևէ հատկանիշով: Իրավական կարգավորման և պետական ու ոչ պետական վերահսկողության բացակայության պայմաններում գործատուն ազատ էր գործնական հատկանիշներով չպայմանավորված ցանկացած, այդ թվում՝ սեռատարիքային հատկանիշներով պայմաններ թելադրել աշխատանքի ընդունվելիս և աշխատանքային իրավունքներն իրացնելիս: Պետական վերահսկող մարմնի բացակայությունը և արհեստակցական միությունների թույլ լինելը անկաշկանդ էին դարձնում գործատուին՝ աշխատողին տնտեսական կախվածության մեջ դնելու հարցում:

Այնուհետև 2019 թվականին օրենսգիրքը լրացվեց 3.1 հոդվածով, որտեղ սահմանվեց «խտրականություն» հասկացությունը, և ամրագրվեց աշխատանքային օրենսդրությամբ խտրականության արգելման նորմը: Միաժամանակ արգելվեց աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում) և աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում գործնական հատկանիշներից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ այլ պայման սահմանելը: Օրենսդրական այս պահանջների պահպանումը իրավակիրառ պրակտիկայում ենթակա է ուսումնասիրման անհատական բողոքների և դատական պրակտիկայի միջոցով:

2020 թվականին COVID-19 համավարակը ևս ազդեց երկրի աշխատաշուկայի վրա՝ ավելացնելով աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման դեպքերը: Այն ոչ միայն վեր հանեց չգրանցված աշխատողների ավելացած քանակը և «թաքցված» աշխատավարձերի խնդիրը, այլև



ցուցադրեց աշխատողի իրական արժեքը գործատուի համար: Կորոնավիրուսի համավարակի ընթացքում գրանցված կրճատումներն աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման մի մասն են միայն: 2019 թ. Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակը ստացել է աշխատանքային իրավունքների խախտման վերաբերյալ 519 դիմում-բողոք, իսկ 2020 թ. առաջին չորս ամիսների դրությամբ դիմումների թիվը գերազանցել է 220-ը: Պաշտոնական վիճակագրությունը, սակայն, դեռ «լուռ» է այս երևույթի հանդեպ:

Հայաստանի օրենսդրությունը նախատեսում է աշխատանքի իրավունքի պաշտպանության երաշխիքներ, որոնք, սակայն, բավարար չեն: Այդ իրավունքը վերականգնելու համար անձը պետք է դիմի դատարան, ինչը ժամանակատար, ծախսատար և հաճախ անարդյունավետ գործընթաց է: Մյուս կողմից՝ աշխատանքային հարաբերությունների կանոնակարգման մասին իրազեկվածությունը շատ ցածր մակարդակի վրա է: Հայաստանում աշխատողն իր իրավունքների մասին տեղեկացված լինելը չի դիտարկում որպես բարեկեցության չափանիշ, այդուհանդերձ, խնդիրներին առերեսվելը քաղաքացիներին ստիպում է հետևողականություն ցուցաբերել իրենց իրավունքների վերականգնման գործում:

### **Ծրագրային գործողություններ**

Հետազոտություն: Նախատեսվում է իրականացնել հետազոտություն ՀՀ զբաղվածության ոլորտում աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ, ուսումնասիրել այդ իրավունքների պաշտպանվածությունը, դրանց խախտման հաճախականությունը, տեսակը՝ պայմանավորված մի քանի գործոնով, այդ թվում՝ նոր կորոնավիրուսի համավարակով: Միաժամանակ վեր կհանվի աշխատողների իրազեկությունն իրենց իրավունքների, դրանց պաշտպանության մեխանիզմների վերաբերյալ, ինչպես նաև կբացահայտվի, թե որքանով են աշխատողները հետևողական

իրենց խախտված իրավունքների (այդ թվում՝ կոլեկտիվ) պաշտպանության հարցում, հասկանալու համար նաև պաշտպանության չդիմելու պատճառները: Հետազոտությունը կներառի որակական և քանակական սոցիոլոգիական մեթոդների համադրում, ինչպես նաև օրենսդրության վերլուծություն, տեղեկատվության հավաքման տարբեր մեթոդների կիրառում թե՛ գործատուների, թե՛ աշխատողների հետ հարցումներ իրականացնելիս, նաև՝ դիտարկում (մոնիթորինգ) պետական և մասնավոր ոլորտներում: Իրականացված խորքային հետազոտությունը թույլ կտա հանգել հիմնավորված և տվյալահեն եզրակացությունների, որոնց հիման վրա կմշակվեն քաղաքականության բարեփոխման առաջարկություններ:

Ջատագովություն: Փորձառու մեդիակազմակերպության աջակցությամբ Կոնսորցիումը մտադիր է շփվել հանրության և այլ շահագրգիռ կողմերի հետ: Մասնավորապես, հանդիպումներ տեղի կունենան պետական և մասնավոր հատվածի հաստատությունների, ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի (ՀՀ ԱԿՏՄ), ՀՀ ԱԺ առողջապահության և սոցիալական հարցերի մշտական հանձնաժողովի, ԶԻԿ-ների, ինչպես նաև վերջնական շահառուների՝ շարքային քաղաքացիների և գործազուրկների հետ: Հետազոտության արդյունքները կներկայացվեն, հիմնական խնդիրները կբացահայտվեն, և վերոհիշյալ կողմերի կարծիքները կքննարկվեն առաջարկություններում դրանք ներառելու համար: Բոլոր հանդիպումների լուսաբանումը հանրության լայն շրջաններին կհասցնի հիմնախնդրի կարևորությունը, նախատեսվող գործողությունների ու հասարակական հնչեղության շնորհիվ հնարավոր կլինի ավելի ճիշտ և հասցեական աշխատանքներ տանել հետագայում՝ նպաստելով ոլորտի բարելավմանը: Այս փուլում նախատեսվում է նաև ԶԻԿ-ների հետ սեմինարների անցկացում բոլոր մարզերում և Երևանում՝ նպատակ ունենալով բարձրացնել իրազեկության և

իրավագիտակցության մակարդակը, ինչպես նաև զարգացնել ԶԿՅ-ների կարողություններն այս ոլորտում՝ շարունակելու և ճիշտ խորհրդատվական ծառայություններ մատուցելու արդեն իրենց շահառուներին՝ փոխանցելով գիտելիքները յուրաքանչյուրն իր մարզում ու քաղաքում: Ծրագրի ամբողջ ընթացքում Կոնսորցիումի անդամները և հատկապես մեդիաոլորտի պատասխանատու կազմակերպությունը կիրականացնեն ծրագրային գործողությունների և արդյունքների լուսաբանում՝ օգտագործելով տարբեր մեդիագործիքներ, ներառյալ՝ Կոնսորցիումի կայքը և սոցիալական ցանցերը: Իրազեկման լայն քարոզարշավը, իր հերթին, նպատակ ունի հանրության լայն շրջանակներին իրազեկել աշխատանքային իրավունքների մասին, հորդորել դրանց պաշտպանվածության մեխանիզմների կիրառումը, կանխել հնարավոր խախտումների դեպքերը, ինչպես նաև իրազեկել իրականացվող բարեփոխումների և դրանցում յուրաքանչյուր քաղաքացու դերի ու նշանակության մասին: Ծրագրի շրջանակներում նախատեսվում է իրականացնել ակտիվ աշխատանքներ և հանդիպումներ խնդրի պատասխանատու կառույցի՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության հետ: Նախատեսվում է նախարարությանը ներկայացնել իրականացված ուսումնասիրությունը, եզրակացություններն ու մշակված առաջարկությունները: Համագործակցություն հաստատելու նպատակով կանցկացվեն հանդիպումներ նաև Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի, ԱԺ առողջապահության և սոցիալական հարցերի մշտական հանձնաժողովի հետ: Որոշում կայացնողների վրա ազդեցությունն ապահովելու համար կօգտագործվեն ջատագովության տարբեր գործիքներ, կկազմակերպվեն հանդիպումներ և բանակցություններ, կուղարկվեն պաշտոնական նամակներ և այլն: Կոնսորցիումի ղեկավար կազմակերպությունը ԱՍՀՆ-ին կից հասարակական խորհրդի

անդամ է և արդեն իսկ համագործակցային կապեր է հաստատել ԱԺ առողջապահության և սոցիալական հարցերի մշտական հանձնաժողովի և ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի հետ:

### **Ծրագրի իրականացում**

Ծրագիրը նախատեսվում է իրականացնել 4 կազմակերպությունից կազմված Կոնսորցիումի կողմից, որտեղ կազմակերպություններից մեկը հանդես կգա որպես Կոնսորցիումի ղեկավար, որի պարտականությունները կներառեն պետական մարմինների հետ նպատակային աշխատանքը և մշակված առաջարկությունները օրենսդիր մարմնի օրակարգ բերելը: Ունենալով նախկինում շահերի պաշտպանության արդյունավետ քարոզարշավների իրականացման դրական փորձ՝ կոնսորցիումի ղեկավար կազմակերպությունը կօգտագործի բոլոր կարողությունները, գիտելիքները, հմտություններն ու կապերը՝ նախատեսված աշխատանքն իրականացնելու և, ի վերջո, ոլորտում բարեփոխումներ կատարելու համար:

Կոնսորցիումի անդամ հանդիսացող հետազոտական ընկերությունը («Մ») կիրականացնի խնդրի անկախ հետազոտություն և տվյալների վերլուծություն ՀՀ զբաղվածության ոլորտում աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ, կուսումնասիրի այդ իրավունքների պաշտպանվածությունը, դրանց խախտման հաճախականությունը, տեսակը՝ պայմանավորված մի քանի գործոնով, այդ թվում՝ կորոնավիրուսի համավարակով: Միաժամանակ վեր կհանվի աշխատողների իրազեկությունն իրենց իրավունքների, դրանց պաշտպանության մեխանիզմների վերաբերյալ, ինչպես նաև կբացահայտվի, թե որքանով են աշխատողները հետևողական իրենց խախտված իրավունքների պաշտպանության (այդ թվում՝ կոլեկտիվ) հարցում, հասկանալու համար նաև պաշտպանության չդիմելու պատճառները:

Ծրագրի մյուս կարևոր փուլը՝ տվյալների ու փաստերի վերլուծության արդյունքում քաղաքականությունների բարեփոխման տվյալահեն առաջարկությունների մշակումը, կիրականացվի Կոնսորցիումի մյուս անդամի՝ «Դ» կենտրոնի աջակցությամբ: Այս և շահերի պաշտպանության փուլերում Կոնսորցիումի ղեկավար կազմակերպությունը նախատեսում է նաև անհատ փորձագետների ներգրավում՝ զուտ նեղ մասնագիտական եզրահանգումների, առաջարկությունների, օրենսդրական փոփոխությունների և դրանք ընդհանուր քաղաքականությունում Աշխատանքային օրենսգրքում ներառելուն ուղղված քայլեր իրականացնելու համար:

Ծրագրի մյուս բաղադրիչը՝ ջատագովության գործողություններ որոշում կայացնողների հետ, հաղորդակցություն հանրության և շահագրգիռ այլ կողմերի հետ, կիրականացվի Կոնսորցիումի «Կ» անդամի աջակցությամբ: Այդ գործողությունները ներառում են հանդիպումներ պետական և մասնավոր ոլորտների կառույցների, Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի, ԱԺ առողջապահության և սոցիալական հարցերի մշտական հանձնաժողովի, ԶՅԿ-ների, ինչպես նաև պարզապես քաղաքացի աշխատողների և գործազուրկների հետ՝ որպես վերջնական շահառուների: Բոլոր հանդիպումների լուսաբանումը հանրության լայն շրջաններին կհասցնի հիմնախնդրի կարևորությունն ու նախատեսվող գործողությունների վերաբերյալ տեղեկությունները, հասարակական հնչեղության շնորհիվ հնարավոր կլինի ավելի ճիշտ ու հասցեական աշխատանքներ տանել հետագայում՝ նպաստելով ոլորտի բարելավմանը: Կկազմակերպվեն նաև ԶՅԿ-ների մասնակցությամբ սեմինարներ բոլոր մարզերում և

Երևանում՝ նպատակ ունենալով բարձրացնել իրազեկության և իրավագիտակցության մակարդակը, ինչպես նաև զարգացնել նրանց կարողություններն այս ոլորտում:

### **Հարցեր և առաջադրանք**

- Առաջարկվող ջատագովության ծրագրով ի՞նչ սոցիալ-տնտեսական խնդիր է լուծվում: Ինչպե՞ս և ո՞ւմ կողմից է այն բացահայտվել:
- Առաջարկվող ծրագիրը արդյոք գենդերագայուն է և հաշվի՞ է առնում գենդերային հեռանկարը: Եթե այո, բացատրեք, թե ինչու եք այդպես կարծում: Եթե ոչ, բացատրեք, թե ինչու եք այդպես կարծում:
- Բացահայտվե՞լ են արդյոք շահակիցները և նրանց դերը գործընթացում: Որևէ շահակից չի՞ անտեսվել: Հիմնավորեք ձեր «այո» կամ «ոչ» պատասխանը:
- Բացահայտեք, թե ինչպես է ծրագիրը հաշվի առել «գենդերացված» քաղաքականության պարբերաշրջանը:
- Ինչպե՞ս կապահովեիք գենդերային մեյնսթրիմին գը ջատագովության առաջարկվող ծրագրի բոլոր փուլերում խնդիրների բացահայտում, տվյալների հավաքում և վերլուծություն և այլն:
- Ձեր կարծիքով՝ ի՞նչը պետք է ներառի Աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումը: (Մասնակիցները պետք է ծանոթ լինեն Աշխատանքային օրենսգրքին և առաջարկվող փոփոխություններին):
- Ջատագովության ո՞ր գործիքներն են նախատեսված: Եթե բացահայտված յուրաքանչյուր գործիքի առավելություններն ու թերությունները:
- Բացահայտեք գենդերային անհավասարությունների հավանական խնդիրները ՀՀ զբաղվածության ոլորտում: Ինչպե՞ս է առաջարկվող ծրագիրը լուծում այդ խնդիրները:

- Զննարկեք, թե դուք ինչպե՞ս կիրականացնեիք գեղեցիկ վերլուծություն զբաղվածության ոլորտում: Ի՞նչ տեսակի տվյալներ կհավաքեիք և ինչպե՞ս: Ի՞նչ հարց կտայիք:
- Մշակեք զբաղվածության ոլորտում գեղեցիկ մեյնսթրիմինգի պլան:

**Չավելված 6-ում և 7-ում** ներկայացվում են երկու լրացուցիչ դեպքերի ուսումնասիրություններ, որոնք մշակվել են սույն Մոդուլի նպատակներով: Առաջին ուսումնասիրությունում դասընթացը դիտարկվում է որպես գեղեցիկ մեյնսթրիմինգ գործիք, որը կիրառվում է գեղեցիկ հավասարության հիմնախնդիրների մասին իրազեկության բարձրացման, ջատագովության քարոզարշավում կանանց որպես հիմնական շահագրգիռ կողմ ներգրավելու միջոց՝ միաժամանակ իրավագործելով կանանց ընտրվելու այն պաշտոններում, որտեղ նրանք կարող են ազդել գեղեցիկ քաղաքականության վրա: Մյուս ուսումնասիրությունում վեր են հանվում գեղեցիկ անհավասարությունները գյուղական վայրերում, և քննարկվում է, թե ինչպես կարելի է գեղեցիկ հիմնախնդիրներն ինտեգրել հանրության շրջանում՝ գյուղական բնակավայրերի կանանց մասնակցությունը հասարակական կյանքում խթանելու և ոլորացնելու նպատակով:

## **Ներդիր 26. Վարժություն**

*Զննարկեք հետևյալ ձևակերպումները.*

- *Կառավարությունները պետք է ստեղծեն յուրաքանչյուր համայնքի և հասարակության քաղաքական գործընթացի և հասարակական կյանքի բոլոր մակարդակներում կանանց հավասար մասնակցության ու արդարացի ներկայացվածության արագացման մեխանիզմներ և հնարավորություն տան կանանց՝ հայտնելի իրենց մտահոգություններն ու կարիքները, ինչպես նաև ապահովեն կանանց լիարժեք ու հավասար մասնակցությունը որոշումների կայացման գործընթացներում՝ հասարակական կյանքի բոլոր*

ոլորտներում: Կառավարությունները և քաղաքացիական հասարակությունը պետք է միջոցներ ձեռնարկեն՝ վերացնելու այնպիսի վերաբերմունքներն ու գործելակերպերը, որոնք խտրական են աղջիկների և կանանց հանդեպ կամ ստորադասում են նրանց, և որոնք արմատավորում են գենդերային անհավասարություն:

- Կառավարությունները պետք է ձեռնարկեն աղջիկների և կանանց ներուժի իրացումը խթանելու միջոցներ՝ կրթության, հմտությունների զարգացման և անգրագիտության վերացման միջոցով, բոլոր աղջիկների և կանանց համար՝ առանց որևէ խտրականության, առաջնային կարևորություն տալով աղքատության և առողջական վատ վիճակի վերացմանը: Կառավարությունները, համագործակցելով քաղաքացիական հասարակության հետ, պետք է ձեռնարկեն կանանց համար (համապատասխան, մատչելի և որակյալ) կրթության, զբաղվածության, առողջապահության, արդարադատության համընդհանուր հասանելիության ապահովման անհրաժեշտ միջոցներ՝ կանանց և տղամարդկանց հավասարության հիմունքով:
- Կառավարությունները պետք է ձեռնարկեն հնարավոր բոլոր գործողությունները գենդերային բոլոր անջրպետներն ու անհավասարությունները վերացնելու համար, որոնք վերաբերում են կանանց կենսապայմաններին և աշխատանքի շուկայում մասնակցությանը՝ ապահովված եկամուտներով աշխատատեղերի ստեղծման միջոցով, ինչը ցույց է տվել, որ նպաստում է կանանց իրավագորության զարգացմանը:

## **Հարցեր**

Գենդերային հավասարության խնդիրների լուծման ի՞նչ մեխանիզմ է հնարավոր գտնել Հայաստանում:

Հայաստանի կառավարության կողմից ձեռնարկվել է նաև գործողություններ վերունշյալ խնդիրները լուծելու համար, եթե այո, որոնք են դրանք:



**Բառերից և փաստաթղթից դեպի պրակտիկա.  
Գենդերային բյուջետավորում**

Բյուջեն կառավարության գերակայությունների և քաղաքական հանձնառությունների վերափոխումն է գործնական միջոցառումների:

Գենդերային բյուջետավորումը վերլուծական գործիքների օգտագործումն է որպես բյուջետային գործընթացի կանոնավոր մաս, այնպես, որ բյուջեն ավելի արդյունավետ լինի գենդերային հավասարության նպատակների իրագործմանն աջակցելու առումով:

Գենդերային բյուջետավորումը կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության հասնելու ռազմավարություն է՝ կենտրոնանալով այն բանի վրա, թե ինչպես են հավաքվում և ծախսվում հանրային ռեսուրսները: Դա բյուջետավորման մոտեցում է, որը կարող է բարելավել այն, երբ տնտեսական (հարկաբյուջետային) քաղաքականությունը և վարչական ընթացակարգերը կառուցված են գենդերային անհավասարության խնդիրների լուծման համար:

Եվրոպայի խորհուրդը գենդերային բյուջետավորումը սահմանում է որպես «գենդերային հիմքով բյուջեների գնահատում, բյուջետային գործընթացի բոլոր փուլերում գենդերային հեռանկարի ներդրում և սեռերի իրավահավասարության խրախուսման նպատակով բյուջետային ծախսերի և եկամուտների վերակառուցում»:

Գենդերային բյուջետավորման նպատակը եռակի է՝

- խթանել տնտեսական (հարկաբյուջետային) պլանավորման հաշվետվողականությունը և թափանցիկությունը.
- բարձրացնել գենդերային միտվածությամբ մասնակցությունը բյուջետային գործընթացին, օրինակ՝ ձեռնարկելով բյուջեի կազմման գործընթացում կանանց և տղամարդկանց հավասար ներգրավման քայլեր.

- իրթանել գենդերային հավասարությունը և կանանց իրավունքները:

Գենդերային բյուջետավորումը կարող է կիրառվել ցանկացած տիպի բյուջետային համակարգի նկատմամբ՝ կառավարման բոլոր մակարդակներում:

*Գենդերային բյուջետավորում կենտրոնական իշխանության մակարդակով*

Գենդերային բյուջետավորման ներդրումը կենտրոնական իշխանության մակարդակով կարևոր է, քանի որ բյուջետային որոշումները, ինչպես եկամուտների, այնպես էլ ծախսերի մասով, ընդունվում են այդ մակարդակում:

Պատրաստել գործնական օրինակներ, թե ինչպես է գենդերային բյուջետավորումն ինտեգրվել կենտրոնական իշխանության մակարդակում:

*Գենդերային բյուջետավորում մարզային և տեղական իշխանության մակարդակներով*

Մարզային և տեղական իշխանությունների մոտ լինելը մարդկանց առօրյա կյանքին նշանակում է, որ առկա է կանանց և տղամարդկանց կարիքներին ավելի անմիջական արձագանքելու ներուժ՝ պետական քաղաքականության և ծառայությունների մատուցման առումով: Այդ մակարդակներում առկա է գենդերային բյուջետավորման մասնակցային մոտեցումներ կիրառելու մեծ ներուժ՝ ներգրավելով տեղի բնակչությանը:

Բյուջետային գործընթացի ըմբռնումը կարող է զգալի ազդեցություն ունենալ քաղաքականության մշակման վրա իշխանության բոլոր մակարդակներում:

Գենդերային բյուջետավորման արդյունավետ մոտեցման համար կարևոր են հետևյալ երեք հիմնական տարրերը՝ ուժեղ ռազմավարական շրջանակ, իրականացման արդյունավետ գործիքներ, աջակցող և նպաստող միջավայր:

## **1. Ուժեղ ռազմավարական շրջանակ**

Գենդերային բյուջետավորումը պահանջում է քաղաքական հանձնառություն, ուժեղ առաջնորդություն, տարբեր դերակատարների դերերի ու պարտականությունների հստակություն իշխանության բոլոր մակարդակներում այնպես, որ գենդերային բյուջետավորումը կիրառվի որպես ամբողջական պետական մոտեցում: Այս մոտեցումն առավել արդյունավետ է նաև այն դեպքում, երբ գործողություններն ուղղորդվում են գենդերային հավասարության ազգային ռազմավարությամբ, որտեղ սահմանվում են համալիր գենդերային նպատակներ: Նպատակները կարող են նաև կապվել ցուցանիշների շրջանակի հետ, ինչն օգնում է հետևել առաջընթացին:

## **2. Իրականացման արդյունավետ գործիքներ**

Գենդերային բյուջետավորումը հաջողությամբ իրականացնելու համար երկրները պետք է ընտրեն իրենց բյուջետային համակարգի վրա հիմնվող մոտեցում: Գենդերային բյուջետավորման ավելի ճիշտ մոտեցումը գենդերային հեռանկարի ներառումն է բյուջետային գործընթացի բոլոր փուլերում, ինչպիսիք են՝

- Գենդերային ազդեցության գնահատումներ. ընթացիկ և (կամ) նոր բյուջետային միջոցառումների գենդերային ազդեցության վերլուծություն:
- Գենդերային ասպեկտները կատարողականի շրջանակում. գենդերային հավասարության ցուցանիշների և նպատակների բացահայտում՝ որպես կատարողական բյուջետավորման շրջանակի մաս:
- Գենդերային բյուջեի նկարագրություն. ամփոփագիր, թե ինչպես են բյուջետային միջոցառումները միտվում գենդերային հավասարության առաջնահերթությունների աջակցմանը:

- Գենդերային բյուջեի հետազոծում. հետևել, թե ինչպես են ծրագրերն ու միջոցառումները նպաստում գենդերային հավասարության նպատակների իրականացմանը՝ օգնելով քանակական արտահայտություն տալ ֆինանսական հոսքերին:
- Գենդերային հեռանկարը գնահատման և կատարողականի աուդիտում. բացահայտել, թե տարբեր քաղաքականությունների և ծրագրերի հետ կապված գենդերային նպատակներն իրագործվե՞լ են արդյոք:
- Գենդերային հեռանկարը ծախսերի վերանայման գործընթացում. ապահովել, որ ծախսերի վերանայումը դրական ազդեցություն թողնի գենդերային հավասարության նպատակների վրա:

Այս գործիքների ներդրումն ինքնանպատակ չէ. դրա իրականացման միջոցով հավաքված տեղեկությունները կարող են նպաստել վերլուծությանը և ավելի իրազեկված բյուջետային որոշումների կայացմանը՝ օգնելով կառավարություններին՝ ապահովել բյուջետային որոշումների և ռազմավարական առաջնահերթությունների ներդաշնակեցումը:

### **3. Աջակցող և նպաստող միջավայր**

Գենդերային բյուջետավորումն առավել արդյունավետ կլինի, եթե առկա է աջակցող և նպաստող միջավայր: Սա ներառում է ըստ սեռի տարանջատված գենդերային տվյալների համակարգային հավաքում, կառավարության աշխատակազմի վերապատրաստում և կարողությունների զարգացում: Քաղաքացիների ու փորձագետների ներգրավումը և նրանց հետ խորհրդակցելը (օրինակ՝ քաղաքացիական հասարակության համակարգված ներգրավման կամ գենդերային բյուջետավորման հարցերով փորձագիտական/խորհրդատվական խմբի ձևավորման միջոցով) կարևոր է գենդերային բյուջետավորման շարունակական ջանքերի

մասին իրազեկելու համար, ինչպես նաև ապահովելու, որ այն բաց լինի լայն շրջանակների ներդրումների ու տեսակետների համար, հատկապես՝ քննադատական: Հավասարապես կարևոր է, որ գենդերային բյուջետավորումը վերահսկվի այնպիսի կառույցների կողմից, ինչպիսիք են խորհրդարանը, աուդիտորական գլխավոր հաստատությունը (վերահսկիչ պալատը), որպեսզի կառավարությունը հանրայնորեն հաշվետու լինի դրա կատարման համար:

### **Գենդերային բյուջետավորմանը նպաստող գործոններ**

Գենդերային բյուջետավորման արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ է քաղաքական հանձնառություն, որը համադրվում է գենդերային մեյնսթրիմինգի ապահովման տեխնիկական կարողությունների հետ: Ներգրավված առաջնորդությունը հատկապես կարևոր է՝ ապահովելու, որ գենդերային հավասարությունն ինտեգրվի պլանավորման և բյուջետավորման գործընթացներում, և որ պետական բյուջեի եկամուտներն ու ծախսերը հավասարաչափ օգուտ տան կանանց ու տղամարդկանց:

Գենդերային բյուջետավորմանը նպաստող հիմնական գործոնները ներառում են՝

- քաղաքական կամք և քաղաքական առաջնորդություն.
- պետական վարչական հաստատությունների բարձր մակարդակի հանձնառություն.
- քաղծառայողների բարելավված գենդերային բյուջետավորման տեխնիկական կարողություններ.
- քաղաքացիական հասարակության ներգրավվածություն:

Գենդերային բյուջետավորումն արդյունավետ իրականացնելու համար անհրաժեշտ է, որ առկա լինեն որոշակի տարրեր՝

- բյուջեների և քաղաքականությունների վերլուծություն կանանց գենդերային տեսանկյունից.

- գենդերային բյուջետավորման կապում գենդերային հավասարության ընդհանուր նպատակներին.
- բյուջեների վերակառուցում և քաղաքականությունների փոփոխություն գենդերային տեսանկյունից.
- ձեռքբերումների/արդյունքների մոնիթորինգ և գնահատում.
- բյուջետային գործընթացի թափանցիկություն.
- մասնակցություն բյուջետային գործընթացին (ով ով է բյուջետային գործընթացում):

### **Գենդերային բյուջետավորման մոտեցումներ**

Գենդերային բյուջետավորման տարբեր նախաձեռնություններում օգտագործվող կարևորագույն մոտեցումներն են՝

- պետական ֆինանսների կառավարման ամբողջ գործընթացում գենդերային մեյնսթրիմինգի ապահովում.
- բյուջետային ծրագրերի և գենդերային վերլուծության պահանջների դասակարգում.
- գենդերային բյուջետավորման և մասնակցային բյուջետավորման կապում.
- ֆինանսական հատկացումների վերահսկողություն՝ կանանց իրավունքների գենդերային հավասարության խթանման նպատակով.
- գենդերային բյուջետավորման ստանդարտ գործիքների կիրառում, ինչպիսիք են՝ գենդերային կողմնորոշմամբ քաղաքականություն և բյուջեի գնահատում, ըստ սեռի տարանջատված (գենդերային ապախոշորացմամբ) պետական ծախսերի և եկամուտների բաշխվածության վերլուծություն և գենդերային միտվածությամբ շահառուների կարիքների գնահատում.
- գենդերային բյուջետավորման համատեղում ազդեցության գնահատման հետ:

Բյուջետային գործընթացի հիմքում ընկած են մի քանի կարևոր սկզբունքներ.

- *Չաշվետվողականություն. գենդերային բյուջետավորման կարևոր մասը կանանց և տղամարդկանց վրա բյուջեների ազդեցության վերլուծությունն է: Այն մոնիթորինգի կարևոր մաս է, ուսումնասիրում է, թե ինչպես է բյուջեն «աշխատում» գենդերային հավասարության՝ երկրի նպատակների իրագործման ուղղությամբ: Չետևաբար գենդերային բյուջետավորման կիրառումը կառավարություններին հաշվետու կդարձնի գենդերային քաղաքականության իրենց հանձնառությունների կատարման համար: Այստեղ քաղաքացիական հասարակությունն ու լրատվամիջոցները կարևոր դեր են խաղում մոնիթորինգի և բյուջեի մասով կառավարության ստանձնած պարտավորությունների համար հաշվետու լինելու գործում:*
- *Թափանցիկություն. համակարգված կիրառման դեպքում գենդերային բյուջետավորումը նպաստում է բյուջետային գործընթացում մասնակցության և այդ կերպ՝ նաև թափանցիկության մակարդակի բարձրացմանը: Բյուջետային գործընթացում մասնակցության մակարդակը հնարավոր է բարձրացնել բյուջեի մշակման գործընթացում հանրային խորհրդակցությունների կամ բյուջեի մոնիթորինգի գործընթացում հանրության մասնակցության պրակտիկայի ձևավորման միջոցով:*
- *Արդյունավետություն. գենդերային բյուջեի վերլուծությունը նպաստում է կանանց և տղամարդկանց հնարավոր տարբեր իրավիճակների ու կարիքների, ինչպես նաև կանանց և տղամարդկանց վրա ռեսուրսների բաշխման ազդեցության վերաբերյալ տեղեկատվության բարելավմանը: Այսպիսով, գենդերային բյուջետավորումը հիմք է տալիս ավելի լավ և ավելի ապացուցահեռ որոշումներ կայացնել: Սա, իր հերթին, նպաստում է պետական միջոցների ավելի արդյունավետ օգտագործման ապահովմանը:*

Գենդերային հավասարությունը պարզապես մարդու հիմնարար իրավունք չէ: Գենդերային հավասարությանը հասնելը բերում է նաև սոցիալ-տնտեսական օգուտներ: Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ գենդերային անհավասարության կրճատումը հանգեցնում է բազմաթիվ դրական արդյունքների, աճի բարձր տեմպերի, երեխաների առողջության բարելավմանը, աշխատանքի արտադրողականության բարձրացմանը և կառավարության ավելի պատասխանատու գործունեությանը: Գենդերային միտվածությամբ բյուջեները և հարակից քաղաքականությունները նպաստում են գենդերային հավասարության նպատակների իրագործմանը՝ միաժամանակ բարելավելով բնակչության բարեկեցությունը և ուղղորդելով դեպի ավելի կայուն ու ներառական աճ և զբաղվածություն:

Կարևորն այն է, որ քաղաքականության մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգը **պահանջում է ոչ միայն գենդերային հեռանկարի ինտեգրում տարբեր քաղաքականությունների, նորմերի և ստանդարտների բովանդակության մեջ, այլև անդրադառնում է կանանց և տղամարդկանց ներկայացվածության խնդրին տարբեր գործընթացներում, այդ թվում՝ որոշումների կայացման գործընթացում, ուղղորդելով դեպի արդար արդյունքներ, խթանելով և արագացնելով գենդերային հավասարությունը: Ահա այս համատեքստում է անհրաժեշտ քննարկել գենդերային հավասարությանը, կանանց առաջնորդությանը, գենդերային քվոտային, գենդերային բյուջետավորմանն ու նման այլ հարցերին առնչվող՝ կառավարության բոլոր ռազմավարական ծրագրերը:**

**Ներդիր 27. Դեպքի ուսումնասիրություն.  
Գենդերային հարցերի նկատմամբ Վգայուն  
(գենդերավգայուն) բյուջետավորում**

*Տարածված է այն կարծիքը, որ բյուջեները, ընդհանուր առմամբ, շոշափելի ազդեցություն չեն ունենում կանանց և տղամարդկանց հատուկ իրավիճակի վրա, այսինքն՝ դրանք գենդերային հարցերի նկատմամբ չեզոք են: Սակայն քանի*



որ կանայք շարունակում են տնտեսական, սոցիալական և քաղաքական նվազ իշխանություն ունենալ, քան տղամարդիկ, այն ուղիները, որոնցով կառավարությունները փորձում են, օրինակ, ավելացնել կանանց եկամուտները, հաճախ այլ ազդեցություն են ունենում կանանց և տղամարդկանց վրա:

Գենդերային բյուջետավորումը գենդերային մեյնսթրիմինգի մի մաս է: Սա նշանակում է բյուջեների կազմում կամ դրանց վերլուծություն կենդերային տեսանկյունից: Այն նպատակաուղղված է լուծելու բյուջետավորման գենդերային անհավասարության խնդիրները, այդ թվում՝ գենդերային հիերարխիաները և կանանց ու տղամարդկանց աշխատավարձերի անհամաչափությունները:

Ավելին՝ գենդերազգայուն բյուջեն արտացոլում է կանանց և տղամարդկանց կարիքները, շահերն ու մտահոգությունները հաշվի առնելու և գենդերային հավասարությունն ապահովելու կառավարության ստանձնած պարտավորությունները:

Գենդերային բյուջետավորման միջոցով գենդերային հիմքով տարբերությունները կարող են կրճատվել կանանց և տղամարդկանց միջև ծախսերի ու օգուտների համամասնական բաշխման, ինչպես նաև կանանց և աղջիկների առաջնահերթությունների ավելի լավ ինտեգրման միջոցով:

Գենդերային բյուջեի կազմման և դրա հետագա իրականացման ընթացքում անհրաժեշտ է ստուգել տղամարդկանց և կանանց կարիքները հոգալու կառավարության հանձնառության մակարդակը: Բյուջեի մոնիթորինգը կարևոր է գենդերային հավասարության նպատակներին հասնելու և կանանց ու տղամարդկանց հավասարությունն ապահովելու գործում կենսունակ ներդրումներ ունենալու համար: Նույնը վերաբերում է առաջարկությունների մշակման, գենդերային հավասարակշռության խթանման և բարելավման աշխատանքների վերահսկողությանը:

Բյուջեի տեսանկյունից գենդերազգայուն բյուջեն պահանջում

Ե որոշումներ կայացնող հիմնական դերակատարների լիարժեք համագործակցության վրա հիմնված համակարգված մոտեցում՝ գլխավոր գերատեսչություններից (ֆինանսների, աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություններ, ոստիկանություն) մինչև խորհրդարան:

Գենդերազգայուն բյուջեի վերլուծությունը գնահատում է տղամարդկանց և կանանց վրա պետական ծախսերի մակարդակը և ազդեցությունը: Այն գնահատում է կառավարության ծրագրերը, քաղաքականության և ծրագրերի արմատավորման ուղիները՝ քաղաքականության և դրա իրականացման համապատասխան մեխանիզմների մեջ գենդերային հեռանկարը ներառելու առումով:

Գենդերազգայուն բյուջեի վերլուծության համար կարևոր է նկատի ունենալ տարբեր երկրների փորձը: Ավստրիայում, օրինակ, գենդերային հավասարության խթանման բյուջետավորման սկզբունքը Սահմանադրության մեջ ներառվել է 2009 թվականին: 2013 թվականին նախարարությունների և պետական այլ մարմինների գենդերային հավասարությանն ուղղված միջնաժամկետ քաղաքական արդյունքի նպատակները առաջին անգամ ներառվեցին տարեկան Դաշնային բյուջեի մասին ակտում՝ կառավարության գլխավոր փաստաթղթում: Նպատակները միտվում են արդյունքին և չափվում են տարեկան կտրվածքով մոնիթորինգի ենթարկված ու գնահատված հիմնական ցուցանիշների միջոցով, որոնք նպատակաուղղվում են բացահայտված գենդերային անջրպետների վերացմանը: Գենդերային հավասարության ոլորտում արձանագրված առաջընթացի մասին տարեկան զեկույցը ներկայացվում է խորհրդարանի քննարկմանն ու քաղաքական վերահսկողությանը (OECD/S324):

**Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպությունը (ՏՀԶԿ) սահմանում է գենդերային միտվածությամբ բյուջետավորման երեք փուլ.**

1. *իրազեկություն.*
2. *հաշվետվողականություն.*
3. *պետական բյուջեի և քաղաքականության փոփոխություն:*

**Գենդերային հիմնախնդիրները բյուջետավորման գործընթացում ինտեգրելու համար մշակվել է հինգ քայլից բաղկացած մոտեցում (Բանդլեր և Յեվիթ, 2003)**

1. *տղամարդկանց և կանանց, տղաների և աղջիկների վիճակի վերլուծություն.*
2. *քաղաքականությունների գնահատում գենդերային միտվածության տեսանկյունից.*
3. *բյուջետային հատկացումների գնահատում.*
4. *ծախսերի և ծառայությունների մատուցման մոնիթորինգ.*
5. *արդյունքների գնահատում:*

*Անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել նաև տարբեր նախարարությունների կարգավորման ուղեցույցներին, գենդերազգայուն բառամթերքին, ռեսուրսներին, անձնակազմին և աուդիտի ընթացակարգերին:*

**Հարցեր**

*Ինչպե՞ս որոշել առաջնահերթությունները գենդերազգայուն բյուջեում:*

*Ինչպե՞ս բացահայտել պետական ծախսերի ազդեցությունը կանանց կողմից տնօրինվող եկամտի վրա՝ տղամարդկանց համեմատությամբ:*

# Հավելված 1

## Նախնական կարիքների գնահատման օրինակ



**USAID**  
ԱՄԵՐԻԿԱՅԻ ԺՈՂՈՎՈՐԻՑ



ԵՎՐԱՍԿԱ  
ՕՐԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ  
ՖԻՆԱՆՍԱԿԱՆ  
ՄԻՆԻՍՏԵՐԱՆ



սոֆիտ

**YCCD**  
YOUTH COOPERATION CENTER OF ARMENIA

**JOSE**  
JOURNALISM ORIENTED  
SOCIETY OF ARMENIA

**«Տվյալներ հաշվետու և թափանցիկ գործունեության համար» (ԴԱՏԱ) ծրագիր**

**Դասընթացավարների ուսուցման մոդուլի մշակում.  
«գենդերային մեյնսթրիմինգը քաղաքականության մեջ»**

**Ներածություն**

**Նպատակ**

Դասընթացավարների ուսուցման (ToT) նպատակն է զարգացնել քաղաքացիական հասարակության և, մասնավորապես, ԶՂԿ-ների կարողությունները՝ նպաստելու Հայաստանում քաղաքականության գործընթացին: Դասընթացի արդյունքում մասնակիցները ձեռք կբերեն հմտություններ և գիտելիքներ այն մասին, թե ինչպես մեծացնել գործընթացում ներգրավված շահակիցների իրազեկվածությունը, ինչ է պետական

քաղաքականությունը, ինչպես է այն մշակվում, և ովքեր են մասնակցում գործընթացին: Այնուհետև մասնակիցները կամրապնդեն և կխորացնեն իրենց իմացությունը, թե ինչ է գենդերը, ինչպես նաև հնարավորություն կստանան խորությամբ ուսումնասիրելու Հայաստանի հանրային և քաղաքական կյանքի տարբեր ոլորտներում առկա գենդերային հիմնախնդիրները: Եվ վերջապես, մասնակիցներն ավելի կխորացնեն իրենց գիտելիքներն ու կզարգացնեն հմտությունները, թե ինչպես գնահատել և բարելավել պետական քաղաքականությունը գենդերային հավասարության խթանման տեսանկյունից՝ օգտագործելով ապացույցներ, տվյալներ և ցանցեր, նաև՝ թե առաջարկությունների միջոցով ինչպես «գենդերացնել» պետական/հանրային քաղաքականությունները: Դասընթացի մասնակցային մոտեցումը նաև հնարավորություն կտա մասնակիցներին՝ ամրապնդել իրենց հաղորդակցման, ներկայացման և ֆասիլիտացիայի հմտությունները:

### **Ուսուցման նպատակները**

Այս մոդուլի վերջում մասնակիցները պետք է կարողանան՝

- *հասկանալ և բացատրել, թե ինչ է պետական քաղաքականությունը, ինչպես է այն մշակվում (ընթացակարգեր, ներգրավման կանոններ), և ովքեր են մասնակցում գործընթացին (շահագրգիռ կողմեր/շահակիրներ).*
- *հասկանալ և բացատրել, թե ինչ է գենդերը (հասկացություններ, սահմանումներ).*
- *հասկանալ և բացատրել, թե ինչպես կարելի է գնահատել պետական քաղաքականությունը գենդերային ուսանյակների միջով, և ինչպես կարելի է «գենդերացնել» այն (ինչպես կարելի է գենդերային հիմնախնդիրներն ինտեգրել քաղաքականության մեջ և՛ բովանդակային, և՛ ընթացակարգային առումով):*

**Մեթոդ.** մասնակցային մեթոդաբանություն, ինքնագնահատման վարժություններ, աշխատանքներ փոքր խմբերով և ամբողջ խմբով, դեպքերի ուսումնասիրություն, դերային խաղ, մտազրոհ, տնային աշխատանք:

**Դասընթացի ստուգություն.** Ենթակա է քննարկման:

**Նյութեր/սարքավորումներ.** համակարգիչ, թղթեր, գրիչներ, տպագիր նյութեր:

**Հարթակ.** ձայնագրվող Zoom հանդիպումներ:

**Լեզու.** անգլերեն-հայերեն, հայերեն-անգլերեն (թարգմանությունն ապահովվում է):

**Համառոտ նկարագիր**

**Օր առաջին**

**Աշխատաժողով առաջին**

**Ողջույնի խոսք և դասընթացի ներկայացում**

Ներկայացնել դասընթացի նպատակներն ու ակնկալվող արդյունքները, ներգրավման/մասնակցության կանոնները (հիմնական կանոններ), նախատեսվող ժամանակացույցը, ուսուցման նախնական կարիքների գնահատման արդյունքները, մասնակիցների ակնկալիքները և այլն:

**Աշխատաժողով երկրորդ**

**«Գեղերային ակնոց» դնելը, հարմարեցնելը և կարգավորելը.**  
**«Գեղեր», «Գեղերային» հասկացությունների և սահմանումների ըմբռնում**

- Մտորել գեղերի, գեղերային տարբերությունների և Հայաստանի հասարակության վրա դրանց ազդեցությունների շուրջ:

- Ծանոթանալ գենդերային հավասարությունն ապահովող ազգային օրենսդրության շրջանակին:

**Օր երկրորդ**

**Աշխատաժողով երրորդ**

**Տեսությունից դեպի պրակտիկա. ստեղծել գենդերային մեյնսթրիմինգի տրամադրություն**

- Սկսել մտածել, թե ինչպես «թարգմանել» գենդերային հավասարության հասկացությունները քաղաքականության մշակման և որոշումների կայացման գործընթացներին համապատասխան լինելու առումով:
- Ծանոթանալ պետական քաղաքականության համապատասխան փաստաթղթերին:  
Քաղաքականության մշակման գործընթացը դիտարկել «գենդերային ակնոցով»:

**Օր երրորդ**

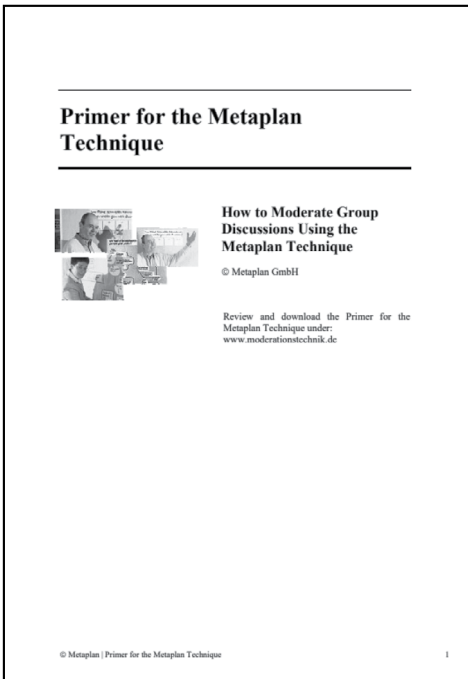
**Գենդերային մեյնսթրիմինգը քաղաքականության մշակման գործընթացում և քաղաքականության մեջ**

**Օր չորրորդ**

**Ամփոփում**

## Հավելված 2

### Մետապլանը՝ խմբային աշխատանքների կազմակերպման գործիք



Մետապլանը խմբային քննարկումներն ավելի արդյունավետ դարձնելու գործիք է: Այստեղ «արդյունավետը» կրկնակի նշանակություն ունի. մի կողմից՝ ժամանակի խնայողություն, մյուս կողմից քննարկումների արդյունքներն ավելի արագ են ստացվում, քան ավանդական մեթոդներով: Այն հնարավորություն է տալիս, որ մասնակիցներն ավելի խոր ներգրավվածություն ունենան խմբային գործընթացում՝ հաշվի առնելով բոլոր կարծիքները և համատեղ ստեղծելով արդյունքներ: Օժանդակ կյուրը անգլերեն է, հասանելի է հետևյալ հղումով.

<https://hkdepo.am/hy/resources/primer-for-the-metaplan-technique>



## Հավելված 3

### Օրակարգ/Ժամանակացույց կապվելու օրինակ



ՔՀ կամուրջ ծրագիրն իրականացվում է ՀԲԸՄ կողմից՝  
ԸՀՀ-ի հետ համագործակցությամբ

**ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ  
ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՅՄԱՆ ԴԱՍԸՆԹԱՑ**

Յունիսի 19-21, 2019 թ.

## Օրակարգ

### Օր առաջին

- 09:30-10:00** Մասնակիցների գրանցում
- 10:00-10:15** Ողջույնի խոսք
- 10:15-10:35** Աշխատաժողովի ներածություն,  
ժամանակացույցի քննարկում և  
զեկուցողների ընտրություն
- 10:35-11:40** Մասնակիցների ներկայացում  
(վարժություն, սառույցկտորուկներ)  
Ակնկալիքներ և մարտահրավերներ,  
մետապլանի վարժություն
- 11:45-12:30** Մասնակիցների՝ «զենդեր» և  
«զենդերային» հասկացությունների  
մասին գիտելիքների քարտեզագրում  
(մտագրոհ, վարժություններ)
- 12:30-12:45** Սուրճի ընդմիջում
- 12:30-13:45** Ի՞նչ է զենդերային հավասարությունը և  
կանանց իրավազրուումը, և ինչու՞ ենք  
խոսում դրանց մասին:

- *Գենդերային հավասարության և կանանց իրավագործման գլոբալ հանձնառություններ*
- *Գենդերային հավասարություն և կանանց իրավագործում ապահովելու Հայաստանի հանձնառությունները. գենդերային հավասարության վերաբերյալ ազգային օրենսդրության շրջանակը* (տեղական խորհրդատու)

**14:00-14:45** Ծաշի ընդմիջում

**14:45-16:00** Գենդերի ներկայացում. վարժություններ զույգերով, փոքր խմբերով, դերային խաղ, մտագրոհ և այլն («գենդեր» հասկացության սահմանում, «գենդեր» և «սեռ» հասկացությունների տարբերակում, գենդերային դերեր, գենդերային հարաբերություններ, գենդերային կարծրատիպեր, գենդերային խտրականություն, գենդերային վերլուծություն, գենդերային մեյնսթրիմինգ

**16:00-16:15** Սուրճի ընդմիջում

**16:15-17:45** Գենդերի ներկայացում. վարժություններ զույգերով, փոքր խմբերով, դերային խաղ, մտագրոհ և այլն («գենդեր» հասկացության սահմանում, «գենդեր» և «սեռ» հասկացությունների տարբերակում, գենդերային դերեր, գենդերային հարաբերություններ, գենդերային կարծրատիպեր, գենդերային մեյնսթրիմինգ, գենդերային բյուջետավորում (շարունակություն)

**17:45-18:00** Գնահատում/Օր առաջինի ամփոփում

## Օր երկրորդ

- 10:00-10:30** Օր առաջինի հիմնական թեմաների ամփոփում և օրվա ժամանակացույցի ներկայացում
- 10:30-11:15** Հայաստանի գենդերային հիմնահարցերի քննարկում (լիագումար քննարկում և աշխատանք փոքր խմբերով), թեման ներկայացվում է տեղական խորհրդատուների կողմից
- 11:15-12:00** Սոցիալ-տնտեսական և գենդերային վերլուծություն (SEAGA/USԳՎ-ի հիման վրա)
- 12:00-12:15** Սուրճի ընդմիջում
- 12:00-14:00** Գենդերային մեյնսթրիմինգ. ինչպես ինտեգրել գենդերը բացահայտված տարբեր ոլորտներում/հարցերում
- *Ընտանիք, տնտեսություն և, ընդհանուր առմամբ, հասարակություն*
  - *Քաղաքականություն և քաղաքական տիրույթ՝ հանրապետական և տեղական մակարդակներում*
  - *Ընտանեկան բռնություն*
  - *Համայնքի զարգացում, գյուղատնտեսություն և գյուղական զարգացում, բիզնես*
  - *Ծրագրային գործողությունների և ծրագրերի պլանավորում և իրականացում*

- *Տվյալների հավաքում, վերլուծություն (GDDS` ըստ սեռի տարանջատված տվյալներ) և հետազոտում*

- 14:00-14:45** Ճաշի ընդմիջում
- 14:45-16:00** Գեոդերային վերլուծության և գեոդերային մեյնսթրիմինգի աշխատանքներ. դեպքերի ուսումնասիրություններ. Հայաստան, Սլովակիա, այլ (վարժություն)
- 16:00-16:15** Սուրճի ընդմիջում
- 16:15-17:45** Դեպքերի ուսումնասիրություններ (շարունակություն)
- 17:45-18:00** Օր երկրորդի ամփոփում և գնահատում

### **Օր երրորդ**

- 10:00-10:30** Օր երկրորդի հիմնական թեմաների ամփոփում և երրորդ օրվա ժամանակացույցի ներկայացում
- 10:30-12:30** Տարբեր ոլորտներում գեոդերային հավասարության, կանանց իրավագործման խթանման և գեոդերային մեյնսթրիմինգի իրականացման լավագույն միջազգային փորձի ներկայացում
- 12:30-12:45** Սուրճի ընդմիջում
- 12:30-14:00** Աշխատանք խմբերով. ինչպես կարող ենք ինտեգրել գեոդերը մեր առօրյա աշխատանքում:

- 14:00-14:45** Ճաշի ընդմիջում
- 14:45-16:00** Զննարկում/պրեզենտացիաներ լիագումար աշխատաժողովի ընթացքում
- 16:00-16:15** Սուրճի ընդմիջում
- 16:15-17:15** Գնահատում և ամփոփում, հետադարձ կապ/առաջարկություններ
- 17:15-17:45** Փակում, վկայականների հանձնում (ենթակա է վերանայման)

## Հավելված 4

### Լրացուցիչ վարժություններ

#### **Վարժություն 1. Տղամարդու և կնոջ բնութագրերի սահմանում (սեռն ընդդեմ գենդերի)**

- Հարցրեք մասնակիցներին, թե **«Ի՞նչն է բնութագրում տղամարդուն»** և **«Ի՞նչն է բնութագրում կնոջը»**:
- Պատասխանները գրեք երկու ֆլիփչարտերի վրա (փակցրեք դրանք պատին կամ դրեք հատակին՝ կողք կողքի, մեկի վրա գրեք «Կին», մյուսի վրա՝ «Տղամարդ» վերնագիրը: Պատասխանների գրառմանը ներգրավեք նաև մասնակիցներին:
- Այնուհետև հարցրեք՝ **«Որո՞նք են կանանց և տղամարդկանց բնութագրերը»** և **գրի առեք պատասխաններն առանց քննարկման** (օրինակ՝ տղամարդիկ քաջ են, լիդերներ են, պաշտպաններ են, կանայք գեղեցիկ են, բարի, հոգատար...):
- Բնութագրերի ցանկերը լրացնելուց հետո խնդրեք մասնակիցներից մեկին՝ կետ առ կետ ընթերցել յուրաքանչյուր ֆլիփչարտի վրա գրված բնութագիրը և, եթե «Կին» վերնագրի տակ գրված է, օրինակ, «հոգատար» բառը, ապա հարցրեք, թե արդյոք տղամարդը ևս կարո՞ղ է լինել հոգատար, ինչամեկ ծերերին... Եթե այո, ապա տվյալ բնութագրի կողքին գրեք «այո» կամ դրեք պլյուս (+) նշան: Այն բնութագրերը, որ տղամարդիկ չեն կարող ունենալ (օրինակ՝ երեխա ծնել), նշեք «ոչ» կամ մինուս (-) նշանով:
- Նույն մոտեցումը կիրառեք նաև «Տղամարդ» վերնագրի ներքո գրառված բնութագրերի նկատմամբ:

- Զննարկեք տղամարդկանց և կանանց բնութագրերը (իզական/արական սեռի ո՞ր բնութագրերը չեն կարող փոխվել, որո՞նք են հատուկ երկուսին էլ, ինչպե՞ս կարծագանքեն, եթե տղամարդը բնութագրվեր որպես զոհ կամ համբերատար ու զգայուն անձնավորություն, իսկ կինը՝ համարձակ, ուժեղ, շատ կարդացած... Այդ բնութագրերը արդյոք կենսաբանական են, ինչպե՞ս ենք դրանք ձեռք բերում, արդյոք դրանք վերագրել է հասարակությանը:

**Վարժություն 2. Գենդերային դերերի ներկայացում**

- Յուրաքանչյուր մասնակցի տվեք քարտ կամ թուղթ:
- Ինդրեք նրանց մտածել, թե ընտանիքում/զյուղում/աշխատանքային միջավայրում/հասարակության մեջ ինչ է ակնկալվում իրենից՝ որպես տղամարդուց կամ կնոջից: Յուրաքանչյուր մասնակից գրի է առնում իր մտքերը՝ ավարտելով հետևյալ նախադասությունները (կախված նրանից, թե լրացնողը կին է թե տղամարդ):

Աշխատաժողովի կին մասնակիցների համար՝

Քանի որ կին եմ, ես պետք է .....

Եթե տղամարդ լինեի, ապա կարող էի .....

Աշխատաժողովի տղամարդ մասնակիցների համար՝

Քանի որ տղամարդ եմ, ես պետք է .....

Եթե կին լինեի, ապա կարող էի .....

- Մասնակիցներից ոմանց խնդրեք բարձրաձայն ընթերցել իրենց գրածը և քննարկեք:

**Խորհուրդներ դասընթացավարներին**

Որպես այլընտրանք՝ մասնակիցներին կարող եք բաժանել 4 խմբի (մի խմբում միայն տղամարդիկ, մյուսում՝ կանայք,



մնացած երկուսում՝ կանանց և տղամարդկանց խառը խմբեր) և ինդրել նրանց լրացնել ստորև բերված նախադասությունները (օրինակները բերվել են 2019 թվականին գենդերային թեմաներով Չայաստանում իրականացված դասընթացի մասնակցի կողմից)։

*Եթե կին ես, պետք է հաճելի լինես և հոգ տանես մեծերի համար:*

*Եթե տղամարդ ես, չես կարող քարտուղարունի կամ բալետի պարող լինել:*

### **Վարժություն 3.**

- Մի ֆլիփչարտի վրա գրեք «Տղամարդիկ», իսկ մյուսի վրա՝ «Կանայք» վերնագիրը. հարցրեք մասնակիցներին, թե ինչպես է համապատասխան քաղաքականությունն ազդել տղամարդկանց և կանանց վրա, օրինակ, նրանց տարբեր կարիքներն ու հետաքրքրությունները հաշվի առնելու տեսանկյունից: Ավելի ուշ կարող եք անդրադառնալ գրառումներին և քննարկել, թե ինչպես կարելի է քաղաքականությունը դարձնել գենդերային առումով ավելի զգայուն և այլն:

## **Հավելված 5**

### **Որոշումների կայացման գործընթացը Հայաստանում. ՕՐԵՆՍԴԻՐ**

Աշոտ Խուրշուդյան

Բաց հասարակության ինստիտուտ (OSI), «Հանրային քաղաքականության հետազոտությունների կրթաթոշակներ» ծրագիր

#### **Բովանդակություն**

Հետազոտության նպատակները

Ներածություն

Ազգային ժողովի կառուցվածքի և գործառույթների ակնարկ

Խմբակցություններ և խմբեր

Նստաշրջաններ և նիստեր

Հանձնաժողովներ

ՀՀ նախագահ և Ազգային ժողով

ԱԺ և գործադիր իշխանություն

Վերահսկողության գործառույթ

Ընտրություններ

Օրենսդիր մարմնի հասանելիություն

Ընտրողների հետ հարաբերություններ և հաղորդակցում

Ազգային ժողովի մասին և ԱԺ-ից ստացվող տեղեկատվության հասանելիություն

## **Հետազոտության նպատակները**

Հաշվի առնելով օրենքների նախագծերի քննարկումների ու վերլուծության գործընթացներում հանրային քաղաքականության հետազոտական ինստիտուտներին, վերլուծական կենտրոններին կամ շահագրգիռ կողմերին ներգրավելու ավանդույթի բացակայությունը Հայաստանում՝ սույն հետազոտության նպատակն է մշակել առաջարկություններ և սխեմաներ հետևյալի համար.

- 1) Օրենսդրական գործընթացին աջակցելու Ազգային ժողովի ներքին կարողությունների հզորացում՝ հատկապես կենտրոնանալով այդ գործընթացի ֆինանսատնտեսական վերլուծական ասպեկտների վրա՝ հանրային քաղաքականության հետազոտական ինստիտուտների հետ կապ ապահովելու միջոցով:
- 2) Ընտրողների հետ հարաբերությունների և կապերի/ հաղորդակցման համար նախատեսված՝ Ազգային ժողովի համակարգերի բարելավում՝ հանրային քաղաքականության հետազոտական ինստիտուտներին լրբինգի գործունեության մեջ ներգրավելու միջոցով:
- 3) Հանրության և լրատվամիջոցների համար Ազգային ժողովի գործունեության մասին տեղեկատվության հասանելիության բարձրացում:

Վերոնշյալ երեք ոլորտները թեև թվարկվում են առանձին, սակայն դրանք փոխկապակցված են:

## **Ներածություն**

Պետական կենտրոնական ապարատի քաղաքականության ձևավորման և խթանման գործառույթը նախկինում թույլ էր զարգացած. մինևույն ժամանակ, պետական բյուրոկրատիան համակողմանիորեն քաղաքականացված էր: Այս ենթատեքստում, հետկոմունիստական շրջանի վերափոխման հիմնական

մարտահրավերը մնում է գործադիր մարմնի «պետականացումը», այն է՝ օրենքի գերակայության կիրարկումը և աշխատակազմի արհեստավարժության ապահովումը: Պետական/հանրային հատվածի բարեփոխումները, համապատասխանաբար, կենտրոնանում են օրենքների մշակման ու կիրարկման ջանքերի վրա: Միաժամանակ, ի հայտ են գալիս կառավարման համաշխարհային նոր չափանիշներ: Չարգացած երկրների քաղաքացիներն իրենց կառավարություններից պահանջում են ավելի լավ կատարողական, և շարունակաբար մեծանում է վատ կառավարման ու կոռուպցիայի «արժեքի» մասին նրանց իրազեկման մակարդակը: Հանրությունն արտահայտում է իր մտահոգությունը երկարաժամկետ տեսլական ունենալու կառավարությունների անկարողության առնչությամբ, փոխարենը կառավարությունները զբաղվում են առօրյա խնդիրներով ու ընթացիկ քաղաքական դժվարություններով: Վերջնականապես հանրության մտահոգություններն ու խնդիրները ավելի արդյունավետ լուծելու ունակությունն է և այդպիսով՝ քաղաքականություն մշակելու կարողությունների հզորացումը:

Սույն հետազոտությունում փորձ է արվում գործնական մոտեցում ցուցաբերել բարձրորակ պետական քաղաքականություն մշակելու համար կառավարությանն աջակցելու գործում՝ հաշվի առնելով առկա մարտահրավերները: Դա արվում է այն համոզմունքից ելնելով, որ քաղաքականության արհեստավարժ մշակումը և դրա արդյունավետ կառավարումն էական նշանակություն ունեն երկրի հաջող զարգացման համար:

### **Ազգային ժողովի կառուցվածքի և գործառույթների ակնարկ**

ՀՀ Սահմանադրության 62-րդ հոդվածը (1995 թ.) սահմանում է, որ ՀՀ-ում օրենսդիր իշխանությունն իրականացնում է Ազգային ժողովը (ԱԺ): Սահմանադրության 63-62-րդ հոդվածների համաձայն՝ ԱԺ ընտրություններն անց են կացվում չորս տարին

մեկ, հունիսին Նախորդ գումարման ԱԺ-ի լիազորությունների ավարտին Նախորդող 60 օրվա ընթացքում: Սահմանադրության 64-րդ հոդվածը սահմանում է, որ ԱԺ պատգամավոր կարող է ընտրվել 25 տարին լրացած, ընտրական իրավունք ունեցող, ՀՀ քաղաքացի հանդիսացող և ընտրություններին Նախորդող վերջին 5 տարում Հանրապետությունում մշտապես բնակվող յուրաքանչյուր ոք:

ՀՀ ընտրական օրենսգիրքը (1999 թ.) սահմանում է ԱԺ պատգամավորների ընդհանուր թիվը և կազմը: Ընտրական օրենսգրքի 95-րդ հոդվածը սահմանում է, որ ընտրական համակարգը խառը տեսակի է, քանի որ ԱԺ պատգամավորների մի մասն ընտրվում է մեծամասնական ընտրակարգով (յուրաքանչյուր ընտրատարածքից մեկ պատգամավոր), իսկ մյուսը՝ համամասնական ընտրակարգով, (մանդատները բաշխվում են կուսակցությունների միջև՝ ստացված ձայների համամասնորեն): 2013 թվականի մայիսի 25-ին Նորընտիր ԱԺ-ում կա 75 համամասնական և 56 մեծամասնական ընտրակարգով ընտրված պատգամավոր (մանդատների ընդհանուր թիվը 131 է)<sup>1</sup>: ԱԺ ղեկավարությունը կազմված է Նախագահից և երկու փոխնախագահներից, որոնք ընտրվում են ԱԺ պատգամավորների կազմից՝ տվյալ գումարման ողջ ժամանակահատվածում: 79-րդ հոդվածի համաձայն՝ ԱԺ Նախագահը վարում է Նիստերը, տնօրինում է Ազգային ժողովի նյութական, ֆինանսական միջոցները, ապահովում նրա բնականոն գործունեությունը:

---

1 Հարկ է նշել, որ 2000 թվականի դեկտեմբերին Նախորդ գումարման ԱԺ-ն սահմանեց 94 համամասնական և 37 մեծամասնական մանդատ, սակայն ավելի ուշ՝ 2002 թվականի հուլիսին, համամասնական մանդատների թիվը 94-ից կրճատվեց 75, իսկ մեծամասնական մանդատների թիվն ավելացավ՝ 37-ից 56: Խորհրդարանական մեծամասնության կողմից տրված պաշտոնական բացատրությունն այն էր, որ Նման Նախաձեռնությունը նպատակաուղղված է ուժեղացնելու քաղաքական կուսակցությունների դերը որոշումների կայացման գործընթացներում: Սակայն ընդդիմությունը, որը դեմ էր քվեարկել մեծամասնական մանդատների ավելացմանը, պնդում է, որ մեծամասնությունը դա արել է Նոր գումարման ԱԺ-ում իր գերակայությունն ապահովելու համար: Ընդդիմության առաջնորդները հայտարարում են, որ ընտրատեղամասերի գերակշիռ մասում ընտրությունների արդյունքների վրա կարելի է ազդել վարչական ռեսուրսներ կիրառելու միջոցով, քանի որ իշխող կուսակցությունը և նրա համախոհներն ուժեղ վերահսկողություն ունեն համայնքային և մարզային կառավարման կառույցների վրա:

## **Խմբակցություններ և խմբեր**

Խորհրդարանի հիմնական քաղաքական միավորներն են խմբակցություններն ու պատգամավորական խմբերը: Խմբակցությունները ստեղծվում են համամասնական ցուցակով ընտրությունների արդյունքների հիման վրա: Խմբակցություններ կարող են կազմել միայն այն կուսակցությունների ներկայացուցիչները, որոնք հավաքել են 5 տոկոսից ավելի ձայն: Մեծամասնական ընտրակարգով ընտրված ԱԺ պատգամավորները (անկախ նրանից՝ նրանք ընտրվել են որպես անհա՛տ, թե՛ կուսակցության կողմից առաջադրված թեկնածու), կարող են անդամակցել ցանկացած խմբակցության՝ կամավոր հիմունքներով: Մշտական հանձնաժողովներում տեղերը բաշխվում են խմբակցություններում ընդգրկված պատգամավորների թվի համամասնությամբ: Սա ապահովում է բոլոր մշտական հանձնաժողովների համապատասխան քաղաքական կազմը: ԱԺ-ի առնվազն 10 պատգամավոր կարող է ստեղծել պատգամավորական խումբ, որը կարող է լուծարվել սեփական նախաձեռնությամբ կամ ավտոմատ կարգով, երբ դրա անդամների թիվը դառնում է 10-ից պակաս:

## **Նստաշրջաններ և նիստեր**

Սահմանադրության 69-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ Ազգային ժողովի հերթական նստաշրջանները գումարվում են տարեկան երկու անգամ՝ գարնանային նստաշրջան, որն սկսվում է փետրվարի առաջին երկուշաբթիից և ավարտվում հունիսի երկրորդ չորեքշաբթի, և աշնանային նստաշրջան, որն սկսվում է սեպտեմբերի երկրորդ երկուշաբթիից և ավարտվում է դեկտեմբերի երկրորդ չորեքշաբթի: Հերթական նստաշրջանի նիստերը գումարվում են երկու շաբաթը մեկ (երեքշաբթիից չորեքշաբթի): Նիստերը դռնբաց են, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ ՀՀ նախագահի, մշտական որևէ հանձնաժողովի կամ ԱԺ պատգամավորի առաջարկությամբ ԱԺ-ն որոշում է գումարել դռնփակ նիստ: Արտահերթ նստաշրջան գումարվում

Է նախագահի որոշմամբ՝ կառավարության կամ ԱԺ պատգամավորների ընդհանուր թվի առնվազն մեկ երրորդի նախաձեռնությամբ, և չի կարող տևել վեց օրից ավելի (Հոդված 70): Կառավարության կամ ԱԺ պատգամավորների ընդհանուր թվի առնվազն մեկ երրորդի առաջարկությամբ ԱԺ նախագահը հրավիրում է մեկօրյա արտահերթ նիստ:

### **Հանձնաժողովներ**

Սահմանադրությունը նախատեսում է նաև ԱԺ մշտական և ժամանակավոր հանձնաժողովների ստեղծում (Հոդված 73): Օրենքների և որոշումների նախագծերի նախնական քննարկման, ինչպես նաև Ազգային ժողով համապատասխան եզրակացություններ ներկայացնելու համար ստեղծվում են վեց մշտական հանձնաժողովներ, իսկ առանձին օրենքների նախագծերի քննարկման կամ որոշակի կարևոր իրադարձությունների կամ փաստերի վերաբերյալ համապատասխան տեղեկություններ ներկայացնելու համար ստեղծվում են ժամանակավոր հանձնաժողովներ: «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» օրենքի (2002 թ.) 21-րդ հոդվածով նախատեսվում է ստեղծել «պետաիրավական», «ֆինանսավարկային, բյուջետային և տնտեսական» «արտաքին հարաբերությունների», «գիտության, կրթության, մշակույթի և երիտասարդության», «պաշտպանության, ազգային անվտանգության և ներքին գործերի» և «սոցիալական, առողջապահական և բնապահպանական» հարցերով մշտական հանձնաժողովներ: Հանձնաժողովների նախագահներն ընտրվում են ԱԺ-ի կողմից, իսկ փոխնախագահները՝ հանձնաժողովների կողմից, դրանց անդամների կազմից: ԱԺ հանձնաժողովները կարող են կազմակերպել հանրային լսումներ հանրապետական ու միջազգային կարևորության հարցերի շուրջ և հրավիրել բարձրաստիճան պետական պաշտոնյաների ու փորձագետների:

## **◀◀ Նախագահ և Ազգային ժողով**

Ազգային ժողովի և ՀՀ նախագահի հարաբերությունները կարգավորվում են ՀՀ Սահմանադրության 55-րդ (Նախագահի կողմից օրենքներ ստորագրելը, վերադարձնելը/վետո դնելը, ԱԺ-ի արձակելը), 57-րդ (Նախագահի պաշտոննանկ անելը), 58-րդ (Նախագահի հրաժարականն ընդունելը), 59-րդ (Հանրապետության նախագահի՝ իր լիազորությունների կատարման անհնարինության մասին որոշում ընդունելը) և 60-րդ (Նախագահի պաշտոնը թափուր մնալու դեպքում նախատեսված կարգավորումները) հոդվածներով: ՀՀ Սահմանադրության 89-րդ և 90-րդ հոդվածները նախատեսում են Կառավարության գործունեության ծրագրի և պետական բյուջեի նախագծի ներկայացում ԱԺ հաստատմանը, ինչպես նաև պետական բյուջեի հաստատման ընթացակարգեր, որոնք վերաբերում են ԱԺ-կառավարություն հարաբերությունների կարգավորմանը: Սահմանադրության 99-րդ (Սահմանադրական դատարանի ինը անդամից հինգի՝ ԱԺ կողմից նշանակելը) և 101-րդ (ԱԺ պատգամավորների առնվազն մեկ երրորդի կողմից Սահմանադրական դատարան դիմելը) հոդվածները վերաբերում են ԱԺ-ի և դատական իշխանության հարաբերություններին: 111-րդ և 112-րդ հոդվածները համապատասխանաբար սահմանում են ԱԺ-ի դերը սահմանադրական հանրաքվեի և օրենքների նախագծերը հանրաքվեի դնելու կարգավորումներում:

## **ԱԺ և գործադիր իշխանություն**

ԱԺ-ն կարող է լինել որոշումների կայացման գործընթացի արդյունավետ հենասյուն և հաջողությամբ նպաստել գործադիր իշխանության հավասարակշռմանը, եթե իրոք գործում է իր հիմնական օրենսդրական, ներկայացուցչական և վերահսկողական գործառույթներին համապատասխան: Ֆորմալ առումով ՀՀ Սահմանադրությունը տարանջատում է կառավարման համակարգի օրենսդիր ճյուղը մյուս ճյուղերից: Սակայն օրենքն ուժի մեջ է մտնում միայն այն ժամանակ,



երբ նախագահը ստորագրում է այն (տե՛ս հոդված 55): Սահմանադրությունը նաև վետոյի իրավունք է տալիս նախագահին, թեպետ պատգամավորների ընդհանուր թվի ձայների մեծամասնությամբ ԱԺ-ն կարող է ընդունել նախագահի կողմից վերադարձված օրենքը (տե՛ս հոդված 72): Այս ամենը կարելի է դիտարկել որպես նախագահին օրենսդիր իշխանությամբ անուղղակիորեն օժտելու միջոց:

Օրենսդիր և գործադիր իշխանությունների դե-ֆակտո տարանջատման ավելի լուրջ ձախողումն այն է, որ ԱԺ-ն, ըստ էության, հաճախ հանդես է գալիս որպես «ռետինե դրոշմակնիք» ԶԶ կառավարության կողմից ներկայացվող օրինագծերի մասով: Սահմանադրության 75-րդ հոդվածը սահմանում է, որ կառավարությունն ունի օրենսդրական նախաձեռնության իրավունք: Թեպետ ԱԺ-ն է որոշում՝ ընդունել թե չընդունել կառավարության ներկայացրած օրենքի նախագծերը, սակայն ԱԺ-ն սովորաբար կայացնում է դրական որոշում՝ առաջարկելով կատարել աննշան փոփոխություններ և լրացումներ: Վերջին տարիների վիճակագրությունը հստակ ցույց է տալիս, որ ընդունված օրենքների ճշող մեծամասնությունը ներկայացվում է կառավարության կողմից: 1999 թ. սեպտեմբերից մինչև 2003 թ. մայիսն ընկած ժամանակահատվածում նախորդ գումարման ԱԺ-ն ընդունել է 540 օրենք, որոնցից 412-ը ներկայացրել է կառավարությունը, իսկ 128-ը՝ ԱԺ պատգամավորները: Ընդ որում՝ նշված 128 օրենքից 82-ը ներկայացրել է իշխող խմբակցությունը, որը փաստացի ներկայացնում է կառավարությանը<sup>2</sup>:

Գործադիր իշխանությանը տրված նման օրինաստեղծ լիազորություններն օգտագործում են բարձրաստիճան պետական պաշտոնյաները՝ իրենց անձնական շահերի համար: Առկա են հստակ ապացույցներ, որոնք վկայում են, որ բարձրաստիճան

---

2 «Հայաստանի Հանրապետություն» օրաթերթ, N83 (3217), 2003 թվականի ապրիլ 30:

շատ պաշտոնյաներ, հատկապես՝ նախարարներ, չարաշահում են իրենց պաշտոնը՝ ուղղակիորեն (սակայն ոչ պաշտոնապես) ներգրավվելով տնտեսական գործունեության մեջ կամ դառնալով «տանիք» այլ գործարարների համար: Բնականաբար, նրանք հակված են ստեղծելու բարենպաստ իրավական միջավայր իրենց կամ իրենց «պաշտպանության» տակ գտնվող բիզնեսների համար: Գործադիր իշխանության կողմից ներկայացված բազմաթիվ տնտեսական և բիզնեսին առնչվող օրինագծերի ուսումնասիրությունը բացահայտում է, որ առկա է փոխկապակցվածություն մի կողմից այդ օրենքների ենթատեքստերի և մյուս կողմից՝ որոշ բարձրաստիճան պետական պաշտոնյաների հովանու ներքո գտնվող ֆինանսական, արդյունաբերական կամ առևտրային խմբերի ու կլանների որոշակի շահերի միջև:

#### **Վերահսկողության գործառույթ**

Օրենսդիր և գործադիր իշխանությունների լիազորությունների արդյունավետ տարանջատման ճախողումը ոչ միայն թուլացնում է խորհրդարանի օրենսդրական գործառույթներն ու ստեղծում կոռուպցիոն հևարավորություններ գործադիր իշխանության բարձրաստիճան պաշտոնյաների համար, այլև խաթարում է ԱԺ-ի մեկ այլ կարևոր դերակատարություն՝ գործադիր իշխանության գործունեության վերահսկողության իրականացում: Օրենսդիր իշխանության այս գործառույթն իրականացվում է ԱԺ-ի կողմից՝ կառավարության գործունեության ծրագիրը և պետական բյուջեն հաստատելու կամ չհաստատելու, կառավարությանը վստահություն կամ անվստահություն հայտնելու և Վերահսկիչ պալատի միջոցով պետական բյուջեի կատարումը վերահսկելու լիազորությունների միջոցով: «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» օրենքի 74-րդ, 76-րդ, 77-րդ և 84-րդ հոդվածներով ամրագրված այդ բոլոր դրույթները ֆորմալ առումով պահպանվում են:

Այդուհանդերձ, ստորև քննարկվող մի քանի պատճառով ԱԺ-ն սահմանափակված է իր վերահսկողական լիազորություններն

իսկապես իրականացնելու հարցում: Օրինակ՝ 1995 թ. հուլիսից, երբ Հայաստանում հաստատվեց գործող իրավասահմանադրական համակարգը, կառավարության անվտանգություն հայտնելու կամ կառավարության ծրագրերը չհաստատելու դեպքեր չեն եղել: ԱԺ-ն սովորաբար հաստատում է կառավարության ներկայացրած ծրագրերը՝ առանց լուրջ և լավ կազմակերպված քննարկումների: Իրավիճակն առանձնապես չի տարբերվում պետական բյուջեն հաստատելու ԱԺ-ի լիազորությունների մասով: Թեև եղել են բյուջեի երկարատև քննարկումների դեպքեր, ԱԺ-ն երբևէ չի մերժել բյուջեի որևէ առաջարկ<sup>3</sup>: Բացի դրանից՝ կառավարության կողմից տարբեր ծախսային հոդվածների մասով ԱԺ-ին կատարվող զիջումները ռազմավարական նշանակություն չունենին և հաճախ արտացոլում էին ներկայացված տնտեսվարողների կորպորատիվ շահերը:

Գործադիր իշխանության գործունեության նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու ԱԺ-ի գործառույթների անարդյունավետության վառ ցուցիչ է պետական ծախսերի որոշակի կատեգորիաների անկայությունը, որոնք ենթակա չեն հաստատման օրենսդիր մարմնի կողմից: Օրինակ, «Բյուջետային համակարգի մասին» ՀՀ օրենքի (1997 թ.) 18-րդ հոդվածով նախատեսվում է, որ տվյալ տարվա պետական բյուջեի մասին օրենքով կարող են նախատեսվել ֆինանսների և Էկոնոմիկայի նախարարության, հարկային տեսչության և մաքսային ծառայության աշխատակիցների համար այսպես կոչված «խրախուսման» ֆոնդեր (որոնք գոյանում են հավաքված պետական եկամուտներից): Եվ թեպետ, ընդհանուր առմամբ, բյուջեի ծախսերը գտնվում են օրենսդիր մարմնի վերահսկողության ներքո, սա կարող է հանգեցնել վերոնշյալ պետական կառույցների կողմից այդ ֆոնդերի չարաշահմանը:

---

3 1997 և 2000 թթ. պետական բյուջեն հաստատվել է հաջորդ բյուջետային տարվա սկզբից հետո, ինչը թույլատրվում է Սահմանադրությամբ, եթե ծախսերը կատարվում են նախորդ տարվա նույն ժամանակահատվածի բյուջեի համամասնություններով (Հոդված 76):

Նույն օրենքի 19-րդ հոդվածը կարող է առաջացնել ևս մեկ՝  
Էլ ավելի ուժեղ կոռուպցիոն հնարավորություն: Հոդվածով  
նախատեսվում է ստեղծել կառավարության պահուստային  
ֆոնդ՝ բյուջետային տարվա ընթացքում հնարավոր  
չնախատեսված պետական ծախսերը հոգալու համար: Հոդվածը  
միայն սահմանում է ֆոնդի առավելագույն մեծությունը  
(պետական բյուջեի ընդհանուր ծախսերի 5 տոկոսից ոչ ավելի)<sup>4</sup>  
միջոցների հատկացման լիազորությունները վերապահելով  
կառավարությանը և դրանով իսկ վերջինիս հնարավորություն  
տալով կայացնել չվերահսկվող կամայական որոշումներ:

### **Ընտրություններ**

Թե որքանով է ազատ ու արդար ԱԺ պատգամավորների  
ընտրությունը, հաջորդ հարցն է, որը սերտորեն կապված  
է այն հարցի հետ, թե որքան լավ են պատգամավորները  
ներկայացնում իրենց ընտրողներին և որքանով են հաշվետու  
նրանց, ինչը, իր հերթին, խիստ կարևոր խնդիր է Հայաստանում:  
Ձախողված ներկայացուցչությունը և հաշվետվողականության  
բացակայությունը ստեղծում են կոռուպցիոն ռիսկեր օրենսդիր  
մարմնի համար: Պատգամավորին հետ կանչելը կամ լրացուցիչ  
ընտրություններ նախաձեռնելու միջոցով նրան պաշտոնանկ անելը  
լայն ճանաչում ստացած կանխարգելիչ մեխանիզմներից մեկն է:

Կուսակցությունը լքող անդամների թվի նկատմամբ խիստ  
սահմանափակումների նախատեսումը կարող է դիտարկվել  
որպես մեկ այլ տարբերակ<sup>4</sup>: Միջազգային փորձից հայտնի է, որ

---

4 ԱԺ-ում կուսակցությունից համատարած հեռանալու մեկանգամյա դեպքը տեղի է ունեցել  
1998 թ. փետրվարին՝ կապված ՀՀ նախկին նախագահ Լևոն Տեր-Պետրոսյանի հրաժարականի  
հետ: Լևոն Տեր-Պետրոսյանի գլխավորած «Հայոց համազգային շարժում» կուսակցության՝ ԱԺ  
«Հանրապետություն» խմբակցության 60-ից ավելի պատգամավորներ հեռացան խմբակցությունից  
և միացան այլ խմբակցություններին ու խմբերին. «դասալիքների» ճնշող մեծամասնությունը  
միացավ «Երկրապահ» պատգամավորական խմբին, որի հետ փոխկապակցված էին Վազգեն  
Սարգսյանը (այն ժամանակ՝ պաշտպանության նախարար, իսկ հետո՝ վարչապետ), Ռոբերտ  
Զոչարյանը (նախկին վարչապետ և ներկայիս նախագահ) և Սերժ Սարգսյանը (Ազգային  
անվտանգության նախկին և ներկայիս պաշտպանության նախարար):

ինչպես իշխող, այնպես էլ ընդդիմադիր կուսակցությունները, բավականին հաճախ կաշառում են «դասավիքներին»: Այն անձինք, ովքեր հեշտությամբ կարող են լքել ընտրությունների ժամանակ իրենց ներկայացրած կուսակցությունը խորհրդարանի նոր մեծամասնությանը միանալու համար, իրականում պատասխանատվություն չեն կրում այդ կուսակցության ձախողման համար և, հետևաբար, այլևս հաշվետու չեն իրենց ընտրողներին: Նման մեխանիզմներ չեն նախատեսվում ո՛չ Սահմանադրությամբ, ո՛չ էլ համապատասխան օրենքներով, ուստի հանրությունը չունի ԱԺ պատգամավորներին պատասխանատվության կանչելու որևէ իրավական գործիք:

Կան մի շարք այլ մեխանիզմներ, որոնք կարող են նպաստել Հայաստանի օրենսդիր մարմնի գործունեության թափանցիկության և հաշվետվողականության խթանմանը: Դրանց թվում են շահերի բախումը կանխարգելող խիստ կանոնների սահմանումը, ԱԺ պատգամավորների եկամուտների և ակտիվների վերահսկողությունը, ազատ բանավեճերի պրակտիկայի կիրառումը: Փորձագետների կարծիքով և ըստ որոշ լրատվամիջոցների հրապարակումների՝ ԱԺ մանդատ ստանալու թեկնածուների հիմնական դրդապատճառներից մեկը անձեռնմխելիություն ստանալն է, որպեսզի հակաօրինական արարքի համար նրանք չենթարկվեն դատական հետապնդման: ՀՀ Սահմանադրության 66-րդ հոդվածը սահմանում է, որ ԱԺ պատգամավորը չի կարող կալանավորվել, դատական կարգով վարչական կամ քրեական պատասխանատվության ենթարկվել առանց Ազգային ժողովի համաձայնության:

Սովորաբար, աշխարհի շատ երկրներում գործող նման սահմանադրական դրույթը նպատակ ունի պաշտպանել օրենսդիր մարմնին հետապնդումներից, որոնք կարող են կիրառվել պատգամավորների նկատմամբ՝ պետական պաշտոնյաների կամ խոշոր գործարարների ապօրինի և/կամ ոչ պատշաճ վարքագիծը բացահայտող նրանց ելույթների, փաստարկների և գործողությունների համար: Սակայն

այս խնդիրը դառնում է կրիտիկական, երբ ԱԺ-ում աճում է խոշոր գործարար պատգամավորների թիվը (ովքեր, ըստ մամուլի, հաճախ ընտրվում են ձայներ գնելով, ընտրական հանձնաժողովների անդամներին կաշառելով և այլն): ԱԺ մանդատ ստանալուց հետո նրանցից շատերը հազվադեպ են հայտնվում ԱԺ շենքում՝ օրինաստեղծ գործընթացներում ակտիվ դերակատարություն ունենալու նպատակով: Այդուհանդերձ, անհրաժեշտության դեպքում նրանք օրենսդիր մարմնում ակնհայտորեն ներկայացնում են իրենց անձնական կամ տնտեսվարողների կորպորատիվ շահերը, այլ ոչ թե իրենց ընտրողների շահերը: Այս առումով հատկապես կարևորվում է շահերի բախման խիստ կանոնների սահմանումը, որը կկանխի այն օրենքների լոբբինգը, որոնք նպաստավոր պայմաններ են ստեղծում որոշ գործարար խմբերի համար՝ մյուսների հաշվին: Եկամուտների և ակտիվների մոնիթորինգը ԱԺ պատգամավորների մասնավոր շահերը և նրանց կապերն այլ բիզնեսների հետ բացահայտելուն ուղղված ևս մեկ արդյունավետ մեխանիզմ է:

ՀՀ Սահմանադրությունը նախատեսում է խոսքի և կարծիք արտահայտելու ազատությունը երաշխավորող դրույթներ (տե՛ս հոդված 24): ԱԺ-ում ազատ քննարկումները (կարծիքների ազատ արտահայտումը) հատուկ պաշտպանող լրացուցիչ դրույթը ներառված է 66-րդ հոդվածում, որը սահմանում է, որ ԱԺ պատգամավորը չի կարող հետապնդվել կամ պատասխանատվության ենթարկվել իր կարգավիճակից բխող արարքների համար, այդ թվում՝ ԱԺ-ում հայտնած կարծիքների համար, եթե այդպիսի կարծիքները չեն պարունակում զրպարտություն կամ վիրավորական արտահայտություններ: Միաժամանակ, ԱԺ պատգամավորը կարող է հետապնդվել, եթե նա իր կարծիքը հայտնի ԱԺ-ից դուրս: Սա կարող է կամայական որոշումների տեղիք տալ առ այն, թե ներկայացված կարծիքներն արդյոք պարունակու՞մ են զրպարտություն կամ վիրավորական արտահայտություններ, թե՛ ոչ: Սահմանադրական դրույթի նման թերությունը վկայում է իր կարծիքն ազատ արտահայտելու

ամնչությամբ ԱԺ պատգամավորի անձեռնմխելիության հարցը հստակեցնելու անհրաժեշտության մասին:

### **Օրենսդիր մարմնի հասանելիություն**

Հանրության համար օրենսդիր մարմնի հասանելի լինելը ուժեղ ցուցիչ է այն բանի, թե որքանով է ժողովրդավար և թափանցիկ կառավարման ողջ համակարգը: Նման հասանելիության ապահովման հիմնական գործիքը ազատ ու արդար ընտրությունների և այդ կերպ ԱԺ-ում հասարակության բոլոր խմբերի և խավերի լիարժեք ներկայացվածության ապահովումն է: Կան մի շարք այլ մեխանիզմներ, որոնք միտված են խթանելու հանրության մասնակցությունը օրինաստեղծ գործընթացներում: Մասնավորապես, ԱԺ-ն պետք է հանրությանը տեղեկացնի իր ընթացիկ գործունեության մասին: Սա թույլ կտա բոլոր շահագրգիռ կողմերին արտահայտել իրենց կարծիքը և մեկնաբանել քննարկվող օրենքները նախքան ԱԺ-ի կողմից դրանց ընդունումը:

Սովորաբար, ՉԼՄ-ները լայնորեն լուսաբանում են ԱԺ նիստերը, հատկապես հանրային տպագիր լրատվամիջոցների և հեռուստաալիքների միջոցով, ինչպիսիք են «*Հայաստանի Հանրապետություն*» օրաթերթը, Հանրային հեռուստաընկերությունը և Հանրային ռադիոն, որոնք մանրամասն լուսաբանում են նիստերի ժամանակ տեղի ունեցող քննարկումները: ԱԺ ընդունած բոլոր օրենքներն ու որոշումները հրապարակվում են «*Պաշտոնական տեղեկագիր*» ամսագրում, որը սովորաբար լույս է տեսնում ամիսը երկու անգամ: Պաշտոնական տեղեկագրի հրատարակումը սկսվել է 1997 թ. հունվարից, ուստի ԱԺ-ի կողմից ավելի վաղ ընդունված օրենքներն ու որոշումները հրապարակվում էին ամիսը երկու անգամ հրատարակվող ԱԺ տեղեկագրում: Այսօր ԱԺ-ն ունի իր պաշտոնական կայքը ([www.parliament.am](http://www.parliament.am)) երեք լեզվով՝ հայերեն, անգլերեն և ռուսերեն, որը պարունակում է համապատասխան նորությունների և իրադարձությունների

մասին տեղեկություններ, ԱԺ պատգամավորների կենսագրական տվյալներ, խմբակցությունների, պատգամավորական խմբերի և մշտական հանձնաժողովների մասին տեղեկատվություն, ինչպես նաև ընդունված օրենքների ու որոշումների հրապարակումներ:

Չնայած դրան՝ միջին քաղաքացիների և քաղաքացիական հասարակության խմբերի համար իրենց հետաքրքրող որոշակի տեղեկատվության փաստացի հասանելիությունը նույնքան սահմանափակ է ԱԺ-ում, որքան պետական հաստատությունների մեծ մասում: ԱԺ-ից տեղեկատվություն/ փաստաթղթեր ստանալու հասանելիությունը կարգավորվում է «Քաղաքացիների առաջարկությունները, դիմումները և բողոքները քննարկելու կարգի մասին» ՀՀ օրենքով (1999 թ.) և 2002 թվականին ընդունված «Ազգային ժողովի աշխատակազմում պետական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի որոշ դրույթներով: Նման սահմանափակումը պայմանավորված է անկատար օրենսդրությամբ, վատ իրավակիրառական պրակտիկայով, հաճախորդամետ մոտեցման, տեխնիկական և մարդկային կարողությունների բացակայությամբ և այլն:

Բացի դրանից՝ թեև արձանագրվել են համագործակցության որոշ դեպքեր, ԱԺ-ն չունի կանոնավոր հանրային լուսմներ հրավիրելու և գիտնականներին, անկախ փորձագետներին ու ՀԿ-ներին օրինաստեղծ գործընթացներում ներգրավելու պրակտիկա, ինչպես նախատեսված է «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» օրենքով: Քաղաքացիական հասարակության մասնակցությունը հիմնականում սահմանափակվում է հասարակական լուսմներին երբեմն մասնակցելով, օրենքների մշակման գործընթացում հազվադեպ համագործակցելով և շահագրգիռ խմբերի ու ՀԿ-ների նախաձեռնած որոշ լոբբիստական գործողություններով: Մասնակցային մեխանիզմների բացակայության խնդիրը պետք է հղել նաև կառավարությանը՝ հաշվի առնելով այն իրողությունը, որ Հայաստանում վերջինս ավելի շատ օրենսդրական լիազորություն է իրականացնում, քան ԱԺ-ն (տե՛ս վերևում):



## **Ընտրողների հետ հարաբերություններ և հաղորդակցում**

Ազգային ժողովի ընդհանուր գործունեությունը նախատեսում է ընտրողների հետ հաղորդակցում: Նախատեսում է, որ պատգամավորները պետք է հանդիպեն քաղաքացիների հետ, հանդիպումներ կազմակերպեն իրենց ընտրատարածքում, ուսումնասիրեն և քննության ուղարկեն ընտրողներից ստացված բողոքները: Տեղական ինքնակառավարման մարմինները պարտավոր են ընտրողների ընդունելության համար պատգամավորին տրամադրել կահավորված սենյակ՝ տվյալ պատգամավորի ընտրատարածքում: Գործնականում, ԱԺ պատգամավորները բավարար չափով չեն գնահատում կամ կարևորում իրենց կողմից ներկայացվող մարդկանց ու խմբերի հետ հաղորդակցվելու գործում իրենց դերը: Ռազմավարական ընտրողների սպասարկման գործելակերպեր իրականացնելու նպատակով՝ համամասնական կարգով ընտրված ԱԺ պատգամավորները պետք է մեծապես հիմնվեն իրենց կուսակցությունների և խմբակցությունների ներքին կազմակերպական աշխատանքների վրա: Ցավոք, հայաստանյան քաղաքական կուսակցությունները դեռևս չեն ստեղծել այն կապը, որը գոյություն ունի ընտրողների հետ հաղորդակցվելու ռազմավարության և ընտրություններում հաղթելու (կամ պարտվելու) միջև:

Հայաստանի ընտրական համակարգը մեծապես ազդում է խորհրդարանի պատգամավորների կողմից իրենց ընտրողներին սպասարկելու ձևի վրա: Ինչպես նշվում է Առաջարկ ներկայացնելու հրավերում (RFP), պատգամավորներն ընտրվում են խառը ընտրական համակարգով՝ մեծամասնական (կամ միամանդատ մեծամասնական ընտրատարածքներից՝ «first past the post districts») և համամասնական (համամասնական ներկայացուցչության վրա հիմնված կուսակցությունների փակ ցուցակներ) ընտրակարգերով: Ընտրողներին հաշվետու լինելու մեխանիզմները նվազ հստակ են համամասնական ընտրակարգով ընտրված պատգամավորների մասով, ովքեր

կուսակցության ցուցակում իրենց դիրքի համար հիմնականում պարտական են քաղաքական կուսակցության ապարատին:

Կարծում ենք՝ անհրաժեշտ է.

1. Բարելավել խորհրդարանական խմբակցությունների և պատգամավորական խմբերի գործունեությունը, ինչպես նաև բարելավել նրանց ինտեգրումը քաղաքական կուսակցությունների հաղորդակցման ռազմավարություններում՝ ընտրությունների միջև ընկած ժամանակահատվածում:
2. Բարելավել հաղորդակցումը ինչպես ֆորմալ, այնպես էլ ոչ ֆորմալ շահակիրների և ժողովրդագրական խմբերի հետ, ինչպիսիք են կանայք, տարեցները, ֆերմերները, արհմիությունների անդամները և ընդհանուր շահեր ունեցող այլ խմբեր:

**Ազգային ժողովի մասին և ԱԺ-ից ստացվող տեղեկատվության հասանելիություն**

Ազգային ժողովը մնում է «փակ» հաստատություն: Հայերը, ովքեր ցանկանում են, որ հանրային քաղաքականության գործընթացը հասանելի լինի իրենց համար, հիմնականում չեն հասնում հաջողության, քանի որ նրանց ջանքերն «արգելափակվում» են խոչընդոտների լայն շրջանակով: Խորհրդարանի աշխատանքների, գործունեության, քննարկումների և օրենքների նախագծերի մասին տեղեկատվությունը հետևողական չէ կամ չի տրամադրվում ժամանակին: Քաղաքացիների, շահագրգիռ խմբերի և այլոց կողմից ԱԺ այցելելությունների թիվը՝ որպես հաստատություն, որը կենտրոնական դեր է կատարում ժողովրդավարական բանավեճեր ու քաղաքական երկխոսություն նախաձեռնելու գործում, շատ փոքր է: Երբ քաղաքացիները որևէ պատճառով այցելում են ԱԺ, նրանք անցնում են չափազանց խիստ անվտանգության ընթացակարգերով, որոնք միտված չեն խրախուսելու այցելությունները և ստեղծում են «անմատչելիության» միջավայր:

ԱԺ-ի հասարակայնության հետ կապերի վարչությունը պետք է կարևոր դեր կատարի օրենսդիր մարմնի ընդհանուր թափանցիկության և բաց լինելու խթանման գործում: Ինչպես ցանկացած երկրում, վարչության առաջնային դերը պետք է լինի հանրությանը, լրատվամիջոցներին և պատգամավորներին Ազգային ժողովի առօրյա աշխատանքի և գործունեության մասին տեղեկատվություն տրամադրելը: Վարչության պետի պատասխանից այն հարցին, թե վարչությունն ինչ կարևոր դեր կարող է ունենալ ԱԺ-ի և նրա գործունեության խթանման գործում, թվում էր, որ նա ավելի շատ զբաղված է պատգամավորներին ուղղակիորեն (այն է՝ միայն այն դեպքում, երբ նրանք խնդրում են) վարչական ծառայություններ մատուցելու համեմատաբար նեղ գործառույթով, ինչպիսին է, օրինակ, մամուլի ասուլիսների կազմակերպումը:

Օրենքների և կանոնակարգերի փոփոխությունների մասին տեղեկատվությունը չի շրջանառվում այն մարդկանց շրջանում, ովքեր ունեն դրա կարիքը: Անկախ նրանից, թե ԱԺ-ն որքանով է պատրաստ թափանցիկ աշխատելու, հանրության համար տեղեկատվության հասանելիությունն ապահովող հուսալի իրավական հիմքի ստեղծումը ևս կարևոր է:

## Հավելված 6

### Պենդերային մեյնսթրիմինգի գործիքների վերաբերյալ դեպքի ուսումնասիրություն. կանանց և առաջնորդության խթանում

Տղամարդկանց և կանանց հավասար մասնակցությունը տնտեսական ու հանրային կյանքում ամրապնդում է տնտեսական աճը, արդար կառավարումը և հասարակության վստահությունը որոշումների կայացման բոլոր մակարդակներում:

Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպությունը (ՏՀԶԿ/OECD) նշում է, որ երբ պետական քաղաքականություն սահմանող անձինք (տղամարդ և կին) ավելի շատ են ներկայացնում այն հասարակություններին, որոնց իրենք ծառայում են, նրանք ավելի մեծ հանրային վստահություն են վայելում և ավելի շատ են կենտրոնանում այնպիսի խնդիրների վրա, ինչպիսիք են մարդկային զարգացումը, գենդերային բռնությունը և հանրային ծառայությունների մատուցումը: Ուստի անհրաժեշտ են տղամարդ և կին առաջնորդներ: Առաջնորդն այն անձն է, որն ազդում է մի խումբ մարդկանց վրա՝ աշխատել նպատակին հասնելու համար, խրախուսում է նրանց, ինչպես նաև ոգեշնչում է մյուսներին գործել միաժամանակ՝ ուղղորդելով նրանց գործելակերպը: **(Ծանոթագրություն դասընթացավարների համար.** դուք կարող եք վարժության միջոցով բացահայտել լավ առաջնորդի որակները/ հատկությունները):

Առ այսօր կանանց համար պետական ղեկավար պաշտոնների հասանելիությունը, լինի քաղաքականության, իրավաբանության, մասնավոր կամ ակադեմիական ոլորտում, մնում է խուսափողական ամբողջ աշխարհում՝ չնայած կանանց հզորացնելու և ղեկավար պաշտոններում նրանց

տեսնելու տարբեր միջոցառումներին: Նման իրավիճակ է նաև  
Հայաստանում:

ՀՀ յոթերորդ գումարման՝ մոտ 2019-2021 թթ. ժամանակաշրջանն  
ընդգրկող Ազգային ժողովի 132 պատգամավորից միայն 29-ն  
էին կանայք (մոտ 22%): Աժ փոխնախագահներից մեկը կին էր:  
2021 թվականի դրությամբ կառավարության 12 նախարարից  
ընդամենը մեկն էր կին (ՀՀ առողջապահության նախարար):  
41 փոխնախարարից միայն 8-ն էին կին: 502 համայնքից միայն  
ինն են ղեկավարում կանայք: 502 համայնքից 282-ի ավագանու  
կազմում կին անդամ չկար: Ընդհանուր թվով 3784 ավագանու  
անդամից միայն 371-ն են կանայք (9.8%): Խոշորացված 5  
համայնքից միայն մեկն է կին ղեկավարում:

Վերոհիշյալ վիճակագրությունից ակնհայտ է դառնում, որ  
Հայաստանում կանայք դեռևս չեն հասել իրենց ամբողջ ներուժի  
լիարժեք ներդրմանը ղեկավար պաշտոններում:

Մենք հաճախ ենք լսում, որ առաջնորդության ձգտման մեջ  
կանայք հասել են «ապակե առաստաղին», կամ, ինչպես գրել  
են Իզլին և Զարլին (2010 թ.), Նրանք բախվում են «պատին»  
և (կամ) «լաբիրինթոսին», որը դադարեցնում է Նրանց  
առաջխաղացումը: Որպես պետական քաղաքականության  
մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգի մաս՝ կարևորվում է կանանց  
առաջնորդության խթանումը, ինչպես նաև Նրանց համար  
դրական և հնարավորությունն ընձեռող միջավայր ստեղծելը,  
որպեսզի կանայք կարողանան զարգացնել ու կիրառել իրենց  
առաջնորդական որակները:

Ինչպե՞ս է հնարավոր հետամուտ լինել այդ նպատակին:  
Հասարակության մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգի լավ գործիքներ  
են գենդերային հավասարության թեմաներով դասընթացները  
կամ գենդերային հավասարության/կանանց առաջնորդության  
վերաբերյալ իրազեկության բարձրացման քարոզարշավները:  
Երկուսն էլ պահանջում են գենդերային վերլուծության  
իրականացում:

## **Ուսուցողական դասընթացներ**

Կանանց և տղամարդկանց համար գենդերային հավասարության թեմայով դասընթացների կազմակերպումը կանանց առաջնորդությունը խթանելու հիանալի գործիք է: Գենդերային հավասարության թեմայով դասընթացը տրանսֆորմատիվ գործընթաց է, որի նպատակն է տրամադրել գիտելիքներ, մեթոդներ ու գործիքներ, որոնց միջոցով հնարավոր է զարգացնել հմտությունները և փոխել տղամարդկանց ու կանանց վերաբերմունքն այդ հիմնախնդրի նկատմամբ:

Դասընթացն օգնում է կանանց և տղամարդկանց՝ հասկանալ այն դերը, որը գենդերը կատարում է իրենց առօրյա կյանքում, ինչպես նաև ձեռք բերել ու ամրապնդել գենդերային հավասարության խթանման համար անհրաժեշտ գիտելիքներ ու հմտություններ: Նման դասընթացը պետք է անցկացնի գենդերային հարցերով փորձագետը:

Գենդերային զգայունությունը խթանող դասընթացի և (կամ) իրազեկության բարձրացման քարոզարշավի ընթացքում քննարկման ենթակա հիմնախնդիրները ներկայացվում են ստորև:

### **Գենդերային կարծրատիպեր**

Գենդերային կարծրատիպերն ու նախապաշարմունքները մեծ ազդեցություն ունեն համապատասխան հասարակություններում կարծիքների ձևավորման վրա: Դրանցից է, օրինակ, «կանայք չունեն առաջնորդ լինելու/որոշում կայացնելու/քաղաքական գործիչ դառնալու համապատասխան որակներ»: Եթե, այդուհանդերձ, կանանց հաջողվում է ցույց տալ, որ իրենք ունեն առաջնորդ դառնալու կարողություն, ապա «հակառակորդները» առաջ են բերում մեկ այլ փաստարկ, օրինակ՝ «կանայք պետք է հոգ տանեն ընտանիքի համար»: Շատ կանայք հրաժարվել են իրենց ձգտումներից և կարիերայից այն հանգամանքի

բերումով, որ իրենք ապրում են ավանդական/հայրապետական մշակույթում: Դասընթացների ընթացքում կարևոր է բացել ու քննարկել այս թեման մասնակիցների հետ, ինչպես նաև քննարկել, թե ինչպես կարելի է մարտահրավեր նետել գենդերային կարծրատիպերին և լուծել այդ խնդիրները:

***Վարժություն.*** *բացահայտեք և քննարկեք ձեր երկրում առավել տարածված գենդերային կարծրատիպերը:*

### **Հավասար հնարավորություններ**

Կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձի տարբերությունը (գենդերային աշխատավարձի ճեղքվածք) շարունակում է մնալ մարտահրավերներից մեկը: Շատ երկրներում նույն աշխատանքի համար կանայք ավելի քիչ են վարձատրվում, քան տղամարդիկ: Աշխատավայրում խտրականությունը կարող է դրսևորվել նաև այլ ձևերով, օրինակ՝ կանանց անհավասար ներկայացվածության մակարդակ գործադիր պաշտոններում, կարիերայի առաջխաղացման անհավասար հնարավորություններ, սեռական ոտնձգություններ և այլն:

Քաղաքականությունները, ի թիվս այլ նպատակների, պետք է խրախուսեն ընկերություններին, հաստատություններին կամ կազմակերպություններին, որպեսզի նրանք ստեղծեն կին աշխատողների և նրանց տղամարդ գործընկերների համար հավասար կարգավիճակ ապահովող պայմաններ ու մթնոլորտ: Աշխատավայրում պետք է բացառվեն գենդերային հիմքով խտրականության դեպքերը:

**Մի քանի առաջարկ, թե ինչպես ստեղծել հավասար հնարավորություններ տղամարդկանց ու կանանց համար բիզնեսի ոլորտում**

- Անհրաժեշտ է խթանել կանանց կարիերայի առաջխաղացումը և վերահսկել նրանց առաջընթացը:

- Աշխատանքի ընդունման գործընթացները պետք է խթանեն, որպեսզի երկու գենդերների ներկայացուցիչներն էլ որոնեն բոլոր տեսակի աշխատանքներ:
- Աշխատողների (տղամարդ և կին) պոտենցիալ տաղանդը պետք է ճանաչվի, և կանայք պետք է լիովին դիտարկվեն որպես տաղանդավոր/շնորհալի անհատներ, որոնք կարող են դառնալ բիզնես առաջնորդներ:
- Կանանց և տղամարդկանց պետք է առաջարկել ուսուցման/վերապատրաստման հավասար հնարավորություններ:
- Կանանց պետք է տրվեն տղամարդկանց հետ հավասար հնարավորություններ՝ բիզնեսի կառավարման, ղեկավարման և առաջնորդության փորձ ձեռք բերելու առումով:

**Վարժություն.** *Խրախուսեք մասնակիցներին՝ կիսվել աշխատավայրում գենդերային խտրականության իրենց փորձով:*

### **Հավասարակշռություն աշխատանքային և ընտանեկան կյանքի միջև**

Աշխատող շատ կանանց դիմակայող մարտահրավերներից մեկն այն է, թե ինչպես պահպանել հավասարակշռություն ընտանեկան ու աշխատանքային կյանքի միջև: Չկարողանալով հաղթահարել այդ երկու իրականություններով պայմանավորված սթրեսը՝ որոշ կանայք թողնում են աշխատանքը, որպեսզի հոգան ընտանիքի կարիքները: Բոսնիա և Հերցեգովինայում կանանց հետ աշխատանքների շրջանակում իրականացված հարցման արդյունքները ցույց տվեցին, որ հարցված կանանց մեծ մասը համարում է, որ ընտանեկան, ներառյալ՝ տնային տնտեսության վարման, պարտականությունները կարող են խոչընդոտել իրենց կարիերայի զարգացմանը: Այս խնդրի լուծման բանալին



ամուսնու կամ զուգընկերոջ աջակցությունը և օգնությունն են՝ տնային պարտականությունները բաշխելու և դրանք միասին կատարելու առումով: Չրուցակիցներից մեկը մեկ այլ կին մասնակցի խորհուրդ տվեց, որ նա բաժանվի իր ամուսնուց, քանի որ վերջինից որևէ աջակցություն չի ստանում տնային գործերի կատարման հարցում: Մինչդեռ ինդրի լուծումը «լավ կազմակերպումն է»: ընտանիքի անդամների (ներառյալ՝ կնոջ և ամուսնու) միջև տնային պարտականությունների բաշխումը կարող է լուծում դառնալ տվյալ անձի կյանքում կարճաժամկետ կտրվածքով, և «ընտանեկան մոդելի» փոփոխությունը պետք է դառնա քաղաքականության գերակայություն՝ հաշվի առնելով գենդերային հավասարության խթանումը հանրային ու անձնական կյանքում:

Աշխատանքային գրաֆիկի ճկունությունը, ինչպիսին է որոշակի օրերին աշխատողներին հեռավար աշխատելու հնարավորության տրամադրումը, բավականին լավ գործիք է աշխատանքային և ընտանեկան կյանքի միջև ավելի լավ հավասարակշռության պահպանմանը նպաստելու համար: Օրինակ՝ Ֆրանսիայում յուրաքանչյուր կին կամ տղամարդ կարող է ազատ օր վերցնել չորեքշաբթի, քանի որ այդ օրը դպրոցներն ու մանկապարտեզները չեն աշխատում: Աշխատանքային շաբաթը 35 ժամ սահմանելը նույնպես ավելի մեծ ճկունություն է տալիս:

### **Գենդերային հավասարությունը կարգավորող օրենսդրություն**

Գենդերային հավասարությունը մարդու իրավունքների անքակտելի և ժողովրդավարական հասարակության հիմնարար մասն է: Խոչընդոտները վերացնելու և գենդերային հավասարություն հաստատելու համար մշակվում են օրենքներ, որոնք ամրագրում են կանանց ու տղամարդկանց հավասար իրավունքներն ու հնարավորությունները օրենսդրորեն և քաղաքականություններում՝ ընտանիքներում, համայնքներում

և լայն հանրության շրջանակներում՝ ռեսուրսների ու ծառայությունների հավասար մատչելիությունն ապահովելու նպատակով:

Գենդերային հավասարությունն ապահովող օրենսդրությունը պետք է նպատակաուղղվի՝

- կանանց համար հավասար քաղաքական ու տնտեսական իրավունքների սահմանմանը, ինչպիսիք են ընտրելու և ընտրվելու իրավունքը, հավասար աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրություն ստանալու իրավունքը և այլն.
- գործարար կամ կորպորատիվ քաղաքականություններում կանանց հավասար կարգավիճակի ապահովմանը: Օրինակ՝ աշխատանքի ընդունման, վերապատրաստման, առաջխաղացման և կատարողականի գնահատման գործընթացներում կանայք պետք է դիտարկվեն հավասար հիմունքներով: Կազմակերպությունները պետք է տրամադրեն հղիության կամ ընտանիքի հիվանդ անդամի ինամքի որոշակի ժամկետով արձակուրդներ.
- կանանց համար ինչպես ընդհանուր, այնպես էլ մասնագիտական կրթության, պետական ու մասնավոր ծառայությունների հասանելիության ապահովմանը.
- ապահով սոցիալական միջավայրի ստեղծմանը, որտեղ կանայք զերծ կլինեն իրենց ֆիզիկական ու մտավոր բարեկեցության հանդեպ վախից կամ սպառնալիքներից.
- կանանց հզորացմանը, որպեսզի նրանք կարողանան պայքարել ընտանեկան բռնության ցանկացած դրսևորման դեմ և անվտանգ ընտանեկան կյանք վարեն:

Իշխանությունները պետք է վերացնեն այս բացերը, որպեսզի ապահովեն ու խթանեն կանանց փաստացի (դե ֆակտո) հավասարությունը բոլոր ասպարեզներում:

## **Հարցեր**

*Ինչու՞ են կանայք դեռ զգալիորեն քիչ ներկայացված  
Չայաստանում հանրային կյանքում:*

*Ի՞նչ է հարկավոր, որպեսզի կանայք հզորանան և կարողանան  
առաջնորդել հանրային կյանքում:*

*Որո՞նք են քաղաքականության մեջ կանանց մասնակցության  
և ինքնադրսևորման հիմնական խոչընդոտները: Ո՞րն է  
կառավարության և քաղաքական կուսակցությունների դերը այս  
բացը լրացնելու գործում:*

## Հավելված 7

### **Դեպքի ուսումնասիրություն. կանանց հպորացում գյուղական բնակավայրերում**

Տեղական ու համայնքային մակարդակից մինչև կառավարման բարձրագույն օղակներ՝ կանայք հաճախ թերի են ներկայացված ղեկավար պաշտոններում, որոշումների կայացման ժամանակ նրանց ձայնը հաշվի չի առնվում, և նրանք անտեսվում են որպես ընտրագանգված:

Գյուղական բնակավայրերում կանանց առջև հաճախ ծառանում են նաև լրացուցիչ մարտահրավերներ: Սոցիալ-տնտեսական դժվարությունները, նաև՝ քաղաքական կյանքին չմասնակցելը նրանց համար շատ իրական խնդիրներ են: Այդուհանդերձ, կանանց վիճակն ամենևին էլ անհույս չէ: Մի քանի ուսումնասիրության արդյունքները ցույց են տալիս, որ գյուղաբնակ կանայք կարող են զգալի դեր կատարել տնտեսական, բնապահպանական ու սոցիալական ոլորտներում նշանակալի կայունություն և ինքնաբավությունն ապահովելու գործում:

Չարցը, որ պետք է տալ, այն է, թե ո՞րն է խնդիրը: Ամբողջ աշխարհում գյուղաբնակ կանայք ունեն ցածր կրթական մակարդակ և աշխատանքի քիչ հնարավորություններ, չունեն ռեսուրսներ ու համարժեք միջոցներ, առողջապահական ծառայությունները հասանելի չեն կամ սահմանափակ են. այս ամենը հանգեցնում է տնտեսական կախվածության և այլ հետևանքների: Գյուղաբնակ կանանց հզորացումը կարևոր է ոչ միայն նրանց, այլև նրանց ընտանիքների ու համայնքների բարեկեցության, ինչպես նաև ընդհանուր տնտեսական արտադրողականության բարձրացման համար՝ հաշվի առնելով

ամբողջ աշխարհում կանանց մեծ ներկայացվածությունը գյուղատնտեսական աշխատուժի մեջ:

Գյուղատնտեսությունը սովորաբար ապրուստի հիմնական աղբյուրն է գյուղական շրջաններում, որտեղ կանայք մասնակցում են այդ գործունեության բոլոր շղթաներում: Ընտանեկան ագարակներում կանանց աշխատանքը հաճախ չի վարձատրվում: Նրանք կարող են չունենալ սեփականության իրավունք: Ֆինանսական առումով կանայք կարող են կախված լինել իրենց ամուսիններից, ինչն ընտանեկան բռնության ու շահագործման ավելի լուրջ ռիսկեր է առաջացնում: Ֆինանսական կախվածությունը և ընտանեկան մեկուսացման ու բռնության նկատմամբ խոցելիությունը շատ կանանց համար ստեղծում է աղքատության արատավոր շրջան:

Դիտարկելով հնարավոր լուծումները՝ առաջ գնալու լավագույն միջոցն այդ կանանց համար հնարավորությունների ստեղծումն է ինչպես սոցիալ-տնտեսական ու քաղաքական հզորացման, այնպես էլ առաջնորդության խթանման միջոցով: Կանանց ղեկավար պաշտոնների նշանակելը նպաստում է զարգացման արագացմանը՝ միաժամանակ իրականացնելով նրանց հզորացման ծրագրեր:

Այդպիսի ծրագրերը պետք է ստանան կառավարության աջակցությունը, որպեսզի մշակվեն ու կիրարկվեն հավասար իրավունքներ, հնարավորություններ ու մասնակցություն խթանող օրենքներ և քաղաքականություններ այնպես, որ գյուղաբնակ կանայք կարողանան օգտվել առևտրի ու ֆինանսավորման հնարավորություններից, իրացնել իրենց արտադրանքը և գործուն մասնակցություն ունենալ ներառական տնտեսական աճի գործընթացներում: Այդ նպատակով նրանց համար պետք է կազմակերպվեն մասնագիտական հմտությունների ուսուցողական դասընթացներ կամ տրամադրվեն բիզնես գաղափարների իրականացման հնարավորություններ, որպեսզի նրանք կարողանան սկսել, կառավարել, զարգացնել ու ընդլայնել

իրենց բիզնեսը: Հզորացման համար նրանց անհրաժեշտ կլինեն նաև այլ գիտելիքներ, եթե հարցը վերաբերում է քաղաքական որոշումների կայացմանը, այն է՝ սովորել, թե ինչպես և ում օգտին քվեարկել, ինչպես որոշում կայացնել և ապահովել, որ որոշումներ կայացնելիս կանայք անկախ ու ազատ գործեն:

## **Դեպք 1**

Պատերազմի ավարտից հետո Բոսնիա և Հերցեգովինայի հյուսիս-արևմուտքում գտնվող մի քաղաքում շատ փախստականներ վերադարձան տուն: Տղամարդիկ զբաղված էին տների վերակառուցմամբ. շատ բաների համար նրանց գումար էր անհրաժեշտ: Կանայք օգնում էին տղամարդկանց. նրանք ցանկանում էին ավելի բարեկեցիկ կյանք ունենալ:

Համագործակցելով «Բարեկամության կամուրջներ» գերմանական ՀԿ-ի հետ՝ նշված քաղաքապետարանը յուրաքանչյուր գյուղական տնտեսությանը տրամադրեց մեկ տրակտոր: Այնուհետև տեղական իշխանություններն աշխատանքներում ներգրավեցին երկու գյուղատնտեսի, որոնք մրգերի արտադրության թեմաներով ուսուցողական դասընթացներ կազմակերպեցին գյուղաբնակ կանանց համար: Մի քանի տարի անց այդ կանանց հաջողվեց ստանալ բարձր որակի և մեծ քանակությամբ արտադրանք, որը հիմնականում իրացվում էր Բոսնիա և Հերցեգովինայի սահմաններից դուրս: Քաղաքապետարանը կանանց համար կազմակերպեց նաև այլ ուսուցողական դասընթացներ: Արդյունքում այդ կանայք սկսեցին առաջնորդել տարբեր ոլորտներ: Ներկայումս այդ շրջանը շատ հարուստ է, ունի նոր ենթակառուցվածքներ, հանրային տրանսպորտ, լավ ճանապարհներ, դպրոց և շուկա, հացաբուլկեղենի արտադրամաս և խանութ, այլ ծառայություններ: Այդ ձեռներեց կանանց շնորհիվ շրջանը կայուն զարգացում ունեցավ, միգրացիան էապես կրճատվեց, այնինչ այդպես չէ երկրի այլ շրջաններում:

## **Դեպք 2**

Բոսնիա և Հերցեգովինայի գյուղական շրջանների համայնքային խորհուրդների կազմում կանայք գրեթե ընդգրկված չէին: Այդ խորհուրդներում կանանց ներգրավվածության մակարդակը բարձրացնելու նպատակով մշակվեց մի ծրագիր: Համագործակցելով «Բոսնիա և Հերցեգովինայում Եվրոպայի խորհրդի քաղաքական հետազոտությունների դպրոց» ՀԿ-ի հետ՝ ծրագրին մասնակցելու համար երկրի տարբեր գյուղական շրջաններից, տարբեր քաղաքական կուսակցություններից հրավիրվեցին մի քանի երիտասարդ կին քաղաքական գործիչներ: ՀԿ-ի մասնագետները նրանց բացատրեցին ծրագրի նպատակը և ներկայացրին գյուղական բնակավայրեր այցելելու և գյուղացի կանանց հետ հանդիպելու գաղափարը, որպեսզի մոբիլիզացնեն նրանց մասնակցությունը տեղական ընտրություններում՝ որպես ընտրողների ու թեկնածուների (ցանկացած քաղաքական կուսակցության գովազդումն արգելվում էր):

### **Ծրագիրը բաժանվեց մի քանի քայլի**

1. Երիտասարդ կին քաղաքական գործիչների վերապատրաստում:
2. Երիտասարդ քաղաքական գործիչների հետ համատեղ աշխատանքների ռազմավարության մշակում:
3. Բոսնիա և Հերցեգովինայի գյուղական համայնքների ընտրություն, որոնց խորհուրդների կազմում չկան կին անդամներ:
4. Տեղական ԶՀԿ-ների ընտրություն, որոնք կարող են օգտակար լինել ծրագրի իրականացման ընթացքում:
5. Տպագիր կյուրերի (պաստառների և թռուցիկներ) մշակում:

Ռազմավարությունը պարզ էր. երիտասարդ քաղաքական գործիչները պետք է այցելեն գյուղեր և իրականացնեն

«դռնեդուռ» քարոզարշավ: Նրանք պետք է հազնեն դասական սպորտային կոշիկներ, ինչպիսիք սովորաբար հագնում են աշխատավորները, և ունենան հրավեր-թռուցիկներով լի ուսապարկ, որի վրա գրված է՝ «Որոշումը քոնն է»:

Նրանք պետք է խոսեն համայնքի յուրաքանչյուր կնոջ հետ, որպեսզի բացատրեն, թե ինչ նպատակով է նա հրավիրվում, և առաջարկեն, որ նրա հետ հանդիպմանը մասնակցի նաև ընտանիքի տղամարդ անդամը:

Հանդիպման վայրի ընտրությունը տեղական ԶՀԿ-ի պարտականությունն էր:

Արձագանքը գերազանց էր, հանդիպմանը մասնակցում էին նաև շատ տղամարդիկ:

Գյուղացի կանայք շատ գոհ էին հանդիպումներից: Նրանք նշում էին, որ առաջին անգամ է, որ ինչ-որ մեկը գալիս է գյուղ և չի խնդրում նրանց քվեարկել կոնկրետ անձի օգտին: Բացի դրանից՝ նրանք շատ ուրախ էին, որ ինչ-որ մեկը հետաքրքրվում էր, թե ինչ իկարիք ունեն իրենք և ինչ կարծիք ունեն համայնքապետարանում առկա խնդիրների մասին: Խնդիրների ցանկը շատ երկար էր՝ լավ ճանապարհից մինչև փոքր խանութ, վարչական կենտրոնի հետ ավտոբուսային կապ և այլն: Առանց նախապես պլանավորելու՝ կանայք իրենց հետ բերել էին որոշ ուտելիքներ. կազմակերպվեց փոքրիկ ճաշ-ընդմիջում, որը նոր եռանդ հաղորդեց երիտասարդ քաղաքական գործիչներին՝ շարունակելու դեմ առ դեմ քարոզարշավը:

### **Վերջաբան**

Գյուղական շրջաններից հանդիպումներին մասնակցած կանանցից ոմանք որոշեցին առաջադրել իրենց թեկնածությունը համայնքային խորհուրդներում: Նրանց հաջողվեց հավաքել անկախ թեկնածու առաջադրվելու համար անհրաժեշտ թվով



ստորագրություններ: Ուսուցանողները նրանց սովորեցրին՝ ինչպես կազմակերպել ընտրական քարոզարշավը: Այդ ընտրություններում կանայք քվեարկեցին կին թեկնածուների օգտին: Նրանցից շատերը դարձան համայնքային խորհուրդների անդամներ: Առաջին անգամ էր, որ կանայք ընդգրկվում էին համայնքային խորհուրդների կազմում և, հիրավի, նրանք բարելավեցին իրենց համայնքների կենսակերպը:

Իսկ ի՞նչ տեղի ունեցավ երիտասարդ կին քաղաքական գործիչների հետ տեղական մարմինների ընտրությունների ժամանակ: Նրանք տարբեր քաղաքական կուսակցությունների անդամներ էին: Քաղաքական կուսակցություններն ընդգրկել էին նրանց իրենց ցուցակում, իսկ ուսուցանողներն օգնում էին նրանց քարոզարշավին նախապատրաստվելու գործում: Նրանք հագել էին հատուկ կարված վերնաշապիկներ, որոնց վրա գրված էր՝ «Քվեարկեք ինձ համար, ես պատրաստ եմ լսել ձեր ձայնը»: Նրանցից ոմանք ընտրվեցին, սակայն հետաքրքիր է նշել, որ նույն քաղաքական կուսակցության ցուցակում ներառված տղամարդ թեկնածուները դեմ էին քվեարկել կին թեկնածուներին՝ չցանկանալով նրանց տեսնել իրենց կուսակցության ցուցակում:

Ինչու՞ էին նույն քաղաքական կուսակցության անդամ տղամարդ թեկնածուները դեմ քվեարկել կին թեկնածուներին:

- Նրանք հասկացել էին, որ իրենց քաղաքական ուժի անդամ կին թեկնածուներն ավելի լավ են նախապատրաստվել և ավելի լավ կկարողանան կապ հաստատել մարդկանց՝ պոտենցիալ ընտրողների հետ:
- Կին քաղաքական գործիչներն ավելի քաջատեղյակ էին համայնքներում տիրող իրավիճակին, քանի որ հենց համայնքներում բնակիչների հետ խոսել էին նրանց ինդիդների մասին: (Ընտրողները միշտ գնահատում են դա):
- Կանայք ավելի շատ ժամանակ ու զգացմունքներ էին ներդրել քարոզարշավին նախապատրաստվելու:

համար և չէին խոստացել որևէ բան, որ հնարավոր չէր իրականացնել:

- Վերջապես, տղամարդիկ իրավիճակը դիտարկում էին հայրիշխանական տեսանկյունից՝ ի սկզբանե ընդունելով, որ նախատեսված ընտրովի պաշտոններն իրենցն են, քանի որ կանայք որևէ առնչություն չունեն քաղաքականության հետ: Նրանք շատ ինքնավստահ էին, քանի որ կարծում էին, որ քաղաքապետարանի խորհրդում իրենց ապահով պաշտոններն հնարավոր չէ կորցնել ինչ-որ կանանց պատճառով:

Քաղաքականության մեջ կանանց մասնակցության խոչընդոտները շատ են, բայց դրանցից առավել ակնհայտ են հանրային աջակցության բացակայությունը (նույնիսկ ամենազարգացած ժողովրդավարական երկրներում), որը զուգորդվում է քաղաքական կուսակցությունների աջակցության բացակայությամբ, արմատավորված ավանդական հայացքները, վստահության, ֆինանսական միջոցների և կարողությունների զարգացման հնարավորությունների բացակայությունը, տեխնոլոգիաների անբավարար հասանելիությունը և այն փաստը, որ քաղաքական գործընթացների մաս լինելը հաճախ ֆիզիկապես անվտանգ չէ: Այդուհանդերձ, այդ խոչընդոտները հաղթահարելու ուղիներից մեկն այն է, որ պետք է սկսել փոխել հանրության ընկալումը և խոչընդոտների մասին բարձրաձայնելիս խոսել նաև որոշումների կայացման գործընթացում կանանց մասնակցության օգուտների մասին: Այդ օգուտները հեռահար են և հանգեցնում են կառավարման ավելի լավ գործելակերպերի՝ ներառյալ տնտեսական ավելի մեծ օգուտներ, ավելի մեծ արձագանք քաղաքացիների կարիքներին, կուսակցական կառույցների միջև ավելի արդյունավետ համագործակցություն և կոնֆլիկտների ավելի կայուն լուծում:

ՉԿ-ին հաջողվեց կառուցել բավարար համագործակցություն քաղաքական կուսակցությունների հետ, որի արդյունքում նրանք տեղական մարմինների ընտրությունների իրենց

ցուցակներում ընդգրկեցին երիտասարդ կին քաղաքական գործիչների: Օգնելով կանանց հաղթահարել ավանդական ու մշակութային խոչընդոտները և կառուցել վստահություն նրանց հանդեպ՝ հնարավոր եղավ համոզվել, որ փորձի ամենաազդեցիկ մոտեցումներից մեկը նման ջանքերի «տեղական/համայնքային սեփականություն» ստեղծելն է: Կանանց դերակատարման օրինակելի մոդելների կիրառումը նպաստեց նրանց հզորացման խոչընդոտների հաղթահարմանը և տեղական կարողությունների զարգացմանը այն կանանց շնորհիվ, որոնք ունակ են և ցանկություն ունեն ներդնելու իրենց փորձն ու գիտելիքները, որպեսզի դրական փոփոխություններ լինեն նաև տեղական համայնքներում:

## **Գրականության ցանկ**

- «Հայաստան. երկրի գենդերային իրավիճակի գնահատում» (2019 թ.), Ասիական զարգացման բանկ. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/546716/armenia-country-gender-assessment-2019.pdf>
- «Պեկինյան հռչակագիր և գործողությունների ծրագիր» (1995 թ.) [https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing\\_Declaration\\_and\\_Platform\\_for\\_Action.pdf](https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf)
- Գենդերային հեռանկարը FAO/ՊԳԼ. <http://www.fao.org/3/X2919E/x2919e04.htm>
- Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրություն (1995 թ.) և դրանում կատարված փոփոխություններ. <https://www.president.am/en/constitution/>
- «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիա (CEDAW/ԿԽԶԿ) (1997). <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- Co-facilitating (համաֆասիլիտացիա) <https://www.nationalcollege.org.uk/transfer/open/facilitation/fac-s7/fac-s7-t2.html>
- EIGE. Gender concepts and definitions (ԳՅԵԻ, Գենդերային հասկացություններ և սահմանումներ). <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>
- EIGE. Gender analysis (ԳՅԵԻ, գենդերային վերլուծություն). <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>
- Հայաստանի Հանրապետության ընտրական օրենսգիրք (2016 թ.). [https://www.legislationline.org/download/id/6201/file/Armenia\\_Electoral\\_Code\\_as%20of%2030June2016.pdf](https://www.legislationline.org/download/id/6201/file/Armenia_Electoral_Code_as%20of%2030June2016.pdf)
- Frequently asked questions about gender equality (Գենդերային հավասարություն. հաճախակի տրվող հարցեր). <https://www.unfpa.org/resources/frequently-asked-questions-about-gender-equality>
- Gender Equality Glossary (2016), (Գենդերային հավասարության բացատրական բառարան). <https://edoc.coe.int/en/gender-equality/6947-gender-equality-glossary.html>
- Gender, agriculture and rural development in Armenia. Country gender assessment. Country gender assessment series (2017), (Գենդերային իրավիճակը, գյուղատնտեսության և գյուղական համայնքների զարգացումը

Հայաստանում. Երկրի գեոդերային իրավիճակի գնահատում. Հայաստան). (<http://www.fao.org/3/i6737en/i6737EN.pdf>)

ILGA-Europe Glossary (ԻԼԳՎ-Եվրոպա, բացատրական բառարան) [https://ilga-europe.org/sites/default/files/ilga\\_europe\\_glossary\\_final\\_170714\\_www.pdf](https://ilga-europe.org/sites/default/files/ilga_europe_glossary_final_170714_www.pdf)

Knowles, M. (2005) *The Adult Learner. The Sixth Edition.* Elsevier, Burlington, USA («Չափահաս սովորողը» Մ. Լոուկ, (2005 թ.), Վեցերորդ հրատարակություն, Էլսեվիեր, Բուլիդձթոն, ԱՄՆ)

Miftari. E. (2015) *Women's political participation in Bosnia and Herzegovina* («Կանանց քաղաքական մասնակցությունը Բոսնիա և Հերցեգովինայում», Է.Միֆթարի). <https://www.ceeol.com/search/book-detail?id=514662>

Mkrtychyan, G., Colbert, P. and A. Verbole (2002) *Goat Breeding Project, Vayots Dzor Region SEAGA REU, FAO* («Այծաբուծության ծրագիր Վայոց ձորի մարզում» Գ. Մկրտչյան, Պ. Զոլբերտ և Ա. Վերբոլե)

*Participatory advocacy, A Toolkit For VSO Staff, Volunteers And Partners* (2007), («Մասնակցային ջատագովություն», գործիքակազմ Արտերկրում կամավոր ծառայության աշխատակիցների համար, Կամավորներ և գործընկերներ). <http://www.toolsforchange.net/wp-content/uploads/2012/01/VSO-2009-Participatory-Advocacy.pdf?4c19cd>

*Principles of Adult Learning.* (Չափահաս սովորողների սկզբունքները). <https://www.nhi.fhwa.dot.gov/downloads/freebies/172/pr%20pre-course%20reading%20assignment.pdf>

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենք. [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=94756](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=94756)

«Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենք (2002 թ). [http://www.translation-centre.am/pdf/Translat/HH\\_orenk/Legal\\_Acts/Legal\\_Acts\\_en.pdf](http://www.translation-centre.am/pdf/Translat/HH_orenk/Legal_Acts/Legal_Acts_en.pdf)

Հայաստանի Հանրապետության ընտանեկան օրենսգիրք և «Զաղաքացիական կացության ակտերի մասին» ՀՀ օրենք. <https://cis-legislation.com/document.fwx?rgn=25518>

«Հանրագրերի մասին» ՀՀ օրենք (2018 թ.), <https://cis-legislation.com/document.fwx?rgn=113828>

Հայաստանի Հանրապետությունում գեոդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարություն. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/546716/armenia-country-gender-assessment-2019.pdf>

Հայաստանի Հանրապետության զարգացման ռազմավարություն (ՀՉՌ) (2014-2025 թթ.). <https://policy.asiapacificenergy.org/node/1492>

Հայաստանի Հանրապետության գեղեցիկ պաշտպանության  
հայեցակարգ (2010 թ.) <https://un.am/en/p/repository-of-national-documents-on-gender>

SEAGA (USԳԿ) (FAO, 2002; 2013), <https://rmportal.net/library/content/tools/biodiversity-conservation-tools/putting-conservation-in-context-cd/gender-issues/socio-economic-and-gender-analysis-seaga-publications>

Sustainable Development Goals Agenda 2030 (SDGs) (2015-2030), (Կայուն զարգացման նպատակների օրակարգ). [https://www.millennium-institute.org/isdsg?utm\\_medium=ppc&utm\\_campaign=SOU+Internet+Marketing+Group+F&utm\\_term=un%20global%20sustainable%20development%20goals&utm\\_source=adwords&hsa\\_net=adwords&hsa\\_ver=3&hsa\\_cam=1877432859&hsa\\_acc=2516449135&hsa\\_grp=71110345598&hsa\\_ad=347439375265&hsa\\_tgt=kwd-296603939659&hsa\\_kw=un%20global%20sustainable%20development%20goals&hsa\\_mt=b&hsa\\_src=g&gclid=CjwKCAjwtpGGBhBJEiwAyRZX2h0c0Oh-gjhxAFES4fEEs0j4uoJi9NYRdqMTGgKQwsulBc03vepxmxoC1sMQAvD\\_BwE](https://www.millennium-institute.org/isdsg?utm_medium=ppc&utm_campaign=SOU+Internet+Marketing+Group+F&utm_term=un%20global%20sustainable%20development%20goals&utm_source=adwords&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&hsa_cam=1877432859&hsa_acc=2516449135&hsa_grp=71110345598&hsa_ad=347439375265&hsa_tgt=kwd-296603939659&hsa_kw=un%20global%20sustainable%20development%20goals&hsa_mt=b&hsa_src=g&gclid=CjwKCAjwtpGGBhBJEiwAyRZX2h0c0Oh-gjhxAFES4fEEs0j4uoJi9NYRdqMTGgKQwsulBc03vepxmxoC1sMQAvD_BwE)

«Կանանց նկատմամբ բռնության վերացման մասին» Միավորված ազգերի  
կազմակերպության հռչակագիր (1993 թ.). <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>

ՄԱԿ-ի զեկույցում նշվում է, որ Հայաստանում շարունակվում են գեղեցիկ  
անհավասարությունները (2017). [https://un.am/en/news/593#:~:text=On%20average%2C%20women%20in%20Armenia,about%2030%20percent%20of%20men](https://un.am/en/news/593#:~:text=On%20average%2C%20women%20in%20Armenia,about%2030%20percent%20of%20men))

Ինչո՞ւ է գեղեցիկ վիճակագրությունը կարևոր. ՄԱԿ, Կանայք. <https://www.unescap.org/sites/default/files/Why%20are%20gender%20statistics%20important.pdf>

## **Abstract**

The module is designed for trainers/facilitators to ensure the standard quality of Trainings on gender mainstreaming into policy processes, as well as to develop the skills of CSOs and other potential stakeholders involved in policy processes. It suggests theoretical knowledge, methodology and tools to trainers/facilitators to conduct effective trainings, ensuring the transfer of knowledge and skills to the groups involved, through a participatory approach.

### **Using the Module, readers will be able:**

- to present what is the state/public policy;
- how it is developed (procedures, rules of engagement), who participates in the process and why it should be gender mainstreamed;
- to introduce what gender is (concepts, definitions);
- to present how to evaluate the state policy from the gender perspective and how to integrate the gender issues, to mainstream them into the policy; to conduct a training on “Gender Mainstreaming into Policy Processes”.

## **Սեղմագիր**

Մոդուլը նախատեսված է դասընթացավարների/ֆասիլիտատորների համար: Սրանով հնարավոր է ապահովել քաղաքականության մեջ գենդերային մեյնսթրիմինգի դասընթացների միասնական ու ստանդարտ որակ, նպաստել քաղաքականության գործընթացների մասնակցելու և դրանց վրա ունենալու գործում ներգրավված ԶՅԿ-ների և հնարավոր այլ շահագրգիռ ու նախաձեռնող խմբերի կարողությունների ու հմտությունների զարգացմանը: Այն տեսական գիտելիքներ, մեթոդաբանություն և գործիքներ է առաջարկում դասընթացավարներին/ֆասիլիտատորներին, որպեսզի հաջող անցկացնեն դասընթացները, ապահովեն գիտելիքների ու հմտությունների փոխանցումը ներգրավված խմբերին՝ կիրառելով մասնակցային մոտեցում:

### **Օգտագործելով Մոդուլը՝ ընթերցողները կկարողանան.**

- ներկայացնել՝ ինչ է պետական/հանրային քաղաքականությունը, ինչպես է այն մշակվում (ընթացակարգեր, ներգրավման կանոններ), ովքեր են մասնակցում գործընթացին, և ինչու պետք է այն ենթարկվի գենդերային մեյնսթրիմինգի.
- ներկայացնել՝ ինչ է գենդերը (հասկացություններ, սահմանումներ).
- ներկայացնել, թե ինչպես կարելի է գնահատել պետական քաղաքականությունը գենդերային տեսանկյունից, և ինչպես կարելի է «գենդերացնել» հիմնախնդիրները՝ ինտեգրել, ներհյուսել քաղաքականության մեջ.
- իրականացնել «Գենդերային մեյնսթրիմինգը քաղաքականության մեջ» թեմայով դասընթաց:



## **«ԵՀՀ համալսարան» խորագրի ներքո հրատարակված այլ կյուբեր**

- ԵՀՀ կրթություն և ուսուցում, 2021, <https://epfarmeria.am/hy/document/EPF-Education-and-Learning>
- ԵՀՀ գենդերային քաղաքականությունը. տեսական հիմնահարցեր, 2021, <https://epfarmeria.am/hy/document/EPF-Gender-Policy>
- Խնամակալության և հոգաբարձության մարմինների և հանձնաժողովների անդամների համար նախատեսված ձեռնարկ, 2021, <https://epfarmeria.am/hy/document/Handbook-for-Guardianship-and-Trusteeship-bodies-2021>
- Սոցիալական հետազոտության էթիկական ուղենիշեր. կիրառական ուղեցույց, 2021, <https://epfarmeria.am/hy/document/DATA-research-ethics-manual-socies-2021>
- Բռնության մշակույթը Հայաստանում, 2020, <https://epfarmeria.am/hy/document/Culture-of-Violence-in-Armenia>
- Բռնության մշակույթը Հայաստանում. անդրադարձ և առաջարկներ, 2020, <https://epfarmeria.am/hy/document/Roots-of-Violence-in-Armenia-recommendations>
- Հետազոտություն ՀՀ-ում վեճերի այլընտրանքային լուծման ոլորտի վերաբերյալ, 2020, <https://epfarmeria.am/hy/document/Research-on-Alternative-Dispute-Resolution-in-Armenia>
- Խնամակալության և հոգաբարձության մարմինների գործունեության վերաբերյալ հետազոտություն, 2020, <https://epfarmeria.am/hy/document/Research-On-Custody-and-Guardianship-Authorities>
- Պրոբացիայի ծառայությունը Հայաստանի Հանրապետությունում. Մաս 1, 2020, <https://epfarmeria.am/hy/document/Baseline-research-on-probation-service-in-RA>
- Հայաստանում բնակվող ազգությամբ եզդի աղջիկների իրավունքներին և հնարավորություններին առնչվող խնդիրները, 2020, <https://epfarmeria.am/hy/document/Issues-Related-to-the-Rights-of-and-Opportunities-for-Yezidi-Girls-Residing-in-Armenia>
- Հարաբերություններ առանց շփումների, 2020, <https://epfarmeria.am/hy/document/Relations-without-Interactions>
- Արմենիա 3.0. հասկանալի 20-րդ դարի Հայաստանը (անգլերեն), 2020, <https://epfarmeria.am/hy/document/Armenia-3-0-Understanding-20th-Century-Armenia>

- Կրոնի կամ հավատքի ազատության ժամանակակից հիմնախնդիրները Հայաստանում, Կրաստանում և դրանից դուրս: Համաժողովի հաշվետվություն (անգլերեն), 2019, <https://epfarmeria.am/document/EPF-FoRB-2019-Report>
- Հայաստանը և տարածաշրջանը, 2019, [https://epfarmeria.am/hy/document/Armenia\\_and\\_the\\_Region](https://epfarmeria.am/hy/document/Armenia_and_the_Region)
- Հրատարակչական գործընթացի ուղեցույց, 2019, <https://epfarmeria.am/hy/document/publication-algorithm>
- Այժմեական գիտելիք շահերի արդյունավետ պաշտպանության համար. ձեռնարկ, 2019, <https://epfarmeria.am/hy/document/Manual-for-CSOs-Bridge4CSOs>
- Զննադատական մտածողություն. տրամաբանական սխալներ և հռետորաբանական շեղող կիրառումներ, 2019, <https://epfarmeria.am/hy/document/Logical-Fallacies-and-Misleading-Rhetorical-Tricks-Critical-Thinking>
- Համակարգված մտագործունեության մեթոդաբանություն և կրեատիվ խաղեր, 2018, <https://epfarmeria.am/hy/document/MSTA-Creative-Game>
- Հասարակություն և տեղական ինքնակառավարում. Կազմակերպագործունեական խաղի արդյունքները, 2018, <https://epfarmeria.am/hy/document/OAS-Highlights-CELoG-2018>
- ԵՀՀ-ն և մշակույթը, գրականությունն ու արվեստը (անգլերեն), 2018, <https://epfarmeria.am/document/EPF-Culture-Literature-Art>
- Հանդուրժողականության և անհանդուրժողականության դրսևորումները հայ գրականության մեջ, 2017, <https://epfarmeria.am/document/Manifestations-of-Tolerance-and-Intolerance-in-Armenian-Literature>

### ***Նախատեսվում է հրատարակել***

- Զաղաքացիական կրթության կարողունակությունները գնահատելու գործիքը մշակելու ճանապարհին, <https://epfarmeria.am/hy/document/Towards-a-Civics-Advancement-Measurement-Tool>
- Ուղեցույց. Հանրային խնդրից մինչև քաղաքականության մշակում, <https://epfarmeria.am/hy/document/DATA-Guide-From-public-issue-to-policy-development>

## **Publications under the 'EPF University' heading**

- EPF Education and Learning. (2021) <https://epfarmeria.am/document/EPF-Education-and-Learning>
- EPF Gender Policy. (2021) <https://epfarmeria.am/document/EPF-Gender-Policy>
- Handbook for Guardianship and Trusteeship Bodies (in Armenian). (2021) <https://epfarmeria.am/hy/document/Handbook-for-Guardianship-and-Trusteeship-bodies-2021>
- Ethical Guidelines for Social Research (in Armenian). (2021) <https://epfarmeria.am/hy/document/DATA-research-ethics-manual-socies-2021>
- Culture of Violence in Armenia (in Armenian). (2020) <https://epfarmeria.am/hy/document/Culture-of-Violence-in-Armenia>
- Culture of Violence in Armenia. Reflection and recommendations (in Armenian). (2020) <https://epfarmeria.am/hy/document/Roots-of-Violence-in-Armenia-recommendations>
- Research on Alternative Dispute Resolution in Armenia (in Armenian). (2020) <https://epfarmeria.am/document/Research-on-Alternative-Dispute-Resolution-in-Armenia>
- Research On Custody and Guardianship Authorities in Armenia (in Armenian). (2020) <https://epfarmeria.am/hy/document/Research-On-Custody-and-Guardianship-Authorities>
- The Probation Service in the Republic of Armenia. Part 1 (in Armenian). (2020) <https://epfarmeria.am/hy/document/Baseline-research-on-probation-service-in-RA>
- Issues Related to the Rights of and Opportunities for Yezidi Girls Residing in Armenia. (2020) <https://epfarmeria.am/document/Issues-Related-to-the-Rights-of-and-Opportunities-for-Yezidi-Girls-Residing-in-Armenia>
- Relations Without Interactions. (2020) <https://epfarmeria.am/document/Relations-without-Interactions>
- Armenia 3.0. Understanding 20th Century Armenia. (2020) <https://epfarmeria.am/document/Armenia-3-0-Understanding-20th-Century-Armenia>
- Contemporary Issues of Freedom of Religion or Belief in Armenia, Georgia and Beyond. Conference Report. (2019) <https://epfarmeria.am/document/EPF-FoRB-2019-Report>
- Armenia and The Region (in Armenian). (2019) [https://epfarmeria.am/hy/document/Armenia\\_and\\_the\\_Region](https://epfarmeria.am/hy/document/Armenia_and_the_Region)

- Publishing Guide (in Armenian). (2019) <https://epfarmeria.am/hy/document/publication-algorithm>
- Present-day knowledge for effective advocacy (in Armenian). (2019) <https://epfarmeria.am/hy/document/Manual-for-CSOs-Bridge4CSOs>
- Critical Thinking: Logical Fallacies and Misleading Rhetorical Tricks (in Armenian). (2019) <https://epfarmeria.am/hy/document/Logical-Fallacies-and-Misleading-Rhetorical-Tricks-Critical-Thinking>
- About the Methodology of Systemic Thought Activity (MSTA) and Creative Games. (2018) <https://epfarmeria.am/document/MSTA-Creative-Game>
- Society and Local Self-Governance. Conclusions and Recommendations from Organizational Activity Seminar. (2018) <https://epfarmeria.am/document/OAS-Highlights-CELoG-2018>
- Culture, Literature and Art. (2018) <https://epfarmeria.am/document/EPF-Culture-Literature-Art>
- Manifestations of Tolerance and Intolerance in Armenian Literature (in Armenian). (2018) <https://epfarmeria.am/document/Manifestations-of-Tolerance-and-Intolerance-in-Armenian-Literature>

***Expected to be published***

- Towards a Civics Advancement Measurement Tool. <https://epfarmeria.am/document/Towards-a-Civics-Advancement-Measurement-Tool>
- Guide: From public issue to policy development (in Armenian) <https://epfarmeria.am/hy/document/DATA-Guide-From-public-issue-to-policy-development>



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE



**SOCIES**

**YCCD**  
www.ycccd.org



*This training module has been prepared by Dr Alenka Verbole, Independent Expert and Dr Igor Davor Gaon, Independent Expert in co-operation with the Eurasia Partnership Foundation and Sose Women Issues NGO within the framework of the Data for Accountable and Transparent Action Programme (DATA) funded through the United States Agency for International Development (USAID).*

*The content of the materials and ideas expressed are the sole responsibility of Dr Alenka Verbole and Dr Igor Davor Gaon and do not necessarily reflect the views of USAID or the United States Government.*

## **Manual for Trainers Mainstreaming Gender into Policies**

/Written by Dr **Alenka Verbole** and Dr **Igor Davor Gaon**

*Edited and proofread by **Anzhela Avagyan***

*Layout and illustration by **Lusine Davtyan***

Eurasia Partnership Foundation, 2021, pages 188



This publication is a part of the series of manuals published under the “EPF University” heading. This publication is a part of Education, methodology of history, culture and values (EMHCV) direction. The series include texts which belong to four large thematic directions:

**Critical Thinking (CT)**

**War and Peace (WP)**

**Civil Society (CS)**

**Education, methodology of history, culture and values (EMHCV)**

