



ՀՀ տարածքային
կառավարման և
ենթակառուցվածքների
նախարարություն



Implemented by
giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



ՀՀ պատական
կառավարման
ակադեմիա



**ԱՎԱԳԱՆՈՒ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ
ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ
ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ
ԵՎ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ**

ՄՈԴՈՒԼ 9.
**Գեոդեզիային
հավասարություն**

Ուսումնական մոդուլը մշակվել է Հայաստանի Հանրապետության պետական կառավարման ակադեմիայի կողմից՝ ԳՄՀԸ/GIZ համագործակցության շրջանակում **«Ավագանու անդամների վերապատրաստման կարիքների գնահատում և կարողությունների զարգացում»** ծրագրով:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՄՈԴՈՒԼԻ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՆԿԱՐԱԳԻՐԸ	2
ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՌԱՐԱՆ	4
ՄԱՍ 1. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆ (ՏԵՍԱԿԱՆ ՄԱՍ).....	6
ՄԱՍ 2. ԱՎԱԳԱՆՈՒ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ (ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔՆԵՐ)	20
ՆՅՈՒԹԵՐ ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՐ	24
ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ	25

ՄՈԴՈՒԼԻ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՆԿԱՐԱԳԻՐԸ

Մոդուլի նպատակը	Համայնքների ավագանիների անդամների կարողությունների զարգացում
Մոդուլի խնդիրները	Տեսական և պրակտիկ ուսուցման միջոցով զարգացնել ավագանիների անդամների գիտելիքները «գենդեր» հասկացության մասին, ընդլայնել նրանց պատկերացումները համայնքային կյանքում և ՏԻՄ գործընթացներում բնակչության տարբեր խմբերի ներառական մասնակցության վերաբերյալ, նպաստել ավագանու աշխատանքներում գենդերային հավասարության սկզբունքների պահպանմանը և գենդերային հավասարակշռության ապահովմանը, ինչպես նաև՝ ձևավորել հմտություններ ծրագրերի մշակման ու իրականացման ընթացքում գենդերային հավասարության հիմնահարցերն ու սկզբունքները ներառելու ուղղությամբ:
Մոդուլի տևողությունը	4-8 ակադեմիական ժամ
Մուտքային պահանջները	Մոդուլն ուսումնասիրելուց առաջ ավագանիների անդամները պետք է որոշ գիտելիքներ ունենան գենդերային հավասարության սկզբունքների մասին:
Ուսումնասիրվող թեմաները	Թեմա 1. Գենդերը՝ որպես սոցիո-մշակութային հարացույց Թեմա 2. Գենդերային սոցիալականացում, գենդերային դերեր և գենդերային կարծրատիպեր Թեմա 3. Գենդերային խտրականություն և գենդերային մասնագիտական խտրազատություն (սեգրեգացիա) Թեմա 4. Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությանը վերաբերող միջազգային և տեղական իրավական փաստաթղթերը Թեմա 5. Գենդերային բաղադրիչի պարտադիր ներառումը համայնքային ծրագրերում և բյուջեում
Մոդուլի գնահատման կարգը և միջոցները	Գնահատումն իրականացվելու է թեստային առաջադրանքի միջոցով: Թեստային առաջադրանքը կազմված է մոդուլի թեմաներին անդրադարձող 10 հարցից: Թեստային առաջադրանքի յուրաքանչյուր հարցի համար սահմանված է միավոր՝ ելնելով դժվարության մակարդակից և թեմային համապատասխանությունից: Թեստային առաջադրանքը համարվում է հաջողությամբ ավարտված, եթե ճիշտ պատասխանները կազմում են առաջադրանքի բոլոր հարցերի առնվազն 70%-ը:

Վերապատրաստման դասընթացից ակնկալվող արդյունքները (գիտելիքներ, հմտություններ, կարողություններ)

Այս մոդուլը հաջողությամբ ավարտելուց հետո ունենդիրը պետք է՝

Արդյունք 1.	իմանա ինչ է նշանակում «գենդեր» եզրույթը, ինչ է գենդերային սոցիալականացումը, գենդերային դերերը և գենդերային կարծրատիպերը, գենդերային խտրականությունը և գենդերային խտրազավորությունը
Արդյունք 2.	իմանա ինչպես գենդերային բաղադրիչը ներառել համայնքային ծրագրերում և բյուջեում
Արդյունք 3.	կարողանա ներկայացնել կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությանը վերաբերող տեղական և միջազգային օրենսդրական կարգավորումները
Արդյունք 4.	կարողանա նպաստել համայնքի բնակիչների տարբեր խմբերի (այդ թվում՝ խոցելի) համայնքային կյանքում և տեղական ինքնակառավարմանը մասնակցության ակտիվացմանը, խրախուսել կանանց առաջնորդությունը
Մոդուլի ուսուցման մեթոդաբանությունը	Մոդուլի ուսուցման ընթացքում, ի լրումն ներկայացված տեսական նյութի մատուցման, անհրաժեշտ է կիրառել ինտերակտիվ ուսուցման հետևյալ եղանակները. • խմբային աշխատանք • դերային խաղ • իրավիճակների քննարկում • ինքնակրթություն՝ լրացուցիչ նյութերի ընթերցում և դիտում
Մոդուլի ուսուցման համար անհրաժեշտ ռեսուրսները	• մոդուլին և թեմայի առանձնահատկություններին տիրապետող մասնագետ/փորձագետ • ուսումնական տարածք՝ կահավորված անհրաժեշտ սարքավորումներով ու նյութերով

Գենդեր	Վերաբերում է տղամարդկանց և կանանց հոգեբանական, սոցիալական և մշակութային առանձնահատկություններին (տարբերություններին)
Գենդերային սոցիալականացում	Եթե սոցիալականացումը մարդու կողմից սոցիալական փորձի, դերերի, հարաբերությունների, հասարակայնորեն ընդունելի վարքի նորմերի, սրանդարների յուրացման գործընթաց է, ապա գենդերային սոցիալականացումը դրա այն մասն է, որի ընթացքում մարդը յուրացնում է տղամարդկայնության և կանացիության մասին սոցիալ-մշակութային պատկերացումները և ձևերը:
Գենդերային դերեր	Սոցիալական նորմերի ամբողջություն, որը որոշում է, թե վարքագծի որ տեսակներն են համարվում հասարակայնորեն ընդունելի, հարմար կամ ցանկալի անձի համար՝ կախված նրա սեռային (տղամարդ է թե կին) պատկանելությունից
Գենդերային կարծրատիպեր	Սովորաբար ընկալվում են որպես տվյալ ժամանակահատվածում տվյալ հասարակության մեջ գոյություն ունեցող կայուն պատկերացումներ տղամարդկանց և կանանց տարբերությունների մասին:
Գենդերային խտրականություն	Մի գործելակերպ է, երբ մեկ սեռին տրվում է նախապատվություն մյուս սեռի համեմատությամբ: Այդ նախապատվությունները կարող են ամրագրված լինել օրենքով, և այդ դեպքում խոսքը բացահայտ կամ ուղղակի խտրականության մասին է: Երկրների մեծ մասում հաստատվել է գենդերային իրավահավասարություն, սակայն խտրական գործելակերպը պահպանվում է: Այս դեպքում գործ ունենք թաքնված կամ անուղղակի խտրականության հետ:

**Գենդերային
մասնագիտական
խտրազատություն
(սեգրեգացիա)**

Մասնագիտական կառուցվածքի շրջանակներում
տարբեր կարգավիճակներ ունեցող աշխատանքներում
կանանց և տղամարդկանց բաշխվածությունն է:

Տարբերում են **հորիզոնական մասնագիտական**
խտրազատություն (սեգրեգացիա) և **ուղղահայաց**
մասնագիտական խտրազատություն (սեգրեգացիա):

**Գենդերային
ուղղորդում**

Գենդերային բաղադրիչի պարտադիր ներառումը
տնտեսական, քաղաքական, սոցիալական
ոլորտներում, օրենսդրության մեջ և երկրի
անվտանգության համակարգում

ՄԱՍ 1. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆ (ՏԵՍԱԿԱՆ ՄԱՍ)

Թեմա 1. Գենդերը՝ որպես սոցիո-մշակութային հարացույց

«Գենդեր» հասկացությունը:

Գենդերը և սեռերի կենսաբանական տարբերությունները

«Մենք պետք է տարբերակենք սեռը և գենդերը: Եթե սեռը վերաբերում է տղամարդու և կնոջ ֆիզիկական և մարմնական տարբերություններին, ապա «գենդեր» հասկացությունը՝ նրանց հոգեբանական, սոցիալական և մշակութային առանձնահատկություններին:

Սեռի և գենդերի սահմանազատումը հիմնարար բնույթ է կրում, քանի որ տղամարդու և կնոջ շատ տարբերություններ պայմանավորված են այնպիսի պատճառներով, որոնք ըստ էության կենսաբանական չեն: Եթե անհատի սեռը կենսաբանորեն է կանխորոշվում, ապա գենդերը մշակութային և սոցիալական բնույթ ունի: Այսպիսով գոյություն ունեն երկու սեռ (տղամարդ և կին) և երկու գենդեր (տղամարդկային և կանացի)»:

Ամերիկացի սոցիոլոգ Էնտոնի Գիդդենս

Ստորև ներկայացվող աղյուսակն ամփոփում է սեռերի կենսաբանական և գենդերային տարբերությունները

Սեռերի կենսաբանական տարբերություններ	Գենդեր՝ հասարակական տարբերություններ
➤ կենսաբանորեն կանխորոշված են ➤ գոյություն ունեն ծնվելու պահից ➤ նույնն են բոլոր երկրներում և բոլոր ժամանակներում ➤ կարևոր են առողջությանը և հոգեբանությանն առնչվող ոլորտներում (օրինակ,	➤ սահմանված են հասարակության կողմից ➤ ձեռք են բերվում ժամանակի ընթացքում և փոփոխվում են հասարակության հետ միասին ➤ փոփոխվում են ըստ երկրների և ժամանակի ➤ ազդում են մարդու կյանքի յուրաքանչյուր ոլորտի վրա՝

կանանց և տղամարդկանց
հիվանդություններ):

աշխատանք, կրթություն,
հանգիստ, հանրային
կարգավիճակ, ընկերություն,
ընտանիք:

Թեմա 2. Գենդերային սոցիալականացում, գենդերային դերեր և գենդերային կարծրատիպեր

Գենդերային կարծրատիպեր

Գենդերային կարծրատիպերը սովորաբար ընկալվում են որպես տվյալ ժամանակահատվածում տվյալ հասարակության մեջ գոյություն ունեցող կայուն պատկերացումները տղամարդկանց և կանանց տարբերությունների մասին:

Գենդերային կարծրատիպերը գործում են ինչպես անհատական մակարդակում, այնպես էլ հասարակական:

Գենդերային կարծրատիպերը յուրացվում են մանուկ հասակից, այսպես կոչված սոցիալականացման ընթացքում:

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԿԱՐԾՐԱՏԻՊԵՐԻ ՕՐԻՆԱԿՆԵՐ

- Կնոջ տեղը խոհանոցում է:
- Կինը ստեղծված է միայն ընտանիքի համար:
- Տղամարդը տուն պահողն է, իսկ կինը պատասխանատու է ընտանիքի մասին հոգ տանելու համար:
- Կանայք շատ են խոսում:
- Կանայք բամբասում են:
- Կանայք տղամարդկանցից ավելի թույլ են:
- Կինը չի կարող տղամարդու պես լավ ղեկավարել:
- Կանայք տեխնիկայից գլուխ չեն հանում:
- Աղջիկները բնագիտական առարկաներից ավելի թույլ են:
- Տղաներն ավելի ուժեղ են ֆիզիկայից և մաթեմատիկայից:

Գենդերային սոցիալականացում

Սոցիալականացումը սոցիոլոգիայի, հոգեբանության, քաղաքագիտության կենտրոնական հասկացություններից է:

*Եթե սոցիալականացումը մարդու կողմից սոցիալական փորձի, դերերի, հարաբերությունների, հասարակայնորեն ընդունելի վարքի նորմերի, սրանդարների յուրացման գործընթաց է, ապա **գենդերային սոցիալականացումը** դրա այն մասն է, որի ընթացքում մարդը յուրացնում է տղամարդկայնության և կանացիության մասին սոցիալ-մշակութային պատկերացումները և ձևերը:*

Սոցիալականացումը տեղի է ունենում **սոցիալականացման ինստիտուտների միջոցով** (ընտանիք, ուսումնական հաստատություններ, շրջապատ, աշխատանքային կոլեկտիվ, կրոնական կազմակերպություններ, ՋԼՄ-ներ և այլն):

Սոցիալականացման բոլոր փուլերում հասարակության ներգործությունն անձի վրա տեղի է ունենում կամ անմիջականորեն, կամ հատուկ խմբերի՝ **սոցիալականացման գործակալների միջոցով** (ծնողներ կամ ընտանիքի մյուս անդամներ, հարևաններ, ընկերներ, հասակակիցներ, ուսուցիչներ, դասախոսներ, հոգևորականներ, լրագրողներ և այլն):

Այս ամենը առաջադրվում և կանոնակարգվում է **ազդեցության հզոր խողովակների, սոցիալականացման մեխանիզմների, տեխնոլոգիաների միջոցով** (լեզու, կրոն, կրթություն և դաստիարակություն, արվեստ, նորաձևություն, մշակույթ, գովազդ, խաղալիքներ, հեքիաթներ, երգեր, ասացվածքներ ու առածներ, առասպելներ և այլն):

Առանձնացվում է գենդերային սոցիալականացման երկու փուլ.

- **Առաջնային սոցիալականացման փուլ** կամ **հարմարեցում (ադապտացիա)**, երբ անհատը հարմարվում է գոյություն ունեցող նորմերին ու դերերին: Այն սկսվում է դեռ մանկությունից, երբ երեխան վարվելակերպի կանոնները յուրացնում է ոչ գիտակցաբար, նույնիսկ հարկադրված: Գիտնականներն այդ փուլը որակում են որպես գենդերային մոդելների կուտակման գործընթաց: Դա շատ կարևոր փուլ է, քանի որ մանկության շրջանում յուրացրածը խորն է արմատավորվում, դանդաղ է փոփոխվում և կյանքի հետագա փուլերի հիմք է դառնում:
- **Երկրորդային սոցիալականացման փուլ** կամ **վերասոցիալականացում**, երբ հասնելով որոշակի տարիքի՝ անհատը գործում է գիտակցաբար և

քննադատաբար է մոտենում իրեն հրամցված գենդերային կարծրատիպերին: Տեղի է ունենում նախկինում յուրացված նորմերի գնահատում, դրանցից մի մասը, տվյալ մարդուն անհարիր լինելով, մերժվում է:

Թեմա 3. Գենդերային խտրականություն և գենդերային մասնագիտական խտրազատություն (սեգրեգացիա)

Գենդերային խտրականություն

Գենդերային խտրականությունը մի գործելակերպ է, երբ մեկ սեռին տրվում է նախապատվություն մյուս սեռի համեմատությամբ:

Այդ նախապատվությունները կարող են ամրագրված լինել օրենքով, և այդ դեպքում խոսքը բացահայտ խտրականության մասին է:

Այսօր երկրների մեծ մասում հաստատվել է գենդերային իրավահավասարություն, սակայն խտրական գործելակերպը պահպանվում է:

Այս դեպքում գործ ունենք թաքնված կամ անուղղակի խտրականության հետ:

Գենդերային մասնագիտական խտրազատություն

Գենդերային մասնագիտական խտրազատությունը (սեգրեգացիան) մասնագիտական կառուցվածքի շրջանակներում տարբեր կարգավիճակներ ունեցող աշխատանքներում կանանց և տղամարդկանց բաշխվածությունն է: Տարբերում են *հորիզոնական* մասնագիտական սեգրեգացիա և *ուղղահայաց* մասնագիտական սեգրեգացիա:

Հորիզոնական սեգրեգացիայի դեպքում կանայք և տղամարդիկ աշխատում են տարբեր ոլորտներում և կատարում տարբեր տեսակի աշխատանքներ: Գոյություն ունեն շատ մասնագիտություններ, որոնք համարվում են զուտ «տղամարդկային» կամ, հակառակը, զուտ «կանացի»:

Ուղղահայաց (հիերարխիկ) մասնագիտական սեգրեգացիա նշանակում է գենդերային տարբերությունների առկայություն՝ զբաղեցրած պաշտոնների կառուցվածքում:

Գենդերային խտրականության դրսևորում չի դիտվում.

- կանանց և տղամարդկանց հարաբերությունների կարգավորման հարցերում տարբերությունների սահմանումը՝ պայմանավորված հղիությամբ և ծննդաբերությամբ, երեխայի խնամքով և կրծքով կերակրելով.
- օրենքով սահմանված դեպքերում տղամարդկանց պարտադիր և այլընտրանքային ծառայության անցնելը.
- իրավական կարգավորման ենթակա քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային և այլ հարաբերություններում փաստացի հավասարության հաստատմանն ուղղված ժամանակավոր հատուկ միջոցների ձեռնարկումը.
- կանանց և տղամարդկանց աշխատանքի պահպանման առանձնահատկությունները՝ կապված նրանց վերարտադրողական առողջության պահպանման հետ.
- մասնագիտական որակավորմանը ներկայացվող պահանջների սահմանումը՝ հիմնված պարտականությունների՝ միայն որոշակի սեռի անձանց կատարման հնարավորության վրա.
- այն տարբերությունների սահմանումը, որը պայմանավորված է տարբեր սեռերի կենսաբանական առանձնահատկությամբ:

Գենդերային հավասարություն

Գենդերային հավասարություն՝ նշանակում է երկու սեռերի *հավասար տեսանելիություն, պատասխանատվություն և մասնակցություն* հանրային ու մասնավոր կյանքի բոլոր բնագավառներում:

Թեմա 4. Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությանը վերաբերող միջազգային և տեղական իրավական փաստաթղթերը

Առկա իրավական կարգավորումները

Հայաստանի Հանրապետությունը ֆորմալ իրավաբանական տեսանկյունից վավերացրել է գենդերային ուղղվածության գրեթե բոլոր միջազգային իրավական ակտերը և որպես ՄԱԿ-ի ու Եվրախորհրդի անդամ անկախ պետություն, ստանձնել է որոշակի պարտավորություններ՝ ոչ միայն վավերացնել միջազգային կարևորագույն իրավական փաստաթղթերը, այլև համաձայնեցնել ազգային օրենսդրությունն այդ փաստաթղթերի դրույթներին:

Միջազգային իրավական փաստաթղթեր

Միջազգային կարևորագույն փաստաթղթերից մեկը «Կանանց քաղաքական իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիան է, որը ստորագրվել է 1953թ. մարտի 31-ին, Նյու-Յորքում և ուժի մեջ է մտել 1954թ. հուլիսի 7-ին:

Հայաստանը միացել է Կոնվենցիային 2007թ.:

- **Հոդված I.** Կանայք, տղամարդկանց հետ հավասար պայմաններում, առանց որևէ արգելքի, իրավունք ունեն քվեարկելու բոլոր ընտրություններում:
- **Հոդված II.** Կանայք, տղամարդկանց հետ հավասար պայմաններում, առանց որևէ խտրականության, կարող են ընտրվել ազգային օրենքով հաստատված և հրապարակային ընտրություններ պահանջող բոլոր հաստատություններում:
- **Հոդված III.** Կանայք, տղամարդկանց հետ հավասար պայմաններում, հասարակական - պետական պաշտոններ զբաղեցնելու և ազգային օրենքով սահմանված բոլոր հասարակական - պետական գործառույթները կատարելու իրավունք ունեն:

Հաջորդ կարևորագույն միջազգային փաստաթղթերը «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիան է: Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է կոնվենցիան 1993 թ-ին:

Կոնվենցիայի հոդված 4.1.-ում ամրագրված է, որ

«Մասնակից պետությունների կողմից տրամադրված և կանանց միջև փաստական հավասարության հաստատումն արագացնելուն նպաստակառնող ժամանակավոր հատուկ միջոցների ընդունումը չի համարվում խտրականություն, ինչպես սահմանված է սույն Կոնվենցիայով, սակայն դա ոչ մի դեպքում չպետք է հանգեցնի անհավասար կամ տարբերակված ստանդարտների պահպանման. այդ միջոցները կվերացվեն, երբ հնարավորությունների և վերաբերմունքի հավասարության նպատակներն իրականություն կդառնան»:

Տեղական ինքնակառավարման ոլորտում հիմնարար միջազգային փաստաթուղթը **«Տեղական ինքնակառավարման Եվրոպական խարտիան»** է:

Խարտիայի հոդված 5-ում ամրագրված է, որ **«Տեղական ինքնակառավարման մարմինների տարածքային սահմանազատումների ցանկացած փոփոխություն չպետք է կատարվի առանց նախապես խորհրդակցելու տեղական շահագրգիռ համայնքների հետ, հնարավորության դեպքում, նաև հանրաքվե անցկացնելու միջոցով (եթե թույլատրված է օրենքով)»:**

Հոդված 10-ը անդրադառնում է տեղական ինքնակառավարման մարմինների միավորվելու իրավունքին.

«1. Տեղական ինքնակառավարման մարմինները իրավունք ունեն իրենց լիազորությունները իրականացնելիս համագործակցել և, օրենքի շրջանակներում, միավորվել տեղական ինքնակառավարման այլ մարմինների հետ՝ ընդհանուր հետաքրքրություն ներկայացնող խնդիրների լուծման համար:

2. Յուրաքանչյուր պետությունում պետք է ճանաչվի տեղական ինքնակառավարման մարմինների իրավունքը՝ մրնելու միավորումների մեջ՝ ընդհանուր շահերը պաշտպանելու և առաջ տանելու համար, ինչպես նաև՝ մրնելու տեղական ինքնակառավարման մարմինների միջազգային միավորման մեջ»:

Ազգային օրենսդրություն

Ելնելով միջազգային պարտավորություններից, ինչպես նաև կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների ամրագրման սկզբունքից, հանրապետությունում իրականացվում են ազգային օրենսդրական դաշտի բարեփոխումներ:

Այսպես, կարելի է փաստել, որ **ՀՀ Սահմանադրությունը** համահունչ է ժամանակակից կոնստիտուցիոնալիզմի սկզբունքներին, հիմնականում արտահայտում է Հայաստանի Հանրապետությունում հասարակական - քաղաքական հարաբերությունների փոփոխությունը և մարդու իրավունքների տեսանկյունից պարունակում է միջազգային չափորոշիչներին համապատասխան իրավանորմեր:

Գենդերային տեսանկյունից ՀՀ Սահմանադրությունը զգայուն է՝ նախադեսված է առանձին դրույթ կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության մասին.

Հոդված 28. Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը

Կանայք և տղամարդիկ իրավահավասար են:

Հոդված 29. Խտրականության արգելքը

Խտրականությունը՝ կախված **սեռից**, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկական 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, արգելվում է:

Բացի այդ, կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության խթանումը ներառված է որպես սկզբունք պետության քաղաքականության հիմնական նպատակներում, ինչը հնարավորություն է տալիս գործունե մեխանիզմների, քաղաքականությունների և ծրագրերի մշակմանը:

Պետության քաղաքականության հիմնական նպատակները

Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային ոլորտներում պետության քաղաքականության հիմնական նպատակներն են՝

- 1) գործարար միջավայրի բարելավումը.
- 2) բնակչության զբաղվածության խթանումը և աշխատանքի պայմանների բարելավումը.

3) բնակարանային շինարարության խթանումը.

4) **կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության խթանումը.**

5) երեխաների անհատականության, նրանց ֆիզիկական, մտավոր և հոգևոր լիարժեք զարգացման համար անհրաժեշտ պայմանների ապահովումը:

ՀՀ Սահմանադրության «խտրականությունը, կախված սեռից, արգելվում է» նորմը կարգավորվում է **«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքով**, որի նպատակն է հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում գենդերային հավասարության ապահովումը և ժողովրդավարական հարաբերությունների հաստատումը:

Օրենքի խնդիրներն են ապահովել կանանց և տղամարդկանց.

- ▶ իրավունքների, պարտականությունների և պատասխանատվության իրական հավասարությունը, նրանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքը և խտրականության բացառումը.
- ▶ հնարավորությունների հավասարությունը.
- ▶ արդյունքի հավասարությունը:

Օրենքում սահմանվում է **գենդերային խտրականությունը (ուղղակի, անուղղակի)**՝ սեռի հատկանիշով անձանց իրավունքներն ու շահերը սահմանափակող ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ նախապատվություն, որն ուղղված է կամ հանգեցնում է քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային և հասարակական կյանքի այլ ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության ճանաչման, օգտագործման կամ իրականացման սահմանափակմանը կամ վերացմանը:

Օրենքի 6-րդ հոդվածով սահմանվում է գենդերային խտրականության արգելումը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը աշխատանքային հարաբերություններում արգելում է **խտրականությունը, որևէ տեսակի հարկադիր աշխատանքը և աշխատակիցների հանդեպ բռնությունն ու սեռական հեղապնդումները:**

Այն երաշխավորում է արդար աշխատանքային պայմանների իրավունք յուրաքանչյուր աշխատողի համար, իսկ աշխատող կանանց, և որոշ դրույթներում նաև՝ աշխատող ծնողների համար, նախատեսում է լրացուցիչ

երաշխիքներ՝ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ, մինչև 3 տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդ, ինչպես նաև՝ աշխատատեղի պահպանում և այլն:

ՀՀ ընտրական օրենսգրքում գենդերային հավասարությանը վերաբերող դրույթները նախատեսում են՝

– **83.4-րդ և 83.10-րդ կետերով՝** կուսակցությունների ցուցակներում սեռերի **30/70** համամասնություն (համամասնությունն ուժի մեջ է նաև տարածքային ցուցակների համար),

– **130.2-րդ հոդվածով՝** կուսակցությունների ցուցակներում **30/70** համամասնության տարածումը նաև համամասնական ընտրակարգով անցկացվող ՏԻՄ ընտրությունների վրա,

– **100.3-րդ հոդվածով** նախատեսված երաշխավորությունը, ըստ որի՝ **«Եթե մանդատից հրաժարվելու արդյունքում տվյալ խմբակցության որևէ սեռի ներկայացուցիչների թիվը նվազում է, և արդյունքում ցածր է լինելու 25 տոկոսից, ապա մանդատը տրվում է այդ նվազ ներկայացված սեռի հաջորդ թեկնածուին»**,

– **141.6-րդ և 141.8-րդ դրույթներով** ամրագրված երաշխավորությունը, ըստ որի համամասնական համակարգով անցկացվող Երևանի, Գյումրու և Վանաձորի ավագանու **ընտրությունների արդյունքում ձևավորվող խմբակցության կազմում որևէ սեռի ներկայացուցիչների ներկայացվածությունը չի կարող ցածր լինել, քան 25 տոկոսը:**

Թեմա 5. Գենդերային բաղադրիչի պարտադիր ներառումը համայնքային ծրագրերում և բյուջեում

Գենդերային ուղղորդումը (gender mainstreaming)՝ գենդերային բաղադրիչի պարտադիր ներառումն է տնտեսական, քաղաքական, սոցիալական ոլորտներում, օրենսդրության մեջ և երկրի անվտանգության համակարգում:

Գենդերային իրազեկվածություն: Գիտակցում, որ տղամարդիկ, կանայք, տղաները և աղջիկները տարբեր դերեր, պարտականություններ և կարիքներ ունեն:

Գենդերային կուրություն: Չկա ընկալում, որ կան տարբեր գենդերային դերեր: Արդյունքում՝ չի ընկալվում, որ իրականացվող ծրագրերն ու նախագծերը կարող են տարբեր ազդեցություն ունենալ տղամարդկանց, կանանց, տղաների և աղջիկների վրա:

Գենդերային զգայուն քաղաքականություն՝ հաշվի առնելն է քաղաքականության, նախագծերի և ծրագրերի հնարավոր տարբեր ազդեցությունը տղամարդկանց, կանանց, տղաների և աղջիկների վրա: Ինչպես նաև՝ բացասական ազդեցությունը չեզոքացնելուն ուղղված միջոցառումները:

Գենդերային առումով կողմնակալ քաղաքականություն՝ երբ սոցիալ-մշակութային համոզմունքները ձեռնառու են միայն տղամարդկանց կամ միայն կանանց:

Գենդերային առումով չեզոք քաղաքականություն:

Ցանկացած ոլորտում լավ ծրագիր մշակելու համար ՏԻՄ-ը պետք է հստակ իմանա, թե.

- ովքեր են ապրում համայնքում,
- ինչով է զբաղված համայնքի բնակչությունը,
- որքանով են կանայք և տղամարդիկ, ինչպես նաև՝ խոցելի խմբերի ներկայացուցիչները, ներգրավված համայնքային կյանքում:

Ծրագրեր մշակողները պետք է տեղյակ լինեն.

- համայնքում ապրող տղաների և աղջիկների, տղամարդկանց և կանանց հոգսերին ու կարիքներին,
- ինչպես նաև այն խնդիրներին, որոնց առնչվում են թե՛ կանայք և թե՛ տղամարդիկ:

Սա նշանակում է, որ յուրաքանչյուր համայնք պետք է հավաքի ու վերլուծի վիճակագրական որոշակի տվյալներ, որոնք հետագայում կօգտագործվեն.

- հիմնական խնդիրները մատնանշելու ու դրանց հնարավոր լուծումները գտնելու համար,
- համայնքի առաջնահերթությունները որոշելու համար,
- թիրախային ծրագրեր իրականացնելու և դրանց իրականացումը գնահատելու նպատակով:

Կատարյալ տարբերակում, համայնքին վերաբերող վիճակագրական տվյալները պետք է ներառեն հետևյալ ցուցանիշները.

- Բնակչության տարիքային խմբերը, սեռային պատկանելիությունը, կրթական մակարդակը, գործունեության տեսակները, ամուսնական կարգավիճակը:
- **Խոցելի խմբերը, ներառյալ՝**
 - էթնիկ և կրոնական փոքրամասնություններ
 - փախստականներ
 - միաձնող ընտանիքներ
 - գործազուրկներ
 - աղքատներ
 - տարեց մարդիկ (հատկապես՝ միայնակ ապրող տարեցներ)
 - հաշմանդամություն ունեցող անձինք:

Վիճակագրական տվյալներ հավաքելուց հետո՝ հարկավոր է վերլուծել համայնքում տիրող իրավիճակը, այսինքն հասկանալ.

- ինչով են զբաղված համայնքում ապրող կանայք և տղամարդիկ (ներառյալ վարձատրվող և չվարձատրվող աշխատանքները),
- ինչպիսի ռեսուրսների են նրանք տիրապետում
- ինչ է նրանց հարկավոր:

Վերլուծությանը ներկայացվող կարևորագույն պահանջն *օպերատիվությունն է*:

Հանրապետությունում տեղի ունեցող տնտեսական և սոցիալական անընդհատ փոփոխությունները ուղեկցվում են նոր հիմնախնդիրների առաջացմամբ, որին նպաստում են նաև օրենսդրության փոփոխությունները:

Նման իրավիճակում դժվարությունների վերաբերյալ, որոնց բախվում են կանայք և տղամարդիկ, *օպերատիվ և համարժեք տեղեկատվության բացակայությունը* կարող է խոչընդոտ դառնալ հիմնախնդիրների լուծման վերաբերյալ վարչական և քաղաքական որոշումների, ծրագրերի և միջոցառումների մշակման և արդյունավետության գնահատման գործընթացներում:

Ներկայացվող տվյալները պետք է լինեն *համապարփակ և դյուրընթեռնելի*:

Վերլուծության համար, նախևառաջ, անհրաժեշտ է հավաքագրել համայնքի բնակչության բոլոր խմբերը հնարավորինս ամբողջովին նկարագրող տվյալներ, ինչպիսիք են, մասնավորապես՝

1. Համայնքի գենդերային կազմը

- համայնքում բնակվող կանանց և տղամարդկանց թիվը (%):

2. Բնակչության տարիքային կազմը՝

- 0-6 տարեկանները (աղջիկ/տղա, %)
- 7-18 տարեկանները (աղջիկ/տղա, %)
- 19-63 տարեկանները (կին/տղամարդ, %)
- 63-ից բարձր տարեկանները (կին/տղամարդ, %)

3. Հատուկ կարիքներ ունեցող (խոցելի) խմբերը՝

- Նպաստառու ընտանիքները (կին գլխավորով և տղամարդ գլխավորով նպաստառու ընտանիքների թիվը, % ընդհանուրի մեջ)

- Հաշմանդամություն ունեցող անձինք (աղջիկ/տղա, կին/տղամարդ, բացարձակ թիվը և/կամ %)
- Ժամանակավոր կացարանում ապրողները (կին/տղամարդ, բացարձակ թիվը և/կամ %)
- Միայնակ կենսաթոշակառուները (կին/տղամարդ, բացարձակ թիվը և/կամ %)
- Կենսաթոշակառուները (կին/տղամարդ, բացարձակ թիվը և/կամ %)
- Բազմազավակ ընտանիքների թիվը
- Միաձնող երեխաները (աղջիկ/տղա, բացարձակ թիվը և/կամ %):

ՄԱՍ 2. ԱՎԱԳԱՆՈՒ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՅՈՒՄ (ԳՈՐԾՆԱԿԱՆ ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔՆԵՐ)

ՎԱՐԺՈՒԹՅՈՒՆ/ԴԵՐԱՅԻՆ ԽԱՂ

«ԿԱՐՈՂ ԵՄ - ՉԵՄ ԿԱՐՈՂ»

- ❖ Մասնակիցները բաժանվում են առավելագույնը 30-հոգանոց խմբի:
- ❖ Կատարվում է վիճակահանություն:
- ❖ Երկու թույլ յուրաքանչյուրը լուռ մտածում է իր դերի մասին՝ պատկերացնում է մանկությունը և այլ մանրամասներ:
- ❖ Այնուհետև բոլորը մեկ գծով շարվում են:
- ❖ Վարողը կարդում է հարցերը:
- ❖ Եթե տվյալ հարցին մասնակիցը մտովի պատասխանում է ԱՅՈ/ԿԱՐՈՂ ԵՄ, ապա մեկ քայլ առաջ է անում:
- ❖ Եթե պատասխանը ՈՉ/ՉԵՄ ԿԱՐՈՂ է, ապա մնում է տեղում:
- ❖ Քննարկում:

Դերերը՝

1. Դուք միայնակ մայր եք, 25 տարեկան:
2. Դուք 16 տարեկան աղջիկ եք, ում ծնողները շատ խիստ են, չեն թողնում, որ դուք մասնակցեք ընկերների հետ քեֆերի:
3. Դուք բանկի տնօրենի դուստր եք, համալսարանում տնտեսագիտություն եք սովորում:
4. Դուք սիրիահայ ուսանող եք, բնակվում եք վարձով:
5. Դուք Արցախից տեղահանված բազմազավակ (5 երեխայի) մայր եք:
6. Դուք ԱՄՆ դեսպանի որդին եք:
7. Դուք ժամկետային զինծառայող եք:
8. Դուք հաջողակ ներմուծող-արտահանող ընկերության սեփականատեր եք:
9. Դուք երիտասարդ հաշմանդամ կին եք, ով շարժվում է միայն անվասայլակով:
10. Դուք կույր տղամարդ եք, 50 տարեկան:
11. Դուք կույր կին եք, 30 տարեկան:
12. Դուք միայնակ թոշակառու տղամարդ եք:
13. Դուք միայնակ թոշակառու կին եք:
14. Դուք միջին տարիքի ՄԻԱՎ վարակակիր կին եք:
15. Դուք 27 տարեկան տղամարդ եք, ով աշխատավայրում ենթարկվում է սեռական ոտնձգությունների տնօրենի կողմից:
16. Դուք 32 տարեկան կին եք, ով աշխատավայրում ենթարկվում է սեռական ոտնձգությունների տնօրենի կողմից:
17. Դուք գործազուրկ ուսուցչուհի եք, ունեք երկու երեխա:
18. Դուք գործազուրկ տղամարդ եք, ունեք երկու երեխա:
19. Դուք 27 տարեկան անօթևան տղամարդ եք:
20. Դուք հեռավոր լեռնային գյուղի գյուղացու 19-ամյա տղան եք:
21. Դուք հեռավոր լեռնային գյուղի գյուղացու 17-ամյա դուստրն եք:
22. Դուք որոշակի մտավոր խնդիրներ ունեցող երիտասարդ եք:

23. Դուք պետական բարձր պաշտոն զբաղեցնող տղամարդ եք, 30 տարեկան:
24. Դուք պետական միջին օղակի պաշտոն զբաղեցնող կին եք, 30 տարեկան:
25. Դուք փոքր հեռավոր գյուղի քահանան եք:
26. Դուք ֆերմեր եք:
27. Դուք սովորական գյուղացի մարդ եք, ով ապրում է իր տնամերձ հողակտորից հավաքած բերքը վաճառելու հաշվին:
28. Դուք երիտասարդ հղի կին եք, չգրացված աշխատող առևտրի ոլորտում:
29. Դուք միայնակ հայր եք, աշխատում եք առաքիչ:
30. Դուք սեզոնային արտագնա աշխատանքի (խոպան) մեկնող տղամարդ եք:

Հարցերը՝

1. Ես երբեք լուրջ ֆինանսական դժվարություններ չեմ ունեցել:
2. Ես ունեմ վերանորոգված բնակարան՝ սմարթ հեռուստացույցով և այլ անհրաժեշտ կենցաղային տեխնիկայով:
3. Իմ լեզուն, կրոնը և մշակույթը հարգված են այն հասարակությունում, որտեղ ես ապրում եմ:
4. Իմ քաղաքական դիրքորոշումը հաշվի է առնվում:
5. Ինձ դիմում են տարբեր հարցերի վերաբերյալ՝ խորհրդի համար:
6. Ես չեմ վախենում, որ ոստիկանությունը փողոցում կկանգնեցնի ինձ՝ փաստաթղթերս ստուգելու համար:
7. Ես գիտեմ՝ դժվարությունների դեպքում ում դիմել օգնության համար:
8. Ես երբեք չեմ զգացել խտրականություն իմ ազգային պատկանելիության պատճառով:
9. Իմ բժշկական ապահովագրությունը լիովին բավարարում է իմ կարիքները:
10. Տարին մեկ անգամ ես կարող եմ ճամփորդել ինքնաթիռով:
11. Տարին մեկ անգամ ես կարող եմ հանգստանալ արտերկրում:
12. Ես կարող եմ ընկերներիս հրավիրել ռեստորան՝ ընթրիքի:
13. Ես հետաքրքիր կյանք ունեմ, և իմ ապագան դրական լույսի ներքո եմ տեսնում:
14. Ես կարող եմ սովորել և աշխատել իմ ընտրած մասնագիտությամբ:
15. Ես չեմ վախենում հալածանքներից և հասարակական պարսավանքից:
16. Ես կարող եմ քվեարկել համապետական և տեղական ընտրություններին:
17. Ես ազատորեն կարող եմ հրավիրել ընկերներիս մեր տուն:
18. Ես կարող եմ հանգիստ մենակ գնալ կինոթատրոն:
19. Ես հնարավորություն ունեմ մասնակցել արտասահմանյան միջազգային միջոցառումներին:
20. Ես շաբաթն առնվազն մեկ անգամ կարող եմ ինձ թույլ տալ գնալ թատրոն կամ կինո:
21. Ես չեմ վախենում երեխաներիս ապագայի համար:
22. Ես կարող եմ առնվազն երեք ամիսը մեկ նոր հագուստ գնել:
23. Առհասարակ, ես կարող եմ գնել ինչ ցանկանամ:
24. Ես կարող եմ ինձ թույլ տալ սիրահարվել ցանկացածին:
25. Ես կարող եմ ամուսնանալ իմ նախընտրած էակի հետ:
26. Ես ճանաչված և հարգված եմ այն հասարակության մեջ, որտեղ ապրում եմ:
27. Ես կարող եմ ազատորեն օգտվել ինտերնետից:

1. «Գենդեր» հասկացությունը վերաբերում է.

- 1) սեռերի կենսաբանական տարբերություններին՝ տղամարդու և կնոջ ֆիզիկական և մարմնական տարբերություններին.
- 2) սեռերի սոցիալական տարբերություններին՝ տղամարդու և կնոջ հոգեբանական, սոցիալական և մշակութային առանձնահատկություններին (տարբերություններին):

2. Գենդերային կարծրատիպերը.

- 1) փոփոխվում են ըստ երկրների և ժամանակի.
- 2) նույնն են բոլոր երկրներում և բոլոր ժամանակներում:

3. Գենդերային խտրականությունը.

- 1) Մի գործելակերպ է, երբ մեկ սեռին տրվում է նախապատվություն մյուս սեռի համեմատությամբ:
- 2) Մի գործելակերպ է, երբ մեկ սեռին չի տրվում որևէ նախապատվություն մյուս սեռի նկատմամբ:

4. Գենդերային խտրականություն չի դիտարկվում.

- 1) Կանանց և տղամարդկանց աշխատանքի պահպանման առանձնահատկությունները՝ կապված կնոջ վերարտադրողական առողջության պահպանման հետ:
- 2) Այն տարբերությունների սահմանումը, որը պայմանավորված է տարբեր սեռերի կենսաբանական առանձնահատկությամբ:
- 3) Վերը նշվածներից բոլորն էլ որպես գենդերային խտրականություն չեն դիտարկվում:

5. Գենդերային կուրությունը.

- 1) Ընկալումն է, որ հասարակության մեջ կան տարբեր գենդերային դերեր:
- 2) Մշակվող քաղաքականության և իրականացվող ծրագրերում գենդերային տարբերությունների անտեսումն է:
- 3) Մշակվող քաղաքականության և իրականացվող ծրագրերում գենդերային տարբերությունները հաշվի առնելն է:

6. Գենդերային զգայուն քաղաքականությունը.

- 1) Հաշվի է առնում քաղաքականության, նախագծերի և ծրագրերի հնարավոր տարբեր ազդեցությունը տղամարդկանց, կանանց, տղաների և աղջիկների վրա:
- 2) Ուղղված է սեռական դաստիարակությանը:

7. Գենդերային վերլուծությանը ներկայացվող կարևորագույն պահանջն է.

- 1) Հրատապությունը
- 2) Այժմեականությունը
- 3) Օպերատիվությունը

8. Ստորև թվարկվածներից ո՞րը սոցիալականացման ինստիտուտ չէ.

- 1) ընտանիքը
- 2) ԶԼՄ-ները
- 3) **մարքեթինգը**

9. Ազգային Ժողովում կանանց ներկայացվածության օրենսդրական ի՞նչ մեխանիզմներ կան.

- 1) յուրաքանչյուր կուսակցության ցուցակում կանանց առնվազն 25% ներկայացվածության պահանջ.
- 2) յուրաքանչյուր կուսակցության ցուցակում կանանց առնվազն 30% ներկայացվածության պահանջ.
- 3) **յուրաքանչյուր կուսակցության ցուցակում յուրաքանչյուր եռյակում յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է գերազանցի 70%-ը:**

10. Տեղական ինքնակառավարման մարմիններում կանանց ներկայացվածության օրենսդրական ի՞նչ մեխանիզմներ կան.

- 1) մեծամասնական ընտրակարգով կանանց թեկնածության առաջադրման առնվազն 30% քվոտա.
- 2) **համամասնական ընտրակարգով ընտրվածների ցանկում կանանց առնվազն 25% ներկայացվածություն.**
- 3) համայնքում հաշվառված բնակչության մեջ կանանց և տղամարդկանց համամասնությամբ ավագանու կազմում կանանց ներկայացվածություն:

1. Համայնքների ՏԱՊ-երում գենդերային վերլուծության ներառման քայլ – առ - քայլ ձեռնարկ: ՄԱԶԾ, Երևան, 2020:
-

1. Կանանց նկատմամբ բոլոր ձևերի խտրականության վերացման մասին ՄԱԿ-ի Կոնվենցիա:
2. Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության համալիր մոտեցում: Ստրասբուրգ, 1997:
3. Տեղական ինքնակառավարման Եվրոպական Խարտիա:
4. ՀՀ Սահմանադրություն:
5. «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենք:
6. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք:
7. ՀՀ ընտրական օրենսգիրք:
8. Օրենսդրության գենդերային փորձաքննություն: Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցիացիա: Երևան, 2004:
9. Giddens A. Sociology. Polity Press, 2000.
10. Введение в гендерные исследования: Учебное пособие/под редакцией Костиковой И.В. Москва: Изд-во МГУ, 2000.

Գեներալային հավասարություն

Հեղինակ՝

Արմինե Մխիթարյան

Համակարգչային
ծնավորող՝

Հասմիկ Նավասարդյան

