



ՀՀ տարածքային
կառավարման և
ենթակառուցվածքների
նախարարություն



Գերմանական
խամագործակցություն
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implemented by

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



ՀՀ պետական
կառավարման
ակադեմիա



ՏԵՂԱԿԱՆ
ԻՆՔՆԱԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ

ԱՎԱԳԱՆՈՒ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ ԵՎ ԿԱՐՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ

ՄՈԴՈՒԼ 9.

Գենդերային հավասարություն

ՄՈԴՈՒԼԻ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Տեսական և գործնական ուսուցման միջոցով՝

- ❑ **զարգացնել** **ավագանիների անդամների** գիտելիքները «գենդեր» հասկացության մասին,
- ❑ **ընդլայնել** նրանց պատկերացումները համայնքային կյանքում և ՏԻՄ գործընթացներում բնակչության տարբեր խմբերի (այդ թվում՝ խոցելի) ներառական մասնակցության վերաբերյալ,
- ❑ **նպաստել** ավագանու աշխատանքներում գենդերային հավասարության սկզբունքների պահպանմանը և գենդերային հավասարակշռության ապահովմանը,
- ❑ **ձևավորել** հմտություններ ծրագրերի մշակման ու իրականացման ընթացքում գենդերային հավասարության հիմնահարցերն ու սկզբունքները ներառելու ուղղությամբ:



ՄՈԴՈՒԼԻ ԹԵՄԱՆԵՐԸ

ԹԵՄԱ 1.

Գենդերը՝ որպես սոցիո-մշակութային հարացույց

ԹԵՄԱ 3.

Գենդերային խտրականություն և գենդերային մասնագիտական խտրազատություն (սեգրեգացիա)

ԹԵՄԱ 2.

Գենդերային սոցիալականացում, գենդերային դերեր և գենդերային կարծրատիպեր

ԹԵՄԱ 4.

Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությանը վերաբերող միջազգային և տեղական իրավական փաստաթղթերը

ԹԵՄԱ 5.

Գենդերային բաղադրիչի պարտադիր ներառումը համայնքային ծրագրերում և բյուջեում

ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

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, ստանդարտների 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
------------------	---

ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

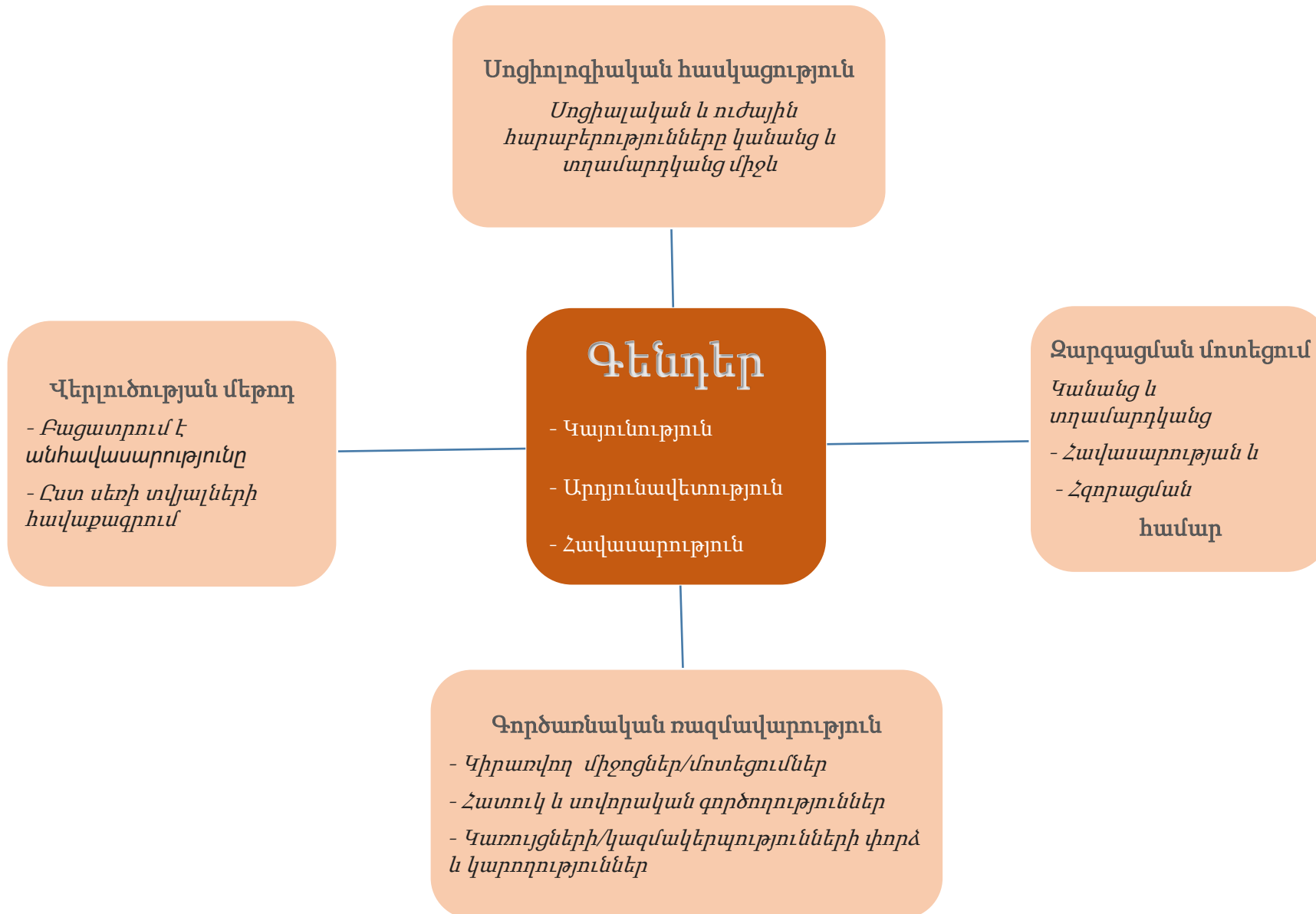
Գենդերային կարծրատիպեր	Սովորաբար ընկալվում են որպես տվյալ ժամանակահատվածում տվյալ հասարակության մեջ գոյություն ունեցող կայուն պատկերացումներ տղամարդկանց և կանանց տարբերությունների մասին: Գործում են ինչպես անհատական մակարդակում, այնպես էլ հասարակական
Գենդերային խտրականություն	Մի գործելակերպ է, երբ մեկ սեռին տրվում է նախապատվություն մյուս սեռի համեմատությամբ
Գենդերային մասնագիտական խտրազատություն (սեգրեգացիա)	Մասնագիտական կառուցվածքի շրջանակներում տարբեր կարգավիճակներ ունեցող աշխատանքներում կանանց և տղամարդկանց բաշխվածությունն է

ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Գենդերային ուղղորդում	Գենդերային բաղադրիչի պարտադիր ներառումը տնտեսական, քաղաքական, սոցիալական ոլորտներում, օրենսդրության մեջ և երկրի անվտանգության համակարգում
Բնակչության տարբեր խմբերի, այդ թվում՝ խոցելի, ներառական մասնակցություն	Բնակչության բոլոր խմբերի տեղեկացվածությունը ՏԻՄ-երի գործունեության մասին և նրանց ազդեցությունը ՏԻՄ-երի կողմից ընդունվող որոշումների վրա

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, կանանց և տղամարդկանց հիվանդություններ):	➤ 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՝ աշխատանք, կրթություն, հանգիստ, հանրային կարգավիճակ, ընկերություն, ընտանիք:

Թեմա 2.

Գենդերային սոցիալականացում,
գենդերային դերեր և գենդերային
կարծրատիպեր

Գենդերային կարծրատիպեր

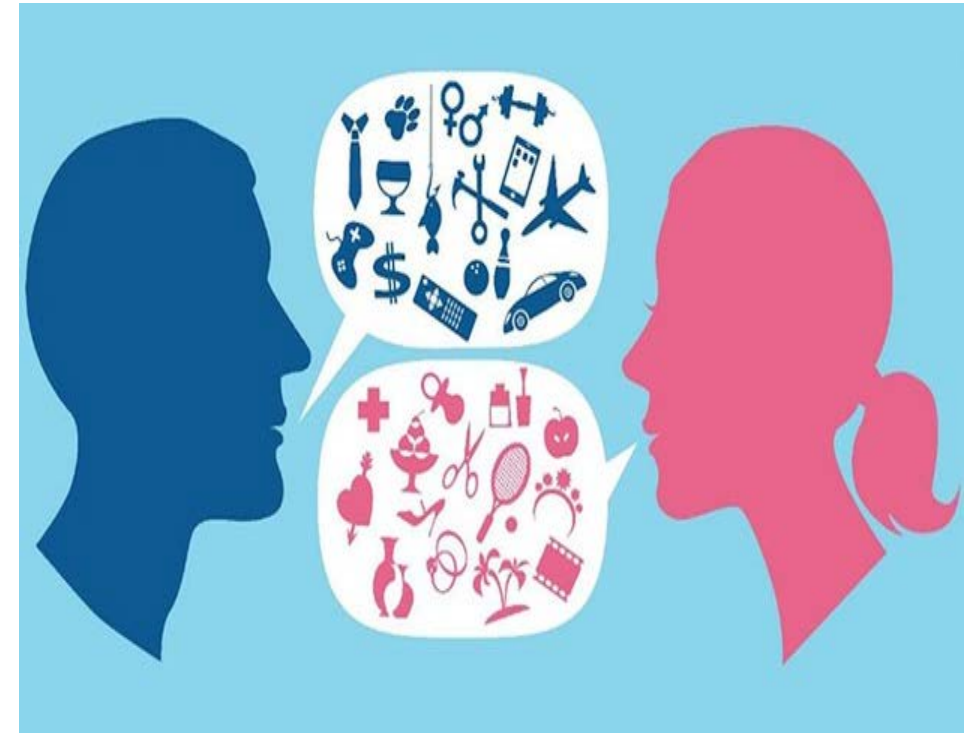
Գենդերային կարծրատիպերը սովորաբար ընկալվում են որպես տվյալ ժամանակահատվածում տվյալ հասարակության մեջ գոյություն ունեցող կայուն պատկերացումները տղամարդկանց և կանանց տարբերությունների մասին:

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, ստանդարտների յուրացման գործընթաց է, ապա գենդերային սոցիալականացումը դրա այն մասն է, որի ընթացքում մարդը յուրացնում է տղամարդկայնության և կանացիության մասին սոցիալ-մշակութային պատկերացումները և ձևերը:

Սոցիալականացման արդյունքը որոշակի սոցիալական դերերի ձեռքբերումն է:

Տարբեր փուլերում գենդերային սոցիալականացման գործոններ են հանդիսանում.

- ծնողական պահանջները,
- հագուստը,
- խաղալիքները,
- հեքիաթները,
- գրականությունը,
- հեռուստատեսությունը,
- դպրոցը,
- հասակակիցների կարծիքը:

Սոցիալականացման ինստիտուտները

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 խտրականություն՝ 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:

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 քաջահայտ 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 փաստաթուղթը «**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 տղամարդկանց և կանանց միջև փաստական հավասարության հաստատումն արագացնելուն նպատակաուղղված 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՝ մտնելու միավորումների մեջ՝ ընդհանուր շահերը պաշտպանելու և առաջ տանելու համար, ինչպես նաև՝ մտնելու տեղական ինքնակառավարման մարմինների միջազգային միավորման մեջ»:

Ազգային օրենսդրություն

Ելնելով միջազգային պարտավորություններից, ինչպես նաև կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների ամրագրման սկզբունքից, հանրապետությունում շարունակում են իրականացվել 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՝ նախատեսված 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 հետապնդումները:**

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:

Քաղաքականությունը կարող է լինել.

Գեներալային 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:

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

Գեներալային 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**:

Գործունեության ոլորտներ Վարձատրվող աշխատանք	Կին (քանակ/տոկոս) - Օրը քանի ժամ են աշխատում: - Ինչ ոիսկի են դիմում (առողջական, ֆիզիկական, հոգեբանական/հոգեկան, իրավական՝ գրանցված աշխատող են, թե չգրանցված, և այլն)	Տղամարդ (քանակ/տոկոս) - Օրը քանի ժամ են աշխատում: - Ինչ ոիսկի են դիմում (առողջական, ֆիզիկական, հոգեբանական/հոգեկան, իրավական՝ գրանցված աշխատող են, թե չգրանցված, և այլն)	Տվյալների հավաքարման աղբյուր
Կրթություն (մանկապարտեզ, նախակրթարան, դպրոց)			Համայնքապետարան, մարզպետարան
Առողջապահություն (ամբուլատորիա, հիվանդանոց)			Համայնքապետարան, մարզպետարան
Գյուղատնտեսություն (այգեգործություն, հողագործություն, անասնապահություն, ֆերմերային տնտեսություն)			Տնտեսական գրքեր, հարկերի բազա
Ծառայություններ (հյուրանոցներ, հանրային սնունդ)			Տնտեսական գրքեր, հարցումներ համապատասխան կազմակերպություններին
Տրանսպորտ, կապ, ՏՏ			Տնտեսական գրքեր, հետազոտություն բնակչության շրջանում
Կոմունալ-կենցաղային, ջրամատակարարում			Համայնքապետարան
Շինարարություն			Տնտեսական գրքեր
Հանքարդյունաբերություն (հանքափոր, գրասենյակային աշխատանք)			Հարցումներ հանքարդյունաբերությամբ զբաղվող կազմակերպություններին

Գործունեության ոլորտներ Չվարձատրվող աշխատանք	Կին (քանակ/տոկոս) - Օրը քանի ժամ են աշխատում: - Ինչ ոիսկի են դիմում (առողջական, ֆիզիկական, հոգեբանական/հոգեկան, իրավական՝ գրանցված աշխատող են, թե չգրանցված, և այլն)	Տղամարդ (քանակ/տոկոս) - Օրը քանի ժամ են աշխատում: - Ինչ ոիսկի են դիմում (առողջական, ֆիզիկական, հոգեբանական/հոգեկան, իրավական՝ գրանցված աշխատող են, թե չգրանցված, և այլն)	Տվյալների հավաքարման աղբյուր
Տնային աշխատանք			Հետազոտություն բնակչության շրջանում, ֆոկուս խմբային քննարկումներ
Երեխայի հետ դասապատրաստում			Հետազոտություն բնակչության շրջանում, ֆոկուս խմբային քննարկումներ
Վերանորոգում (կահույք, տարածք)			Հետազոտություն բնակչության շրջանում, ֆոկուս խմբային քննարկումներ
Երեխաների/ծերերի/ հաշմանդամների խնամք			Հետազոտություն բնակչության շրջանում, ֆոկուս խմբային քննարկումներ
Կամավոր աշխատանք			Հետազոտություն բնակչության շրջանում
Տնամերձ հողամասի մշակում			Հետազոտություն բնակչության շրջանում

Եկամտի աղբյուրները	Կին (քանակ/տոկոս)	Տղամարդ (քանակ/տոկոս)	Տվյալների հավաքարման աղբյուր
Աշխատավարձ			Տնտեսական գրքեր
Գյուղատնտեսական գործունեությունից/ գյուղապրանքների արտադրությունից և վաճառքից ստացվող			Հարկերի բազա, հետազոտություն բնակչության շրջանում
Սեփական բիզնես			Համայնքապետարան, հետազոտություն բնակչության շրջանում
Սոցիալական նպաստներ (երեխայի խնամքի նպաստ, ընտանեկան նպաստ)			ՄՍԾՏԿ-ից, mlsa.am կայքից
Կենսաթոշակ			Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն
Խնայողություններ			Հետազոտություն բնակչության շրջանում
Գույքի վարձակալությունից ստացած			Տնտեսական գրքեր, հարկերի բազա, հարցում բնակչության շրջանում
Օգնություն բարեկամներից և ընկերներից			Հարցում բնակչության շրջանում

Ի՞նչ են անում խոցելի խմբերի (տարեցներ, հաշմանդամներ, սոցիալապես անապահով ընտանիքներ) ներկայացուցիչները	Կին (քանակ/տոկոս) - Օրը քանի ժամ են աշխատում: - Ինչ ռիսկի են դիմում (առողջական, ֆիզիկական, հոգեբանական/հոգեկան, իրավական՝ գրանցված աշխատող են, թե չգրանցված, և այլն)	Տղամարդ (քանակ/տոկոս) - Օրը քանի ժամ են աշխատում: - Ինչ ռիսկի են դիմում (առողջական, ֆիզիկական, հոգեբանական/հոգեկան, իրավական՝ գրանցված աշխատող են, թե չգրանցված, և այլն)	Տվյալների հավաքարման աղբյուր
			Նշված խմբերի ներկայացուցիչների շրջանում հետազոտության (հարցումներ, ֆոկլուս խմբային քննարկումներ) անցկացում: Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, ՄՍԾՏԿ, ՀԿ-ներ

Ի՞նչ ռեսուրսներ են տղամարդիկ և կանայք օգտագործում իրենց գործունեության մեջ և ի՞նչ նպատակով	Կին (նպատակ)	Տղամարդ (նպատակ)	Տվյալների հավաքարման աղբյուր
Կրթություն (միջնակարգ, բարձրագույն)			Համայնքապետարան, հետազոտության անցկացում
Հող (սեփական, վարձակալվող)			Հանայնքի տնտեսական գրքեր, հարկերի բազա
Անասնագլուխ			Հանայնքի տնտեսական գրքեր, հարկերի բազա
Փոխադրամիջոց (սեփական մեքենա, տրանսպորտ)			Հարկերի բազա, հետազոտության անցկացում
Ճանապարհներ (ներհամայնքային, միջհամայնքային)			Հետազոտության անցկացում
Հաղորդակցություն (հեռախոս, ինտերնետ, ԶԼՄ)			Հետազոտության անցկացում
Ենթակառուցվածքներ (մանկապարտեզ, դպրոց, հիվանդանոց, փոստ, խանութ, սոցճառայություններ, բանկ)			Համայնքապետարան, հարցումներ համապատասխան կազմակերպություններին, հարցումներ բնակիչների շրջանում
Սեփական ֆինանսական միջոցներ, վարկեր			Հետազոտության անցկացում

Կարիքները	Կին	Տղամարդ	Տվյալների հավաքարման աղբյուր
Ֆինանսական (վարկեր)			Հետազոտությունների (հարցումներ, ֆոկլուս խմբային քննարկումներ) անցկացում
Կրթական (վերապատրաստում, նոր գիտելիք, մասնագիտական զարգացում)			Հետազոտությունների (հարցումներ, ֆոկլուս խմբային քննարկումներ) անցկացում
Ծառայություններ (սոցիալական, մշակութային, հանգիստի և ժամանցի կազմակերպման)			Հետազոտությունների (հարցումներ, ֆոկլուս խմբային քննարկումներ) անցկացում
Առողջության պահպանում (մտավոր և ֆիզիկական առողջություն, առողջ ապրելակերպ, ամբուլատորիաների և հիվանդանոցների առկայություն, մատչելիություն, հասանելիություն)			Հետազոտությունների (հարցումներ, ֆոկլուս խմբային քննարկումներ) անցկացում
Ապահովություն/անվտանգություն (տանը, աշխատավայրում)			Հետազոտությունների (հարցումներ, ֆոկլուս խմբային քննարկումներ) անցկացում
Շրջակա միջավայրի մաքրություն			Հետազոտությունների (հարցումներ, ֆոկլուս խմբային քննարկումներ) անցկացում
Միջավայրի ֆիզիկական մատչելիության և հասանելիության			Հետազոտությունների (հարցումներ, ֆոկլուս խմբային քննարկումներ) անցկացում
Կենսապայմաններ՝ համայնքի կառուցվածքի, տրանսպորտի պլանավորման և մատչելիության առումով			Հետազոտությունների (հարցումներ, ֆոկլուս խմբային քննարկումներ) անցկացում

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 %):

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 թուրը 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

ՀԱՆՐԱՊԵՏԱԿԱՆ ԹՅՈՒՆ