ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ

**Հաստատվել է ՀՀ կառավարության 2010 թվականի
փետրվարի 11-ի նիստում N 5**

«ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ»
գրքույկը
հրատարակվել է Համալսարանական կրթությամբ
կանանց ասոցիացիայի կողմից

ԵՐԵՎԱՆ 2010

ՔԱՂՎԱԾՔ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՆԻՍՏԻ
ԱՐՁԱՆԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԻՑ

11 փետրվարի 2010 թվականի N5

---

33. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳԻՆ ՀԱՎԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ՏԱԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

----

1. Հավանություն տալ գենդերային քաղաքականության հայեցակարգին՝ համաձայն հավելվածի:

2. Հայաստանի Հանրապետության արտաքին գործերի նախարարին, Հայաստանի Հանրապետության առողջապահության նախարարին, Հայաստանի Հանրապետության գյուղատնտեսության նախարարին, Հայաստանի Հանրապետության կրթության և գիտության նախարարին, Հայաստանի Հանրապետության տարածքային կառավարման նախարարին, Հայաստանի Հանրապետության էկոնոմիկայի նախարարին, Հայաստանի Հանրապետության մշակույթի նախարարին, Հայաստանի Հանրապետության կառավարությանն առընթեր Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության պետին՝ վեցամսյա ժամկետում Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն ներկայացնել համապատասխան ոլորտներում իրականացվելիք գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների միջոցառումների ծրագրերը (այսուհետ՝ ծրագրեր):

3. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարին՝ ծրագրերն ստանալուց հետո երկամսյա ժամկետում ամփոփել և Հայաստանի Հանրապետության կառավարություն ներկայացնել գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների միջոցառումների ծրագիրը:

4. Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության համակարգման լիազորությունը վերապահել Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարին:

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՎԱՐՉԱՊԵՏ — ՏԻԳՐԱՆ ՍԱՐԳՍՅԱՆ

2010 թ. փետրվարի 18
Երևան

Հավելված

ՀՀ կառավարության 2010թ.
փետրվարի 11-ի նիստի N5
արձանագրային որոշման

ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ

I. Ներածություն

1.1. Հիմնական դրույթները

Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը (այսուհետ՝ Հայեցակարգ) սահմանում է կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ պետական քաղաքականության առաջնահերթ ուղղություններն ու ընդհանուր ռազմավարությունը և ուղղված է հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում բոլոր քաղաքացիների համար հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովմանը՝ անկախ սեռից:

Հայեցակարգը հիմնված է ՀՀ Սահմանադրության և օրենքների, Հայաստանի կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերի, ինչպես նաև ուղղորդիչ հանդիսացող այլ միջազգային քաղաքական փաստաթղթերի վրա:

Հայեցակարգը հիմնված է այն գաղափարի վրա, որ ժողովրդավարական, սոցիալական և իրավական պետության ձևավորման նախադրյալը գենդերային հավասարությունն է՝ որպես ժողովրդավարական գերակա արժեք, մարդու հիմնարար իրավունքներից մեկը և սոցիալական արդարության հասնելու նախապայման:

ՀՀ կառավարությունը 2008-2012 թթ. գործունեության միջոցառումների ծրագրում գենդերային հավասարությունը՝ հասարակական, քաղաքական և տնտեսական ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովումը ճանաչել է որպես քաղաքականության առաջնահերթ ուղղություն:

Գենդերային հավասարության ձեռքբերումը ենթադրում է.

- հավասար պայմանների և հավասար հնարավորությունների ստեղծում կանանց և տղամարդկանց անհատական ներուժի ինքնադրսևորման համար,
- հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում երկու սեռերի հավասար

մասնակցության ապահովում՝ երկրի սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական և մշակութային զարգացմանը աջակցելու համար,

- սեռի հատկանիշով խտրականության հաղթահարում և կանանց ու տղամարդկանց փաստացի հավասարության ձեռքբերում,
- հավասար վերաբերմունք և հավասար վարմունք երկու սեռերի նկատմամբ:

Գենդերային հավասարությունը նպաստում է կայուն զարգացմանը, ժողովրդավարական գործընթացների խորացմանը և հասարակության կենսագործունեության կազմակերպմանը՝ բոլոր սոցիալական խմբերի իրական հավասարության, համերաշխության, համագործակցության և հանդուրժողականության հիման վրա, մարդկային ներուժի արդյունավետ օգտագործմանը և կյանքի որակի բարձրացմանը:

Հայեցակարգն ուղղված է իրավական, քաղաքական, սոցիալական, տնտեսական և մշակութային պայմանների ստեղծմանը՝ բոլոր ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց իրավունքների և հնարավորությունների իրացման նպատակով: Այն պետական իշխանության ու տեղական ինքնակառավարման մարմինների ու քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտների համար հիմք է ծառայում գենդերային հավասարության ապահովման ծրագրային միջոցառումների մշակման գործում:

Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը կոչված է նպաստելու հասարակական-քաղաքական և սոցիալ-տնտեսական կյանքի բոլոր ոլորտների և կառավարման բոլոր մակարդակների քաղաքականության մեջ գենդերային չափման՝ որպես հասարակության կայուն, ժողովրդավարական զարգացման և ժողովրդավարական, բաց, սոցիալապես արդար քաղաքացիական հասարակության ու իրավական պետության կայացման ապահովման միջոցի ներառմանը:

Հայեցակարգը պետք է իրականացվի հասարակության լայն շրջանակների ընդգրկմամբ և պետական կառույցների ու քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտների սերտ համագործակցությամբ:

1.2. Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության իրականացման հիմնական սկզբունքները, նպատակները, խնդիրները և ռազմավարությունը

Գենդերային քաղաքականությունն իրականացվելու է թե՛ հասարական-քաղաքական կյանքի բոլոր ոլորտներում գենդերային չափման ներառման միջոցով, թե՛ գենդերային անհավասարակշռության հաղթահարման և կանանց հնարավորությունների ընդլայնման նպատակով հատուկ

ծրագրերի և միջոցների մշակմամբ և պետք է հիմնվի հետևյալ սկզբունքների վրա.

- ***համապատասխանություն*** ՀՀ Սահմանադրության հիմնական դրույթներին և երկրի միջազգային պարտավորություններին,
- ***ժողովրդավարացում*** հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում,
- ***հարգանք*** անձի հիմնարար իրավունքների և ազատությունների նկատմամբ և նրա ազատ ու ստեղծագործական զարգացման ու առավելագույն ինքնադրսևորման աջակցություն,
- ***հրապարակայնություն***՝ որոշումների բաց, թափանցիկ և հրապարակային մշակում, քննարկում և ընդունում,
- կանանց և տղամարդկանց՝ հռչակված իրավունքներից իրապես օգտվելու հնարավորությունների ***ընդլայնում***,
- ճշմարիտ իրավահավասարության և զուգակշռված ժողովրդավարության կայացման ***ապահովում***,
- *քաղաքացիների ազգային և անձնական շահերի* ***ներդաշնակեցում***՝ *անկախ նրանց սեռային պատկանելությունից,*
- ***սոցիալական գործընկերության կայացում*** *պետական կառույցների և հասարակական կազմակերպությունների միջև,*
- պետական գենդերային քաղաքականության ***շարունակականություն***,
- ազգային և միջազգային փորձի ուսումնասիրում և ներդնում՝ ըստ անհրաժեշտության:

Գենդերային քաղաքականության հիմնական նպատակները.

- գենդերային հավասարության ձեռքբերում հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում հանուն հասարակության կայուն զարգացման և ժողովրդավարական վերափոխումների ապահովման,
- որոշումների ընդունման բոլոր մակարդակներում կանանց և տղամարդկանց հավասար ներկայացվածության ապահովում,
- սեռի հատկանիշով խտրականության բոլոր ձևերի հաղթահարում,
- աշխատանքի շուկայում և զբաղվածության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների և տնտեսական ռեսուրսների հավասար մատչելիության ստեղծում,
- հասարակության մեջ ժողովրդավարական քաղաքական մշակույթի և հանդուրժողական գենդերային երկխոսության ձևավորում:

Գենդերային քաղաքականության հիմնական խնդիրները.

- Մշակել «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների պետական երաշխիքների մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ և ներկայացնել այն ՀՀ Ազգային ժողովի ընդունմանը:
- Մշակել և իրականացնել «դրական գործողությունների» համալիր միջոցառումներ հավասարության փուլային, իսկ հեռանկարում՝ բոլոր ոլորտներում հնարավորությունների փաստացի հավասարության ձեռքբերման համար, ներառյալ կանանց ներկայացվածության ընդլայնումը ղեկավար մարմինների որոշումների ընդունման մակարդակում, այդ թվում քաղաքական և հայեցողական պաշտոններում:
- Ձևավորել էգալիտար գենդերային մշակույթ՝ հայրիշխանական կարծրատիպերի հաղթահարման համար և նպաստել հասարակական գիտակցության մեջ պետական կառավարման և հասարակական կյանքի այլ ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար մասնակցության գաղափարախոսության դրական ընկալմանը:
- Ձևավորել գենդերային հավասարության քաղաքականության մշակման և իրականացման ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ ներառող միասնական համակարգ:
- Մշակել և ներդնել գենդերային իրավիճակի շարժընթացի գնահատման և մշտադիտարկման ցուցիչների համակարգ:

Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը.

- ազգային և տարածաշրջանային մակարդակներում հասարակական-քաղաքական, սոցիալական, տնտեսական և մշակութային կյանքի բոլոր ոլորտներում քաղաքականության մշակման մեջ և քաղաքական պրակտիկայում գենդերային բաղադրիչի ներառում,
- սոցիալ-տնտեսական զարգացման ծրագրերի, պետական բյուջեի և քաղաքական գործելակերպի (պրակտիկայի) գենդերային վերլուծության նպատակով ՀՀ Կառավարությունում աշխատանքային խմբի ձևավորում,
- օրինագծերի գենդերային վերլուծության նպատակով ՀՀ Ազգային ժողովում փորձագիտական խմբի ձևավորման նպատակահարմարության քննարկում,
- գենդերային չափման ներդրում զարգացման ազգային երկարաժամ-

կետ, միջնաժամկետ և նպատակային ծրագրերի մշակման մեջ,
- գենդերային հավասարության հասնելու ազգային մեխանիզմի ստեղծում,
- օրենսդրության գենդերային փորձաքննության անցկացում,
- գենդերային հավասարության քաղաքականության մշակման և դրա իրականացման ընթացքի մշտադիտարկման կազմակերպչական միջոցառումների ապահովում,
- հատուկ միջոցառումների իրականացում հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում գենդերային անհավասարակշռության հաղթահարման համար:

1.3. Գենդերային քաղաքականության ապահովման միջոցները.

իրավական. նորմատիվ իրավական ակտերի մշակում՝ ուղղված գենդերային հավասարության քաղաքականության իրականացմանը, և գենդերային փորձաքննություն՝ հաշվի առնելով ազդեցությունը կանանց և տղամարդկանց վրա.

կազմակերպչական. պետական և ոչ պետական կառույցների գործունեության արդյունավետ համակարգման ապահովում, աջակցություն քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտներին, գենդերային հիմնախնդիրների գիտական և տեղեկատվական-վերլուծական կենտրոնների ստեղծում, հանրապետության գիտական ներուժի ներգրավում արդի հայ հասարակության գենդերային հրատապ հիմնախնդիրների ուսումնասիրություններում, հասարակությունում գենդերային իրավիճակի հասարակական-պետական մշտադիտարկման անցկացում.

տեղեկատվական-քարոզչական, իրազեկման-կրթական. հասարակության լայն իրազեկում պետական քաղաքականության իրականացման մասին, հասարակական կարծիքի ձևավորում՝ ի նպաստ հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների գաղափարների աջակցության, բնակչության իրավական մշակույթի բարձրացման միջոցառումների անցկացում.

կադրային. մասնագետների և պետական ծառայողների վերապատրաստման համակարգում գենդերային իրազեկության բարձրացման հետևողական միջոցառումների իրականացում, գենդերային փորձաքննության հմտությունների ուսուցում, բարձրագույն դպրոցի համակարգում միջառարկայական և հատուկ դասընթացների ներդրում.

նյութատեխնիկական. գենդերային քաղաքականության իրականացմանը նպաստող հաստատությունների, կազմակերպությունների, գիտա-

կան կենտրոնների, լաբորատորիաների ենթակառուցվածքների զարգացում, դրանց նյութատեխնիկական բազայի ամրապնդում՝ գենդերային քաղաքականության խնդիրների լուծման գործում բիզնես կառույցների ներգրավմամբ.

ֆինանսական. միջոցառումների և գործողությունների ապահովում ֆինանսական ռեսուրսներով՝ ուղղված գենդերային քաղաքականության իրականացմանը, դրանց նպատակային օգտագործման վերահսկողության իրականացում, արտաբյուջետային միջոցների ներգրավում.

Հայեցակարգով նախատեսված միջոցառումները կիրականացվեն համապատասխան պետական երկարաժամկետ ծրագրերի հետ համաձայնեցված և կապահովվեն բյուջետային ֆինանսավորմամբ ու արտաբյուջետային միջոցների ներգրավմամբ:

II. Գենդերային քաղաքականությունը կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում

2.1. Իրավիճակի նկարագրությունը

Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականությունը կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում ուղղված է եղել կառավարման համակարգում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայացվածության ապահովմանը, կանանց հնարավորությունների ընդլայնմանը իշխանության կառույցների որոշումների ընդունման մակարդակում ժողովրդավարացման և պետական կառավարման համակարգի արդյունավետության բարձրացման նպատակով:

Քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստման միասնական համակարգի ստեղծմանն է ուղղված «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքը (2002 թ.), որը իրավական հիմք է ապահովում կադրերի հավաքագրման, ընտրության, ուսուցման և ատեստավորման միջոցով քաղաքացիական ծառայության ոլորտի հարաբերությունների կարգավորման և կառավարման համակարգի կատարելագործման համար: Ստեղծվել է ՀՀ Քաղաքացիական ծառայության խորհուրդ ոլորտի կարգավորման, մշտադիտարկման և վերահսկողության համար:

Օրենսդիր իշխանությունում կանանց ներկայացվածությունը ընդլայնելու նպատակով փոփոխություններ են կատարվել ՀՀ ընտրական

օրենսգրքում. ՀՀ Ազգային ժողովի ընտրություններում կուսակցություն-ների առաջադրած թեկնածուների ցուցակներում կանանց նվազագույն քվոտան 5%-ից բարձրացվել է մինչև 15%: 2007 թվականին 2003 թվա-կանի համեմատությամբ՝ կանանց թիվը խորհրդարանում մեծացել է 4,1%-ով: Առաջին անգամ խորհրդարանի փոխխոսնակ կին է ընտրվել:

«ՀՀ կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004-2010 թթ. ազգային ծրագրի» համաձայն ձեռ-նարկված միջոցները նախադրյալներ են ստեղծել կառավարման ոլոր-տում կանանց ներկայացվածության ընդլայնման համար, նպաստել են նրանց մասնագիտական և պաշտոնեական առաջխաղացմանը, կին կադրերի ռեզերվի ստեղծմանը: 2005 թվականի համեմատությամբ՝ 2007 թվականին կանանց թվաքանակի աճ է նկատվել քաղաքացիական ծա-ռայության բոլոր պաշտոններում: Նպատակաուղղված աշխատանքը հանգեցրել է տղամարդկանց (51,5%) և կանանց (48,5%) հավասա-րակշռված ներկայացվածության քաղաքացիական ծառայողների բոլոր կատեգորիաների շարքերում:

Մեծացել է կանանց թիվը գործադիր իշխանության քաղաքական որո-շումների ընդունման մակարդակում: Երկու կին նախարար է նշանակ-վել, մեկ մարզպետ:

Այսուհանդերձ, չնայած ձեռնարկված միջոցառումներին, կառավար-ման համակարգում և որոշումների ընդունման մակարդակում գենդերա-յին ներկայացվածությունը մնում է չհավասարակշռված:

ՀՀ Ազգային ժողովի պատգամավորների կազմում կանայք ընդամենը **9.2%** են: Խորհրդարանի 12 մշտական հանձնաժողովներից 7-ում (առողջապահության հարցերի, արտաքին հարաբերությունների, գյու-ղատնտեսության ու բնապահպանության հարցերի, պաշտպանության, ազգային անվտանգության ու ոստիկանության, սոցիալական հարցերի, տարածքային կառավարման և տեղական ինքնակառավարման, ֆինան-սաբյուջետային հարցերի) ոչ մի կին չկա:

Գործադիր իշխանության համակարգում շարունակում է անհավասա-րակշռված մնալ կանանց և տղամարդկանց ներկայացվածությունը քա-ղաքական և հայեցողական պաշտոններում: 2002 թվականի համեմա-տությամբ 2008 թվականին կանանց ներկայությունը նախարարների և փոխնախարարների մակարդակում 8%-ից կրճատվել է մինչև 4,8%: 65 փոխնախարարներից ընդամենը երկուսն են կին ինչը կազմում է մոտ 3%, 21 փոխմարզպետներից՝ մեկը, 10 մարզպետարանների աշխատա-կազմերի ղեկավարներից՝ երկուսը: Տղամարդիկ գերակշռում են մարզ-պետարանների աշխատակազմերում:

Շարունակվում է գենդերայնորեն անհավասարակշիռ ներկայացվա-

ծությունը քաղաքացիական ծառայության բարձրագույն և գլխավոր պաշտոններում, որտեղ տղամարդիկ համապատասխանաբար կազմում են 89% և 65%:

Այսուհանդերձ իգականացում է տեղի ունեցել պետական կառավարման ցածր օղակներում, որտեղ կանայք 58% են կազմում առաջատար պաշտոններում և 64%՝ կրտսեր պաշտոններում: 2002-2008 թթ. ժամանակահատվածում քաղաքացիական ծառայության թափուր պաշտոնների մրցույթներում կանանց անհավասարաչափ մասնակցության միտում է նկատվել: Կանայք կազմել են մոտ 8% բարձրագույն պաշտոնների և մոտ 30% գլխավոր պաշտոնների մրցույթների մասնակիցների թվում:

Գենդերային անհավասարակշռությունը հաստատուն կերպով պահպանվում է քաղաքապետարանների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ղեկավար պաշտոններում: Ժողովրդավարական վերափոխումների ամբողջ ընթացքում 48 քաղաքապետների և 51 փոխքաղաքապետների շարքում երբևէ կին չի եղել: Քաղաքային ավագանիների 553 անդամների թվում կանայք կազմում են 4,5% և գյուղական համայնքների սոսկ 8,6%-ն են կանայք ղեկավարում:

Վերջին 10 տարիներին Երևանի քաղաքապետի տեղակալի պաշտոնի համար ոչ մի կին չի առաջադրվել, կանայք չկան Երևանի 12 համայնքների ղեկավարների և նրանց տեղակալների պաշտոններում: Նրանք կազմում են մայրաքաղաքի համայնքների ավագանիների նվազ քան 5%-ը:

Կադրերի վերապատրաստման և որակավորման բարձրացման համակարգը գործում է առանց կադրերի պատրաստման հստակ մշակված քաղաքականության, ինչը խոչընդոտում է կառավարման համակարգում և քաղաքական որոշումների ընդունման մակարդակում գենդերային հավասարակշռության ձեռքբերումը: Կադրերի պատրաստման ընդհանուր համակարգում կանանց 61%-ն անցել է ուսուցում կրտսեր պաշտոններ զբաղեցնելու համար, 82%-ը՝ առաջատար պաշտոնների, և միայն 32%-ը՝ գլխավոր ու 22%-ը՝ բարձրագույն պաշտոնների համար:

Բարձր որակավորման կադրերի ներուժի պատրաստումը կատարվում է առանց գենդերային գործոնը հաշվի առնելու և չի համապատասխանում կառավարման համակարգի հետագա ժողովրդավարացման արդի պահանջներին: Կանանց և տղամարդկանց անհավասարակշիռ ներկայացվածությունը քաղաքական որոշումների մակարդակում խոչընդոտում է հասարակության մեջ սոցիալական արդարության ձեռքբերումը և երկրի հետագա ժողովրդավարական զարգացումը:

2.2. Առաջնահերթ հիմնախնդիրները կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում

- Ներկայացուցչական ժողովրդավարության մարմնում գենդերային անհավասարակշռության հաղթահարման համար ՀՀ Ազգային ժողովում կանանց ներկայացվածության ընդլայնման ժամանակավոր հատուկ միջոցների անկատարությունը և առկա օրենսդրության իրականացման մեխանիզմների անարդյունավետությունը:
- Տղամարդկանց և կանանց անհավասարակշիռ ներկայացվածությունը պետական իշխանության մարմինների որոշումների ընդունման մակարդակում և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում:
- Տեղական ինքնակառավարման մարմիններում կանանց ներկայացվածության ընդլայնման օրենսդրական հիմքերի բացակայությունը:
- Գործադիր իշխանությունում և երկրի հասարակական-քաղաքական և տնտեսական կյանքի բոլոր ոլորտներում կանանց ներկայացվածության քաղաքական իրավունքների իրականացման մեխանիզմների անարդյունավետությունը:
- Պետական ծառայության տարբեր մակարդակներում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված առաջխաղման համար կադրերի պատրաստման և որակավորման բարձրացման արդյունավետ համակարգի բացակայությունը:
- Քաղաքական կուսակցությունների ղեկավար մարմիններում գենդերայնորեն հավասարակշռված ներկայացվածության, ինչպես նաև ՀՀ Ազգային ժողովի ընտրություններում համամասնական ընտրակարգով թեկնածուների ցուցակներում կանանց անհրաժեշտ քանակությամբ ընդգրկման նկատառումով կուսակցությունների գործունեության պետական խթանման համակարգի բացակայությունը:
- Կանանց կադրային ռեսուրսների պատրաստման, ինչպես նաև ոչ ֆորմալ ուսուցման համակարգում հասարակական կազմակերպությունների միջոցով պատրաստված կանանց կադրերի ներուժի օգտագործման խնդրում իշխանության կառույցների և հասարակական կազմակերպությունների համագործակցության մեխանիզմների անկատարությունը:
- Զանգվածային լրատվության միջոցներով գենդերային կարծրատիպերի տարածումը և հասարակական գիտակցության մեջ կանանց քաղաքական մասնակցության հիմնախնդրի, կին քաղաքական գործչի և ղեկավարի կերպարի բացասական ընկալման արմատավորումը:
- Հասարակության մեջ գենդերային հավասարության՝ որպես սոցիալական կողմնորոշում ունեցող քաղաքացիական հասարակության կա-

յացման և զուգակշռված ժողովրդավարության՝ որպես համաեվրոպական արժեքի ընկալման ձևավորման համակարգի բացակայությունը:

2.3. Գենդերային քաղաքականության հիմնական նպատակներն ու խնդիրները կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում

Նպատակները.

- Ներկայացուցչական և գործադիր իշխանության մարմինների որոշումների ընդունման բոլոր մակարդակներում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայացվածության ***ապահովում*** որպես ընդունվող որոշումների որակի բարձրացման և սոցիալական համերաշխության ամրապնդման նախադրյալ:
- Ժամանակավոր օրենսդրական միջոցների ընդունմամբ ՀՀ Ազգային ժողովում և իշխանության կառույցների որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց թվաքանակի ***մեծացում***:
- Պետական կառավարման և տեղական ինքնակառավարման արդյունավետության բարձրացման գործում կանանց մտավոր և ստեղծագործական ներուժի ***օգտագործում***:
- Կանանց սոցիալական և քաղաքական ռեսուրսների ***ընդգրկում*** հասարակության ժողովրդավարացման գործընթացներում սեռի հատկանիշով խտրականության և գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարման, երկրի հասարակական-քաղաքական կյանքին կանանց գործուն մասնակցության աջակցության միջոցով:

Խնդիրները.

- Գենդերային բաղադրիչի ***ինտեգրում*** երկրի քաղաքական և տնտեսական զարգացման ռազմավարությունում և ծրագրերում, տարածաշրջանային զարգացման պլաններում. սոցիալ-տնտեսական ուղղվածության ծրագրերի և նախագծերի, կառավարման բոլոր մակարդակների քաղաքական պրակտիկայի գնահատման գենդերային փորձաքննության ներդրում:
- Կանանց և տղամարդկանց մտավոր ռեսուրսների հավասարակշռված ներգրավում պետական կառավարման և տեղական ինքնակառավարման համակարգի ժողովրդավարացման գործընթացներում, կանանց և

տղամարդկանց հնարավորությունների և ռեսուրսների անկողմնակալ հաշվառման միջոցով գենդերային մոտեցման ներդրում կադրային քաղաքականության մեջ:

- Կանանց իրավաքաղաքական գրագիտության բարձրացման, կազմակերպչական համալիր հմտությունների տիրապետման և նրանց կառավարչական գործունեությանը պատրաստելու համար պայմանների ստեղծման միջոցով գենդերայնորեն հավասարակշռված ներկայացվածության ապահովում որոշումների ընդունման մակարդակում և իշխանության կառույցների բարձրագույն պաշտոններում:
- Ներկայացուցչական ժողովրդավարության մարմնում՝ ՀՀ Ազգային ժողովում, կանանց ներկայացվածությունը 15%-ից մինչև 30% ընդլայնելու, գործադիր իշխանության քաղաքական և հայեցողական պաշտոններում 25%-ի, քաղաքացիական ծառայողների բարձրագույն և գլխավոր պաշտոններում 30%-ի և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում 25%-ի հասցնելու համար հատուկ ժամանակավոր միջոցների ձեռնարկում:
- Պաշտոնատար անձանց և պետական ծառայողների՝ քաղաքական հիմնախնդիրների լուծմանը և երկրի կայուն տնտեսական զարգացմանը գենդերայնորեն հավասարակշռված մասնակցության կարևորության մասին իրազեկվածության բարձրացմանն ուղղված ծրագրերի մշակում և իրականացում:
- Այն կուսակցությունների խթանում, որոնք իրենց գործունեությամբ հիմնվում են ներկուսակցական ժողովրդավարության հետևողական զարգացման վրա, ղեկավար մարմինները ձևավորելիս հաշվի են առնում գենդերային գործոնը և նպաստում են կանանց առաջխաղացմանը ընտրական ցուցակներում գենդերային հավասարակշռված ներկայացվածություն ապահովելու միջոցով:
- Հասարակական կազմակերպությունների պետական աջակցություն և սոցիալական քաղաքականության հատուկ միջոցների ձեռնարկում, կանանց համար քաղաքական մասնակցության հնարավորությունների և ռեսուրսների մատչելիության ընդլայնում:
- Հասարակական կազմակերպությունների հետ սոցիալական գործընկերության միջոցների ապահովում, կանանց քաղաքացիական ակտիվության զարգացման աջակցություն կին լիդերների պատրաստման և խրախուսման համակարգի ստեղծման միջոցով, նրանց մեջ դրական ինքնագնահատականի ձևավորում ինքնախտրականության հաղթահարման և գենդերային հավասարության հասնելու համար:

2.4. Գենդերային քաղաքականության առաջնահերթ ուղղությունները կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում

- Օրենսդիր և գործադիր իշխանությունների որոշումների ընդունման մակարդակում, տեղական ինքնակառավարման մարմիններում կանանց թերի ներկայացվածության հաղթահարում՝ քաղաքական կյանքում և երկրի հետագա ժողովրդավարական զարգացման գործընթացներում կանանց մասնակցության հնարավորությունների ընդլայնման, հասարակությունում սոցիալական արդարության և հանդուրժողականության ձեռքբերման համար:
- Գենդերային չափման ներդրում պետական կառավարման համակարգում վարչական գործելակերպի ժողովրդավարացման և կառավարման կառույցների աշխատանքի արդյունավետության բարձրացման, որոշումների մշակման և ընդունման գործընթացի կատարելագործման նպատակով:
- Իրավական, իշխանական և կազմակերպչական միջոցների կատարելագործում՝ ուղղված կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների ձեռքբերմանը, գենդերային հավասարության և գենդերային արդարության ապահովմանը հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում:
- Ազգային և կառուցակարգային մեխանիզմների ձևավորում գենդերային հավասարության քաղաքականության արդյունավետ իրականացման համար: Իշխանության կառույցների բոլոր մակարդակների որոշումների ընդունման գործընթացներում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված և լիիրավ մասնակցության համար պայմանների ստեղծում:
- Քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտների աջակցություն, որոնք իրականացնում են կանանց քաղաքացիական ակտիվության ձևավորման, ՀԿ-ների կին լիդերների և ակտիվիստների իրավաքաղաքական գիտելիքների մակարդակի բարձրացման, քաղաքական գործունեության համար կանանց պատրաստման կրթական և տեղեկատվական ծրագրեր:
- Իշխանության կառույցների և քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտների միջև սոցիալական գործընկերության ձևավորում գենդերային հավասարության ձեռքբերման հիմնախնդրի լուծման, հասարակական-քաղաքական, տնտեսական և սոցիալական ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման գործում, աջակցություն ՀԿ-ների սոցիալական գործառույթների լիարժեք իրականացմանը, հասարակական գործըն-

թացների վրա նրանց ազդեցության հնարավորությունների ընդլայնմանը:

- Հասարակական գիտակցության մեջ գենդերային հավասարության և կին լիդերի կերպարի դրական ընկալման արմատավորում ԶԼՄ-ների, կրթության համակարգի և սոցիալականացման այլ ինստիտուտների միջոցով գենդերային հավասարության քաղաքականության մասին տեղեկատվության ապահովմամբ: Օժանդակություն անձնական գործոնի ձևավորմանը. կանանց ինքնագնահատականի բարձրացմանը և քաղաքական ոլորտում նրանց առաջխաղացման դրական շարժառիթներին:

2.5. Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում

- ***Իրականացնել*** պետական գենդերային քաղաքականության և ՀՀ կառավարության 2008-2012 թթ. գործունեության միջոցառումների ծրագրի իրականացման վերահսկողություն՝ ուղղված կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովմանը հասարակության կյանքի հասարակական-քաղաքական և սոցիալ-տնտեսական ոլորտներում, հանրապետական և տարածաշրջանային մակարդակի բոլոր պետական կառույցներում պատասխանատու անձանց նշանակելու միջոցով:
- ***Իրականացնել*** ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի՝ Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի կատարման վերաբերյալ Հայաստանի երրորդ և չորրորդ համատեղ զեկույցի կապակցությամբ արված հանձնարարականների լրիվ ծավալով իրականացման, իշխանության կառույցների քաղաքական որոշումների ընդունման մակարդակներում գենդերայնորեն հավասարակշռված ներկայացվածության ապահովման և գենդերային քաղաքականության ազգային մեխանիզմի ստեղծման միջոցառումներ:
- ***Մշակել*** և իրականացնել ազգային օրենսդրությունը մարդու իրավունքների պաշտպանության միջազգային չափորոշիչներին համապատասխանեցնելու ուղղությամբ Հայաստանի ստանձնած պարտավորությունների կատարման միջոցառումներ:
- Օրենսդիր և գործադիր իշխանությունների մարմինների որոշումների ընդունման մակարդակներում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայացվածության ապահովման վերաբերյալ Հայաստանի պարտավորություններին համապատասխան՝ ՀՀ ընտրական

օրենսգրքում ***փոփոխություն մտցնել***՝ սահմանելով 30% գենդերային քվոտա, հաշվի առնելով Եվրոպայի խորհրդի հանձնարարականը 40% և 60% հարաբերակցությամբ «զուգակշռման շեմի» մասին և միջոցներ ձեռնարկել գործադիր իշխանության բոլոր մակարդակների բարձրագույն և գլխավոր պաշտոններում կանանց ներկայացվածության փուլային ընդլայնման համար:

- Պետական ծառայողների վերապատրաստում իրականացնող ուսումնական հաստատությունների միջոցով բոլոր մակարդակների կառավարչական կադրերի պատրաստման և վերապատրաստման կրթական ծրագրերում և բոլոր մակարդակների պետական ծառայողների համար կազմակերպվող դասընթացներում ***ներդնել*** գենդերային գիտելիքների հաղորդման պարապմունքներ:
- Կանոնավոր կերպով կառավարման հանրապետական և տարածաշրջանային մակարդակներում ***իրականացնել*** պետական և հասարակական կյանքում կանանց և տղամարդկանց մասնակցության մասին վիճակագրական տվյալների հավաքում, վերլուծություն և տարածում:
- ***Ստեղծել*** քաղաքականության, կրթության, գիտության, մշակույթի, առողջապահության, տնտեսության բնագավառներում նշանակալի հաջողությունների հասած կանանց տվյալների շտեմարան՝ կառավարչական պաշտոններում նրանց հետագա առաջադրման համար:
- ***Ստեղծել*** պետական մարմինների և քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտների սոցիալական գործընկերության մեխանիզմներ: Մշակել և իրականացնել հասարակական կազմակերպությունների գործունեության աջակցության միջոցառումներ, որոնք ոչ ֆորմալ կրթության ոլորտում իրականացնում են իրավաքաղաքական և մասնագիտական գիտելիքների հարստացման, հասարակական-քաղաքական ժամանակակից մեթոդների և տեխնոլոգիաների տիրապետմանը նպաստող ծրագրեր՝ ուղղված իշխանության տարբեր մակարդակների մարմիններում առաջադրելու համար բանիմաց և կազմակերչական հմտություններ ունեցող կին կադրերի ռեզերվի պատրաստմանը:
- Զանգվածային լրատվության միջոցներում լայնորեն ***լուսաբանել*** կառավարության 2008-2012 թթ. գործունեության միջոցառումների ծրագիրը, որն ուղղված է հասարակության կյանքի հասարակական-քաղաքական, սոցիալ-տնտեսական բոլոր ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովմանը, միտված է օրենսդիր և գործադիր իշխանության կառավարման բոլոր մակարդակներում գենդերայնորեն հավասարակշռված ներկայացվածության ձեռքբերմանը, ժողովրդավարական վերափոխումներում կանանց ակտիվության բարձրացմանը:

- ***Իրականացնել*** այն զանգվածային լրատվամիջոցների աջակցության միջոցառումներ, որոնք լուսաբանում են կանանց ներդրումը երկրի քաղաքական, տնտեսական և սոցիալական կյանքում, անկողմնակալ կերպով արտացոլում են գենդերային հավասարության հիմնախնդիրը՝ որպես զուգակշռված ժողովրդավարության հիմքի, գենդերային կարծրատիպերի և սեռի հատկանիշով խտրական գործելակերպի հաղթահարման նախադրյալի կարևորությունը:

III. Գենդերային քաղաքականությունը սոցիալ-տնտեսական ոլորտում

3.1. Իրավիճակի նկարագրությունը

ՀՀ կառավարության ռազմավարությունը՝ ուղղված սոցիալ-տնտեսական ոլորտի զարգացմանը, որոշակիորեն հաշվի է առել կանանց և տղամարդկանց վրա տնտեսական վերափոխումների ազդեցության գնահատման խնդրում գենդերային մոտեցման անհրաժեշտությունը:

2005 թ. ընդունված ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը և «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենքը կարգավորում են աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում իրավական հարաբերությունները՝ գենդերային գործոնի հաշվառմամբ, և բացառում են սեռի հատկանիշով խտրականության որևէ դրսևորում: Աշխատող ծնողների աշխատանքային իրավունքները սահմանված են եվրոպական իրավունքի մակարդակով: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում որպես աշխատանքային իրավական հարաբերությունների օբյեկտ դիտարկվում է ոչ թե մայրությունը, այլ ծնող լինելը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը կանանց և տղամարդկանց հավասար կամ համարժեք աշխատանքի համար նախատեսում է նույն չափով աշխատավարձ:

«Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենքում (2005 թ.), ի թիվս տեսչության լիազորությունների, ամրագրված է աշխատանքի ընդունելիս սեռի հատկանիշով խտրականության դեպքերի ուսումնասիրությունը և աշխատողներին իրավունքների խախտումներից պաշտպանելու միջոցների ձեռնարկումը:

Այսուհանդերձ շուկայական տնտեսության անցման պայմաններում դեռևս չի հաջողվել հաղթահարել գենդերային անհավասարակշռությունը աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում:

Թեև վարձու աշխատողների բաշխումն ընդհանուր առմամբ արտացոլում է տնտեսապես ակտիվ բնակչության գենդերային հարաբերակցությունը՝ 64% տղամարդկանց և 55.4% կանանց շրջանում, սակայն գործազուրկների գենդերային կազմը ցույց է տալիս, որ գործազրկությունն անհամաչափ է բաշխված կանանց և տղամարդկանց շրջանում: Շարունակվում են կանանց տնտեսական ակտիվության անկման միտումը և գործազրկության «իգականացումը»: Տղամարդկանց համեմատ կանանց տնտեսական ակտիվությունը տարիքային բոլոր խմբերում շարունակում է մնալ զգալիորեն ավելի ցածր մակարդակում: Տնտեսապես ակտիվ են կանանց 48.8%-ը և տղամարդկանց 75.9%-ը:

Կանայք կազմում են պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների 70%-ը: Գրանցված գործազրկության մակարդակը կանանց առավել ակտիվ աշխատունակ տարիքային խմբում (30-39 տարեկան) կազմում է 60.1%: Գործազրկության և աղքատության մեջ հայտնվելու վտանգին առավել ենթակա են 50-54 տարիքային խմբի կանայք:

Տեղի է ունենում գործազրկության կազմի որակական փոփոխություն: Կանայք տղամարդկանցից ավելի են զգում աշխատանքի որոնման դժվարությունները, երիտասարդ, առաջին անգամ աշխատանքի շուկա մտնող, միայնակ մայր, նախակենսաթոշակային տարիքի կանանց աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունները նվազագույնի են հասնում: Ծայրահեղ աղքատության մեջ հայտնվելու վտանգը կին գլխավորով տնային տնտեսությունների անդամների համար շուրջ մեկ երրորդով ավելի մեծ է, քան այլ տնային տնտեսություններում:

Ամուսնալուծությունների, տղամարդկանց երկարատև աշխատանքային միգրացիայի բարձր մակարդակը մեծացնում է կանանց՝ բնակչության առավել աղքատ շերտերում հայտնվելու հավանականությունը: Տղամարդկանց բարձր մահացությունը աշխատունակ տարիքում, կանանց և տղամարդկանց կյանքի տևողության 7-8 տարվա տարբերությունը հանգեցնում են աշխատունակությունը կորցրած և բնակչության առավել կարիքավոր խմբերում հայտնված միայնակ կին կենսաթոշակառուների թվաքանակի մեծացման: Կանայք կենսաթոշակառուների ընդհանուր թվաքանակում կազմում են 60%, իսկ ապահովագրական կենսաթոշակ ստացողների թվում՝ 56%, այսինքն՝ 1.3 անգամ ավելի, քան տղամարդ կենսաթոշակառուները:

Կանայք մեծամասնություն են կազմել կրթության և առողջապահության օպտիմալացման հետևանքով կրճատվածների թվում: Մասնագիտական վերաորակավորման և աշխատանքի տեղավորման համար ձեռնարկված միջոցառումները դեռևս շոշափելի արդյունքներ չեն տվել: Կազմակերպություններում կանայք տղամարդկանցից ավելի հաճախ են ընկնում կրճատման տակ և դժվարությամբ են աշխատանքի տեղավոր-

վում: Շարունակվում է կանանց արտահոսքը զբաղվածության ազդեցիկ և բարձր վարձատրվող ոլորտներից՝ վարկային, ապահովագրության ու բանկային համակարգերից, բարձր տեխնոլոգիաների արդյունաբերության պաշտոններից: Տնտեսական աճը տեղի է ունենում առավելապես շինարարության, տրանսպորտի, հանքարդյունաբերության ոլորտներում, որտեղ կանանց զբաղվածությունը փոքր է:

Ցածր է կանանց և տղամարդկանց իրավական և սոցիալական պաշտպանվածության մակարդակը մասնավոր կազմակերպությունների ոլորտում, որտեղ նրանք բախվում են այնպիսի խնդիրների, ինչպիսիք են աշխատանքային պայմանագրերի բացակայությունը, սոցիալական պաշտպանության ցածր մակարդակը, աշխատանքային անբավարար պայմանները: Տնտեսության ոչ ֆորմալ հատվածում մեծանում է խտրական գործելակերպի վտանգը:

Ֆինանսավարկային, գույքային ինստիտուտների, սեփականության և հողօգտագործման անբավարար մատչելիությունը դժվարացնում է կանանց ներգրավումը տնտեսական նոր հարաբերություններում, սահմանափակում է կանանց մասնագիտական աճը և առաջխաղացումը բիզնեսում: Կանայք կազմում են ձեռնարկատերերի 20-25%-ը, ինքնազբաղվածների 36.2%-ը և գործատուների միայն 10.3%-ը:

Չնայած այն հանգամանքին, որ կառավարությունը ջանքեր է գործադրում կանանց աշխատուժի գերակշռմամբ, այսինքն՝ կրթության, առողջապահության, մշակույթի, սոցիալական ապահովության ոլորտներում աշխատավարձը բարձրացնելու ուղղությամբ, կանայք՝ որպես սոցիալական խումբ, այդ ոլորտներում տղամարդկանցից ցածր են վարձատրվում զբաղվածության ոլորտների տարբերությունների պատճառով:

Կանանց միջին աշխատավարձը կազմում է տղամարդկանց միջին աշխատավարձի 60%-ը: Կանայք մեծամասնություն են կազմում տնտեսության ցածր վարձատրվող ոլորտներում: Կանանց միջին ամսական աշխատավարձը կառավարման ոլորտում կազմել է տղամարդկանց աշխատավարձի 60.4%-ը, մշակույթի և արվեստի ոլորտում՝ 65%-ը, առողջապահության, ֆիզիկական կուլտուրայի և սոցապահովման ոլորտում՝ 63%-ը, առևտրի և հանրային սննդի ոլորտում՝ 68.2%-ը: Կանանց միջին եկամուտը ցածր է մնում տղամարդկանց եկամտից: Կանայք բարձր աշխատավարձի հնարավորություն ունեն առավելապես տղամարդկային զբաղվածության ոլորտներում:

Գոյություն ունի անհամաչափություն իրականացվող քաղաքականության և օրենսդրության միջև և ըստ սեռերի խտրականության հիմնախնդիր, որն ուղեկցվում է հասարակության մեջ առկա ավանդույթներով: Այն զգացվում է հատկապես օրենսդրության իրականացման փուլում:

Տնտեսության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց անհավասար դրությունը իրավունքների և հնարավորությունների իրացման խնդրում մեծացնում է խտրականության վտանգը, և գենդերային դերերի ավանդական բաժանումը դառնում է գենդերային անհավասարության ամրապնդող գործոն: Կանայք հինգ անգամ ավելի շատ ժամանակ են ծախսում տնային չվճարվող աշխատանքների վրա, քան տղամարդիկ, որի հետևանքով կանանց ազատ ժամանակը 1 ժամ 40 րոպեով ավելի քիչ է, քան տղամարդկանցը: Վարձատրվող և չվարձատրվող աշխատանքի հանրագումարը տղամարդկանց համար կազմում է 6.5 ժամ, իսկ կանանց համար՝ 7 ժամ 51 րոպե, եկամտաբեր աշխատանքը՝ համապատասխանաբար 1.44 և 5.18 ժամ:

Տնտեսական իշխանությունը կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարաչափ չի բաժանված, տարբեր է երկու սեռերի համար տնտեսական և սոցիալական ռեսուրսների մատչելիությունը: Հավասարակշռված չէ կանանց և տղամարդկանց ներկայությունը տնտեսության կառավարման ոլորտի ղեկավար պաշտոններում թե՛ իշխանության բարձր մակարդակներում, թե՛ համայնքների մակարդակում: Կանայք ներկայացված են միայն տնտեսական աստիճանակարգի ցածր աստիճաններում և գործնականում զրկված են հիմնական տնտեսական որոշումների ընդունման գործընթացներին մասնակցելու և համապատասխանաբար իրենց շահերն արտահայտելու հնարավորությունից:

3.2. Առաջնահերթ հիմնախնդիրները սոցիալ-տնտեսական ոլորտում

- Գործազրկության բարձր մակարդակը: Աղքատության իգականացումը:
- Գենդերային խտրարարությունը (սեգրեգացիան) աշխատանքի շուկայում և զբաղվածության ոլորտում:
- Կանանց բարձր մասնաբաժինը տնտեսության ոչ ֆորմալ հատվածում և խտրական գործելակերպի վտանգի մեծացումը:
- Կանանց արտահոսքը զբաղվածության բարձր վարձատրվող ոլորտներից:
- Աշխատավարձի և եկամուտների գենդերային անհամաչափությունը:
- Կանանց ցածր ներկայացվածությունը ձեռնարկատիրության ոլորտում և կազմակերպությունների ղեկավար կազմում:
- Գենդերային անհավասակշիռ ներկայացվածությունը տնտեսության կառավարման բարձր մակարդակներում:

3.3 Գենդերային քաղաքականության հիմնական նպատակներն ու խնդիրները սոցիալ-տնտեսական ոլորտում

Նպատակները.

- Սոցիալ-տնտեսական անհավասարության ***նվազեցում,*** կանանց և տղամարդկանց սոցիալական կարգավիճակի անհավասակշռության վերացում:
- Տղամարդկանց և կանանց համար հավասար հնարավորությունների ***ապահովում*** աշխատանքի շուկայում և զբաղվածության ոլորտում:
- Գենդերային խտրականության և խտրարարության ***հաղթահարում*** աշխատանքի շուկայում և զբաղվածության ոլորտում:

Խնդիրները.

- Համալիր միջոցների ***ձեռնարկում*** սոցիալ-տնտեսական ոլորտի կառուցվածքային վերափոխումների բացասական հետևանքները վերացնելու, կանանց մրցունակությունը բարձրացնելու և գենդերային հավասարության ապահովման, մասնագիտական խտրարարության նվազեցման, կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձի տարբերությունները փուլ առ փուլ կրճատելու ուղղությամբ:
- Տղամարդկանց և կանանց համար տնտեսական ռեսուրսների և տնտեսական իշխանության հավասար մատչելիության *օժանդակություն*, կանանց եզրայնացման (մարգինալացման) հաղթահարում աշխատանքի շուկայում և զբաղվածության ոլորտում:
- Սեռի հատկանիշով խտրականության ***նվազեցում*** և հետագա վերացում տնտեսական ոլորտում, գենդերային բաղադրիչի ներառում տնտեսության կառավարման համակարգում:
- Կանանց ***ներգրավում*** տնտեսության ոլորտի կառավարման և որոշումների ընդունման համակարգում, պետական ռեսուրսների և սեփականության բաշխման գործում:
- Կանանց դերի ***բարձրացում*** ձեռնարկատիրության զարգացման գործում, աջակցություն կանանց տնտեսական ակտիվության բարձրացմանը գյուղական վայրերում:
- ***Աջակցություն*** կանանց և տղամարդկանց աշխատանքային, մասնագիտական և ընտանեկան պարտականությունների հավասարակշռված բաշխմանը:
- Աշխատանքի ընդունելիս և ազատելիս կամ աշխատավայրում գենդե-

րային սկզբունքով խտրականությունից իրավական պաշտպանության մեխանիզմների ***ստեղծում***:
- Ոչ լրիվ կազմով կամ կին գլխավորով անապահով և ցածր եկամտով ընտանիքների սոցիալական պաշտպանության ***ուժեղացում***:

3.4. Գենդերային քաղաքականության առաջնահերթ ուղղությունները սոցիալ-տնտեսական ոլորտում

- Տնտեսության զարգացման և բյուջետային քաղաքականության գենդերային փորձաքննություն:
- Արտադրական հզորությունների զարգացման երկարաժամկետ և միջնաժամկետ ծրագրերի մշակում և իրականացում՝ հաշվի առնելով աշխատանքային գործունեության մեջ կանանց և տղամարդկանց փուլային հավասարակշռված ներգրավումը: Կանանց աշխատուժի ներգրավմամբ միջին և փոքր կազմակերպությունների զարգացման աջակցություն՝ ի նպաստ արհեստների և տնայնագործական արտադրության, ինչպես նաև ազգային ձեռագործության արվեստի զարգացման:
- Հավասար արժեքի և սոցիալական նշանակության աշխատանքի համար հավասար վարձատրության ապահովում: Բյուջետային ոլորտի աշխատողների աշխատավարձի մակարդակի փուլային բարձրացում, աշխատավարձի և զբաղվածության ոլորտում գենդերային տարբերակման նվազեցում:
- Վնասակար և վտանգավոր աշխատանքային պայմաններով աշխատատեղերի կրճատմանը, հատկապես վնասակար արտադրություններով խիտ շրջաններում արտադրական վնասվածքների կանխմանը, ինչպես նաև տղամարդկանց առողջության վրա բացասական ազդեցության նվազեցմանն ուղղված միջոցառումների ձեռնարկում:
- Ազգային և տարածաշրջանային մակարդակներում իրավական, իշխանական, ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների ստեղծում և կատարելագործում, որոնք կապահովեն աշխատանքային օրենսդրության մեջ ամրագրված հակախտրական նորմերի կատարումը՝ ուղղված կանանց և տղամարդկանց աշխատանքի ընդունելիս, պաշտոնները բարձրացնելիս և ազատելիս հավասար հնարավորությունների ապահովմանը:
- Տղամարդկանց և կանանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների քաղաքականության տեղեկատվական աջակցություն: Կին ձեռնարկատերերի համար տեղեկատվական ռեսուրսների մատչելիության ընդլայնում:

- Աղքատության գենդերային կողմերի ուսումնասիրություն, բնակչության սոցիալապես խոցելի խմբերի, ոչ լրիվ կազմով, կին գլխավորով, բազմազավակ ընտանիքների, կենսաթոշակառուների ու հաշմանդամների աջակցության միջոցառումների իրականացում:

3.5. Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը սոցիալ-տնտեսական ոլորտում

- ***Իրականացնել*** աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող ՀՀ օրենքների և այլ իրավական նորմերի գենդերային փորձաքննություն, մշակել և իրականացնել հավասար և հավասարարժեք աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրության սկզբունքի ապահովման և սեռի հատկանիշով խտրականության բացառման միջոցառումներ:
- Պարբերաբար անցկացնել աշխատող կանանց իրավունքների ու երաշխիքների մասին ՀՀ օրենսդրության ***մշտադիտարկում***, ուժեղացնել պետական հսկողությունը և պատժամիջոցներ նախատեսել օրենսդրության խախտման և սեռի հատկանիշով խտրականության համար: Իրականացնել նորմատիվ-իրավական ակտերի պետական-հասարակական գենդերային փորձաքննություն, կատարել վնասակար և վտանգավոր աշխատանքով զբաղված աշխատողների աշխատանքային պայմանների գնահատում:
- Պետական սոցիալ-տնտեսական քաղաքականությունը մշակելիս և իրականացնելիս ***հաշվի առնել*** տնտեսության առավելապես կանանց զբաղվածությամբ ճյուղերի գենդերային կողմերը: Նպաստել լրացուցիչ աշխատատեղերի ստեղծմանը և աշխատավարձի բարձրացմանը թեթև և սննդի արդյունաբերությունում, սոցիալական ծառայություններ և բնակչության սպասարկման ոլորտում:
- Անցկացնել Հայաստանի կողմից վավերացված ՄԱԿ-ի կոնվենցիաների և Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության փաստաթղթերի կատարման ***մշտադիտարկում*** ուղղված տնտեսության հիմնախնդիրների գենդերային չափման ներառմանը և կանանց ու տղամարդկանց իրավունքների ապահովմանը զբաղվածության և աշխատանքի ոլորտում:
- Անցկացնել նորմատիվ-իրավական ակտերի ***գնահատում*** աշխատանքի շուկայում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների ապահովման նպատակով, մշակել դրանց արդյունավետ կիրառման մեխանիզմներ: Մշակել օրենսդրական ակտեր, որոնք նախատեսեն տնտեսական խթաններ և արտոնություններ՝ ուղղված գործատուների շահագրգռության բարձրացմանը ընտանե-

կան պարտականություններ ունեցող անձանց ընդունելու հարցում, այդ թվում և ոչ լրիվ աշխատանքային օրվա, ճկուն աշխատանքային գրաֆիկի կամ տնային աշխատանքի պայմաններով:

- ***Կատարելագործել*** կանանց աշխատատեղերի ստեղծմանն ուղղված պետական և մասնավոր ներդրումային առկա ծրագրերը և ստեղծել նորերը: Մշակել և իրականացնել «բիզնես ինկուբատորների» համակարգի ստեղծման, փոքր և ընտանեկան բիզնեսի զարգացման ծրագրեր՝ ուսուցանելով կանանց ձեռնարկատիրության հիմունքները և հետագա օգնություն ցուցաբերելով սեփական գործի կազմակերպման նախագծերի տրամադրումով, արտոնյալ վարկերով, սարքավորումների և հումքի ապահովումով:
- Գենդերային բաղադրիչը հաշվի առնելով՝ անցկացնել սեփականության բոլոր ձևերի կազմակրպություններում աշխատող անձանց առողջության, ներառյալ վերարտադրողական առողջության վրա բնապահպանական գործոնների և աշխատանքի պայմանների ***ազդեցության գնահատում***: Իրականացնել լեռնահանքային արդյունաբերության և շինարարության կազմակրպություններում աշխատող տղամարդկանց աշխատանքի պաշտպանության միջոցառումներ: Մշակել սեփականության բոլոր ձևերի կազմակերպությունների աշխատանքի պայմանների և հանգստի ժամանակի գնահատման չափանիշներ:
- ***Կատարելագործել*** մասնագիտական և վերապատրաստման, որակավորման բարձրացման լրացուցիչ ուսման համակարգը, ստեղծել պայմաններ աշխատանքային ստաժի ընդհատումներ ունեցող, այդ թվում և հղիության, ծննդաբերության և երեխաների խնամքի արձակուրդից վերադարձած կանանց աշխատանքային գործունեության մեջ ներգրավման համար:
- ***Ապահովել*** տնտեսության ոլորտում գենդերային հետազոտությունների, այդ թվում աշխատանքի շուկայում և զբաղվածության ոլորտում սեռի հատկանիշով խտրականության հիմնախնդիրների ուսումնասիրության աջակցություն:

IV. Գենդերային քաղաքականությունը կրթության ոլորտում

4.1. Իրավիճակի նկարագրությունը

Հայաստանի Հանրապետության քաղաքականությունը կրթության ոլորտում ուղղված է եղել ուսումնական հաստատությունների ժողովրդա-

վարացմանը, կրթության որակի և մատչելիության բարձրացմանը, սոցիալական արդարության սկզբունքներին հետևելուն և երկու սեռերի քաղաքացիների հավասար հնարավորությունների ապահովմանը:

«Կրթության մասին» (1999 թ.), «Բարձրագույն և հետբուհական մասնագիտական կրթության մասին» (2004 թ.), «Նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության մասին» (2005 թ.), «Նախադպրոցական կրթության մասին» (2005 թ.), «Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց կրթության մասին» (2005 թ.) Հայաստանի Հանրապետության օրենքներում սահմանված են կրթության պետական քաղաքականության առաջնահերթություններն ու սկզբունքները, ստեղծված են միասնական կազմակերպչաիրավական և ֆինանսատնտեսական հիմունքներ համակարգի բոլոր տարրերի համաձայնեցված գործառության համար:

Իրականացված և ընթացքի մեջ գտնվող «ՀՀ կրթության զարգացման 2001-2005 թթ. պետական ծրագիրը», «Հանրակրթության պետական կրթակարգը» (2004 թ.), «ՀՀ նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության և ուսուցման ռազմավարությունը» (2004 թ.), «ՀՀ կրթության զարգացման 2006-2015 թթ. պետական ծրագիրը», «ՀՀ նախադպրոցական կրթության զարգացման հայեցակարգը և ռազմավարությունը» (2004 թ.), «Նախադպրոցական կրթության բարեփոխումների 2008-2015 թթ. ռազմավարական ծրագիրը» (2008 թ.) և «Ավագ դպրոցի համակարգի ստեղծման ռազմավարական ծրագիրը» (2008 թ.) նախադրյալներ են ստեղծել կրթության բովանդակության կատարելագործման և համակարգի կառավարման արդյունավետության բարձրացման համար: 2003 թ. համեմատությամբ 2008թ. գրեթե երկու անգամ աճել է կրթության ոլորտի ֆինանսավորման ծավալը և կազմել է ՀՆԱ-ի 2,9%-ը:

Ներդրվել են կրթական չափորոշիչներ, իրականացվել է 10-ամյա միջնակարգ կրթությունից լիակատար անցումը 12-ամյա կրթության, փոխվել է դպրոցական ավարտական քննությունների տեխնոլոգիան, որը նպաստում է միջնակարգ և բարձրագույն դպրոցների անջրպետի հաղթահարմանը: Հայաստանի՝ բոլոնյան գործընթացով ստանձնած պայմանագրային պարտավորություններին համապատասխան՝ բարձրագույն դպրոցը անցել է երկաստիճան ուսուցման համակարգի, ներդրվում է ուսուցման միավորային համակարգը:

Այսուհանդերձ ընդունված օրենքները և կրթության համակարգի զարգացման ծրագրերը գենդերայնորեն կողմնորոշված կրթական ռազմավարություն մշակելու և տղաների ու աղջիկների վրա բարեփոխումների ազդեցությունը վեր հանելու, սոցիալ-տնտեսական անկայունության և գլոբալացվող աշխարհի պայմաններում կանանց և տղամարդկանց համար

կրթության իրական մատչելիության ապահովման նպատակով գենդերային փորձաքննություն չեն անցել:

Հանրակրթական դպրոցում ներդրվող ուսումնամեթոդական համալիրների գենդերային վերլուծություն չի կատարվում, հատկապես հասարակագիտական առարկաների, որոնք ժողովրդավարական համոզմունքներ և քաղաքացիական որակներ են ձևավորում:

Կրթության համակարգը դեռևս չի հաղորդում գենդերայնորեն հավասարակշռված դերային սպասումները և հասարակությունում կանանց և տղամարդկանց հավասարության իդեալները: Դասագրքերում տեղ են գտնում գենդերային կարծրատիպեր բովանդակող նյութեր և նկարներ, հաշվի չի առնվում դրանց ազդեցությունը սովորողների անհատականության ձևավորման վրա, դրանք չեն նպաստում էգալիտար գենդերային մշակույթի ձևավորմանը:

Գենդերային անհավասարակշռություն է ստեղծվել հանրակրթական դպրոցների ուսուցչական կազմում, որում տղամարդ ուսուցիչներն ընդամենը 15,8% են կազմում: Տղամարդկանց և կանանց անհավասարակշռված ներկայացվածությունը չի նպաստում գենդերային դրական պատկերացումների ձևավորմանը: Դպրոցների ուսուցչական կազմի իգականացումը խոչընդոտում է տղաների և աղջիկների լիարժեք սոցիալականացումը, նրանց համարժեք պատրաստությունը զինվորական ծառայությանն ու ազգային անվտանգության պաշտպանությանը և հղի է առնականության ճգնաժամով:

Երեխաների դպրոց հաճախելիության պատշաճ հսկողության բացակայությունը վերջին տարիներին կանխորոշել է երեխաների ընդգրկման նվազման միտումը հիմնական կրթության համակարգում և խոչընդոտում է պարտադիր հիմնական կրթության սահմանադրական իրավունքի իրականացումը: Ընդհանուր հաշվով հանրապետությունում երեխաների 8%-ը, իսկ առանձին մարզերում 13,5%-ը տարրական դպրոց չի հաճախում, սոցիալականացում չի անցնում ուսումնական հաստատությունում և ժողովրդավարական հասարակության կյանքում անհրաժեշտ քաղաքացիական որակներ ձեռք չի բերում: Հիմնական դպրոցից դուրս մնացած և չհաճախող երեխաների 75%-ը տղաներ են, ինչը կանխորոշում է գենդերային անհավասարակշռությունը կրթության հաջորդ աստիճաններում: Ստեղծված իրավիճակը մոտ ապագայում կարող է հանգեցնել զգալի թվով ֆունկցիոնալ անգրագետ քաղաքացիների երևան գալուն:

Բավարար արագությամբ չի ընթանում բարձրագույն կրթության վերակողմնորոշումը դեպի գիտելիքների տնտեսությունը և հետինդուստրիալ հասարակությունը: Բարձրագույն դպրոցի բարեփոխումը կատարվում է՝ հաշվի չառնելով ***կրթության առաջանցիկ զարգացումը,*** բոլոնյան գոր-

ծընթացում Հայաստանի ներգրավման հեռանկարը, երկրի տնտեսական զարգացման ռազմավարական ուղղությունները, կադրային պահանջմունքների և շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունների գենդերային առանձնահատկությունները:

Համակարգի բարեփոխումների գործընթացում հաշվի չի առնվում գենդերային հիմնախնդիրների մասնագետների պատրաստման և օրենսդրության, քաղաքական գործելակերպի, երկրի զարգացման հեռանկարային և միջնաժամկետ նպատակային ծրագրերի գենդերային փորձաքննության անհրաժեշտությունը:

Գենդերային բաղադրիչը դանդաղ է ներդրվում կրթության բովանդակության մեջ, նախ և առաջ այնպիսի մասնագիտությունների գծով, ինչպիսիք են տնտեսագիտությունը, իրավաբանությունը, քաղաքական, սոցիալական և մանկավարժական գիտությունները: Ուսանողների մասնագիտական ուսուցման մեջ չի ներդրվում գենդերային կրթությունը՝ որպես սոցիալապես ակտիվ և պատասխանատու, ժողովրդավարական իդեալների, սոցիալական հավասարությանը և արդարությանը կողմնակից քաղաքացիների պատրաստման գործոն:

Բավարար գործուն աջակցություն չի գտնում հասարակական կազմակերպությունների՝ բարձրագույն և միջնակարգ դպրոցներում գենդերային կրթության ինստիտուցիոնալացման նախաձեռնությունը:

Բուհերի ընդունելության պլանավորումը կատարվում է՝ աշխատանքի շուկայի կադրային պահանջարկը, տնտեսության զարգացման նորարարական ճյուղերի և շրջանավարտների ապագա աշխատանքի տեղավորման հեռանկարները հաշվի չառնելով: Բակալավրիատի (54,9%) և մագիստրատուրայի (56,6%) մակարդակում աղջիկների թվաքանակի գերազանցության պարագայում նրանք բավարար ներկայացված չեն տեխնիկական և բնական գիտությունների կրթության ոլորտում, որոնք մուտք են բացում դեպի աշխատանքի շուկայի հեղինակավոր և պահանջված մասնագիտություններ, հատկապես տեղեկատվական-հաղորդակցական տեխնոլոգիաների ոլորտներ: Աղջիկների թվաքանակը զգալիորեն մեծ է ոչ պետական բուհերում (59,6%):

Ուսանողների կազմի գենդերային անհավասարակշռությունը կանխորոշում է գենդերային անհամաչափությունը մի շարք սոցիալական ոլորտներում, ինչը բարդացնում է աշխատանք գտնելը, սրում գործազրկությունը և սոցիալական լարվածությունը:

Ուսուցչական կադրերի իրական պահանջարկից զգալիորեն շատ ավելի մեծ թվով ուսանողներ են ընդունվում մանկավարժական բուհեր: 2005-2006 ուսումնական տարում մանկավարժական բուհեր է ընդունվել 4731 դիմորդ. հաշվի չի առնվել այն հանգամանքը, որ մանկավարժների թվաքանակը օպ-

տիմալացման ընթացքում կտրուկ կրճատվել է, և այդ տարի 2507 շրջանավարտից մասնագիտությամբ աշխատանքի են ընդունվել 2048-ը: 2007-2008 ուսումնական տարում կանայք կազմել են ուսուցիչների ընդհանուր թվի 84,2%-ը և մանակավարժական բուհերի ուսանողների ավելի քան 90%-ը: Բնականաբար, դիպլոմավոր ուսուցիչների շրջանում կանանց աշխատանքի տեղավորման հիմնախնդիրներն ավելի շատ են քննարկվում, քան տղամարդկանց: Թե՛ պետական, թե՛ ոչ պետական մանկավարժական բուհերում մի շարք մասնագիտությունների գծով ուսանողների ընդունելության պետական կարգավորման հիմնախնդիրը հրատապ է դառնում և առաջադրում է ուսուցչական կադրերի կազմում գենդերային անհավասարակշռությունը հաղթահարելու նպատակով տղամարդ ուսուցիչների թվաքանակի մեծացման հատուկ միջոցների ձեռնարկման անհրաժեշտությունը:

Վերջին տարիներին հետբուհական կրթության ոլորտում նկատվում է ասպիրանտուրայում, դոկտորանտուրայում և գիտական գործունեությամբ զբաղվողների շրջանում կանանց թվաքանակի զգալի նվազման միտում: Բնականաբար, գենդերայն խզումը ասպիրանտուրայի և դոկտորանտուրայի մակարդակում հանգեցրել է բուհերի դասախոսական կազմում և գիտահետազոտական աշխատողների շրջանում գիտական աստիճան ունեցող կանանց թվաքանակի նվազման: Գիտության դոկտորի աստիճան ունեցող կանայք տղամարդկանցից 4 անգամ ավելի քիչ են:

Դանդաղ է ընթանում կրթության կառավարման ժողովրդավարացումը, ընդ որում նաև գենդերային անհավասարակշիռ ներկայացվածության պատճառով: Կանայք լիարժեք մասնակցություն չեն ունենում պետության կրթական քաղաքականության մշակման գործում: Վերջին չորս տարիների ընթացքում ՀՀ կրթության և գիտության նախարարությունում նախարարի և փոխնախարարի պաշտոնում ոչ մի կին չի նշանակվել: Մարզպետարանների և Երևանի քաղաքապետարանի կրթության վարչությունների 11 ղեկավարների թվում ընդամենը երեք կին կա:

Աշխատանք չի կատարվում միջնակարգ հանրակրթական դպրոցի ղեկավարությունում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայացվածության հասնելու համար: Չնայած այն հանգամանքին, որ կանայք կազմում են միջնակարգ հանրակրթության աշխատողների 84,2%-ը, հանրակրթական դպրոցների տնօրենների թվում գերակշռում են տղամարդիկ ` 60,2%:

Դեռևս ցածր է կանանց ներկայացվածությունը բուհերի ռեկտորների, պրոռեկտորների, ամբիոնների վարիչների և ֆակուլտետների դեկանների թվում, թեև դասախոսների թվում նրանք 57,5% են կազմում: Պետական բուհերի 23 ռեկտորներից ընդամենը երկուսն են կին, իսկ 62 ոչ պետական բուհերի ռեկտորների թվում կանայք կազմում են 35,5%: Երեք պետական

մանկավարժական բուհերում, որտեղ աղջիկ ուսանողները ավելի քան 90% են կազմում, ռեկտորների շարքում կին չկա:

Ուսանողական ինքնակառավարման այնպիսի կարևոր, քաղաքացիական որակներ ձևավորող և կազմակերպչական հմտություններ ու առաջնորդին բնորոշ հատկություններ զարգացնող ինստիտուտների ղեկավարությունում, ինչպիսիք են ուսանողական խորհուրդները, գերակշռում են տղամարդիկ: Նրանց գործունեության մեջ գենդերային հիմնախնդիրները պատշաճ ուշադրության չեն արժանանում:

Կրթության համակարգում տղամարդկանց և կանանց չհավասարակշռված ներկայացվածությունը կառավարման և որոշումների ընդունման բոլոր մակարդակների ղեկավարությունում չի ապահովում ճշմարիտ ժողովրդավարական կառավարում:

4.2. Առաջնահերթ հիմնախնդիրները կրթության ոլորտում

- Կրթության ոլորտում օրենքների և ծրագրերի ընդունումն առանց գենդերային փորձաքննության և կրթության համակարգի, հասարակության կայուն և ժողովրդավարական զարգացման համար դրանց հետևանքները հաշվի առնելու:
- Միջնակարգ կրթության բովանդակության բարեփոխումն առանց գենդերային բաղադրիչի ներդրման, առաջին հերթին հասարակագիտական ճյուղերի առարկաներում: Սկզբնական և միջնակարգ կրթության համար ուսումնա-մեթոդական համալիրների ներդրումն առանց գենդերային վերլուծության և գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարման անհրաժեշտությունը հաշվի առնելու:
- Աճող սերնդի՝ քաղաքացիական ակտիվության և գենդերային հավասարության, սոցիալական համերաշխության և պատասխանատվության ոգով, ժողովրդավարական նորմերով ու անկախ սեռից՝ մարդու իրավունքների ու ազատությունների հարգման սկզբունքներով դաստիարակության ամբողջական հայեցակարգի ու մեթոդաբանության բացակայությունը:
- Տարրական դպրոցից երեխաների և պատանիների, հատկապես տղաների մաղումը:
- Միջնակարգ կրթության ուսուցչական կադրերի իգականացումը և կանանց թվաքանակի գերակշռությունը մանկավարժական բուհերի ուսանողների շրջանում:
- Բարձրագույն դպրոցում միջառարկայական և հատուկ գենդերային դասընթացների և բուհերի ուսումնական գիտակարգերում գենդերա-

յին գիտելիքների ու գենդերային հիմնախնդիրների գիտական հետազոտությունների դանդաղ ներդրումը:
- Կանանց և տղամարդկանց անհավասարակշիռ ներկայացվածությունը կրթության համակարգի կառավարման և կրթության քաղաքականության մշակման գործում:

4.3. Գենդերային քաղաքականության հիմնական նպատակներն ու խնդիրները կրթության ոլորտում

Նպատակները.

- Օպտիմալ պայմանների ապահովում երկու սեռերի քաղաքացիների ստեղծագործական և մտավոր առավելագույն զարգացման համար կրթության համակարգի հետագա կատարելագործման և ժողովրդավարացման միջոցով:
- Սոցիալապես ակտիվ և պատասխանատու քաղաքացիների դաստիարակում, էգալիտար գենդերային մշակույթի ձևավորում, աջակցություն հասարակությունում գենդերային հավասարության, սոցիալական արդարության և սոցիալական ազատությունների ձեռքբերմանը:
- Կրթության կառավարման բոլոր մակարդակներում գենդերայնորեն հավասարակշռված ներկայացվածության ձեռքբերում:

Խնդիրները.

- Կրթության պետական քաղաքականության մեջ գենդերային բաղադրիչի ***ներառում***:
- **Երեխաների կրթության սահմանադրական իրավունքի իրականացման պետական վերահսկողության *ուժեղացում*, հիմնական կրթության ոլորտում տղաների և աղջիկների լիակատար ներգրավման *ձեռքբերում* «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքի դրույթների իրականացման համար և ծնողների ու տեղական իշխանությունների պատասխանատվության *բարձրացում* հիմնական դպրոցական կրթության մեջ երեխաների լիակատար ներգրավման համար:**
- Երկու սեռերի համար բոլոր մակարդակների որակյալ կրթություն ստանալու հավասար հնարավորությունների ***ապահովում:***
- Գենդերային գիտելիքների փուլային ներդրում կրթության համակարգում՝ աճող սերնդի մեջ էգալիտար գենդերային մշակույթի ձևավորման

և սոցիալապես պատասխանատու, ակտիվ և ժողովրդավարական կողմնորոշում ունեցող քաղաքացիներ պատրաստելու համար:

- Խրախուսել աղջիկներին այնպիսի կրթություն ստանալու, որը կապահովի մուտք բացի դեպի աշխատանքի շուկայի ազդեցիկ և պահանջարկ ունեցող մասնագիտություններ, ստանալու տեխնիկական և բնական գիտությունների կրթություն և զբաղվելու գիտական գործունեությամբ:
- Տղաների և տղամարդկանց մանկավարժական գործունեության և միջնակարգ կրթության համակարգում աճող սերնդի դաստիարակության գործին մասնակցության ***խթանում:***
- Կրթության կառավարման համակարգում՝ որոշումների ընդունման և կրթության ոլորտի քաղաքականության ձևավորման մակարդակում, կանանց թվի ***մեծացում:***
- Ծրագրերի բովանդակության և ուսումնամեթոդական համալիրների և այլ ուսումնական նյութերի մշտադիտարկման անցկացում՝ հայրիշխանական գենդերային կարծրատիպերի և սեռի հատկանիշով հնարավոր խտրական գործելակերպերի հաղթահարման համար:

4.4. Գենդերային քաղաքականության առաջնահերթ ուղղությունները կրթության ոլորտում

- Պետական կրթական ենթակառուցվածքների և ծառայությունների հավասար մատչելիության ***ապահովում*** կանանց և տղամարդկանց համար, անկախ սեռից, օպտիմալ պայմանների *ստեղծում* անհատի զարգացման և բարձրագույն կրթության միասնական համաեվրոպական տարածության մեջ աստիճանական ներգրավման համար թե՛ համարժեք դիպլոմների ապահովման, թե՛ կրթության բովանդակության բաղադրիչը հաշվի առնելու միջոցով, որում գենդերային չափումն առանցքայիններից մեկն է:
- Կրթության փիլիսոփայական հայեցակարգի ***մշակում*** միտված թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց լիակատար ինքնադրսևորմանը և սեռերից մեկի նկատմամբ կանխակալ վերբերմունքի վերացմանը:
- Գենդերային հարաբերությունների ոլորտում էգալիտար պատկերացումների ***ձևավորում,*** նոր ուսումնական ծրագրերի և ձեռնարկների ստեղծում՝ ուղղված գենդերային հավասարության սկզբունքների ձևավորմանն ու արմատավորմանը և այն ավանդույթների հաղթահարմանը, որոնք ամրապնդումն են հայրիշխանական գենդերային կարծրատիպերը:

- Որպես պարտադիր բաղադրիչ՝ գենդերային կրթության ***ներդրում*** կրթական համակարգի բոլոր մակարդակների ուսումնական ծրագրերում:
- Կանանց ներկայացվածության ընդլայնում կրթության կառավարման համակարգի որոշումների ընդունման և կրթական քաղաքականության մշակման մակարդակում:

4.5. Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը կրթության ոլորտում

- ՀՀ կրթության և գիտության նախարարության կազմում ***ստեղծել*** զարգացման հեռանկարային և միջնաժամկետ ծրագրերի, մանկավարժական կադրերի մասնագիտական վերապատրաստման ուսումնա-մեթոդական համալիրների և այլ ուսումնական գրականության գենդերային փորձաքննության կառույց:
- Ուսումնա-մեթոդական հիմք ***ստեղծել*** գենդերային գիտելիքների հիմունքների դասավանդման համար. ծրագրեր, դասագրքեր, ուսումնական և մեթոդական ձեռնարկներ կրթական ոլորտի բոլոր աստիճանների համար:
- ***Մշակել*** կրթության ոլորտի օրենքների, ենթաօրենսդրական ակտերի, քաղաքականության և ծրագրերի փորձաքննության անցկացման մեթոդաբանություն *և* ***ներդնել*** վերլուծական գործիքներ՝ գենդերային հեռանկարի ներդրման նպատակով:
- ***Խթանել*** գենդերային կրթության ինստիտուցիոնալացման և գենդերային հետազոտությունների գործընթացը, ***մշակել և ներդնել*** միջառարկայական և հատուկ դասընթացներ կրթական համակարգի բոլոր մակարդակներում:
- ***Հիմնադրել*** միջբուհական ամբիոններ և գենդերային հետազոտությունների կենտրոններ, ***խթանել*** գենդերային հիմնախնդիրների գիտական հետազոտությունները:
- ***Մշակել և իրականացնել*** հատուկ ծրագրեր՝ ուղղված կանանց և տղամարդկանց խրախուսմանը իրենց սեռի համար ոչ ավանդական այն մասնագիտությունների ընտրության հարցում, որտեղ նրանք ներկայացված չեն:
- Պատանիների և տղամարդկանց համար մանկավարժական բուհեր ընդունվելիս ***կիրառել*** հատուկ ժամանակավոր միջոցներ, նյութական և բարոյական խթաններ՝ հանրակրթական դպրոցում որոշակի ժամկետով աշխատանքի պարտավորությամբ:

- ***Ներդնել*** պետական գենդերայնորեն տարբերակված կրթական վարկեր՝ մարման երկար ժամկետով ու ցածր տոկոսներով և հաշվի առնելով պետության՝ մասնագետների պատրաստման որոշակի առաջնահերթությունները:
- ***Ստեղծել*** կին կադրերի պատրաստման և վերապատրաստման հատուկ ծրագրեր կրթության ոլորտի ղեկավար պաշտոնների համար:
- ***Հաղթահարել*** կրթության ոլորտի հաստատությունների և կառավարչական կառույցների ղեկավարությունում գենդերային անհավասարակշռությունը և կրթության կառավարման համակարգի ժողովրդավարացման նպատակով ***ստեղծել*** կանանց ու տղամարդկանց կարիերայի, մասնագիտական և ստեղծագործական աճի հավասար հնարավորություններ:
- ***Մեծացնել*** կանանց ներկայացվածությունը ուսումնական հաստատությունների կառավարման ոլորտում կրթության համակարգի հետագա ժողովրդավարացման և ուսումնական հաստատությունների բարոյա-հոգեբանական մթնոլորտի բարելավման համար:

V. Գենդերային քաղաքականությունը առողջապահության ոլորտում

5.1. Իրավիճակի նկարագրություն

Կառավարությունը առողջապահության համակարգի բարեփոխման նպատակաուղղված աշխատանք է տարել՝ որպես առաջնահերթություն սահմանելով բժշկական ծառայությունների մատչելիության ու որակի ապահովումը յուրաքանչյուր անձի համար: Ընդունված «Բնակչության բժշկական օգնության և սպասարկման մասին» ՀՀ օրենքը (1996 թ.), «ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ-ի կանխարգելման հանրապետական ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառվարության որոշումը (2002) և «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» (2002 թ.) ՀՀ օրենքն ուղղված են առողջապահության ոլորտի իրավական կարգավորման կատարելագործմանը:

Առողջապահական ծառայությունների որակի բարձրացմանն են ուղղված «Մոր և մանկան առողջության պահպանման 2003-2015 թթ. ռազմավարությունը», «Արգանդի վզիկի քաղցկեղի վաղ հայտնաբերման, ախտորոշման, բուժման և կանխարգելման 2006-2015 թթ. ազգային ծրագիրը»,

«Վերարտադրողական առողջության բարելավման ազգային ռազմավարությունը, ծրագիրը և միջոցառումների ժամանակացույցը» (2007 թ.), «Ի պատասխան ՀՀ-ում ՄԻԱՎ-ի համաճարակի 2007-2011 թթ. ռազմավարական պլանը» և «ՀՀ առաջնային առողջության պահպանման 2003-2008 թթ. ռազմավարությունը» և այլ իրավական ակտեր:

2006 թվականից ամբուլատոր-պոլիկլինիկական ծառայությունների անցումը բնակչության անվճար սպասարկման հնարավորություն տվեց ընդլայնելու կանխարգելիչ միջոցառումների շրջանակը և լրացուցիչ մատչելի միջոցներ ձեռնարկելու բնակչության բոլոր կատեգորիաների հիվանդությունների հետազոտման և վաղ ախտորոշման ուղղությամբ: 2008 թ. հուլիսի 1-ից ծննդօգնության հավաստագրերի ներդրումը նպաստում է այդ ոլորտում կոռուպցիոն ռիսկերի հաղթահարմանը:

Համակարգի բարեփոխումը նպաստել է կանանց և տղամարդկանց համար առաջնային բժշկական ծառայությունների հավասար մատչելիությանը, առողջապահության որակի բարձրացմանը, խոցելի խմբերի սոցիալական պաշտպանության բարելավմանը և պայմանավորել ազգի առողջության պահպանման դրական շարժընթացը:

Հայաստանի համագործակցությունը Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության հետ խթանեց առողջապահության քաղաքականության մշակումն ու համակարգի զարգացումը ժամանակակից բժշկական տեխնոլոգիաների օգտագործման միջոցով:

Այսուհանդերձ ընդունված օրենքները և պետական ծրագրերը գենդերային փորձաքննություն չեն անցել, այդ իսկ պատճառով հաշվի չեն առնվել կանանց և տղամարդկանց առանձնահատուկ պահանջմունքները, ինչպես նաև բարեփոխումների ազդեցությունը բնակչության տարբեր սեռա-տարիքային խմբերի վրա:

Բյուջեները ձևավորվել են առանց առողջապահության խնդրահարույց ոլորտների գենդերային առանձնահատկությունները հաշվի առնելու, մասնավորապես առանց նկատի ունենալու գենդերային ցուցանիշները առավել տարածված հիվանդությունների կանխարգելումը կազմակերպելիս:

Պարտադիր բժշկական ապահովագրության բացակայության, մեծ մասամբ թանկարժեք բժշկական տեխնոլոգիանեի միջոցով իրականացվող բժշկական օգնության ժամանակին և ըստ տարբեր սեռատարիքային խմբերի ռիսկի տարբերակված ախտորոշման և տղամարդկանց (շագանակագեղձի հիվանդությունները) ու կանանց (կրծքագեղձի քաղցկեղը և այլն) բնորոշ հիվանդությունների կանխարգելման բացակայության պարագայում բնակչության առողջության հիմնախնդիրը դեռևս բավական սուր է:

Տղամարդկանց և կանանց առողջության հնարավոր տարբերությունները, այնպիսի վտանգավոր և սոցիալական լուրջ հետևանքներ ունեցող հի-

վանդությունների արտահայտված սեռա-տարիքային համահարաբերակցությունը, ինչպիսիք են տուբերկուլյոզը, չարորակ նորագոյացությունները, սեռական ճանապարհով փոխանցվող հիվանդությունները, ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ-ը, թելադրում են դրանց դեմ պայքարում ախտորոշման և գենդերայնորեն տարբերակված միջոցների ձեռնարկման անհրաժեշտությունը:

Չարորակ նորագոյացություններով հիվանդացությունը ըստ սեռատարիքային խմբերի առանձնահատուկ դրսևորումներ ունի. 20-59 տարեկան կանայք կազմում են հիվանդների 59%-ը, իսկ պատանեկան տարիքում չարորակ նորագոյացությունների ռիսկը տղաների շրջանում գրեթե երեք անգամ ավելի բարձր է, քան աղջիկների շրջանում:

Տուբերկուլյոզի հիվանդացության գենդերային առանձնահատկությունը դրսևորվում է նրանով, որ հիվանդ տղամարդկանց թիվը գրեթե չորս անգամ գերազանցում է հիվանդ կանանց թիվը, իսկ 2007 թ. տուբերկուլյոզով հիվանդ մինչև 14 տարեկան երեխաների գրեթե 63%-ը տղաներ են:

ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ-ի տարածման կանխարգելումն ու վարակակիրների բուժումը ենթադրում է այն հանգամանքը նկատի ունենալը, որ գրանցված հիվանդների թվում տղամարդիկ չորս անգամ ավելի շատ են, քան կանայք:

Գենդերայնորեն տարբերակված մոտեցումն անհրաժեշտ է կանանց և տղամարդկանց կյանքի տևողության տարբերությունների հաղթահարման միջոցները որոշելու համար: Տղամարդկանց կյանքի միջին տևողությունը 6-7 տարով կարճ է կանանց կյանքի տևողությունից: Տղամարդկանց մահացությունը բարձր է բոլոր տարիքային խմբերում, հատկապես մինչև 5 տարեկան տղաների և 55-ից բարձր տարիքի տղամարդկանց շրջանում, ինչը բնակչության կազմի գենդերային անհավասարակշռության է հանգեցնում: Տղամարդկանց մահացության գործակիցը բարձր է մանավանդ աշխատունակ տարիքում: Տղամարդիկ զգալիորեն ավելի մեծ չափով են հակված սրտանոթային, պսիխոսոմատիկ հիվանդությունների, շեղված վարքագծի, ինքնասպանության, թմրամոլության: 2008 թ. միոկարդի ինֆարկտով հիվանդների շրջանում տղամարդկանց թիվը գրեթե 2,5 անգամ կանանցից մեծ է: Տղամարդիկ կազմում են հոգեկան հիվանդություններով տառապողների 64,6%-ը, ինքնասպանությունների թիվը տղամարդկանց շրջանում 5,6 անգամ ավելի մեծ է, քան կանանց շրջանում:

Բարձր է մնում մանկական մահացության ցուցանիշը՝ 10,8 պրոմիլե 2008 թ. դրությամբ: Հղիության և ծննդաբերությունների ժամանակ հիվանդությունների և բարդությունների բարձր մակարդակն անդրադառնում է նորածինների առողջության վրա և մանկական մահացության պատճառներից մեկն է: Չնայած նվազման միտումին (1996 թ. 1000 կենդանածնից 15,5-ը 2008 թ. իջել է մինչև 10,8-ի)՝ մանկական մահացությունը դեռևս բարձր է: Ընդ որում, գյուղական վայրերում 1-5 տարեկան երեխաների

մահացությունը 1,6 անգամ ավելի բարձր է, քան քաղաքներում: Եվ, եթե քաղաքներում ծննդաբերողների 94%-ը բժշկական օգնության հնարավորություն ունի՝ թե՛ մինչծննդյան, թե՛ ծննդօգնության, ապա գյուղական վայրերում՝ ընդամենը 83%-ը:

Ցածր է կանանց և տղամարդկանց վերարտադրողական մշակույթի մակարդակը, պահպանվում է հղիության ընդհատման՝ որպես ընտանիքի պլանավորման հիմնական ձևերից մեկի գործելակերպը, նվազում են ծնելիության մակարդակը և ընտանիքներում երեխաների միջին թիվը, ինչը կարող է հանգեցնել ժողովրդագրական լուրջ հետևանքների:

Շարունակում են խնդիր մնալ առողջությանը հետևելու մշակույթի ցածր մակարդակը, գենդերային հայեցակետերի նկատառումներով առողջ ապրելակերպի քարոզչության նպատակով հատուկ կրթական և իրազեկման ծրագրերի բացակայությունը, որոնց հետևանքով բնակչությունը, հատկապես տղամարդիկ, բավարար ուշադրություն չեն դարձնում իրենց առողջությանը և ժամանակին բուժման չեն դիմում: Բավարար արդյունավետությամբ չի օգտագործվում ծխելու սահմանափակման գովազդը, ինչը լիակատար բժշկական սպասարկում ստանալու հնարավորությունների սահմանափակության պարագայում կյանքի որակի նվազման վտանգ է ստեղծում:

Կանայք, որ առողջապահության ոլորտի աշխատողների 70%-ն են կազմում, վերջին տարիներին չեն ներկայացվել նախարարության ղեկավարության կազմում և զրկված են պետական առողջապահական քաղաքականության մշակման վրա անմիջականորեն ազդելու հնարավորությունից: Համակարգի կառավարման և ղեկավարության տարբեր մակարդակներում, ինչպես նաև բժշկական հաստատությունների ղեկավարների շարքում կանանց և տղամարդկանց անհավասարակշիռ ներկայացվածությունը չի նպաստում առողջապահության հիմնախնդիրների լուծման արդյունավետությանը և որակի բարձրացմանը: Առողջապահության ոլորտում առկա հիմնախնդիրները գենդերային առանձնահատկություն ունեն և գենդերային կողմնորոշմամբ մոտեցման ներդրում են պահանջում:

5.2. Առաջնահերթ հիմնախնդիրները առողջապահության ոլորտում

- Տղամարդկանց և կանանց համար որակյալ առողջապահական ծառայությունների սահմանափակ մատչելիությունը:
- Տղամարդկանց և կանանց առողջության պահպանման տարբերակված մոտեցման համար համակարգի զարգացման օրենքների, ծրագ-

րերի և ռազմավարությունների գենդերային փորձաքննության գործելակերպի բացակայությունը:

- Հանրապետության մարզերի, հատկապես՝ գյուղական վայրերի բժշկական հաստատությունների թույլ հագեցվածությունը ժամանակակից սարքավորումներով:
- Բնակչության ցածր իրազեկությունը առողջության պահպանման հնարավորությունների և մեթոդների, կանանց և տղամարդկանց բնորոշ հիվանդությունների վաղ ախտորոշման և կանխարգելման մասին:
- Առողջապահության համակարգի կազմակերպությունների և ինստիտուտների ոչ բավարար համագործակցությունը հասարակական կազմակերպությունների հետ:

5.3. Գենդերային քաղաքականության հիմնական նպատակները և խնդիրները առողջապահության ոլորտում

Նպատակները.

- Բնակչության բոլոր խմբերի իրավունքների հարգման և պաշտպանության հիման վրա բարձրորակ և գենդերայնորեն կողմնորոշված առողջապահական ծառայությունների երաշխավորված մատչելիության ապահովում:
- Տղամարդկանց և կանանց առողջության պահպանման, առողջ ապրելակերպի ապահովման և առողջ սերնդի վերարտադրման պայմանների՝ որպես ազգային անվտանգության ապահովման նախապայմանի ստեղծում:
- Առողջապահության համակարգի գործունեության կառավարման բոլոր մակարդակներում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշիռ ներկայացվածության ապահովում:

Խնդիրները.

- Առողջապահության համակարգի կատարելագործմանն ուղղված օրենքների, ծրագրերի և ռազմավարությունների գենդերային փորձաքննության ներդրում հիմնական պրոֆիլային ոլորտներում գենդերային բաղադրիչը ներմուծելու և տարբեր սեռատարիքային խմբերի վրա դրանց ազդեցությունը հաշվի առնելու նպատակով:
- Բժշկական սպասարկման չափորոշիչների մշակում՝ ըստ սեռի և տարիքի, կանանց և տղամարդկանց առողջության պրոֆիլակտիկայի հա-

մակարգի ստեղծում՝ տարիքի և աշխատանքի պայմանները հաշվի առնելով: Գենդերային բաղադրիչի նկատառում բժշկական ծառայությունների որակի չափորոշիչները ներդնելիս, դրանց իրականացման վերահսկողության ապահովում:
- Բնակչության բոլոր շերտերի համար բժշկական ծառայությունների որակի և մատչելիության, տղամարդկանց և կանանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների ապահովում՝ բարձրորակ բժշկական սպասարկում ստանալու և բժշկական հաստատությունների ընտրության համար՝ անկախ դրանց գերատեսչական պատկանելությունից և սեփականության ձևից:
- Քաղաքների և գյուղերի բուժհաստատությունները ժամանակակից բարձրտեխնոլոգիական բժշկական սարքավորումներով հագեցման ծրագրերի մշակում և իրականացում քաղաքացիների՝ որակյալ բժշկական սպասարկման հավասար իրավունքների և անկախ ծննդյան վայրից դրանց մատչելիության ապահովման համար:
- Սոցիալական ծանր հետևանքներ ունեցող և կանանց ու տղամարդկանց վերարտադրողական առողջության վրա ազդող հիվանդությունների կանխարգելում:
- Բնակչության իրազեկության բարձրացում առողջ ապրելակերպի և սեփական առողջության համար պատասխանատվության բարձրացման մասին:
- Կանանց և տղամարդկանց վերարտադրողական մշակույթի բարձրացում ֆորմալ և ոչ ֆորմալ կրթության համակարգերում վերարտադրողական առողջության հիմնախնդիրների, վերարտադրողական իրավունքների և առողջ ապրելակերպի վերաբերյալ տեղեկատվականկրթական ծրագրերի իրականացման միջոցով:
- Առողջապահության կառավարման համակարգի ղեկավարության գենդերային անհավասարակշռության փուլային հաղթահարում նախարարության, մարզպետարանների համապատասխան վարչությունների, ինչպես նաև բժշկական հաստատությունների մակարդակում:

5.4. Գենդերային քաղաքականության առաջնահերթ ուղղությունները առողջապահության ոլորտում

- Առողջապահական ծառայությունների որակի և մատչելիության ապահովում, հանրապետության բոլոր մարզերում բնակչության բոլոր խմբերի համար գենդերային գործոնի հաշվառումով պրոֆիլակտիկ միջոցների համակարգի և առողջ ապրելակերպի ծրագրերի զարգացում:

- Տղամարդկանց և կանանց վերարտադրողական առողջության բարելավում, մայրական մահացության նվազեցում, ընտանիքի պլանավորման համակարգի զարգացում և ծնելիության բարձրացում:
- Բժշկական սպասարկման և առողջության պահպանման իրավունքների և հնարավորությունների, ինչպես նաև առողջ ապրելակերպի սկզբունքների մասին քաղաքացիների իրազեկության մակարդակի բարձրացում՝ օգտագործելով ֆորմալ և ոչ ֆորմալ կրթության համակարգի և ԶԼՄ-ների քարոզչական հնարավորությունները:

5.5. Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը առողջապահության ոլորտում

- ***Հետազոտել*** կանանց և տղամարդկանց ընդհանուր հիվանդացության սոցիալական, տնտեսական, բնապահպանական պատճառները, այդ թվում վերարտադրողական առողջության և առողջության վրա դրանց բացասական ազդեցությունների հաղթահարման ծրագրեր մշակել՝ հաշվի առնելով սեռն ու տարիքը:
- ***Մշակել և իրականացնել*** սոցիալապես վտանգավոր, կանանց և տղամարդկանց առողջության վրա անդրադարձող հիվանդությունների պրոֆիլակտիկայի, վաղ ախտորոշման և բուժման ծրագրեր: Ստեղծել և իրականացնել գյուղի կանանց ախտորոշման, պրոֆիլակտիայի և բուժման ծրագրեր:
- ***Ստեղծել*** պայմաններ «Առողջ մայրություն» ծրագրի առավել արդյունավետ իրականացման համար՝ մարզերի և գյուղական շրջանների կանանց բուժզննումների հնարավորությունների ընդլայնմամբ: Մշակել և ներդնել առողջ սերնդի վերարտադրությունը և մանկական մահացության կանխարգելումն ապահովող ժամանակակից բժշկական տեխնոլոգիաներ:
- ***Ապահովել*** ծննդօգնության հավաստագրերի ներդրման ծրագրի իրականացման պետական-հասարակական վերահսկողություն, միջոցներ ձեռնարկել այդ ոլորտում յուրաքանչյուր խախտում կանխելու համար:
- Ստեղծել ընտանիքի պլանավորման պետական ծրագիր՝ հաշվի առնելով իրական վիճակը, ազգային առանձնահատկությունները և առողջապահության քաղաքականության նպատակները: Մարզային և գյուղական առողջապահական հաստատություններն ապահովել բժշկական օգնության արդիական մասնագիտացված տեսակներով:
- ***Ֆինանսավորել*** հիվանդությունների կանխարգելման և վաղ ախտո-

րոշման միջոցառումները՝ հաշվի առնելով դրանց առանձնահատկություններն ու հետևանքները ամեն տարիքի կանանց և տղամարդկանց համար: Ապահովել բյուջետային միջոցների բաշխումը ըստ խնդրահարույց ոլորտների՝ դրանց գենդերային առանձնահատկությունները հաշվի առնելով:
- Անցկացնել կանանց և տղամարդկանց առողջության պահպանման հիմնախնդիրների գիտական հետազոտություններ, մշակել բժշկական օգնության որակի և արդյունավետության չափանիշներ:
- ***Մշակել և իրականացնել*** առողջ ապրելակերպի, ծխելու դեմ պայքարի քարոզչության ծրագրեր՝ ուղղված բնակչության՝ սեփական առողջության վիճակի համար պատասխանատվության բարձրացմանը:
- Մշակել և ներդնել տղամարդկանց աշխատանքի անվտանգ պայմանների ապահովման և վերահսկման մեխանիզմներ լեռնահանքային արդյունաբերությունում և այլ վնասակար արտադրություններում:
- ***Մշակել և իրականացնել*** ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ վարակի տարածման կանխարգելման տեղեկատվական-իրազեկման ծրագրեր՝ ներգրավելով հասարակական կազմակերպությունները և ԶԼՄ-ները:
- ***Ապահովել աջակցություն*** կանանց և տղամարդկանց առողջության պահպանման հարցերով զբաղվող հասարակական կազմակերպություններին: ***Միավորել*** կառավարական և հասարակական կազմակերպությունների ջանքերը տեղեկատվական և կրթական ծրագրերի և առողջ ապրելակերպի մասին հասարակական կարծիքի ձևավորման այլ միջոցառումների իրականացման գործում:

VI. Գենդերային քաղաքականությունը մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտներում

6.1. Իրավիճակի նկարագրությունը

ՀՀ կառավարությունը 2008-2012 թթ. գործունեության միջոցառումների ծրագրում, որպես մշակույթի ոլորտում առաջիկա տարիների առաջնահերթություններ, խնդիր է դրել բարձրացնել հասարակության մշակութային մակարդակը և մշակութային արտադրանքի որակը, ազգային մշակութային հիմքերի պահպանումը, գավառամտության հաղթահարումը, քաղաքացիների աշխարհայացքի ընդլայնումը, բնակչության համար ազգային և համաշխարհային մշակութային ռեսուրսների մատչելիության ապահովումը: Մշակութային ոլորտում հիմնական ուղղություններ են ըն-

դունվել մշակույթի համաչափ զարգացումը, մշակութային ժառանգության պահպանությունը և արվեստի ժամանակակից ենթակառույցների զարգացումը, մշակութային գործընթացների խթանումը, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների կիրառումը և մշակութային կրթությունը:

Մշակութային հաստատությունների և կազմակերպությունների գործունեությունը նպատակաուղղված է կանանց և տղամարդկանց համար մշակութային կյանքին մասնակցելու, գիտական առաջընթացի ընձեռած բարիքներից օգտվելու, սեփական հեղինակությամբ ստեղծագործությունից բխող բարոյական և նյութական շահերի պաշտպանությունից օգտվելու, ստեղծագործական աշխատանքի ազատության հավասար իրավունքների և հնարավորությունների ապահովմանը:

«Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004-2010 թթ. ազգային ծրագրում» խնդիր է դրված մշակույթի և զանգվածային լրատվության միջոցներով լուսաբանել գենդերային հավասարության գաղափարները և նպաստել հասարակական գիտակցության մեջ կնոջ և տղամարդու իդեալների ձևավորմանը և կնոջ հեղինակության բարձրացմանը:

Այսուհանդերձ, մշակույթի ոլորտի օրենսդրությունը, ռազմավարությունները և ծրագրերը գենդերային փորձաքննություն չեն անցնում, ինչը խոչընդոտում է կանանց և տղամարդկանց համար մշակութային և ստեղծագործական գործունեության ազատության և մշակութային արժեքներին հաղորդակցվելու հավասար իրավունքների ապահովման գնահատումը:

Ստեղծագործական միությունների, մշակութային հաստատությունների և զանգվածային լրատվամիջոցների գործունեության բովանդակությունը չափազանց դանդաղ է արձագանքում արդի պահանջներին: Մշակույթի հաստատությունների գործունեությունը դեռևս բավարար մակարդակով չի նպաստում հասարակության մեջ էգալիտար ժողովրդավարական մշակույթի և հանդուրժողականության ձևավորմանը:

Մշակույթի ոլորտում և զանգվածային լրատվամիջոցներում երբեմն սերմանվում է այն կարծրատիպային և գիտական հիմք չունեցող տեսակետը, թե կանանց և տղամարդկանց հավասարությունը, գենդերային հավասարության գաղափարները խորթ ու անհարիր են ազգային մտածելակերպին, թե հայ կանանց բնորոշ չէ ակտիվ հասարակական և քաղաքական գործունեությունը: Հասարակությանը պարտադրվում է այն գաղափարը, թե կանայք ավանդաբար իրենց կոչումը տեսնում են միայն ընտանեկան ոլորտում:

Մշակութային հաստատությունները, զանգվածային լրատվության միջոցները, քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտները պատշաճ աշխատանք չեն տանում հասարակության գենդերային մշակույթի բարձրացման և հայ հասարակության զարգացման պատմական անցյալում ու

արդի փուլում կնոջ դերի, հայկական մտածելակերպին բնորոշ գենդերային հանդուրժողականության և կանանց ու տղամարդկանց էգալիտար հարաբերությունների, հայ հասարակության՝ հավասարության գաղափարների ընկալման և հասարակական-քաղաքական կյանքի բոլոր ոլորտներում կանանց մտավոր ներուժի ինքնադրսևորման ձգտումների մասին տեղեկատվության ապահովման ուղղությամբ: Գոյություն չունեն պետության գենդերային քաղաքականության և գենդերային հավասարության առնչությամբ Հայաստանի վավերացրած միջազգային փաստաթղթերի իրականացման գործընթացի լուսաբանման նպատակային ծրագրեր:

Համերգային ու թատերական ներկայացումների հանդիսատեսի, թանգարանների այցելուների մասին ըստ սեռի տարաբաժանված վիճակագրական տվյալների բացակայությունը դժվարացնում է կանանց և տղամարդկանց մշակութային սպառման իրական պատկերի վերհանումը, ինչպես նաև մշակույթի ոլորտում գենդերային ռազմավարության մշակումը: Մշակութային հաստատությունների քաղաքականությունն ու ծրագրերը մշակելիս նկատի չի առնվում նշված ոլորտներում գենդերային անհավասարակշռության հիմնախնդիրների հաղթահարումը:

Մշակութային հաստատությունների աշխատողների գենդերային կազմը բնորոշվում է ոլորտի շարունակվող իգականացմամբ. կանայք կազմում են գրադարանային աշխատողների 97-98%-ը, թանգարանների, երաժշտական, արվեստի, գեղարվեստի դպրոցների և մանկապատանեկան ստեղծագործական կենտրոնների աշխատողների՝ 85%-ը:

Չնայած արձանագրված որոշակի առաջընթացին՝ մշակույթի և ԶԼՄ-ների հաստատությունները լուրջ և հետևողական միջոցներ չեն ձեռնարկում հայ հասարակության մեջ կանանց դերի մասին կարծրատիպային պատկերացումների փոփոխման ուղղությամբ, պատշաճ ուշադրություն չեն դարձնում կանանց դերի դրական ներկայացմանը, ազգապահպանության, մշակույթի և կրթության ոլորտների զարգացման գործում նրանց նշանակալի ավանդին, նշանավոր հասարակական և քաղաքական կին գործիչների պատմությանը: Գրականության, թատրոնի, ԶԼՄ-ների ասպարեզում չափազանց սակավ են հայ հասարակության կեսը ներկայացնող և երկրի կենսագործունեության տարբեր ոլորտներում ակտիվ հանրօգուտ աշխատանքով զբաղվող կանանց մասին ստեղծագործությունները, ներկայացումները, հրապարակումները և նյութերը:

Զանգվածային լրատվամիջոցները հաճախ ընթերցողներին, դիտողներին և ունկնդիրներին կանանց նկատմամբ խտրական նյութեր են մատուցում: Մամուլում գենդերային հավասարության գաղափարների լուսաբանումը սահմանափակվում է առանձին միջոցառումների՝ խորհրդաժողովների, կլոր սեղանների մասին ռեպորտաժներով կամ քաղաքական կու-

սակցությունների և հասարակական կազմակերպությունների ակտիվիստների հետ հարցազրույցներով: Հրապարակախոսական սակավաթիվ նյութերը հիմնականում տպագրվում կամ հեռարձակվում են կանանց հայտնի տոների՝ մարտի 8-ի և ապրիլի 7-ի առիթներով:

ԶԼՄ-ների մեծ մասը գենդերային հստակ հայեցակարգ չունի՝ շարունակելով հայ հասարակության մեջ կանանց «բնական կոչման» գաղափարների տարածումը և նրանց դերը սոսկ ընտանիքում և երեխաների դաստարիակության մեջ տեսնելու մտայնության արմատավորումը: Կանանց կարծրատիպային պատկերումը բնորոշ է հատկապես գովազդային և առևտրային տեղեկատվությանը: ԶԼՄ-ները վերարտադրում են հնացած գենդերային կարծրատիպերը և ջանքեր չեն գործադրում դրանց հաղթահարման և ժամանակակից հայ կնոջ կերպարի ձևավորման համար: Շատ հաղորդումներում, գեղարվեստական, հեռուստատեսային և անգամ մուլտիպլիկացիոն ֆիլմերում առկա են բռնության և ագրեսիայի՝ որպես առնականության անհրաժեշտ հատկանիշների քարոզչության տարրեր:

Կանանց հասցեագրված հատուկ լրատվամիջոցները հասարակական գիտակցության մեջ ձևավորում են այն համոզմունքը, որ կանայք ուրիշ՝ միայն ընտանեկան հոգսեր ունեն, որոնք չեն հետաքրքրում հասարակության մնացած անդամներին, ինչը վերջին հաշվով օտարում է նրանց հասարակական զարգացման արդիական խնդիրների քննարկումներից և խոչընդոտում ժամանակակից կանանց կերպարի՝ որպես հասարակության լիարժեք անդամի պատկերումն ու հասարակական գիտակցության մեջ ամրապնդումը: Կանանց հասցեագրված տպագիր նյութերի և հեռուստատեսային հաղորդումների բովանդակությունը նրանց ճանաչողական պահանջմունքները հիմնականում սահմանափակում է արդուզարդի, նորաձևության, խոհանոցի, կին-տղամարդ սեռական հարաբերությունների և համանման խնդիրներով:

Շատ ԶԼՄ-ների տեսադաշտից դուրս են մնում ղեկավար, առաջնորդ, գործարար, ինքնակրթվող, ընտանեկան և մասնագիտական գործառույթները համատեղող ժամանակակից կանանց՝ որպես քաղաքական, հասարակական և սոցիալական գործընթացների լիարժեք և ակտիվ մասնակիցների հուզող հարցերը: Կանանց հասցեագրված տպագիր և էլեկտրոնային լրատվամիջոցների շարքում բացակայում են աշխատանքին և զբաղվածությանը, կանանց և տղամարդկանց հավասարությանը, կանանց քաղաքական մասնակցությանը և այլ հարցերի նվիրված գիտահանրամատչելի պարբերականներն ու հաղորդաշարերը: ԶԼՄ-ների ոլորտում ստեղծված իրավիճակը հետևանք է լրագրողական միջավայրում տարածված այն կարծրատիպի, թե գենդերային հիմնախնդիրները չեն վերաբերում ժամանակակից հայ հասարակությանը:

6.2. Առաջնահերթ հիմնախնդիրները մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտներում

- Մշակույթի ոլորտում օրենքների և ծրագրերի ընդունումն առանց գենդերային փորձաքննության և գենդերային բաղադրիչի ներդրման:
- Միջնակարգ դպրոցի և բուհերի հումանիտար առարկաների դասագրքերում, արվեստի և գրականության ժամանակակից ստեղծագործություններում ազգապահպանության, հայ մշակույթի, կրթության ու գիտության ոլորտներում կանանց ունեցած նշանակալի ավանդի թերի լուսաբանումն ու պատկերումը:
- Լրագրողների, ԶԼՄ-ների քաղաքականությունը որոշողների շրջանում գենդերային հավասարությանը նվիրված արդի գիտական հետազոտությունների արդյունքների և Հայաստանի միջազգային պարտավորությունների թերի իմացությունը: ԶԼՄ-ների գործունեության գենդերային հայեցակարգի բացակայությունը:
- Զանգվածային լրատվամիջոցներով հայրիշխանական գենդերային կարծրատիպերի վերարտադրությունը:
- Մի սեռի հասցեագրված լրատվամիջոցների սահմանափակ ճանաչողական գործառույթը: ԶԼՄ-ներում կանանց դրական կերպարների ոչ բավարար ներկայությունը:
- Բնակչության մշակութային պահանջմունքների, մշակութային կյանքին մասնակցության և մշակութային արժեքներին հաղորդակցվելու վերաբերյալ վիճակագրության բացակայությունը:
- Մշակութային հաստատությունների աշխատողների գենդերային կազմի վերաբերյալ վիճակագրական տվյալների, մշակույթի որոշ ոլորտներում առկա գենդերային անհավասարակշռության պատճառների հետազոտությունների բացակայությունը:
- Գեղարվեստի դպրոցների ուսուցչական կազմի, գրադարանային և թանգարանային ոլորտների իգականացումը:

6.3. Գենդերային քաղաքականության հիմնական նպատակներն ու խնդիրները մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտներում

Նպատակները.

- Հասարակությունում գենդերային կարծրատիպերի ***հաղթահարում*** և էգալիտար գենդերային մշակույթի ***ձևավորում*** գենդերային հավասա-

րության, սոցիալական արդարության և սոցիալական ազատությունների հասնելու համար:

- Օպտիմալ պայմանների ***ապահովում*** երկու սեռերի քաղաքացիների՝ ազգային ու համաշխարհային մշակութային արժեքներին հաղորդակցվելու և ստեղծագործական ներուժի իրացման համար մշակույթի համակարգի հետագա կատարելագործման միջոցով:
- Մշակույթի ոլորտի հաստատությունների հետագա իգականացման ***հաղթահարում***, մշակույթի կառավարման բոլոր մակարդակներում գենդերայնորեն հավասարակշռված ներկայացվածության ձեռքբերում:

Խնդիրները.

- Գենդերային բաղադրիչի ***ներառում*** մշակույթի ոլորտի պետական քաղաքականության մեջ:
- Կրթության համակարգում գենդերային գիտելիքների ***ներդրում*** աճող սերնդի մեջ ազգային ավանդական էգալիտար գենդերային մշակույթի վերաբերյալ *ճշմարիտ պատկերացում* ձևավորելու համար:
- Երկու սեռերի համար որակյալ գեղագիտական կրթություն ստանալու հավասար հնարավորությունների ***ապահովում:***
- ԶԼՄ-ների քաղաքականությունը որոշողների, մշակույթի ոլորտի աշխատողների շրջանում հայ հասարակության գենդերային հարաբերությունների պատմական փաստերի, արդի գենդերային հետազոտությունների արդյունքների, ինչպես նաև կանանց և տղամարդկանց հավասարության առնչությամբ Հայաստանի միջազգային պարտավորությունների և կառավարության ծրագրերի վերաբերյալ կանոնավոր և հիմնավոր ***գիտելիքների տարածում:***
- ԶԼՄ-ների քաղաքականության մեջ հայ ավանդական գենդերային հարաբերություններին և ժամանակակից կյանքի պայմաններին անհարիր կարծրատիպերի ***հաղթահարում*** և անխտրականության սկզբունքի ***արմատավորում:***
- Բնակչության մշակութային սահմանադրական իրավունքների իրականացման ***մշտադիտարկում***, բնակչության մշակութային պահանջմունքների, ինչպես նաև մշակութային կյանքին մասնակցողների և մշակութային արժեքներին հաղորդակցվողների *ընտրանքային հետազոտությունների և վիճակագրության* ***ընդլայնում:***
- Մշակույթի սպառման և մշակութային հաստատությունների բոլոր դասերի աշխատողների կազմի վերաբերյալ ըստ սեռի տարաբաժանված վիճակագրական տվյալների ***ապահովում:***

6.4. Գենդերային քաղաքականության առաջնահերթ ուղղություն-ները մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտներում

- Մշակույթի ոլորտի պետական քաղաքականության մեջ գենդերային բաղադրիչի ***ներառում***:
- Գենդերային հավասարության և անխտրականության սկզբունքների ***արմատավորում*** մշակույթի ոլորտում և զանգվածային լրատվամիջոցներում:
- Ազգային ավանդույթները և մշակույթը խաթարող պատկերացումների, ինչպես նաև սեքսիստական կարծրատիպերի ***հաղթահարում***:
- ԶԼՄ-ներում գենդերայն կարծրատիպերի հաղթահարման և կանանց ու տղամարդկանց դրական կերպարների հավասարակշռված ներկայացման ***խրախուսում:***
- Գենդերային կրթության ***ներդրում*** բուհերի լրագրության բաժիններում:
- Կանանց ներկայացվածության ***ընդլայնում*** մշակույթի կառավարման համակարգի որոշումների ընդունման և մշակույթի քաղաքականության մշակման մակարդակում:

6.5. Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտներում

- Մշակույթի ոլորտի օրենքների, ենթաօրենսդրական ակտերի, քաղաքականության և ծրագրերի գենդերային փորձաքննության ***ներդրում:***
- Վերլուծական գործիքների ***մշակում*** մշակույթի ոլորտի և ԶԼՄ-ների քաղաքականության մեջ գենդերային հեռանկարի ներդրման նպատակով:
- Տպագիր և էլեկտրոնային ԶԼՄ-ներում գենդերային հիմնախնդիրների դրական լուսաբանման և կանանց ու տղամարդկանց հավասարության գաղափարների տարածման ***խրախուսում:***
- Ուսումնա-մեթոդական համալիրների *ստեղծում* բուհերի լրագրության բաժիններում գենդերային առարկաներ դասավանդելու համար. ծրագրեր, դասագրքեր և մեթոդական ձեռնարկներ:
- Գենդերային բաղադրիչի ***ներդրում*** բուհերի լրագրության բաժինների մասնագիտական առարկաներում:
- ԶԼՄ-ների գենդերային զգայունակության բարձրացման ձեռնարկումներ հրատարակիչների, խմբագիրների, լրագրողների համար հատուկ ծրագրերի միջոցով:
- ԶԼՄ-ների, տեսալսողական ոլորտների (կինո, թատրոն, գովազդ) գենդերային հավասարության խնդիրներին նվիրված սոցիալական նշա-

նակության ծրագրերի աջակցություն պետական սոցիալական պատվերի ֆինանսավորման շրջանակներում:
- Մշակույթի աշխատողների և լրագրողների վերապատրաստման համակարգում գենդերային գիտելիքների ***ներդրում:***
- Լրատվամիջոցների պարբերական ***մշտադիտարկում*** երկրի գենդերային իրավիճակը, կանանց և տղամարդկանց դրական կերպարների հավասարակշռված ներկայացումը գնահատելու, ինչպես նաև գենդերային և սեքսիստական կարծրատիպերը վեր հանելու նպատակով:

VII. Գենդերային քաղաքականությունը սեռի հատկանիշով բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) կանխարգելման ոլորտում

7.1. Իրավիճակի նկարագրությունը

Կառավարությունը, հաստատելով իր կողմնակցությունը սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելման և վերացման քաղաքականությանը, բռնությունը համարելով մարդու իրավունքների ամենակոպիտ խախտումներից մեկը, խտրական երևույթ, որը հանգեցնում է սոցիալական օտարման, հետևողական աշխատանք է տարել բռնության կանխարգելման ուղղությամբ:

Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004-2010 թթ. ազգային ծրագրում նախատեսված են կանանց նկատմամբ բռնության վերացման որոշակի միջոցառումներ, սահմանված են ժամկետներն ու կատարման համար պատասխանատու նախարարություններն ու գերատեսչությունները:

Կառավարությունը, ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ բռնության վերացման մասին հռչակագրի (1994 թ.) հեռանկարային ռազմավարությանն ու սկզբունքներին համապատասխան, իրականացրել է գենդերային հատկանիշով խտրականության բոլոր ձևերի վերացման, մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) կանխարգելման, բռնության ենթարկված կանանց և տղամարդկանց պաշտպանությունն ապահովող օրենսդրական դաշտի կատարելագործման, ինչպես նաև նրանց սոցիալ-հոգեբանական վերականգնման և սոցիալական ծառայությունների կողմից խորհրդատվական աջակցության համակարգի կատարելագործման ծրագրեր:

2005 թվականին ընդունվել է «Սոցիալական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքը, որում սահմանված են բռնություն հասկացությունը և պետության կողմից կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված անձանց տրամադրվող սոցիալական աջակցությունը:

2006-2007 թթ. ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայությունը, հասարակական կազմակերպությունների մասնակցությամբ, անցկացրել է ընտանիքում և աշխատավայրում կանանց նկատմամբ բռնության վերաբերյալ տվյալների հավաքման երեք ուսումնասիրություն:

2006 թվականին Հայաստանի կառավարությունը միացել է Եվրոպայի խորհրդի նախարարների կոմիտեի կողմից ընդունված գենդերային բռնության դեմ պայքարի քարոզարշավի անցկացման մասին փաստաթղթին, որի շրջանակներում ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը մշակել է մի շարք միջոցառումներ ընդգրկող գործողությունների ծրագիր. կլոր սեղանների անցկացում, հանդիպումներ քաղաքացիական հասարակության և շահագրգիռ միջազգային կազմակերպությունների հետ, հրատարակությունների և գրքույկների տարածում, տեղեկատվության տեղադրում ինտերնետում: Ծրագրի շրջանակներում իրականացվել է կարիքների գնահատում, վիճակագրական տվյալների հավաքում և իրավիճակի գնահատում:

2008 թ. մայիսին անցկացված խորհրդաժողովում ամփոփվել են իրականացված ծրագրի արդյունքները և նախանշվել են այդ ոլորտում կառավարության և քաղաքացիական հասարակության կողմից իրականացվելիք գործողությունները:

ՄԱԿ-ի և միջազգային այլ կազմակերպությունների աջակցությամբ հասարակական կազմակերպությունները, պետական կառույցների հետ համատեղ, անցկացրել են «Տասնվեց օր գենդերային բռնության դեմ» տեղեկատվական-լուսաբանական արշավը: Պետական կառույցները և ՀԿ-ները մասնակցություն են ունեցել Եվրոպայի խորհրդի կողմից կազմակերպված արշավում, ինչպես նաև հայտարարված ընտանեկան բռնության դեմ պայքարի տարվա միջոցառումներում:

Բռնության կանխարգելման և զոհերի պաշտպանության որոշակի աշխատանք են իրականացրել հասարակական կազմակերպությունները միջազգային հիմնադրամների (Համաշխարհային ուսուցում, ԱՄՆ ՄԶԳ, Կանանց համար գլոբալ հիմնադրամ) աջակցությամբ: Երևանում, Մարտունիում, Գյումրիում, Եղեգնաձորում իրականացվել են բռնության զոհերի պաշտպանության ծրագրեր. գործել են թեժ գծեր, վստահության հեռախոսներ, ստեղծվել են ապաստաններ, տրամադրվել են բժշկական, իրավաբանական և սոցիալական խորհրդատվություններ, աշխատել են ճգնաժամային կենտրոններ («Հույս», «Ընտանեկան կենտրոն», «Մոր և

մանկան կենտրոն»), իրականացվել են տեղեկատվական, վերլուծական և կրթական ծրագրեր:

Սկսած 2008 թվականից՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության գործառույթներից է բռնության ենթարկված անձանց սոցիալական պաշտպանությունը: ՀՀ կառավարության 2008-2012 թթ. գործունեության միջոցառումների ծրագրում ընդգրկված են բռնության կանխարգելման և բռնության ենթարկված անձանց ու նրանց ընտանիքների անդամների սոցիալական աջակցության հարցերը: Հաստատվել է պետական միջնաժամկետ «Բռնության ենթարկված անձանց ճգնաժամային կենտրոնների ստեղծում» ծրագիրը 2009-2011 թթ. համար: Հայաստանի Հանրապետության 2009 թ. պետական բյուջեում 16 մլն դրամ ծավալով ֆինանսավորում է նախատեսված բռնության ենթարկված անձանց ծառայություններ մատուցելու համար:

Հայաստանը վավերացրել է հիմնական միջազգային փաստաթղթերը՝ ուղղված մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) դեմ պայքարին՝ ՄԱԿ-ի Անդրազգային կազմակերպված հանցավորության դեմ պայքարի կոնվենցիան (2001 թ.) և դրան կից արձանագրությունները, Եվրոպայի խորհրդի Մարդկանց շահագործման (թրաֆիկինգի) դեմ պայքարի միջոցների մասին կոնվենցիան (2005 թ.): 2002 թ. հոկտեմբերին հանրապետությունում ստեղծվել է մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) դեմ պայքարի հարցերով զբաղվող միջգերատեսչական հանձնաժողով, որը ՀՀ վարչապետի 2007 թ. դեկտեմբերի որոշմամբ վերածվել է միջգերատեսչական խորհրդի՝ ՀՀ փոխվարչապետի գլխավորությամբ և շահագրգիռ նախարարների մասնակցությամբ: 2004 թ. ընդունվել է «Հայաստանի Հանրապետությունից շահագործման նպատակով մարդկանց ապօրինի փոխադրման, տեղափոխման և առուվաճառքի (թրաֆիքինգի) կանխման հայեցակարգը»: 2004-2006 թթ. իրականացվել է «Մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) դեմ պայքարի կազմակերպման ազգային ծրագիրը»: Ընթացքի մեջ է երկրորդ եռամյա «Հայաստանի Հանարպետությունում 2007-2009 թթ. ընթացքում մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) դեմ պայքարի կազմակերպման ազգային ծրագիրը և ծրագրի իրականացման ժամանակացույցը»:

ՀՀ քրեական օրենսգրքում ընդգրկված են հոդվածներ, որոնք պատժի խստացում են նախատեսում աշխատանքային և շահագործման այլ ձևերի նպատակով անօրինական միգրացիայի կազմակերպման համար:

Չնայած ձեռնարկված միջոցներին՝ սեռի հատկանիշով բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) հիմնախնդիրները երկրի համար դեռևս մնում են արդիական: Հայաստանի աշխարհաքաղաքական և սոցիալ-տնտեսական իրավիճակը, գործազրկությունը, անօրինական

միգրացիան, կանանց սոցիալ-տնտեսական կախվածությունը ընտանիքում, չլուծված կենցաղային հիմնախնդիրները հանգեցնում են սեռի հատկանիշով բռնության աճի: Դեռևս ընդունված չէ «Ընտանեկան բռնության մասին» ՀՀ օրենքը:

Բացակայում են հասարակության կողմից զոհերի նկատմամբ խարանի երևույթի դրսևորումների և դրա դեմ պայքարի անհրաժեշտության գաղափարները:

7.2. Առաջնահերթ հիմնախնդիրները սեռի հատկանիշով բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) կանխարգելման ոլորտում

- Սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելման օրենսդրության և առկա նորմատիվ-իրավական ակտերի իրականացման մշտադիտարկման մեխանիզմների բացակայությունը:
- Բռնության բոլոր ձևերից անձի պաշտպանության իրավական, քաղաքական, վարչական և մշակութային բնույթի նախազգուշական գործողությունների անկատարությունը:
- Տվյալ հիմնախնդիրների, այդ թվում բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) էության, պատճառների և հետևանքների համապարփակ ուսումնասիրությունների անբավարարությունը:
- Հասարակության կողմից հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտների, հայ հասարակության բարոյական և արժեքային կողմնորոշումների վրա բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) ազդեցության թերագնահատումը:
- Զոհերի պաշտպանության իրականացման իրավական գործիքների անբավարար կիրառումը:
- Բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) զոհերի, ինչպես նաև բռնություն կատարած անձանց վերականգնման պետական ծրագրերի բացակայությունը:
- Բնակչության ցածր իրազեկությունը սեռի հատկանիշով բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) մասին: Հասարակության անհանդուրժողական վերաբերմունքը և խարանի դրսևորումները բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) զոհերի նկատմամբ:
- Մարդկանց բռնության փաստերի տվյալների շտեմարանի բացակայությունը:

7.3. Գենդերային քաղաքականության հիմնական նպատակներն ու խնդիրները սեռի հատկանիշով բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) կանխարգելման ոլորտում

Նպատակը.

Հասարակությունում իրավական, սոցիալական և տնտեսական իրավահավասարության հասնելու նպատակով սեռի հատկանիշով բռնության բոլոր դրսևորումների նվազեցման և կանխարգելման հետևողական աշխատանք:

Խնդիրները.

- Սեռի հատկանիշով բռնության վերացման մասին օրենքի ընդունում՝ ոլորտում իրավակիրառ պրակտիկայի արդյունավետության բարձրացման համար, զոհերից հայտարարությունների ընդունման և քննության ընթացակարգերի պարզեցում:
- Սեռի հատկանիշով բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) կանխարգելման նպատակային ծրագրերի մշակում. զոհերի և բռնություն գործադրած անձանց համար հատուկ հոգեբանական օգնության և վերականգնման ծառայությունների կազմակերպում:
- Իրավապահ մարմինների, սոցիալական պաշտպանության և առողջապահության ոլորտների աշխատակիցների համար բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) դեմ պայքարի ժամանակակից տեխնոլոգիաների ուսումնական ծրագրերի կազմակերպում՝ բռնության զոհերին և բռնություն գործադրած անձանց օգնություն ցույց տալու, վերականգնողական և այլ ծառայություններ մատուցելու համար:
- Ուսումնասիրությունների պետական թեմատիկ ֆինանսավորման շրջանակներում բռնության տարբեր ձևերի և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) պատճառների, բնույթի և հետևանքների, ինչպես նաև կանխարգելման և վերացման արդյունավետ միջոցների գիտական հետազոտությունների, տեղեկությունների հավաքման և վիճակագրական տվյալների ընհանրացման աջակցություն:
- Պետական կառույցների, սոցիալական հաստատությունների և հասարակական կազմակերպությունների՝ սեռի հատկանիշով բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) կանխարգելման գործողությունների համակարգում, պետական աջակցություն հասարակական կազմակերպություններին:
- Սեռի հատկանիշով բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆի-

քինգի) վերաբերյալ տվյալների վիճակագրական հաշվառման համակարգի ստեղծում:
- Հասարակության իրազեկության բարձրացում բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) հիմնախնդիրների վերաբերյալ, կրթական-խորհրդատվական ծրագրերի իրականացում՝ ուղղված գենդերային բռնության վերաբերյալ կարծրատիպային պատկերացումների փոփոխությանը:

7.4. Գենդերային քաղաքականության առաջնահերթ ուղղությունները սեռի հատկանիշով բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) կանխարգելման ոլորտում

- Սեռի հատկանիշով բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիկինգի) դեմ պայքարին ուղղված օրենսդրության և նորմատիվ-իրավական ակտերի ընդունում՝ ՄԱԿ-ի մոդելային օրենսդրության և այլ միջազգային իրավական փաստաթղթերի պահանջներին և նորմերին համապատասխան, ինչպես նաև գործող օրենսդրական և նորմատիվ-իրավական ակտերի համապատասխանեցում միջազգային նորմերին:
- Իրավակիրառ պրակտիկայի կատարելագործում. իրավապահ մարմինների աշխատակիցների, սոցիալական և բուժաշխատողների պատրաստման և վերապատրաստման համակարգի կատարելագործում՝ սեռի հատկանիշով բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) զոհերին գործնական օգնություն ցույց տալու համար:
- Բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) զոհերի հետ աշխատող սոցիալական հաստատությունների և ներգրավված մարմինների գործունեության գիտամեթոդական ապահովում՝ ծրագրերի և միջոցառումների մշտադիտարկում և լրամշակում իրականացնելու համար:
- Բռնության դեմ պայքարի ուժեղացում, առանց բռնության մշակույթի ձևավորում՝ քարոզչական հանրամատչելի նյութերի հրատարակման և ԶԼՄ-ներում հիմնախնդիրների իրական լուսաբանման միջոցով:

7.5. Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը սեռի հատկանիշով բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) կանխարգելման ոլորտում

- Ներդնել օրենսդրության և նորմատիվ-իրավական ակտերի գենդերային փորձաքննության մեխանիզմ:

- Ստեղծել բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) զոհերի պաշտպանության համակարգ: Զարգացնել բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) զոհերի աջակցության ոլորտը՝ ճգնաժամային կենտրոններ ստեղծել Երևանում և մարզերում:
- Կազմակերպել շահագրգիռ մարմինների համապատասխան աշխատակիցների ուսուցում և վերապատրաստում բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) զոհ քաղաքացիների և բռնություն գործադրած անձանց հետ աշխատանքի համար:

VIII. Ամփոփում

8.1. Հայեցակարգի իրականացման նախադրյալներն ու հրատապությունը

Հայեցակարգը մշակելիս հաշվի է առնվել կառավարության՝ 1998-2000 թթ. և 2004-2010 թթ. կանանց դրության բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման երկու ազգային ծրագրերի, սոցիալ-տնտեսական և մշակութային ոլորտների միջնաժամկետ և նպատակային ծրագրերի իրականացման ընթացքում կուտակված փորձը, ինչպես նաև մինչև 2015 թ. պետական գենդերային քաղաքականության առաջնահերթ նպատակներն ու ռազմավարական խնդիրները պետության և հասարակության գործունեության սոցիալական առումով նշանակալի ոլորտներում և դրանց իրականացման մեխանիզմները:

Հայեցակարգը մշակելիս հաշվի է առնվել նաև հասարակական սեկտորի իրականացրած նախագծերի փորձը, որոնք նվիրված են եղել գենդերային հիմնախնդիրներին և իրականացվել են թե՛ պետական կառույցների հետ արդյունավետ համագործակցությամբ սոցիալական գործընկերության շրջանակներում, թե՛ միջազգային կազմակերպությունների հետ համատեղ: Հայեցակարգը մշակելիս ուսումնասիրվել և օգտագործվել է միջազգային փորձը:

Երկրում ստեղծվել են գենդերային իրավիճակի բարելավման, հասարակական-քաղաքական, տնտեսական և սոցիալական ոլորտներում ստեղծված անհավասարակշռության հաղթահարման և պետական նպատակաուղղված գենդերային քաղաքականության իրականացման որոշակի իրավական, կազմակերպչական և գաղափարական նախադրյալներ:

Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության հայեցակարգի արդիականությունը կանխորոշվել է այն հանգամանքներով, որ՝

- կառավարությունը գենդերային հավասարության ծեռքբերումը ճանաչել է որպես սոցիալական քաղաքականության առաջնահերթ ուղղություն,
- Հայաստանը հռչակել է իր կողմնակցությունը ժողովրդավարության և սոցիալական արդարության գաղափարներին և եվրոպական կառույցներին միանալու ուղի է մտել, որտեղ գենդերային իրավահավասարության գաղափարները առաջնահերթ են,
- Հայաստանը մի շարք պարտավորություններ է ստանձնել՝ վավերացնելով տվյալ ոլորտի հիմնական կոնվենցիաներն ու միջազգային պայմանագրերը,
- գենդերային իրավիճակի փոփոխման քաղաքական կամք է ձևավորվել,
- հասարակությունն ընդունում է գենդերային իրավահավասարության հիմնախնդիրների հրատապությունը,
- գենդերային հիմնախնդիրների հետազոտական հիմք է ստեղծվել, ներառյալ գենդերային հավասարության, գենդերային հավասարակշռության ձեռքբերման, սեռի հատկանիշով խտրականության և խտրարարության հիմնախնդիրները,
- իրականացվում են իրազեկության բարձրացման ծրագրեր՝ գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարման, գենդերային իրավահավասարության՝ որպես մարդու իրավունքների, սոցիալական արդարության ու ժողովրդավարության ապահովման անհրաժեշտ պայմանի գիտակցման նպատակով,
- իրականացվում են ծրագրեր՝ ուղղված քաղաքական իմացության բարձրացմանը, իրավական գիտակցությանը և քաղաքացիական ակտիվությանը, կանանց քաղաքական լիդերության զարգացմանը:

8.2. Հայեցակարգի իրականացման ռազմավարությունը

Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականությունն իրականացնելու համար Կառավարությունը՝

- մշակելու է Հայեցակարգի իրականացման միջոցառումների ծրագիր մինչև 2015 թ. ժամանակաշրջանի համար,
- պատրաստելու է գենդերային քաղաքականության ոլորտի օրենսդրական գործունեության առաջարկությունների փաթեթ՝ ներառյալ կա-

նանց և տղամարդկանց համար հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման պետական երաշխիքների մասին օրինագիծը,

- ազգային և տարածաշրջանային մակարդակներով ստեղծելու է կազմակերպական կառույցներ՝ Հայեցակարգի իրականացման համապատասխան լիազորություններով,
- տեղեկատվական-կրթական ծրագրերի միջոցով օժանդակելու է Հայաստանում գենդերային հավասարության գաղափարների և Հայեցակարգի դրույթների տարածմանը:

8.3. Հայեցակարգի իրականացման մեխանիզմները

Ազգային, տարածաշրջանային և տեղական մակարդակներով Հայեցակարգի իրականացման ամբողջ գործունեությունը արդյունավետ համակարգելու նպատակով կառավարությունը ձևավորելու է Ազգային մեխանիզմ և գենդերային հավասարության հասնելու համար անհրաժեշտ ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ:

Ազգային մեխանիզմը կօժտվի ազգային և տեղական բոլոր մակարդակների ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների և կառույցների գործունեության համակարգման լիազորություններով: Ազգային մեխանիզմը կունենա հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտների քաղաքականությունում և զարգացման ծրագրերում գենդերային բաղադրիչի ներմուծման, գենդերային իրավիճակի գնահատման ցուցիչների համակարգի մշակման, ինչպես նաև գենդերային փորձաքննության և մշտադիտարկման անցկացման և համապատասխան ֆինանսական ու կադրային ռեսուրսների համադասման հստակ մանդատ և լայն իրավասություն:

Երկրի հասարակական-քաղաքական, տնտեսական և սոցիալ-մշակութային կյանքին կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությանը, ժողովրդավարական արժեքների և նորմերի, հանդուրժողականության և սոցիալական համերաշխության՝ որպես հասարակական հարաբերությունների հենքային սկզբունքների արմատավորմանը, սոցիալական և գենդերային արդարության ծեռքբերմանը, կյանքի որակը բարձրացնելուն և քաղաքացիական հասարակության կայացմանը նպաստելու համար հզորացվելու են գոյություն ունեցող կառուցակարգային մեխանիզմները և ստեղծվելու են նորերը, որոնք պատասխանատու կլինեն հայեցակարգի իրականացմանը բոլոր ոլորտներում, ինչպես նաև պետական կառավարման համակարգի բոլոր մակարդակներում:

«ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ»
մշակվել է
«Հայաստանում հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների խթանում»
ծրագրի շրջանակներում
ՄԱԿ-ի զարգացման ծրագրի հովանավորությամբ:

«ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ»
ԳՐՔՈՒՅԿԻ
ՀՐԱՏԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ ԻՐԱԿԱՆԱՑՎԵԼ Է
ՄԱԿ-ի ԲՆԱԿՉՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԴՐԱՄԻ «ԸՆԴԴԵՄ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԲՌՆՈՒԹՅԱՆԸ ՀԱՐԱՎԱՅԻՆ ԿՈՎԿԱՍՈՒՄ» ԾՐԱԳՐԻ
ԵՎ
ԲԱՑ ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅԱՆ ԻՆՍՏԻՏՈՒՏԻ ՕԺԱՆԴԱԿՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԴՐԱՄԻ ՀԱՅԿԱԿԱՆ ՄԱՍՆԱՃՅՈՒՂԻ
ԱՋԱԿՑՈՒԹՅԱՄԲ:

Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցիացիա
0002, Երևան, Սարյան 22, 12-րդ հարկ:
Հեռախոս. (374 10) 53-68-02, Ֆաքս. (374 10) 53-67-92,

Տարածվում է անվճար

«ԱՍՈՂԻԿ» հրատարակչության տպարան:
Հասցե` Երևան, Ավան, Դավիթ Մալյան 45
Հեռ. (374. 10) 54-49-82 (գրաս.), (374. 10) 62-38-63 (տպ.)
Էլ. փոստ asogik@netsys.am