

**ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ
2011-2015 ԹՎԱԿԱՆՆԵՐԻ
ՌԱԶՄԱՎԱՐԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԻ ԵՎ
ԸՆԴԴԵՄ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԲՌՆՈՒԹՅԱՆ
2011-2015 ԹՎԱԿԱՆՆԵՐԻ ԱԶԳԱՅԻՆ
ԾՐԱԳՐԻ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ
ԶԵԿՈՒՅՑ**

Վերջնական նախագիծ

Երևան 2015

Սույն զեկույցը պատրաստվել է ՀՀ ԱՍՀ նախարարության նախաձեռնությամբ և ՄԱԿ-ի՝ ՄԱԶԾ, ՄԱԲՀ և ՄԱԿ-ի մանկական հիմնադրամի աջակցությամբ: Զեկույցը ամփոփում է «Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի» և «Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թվականների ազգային ծրագրի» գնահատման հետազոտություն արդյունքները: Զեկույցը պատրաստվել է ՄԱԿ-ի և ԵՄ-ի ֆինանսական աջակցությամբ:

Զեկույցում արտահայտված կարծիքները հեղինակային են և կարող են չհամընկնել ՄԱԿ-ի տեսակետին:

«ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ 2011-2015 ԹՎԱԿԱՆՆԵՐԻ ՌԱԶՄԱՎԱՐԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԻ ԵՎ ԸՆԴԴԵՄ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԲՈՆՈՒԹՅԱՆ 2011-2015 ԹՎԱԿԱՆՆԵՐԻ ԱԶԳԱՅԻՆ ԾՐԱԳՐԻ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԶԵԿՈՒՅՑ

© 2015 ՄԱԶԾ, ՄԱԲՀ, ՄԱԿ-ի մանկական հիմնադրամ
Պետրոս Ադամյան 14, Երևան 0010
Հայաստանի հանրապետություն

Զեկույցի հեղինակներն են՝

Զինա Սարգիզովա, հետազոտական խմբի ղեկավար

Գայանե Ավագյան, բ.գ.դ., դոցենտ

Դիանա Ղազարյան, մագիստրոս

Լիլիթ Զաքարյան, պ.գ.թ. , դոցենտ

Նվարդ Մանասյան

Վլադիմիր Օսիպով, փ.գ.թ.

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

- Հապավումների ցանկ
- Համառոտագիր
- Ներածություն.
 - Հիմնախնդիրը
 - Հետազոտության մեթոդաբանական և մեթոդական սկզբունքները
- Գլուխ 1 - «Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը *կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում*» ենթահատվածի իրականացման գնահատում
- Գլուխ 2 - «Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը *սոցիալ-տնտեսական ոլորտում*» ենթահատվածի իրականացման գնահատում
- Գլուխ 3 - «Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը *կրթության ոլորտում*» ենթահատվածի իրականացման գնահատում
- Գլուխ 4 - «Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը *առողջապահության ոլորտում*» ենթահատվածի իրականացման գնահատում
- Գլուխ 5 - «Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը *մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտներում*» ենթահատվածի իրականացման գնահատում
- Գլուխ 6 – Գենդերային քաղաքականության ռազմավարության իրականացման *ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները*
- Գլուխ 7 - «Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թվականների ազգային ծրագրի» իրականացման գնահատում
- Եզրակացություններ և առաջարկություններ
- Հավելվածներ.
 - Օգտագործված գրականության ցանկ,
 - Հարցված փորձագետների ցուցակ,
 - Հարցաթերթեր:

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐԻ ՑԱՆԿ

ԱԱՀ	Առողջապահության ազգային հաշիվներ
ԱՀԿ	Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպություն
ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
ԱՄՆ	Ամերիկայի միացյալ նահանգներ
ԱՄՄԴ	Աշխատանքի միջազգային ստանդարտ դասիչներ
ԱՊՀ	Անկախ պետությունների համագործակցություն
ԱՊՐԱ	APRA - Armenian Public Relations Association
ԱՌՆ	Ադետների ռիսկի նվազեցում
ԵԱՀԿ	Եվրոպայի անվտանգության և համագործակցության կազմակերպություն
ԵՆԽՎ	Եվրոպայի խորհրդի խորհրդարանական վեհաժողովը
ԵՄ	Եվրոպական միություն
ԵՊՀ	Երևանի պետական համալսարան
ԶԼՄ	Զանգվածային լրատվական միջոցներ
ԸՊ	Ընտանիքի պլանավորում
ԸՕ	Ընտրական օրենսգիրք
ԾԳԳ	Ծնելիության գումարային գործակից
ԿԱԵԿԿԱ	Կենտրոնական և Արևելյան Եվրոպայի, Կովկասի և Կենտրոնական Ասիայի 28 երկրներ
ԿԶԾ	Կայուն զարգացման ծրագիր
ԿՆԽՎԿ	Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտե
ՀԶՆ	Հազարամյակի զարգացման նպատակներ
ՀԺԱՀ	Հայաստանի ժողովրդագրության և առողջության հարցերի հետազոտությունը
ՀԿ	Հասարակական կազմակերպություն
ՀՀ	Հայաստանի հանրապետություն
ՀՀ ԱՆ	ՀՀ առողջապահության նախարարություն
ՀՀ ԱՍՀՆ	ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության
ՀՀ ԱԿԾ	ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայություն
ՀՀ ԳԱԱ	ՀՀ Գիտությունների ազգային ակադեմիա
ՀՀ ԿԳՆ	ՀՀ Կրթության և գիտության նախարարություն
ՀՆԱ	Համախառն ներքին արդյունք
ՁԻԱՀ	Ձեռքբերովի իմունային անբավարարության համախտանիշ
ՄԱԲՀ	Միացյալ ազգերի բնակչության հիմնադրամ
ՄԱԶԾ	Միացյալ ազգերի զարգացման ծրագիր
ՄԱԿ	Միզցյալ ազգերի կազմակերպություն
ՄԺԾԾ	Միջնաժամկետ ծախսերի ծրագիր
ՄԻԱՎ	Մարդու իմունային անբավարարության վիրուս
ՄԿՈՒ	Մասնագիտական կրթություն և ուսուցում
ՌԾ	Ռազմավարական ծրագիր
ՏԻՄ	Տեղական ինքնակառավարման մարմին
ՏՏԿԱՀ	Տնային տնտեսությունների կենսամակարդակի ամբողջացված հետազոտություն
ՓԲԸ	Փակ բաժնետիրական ընկերություն
ՓՄԶ	Փոքր և միջին ձեռնարկատիրություն
ՓՄԶ ԶԱԿ	Հայաստանի փոքր և միջին ձեռնարկատիրության զարգացման ազգային կենտրոն
СМИ	Средства массовой информации, Զանգվածային լրատվական միջոցներ
NSS	National statistical service, Ազգային վիճակագրական ծառայություն
EU	European Union, Եվրոպական միություն
ILO	International labor organization, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
WHO	World Health Organization, Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպություն
CEDAW	Convention on Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (UN)

ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ

Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների սկզբունքը համարվում է սոցիալական արդարության հասնելու, մարդկային ներուժի արդյունավետ օգտագործման և երկրի կայուն զարգացման երաշխիք: Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորություններն ապահովելու և խտրականությունը կանխելու նպատակով պետք է ընդունվեն և լայնորեն կիրարկվեն ռազմավարություններ ու օրենքներ, ինչպես նաև այնպիսի մեխանիզմներ և գործիքներ, որոնք հնարավորություն կտան գնահատել կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների փաստացի իրավիճակը, առաջադրել դրանց լուծման հնարավոր ուղիներ:

Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների ապահովման պետական քաղաքականությունն իրականացվում է պետական կառավարման մարմինների կողմից մշակվող և իրականացվող միջնաժամկետ և երկարաժամկետ պետական նպատակային ծրագրերի միջոցով:

Այդ համատեքստում ՀՀ կառավարության 2011 թվականի մայիսի 20-ի որոշմամբ հաստատվեց Գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագիրը, որը սահմանեց կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ պետական քաղաքականության առաջնահերթ ուղղությունները, իսկ ՀՀ կառավարության 2011թ. հունիսի 17-ի նիստի N 23 արձանագրային որոշմամբ հաստատվեց «Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015թթ ազգային ծրագիրը», որի հիմնական նպատակն էր նպաստել գենդերային բռնության կրճատմանը Հայաստանի Հանրապետությունում:

Յուրաքանչյուր տարի ռազմավարական և ազգային ծրագրերով նախանշված նպատակներն իրականացնելու համար ՀՀ կառավարության կողմից հաստատվում էին գենդերային քաղաքականության և ընդդեմ գենդերային բռնության ամենամյա/տարեկան ծրագրեր: Դրանցում ներառված միջոցառումներն ուղղված էին կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում, սոցիալ-տնտեսական, կրթության, առողջապահության, մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտներում գենդերային հավասարության հաստատմանը և ընդդեմ գենդերային բռնության պայքարի հաջողությանը:

Այս՝ 2015թ, ավարտվում են երկու ծրագրերի իրականացման ժամկետները, և ՀՀ ԱՍՀ նախարարության նախաձեռնությամբ ու ՄԱԿ-ի (ՄԱԶԾ, ՄԱԲՀ, ՄԱԿ-ի մանկական հիմնադրամ) աջակցությամբ, որոշվել է իրականացնել «Հայաստանի

Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի» և «Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թվականների ազգային ծրագրի» գնահատման հետազոտություն:

Գնահատման նպատակները

«Հայաստանի հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի» և «Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թթ. ազգային ծրագրի» արդյունքների գնահատումն ունի 2 հիմնական նպատակ, մասնավորապես

- ուսումնասիրել «Հայաստանի հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի» և «Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թթ. ազգային ծրագրի» իրագործման արդյունքում ՀՀ-ում գենդերային հավասարության իրավիճակի փոփոխությունը կառավարման և որոշումների ընդունման, կրթության, մշակույթ և հանրային տեղեկատվության, առողջապահության, սոցիալ-տնտեսական, գենդերային հավասարության ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների, ինչպես նաև գենդերային բռնության կանխարգելման, ԳԲ-ից պաշտպանության և դեպքերի հետապնդում ոլորտներում,
- մշակել առաջարկներ վերոհիշյալ ոլորտներում գենդերային հավասարության և ընդդեմ գենդերային բռնության քաղաքականության իրագործման արդյունավետության բարձրացման ուղղությամբ:

Ուսումնասիրության հիմնական խնդիրներն են գնահատել նշված 2 պետական ծրագրերի՝ համապատասխանությունը ոլորտում առկա հիմնախնդիրներին, իրականացման արդյունավետությունը՝ մատնանշելով դրանց իրականացման ներկայիս մակարդակը/ծավալը, ինչպես նաև կայունությունը:

Տվյալ գնահատման նպատակների և խնդիրների վերաբերյալ տեղեկատվությունը հավաքվել է ծրագրային փաստաթղթերի, ոլորտը կարգավորող օրենսդրական ակտերի և կառավարության որոշումների; Գենդերային քաղաքականության իրականացման տարեկան պլանների և կատարողականի հաշվետվությունների, ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության (ՄՎԾ) հաշվետվությունների; Գենդերային հավասարությանը վերաբերող միջազգային փաստաթղթերին և այս ոլորտին վերաբերող ՀՀ պարտավորությունների կատարմանն առնչվող զեկույցների, Ոլորտին առնչվող սոցիոլոգիական հետազոտությունների հաշվետվություններ, ինչպես էլեկտրոնային ՁԼՄ-ներում ու կայքէջերում գետեղված տեղեկատվության վերլուծության և փորձագիտական հարցազրույցներ միջոցով:

Բացահայտումներ և եզրակացություններ

ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրով կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում նախանշված նպատակներն ու խնդիրները ընդհանուր առմամբ համահունչ են այդ ուղղությամբ միջազգային փաստաթղթերի մոտեցումներին և դրանցով Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած պարտավորություններին:

Ռազմավարական ծրագրում դրված նպատակները բավականին հավակնոտ են, դրանցում կարևորվում է սեռի հատկանիշով խտրականության հաղթահարումը և կանանց ու տղամարդկանց փաստացի հավասարության ձեռքբերումը, կանանց և տղամարդկանց անհատական ներուժի ինքնադրսևորման համար հավասար պայմանների և հավասար հնարավորությունների ստեղծումը, հասարակության իրավական և քաղաքական մշակույթի զարգացումը, օրենսդիր և գործադիր իշխանությունների որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց թերի ներկայացվածության հաղթահարումը, երկրում գենդերային իրավիճակի պարբերական գնահատումը, պետական ծառայողների գենդերային զգայունության բարձրացումը կանանց իրավաքաղաքական գրագիտության բարձրացումը և որոշումների կայացման մակարդակում գենդերայնորեն հավասարակշռված մասնակցության կարևորության մասին իրազեկվածության բարձրացումը և մի շարք այլ շատ կարևոր:

Ռազմավարական ծրագրում նպատակներին համապատասխան մշակվել են նաև կոնկրետ խնդիրներ, որոնց թվում են «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի, Պեկինի համաժողովի հիմնական հանձնարարականների, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված գենդերային հավասարությանն ուղղված միջազգային այլ փաստաթղթերով ստանձնած պարտավորությունների կատարումը ինչպես նաև ինստիտուցիոնալ կառավարման համակարգում գենդերային ուղղորդման և կանանց ներգրավվածության առնվազն 30% ապահովումը:

Վերը շարադրված նպատակների և խնդիրների նախնական վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ ձևակերպված խնդիրները համապատասխանում են ծրագրով նախանշված նպատակներին: Փորձագետների գնահատմամբ ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015թ.թ ռազմավարական ծրագրի ընդունումը, գործողությունների պլանների մշակումն ու իրականացման վերաբերյալ հաշվետվություններ ներկայացնելն ինքնին կարելի է ձեռքբերում համարել գենդերային հավասարություն ապահովելու քաղաքական կամքի առկայության տեսակետից:

Կանանց ներկայացվածությունը կառավարման ոլորտում բարձրացնելու ուղղությամբ ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015թ.թ ռազմավարական ծրագրի և գործողությունների տարեկան պլանների շրջանակում պլանանվորված և անցկացված միջոցառումները հիմնականում համապատասխանում են այն պարտավորությունների կատարմանը, որոնք պետությունը ստանձնել է Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայով, Պեկինի գործողությունների ծրագրով և այլ միջազգային փաստաթղթերով: Ծրագրի կարևոր ձեռքբերումներից է գենդերային զգայուն ցուցիչների համակարգի ներդրումը հանրապետությունում գենդերային իրավիճակի շարժընթացի գնահատման և մշտադիտարկման համար, ինչը հատկապես կարևոր է կառավարման ոլորտում կանանց ներկայացվածության շարժընթացը գնահատելու համար: Դրա հետ մեկտեղ, բավարար միջոցառումներ չեն նախատեսվել իշխանության օրենսդիր և գործադիր մարմինների որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց ներկայացվածությունը 30%-ի հասցնելու համար, ինչպես դա նախանշվել էր ծրագրով:

Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի սոցիալ-տնտեսական հատվածում նշված գենդերային հավասարության ապահովման 15 ռազմավարական խնդիրները կատելի բաժանել 3 հիմնական խմբի.

- Աշխատանքի շուկային վերաբերող ռազմավարական նպատակներ
- Կանանց գործարարության վերաբերող ռազմավարական նպատակներ
- Ոլորտի գենդերային ուղղորդման ռազմավարական նպատակներ

Հիմնական նպատակների ու խնդիրների շարքում առանձնահատուկ տեղ է զբաղեցրել աշխատանքի շուկայում սեռի հատկանիշով խտրականության բացառումը: Մասնավորապես, ռազմավարությունում ոլորտի 15 նպատակադրումներից 6-ը այս կամ այն չափով վերաբերել են աշխատանքի շուկայում իրավիճակի բարելավմանը:

Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ծրագրի և մասնավորապես սոցիալ-տնտեսական հատվածի հիմնական նպատակներն ու խնդիրները չեն զուգորդվում դրանց կատարողականի գնահատման համար անհրաժեշտ արդյունքային ցուցիչներով: Այնուամենայնիվ, այս ռազմավարության շրջանակներում ՀՀ տարբեր գերատեսչությունների տրամադրված տվյալների հիման վրա մշակված տարեկան հաշվետվությունները կարող են ապահովել նախնական գնահատումն ու նախանշել զարգացման որոշակի ուղղություններ: Ավելին, ռազմավարության շրջանակներում «Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-14 թվականների միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում

կատարված աշխատանքների մասին» տեղեկանքը տրամադրում է վերլուծության համար անհրեշտ տեղեկատվությունը:

ՀՀ կառավարության մշակած գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի սոցիալ տնտեսական ոլորտին վերաբերող տարեկան հաշվետվություններից պարզ է դառնում, որ ըստ էության իրականացված աշխատանքների շրջանակում ստեղծվել են այն անհրաժեշտ հիմքերը, որոնք հաջորդ ծրագրային փուլում կարող են ստեղծել ներգործուն միջավայր ուղղորդված ոլորտային և միջոլորտային քաղաքականության իրականացման համար: Ընդհանուր առմամբ ռազմավարական նպատակները համապարփակ ու ընդգրկուն են: Դրանց իրականացումը մեկ ռազմավարական շրջափուլում բավականին խրթին և ծախսատար առաջադրանք է պետական համակարգի համար, բայց շատ օգտակար շրջանակային ամբողջություն, որը թույլ կտա ուղղորդված նպատակների սահմանումը և իրականացումը:

Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի «Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը կրթության ոլորտ» ենթահատվածում դրվել են հետևյալ խնդիրները.

1. Ներառել գենդերային բաղադրիչը կրթության և գիտության պետական քաղաքականության մեջ,
2. Ստեղծել ուսումնամեթոդական հիմք՝ գենդերային գիտելիքների հիմունքների դասավանդման համար,
3. Ներդնել գենդերային գիտելիքների հաղորդման բաղադրիչ /մոդուլ/ մանկավարժական կադրերի վերապատրաստման դասընթացներում,
4. Ներդնել ուսումնական գրականության գենդերային փորձաքննության անցկացման չափանիշներ,
5. Խթանել գենդերային գիտական հետազոտությունների անցկացումը:

Դիտարկելով, Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի նշված խնդիրները, դրանց հաջորդականությունը կարելի է փաստել, որ դրանք համապատասխանում են պետության գենդերային քաղաքականության ընդհանուր նպատակներին:

Ռազմավարական ծրագրի հիման վրա նշված ժամանակաշրջանի համար մշակվել են տարեկան պլաններ: Տարեկան պլաններում նախատեսվող գործողությունները որպես

կանոն ավելի մանրամասն են ներկայացրել ՌԾ-ում նշված գործողությունները, ըստ էության վերածելով դրանք կոնկրետ քայլերի, որոնք վերաբերում են ինչպես ֆորմալ կրթության համակարգին, այնպես էլ ոչ ֆորմալ:

Թեպետ ռազմավարական ծրագրով նախատեսվել է գենդերային բաղադրիչի ներառում կրթության և գիտության պետական քաղաքականության մեջ և այդ ուղղությամբ որոշ աշխատանք է տարվել, սակայն կրթության ոլորտում Հայաստանի վերջրաց միջազգային պարտավորությունները անմիջականորեն ներառնված չեն ռազմավարական ծրագրում և դրանց ուղղությամբ համակարգված աշխատանք չի իրականացվել:

Առողջապահական ոլորտում ուսումնասիրման ենթակա 2011-2015թթ, գենդերային հավասարության և ընդդեմ գենդերային բռնության ռազմավարական փաստաթղթերում առողջապահական ոլորտի միջոցառումների հիմքը առողջության պահպանման մարդու սահմանադրական իրավունքի անքակտելիորեն փոխկապվածությունն է պետության գործունեության և առողջապահության ոլորտում իրականացվող քաղաքականության հետ, որի նպատակն է ապահովել և կանանց և տղամարդկանց համար մատչելի, ադեկվատ և արդյունավետ առողջապահական ծառայություններ, որոնք ուղղված են առավելագույնս բավարարելու նրանց կարիքները:

Ռազմավարական ծրագրում ստանձնված պարտավորությունները կարելի է ներկայացնել հետևյալ կերպ.

- Տղամարդկանց և կանանց մահվան վաղաժամ պատճառ հանդիսացող ոչ վարակիչ հիվանդությունների դեմ պայքարի և կանխարգելման ոլորտում կատարված աշխատանքներ,
- Մեծահասակների և երեխաների անհետաձգելի բուժօգնության ծառայությունների հասանելիությունն ու մատչելիության ապահովումը հատկապես գյուղական բնակչության համար,
- Մեռով պայմանավորված ընտրովի աբորտների կանխարգելմանն ուղղված ծրագրերի մշակում և ներդրում,
- «Առողջ մայրություն» ծրագրի ամբուլատոր և ստացիոնար ծննդօգնության բուժհաստատությունների կանոնակարգում, աշխատանքի սկզբունքների մշակում,
- Ծննդօգնության հավաստագրերի ներդրման ծրագրի իրականացման պետական-հասարակական վերահսկողության ապահովում,
- ընտանիքի պլանավորման ծառայությունների ցանցի հզորացում,
- հիվանդությունների կանխարգելման և վաղ ախտորոշման միջոցառումների Ֆինանսավորում,

- առողջ ապրելակերպի, ծխելու դեմ պայքարի քարոզչության ծրագրերի մշակում և իրականացում:

Գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի առողջապահության ոլորտում կատարողականի փորձագիտական գնահատումը փաստում է որ ռազմավարության ընդունմանը հաջորդող տարիներին գրանցվել է որոշակի առաջընթաց համակարգային խնդիրների բարելավման առումով: Թեև այս առաջընթացը զգալի է առողջապահական օրենսդրության և քաղաքականության ոլորտներում, սակայն մարդկային ռեսուրսների հիմնախնդրի բարելավման և առողջության պահպանման ուղղությամբ ներդրված ջանքերը դեռևս բավարար չեն այդ հարցերի լուծման համար: Շարունակում են օրակարգում մնալ նաև ֆինանսավորման հարցերը: Չնայած բյուջետային հատկացումների շարունակական աճին, այն դեռևս բավարար չէ բուժօգնության հետ կապված իրական կարիքները բավարարելու համար:

Մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտները համարվում են գենդերային հավասարության հաստատմանը ուղղված պետական քաղաքականության առանցքային ոլորտներից: Պատահական չէ, որ այդ հարցին է նվիրված Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի բաժիններից մեկը: Ռազմավարական ծրագրի այս ենթահատվածի նպատակն է բարձրացնել հասարակության գենդերային իրազեկության մակարդակը: Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրում դրվել են 5 խնդիրներ.

1. Ստեղծել մշակութային հաստատությունների աշխատողների գենդերային կազմի վերաբերյալ վիճակագրական տվյալների բազա,
2. Ներդնել գենդերային գիտելիքների հաղորդման բաղադրիչ /մոդուլ/ արտակարգ իրավիճակների և քաղաքացիական պաշտպանության վերաբերյալ հանրային իրազեկման ոլորտում, ինչպես նաև համապատասխան ոլորտի աշխատողների վերապատրաստման դասընթացներում,
3. Ամրապնդել համագործակցությունը պետական մարմինների և ՁԼՄ-ների միջև՝ կանանց և տղամարդկանց միջև սոցիալական հավասարության ձեռքբերման հարցում,
4. Ձեռնարկել միջոցներ ՁԼՄ-ների գենդերային զգայունությունը բարձրացնելու ուղղությամբ, շարունակել լրագրողների համար գենդերային իրազեկության բարձրացման դասընթացների կազմակերպման գործընթացը,
5. Աջակցել, խրախուսել գենդերային հավասարության հիմնախնդիրը լուսաբանող գանգվածային լրատվամիջոցներին:

Թեպետ ՌԾ-ում նախանշված միջոցառումների հիմնական մասը իրագործվել է և չնայած արձանագրված որոշակի առաջընթացին՝ մշակույթի և ՁԼՄ-ների հաստատությունները լուրջ և հետևողական միջոցներ դեռևս չեն ձեռնարկում հայ հասարակության մեջ կանանց դերի մասին կարծրատիպային պատկերացումների փոփոխման ուղղությամբ, պատշաճ ուշադրություն չի դարձվում կանանց դերի դրական ներկայացմանը, ազգապահպանության, մշակույթի և կրթության ոլորտների զարգացման գործում նրանց նշանակալի ավանդին: Գրականության, թատրոնի, ՁԼՄ-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:

Գենդերային քաղաքականության մշակման և իրականացման կարևորագույն գործիք են գենդերային հավասարության հասնելու ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները: Քաղաքականության մշակման և դրա իրականացման համակարգման գործում կենտրոնական դեր է կատարում ազգային մեխանիզմը, մինչդեռ ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները զբաղված են հիմնականում գենդերային հավասարության հասնելու ազգային քաղաքականության իրականացմամբ, ինչպես նաև դրա առանձին դրույթների կոնկրետ սահմանմամբ՝ հաշվի առնելով տեղական առանձնահատկությունները, առաջնահերթություններն ու կարիքները (այսինքն՝ կարող են քաղաքականություն մշակել տարածաշրջանային և համայնքային մակարդակում):

Թեպետ ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներին նվիրված հատուկ բաժին չի առանձնացվել, այդ խնդիրները ներառվել են Ռազմավարական հատկապես հետխորհրդային երկրների համար, Պեկինի խորհրդաժողովը, ծրագրի «Գենդերային քաղաքականության ռազմավարությունը կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում» բաժնում, ինչպես նաև արտացոլում են գտել Գործողությունների/միջոցառումների տարեկան ծրագրերում (2011, 2012, 2013, 2014 և 2015 թթ.):

Ռազմավարական ծրագիրը նպաստել է ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների հզորացմանը և զարգացմանը: Հաստատվեց ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների գործունեության արդյունավետության աստիճանի կախվածությունը դրանց կադրային ներուժի զարգացումից: Արդյունավետությունը տարբեր է ոչ միայն ըստ տարբեր ինստիտուտների, այլ նաև ըստ տարբեր չափանիշների: Եթե ելնենք Ռազմավարական

ծրագրի կետերից, ապա ըստ հիմնական ցուցիչների այն բավական լավն է: Այնուամենայնիվ, չնայած Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց և տղամարդկանց հավասարության հիմնահարցերով Խորհրդի ստեղծումը լուրջ քայլ էր ազգային մեխանիզմ ձևավորելու ուղղությամբ, լիարժեք ազգային մեխանիզմ դեռևս չի ստեղծվել:

«Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թվականների ազգային ծրագիրը» առաջին անգամ Հայաստանում սահմանում է գենդերային բռնության դեմ պայքարի պետական քաղաքականության առաջնահերթ ուղղություններն ու ընդհանուր ռազմավարությունը և ուղղված է հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում գենդերային բռնության երևույթի կանխարգելմանը:

Ծրագիրը հիմնված է Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության և օրենքների համապատասխան դրույթների վրա և նպատակաուղղված է «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի, Պեկինի 4-րդ Համաշխարհային համաժողովի /1995թ./ հանձնարարականների, Եվրախորհրդի Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հանձնաժողովի փաստաթղթերի, ՄԱԿ-ի Հազարամյակի հռչակագրի պահանջների և Հայաստանի Հանրապետության միջազգային այլ փաստաթղթերով ստանձնած պարտավորությունների կատարմանը: Ծրագրի հիմնական նպատակն է նպաստել գենդերային բռնության կրճատմանը Հայաստանի Հանրապետությունում:

Ծրագրում նախանշված գենդերային բռնության կրճատմանն ուղղված պետական քաղաքականության հիմնական ուղղությունները համընկնում են միջազգային պրակտիկայում ընդունված “3Ps” (անգլերեն. “Prevention, Protection, Prosecution”) ուղղությունների հետ, այն է.

- ա) գենդերային բռնության կանխարգելումը,
- բ) գենդերային բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանությունը,
- գ) գենդերային բռնություն կիրառողների հետապնդումը:

Փաստորեն ծրագիրը կառուցված է այս երեք ուղղությունների համաձայն, որոնցից յուրաքանչյուրը հանդիսանում է նպատակ և ունի խնդիրներ:

Ազգային ծրագրի ներածությունում մատնանշված ակնկալվող արդյունքները շատ ընդհանրական են ներկայացված և ենթակա են հետագա կոնկրետացման: Ազգային ծրագրի կատարողական մասը ներկայացված է ռազմավարական ծրագրի տեսքով՝

աղյուսակում, որտեղ նշված են վերոնշյալ նպատակն ու խնդիրները և ամեն խնդիր համահունչ է որոշակի բնագավառին յուրահատուկ միջոցառումներին:

«Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թվականների ազգային ծրագիր»-ը առաջին ծրագիրն է ուղղված գենդերային բռնության հաղթահարմանը: Ծրագրի իրականացման գնահատումը փաստում է որ ռազմավարության հիմքում ընկած երեք հիմնական ուղղություններից՝ կանխարգելում, պաշտպանություն և հետապնդում, երկուսի համար նախատեսված գործողությունները իրականացվել են և դրա արդյունքում գենդերային բռնության հաղթահարման ոլորտում գրանցվել է զգալի առաջընթաց: Մակայն, «գենդերային բռնության կիրառողների հետապնդում» ուղղությամբ ներդրված ջանքերը դեռևս բավարար չեն այդ հարցերի լուծման համար: Թեև «Ընտանեկան բռնության մասին» առանձին օրենքի բացակայությունը խոչընդոտում է արդյունավետ պայքարն ընդդեմ գենդերային բռնության, այնուամենայնիվ, սկսած 2012 թվականից, հետաքրքրությունը ընտանեկան բռնության հիմնախնդրի նկատմամբ զգալիորեն մեծացել է և պլանավորվել կամ նախաձեռնվել են միջոցառումներ, որոնք շատ կարևոր են հիմնական խնդիրները լուծելու և գլխավոր նպատակներին հասնելու համար:

Ռազմավարական ծրագրերի իրականացման գնահատումը ընդհանուր առմամբ հետևյալ պատկերն է արձանագրել՝

ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ԽՆԴԻՆ. Գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի և Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թվականների ազգային ծրագրի գնահատման, ինչպես նաև փորձագիտական կարծիքների վերլուծության ընթացքում արձանագրվեց նախատեսված ռազմավարական նպատակների և գործողությունների ընդհանուր համապատասխանությունը խնդրին:

ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿԸ ԵՎ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅՈՒՆԸ. Ռազմավարական նպատակներն ու այդ նպատակների ապահովման համար որդեգրված խնդիրներն իհարկե նշմարում են քաղաքականության համար անհրաժեշտ գործունեության շրջանակը, սակայն ցուցիչների բացակայության պայմաններում պարզ չեն դարձնում այն ոլորտային և միջոլորտային քաղաքական մեխանիզմների համախումբը, որը կապահովի նպատակների կատարումը, ինչը գրեթե անհնարին է դարձնում իրականացման մակարդակի գնահատումը: Ուստի, հետագա ծրագրերում անհրաժեշտ է նախատեսվող նպատակներին և գործողություններին ամրագրել հստակ որակական,

ինչպես նաև քանակական արդյունքային և գործընթացային ցուցիչներ¹ ապահովելու, թե մշտադիտարկումը, թե վերջնական գնահատումը:

ԿԱՅՈՒՆՈՒԹՅՈՒՆԸ. Գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի և Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թվականների ազգային ծրագրի արդյունքների ինչպես նաև հաջորդ ծրագրերում վերոհիշյալ ծրագրերի ռազմավարական նպատակներին համապատասխան պլանավորվող գործողությունների կայունությունը պայմանավորված է հետևյալ գործոնների առկայությամբ.

- Գենդերային հավասարության ապահովման և գենդերային բռնության դեմ պայքարի ոլորտում քաղաքական կամք,
- Նախատեսվող ծրագրերի համապատասխանությունը միջազգային² և ազգային հիմնարար փաստաթղթերի³ դրույթներին,
- Այսուհետ ընդունվող ազգային փաստաթղթերի գենդերային ուղղորդում,
- Գենդերային հավասարության ապահովման գործուն և արդյունավետ Ազգային մեխանիզմի առկայություն:

Առաջարկություններ

2016-2020թթ. «Հայաստանի Հանրապետության կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ռազմավարական ծրագրի» ինչպես նաև առանձին «Ընդդեմ գենդերային բռնության» ծրագրի պատրաստման ընթացքում առաջարկվում է.

- Օգտագործել վերոհիշյալ ծրագրերի մշակման գործընթացը **Կայուն զարգացման 5-րդ նպատակի**⁴ ազգայնացումը և տեղայնացումը ապահովելու համար, ինչը, իր հետքին կնպաստի նախատեսվող ծրագրերի արդյունավետությանը,
- ավելի հստակ ձևակերպել վերջնանպատակները և սահմանափակել նպատակների համախումբը,

¹ Այս նպատակով կարելի է օգտագործվել նաև «Գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ» ձեռնարկը, հաստատված՝ ՀՀ ԱՍՀ նախարարի 19/10/2012թ N 93-Ա/1 հրամանով:

² Այդ թվում. Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիան (1979թ.)², Պեկինյան գործողությունների ծրագիրը (1995), Կայուն զարգացման նպատակները (2015), ինչպես նաև եվրոպական կառույցների՝ Եվրոպայի խորհրդի նախարարների կոմիտեի, ԵԽԽՎ-ի, ԵԱՀԿ-ի խնդրին վերաբերող փաստաթղթերի **հանձնարարականները:**

³ Այդ թվում. ՀՀ Սահմանադրությունը, ՀՀ Գենդերային քաղաքականության պետական հայեցակարգը և 2013-ին ընդունված «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը:

⁴ Կայուն զարգացման նպատակներ՝ «Նպատակ 5. Հասնել գենդերային հավասարության և գորացնել բոլոր կանանց ու արջիկներին» <http://www.un.am/hy/news/260>

- Ռազմավարության կառուցվածքում հարկ է ներառել «Մոնիտորինգ և գնահատում» սեգմենտը՝ ձևակերպելով արդյունքները չափելի /համապատասխան ցուցիչներով/, ինչպես նաև նկարագրելով գնահատման մեթոդաբանությունը,
- «Գենդերային հավասարություն» տերմինի փոխարինումը «կանանց ու տղամարդկանց իրավահավասարություն» հասկացությամբ արդարացված չէ և թյուրըմբռնման հիմքեր է ստեղծում, ճիշտ կլիներ միջոցառումներ ձեռնարկել վերականգնելու «գենդեր» եզրույթի կիրառումը, իսկ անհնարինության դեպքում գերադասելի է «կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքներ և հավասար հնարավորություններ» բառակապակցության օգտագործումը,
- մշակել և իրականացնել համակարգված միջոցառումներ՝ ուղղված բոլոր մակարդակների պետական ծառայողների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատողների իրազեկության բարձրացմանը Պեկինի գործողությունների ծրագրի, Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի և Կայուն զարգացման նպատակների շրջանակում Հայստանի ստանձնած պարտավորությունների մասին,
- մշակել և իրականացնել իրազեկման միջոցառումներ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի վերաբերյալ՝ օրենքով ընձեռնվող հնարավորությունների քարոզչության և կիրարկման նպատակով,
- ընդլայնել գենդերային ուսուցման մոդուլներով վերապատրաստվող քաղաքացիական ծառայողների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատողների ընդգրկումը,
- մշակվող ռազմավարության մեջ նախատեսել կանանց քաղաքական մասնակցության ընդլայնումը և որոշումների կայացման մակարդակում հավասար ներկայացվածությունը ապահովելու ուղղությունը՝ տարբեր մասնակցային բանաձևերին եւ նախաձեռնություններին աջակցելու, ընտրական գործընթացներում քվոտային մեխանիզմների արդյունավետությունը բարձրացնելու ու կուսակցություններում կանանց առաջխաղացումն ապահովող գործելառճը խրախուսելու միջոցով:
- մշակվող ռազմավարության մեջ առաջիկա չորս տարիների համար առաջնային համարել աշխատանքի շուկայում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ խտրական դրսևորումների վերացման և կին գործարարների համար իրականացվող միջոցառումների ընդլայնումը,
- Մշակվող ռազմավարության մեջ ներառել աղետների ռիսկերի գնահատման և նվազեցման գենդերային առանձնահատկություններին վերաբերող ենթահատված,
- Մշակվող ռազմավարության մեջ ներառել կրկնակի խտրականության ենթարկվող հաշմանդամություն ունեցող կանանց վերաբերող նպատակներ և խնդիրներ,

- Մշակված գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչների մեթոդական ձեռնարկի կիրառումը դարձնել պարտադիր և համապատասխան լիազոր մարմինն հանձնարարել դրանցով վիճակագրության հավաքագրումն ու հրապարակումը,
- Մշակվող ռազմավարության մեջ անհրաժեշտ է նախատեսել կրթության ոլորտում ընդունվող բոլոր օրենքների, ծրագրերի, ենթաօրենսդրական ակտերի գենդերային ուղղորդում,
- Ռազմավարական ծրագրում նախատեսել պետության կողմից ֆինասավորվող գիտական հետազոտությունների թեմատիկայում գենդերային բաղադրիչի ներառում, նախատեսել ՀՀ ԳԱԱ հումանիտար ինստիտուտներում բյուջետային ֆինասնավորմամբ գենդերային հետազոտությունների իրականացում,
- Մշակվող ռազմավարության մեջ անհրաժեշտ է նախատեսել աջակցություն «Բժշկական ապահովագրության համակարգի» ներդրմանը, որպես քաղաքացիների անկախ սեռից, տարիքից, սոցիալական կարգավիճակից, բնակության վայրից սոցիալական պաշտպանության և բժշկական օգնության ու սպասարկման մատչելիության և հասանելիության ապահովման երաշխիք,
- Նոր ռազմավարական ծրագրում նախատեսել գենդերային բաղադրիչի ներառում մշակույթի ոլորտի պետական քաղաքականության մեջ,
- Նախատեսել մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտում ընդունվող օրենքների և ծրագրերի պարտադիր գենդերային ուղղորդում,
- Ուժեղացնել համագործակցությունը միջազգային կազմակերպությունների և տեղական ՀԿ-ների, ինչպես նաև ակադեմիական և բուհական հետազոտական կառույցների հետ/այդ թվում համատեղ ծրագրերով/,
- Մշակվող ռազմավարության մեջ անհրաժեշտ է շարունակել լիարժեք և արդյունավետորեն գործող ազգային մեխանիզմի ստեղծմանն ողոված բարեփոխման ջանքերը, այդ թվում նախատեսել Վարչապետին կից Խորհուրդի բարեփոխումը վերածելով այն իրապես և արդյունավետ գործող ազգային մեխանիզմի, դրա կազմում ընդգրկելով փորձագետների և գործին տիրապետող անձանց հասարակական կազմակերպություններից, հետազոտական կառույցներից, այդ թվում ակադեմիական և բուհական գիտությունից, ինչպես նաև լրացնելով այն մշտապես գործող ստորաբաժանմամբ, որը համալրված կլինի տվյալ ոլորտի որակավորված աշխատակիցներով,
- Նախատեսել գենդերային բռնության դեմ պայքարին ուղղված օրենսդրության կատարելագործումը՝ միջազգային իրավական փաստաթղթերի պահանջներին և նորմերին համապատասխան,

- աջակցել գենդերային բռնության ենթարկվածների հետ աշխատող սոցիալական հաստատությունների և ներգրավված մարմինների գործունեության գիտամեթոդական ապահովմանը,
- ապահովել գենդերային բռնության կանխարգելման համար պատասխանատու մարմինների, ԳԲ ենթարկվածներին աջակցություն տրամադրող և ծառայություններ մատուցող հաստատությունների մասնագիտական աշխատակազմերի շարունակական կարողությունների զարգացումը,
- շարունակել դպրոցական դասագրքերի վերանայումը բացառելու ԳԲ հիմք հանդիսացող դրույթների և արտահայտությունների կիրառումը,
- ընդլայնել գենդերային բռնության ենթարկվածներին տրամադրվող սոցիալական, բժշկական և իրավական աջակցության և ծառայությունների շրջանակը և ապահովել դրանց որակի շարունակական բարձրացումը,
- շարունակել պտղի սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատումների կանխարգելման ուղղված ծրագրերի իրականացումը,
- ապահովել գենդերային բռնության վերաբերյալ տեղեկատվական համակարգի և տեղեկատվության հավաքագրման մեխանիզմի մշակումը և ներդրումը,
- շարունակել հասարակությունում գենդերային բռնության երևույթի կանխարգելմանը, բռնության երևույթի հանդեպ անհանդուրժողականության միջավայրի ձևավորմանը, սեռի հատկանիշով բռնությանը նպաստող կարծրատիպերի վերացմանը և սեռի հատկանիշով բռնության մասին իրազեկման բարձրացմանը, տեղեկատվական և մեթոդական աջակցությանն ուղղված միջոցառումների իրականացումը,
- Նախատեսել առաջարկվող միջոցառումներին նաև պետական ֆինանսավորում:

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների սկզբունքը համարվում է սոցիալական արդարության հասնելու, մարդկային ներուժի արդյունավետ օգտագործման և երկրի կայուն զարգացման երաշխիք: Հայաստանի Հանրապետությունը, լինելով ինքնիշխան, ժողովրդավարական, սոցիալական, իրավական պետություն, ամրագրել է այս սկզբունքը տնտեսական, սոցիալական և մշակութային ոլորտներում պետական քաղաքականության հիմնական նպատակների շարքում: Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորություններն ապահովելու և խտրականությունը կանխելու նպատակով պետք է ընդունվեն և լայնորեն կիրարկվեն ռազմավարություններ ու օրենքներ: Այս ուղղությամբ արդյունավետ քաղաքականություն իրականացնելու համար, անհրաժեշտություն է առաջանում ներդնել այնպիսի մեխանիզմներ և գործիքներ, որոնք հնարավորություն կտան գնահատել կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների փաստացի իրավիճակը, առաջադրել դրանց լուծման հնարավոր ուղիներ:

Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների ապահովման պետական քաղաքականությունն իրականացվում է պետական կառավարման մարմինների կողմից մշակվող և իրականացվող միջնաժամկետ և երկարաժամկետ պետական նպատակային ծրագրերի միջոցով:

Այդ համատեքստում մշակվեց ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը, որը հաստատվեց ՀՀ կառավարության 2010 թվականի փետրվարի 11-ի որոշմամբ: Հայեցակարգը նպատակաուղղված էր երկու սեռերի համար հավասար պայմանների ստեղծմանը, սեռի հատկանիշով խտրականության բոլոր ձևերի հաղթահարմանը, աշխատանքի շուկայում և զբաղվածության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների և տնտեսական ռեսուրսների հավասար մատչելիության ապահովմանը, հասարակության մեջ ժողովրդավարական քաղաքական մշակույթի և հանդուրժողականության, գենդերային երկխոսության ձևավորմանը՝ կյանքի բոլոր ոլորտներում գենդերային չափանիշի ներառման միջոցով:

ՀՀ կառավարության 2010 թվականի մայիսի 13-ի N 618-Ն որոշմամբ հաստատված ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կանոնադրության մեջ ամրագրվեցին որպես խնդիրներ գենդերային հիմնահարցերի ուսումնասիրությունը, դրանց լուծման պետական ծրագրերի մշակումը, իրականացման աշխատանքների համակարգումը և մոնիթորինգը:

Հայեցակարգում առաջադրված հիմնախնդիրների լուծման նպատակով ՀՀ կառավարության կողմից հաստատվեցին նպատակային ռազմավարական ծրագրեր: ՀՀ կառավարության 2011 թվականի մայիսի 20-ի որոշմամբ հաստատվեց Գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագիրը, որը սահմանեց կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ պետական քաղաքականության առաջնահերթ ուղղությունները, իսկ ՀՀ կառավարության 2011թ. հունիսի 17-ի նիստի N 23 արձանագրային որոշմամբ հաստատվեց «Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015թթ ազգային ծրագիրը»:

Յուրաքանչյուր տարի ռազմավարական և ազգային ծրագրերով նախանշված նպատակներն իրականացնելու համար ՀՀ կառավարության կողմից հաստատվում էին գենդերային քաղաքականության և ընդդեմ գենդերային բռնության ամենամյա/տարեկան ծրագրեր: Դրանցում ներառված միջոցառումներն ուղղված էին կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում, սոցիալ-տնտեսական, կրթության, առողջապահության, մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտներում գենդերային հավասարության հաստատման և ընդդեմ գենդերային բռնության պայքարի հաջողությանը:

Այս 2015 թվականին, ավարտվում են երկու ծրագրերի իրականացման ժամկետները, և ՀՀ ԱՍՀ նախարարության նախաձեռնությամբ ու ՄԱԿ-ի (ՄԱԶԾ, ՄԱԲՀ, ՄԱԿ-ի մանկական հիմնադրամ) աջակցությամբ, որոշվել է իրականացնել «Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի» և «Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թվականների ազգային ծրագրի» գնահատման հետազոտություն:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆԱԿԱՆ ԵՎ ՄԵԹՈԴԱԿԱՆ ՄԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ

Գնահատման նպատակները

«Հայաստանի հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի» և «Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թթ. ազգային ծրագրի» արդյունքների գնահատումն ունի 2 հիմնական նպատակ, մասնավորապես՝

1. ուսումնասիրել «Հայաստանի հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի» և «Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թթ. ազգային ծրագրի» իրագործման արդյունքում ՀՀ-ում գենդերային հավասարության իրավիճակի փոփոխություն հետևյալ ոլորտներում.
 - կառավարում և որոշումների ընդունում
 - կրթություն
 - մշակույթ և հանրային տեղեկատվություն
 - առողջապահություն
 - սոցիալ-տնտեսական ոլորտ
 - գենդերային հավասարության ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ
 - գենդերային բռնության կանխարգելում, ԳԲ-ից պաշտպանում և դեպքերի հետապնդում:

2. մշակել առաջարկներ վերոհիշյալ ոլորտներում գենդերային հավասարության և ընդդեմ գենդերային բռնության քաղաքականության իրագործման արդյունավետության բարձրացման ուղղությամբ:

Գնահատման խնդիրները

Ուսումնասիրության հիմնական խնդիրներն են գնահատել նշված 2 պետական ծրագրերի՝

- համապատասխանությունը ոլորտում առկա հիմնախնդիրներին
- իրականացման արդյունավետությունը՝ մատնանշելով դրանց իրականացման ներկայիս մակարդակը/ծավալը
- կայունությունը

Տեղակատվության հավաքման մեթոդները և գործիքները

Տվյալ գնահատման նպատակների և խնդիրների վերաբերյալ տեղեկատվությունը հավաքվել է 2 մեթոդով.

- փաստաթղթերի վերլուծություն
- փորձագիտական հարցազրույցներ

Փաստաթղթերի վերլուծության մեթոդով ուսումնասիրվել են հետևյալ փաստաթղթերի խմբերը.

- Ծրագրային փաստաթղթեր, ոլորտը կարգավորող օրենսդրական ակտեր և կառավարության որոշումներ: Գնահատման նպատակները և խնդիրները սահմանվել են, մասնավորապես, «Հայաստանի հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագիր», «Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թվականների ազգային ծրագիր» առանցքային փաստաթղթերի և դրանցից բխող իրավական ակտերի հիման վրա:
- Գենդերային քաղաքականության իրականացման տարեկան պլաններ և կատարողականի հաշվետվություններ
- ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության (ԱՎԾ) հաշվետվություններ
- Գենդերային հավասարությանը վերաբերող միջազգային փաստաթղթեր և այս ոլորտին վերաբերող ՀՀ պարտավորությունների կատարմանն առնչվող գեկույցներ
- Ոլորտին առնչվող սոցիոլոգիական հետազոտությունների հաշվետվություններ
- Էլեկտրոնային ՁԼՄ-ներ ու կայքէջեր

Նշված փաստաթղթերը հիմք են ծառայել ՀՀ-ում նշված նպատակային ոլորտներում գենդերային հավասարության համատեքստի նկարագրության, դրանցում ծրագրային ժամանակահատվածում սեռերի ներկայացվածության և բաշխման վերաբերյալ վիճակագրության դուրս բերման, ինչպես նաև ռազմավարական 2 փաստաթղթերում ամրագրված միջոցառումների իրականացման մակարդակի չափման համար:

Ուսումնասիրված փաստաթղթերի ցանկը ներկայացված է Հավելված 1-ում:

Գնահատման նպատակների և խնդիրների վերաբերյալ՝ փաստաթղթերի վերլուծության արդյունքների ճշգրտման (validation) նպատակով իրականացվել են **փորձագիտական հարցազրույցներ**՝ որակական և քանակական տեղեկատվության համակցությամբ: Փորձագետների հետ հարցազրույցներն իրականացվել են հետևյալ ընթացակարգով. 1-ին փուլում փորձագետներն անհատապես լրացրել են գնահատման հարցաթերթը, այնուհետ՝ 2-րդ փուլում մասնակցել են գնահատող խմբի անդամների կողմից իրականացված անհատական կամ խմբային քննարկման, որի շրջանակներում մեկնաբանել և պարզաբանել են իրենց գնահատականները: Հարցազրույցի տեսակի (անհատական /խմբային) ընտրությունը պայմանավորված է եղել տվյալ ենթաօլորտի փորձագետների հասանելիության գործոնով:

Փորձագիտական հարցազրույցների մեթոդով տվյալների հավաքման **գործիք** է հանդիսացել կիսաստանդարտացված հարցաթերթը, որն ունի հետևյալ կառուցվածքը.

- ռազմավարական 2 փաստաթղթերում ամրագրված նպատակներից և խնդիրներից յուրաքանչյուրի համապատասխանության, իրականացման մակարդակի և արդյունավետության, կենսունակության գնահատում 1-5 բալանոց սանդղակով:
- մեկնաբանություններ և պարզաբանումներ դրված գնահատականի վերաբերյալ:

Յուրաքանչյուր ոլորտին վերաբերող հարցաթերթերը ներկայացված են Հավելված 3-ում:

Փորձագետների **ընտրությունն** իրականացվել է նպատակաուղղված կերպով՝ ապահովելով մասնակցային գնահատման սկզբունքները: Գնահատման շրջանակներում, ուսումնասիրվող ոլորտում ինստիտուցիոնալ ներգրավվածություն և փորձառություն ունեցող մասնագետներից գատ, հարցվել են գնահատվող ռազմավարական ծրագրերն իրականացնողները: Փորձագետների գերակշիռ մասը կազմել են ՄԱԿ-ի ընդլայնված Գենդերային թեմատիկ խումբի անդամները: Հարցված փորձագետների ցուցակը ներկայացված է Հավելված 2-ում:

Ընդհանուր առմամբ իրականացվել է 32 անհատական և 1 խմբային փորձագիտական հարցազրույց: Հարցազրույցների թիվը և տեսակն ըստ ուսումնասիրված ոլորտների ներկայացված է Աղյուսակ 1-ում:

Աղյուսակ 1. Հարցազրույցների թիվը և տեսակն ըստ ուսումնասիրված ոլորտների

Ոլորտը	Հարցազրույցի տեսակը	Փորձագետների թիվը
Կառավարում և որոշումների ընդունում	անհատական	5
Կրթություն	անհատական	8
Մշակույթ և հանրային տեղեկատվություն	անհատական	3
Առողջապահություն	խմբային	9
Սոցիալ-տնտեսական ոլորտներ	անհատական	7
Գենդերային հավասարության ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ	անհատական	2
Գենդերային բռնության կանխարգելում, ԳԲ-ից պաշտպանում և դեպքերի հետապնդում:	անհատական	7

Գնահատման սահմանափակումները

Հաշվի առնելով, որ տվյալ գնահատումն իրականացվել է սեղմ ժամկետներում (2 ամիս) և խորհրդատուների սակավաթիվ խմբով (յուրաքանչյուր խորհրդատու պատասխանատու է մի քանի ոլորտի համար), հնարավոր չի եղել՝

- ա. իրականացնել կատարված աշխատանքների տնտեսական արդյունավետության չափում
- բ. գնահատել ՄԱԿ-ի անվտանգության խորհրդի թիվ 1325 բանաձևի կատարումը
- գ. կատարել մշակույթի ոլորտում գենդերային իրավիճակի խորքային գնահատում:

Փորձագիտական խումբը առաջարկում է կատարել այն նոր ռազմավարական ծրագրի մշակման ընթացքում և առանձին առաջադրանքի շրջանակներում:

ԳԼՈՒԽ 1.

«Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում» ենթահատվածի իրականացման գնահատում

Ենթահատվածի խնդիրները և նպատակները

Կանանց և տղամարդկանց հավասար ներկայացվածության ապահովումը կառավարման ոլորտում և որոշումների կայացման մակարդակում գենդերային հավասարությանը առնչվող բոլոր միջազգային փաստաթղթերում դիտարկվում է որպես մարդու իրավունքների անբաժանելի մաս, զարգացման և սոցիալական արդարության անհրաժեշտ տարր և ժողովրդավարության առավել արդյունավետ գործառության նախապայման: Իշխանության մեջ կանանց ու տղամարդկանց զուգակշռված մասնակցությունը ապահովելու հիմնախնդիրը բնութագրվում է քաղաքական որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց ներկայացվածությամբ, ընտրական գործընթացներում նրանց ակտիվ ներգրավմամբ, պետական քաղաքականության վրա ներազդելու և իշխանական լծակներին տիրապետելու կանանց իրական հնարավորություններով:

Իրավական բազան, որը դե յուրե երաշխավորում է Հայաստանում կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց լիարժեք մասնակցությունը ներառում է գենդերային հավասարության վերաբերող Հայաստանի կողմից վավերացված մի շարք միջազգային⁵ և ազգային փաստաթղթեր⁶:

Դրա հետ մեկտեղ կանանց ներկայացվածության վերաբերյալ Հայաստանում մինչ օրս կատարված վիճակագրական տվյալների բոլոր վերլուծությունները և որոշումների ընդունման մակարդակում փորձագիտական գնահատականները ցույց են

⁵ Կանանց քաղաքական իրավունքների մասին կոնվենցիան (1954)⁵, Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄՄԿ-ի կոնվենցիան (1979թ.)⁵, Պեկինյան գործողությունների ծրագիրը (1995), Հագարամյակի զարգացման նպատակները (2000) և այժմ արդեն Կայուն զարգացման նպատակները (2015), ինչպես նաև եվրոպական կառույցների՝ Եվրոպյի խորհրդի նախարարների կոմիտեի, ԵՆԽՎ-ի, ԵԱՀԿ-ի մի շարք փաստաթղթերի հանձնարարականները/ **ԵՆ նախարարների կոմիտեի երաշխավորությունները**. «Քաղաքականության մեջ և հասարակական կյանքում որոշումների ընդունմանը կանանց և տղամարդկանց մասնակցության հավասարակշռության մասին» Rec (2003): **ԵՆԽՎ-ի բանաձևերը** . ԵՆԽՎ-ի հանձնարարական 1676 (2004) ընտրություններում կանանց մասնակցության վերաբերյալ; ԵՆԽՎ-ի բանաձև 1489 (2006) կանանց մասնակցությունը որոշումներ ընդունելու մակարդակում երաշխավորող մեխանիզմների մասին; ԵՆԽՎ-ի բանաձև 1706 (2010) «Ընտրական համակարգերը որպես կանանց ներկայացվածությունը քաղաքական կյանքում բարձրացնելու գործիք»; ԵՆԽՎ-ի բանաձև 1898 (2012) «Քաղաքական կուսակցությունները և կանանց քաղաքական ներկայացվածությունը »; ԵՆԽՎ-ի բանաձև 1706 (2010) «Ընտրական համակարգերը որպես կանանց ներկայացվածությունը քաղաքական կյանքում բարձրացնելու գործիք»; Եվրոպայի Խորհրդի տեղական և տարածաշրջանային իշխանությունների Կոնգրեսի թ. 273 (2009) հանձնարարականներ ; **ԵԱՀԿ 2004թ. գործողությունների ծրագիրը**:/

⁶ ՀՀ Սահմանադրությունը, ՀՀ Գենդերային քաղաքականության պետական հայեցակարգը ու 2011-2015թ.թ ռազմավարական ծրագիրը, ազգային օրենսդրությունը, այդ թվում Ընտրական օրենսգիրքը և 2013-ին ընդունված «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը

տալիս, որ Հայաստանում կանանց հնարավորությունները ներագդելու պետական քաղաքականության ձևավորման վրա խիստ սահմանափակ են: Թեև Հայաստանում կանայք մասնագիտական և կրթական հզոր ներուժ ունեն, ինչպես նաև աշխատունակ բնակչության կեսից ավելին կանայք են⁷, այնուհանդերձ, նրանց ներկայությունը քաղաքական որոշումների ընդունման, տեղական ինքնակառավարման, տարածքային և պետական կառավարման կենտրոնական օղակներում, ինչպես նաև կուսակցությունների ղեկավար մարմիններում հեռու է բավարար լինելուց:

Մասնավորապես, կանանց ներկայացվածությունը օրենսդիր իշխանությունում էապես հետ է մնում համաշխարհային ցուցանիշներից: 2012թ. կայացած ընտրությունների արդյունքներով՝ ՀՀ Ազգային ժողովում կանայք կազմում են 10,7%, այն դեպքում, երբ Միջխորհրդարանական միության վերջին տվյալներով՝ աշխարհի խորհրդարաններում կանայք միջինը կազմում են 22,9 %:⁸ Ժողովրդավարական վերափոխումների ողջ շրջանում կանայք երբևէ չեն առաջադրվել ՀՀ նախագահի պաշտոնի համար, չեն զբաղեցրել վարչապետի և Ազգային ժողովի նախագահի պաշտոն:

Հայաստանի գործադիր իշխանության քաղաքական պաշտոններում 19 նախարարներից միայն 3-են կին (16%), հայեցողական պաշտոններում 51 փոխնախարարներից 7-ն են կին (14%):

Հանրապետության տարածքային կառավարման համակարգում կին մարզպետ չկա: Տեղական ինքնակառավարման համակարգում 49 քաղաքների քաղաքապետի ընտրովի պաշտոնում կին չկա: Հանրապետության 866 գյուղական համայնքների ղեկավարների թվում կանայք կազմում են ընդամենը 2%, ընտրված ավագանիների կազմում՝ 9,8%: Քաղաքային համայնքների ավագանիներում կանանց ներկայացվածությունը գրեթե կիսով չափ ցածր է՝ 5,1%:

Ներկա իրավիճակը գնահատվում է փորձագետների կողմից որպես ժողովրդավարության դեֆիցիտ և վկայում է հանրապետությունում կառավարման համակարգում մարդկային ներուժի ծայրահեղ անարդյունավետ օգտագործման մասին:

ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրով կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում նախանշված նպատակներն ու խնդիրները ընդհանուր առմամբ համահունչ են այդ ուղղությամբ միջազգային փաստաթղթերի մոտեցումներին և դրանցով Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած պարտավորություններին:

Ռազմավարական ծրագրում դրված նպատակները բավականին հավակնոտ են, դրանցում կարևորվում է սեռի հատկանիշով խտրականության հաղթահարումը և

⁷ Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ: Վիճակագրական գրքույկ: ՀՀ ԱՎԾ, Երևան, 2015, էջ 70:
http://www.armstat.am/file/article/gender_2012.pdf

⁸ Միջխորհրդարանական միության տվյալներ <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

կանանց ու տղամարդկանց փաստացի հավասարության ձեռքբերումը, կանանց և տղամարդկանց անհատական ներուժի ինքնադրսևորման համար հավասար պայմանների և հավասար հնարավորությունների ստեղծումը, հասարակության իրավական և քաղաքական մշակույթի զարգացումը, օրենսդիր և գործադիր իշխանությունների որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց թերի ներկայացվածության հաղթահարումը, երկրում գենդերային իրավիճակի պարբերական գնահատումը, պետական ծառայողների գենդերային զգայունության բարձրացումը, կանանց իրավաքաղաքական գրագիտության բարձրացումը, կազմակերպչական հմտությունների տիրապետման և կառավարչական գործունեության համար պայմանների ստեղծումը, կանանց համար քաղաքական մասնակցության հնարավորությունների ընդլայնումն ու ռեսուրսների մատչելիության ապահովումը, գենդերային մոտեցումների արմատավորումը բոլոր ոլորտներում, կանանց և տղամարդկանց կարգավիճակի միջև առկա տարբերությունների վերհանումը, որոշումների կայացման մակարդակում գենդերայնորեն հավասարակշռված մասնակցության կարևորության մասին իրազեկվածության բարձրացումը, գենդերային հավասարության ձեռքբերման ուղղությամբ ՀԿ-ների սոցիալական գործառույթների լիարժեք իրականացումը, հասարակական գործընթացների վրա դրանց ազդեցության հնարավորությունների ընդլայնումը, գենդերային քաղաքականության իրականացման համակարգման և դրա իրականացման ընթացքի մշտադիտարկման ապահովումը, պետական, մարզային և համայնքային մակարդակներով աղետների ռիսկերի կառավարման ոլորտում գենդերային ուղղորդման և վերլուծության, համապատասխան միջոցների (մեխանիզմների) և ռեսուրսների ներդրումը և ապահովումը, արտակարգ իրավիճակների կառավարման, որոշումների ընդունման, աղետների կանխարգելման և հետադետային գործընթացներում կանանց ներգրավվածության բարձրացումը:

Ռազմավարական ծրագրում նպատակներին համապատասխան մշակվել են նաև կոնկրետ խնդիրներ. ապահովել «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի, Պեկինի համաժողովի հիմնական հանձնարարականների, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված գենդերային հավասարությանն ուղղված միջազգային այլ փաստաթղթերով ստանձնած պարտավորությունների կատարումը, ապահովել ազգային օրենսդրությունը մարդու իրավունքների պաշտպանության միջազգային չափորոշիչներին համապատասխանեցնելու ուղղությամբ Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած պարտավորությունների կատարումը, ձեռնարկել հատուկ միջոցներ ապահովելու կանանց 30% ներկայացվածությունն օրենսդիր և գործադիր իշխանության մարմինների որոշումների ընդունման մակարդակներում,

ներդնել գենդերային իրավիճակի շարժընթացի գնահատման և մշտադիտարկման ցուցիչների համակարգ, գենդերային գիտելիքների հաղորդման մոդուլ պետական ծառայողների վերապատրաստում իրականացնող ուսումնական հաստատությունների կրթական ծրագրերում, շարունակել կանանց լիդերության և սեփական իրավունքների պաշտպանության տեխնոլոգիաների ուսուցման դասընթացների կազմակերպման գործընթացը, ապահովել պետական և հասարակական կյանքում կանանց և տղամարդկանց մասնակցության մասին վիճակագրական տվյալների հավաքումը, վերլուծությունը և տարածումը, շարունակել գենդերային հիմնահարցերի վերաբերյալ հասարակական, քաղաքական գործիչների, քաղաքացիական ծառայողների համար հատուկ դասընթացների, սեմինարների, քննարկումների, փորձի փոխանակման կազմակերպումը, զարգացնել պետական մարմինների և քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտների սոցիալական գործընկերության մեխանիզմները, նպաստել գենդերային հավասարության քաղաքականության մշակման և իրականացման ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ ներառող միասնական համակարգի հզորացմանը, ապահովել արտակարգ իրավիճակների կառավարման ոլորտում գենդերային վերլուծության, գնահատման և մշտադիտարկման իրականացումը, արտակարգ իրավիճակների ինստիտուցիոնալ կառավարման համակարգում գենդերային ուղղորդման և կանանց ներգրավվածության ապահովում:

Վերը շարադրված նպատակների և խնդիրների նախնական վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ ձևակերպված խնդիրները համապատասխանում են ծրագրով նախանշված նպատակներին: Այլ հարց է, որ և՛ նպատակների, և՛ խնդիրների շրջանակում, ըստ էության, երկու տարբեր հիմնախնդիր է միավորված: Առաջինը՝ գենդերային քաղաքականության ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների ձևավորման առանցքային հիմնախնդիրը, որը հանդիսանում է բոլոր ոլորտներում ռազմավարական ծրագրի իրականացման անհրաժեշտ նախապայման: Եվ երկրորդը՝ կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց պատշաճ ներկայացվածության հիմնախնդիրը: Այս երկու հիմնախնդիրների միավորումը կարելի է արդարացված համարել այն տեսակետից, որ ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների առկայությունը, կառավարման ոլորտում գենդերային զգայունության ձևավորումը անհրաժեշտ նախադրյալ են կանանց մասնակցությունը որոշումների ընդունման մակարդակում ապահովելու համար, սակայն եթե առաջնորդվենք միջազգային փաստաթղթերի մոտեցումներով՝ վերջինը պահանջում է նաև հատուկ գործողություններ՝ կանանց քաղաքական մասնակցության հնարավորությունները ընդլայնելու և դրանով իսկ նրանց ներկայացվածությունը իշխանության մեջ բարձրացնելու ուղղությամբ:

Օրինակ, Պեկինի գործողությունների ծրագիրը «Կանանց մասնակցությունը ղեկավար մարմինների աշխատանքին և որոշումների ընդունման գործընթացին» հիմնախնդրային ոլորտում երկու ռազմավարական ուղղություններ է դիտարկում ու գնահատում.

- *Միջոցների ձեռնարկում կանանց և տղամարդկանց համար ղեկավար մարմինների և որոշումների ընդունման գործընթացի հավասար հասանելիության և դրանց լիակատար մասնակցության ապահովման նպատակով:*
- *Որոշումների ընդունման գործընթացին և կառավարման համակարգի աշխատանքին կանանց մասնակցության հնարավորությունների ընդլայնում:*

Նույն սկզբունքով է նաև կառուցված Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիան, որի 7-րդ հոդվածով առանձնացվում է երկրի քաղաքական և հասարակական կյանքում կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման հիմնախնդիրը: Ըստ այդմ, կատարվում է նաև Կոնվենցիայի պահանջներով նախատեսված մշտադիտարկում:

Հաշվի առնելով այդ մոտեցումը կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում գենդերային քաղաքականության իրականացմանը վերաբերող սույն գնահատման մեջ նպատահարմար է առանձնացնել ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների ձևավորմանը վերաբերող միջոցառումների դիտարկումը կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց մասնակցությունը ապահովելու ուղղությամբ գործողություններից: (տես՝ գլուխ 6-ը)

Պլանավորված միջոցառումները և ակնկալվող արդյունքները

Գենդերային քաղաքականության իրականացման գործողությունների տարեկան պլաններով նախատեսված կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց մասնակցությունը ընդլայնելու միջոցառումները կարելի է խմբավորել հետևյալ ուղղություններով. 1)Գենդերային իրավիճակի շարժընթացի գնահատման և մշտադիտարկման ցուցիչների համակարգի ներդրում, գենդերային զգայուն և տարբերակցված ցուցիչների մշակում, Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների իրավիճակային գնահատման մեթոդաբանության մշակում, համապատասխան դասընթացների անցկացում՝ գենդերային վերլուծություններ, գենդերային բյուջետավորում և զարգացման ծրագրերի գենդերային ուղղորդում կատարելու հմտություններ ձևավորելու ակնկալիքով; 2) «Հասարակական-քաղաքական մասնակցության գենդերային առանձնահատկությունները Հայաստանում» սոցիոլոգիական հետազոտության

անցկացում, խորհրդարանական և ՏԻՄ ընտրություններում կանանց մասնակցության վերաբերյալ գնահատումներ՝ ոլորտում իրավիճակի վերլուծություն կատարելու, քաղաքական կյանքում կանանց առավել ակտիվ ներգրավվածությանը խոչընդոտող հիմնական պատճառների վերհանման և հետագա գործողությունները պլանավորելու ակնկալիքներով; Կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում գենդերային քաղաքականության վերաբերյալ իրազեկման միջոցառումներ՝ դասընթացներ, կլոր սեղաններ, կրթական սեմինարներ մարզպետարաններում, քաղաքապետարաններում, գյուղական համայնքներում; 3) գենդերային մոդուլով քաղաքապետների վերապատրաստման իրականացում՝ նպատակաուղղված նրանց մոտ գենդերային մտածելակերպի ձևավորմանը, գենդերային գիտելիքների հաղորդմանը և գենդերային զգայունության բարձրացման ակնկալիքով; Կանանց լիդերության դպրոցների կազմակերպում, շահերի պաշտպանության տեխնոլոգիաների ուսուցում, պոտենցիալ կին թեկնածուների վերապատրաստում հասարակական կազմակերպությունների հետ համագործակցությամբ; 4) Պետական գենդերային քաղաքականության իրականացման տեսակետից «Լավագույն համայնք», «Լավագույն համայնքապետ» մրցանակաբաշխություն, որը համայնքներում գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարման, կանանց առաջընթացը ապահովելու նախադրյալ է ստեղծում; Լրատվամիջոցներում քաղաքական մ հասարակական, տնտեսական ակտիվություն ցուցաբերող կանանց կերպարի ներկայացում և քարոզում՝ կանանց քաղաքական մասնակցությունը խոչընդոտող կարծրատիպերը հաղթահարելու նպատակով

Իրականացման գնահատում

Ծրագրի դիտարկման արդյունքում մի շարք կարևոր ձեռքբերումներ են արձանագրվել.

Փորձագետների գնահատմամբ ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015թ.թ ռազմավարական ծրագրի ընդունումը , գործողությունների պլանների մշակումն ու իրականացման վերաբերյալ հաշվետվություններ ներկայացնելն ինքնին կարելի է ձեռքբերում համարել գենդերային հավասարություն ապահովելու քաղաքական կամքի առկայության տեսակետից:

2013-ին ընդունված «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի ընդունումը նշանակալի ձեռքբերում է գենդերային քաղաքականության իրականացման

ճանապարհին: Օրենքի ընդունումով երկրի ազգային օրենսդրությունում առաջին անգամ ամրագրվեցին ուղղակի և անուղղակի «գենդերային խտրականություն» հասկացությունը, կանանց ու տղամարդկանց հավասար իրավունքների ու հավասար հնարավորությունների սկզբունքը, երաշխավորվեցին կանանց և տղամարդկանց համար պետության կառավարմանը մասնակցելու հավասար հնարավորությունները: Դրանով իսկ ստեղծվեցին որոշակի նախադրյալներ դե յուրե գոյություն ունեցող օրենքների և դրանց դե ֆակտո իրականացման խզումը հաղթահարելու ուղղությամբ:

Այդ օրենքի ընդունման անհրաժեշտությունը նշված էր ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի հանձնարարականներում⁹, դրանով իսկ պետությունը հաստատեց իր պատրաստակամությունը իրականացնելու CEDAW Կոնվենցիայով և այլ միջազգային փաստաթղթերով ստանձնած պարտավորությունները

Օրենքի ընդունումը որպես զգալի առաջընթաց էր գնահատվել ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների խորհրդում Հայաստանի Հանրապետության Համընդհանուր պարբերական դիտարկման երկրորդ զեկույցի քննարկման ընթացքում:

Այդ օրենքը մշակող փորձագետների խումբն աննախադեպ էր օրենսդրական պրակտիկայում. խմբի կազմում ընդգրկված էին փորձագետներ կառավարությունից, խորհրդարանից, գիտական հաստատություններից և հասարակական կազմակերպությունների: Այս փաստը ծրագրով նախատեսված պետական մարմինների և քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտների սոցիալական գործընկերության մեխանիզմների զարգացման ուղղությամբ ձեռքբերում է:

Կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց ներկայացվածության բարձրացմանն ուղղված միջոցառումների իրականացման հարցում զգալի ներդրում են ունեցել ՄԱԿ-ի զարգացման ծրագրի կողմից «Կանայք տեղական ժողովրդավարական գործընթացներում» և «Աղետների ռիսկերի նվազեցման ոլորտում գենդերային բաղադրիչի ներդրման ծրագրերը, համալսարանական կրթության կողմից իրականացվող կանանց լիդերության դպրոցները, Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտ ի կողմից իրականացված «Գենդերային հիմնահարցեր» թեմայով քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստման դասընթացները , ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի «Ընդդեմ կանանց նկատմամբ բռնության» ծրագրի աջակցությամբ կատարված «Հասարակական և քաղաքական մասնակցության գենդերային առանձնահատկությունները» սոցիոլոգիական հետազոտությունը, ԵԱՀԿ-ի կողմից ՀՀ Ոստիկանության

⁹ Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի եզրափակիչ դիտարկումներ CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1 http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Countries.aspx?CountryCode=ARM&Lang=EN

համակարգում իրականացվող գենդերային վերապատրաստումները, ինչպես նաև միջազգային և տեղական հասարակակն կազմակերպությունների շատ նախաձեռնություններ, առանց որոնց հնարավոր չէր լինի իրականացնել գենդերային քաղաքականության ռազմավարական ծրագրով նախանշված միջոցառումները:

Ծրագրի հաջողված միջոցառումներից՝ «Լավագույն համայնք՝ գենդերային հարցերի լուծման ուղղությամբ» մրցանակաբաշխության անցկացումն է, որը նպաստում է տեղերում գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարմանը և կանանց առաջընթացին:

Դիտարկվող ծրագրի շրջանակում կարևոր ձեռքբերում էր «Գենդերային զգայուն և տարբերակցված ցուցիչներ» մեթոդական ձեռնարկի մշակումն ու ընդունումն, որը կօգնի տարբեր մակարդակներում որոշումներ կայացնողներին՝ գենդերային զգայուն քաղաքականություն մշակելու գործում, կնպաստի պետական ծրագրերի արդյունավետության, երկու սեռերի համար հավասարապես հասանելիության և մատչելիության գնահատմանը, սոցիալական ծրագրերի հասցեականության ապահովմանը:

Որպես ընտրովի պաշտոններում կանանց դերի և ներկայացվածության աստիճանի բարձրացմանն ուղղված պետական միջոցառումների դրական արդյունք կարելի է դիտարկել նաև խորհրդարանի ղեկավար կազմում կանանց ներկայացվածության զգալի ավելացումը. 2012-ի խորհրդարանական ընտրությունների արդյունքում ձևավորված հինգերորդ գումարման ԱԺ-ի կազմում կանայք զբաղեցնում են ԱԺ փոխնախագահի, 3 մշտական հանձնաժողովների և 3 խմբակցության ղեկավարների պաշտոնները:

Կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց ներկայացվածությունը ընդլայնելու ուղղությամբ կատարված միջոցառումների արդյունավետությունը գնահատելու համար օգտագործվել են երկու տիպի ցուցանիշներ.

- համեմատությունը միջազգային փաստաթղթերում ամրագրված չափորոշիչների և միջազգային վարկանիշային աղյուսակների հետ, այդ թվում **Գենդերային ձեռքվածքի ցուցանիշով (Gender Gap Index), Միջխորհրդարանական միության տվյալներ և այլն:**
- գնահատումը ըստ սույն ծրագրի շրջանակներում մշակված և կառավարության կողմից ընդունված **գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչների**¹⁰ և

¹⁰ Կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում հիմնական ցուցիչների թվում են. ՀՀ Ազգային ժողովի պատգամավորներ ի թվաքանակն՝ ըստ սեռի, խմբակցությունների և պատգամավորական խմբերի, ՀՀ Ազգային ժողովի

կառավարության կողմից ստանձնած պարտավորությունների Հազարամյակի
զարգացման նապատակների շրջանակում (մինչև 2015թ.)

Երկու դեպքում էլ հնարավորության կա դիտարկելու ցուցանիշների շարժընթացը, դրանով իսկ գնահատելով հասարակական-քաղաքական կյանքում գենդերային հավասարության առաջընթացը և պետության գենդերային քաղաքականության արդյունավետությունը նշված բնագավառում:

Կանանց ցածր ներկայացվածությունը կառավարման ոլորտում իջեցնում է երկրի դիրքերը Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի **Գենդերային ճեղքվածքի ցուցանիշով (Gender Gap Index)**, որը հաշվարկվում է չորս առանցքային ոլորտներում՝ տնտեսություն, քաղաքականություն, կրթություն և առողջապահություն:

2014 թ. տվյալներով՝ Հայաստանը գենդերային ճեղքվածքի ցուցանիշով 142 երկրների շարքում 103-րդ հորիզոնականում է, ընդ որում, երկրի դիրքի վատթարացում է նկատվում 2007 թ.-ից սկսած : Գենդերային ճեղքվածքի ցուցանիշի կառուցվածքում քաղաքական պաշտոններում ներկայացվածության առումով Հայաստանը 123-րդ հորիզոնականում է ու բացասական շարժընթացը այս ցուցանիշով նույնպես նկատելի է: Համեմատության համար նշենք, որ 2013-ին Հայաստանը 93-րդ տեղում էր 134 երկրից , իսկ քաղաքական մասնակցության առումով՝ 115-րդն էր:

Միջազգային մոտեցումների համաձայն, կանանց կարգավիճակը և նրանց ազդեցությունը քաղաքական ինստիտուտների ձևավորման և քաղաքական որոշումների ընդունման գործընթացների վրա բնութագող կարևոր ցուցանիշներից մեկն է համարվում երկրի խորհրդարանում ներկայացված կանանց տոկոսը:

Այս առումով, կանանց ներկայացվածությունը Ազգային ժողովում (10,7%) կրկնակի անգամ ցածր է աշխարհի խորհրդարաններում նրանց ներկայացվածության միջին ցուցանիշից՝ 22,9%¹¹: Նախորդ՝ 2007-ի գումարման խորհրդարանի համեմատ արձանագրված կանանց ներկայացվածության մի փոքր աճը՝ 9.1%-ից մինչև 10,7% բավարար համարել չի կարելի¹², քանի որ այն շատ ավելի դանդաղ է , քան աշխարհում

հանձնաժողովների գենդերային կազմը, ՀՀ Ազգային ժողովի աշխատակազմի գենդերային կտրվածքը, դատական իշխանության մարմինների աշխատակիցների թվաքանակն՝ ըստ սեռի, գործադիր իշխանություն. ՀՀ նախարարների և ՀՀ փոխնախարարների գենդերային կազմը, ՀՀ նախարարությունների աշխատակազմերի գենդերային կտրվածքը , ՀՀ կառավարության աշխատակազմի գենդերային կտրվածքը, ՀՀ մարզպետա ռանների աշխատակազմի գենդերային կտրվածքը, ՀՀ Նախագահի աշխատակազմի գենդերային կտրվածքը, գյուղական և քաղաքային տեղական ինքնակառավարման մարմիններում աշխատողների թվաքանակի բաշխումն՝ ըստ սեռի և պաշտոնների, Երևանի քաղաքապետարանում աշխատողների թվաքանակի բաշխումն՝ ըստ սեռի և պաշտոնների և այլն:

¹¹ Միջխորհրդարանական միության վերջին տվյալներով՝ սեպտեմբերի 1, 2015 թ.

¹² Համեմատած նախորդ գումարման միայն ՀՀԿ խմբակցությունն է ակնհայտորեն ավելացրել է կանանց թիվը իր կազմում՝ անցյալ գումարման 3,1 տոկոսից մինչև այսօրվա 13%-ը :

տարեկան կտրվածքով արձանագրվող փոփոխությունները: համեմատության համար նշենք, որ վերջին 20 տարվա ընթացքում ողջ աշխարհում խաորհրդարաններում կանանց միջին ներկայացվածությունը աճել 11%-ից կրկնակի անգամ, իսկ Հայաստանում ընդամենը 4% -ով աճ է գրանցվել:

Աղյուսակ 1. ՀՀ Ազգային ժողովում կանանց ներկայացվածության շարժընթացը 1995-2015 թթ.

Տարի	Կանանց ներկայացվածությունը ԱԺ-ում տոկոսներով
1995	6,3%
1999	3,1%
2003	5,3%
2007	9,1%
2012	10,7%
2015	9,9%

ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015թ.թ ռազմավարական ծրագրի շրջանակում մշակված գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչների դիտարկումը կառավարման ոլորտում կանանց ներկայացվածության վերաբերյալ ի հայտ է բերում որոշակի դրական փոփոխություններ 2010 թվականի համեմատ, որոնք սակայն հեռու են այս ոլորտում ծրագրով նախանշված նպատակներից՝ օրենսդիր և գործադիր իշխանության որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայացվածության ապահովման վերաբերյալ:

Մասնավորապես ծրագրում օրենսդիր և գործադիր իշխանությունում կանանց ներկայացվածությունը բարձրացնելու անհրաժեշտության հետ կապված խնդիրներից մեկը շատ կոնկրետ է ձևակերպված.

- *Ձեռնարկել հատուկ միջոցներ ապահովելու կանանց 30% ներկայացվածությունն օրենսդիր և գործադիր իշխանության մարմինների որոշումների ընդունման մակարդակներում*

Սակայն ծրագրի ընդունումից անցած ժամանակահատվածում այդպես էլ չի հաջողվել հասնել նշված ցուցանիշին:

ՀՀ վիճագրական ծառայության վերջին՝ 2014 թվականի տվյալներով Հայաստանի գործադիր իշխանության քաղաքական և հայեցողական պաշտոններում (նախարարներ և փոխնախարարներ) ներկայացված կանանց թիվը 2010-ի համեմատ աճել է ընդամենը 2% -ով 10%-ից (8 կին) մինչև 12 % (9կին):¹³

¹³ 2015-ի տվյալներով այդ թիվը 12,8 % է, քանի որ կին նախարարների թիվը ավելացավ և ս մեկով և այժմ ՀՀ կառավարության կազմում 3 կին նախարար կա:

ՀՀ քաղաքացիության բարձրագույն պաշտոններում կանանց թիվը ավելացել է մեկով, տոկոսային առումով սակայն շարժընթացը ` 4 % է կազմել (10%-ից մինչև 14%): Նախագահի աշխատակազմում կանանց ներկայացվածությունը 2010-ի համեմատ չի փոխվել ` կազմելով 39%, կառավարության աշխատակազմում կանանց թիվը ավելացել է 39%-ից մինչև 45,8%:

Նախարարությունների աշխատակազմերում կանանց թվի կտրուկ փոփոխություններ գրեթե տեղի չեն ունեցել, կանանց ամենաբարձր ներկայացվածությունը Կրթության և գիտության նախարարության կազմում է ` 67%, իսկ ամենացածրը ` տրանսպորտի և կապի նախարարությունում ` 33%, 2010-ին ամենացածրը ` 27% էր գյուղատնտեսության նախարարությունում:

Պետք է նշել, որ կանանց ներկայացվածությունը կառավարման մարմինների աշխատակազմերում չի դիտարկվում որպես կանանց մասնակցություն որոշումների ընդունման մակարդակում ` բացառությամբ քաղաքացիության բարձրագույն պաշտոններից, որոնք որոշակի ազդեցություն ունեն որոշումների ընդունման գործընթացների վրա:

ՀՀ վարչապետին կից Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման հարցերով խորհրդի 18 անդամներից 7-ն են կին (39%):

Տարածքային կառավարման համակարգի ղեկավարության մեջ դրական շարժընթաց չկա. մարզպետների նշանակովի պաշտոնում կանայք չկան, իսկ 22 փոխմարզպետներից միայն 2-ն են կին, թեպետ հանրապետության մարզպետարանների աշխատակազմերում կանայք 42% են կազմում:

Տեղական ինքնակառավարման մակարդակում 49 քաղաքապետների ընտրովի պաշտոններում կանայք երբև իցե չեն եղել: 866 գյուղական համայնքների ղեկավարների առումով հետընթաց է գրանցվել - միայն 2,0%-ն են ղեկավարում կանայք, 2010-ին այդ թիվը 2.8 % էր:

Ավագանիների կազմում որոշակի առաջընթաց կա 2010-ի համեմատ. գյուղական համայնքների ավագանիներում կանանց թիվը աճել է 6,8% -ից մինչև 9.8%, իսկ քաղաքային համայնքերում 4,2% -ից մինչև 5,1%:

Երևանի ավագանիների կազմում զգալի փոփոխություն է կատարվել համամասնական ընտրությունների անցնելուց հետո ` 20 % -անոց քվոտայի շնորհիվ. 2010-ի համեմատ կանանց թիվը աճել է 0%-ից մինչև 15,3%:

Դատական իշխանությունում առաջընթացը դատավորների թվում կազմել է 3% ` փոխվելով 2010-ի համեմատ 21 %-ից - 24%-ի: Պրա հետ մեկտեղ դատարանների

նախագահների խորհրդում, որում ընդգրկված են բոլոր աստանների դատարանների նախագահները, կին չկա:

Սահմանադրական դատարանի անդամների թվում 2 կին կա, 2010-ին մեկն էր: Չնայած այն հանգամանքին, որ հանրապետության դատական օրենսագրքի 117-րդ հոդվածը նախատեսում է գենդերային հավասարակշռություն Արդարադատության խորհրդի կազմում ընդգրկվելու համար դատավորների թեկնածություններ առաջադրելիս¹⁴, Արդարադատության խորհրդի 13 անդամների թվում միայն 2-ն են կին կամ 15,4%-ը: Որպես դրական շարժընթաց այս բնագավառում կարելի է արձանագրել 2015-ին Արդարադատության նախարարի պաշտոնում կնոջ նշանակումը:

Փորձագետների գնահատականներով կանանց որոշումների ընդունման մակարդակում ներկայացվածության շարժընթացը հնարավորություն չի տալիս բարձր գնահատելու այս ուղղությամբ ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015թ.թ ռազմավարական ծրագրով իրականացված միջոցառումները, հատկապես եթե հաշվի առնենք, որ իրավիճակը 2015-ի դրությամբ հեռու է ՀՀ կառավարության կողմից դեռ 2000 թվականին՝ Հազարամյակի զարգացման նպատակների երրորդ նպատակի շրջանակներում («Գենդերային հավասարության ապահովում և կանանց իրավունքների ու հնարավորությունների ընդլայնում») ստանձնած պարտավորությունից, այն է՝ մինչև 2015 թ հասցնել կանանց ներկայացվածությունը համայնքների ղեկավարների մակարդակում 10%-ի, իսկ պատգամավորների, մարզպետների, նախարարների և փոխնախարարների մակարդակում՝ առնվազն 25%-ի¹⁵:

ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015թ.թ ռազմավարական ծրագրի գործողությունների պլաններով նախատեսված չէ գործադիր իշխանության պաշտոններում կանանց մասնակցության ընդլայնումը կարգավորող մեխանիզմների մշակումը: Ադ մեխանիզմների մասին հիշատակումը առկա է 2013-ին ընդունված **«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքում**,¹⁶ կանանց ՀԿ-ների փորձագետների կողմից այս ուղղությամբ արված կոնկրետ առաջարկները նախագծի քննարկման փուլում մերժվել են:

¹⁴ Ցուցակի կազմման ժամանակ հաշվի է առնվում սեռային (գենդերային) հավասարակշռությունը: Եթե որևէ սեռի դատավորների թիվը պակասի դատավորների ընդհանուր թվի 25 տոկոսից, ապա այդ սեռի թեկնածուներին ցուցակում կերաշխավորվի առնվազն 5 տեղ:

¹⁵ Հազարամյակի զարգացման նպատակների տեղայնացումը և առաջընթացը. ազգային զեկույց, 2005 թ.

http://www.un.am/res/UN%20RC%20Annual%20Reports,%20UNDAs,%20MDGs/MDG%201st%20report_arm.pdf

¹⁶ Նշված օրենքի հոդված 12 / կետ 3 .« Կանանց և տղամարդկանց զուգակշռված (հավասարակշռված) ներկայացվածության հասնելու նպատակով պետությունը կարող է սահմանել ընտրովի մարմիններում առավել քիչ ներկայացված սեռի թեկնածուների աջակցմանն ուղղված ժամանակավոր հատուկ միջոցներ»: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=4761>

Կանանց քաղաքական պաշտոններում ներկայացվածության իրավիճակը չի համապատասխանում 2010 թվականին ՀՀ կառավարության կողմից հաստատված **Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգում** ամրագրված դրույթներին, այն է.

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

... 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»:¹⁷

Թեպետ այս դրույթներից մեկը ներառվել ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015թ.թ ռազմավարական ծրագրում և կանանց ներկայացվածությունը երկրում գրանցված 74 քաղաքական կուսակցություններում տատանվում է 14-68%-ի տիրույթում, կուսակցությունների մեծ մասի ղեկավարությունում կայուն գենդերային անհավասարակշռություն է, ինչը դժվարություններ է առաջացնում նախընտրական համամասնական ցուցակների անցողիկ առաջին հնգյակում կանանց ներգրավելու առումով¹⁸:

Քաղաքական կուսակցությունների ծրագրերում բացակայում են կանանց քաղաքական մասնակցության ակտիվացման և որոշումների ընդունման մակարդակում գենդերային հավասարակշռության ապահովման խնդիրները, արատացողված չեն պետական գենդերային քաղաքականության դրույթները:

Կուսակցությունների գործոնը գենդերային քաղաքականության իրականացման համատեքստում ուսումնասիրվել է ծրագրի 2011 –ի պլանով նախատեսված և անցկացված «Կանանց հասարակական-քաղաքական մասնակցության գենդերային

¹⁷ ՀՀ գենդերային քաղաքականության հայեցակարգ (2010) http://www.gov.am/u_files/file/kananc-xorh/Gender-hayecakarg.pdf

¹⁸ «Կանանց քաղաքական մասնակցությունը 2012 թ. խորհրդարանական ընտրություններում», Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցիացիա, Երևան, 2012:

առանձնահատկությունները» սոցիոլոգիական հետազոտության¹⁹ շրջանակում: Արդյունքերի համաձայն կուսակցությունները խարհրդարանում կանանց ներկայացվածության և քվոտայի նկատմամբ վերաբերմունքի առումով շատ ավելի պահպանողական են, քան հանրապետության քաղաքացիները, որոնք պատրաստ են տեսնելու ավելի շատ կանանց խորհրդարանում, քան կարողացել են առաջադրել կուսակցությունները իրենց ցուցակներում: Հետազոտության համաձայն հարցվածների 57%-ը դրական է վերաբերվում քաղաքական և պետական կառավարման տարբեր օղակներում քվոտայի սահմանման գաղափարին, ընդ որում գենդերային քվոտայի օպտիմալ չափը օրենսդիր մարմնում 30%-ից բարձր պետք է լինի: Փորձագետների դիտարկմամբ, քվոտայի կիրառմանը դրական վերաբերվող հարցվողների թիվն ավելացման միտում ունի՝ հարցվողների 43%-ից 2008 թ.²⁰ մինչև 57,2% 2011 թ.²¹

2011-ին Ընտրական օրենսգրքում գենդերային քվոտայի ամրագրումը կատարվել էր կանանց կազմակերպությունների իրականացված լոբբինգի արդյունքում՝ հղում կատարելով գենդերային քաղաքականության հայեցակարգի և Հայաստանի ստանձնած միջազգային պարտավորությունների վրա:

Թեպետ կանանց կազմակերպությունների առաջարկը քվոտան մինչև 30% բարձրացնելու և կնոջ մանդատից հրաժարվելու քվոտայի պահպանման մասին առաջարկները²² մերժվեցին, և 2011-ի մայիսի 26-ին ընդունված Ընտրական օրենսգրքում ամրագրվեցին ընտրական գործընթացներում գենդերային զգայունությունն ապահովող մի շարք դրույթներ, որոնք վերաբերվում են ընտրական հանձնաժողովների կազմավորմանը և կուսակցությունների նախընտրական ցուցակների ձևավորմանը:

Մասնավորապես, Ընտրական օրենսգրքի Հոդված 40 և 41 –ով սահմանվեց գենդերային քվոտան՝ Կենտրոնական ընտրական հանձնաժողովի և ընտրատարածքային ընտրական հանձնաժողովի կազմավորելու հարցում:

ԸՕ-ի Հոդված 108-ով սահմանվեց գենդերային քվոտան Ազգային ժողովի համամասնական ընտրակարգով պատգամավորի թեկնածուների առաջադրման վերաբերյալ, հետևյալ ձևակերպմամբ.

¹⁹ Կանանց հասարակական-քաղաքական մասնակցության գենդերային առանձնահատկությունները: Սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքներ, «Կովկաս» Սոցիոլոգիական հետազոտությունների կենտրոն, Երևան, 2011

²⁰ «Որոշումների կայացման մակարդակում կանանց ոչ բավարար ներկայացվածության ուսումնասիրություն»: Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտ: Երևան, 2008:

²¹ Կանանց հասարակական-քաղաքական մասնակցության գենդերային առանձնահատկությունները: Սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքներ, «Կովկաս» Սոցիոլոգիական հետազոտությունների կենտրոն, Երևան, 2011

²² Խոսքը քվոտային սկզբունքի պահպանման մասին է կանանց մանդատից հրաժարվելու դեպքում: Առաջարկվում էր. « Կնոջ թեկնածությունը հանելու կամ պատգամավորական մանդատից կնոջ հրաժարվելու դեպքում նրա տեղը պետք է զբաղեցնի համամասնակն ցուցակում ընդգրկված հաջորդ կինը»:

- «Ազգային ժողովի համամասնական ընտրակարգով կուսակցության, կուսակցությունների դաշինքի և դաշինքում ընդգրկված կուսակցություններից յուրաքանչյուրի ընտրական ցուցակի 2-րդ համարից սկսած ցանկացած ամբողջ թվով հնգյակներում (2-6, 2-11, 2-16 և այդպես շարունակ՝ մինչև ցուցակի ավարտը) յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է գերազանցի 80 տոկոսը»...²³

Փորձագետների կարծիքով, թեև օրենքում ամրագրված ձևակերպումը գենդերապես կոռեկտ, այդուհանդերձ հողվածը պարունակում է խտրական նորմ, որը բացառում է տվյալ սկզբունքի կիրառումը ցուցակի առաջին անցողիկ հնգյակի նկատմամբ:

ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015թ.թ ռազմավարական ծրագրի միջոցառումների շրջանակում քվոտայի ձև ակերպման կամ արդյունավետության հետ կապված խնդիրներին անդարադարձ չի կատարվել: Մինչդեռ քվոտայի արդյունավետության հիմնախնդիրը լուրջ խոչընդոտ է այս ուղղությամբ ծրագրով նախատեսված խնդիրը իրականանցնելու համար:

Հաշվի առնելով, որ տոկոսային հարաբերությամբ կանանց ներկայացվածությունը խորհրդարանում 10,7% է, կարելի է փաստել, որ կիրառելով 20 տոկոսանոց գենդերային քվոտան և ներկայացնելով հանրությանը համամասնական ցուցակներում միջինում 22,9% կին , կուսակցությունները դե ֆակտո՝ որպես արդյունք խորհրդարանում ընդգրկեցին արձանագրվածի կիսով չափ ավելի քիչ կանայք: Ընտրությունների արդյունքների վերլուծությունը²⁴ թույլ տվեց եզրակացնել, կանանց աջակցելու նպատակով օրենքով նախատեսված քվոտան ըստ էության չաշխատեց:

Որպես հիմնական պատճառ փորձագետները նշում են ներկուսակցական նկատառումներով արված տեղափոխումներն ու ինքնաբացարկները, որոնց արդյունքում քվոտայով խորհրդարան անցած կանայք հանրության համար անհասկանալի պատճառներով հրաժարվում են մանդատները՝ զիջելով իրենց տեղը տղամարդկանց²⁵, և դրանով իսկ իմաստագրկելով գենդերային քվոտան :

Հայաստանում կիրառված քվոտայի ոչ բավարար արդյունավետությունը առավել նկատելի է դառնում «Կանայք քաղաքականության մեջ 2012» Միջխորհրդարանական միության և «ՄԱԿ-կանայք» կառույցի համատեղ զեկույցում հիշատակվող փաստի համատեքստում. 59 երկրներից, որտեղ 2012-ին(նույն տարում ինչ Հայաստանում) ընտրություններ են անցկացվել, 17-ում գործել են քվոտաներ, այդ

²³ ՀՀ ԸՕ Հոդված 108

²⁴ Նույն տեղում

²⁵ Ինքնաբացարկների գործելաձևը նկատվել է նաև ՏԲՄ ընտրությունների ժամանակ, սակայն այս դեպքում կանայք դիմում են ինքնաբացարկի թեկնածուների առաջադրման ու գրանցման փուլից անմիջապես հետո՝ թողնելով իրենց մրցակցին միայնակ:

երկրներում կանայք զբաղեցրել են խորհրդարանական տեղերի 27%-ը, դրա հետ մեկտեղ քվոտաներ չկիրառող երկրներում նրանք ընդամենը 16% են:²⁶

ՀՀ Շտրասկան օրենսգրքում ամրագրված է Կենտրոնական և ընտրատարածքային ընտրական հանձնաժողովներում կանանց ներկայացվածության քվոտավորման սկզբունքը²⁷ ապահովեց կանանց կրիտիկական զանգվածը (30,5%) ընտրատարածքային ընտրական հանձնաժողովների անդամների կազմում: Այդ նույն հանձնաժողովների ղեկավարության կազմում կանայք 16%-ը չեն գերազանցում:

Ծրագրով նախատեսված իրազեկման միջոցառումների արդյունավետությունը կարելի է գնահատել դրանցում ներգրավված մասնակիցների թվով: Գենդերային ուսուցման մոդուլներով վերապատրաստված քաղծառայողների թիվը մոտ 7%, ինչը փորձագետների գնահատմամբ չի կարող էական ազդեցություն ապահովել կառավարման ոլորտում գենդերային զգայուն քաղաքականությունն ձև ավորելու, առավել և ս զարգացման ծրագրերի գենդերային ուղղորդում կատարելու առումով:

Համապատասխան հմտությունների պակասը հնարավորություն չի տալիս կառավարման ոլորտում ներգրավված աշխատակիցներին կատարել զարգացման ծրագրերի գենդերային ուղղորդումը, ինչը նախատեսված է պետական գենդերային քաղաքականության շարջանակներում: Առ այսօր ծրագրերի գենդերային ուղղորդման բոլոր փորձերը կատարվել են գենդերային փորձագետների և միջազգային կազմակերպությունների աջակցությամբ (Աղետների ռիսկերի նվա- գեցման ազգային ռազմա- վարության մեջ գենդերային բաղադրիչի ներդրում/ ՄԱԿ-ի զարգաց ման ծրագիր/, ՀՀ գյուղատնտեսության 2015-2025 թվականների կայուն զարգացման ռազմավարություն/ Օքսֆամ հայաստանյան մասնաճյուղ, Տավուշի մարզի 2012-2015 թ.թ. սոցիալ-տնտեսական ծրագրի / Օքսֆամ հայաստանյան մասնաճյուղ/: Նույնիսկ 2012-ի պլանով ստեղծված «Գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ» մեթոդական ձեռնարկը և 2015-ի ծրագրով ստեղծված «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների իրավիճակային գնահատման մեթոդաբանությունը» , որոնք կարևոր գործիքներ են հանդիսանում գենդերային վերլուծություն և պետական ծրագրերի գենդերային ուղղորդումը իրականացնելու համար , որոշակի գենդերային գիտելիքներ և հմտություններ են պահանջում պետական ծառայողներից: Թեև որոշակի թվով դասընթացներ «Գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ» մեթոդական ձեռնարկի շուրջ անցկացվել են, սակայն, փորձագետների կարծիքով, պետական ծառայողների գենդերային վերապատրաստման ուղղությամբ աշխատանքները պետք է

²⁶ Michelle Bachelet Highlights Quotas to Accelerate Women's Political Participation, <http://www.unwomen.org/2012/03/michelle-bachelet-highlights-quotas-to-accelerate-womens-political-participation/>

²⁷ ՀՀ Շտրասկան օրենսգրքի 40 և 41 հոդվածներ

շարունակական բնույթ կրեն և ավելի մեծ թվով մասնակիցներ ներգրավեն, մինչև որ ձև ավորվի գենդերային բավարար գիտելիքներ ունեցող և փոփոխություններ բերող քաղաքային կրիտիկական զանգվածը:

Որպես պետական ծառայողների գենդերային ուսուցման արդյունավետության գնահատման հնարավորություն ընձեռնվեց հակագենդերային քարոզարշավի արդյունքում, որը ծավալվեց «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի ընդունումից անմիջապես հետո:

Հատկանշական է, որ օրենքի ընդունման հետ կապված գործընթացը որևէ կերպ չի արտացոլվել ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015թ.թ ռազմավարական ծրագրում և գործողությունների տարեկան պլաններում: Օրենքի մասին հիշատակումը ի հայտ է գալիս միայն դրա ընդունումից հետո 2014-ի տարեկան պլանում, երբ մշակվեց և ընդունվեց «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի կիրարկումն ապահովող «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության ապահովման պետական քաղաքականության ծրագրերի մշտադիտարկման և տեղեկատվության փոխանակման կարգը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշումը: Օրենքի ընդունումից ի վեր, ոչ մի պաշտոնյա պատասխանատվության չի կանչվել իր կողմից հրապարակայնորեն հնչեցված սեքսիտական արտահայտությունների համար, թեպետ օրենքով «Արգելվում է անձի վերաբերյալ սեռի հատկանիշով պայմանավորված վիրավորական և նվաստացուցիչ հրապարակային հայտարարություն անելը, ներառյալ՝ զանգվածային լրատվության միջոցներով» (հոդված 6, կետ 5)

Օրենքը ուժի մեջ մտնելուց կարճ ժամանակ անց այն բախվեց պահպանողական տրամադրված արմատական խմբերի որոշակի հակազդեցությանը, որոնք անհիմն կերպով «գենդեր» եզրույթի մեջ տեսնում էին սեռափոխության և սեռական այլասերման քարոզչություն և պահանջում էին չեղյալ համարել օրենքը: Օրենքի դեմ ծավալված քարոզարշավը, հասարակական կարծիքի խեղաթուրման փորձերը՝ կապված օրենքում օգտագործված «գենդեր», «գենդերային հավասարություն» եզրույթների հետ, վեր հանեցին ոչ միայն լայն հասարակայնության, այլև ՀՀ խորհրդարանի շատ պատգամավորների և պետական պաշտոնյաների, քաղաքական և հասարակական գործիչների անբավարար իրազեկությունը գենդերային հավասարության խնդրի, պետության գենդերային քաղաքականության նպատակների, միջազգային փաստաթղթերով Հայաստանի ստանձնած պարտավորությունների մասին: Գենդերային քաղաքականության իրականացման համար պատասխանատու

պետական պաշտոնյաների մի մասը պատրաստ չէր պետության քաղաքականության վերաբերյալ հստակ մեկնաբանություններին:

Հակագենդերային քարոզարշավը (2013թ.) հանրապետությունում բացահայտեց տեղեկատվական, բացատրական աշխատանքի անհրաժեշտությունը պաշտոնատար անձանց, դատական իշխանության ներկայացուցիչների և հասարակության լայն շերտերի շրջանում՝ կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման, օրենքի նպատակների մասին:

ՀՀ վարչապետին առընթեր Կանանց խորհուրդը²⁸, թեպետ մեծ ուշացումով, հանդես եկավ օրենքի և գենդերային տերմինաբանության մասին հայտարարությամբ²⁹, որը հավանության արժանացավ միջազգային կազմակերպությունների և եվրոպական կառույցների հայաստանյան ներկայացուցիչների կողմից: Այդուհանդերձ հակազդեցությունը օրենքին և «գենդեր» եզրույթի շուրջ ապատեղեկատվությունը, թեև նվազ եռանդով, բայց շարունակվում են, ինչն ընդհանուր առմամբ պահպանում է անբարենպաստ մթնոլորտը՝ դժվարացնելով թե՛ օրենքի կիրարկումը, թե՛ գենդերային քաղաքականության իրականացումը:

Դրա արդյունքում կտրուկ փոխվեց նաև կառավարության կողմից ընդունվող փաստաթղթերի տերմինաբանությունը՝ 2014-ից սկսած Գենդերային քաղաքականության միջոցառումների տարեկան ծրագրերը պլանները այլ անվանում ստացան, այն է՝ ՀՀ կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության միջոցառումների ծրագիր: Տերմինի փոխարինումը, փորձագետների կարծիքով, արդարացված չէ, թյուրբանումների հիմք է ստեղծում, քանի որ «կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարություն» հասկացությունը համարժեք չի արտացոլում պետության որդեգրած գենդերային քաղաքականության էությունը, որի նպատակն է ոչ միայն ապահովել կանանց և տղամարդկանց իրավունքների հավասարություն, այլև դրանց իրացման համար անհրաժեշտ հնարավորությունների հավասարություն: Բացի այդ «կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարություն» հասկացությունը համահունչ չէ միջազգային և ազգային փաստաթղթերի մոտեցումներին, որոնցում օգտագործվում է «գենդերային հավասարություն» կամ «կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքներ և հավասար հնարավորություններ» հասկացությունները:

²⁸ <http://www.gov.am/en/councils/>

²⁹ http://www.gov.am/u_files/file/kananc-xorh/5.pdf

Եզրակացություններ

Կանանց ներկայացվածությունը կառավարման ոլորտում բարձրացնելու ուղղությամբ ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015թ.թ ռազմավարական ծրագրի և գործողությունների տարեկան պլանների շրջանակում պլանանվորված և անցկացված միջոցառումների դիտարկման արդյունքում կատարվել էն հետևյալ բացահայտումները.

Ծրագրի միջոցառումները հիմնականում համապատասխանում են այն պարտավորությունների կատարմանը, որոնք պետությունը ստանձնել է Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայով, Պեկինի գործողությունների ծրագրով և այլ միջազգային փաստաթղթերով,

Ծրագրի կարևոր ձեռքբերումներից է գենդերային զգայուն ցուցիչների համակարգի ներդրումը հանրապետությունում գենդերային իրավիճակի շարժընթացի գնահատման և մշտադիտարկման համար, ինչը հատկապես կարևոր է կառավարման ոլորտում կանանց ներկայացվածության շարժընթացը գնահատելու համար:

Դրա հետ մեկտեղ, բավարար միջոցառումներ չեն նախատեսվել իշխանության օրենսդիր և գործադիր մարմինների որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց ներկայացվածությունը 30%-ի հասցնելու համար, ինչպես դա նախանշվել էր ծրագրով:

Փորձագետների գնահատմամբ, ծրագրի պլանավորման և իրականացման ընթացքում շրջանցվել են մի շարք կարևոր հիմնախնդիրներ, որոնց ներառումը հետագայում նպաստելու է ծրագրի արդյունավետության բարձրացմանը.

- Գործողությունների տարեկան պլաններում առավել շեշտադրված են տեղական ընտրությունների հետ կապված գենդերային վերլուծությունները, քան խորհրդարանական ընտրությունների բացթողումները և դրանց ուղղությամբ անհրաժեշտ գործողությունները,
- Կանանց առաջընթացը քաղաքական ոլորտում ապահովող կանանց լիդերության դպրոցների անցկացումը համակարգված և շարունակական բնույթ չի կրում, խորհրդարանական և ՏԻՄ ընտրություններում պոտենցիալ կին թեկնածուների բացահայտման ուղղությամբ աշխատանքները պետական գենդերային քաղաքականության մաս չեն կազմում
- Ղեկավար պաշտոններում առաջադրվելու ներուժ ունեցող կանանց առաջնորդման մեխանիզմներ մշակված չեն
- Ծրագրում անտեսված է կանանց հնարավորությունների ընդլայնմանը նպաստող ժամանակավոր հատուկ միջոցների և այլ մեխանիզմների կիրառմանը

- Ծրագիրը չի անդրադառնում Ընտրական օրենսգրքով ամրագրված և համամասնական ընտրություններում կիրառվող քվոտայի խտրական ձևակերպմանը և չի նախատեսում միջոցառումներ քվոտային մեխանիզմի արդյունավետությունը ապահովելու ուղղությամբ՝ կանանց չնախատեսված ինքնաբացարկների դեպքում
- Ծրագիրը չի անդրադառնում կուսակցությունների ներսում գենդերային քաղաքականության խարխուսմանը, կուսակցություններում կանանց առաջընթացը ապահովող մեխանիզմներ չեն կիրառվում և այդ ուղղությամբ միջոցառումներ չեն նախատեսվում
- Բացակայում են քանակական տվյալները՝ գենդերային ուսուցման մոդուլով վերապատրաստման դասընթացների և իրազեկման այլ միջոցառումների մասնակիցների վերաբերյալ, ինչը հնարավորություն չի տալիս չափել ընդգրկումն ու արդյունավետությունը,
- Հասարակական սեկտորի հետ համագործակցությունը դեռևս կայացած չէ փոխադարձ մեխանիզմների բացակայության պատճառով,
- «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի ներկայացման հետ կապված միջոցառումները բավարար չեն դրա շուրջ ստեղծված թյուրըմբռնումը հաղթահարելու և այն կյանքի կոչելու համար
- Գենդերային ուսուցման ծրագրերի մեջ ընդգրկված չէ ՀՀ Կառավարման ակադեմիան
- «Գենդերային հավասարություն» տերմինի փոխարինումը «կանանց ու տղամարդկանց իրավահավասարություն» հասկացությամբ արդարացված է չէ և թյուրըմբռնման հիմքեր է ստեղծում, գերադասելի է «կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքներ և հավասար հնարավորություններ» հասկացության օգտագործումը

Առաջարկություններ

- մշակել և իրականացնել համակարգված միջոցներ՝ ուղղված բոլոր մակարդակների պետական ծառայողների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատողների իրազեկության բարձրացմանը Պեկինի գործողությունների ծրագրի, Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի և Կայուն զարգացման նպատակների շրջանակում Հայստանի ստանձնած պարտավորությունների մասին ,

- ապահովել գենդերային հավասարության և կանանց հանարավորությունների ընդլայնման վերաբերյալ հիմնական միջազգային փաստաթղթերի հայերեն թարգմանությունն ու տարածումը,
- ներառել գենդերային բաղադրիչը զարգացման պետական ծրագրերում
- մշակել և իրականացնել իրազեկման միջոցառումներ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի վերաբերյալ՝ օրենքով ընձեռնվող հնարավորությունների քարոզչության և կիրարկման նպատակով
- ընդլայնել գենդերային ուսուցման մոդուլներով վերապաստվող քաղաքացիական ծառայողների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատողների ընդգրկումը,
- ներդնել գենդերային ուսուցումը ՀՀ Կառավարման ակադեմիայի համակարգում
- մշակել սեքսիզմի դրսևորումներին արձագանքելու մեխանիզմներ, օրենսդրության մեջ վարչական և դատական պատասխանատվություն նախատեսել այն պաշտոնատար անձանց նկատմամբ, որոնք հրապարակային սեքսիստական արտահայտություններ են թույլ տալիս,
- գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարման նպատակով խրախուսել «իշխանության -ՀԿ-ՁԼՄ» գործընկերային մոդելների ձևավորումը,
- ընդլայնել կանանց առաջընթացին նպաստող ժամանակավոր հատուկ միջոցների և այլ մեխանիզմների կիրառումը օրենսդիր և գործադիր իշխանությունում կանանց ներկայացվածությունը բարձրացնելու նպատակով,
- աջակցել կանանց ՀԿ-ների նախաձեռնություններին՝ Ընտրական օրենսգրքում քաղաքական կուսակցությունների համամասնական ցուցակներում գենդերային քվոտայի մինչև 30% բարձրացման և կանանց ինքնաբացարկների դեպքում քվոտային մեխանիզմի պահպանման վերաբերյալ ,
- միջոցներ կիրառել քաղաքական կուսակցություններում կանանց առաջխաղացման ապահովման գործելառճը խրախուսելու նպատակով ; պայմանավորել կուսակցությունների ֆինանսավորումը նաև նրանց կողմից իրականացվող գենդերային քաղաքականությամբ,

- մշակել կանանց կարիերայի արդյունավետ պլանավորմանը նպաստող մասնագիտական աճի ծրագրեր, որոնք ընդգրկեն վարպետության դասեր, մասնագիտական պատրաստում և վերապատրաստում,
- մշակել և ներդնել կին առաջնորդների բացահայտման մեխանիզմներ,
- մշակել և իրականացնել գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարմանը, կանանց քաղաքական մասնակցությանը աջակցող ծրագրեր լրագրողների մասնակցությամբ,
- խրախուսել ՁԼՄ-ներով փիար քարոզարշավները՝ նպատակաուղղված գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարմանը և կանանց դրական կերպարի ստեղծմանը, այդ թվում՝ գյուղի կանանց,
- մայրաքաղաքում և մարզերում լայնորեն կիրառել կանանց լիդերության դպրոցների փորձը՝ կին ակտիվիստների հասարակական-քաղաքական գործունեության և ընտրական տեխնոլոգիաների ուսուցման նպատակով:

ԳԼՈՒԽ 2.

«Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը սոցիալ-տնտեսական ոլորտում» ենթահատվածի իրականացման գնահատում

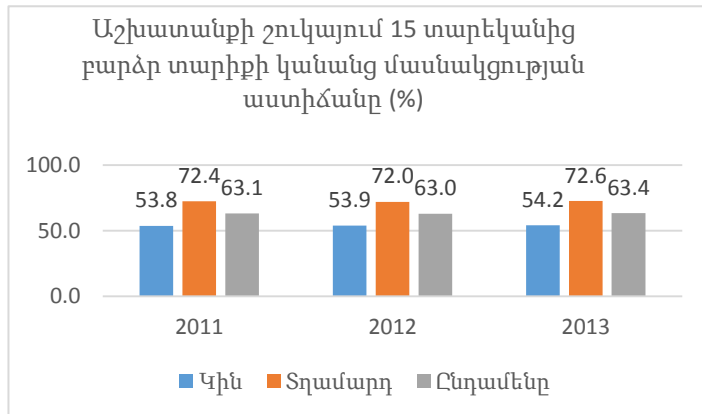
Ենթահատվածի խնդիրները և նպատակները

Սոցիալ տնտեսական ոլորտում գենդերային հավասարության ապահովման 15 ռազմավարական խնդիրները կատելի բաժանել 3 հիմնական խմբի.

- Աշխատանքի շուկային վերաբերող ռազմավարական նպատակներ
- Կանանց գործարարության վերաբերող ռազմավարական նպատակներ
- Ոլորտի գենդերային ուղղորդման ռազմավարական նպատակներ

Վերլուծության մեջ այս երեք խնդիրները դիտարկվել են առանձին ենթաբաժիններով. Սկզբից ներկայացվել է իրավիճակը³⁰ և այնուհետև կատարվել է ռազմավարական նպատակների իրականացման գնահատումը:

1.1 Աշխատանքի շուկայի իրավիճակային վերլուծություն

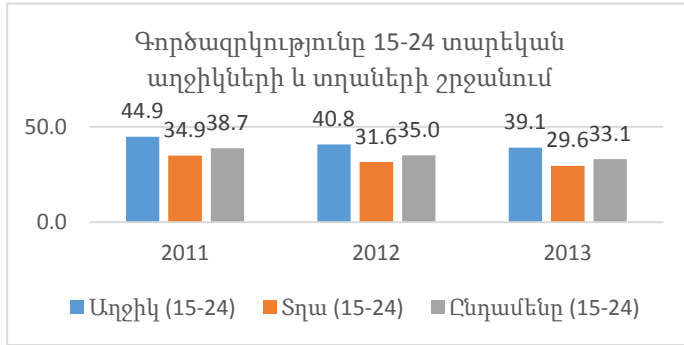


Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի սոցիալ-տնտեսական հատվածի հիմնական նպատակների ու խնդիրների շարքում առանձնահատուկ տեղ է զբաղեցրել աշխատանքի շուկայում սեռի հատկանիշով խտրականության

բացառումը: Մասնավորապես, ռազմավարությունում ոլորտի 15 նպատակադրումներից 6³¹-ը այս կամ այն չափով վերաբերել են աշխատանքի շուկայում իրավիճակի

³⁰ Իրավիճակի վերլուծության ընթացքում այս զեկույցում օգտագործվել են ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի համար իրականացվող համեմատական հետազոտության մեթոդաբանության արդյունքում համադրված տվյալներն ու վերլուծականները, որոշ գրաֆիկներ և աղյուսակներ մեջբերված են այդ հետազոտությունից, տես ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի «Գենդերային ճեղքվածքը» զեկույցը, 2015թ.

³¹ (1) Սեռի հատկանիշով խտրականության հաղթահարում սոցիալ-տնտեսական ոլորտում, աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում կանանց փաստացի հավասարության ձեռքբերում, կանանց աղքատության կրճատում (ծայրահեղ աղքատության և սովի վերացում) Հայաստանի Հանրապետության կողմից



բարելավմանը: Հետևաբար, ռազմավարության գնահատման համար նպատակահարմար է տրամադրել հաշվետու շրջանում աշխատանքի շուկայում խտրականության հաղթահարման իրավիճակային վերլուծությունը փաստաթղթի կատարողականի

առանձին միջոցառումների գնահատմանը զուգահեռ:

Հաշվետու ժամանակաշրջանում՝ 2011-2013թթ.-ների Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) վիճակագրության համաձայն Հայաստանի Հանրապետությունում 15 տարեկանից բարձր տնտեսապես ակտիվ կանանց և տղամարդկանց թիվը տարբեր է եղել: Տնտեսապես ակտիվ կանանց թիվն ավելի ցածր է

վավերացված ՄԱԿ-ի և ԱՄԿ-ի սոցիալ-տնտեսական ոլորտի կոնվենցիաների, ինչպես նաև ՄԱԿ-ի հազարամյակի նպատակների կատարման մշտադիտարկումն ապահովելու միջոցով:

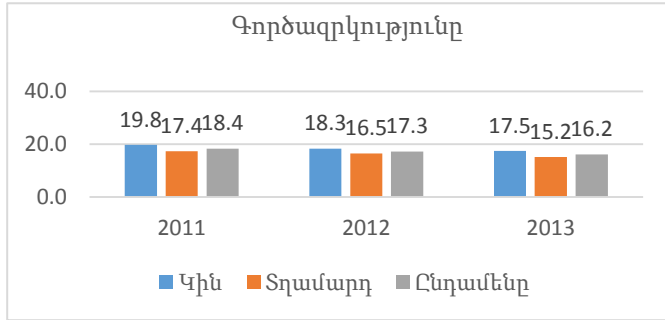
(2) Գենդերային անհավասարության հաղթահարում, սեռի հատկանիշով խտրական դրսևորումների կրճատում հավասար արժեքի աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրություն ստանալու կանանց և տղամարդկանց իրավունքի ամրագրումը և կիրառումը ապահովելու միջոցով:

(3) Կանանց գործազրկության մակարդակի իջեցում և հանրապետության աղքատ բնակչության կազմում կանանց տեսակարար կշռի կրճատում աշխատատեղերի ստեղծմանը և աշխատավարձի բարձրացմանը նպաստելու միջոցով՝ հաշվի առնելով տնտեսության առավելապես կանանց զբաղվածությամբ ճյուղերի գենդերային կողմերը

(4) Կանանց զբաղվածության ապահովում, աշխատանքով ապահովված տղամարդկանց և կանանց հարաբերակցության կրճատում, կանանց կադրային ներուժի օգտագործում արդյունաբերական ոլորտներում (հատկապես թեթև արդյունաբերության) կանանց համար նոր աշխատատեղեր ստեղծելու միջոցով

(5) Գյուղական բնակավայրերում կանանց աշխատանքային և կենցաղային պայմանների բարելավում և եկամուտների ավելացում գյուղատնտեսության և գյուղական ենթակառուցվածքները բարելավելու, կանանց մասնակցության հնարավորությունները գյուղական բնակավայրերի սոցիալ-տնտեսական զարգացման գործընթացներում ընդլայնելու միջոցով

(6) Գյուղական բնակավայրերում կանանց զբաղվածության մակարդակի բարձրացում, կանանց հնարավորությունների նպատակային օգտագործում, եկամուտների ավելացում գյուղի կանանց աղքատության հաղթահարմանն ուղղված ծրագրերի իրականացումը /Կայուն զարգացման ծրագրի շրջանակներում/ խթանելու, մասնավորապես, մատչելի պայմաններով տրվող վարկային և միկրովարկային ծրագրերի իրականացումը գյուղական բնակավայրերի սոցիալ-տնտեսական զարգացման գործընթացներում ապահովելու միջոցով



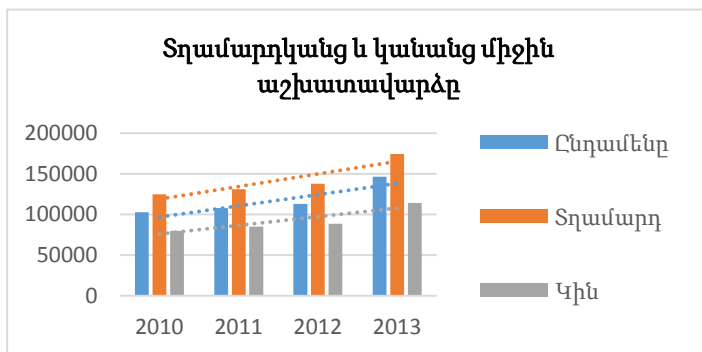
եղել քան տղամարդկանց թիվը, ինչպես նաև այդ երեք տարիների կտրվածքով որևէ շոշափելի փոփոխություն չի արձանագրվել:

Միննույն շրջանում տնտեսապես ակտիվ կանանց շրջանում գործազրկությունն ավելի մեծ տոկոս է

կազմել քան տղամարդկանց շրջանում: 2011-13թթ.-ների ընդհանուր առմամբ գործազրկությունը 18.4 տոկոսից նվազել է՝ կազմելով 16.2 տոկոս: Ըստ այդմ նաև արձանագրվել է գործազրկության նվազում, թե կանանց, թե տղամարդկանց շրջանում:

Լուրջ հիմնախնդիր է գործազրկության բարձր մակարդակը 15-րց 24 տարեկանների շրջանում, այն 2011-13թթ.-ներին 38.7 տոկոսից նվազել է՝ կազմելով 33.1 տոկոս: Ի համեմատ տղաների աղջիկների շրջանում գործազրկության մակարդակն ավելի բարձր է: 2011 թվականին աղջիկների շրջանում գործազրկությունը կազմել է 44.9 տոկոս տղաների 34.9 տոկոսի համեմատ, իսկ 2013 թվականին այն նվազել է՝ կազմելով 39.1 տոկոս՝ տղաների 29.6 տոկոսի համեմատ: Հարկավոր է լրացուցիչ հետազոտությունների միջոցով հասկանալ երիտասարդության շրջանում գործազրկության նման բարձր մակարդակի, ինչպես նաև աղջիկների շրջանում գործազրկության առավել մեծ ցուցանիշի պատճառները:

Հայաստանում աշխատանքի շուկայում խտրական դրսևորումները առավել տեսանելի են դառնում կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձի տարբերության տեսանկյունից: Չնայած նրան, որ Հայաստանի աշխատանքային օրենսգրքի դրույթները մեծամասամբ արտացոլում են ԱՄԿ «Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին» միջազգայնագրի դրույթները, աշխատանքային



հարաբերությունների կարգավորման փաստացի պատկերը ունի մի շարք խնդիրներ:

Հայաստանում դեռևս կանանց միջին ամսական աշխատավարձը տնտեսական բոլոր սեկտորներում զիջում է տղամարդկանց միջինին և

ԱՄԿ 2010թ.-ի տվյալներով այդ ձեռքվածքը կազմում է 35.9 տոկոս: Վերջին տարիների

ընթացքում աշխատավարձի միջին ցուցանիշների աճին զուգահեռ ճեղքվածքի պահպանման միտումը շարունակվել է, որը կարող է մատնանշել կանանց և տղամարդկանց հավասարության ապահովման տեսանկյունից պետական նպատակաուղղված քաղաքականության բացակայությունը: Ավելին, Հայաստանում արձանագրված ճեղքվածքը համեմատելի է միայն մի շարք այնպիսի երկրների հետ, ինչպիսիք են Բահրեյնը, Չինաստանը, Ղազախստանը, Կորեան և Ճապոնիան³²: Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի տարածաշրջանի երկրների շարքում երկրի ցունցանիշը Վրաստանից (51.1%) և Ղազախստանից (38.1%) հետո երրորդն է: Համեմատության համար հարկ է նշել, որ ԵՄ անդամ երկրների համադրված ճեղքվածքը 15.9³³ տոկոս է կազմում, իսկ աշխարհի մակարդակով միջինացված ցուցանիշը 22.9³⁴ տոկոս է:

ԱՄԿ տվյալների համաձայն Հայաստանում գյուղատնտեսությունում կանանց միջին աշխատավարձը կազմում է տղամարդկանց աշխատավարձի 83.8 տոկոսը, կրթությունում՝ 81.3, առողջապահությունում և սոցիալական ծառայությունների ոլորտում՝ 75.1, հանրային կառավարման հատվածում՝ 67.9 և ֆինանսական ու ապահովագրական հատվածում՝ 54.9 տոկոսը: 2013 թվականին կանանց միջին աշխատավարձը միայն չորս ոլորտում է գերազանցել այդ տարվա միջին աշխատավարձի՝ 146524 ՀՀ դրամի շեմը: Դրանց թվում առաջին երկու տեղում են եղել տեղեկատվական տեխնոլոգիաների և ֆինանսական ու ապահովագրական ծառայությունների ոլորտները:

Ըստ ՀՀ ԱՎԾ վիճակագրության կանայք հիմնականում զբաղված են (50 և ավելի տոկոս ներկայություն) գյուղատնտեսության, ծառայությունների հանրային կառավարման, կրթության, առողջապահության և արվեստի ոլորտներում, ինչը իր հերթին մատնանշում է հորիզոնական խտրականության առկայությունը: Հատկանշական է, որ ընդհանուր առմամբ այդ ոլորտներում միջին ամսական աշխատավարձը ամենացածրերի շարքում է: Այդ խտրական պատկերը 2007-ից 2013 թվականի ընթացքում ավանդապես կանանց գերակշռությամբ ոլորտներում խորացման միտում է արձանարգել: Անհրաժեշտություն կա լրացուցիչ որակական հետազոտությունների իրականացման, որպեսզի բացահայտվեն աշխատանքի շուկայում կանանց կողմնորոշման դրդապատճառները:

³² ITUC, 2008. The Global Gender Pay Gap (Brussels).

³³ EU average from 2007 Pay Developments, European Foundation for the improvement of Living and working Conditions, 2008, (Dublin), www.eurofound.europa.eu

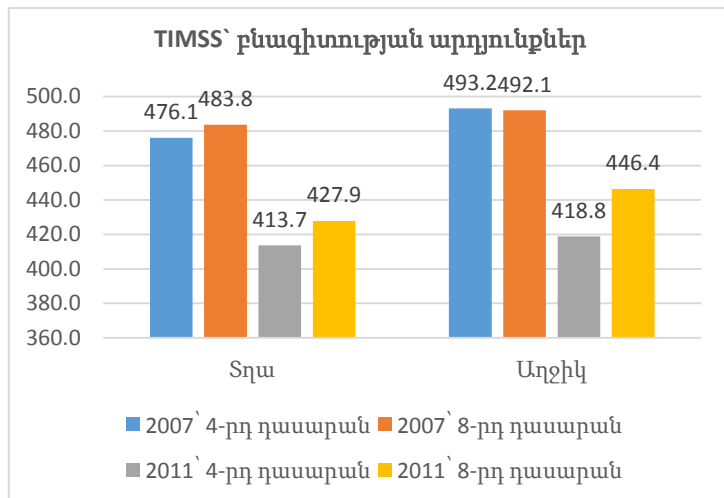
³⁴ ILO, 2013

Հաշվետու ժամանակաշրջանում կանանց գերակշռությամբ ոլորտներում վերջիններիս թիվը որպես կանոն աճման միտում է արձանագրել: Դա կարող է նաև պայմանավորված լինել կանանց գերակշռությամբ ոլորտներում ցածր աշխատավարձի առկայությամբ, որը տղամարդկանց համար գրավիչ չէ աշխատանքի տեսանկյունից: Բացի այդ, կանանցով մեծապես զբաղված ոլորտներում աշխատավարձի աճի տեմպերը որպես կանոն ավելի ցածր են լինում պայմանավորված կանանց կողմից կատարվող աշխատանքների կարծրատիպային թերաբժնորմամբ:

Կանանց շրջանում աշխատանքի շուկայում հորիզոնական խտրական պատկերի առկայությունը նաև կարող է զբաղվունակության տեսանկյունից բարձրագույն մասնագիտական կրթության շրջանում մասնագիտությունների սահմանափակ ընտրության արդյունք լինել: 2010-14թթ.-ներին ՀՀ ԱՎԾ վիճակագրության համաձայն պետական և ոչ պետական բուհերում 28 մասնագիտական խմբերից միայն 7-ում է կանանց թիվը գերազանցել 50 տոկոսի շեմը:

Ավելին, կանանց ներգրավվածությունը ավանդապես տղամարդկանց գերակշռությամբ մասնագիտական ծրագրերից շատերում նվազման միտումներ է արձանագրել: Մասնավորապես, ՀՀ աշխատանքի շուկայում մրցունակ համարվող և առաջիկա տարիներին աշխատուժի պահանջարկ ունեցող տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտին սպասարկող կրթական ծրագրերում 2010թ.-ի համեմատ կանանց թիվը կտրուկ անկում է արձանագրել:

Ի տարբերություն, ավանդաբար մեծապես կանանց ներգրավմամբ



մասնագիտական խմբերում հաշվետու շրջանում վերջիններիս թիվը կամ մնացել է կայուն կամ էլ աճման միտում է արձանագրել: Հարկավոր է լրացուցիչ հետազոտությունների միջոցով պարզել այս հորիզոնական խտրական պատկերի դրդապատճառների համախումբը կրթական համակարգից մինչև աշխատանքի շուկա:

Բնագիտության և մաթեմատիկայի միջազգային ստուգատեսներում³⁵ աղջիկներն ավելի բարձր առաջադիմություն են արձանագրում, որը բացառում է վերջիններիս մոտ ավելի թույլ զարգացած գիտելիքների ու հմտությունների պատճառով հետագայում մասնագիտական խտրական կողմնորոշման վարկածը: Պարտադիր կրթության ավարտին (մեկ տարի առաջ)՝ 8-րդ դասարանում արդյունքները նորից նույն պատկերն են արձանագրում: Աղջիկները Հայաստանում տղաներին գերազանցում են ոչ միայն նվազագույն միջազգային նշաձողը հաղթահարածների թվով, այլ նաև միջանկյալ և առաջանցիկ շեմերը հաղթահարածների թվով: Տղաների ու աղջիկների տոկոսային արտահայտմամբ արդյունքը միայն համեմատելի է մաթեմատիկայի թեստի արդյունքների բարձր նշաձողի դեպքում: Բնագիտության դեպքում աղջիկները մշտապես գերազանցում են տղաներին:

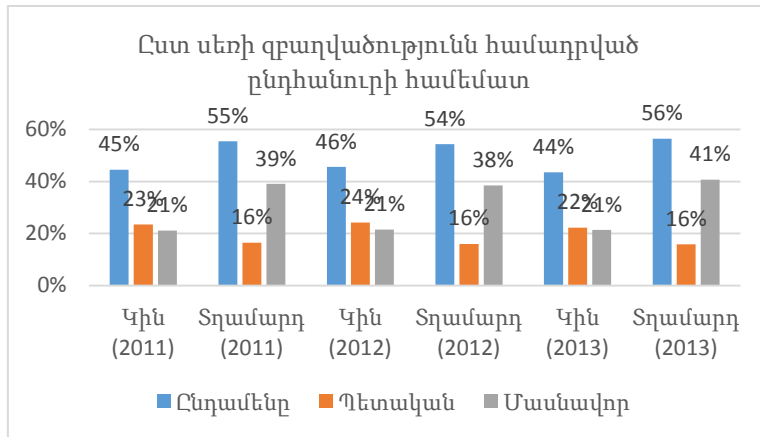
Աշխատանքի շուկայում հորիզոնական խտրական պատկերի առկայությունն ըստ առկա հետազոտությունների³⁶ կարող է նաև պայմանավորված լինել վաղ մանկությունից կրթական հաստատություններում կրթական խտրական բովանդակության և մանկավարժական խտրական մեթոդների կիրառմամբ: Ուսումնասիրված դասագրքերի բովանդակությունը գերակշիռ տեղ է տվել արական սեռին (Օստորյան, 2013; Մանասյան, 2010): Հետազոտություններից մեկում պարզվել է, որ ուսումնասիրված բովանդակության մեջ մասնագիտական դերեր շոշափող հատվածներում 98 տոկոսով ներգրավված են տղամարդիկ, իսկ 8 տոկոս կանանց նկարագրությունների դեպքում հիմնականում շոշափվել է ուսուցչի դերը: Մասնագիտական դերերը մարդկանց մտազործունեության կադապարման/կադապարվածության արդյունքում կարող են ունենալ իմպլիցիտ սեռային շեղում, երբ օրինակ՝ խառատը կարող է հիմնականում փոխկապակցվել արական սեռի ներկայացուցչի, իսկ ուսուցիչը՝ իգականի հետ (Մանասյան, 2010):

Կրթական խտրական բովանդակությանը զուգահեռ նաև հետազոտական նյութերը մատնացույց են անում մանկավարժների շրջանում առկա կարծրատիպերի վերարտադրումը, նույն արարքի համար ըստ սեռի մանկավարժների տարբերակված մոտեցումների առկայությունը, որոնք ըստ էության մոդելավորում են սովորողների

³⁵ TIMSS (Trends in Mathematics and Science Study)՝ Մաթեմատիկայի և բնագիտության միտումների ուսումնասիրություն (տես՝ <http://timssandpirls.bc.edu/>)

³⁶ Օստորյան, Ռ. (2013) Գենդերային դերերը Հայաստանի Հանրապետության տարրական դպրոցի դասագրքերում, Երևան՝ ԲՀՀ; Օստորյան, Ռ. (2013) Գենդերային խնդիրները մանկավարժական (դասախոսների, ուսուցիչների և ապագա մանկավարժ ուսանողների) միջավայրում, Երևան՝ ԲՀՀ; Մանասյան, Ն. (2010) Գենդերային կարծրատիպերը հանրակրթական դպրոցի մայրենիի և մաթեմատիկայի դասագրքերում, Երևան՝ ԵՊԼՀ

սոցիալական վարքը (Մատուրյան, 2013): Բավականին տեսանելի է և հետազոտված, որ կրթական միջավայրն ու բովանդակությունը դրական փոխկապակցվածություն ունեն մարդու սոցիալական վարքի ձևավորման հետ և պետական համապատասխան քաղաքականության պայմաններում կարող են փոփոխվել: Կրթական ոլորտից սկսած մասնագիտական դերերում հորիզոնական, ինչպես նաև ուղղահայաց սեգրեգացիայի վերացումը կարող է նվազեցնել խտրական դրսևորումները աշխատանքի շուկայում:



2011-13 թվականների վիճակագրությունը հուշում է, որ Հայաստանում կանայք հորիզոնական խտրականությունից զատ նաև ենթարկվում է ուղղահայաց խտրականության: Վերջիններս հիմնականում զբաղեցնում են պաշտոններ ստորին օղակներում: Հետաքրքրական է,

որ միևնույն ժամանակ ըստ վիճակագրության կանայք կրթական մակարդակով չեն զիջում տղամարդկանց: Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության վիճակագրական շտեմարանը, օգտվելով Հայաստանում տնային տնտեսությունների հետազոտության արդյունքներից, արձանագրում է պետական հատվածում կանանց զբաղվածության թվային առավելություն: Երեք տարիների ընթացքում կանանց թիվը ըստ էության չի փոխվել: 2011 թվականին կանանց 45 տոկոս զբաղվածության 23 տոկոսը բաժին է ընկել պետական համակարգին, իսկ 2013 թվականին կանանց 44 տոկոս զբաղվածության դեպքում կազմել է 22 տոկոս: Տղամարդկանց զբաղվածության մեծ մասը բաժին է հասել մասնավոր հատվածին:

Ընդհանուր զբաղվածության ցուցանիշի հետ համեմատելիս կանայք պետական հատվածում կազմել են 59 տոկոսը: Մինչդեռ ԱՄԿ-ի հաշվարկները ՀՀ վիճակագրության հիման վրա առաջարկում են, որ պետական հատվածում բարձրագույն պաշտոնների 90.2 և դեկավար պաշտոնների 59.9 տոկոսը զբաղեցնում են տղամարդիկ: Չնայած նրան, որ կանայք գերակշռում են պետական հատվածում, ի տարբերություն վերին օղակներում չներկայացված լինելուն, զբաղեցնում են ստորին օղակների պաշտոնների 68.6 տոկոսը³⁷: Ավելին, պետական հատվածում կանանց ամսական աշխատավարձը

³⁷ Direct Request (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013)

կազմում է տղամարդկանց վաստակածի 67.9 տոկոսը, այն աշխատավարձի ճեղքվածքի առումով միջին հայաստանյան ցուցանիշին (35.9%) մոտ արդյունք է արձանագրել:

	2001	2011	Աշխատանքի ստանդարտ դասիչները (ԱՄՄԴ-88) ³⁸ սահմանում են տնտեսության տարբեր ճյուղերում կատարվող աշխատանքների համար պահանջված առաջադրանքների և պարտականությունների դասակարգումը ըստ հմտությունների մակարդակի: ԱՄԿ-ի ըստ դասիչների հավաքագրված վիճակագրության Հայաստանում կանայք հիմնականում աղմինիստրատիվ աշխատանքներ են իրականացնում: Աղյուսակում ներկայացված է կանանց գրադվածությունն ըստ աշխատանքի
ԸՆԴԱՄԵՆԸ	44	44.4	
Ընդամենը	44	44.4	
Օրենսդիր, բարձրաստիճան պաշտոնյա և ղեկավար	23.9	31.6	
Մասնագետներ	64.3	26.1	
Տեխնիկներ և օգնական մասնագետներ	66.9	61.6	
Աղմինիստրատիվ	72.8	68.1	
Ծառայության ոլորտի, վաճառքի աշխատողներ	34.9	48.5	
Գյուղ և ձկնաբուծական ոլորտի հմուտ աշխատողներ	49.4	50.4	
Արհեստավորներ և առևտրի ոլորտի աշխատողներ	25.9	16.1	
Գործարանի, հաստոցների վրա աշխատողներ	4.5	3.9	
Տարրական աշխատանքներ	41.8	36.9	
Զինուժ	3.2	8.8	
Այլ դասիչներում չներառված	38.3	26.1	

դասիչների:

Մտահոգիչ է, որ 2001 թվականից մինչ 2011 թվականը մասնագիտական աշխատանքային հմտություններ պահանջող գրադվածության մասնաբաժինը կանանց շրջանում կտրուկ նվազել է, իսկ դա կարող է «ապակյա առաստաղի» երևույթը կարծրացնել և ըստ էության անանցանելի դարձնել կանանց առաջխաղացումը բարձրաստիճան և ղեկավար պաշտոններում: Մա նաև անուղղակիորեն կարող է բացասական ազդեցություն ունենալ քաղաքական ու հասարակական գործընթացներում կանանց թվի ներգրավվածության մեծացման վրա, ինչը այս պահին թեև չնչին, բայց առաջընթաց է արձանագրել 2001 թվականի համեմատ:

Չնայած առկա տվյալները չեն վերաբերում 2011-2015 թվականներին, սակայն ռազմավարության տարեկան հաշվետվությունների ուսումնասիրությունից կարելի է ենթադրել, որ այդ պատկերը այս կարճ ժամանակահատվածում չէր կարող փոփոխվել այնքան, որ օրինակ մասնագիտական ու փորձագիտական հմտություններ պահանջող պաշտոններում ավելանար կանանց թիվը:

³⁸ ILO, ISO-88, International Standard Classification of Occupations

1.2 Աշխատանքի շուկային վերաբերող ռազմավարական նպատակների վերլուծություն

Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ծրագրի և մասնավորապես սոցիալ-տնտեսական հատվածի հիմնական նպատակներն ու խնդիրները չեն զուգորդվում դրանց կատարողականի գնահատման համար անհրաժեշտ արդյունքային ցուցիչներով: Ավելին, նպատակներն ու այդ նպատակների ապահովման համար որդեգրված խնդիրներն իհարկե նշմարում են քաղաքականության համար անհրաժեշտ գործունեության շրջանակը, սակայն ցուցիչների բացակայության պայմաններում պարզ չեն դարձնում այն ոլորտային և միջոլորտային քաղաքական մեխանիզմների համախումբը, որը կապահովի նպատակների կատարումը: Նոր մշակվող ռազմավարության դեպքում կարելի է վերանայել ներկա ձևաչափը և ձևավորել արդյունքային ցուցիչների համակարգ, որը թույլ կտա մշտադիտարկել ռազմավարության կատարողականը տարեկան հաշվետվությունների առավել կանոնակարգված ձևաչափի միջոցով, ինչպես նաև վերջում գնահատել իրականացված միջոցառումների ու արձանագրված արդյունքների արդյունավետությունն ու դրանց կայունության աստիճանը:

Այնուամենայնիվ, այս ռազմավարության շրջանակներում ՀՀ տարբեր գերատեսչությունների տրամադրած տվյալների հիման վրա մշակված տարեկան հաշվետվությունները կարող են ապահովել նախնական գնահատումն ու նախանշել զարգացման որոշակի ուղղություններ: Ավելին, ռազմավարության շրջանակներում «Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-14 թվականների միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կատարված աշխատանքների մասին» տեղեկանքից կարելի է որոշակի հետևություններ անել: Մասնավորապես, հատկանշական է, որ միջոցառումներից մեկը ծրագրավորել էր գենդերային իրավիճակի պարբերական գնահատման վերաբերյալ ներկայացնել առաջարկություններ: Կառավարությունը հաշվետվության համաձայն մշակել է «Գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ» մեթոդական ձեռնարկը: Այն ստեղծել է գենդերային իրավիճակի վերլուծության գործիքներ, որոնք կարող են որդեգրվել առաջիկա ռազմավարության մշակման ընթացքում ձևավորվող մշտադիտարկման գործիքների համակարգում: Սա նաև թույլ կտա հետագայում ամփոփիչ գնահատման ժամանակ չափել իրականացված միջոցառումների արդյունավետությունը, ազդեցության խորությունն ու կայունությունը:

Ձեռնարկի 6-րդ գլուխը տրամադրում է այն ցուցիչները, որոնք պիտի հավաքագրվեն տարբեր գերատեսչությունների և ՀՀ ԱՎԾ-ի միջոցով: Աշխատանքի

շուկայի վերլուծության տեսանկյունից ներառված ցուցիչների շարքում նպատակահարմար է ավելացնել կանանց և տղամարդկանց միջին աշխատավարձն ըստ տնտեսական գործունեության ոլորտների, ինչպես նաև ըստ աշխատանքի միջազգային ստանդարտ դասիչների: Սրան զուգահեռ նաև հարկավոր է ըստ այդ դասիչների տարբեր պաշտոններում զբաղված տղամարդկանց և կանանց թվաքանակը առանձնացնել: Սրանք թույլ կտան հետագայում դիտարկել աշխատանքի շուկայում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ խտրականության առկայության մշտադիտարկումներ իրականացնել: Ի հավելումն, կրթական հատվածում հարկավոր է ըստ մասնագիտությունների ցուցիչների շարքում ներառել մասնագիտական ծրագրերում ներգրավված աղջիկների ու տղաների թվաքանակը, ինչպես նաև հանրակրթական համակարգում գնահատման և թեստավորման կենտրոնի միջոցով տարանջատել և հավաքագրել առաջադիմությունն ըստ սեռի և գնահատվող առարկաների: Մասնավորապես, բնագիտական առարկաների առաջադիմության ազգային պատկերի արձանագրումն ըստ սեռի թույլ կտա մշտադիտարկել մարդկային կապիտալի առանձնահատկությունները և դրանց հիման վրա առաջացող հետագա խտրական դրսևորումները: Վերջապես, հարկ է նշել այն փաստը, որ ձեռնարկը հաստատվել է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի հրամանով՝ հիմք ընդունելով ՀՀ կառավարության արձանագրային որոշումը: Մինչդեռ, անկախ վերլուծության ընթացքում տվյալների հավաքագրման փուլում պարզ դարձավ, որ ըստ սեռի տարանջատման ՀՀ ԱՎԾ վիճակագրությունը բավարար չէ և հարկավոր է դրանց ընդլայնման համար գործադրել համապետական կառավարչական մեխանիզմներ: Հետևաբար, ձեռնարկի և դրանց զուգորդող դասընթացների ավարտից հետո, դրանք հաստատել ՀՀ կառավարության որոշմամբ և որպես պատասխանատու մարմին դիտարկել ՀՀ ԱՎԾ-ն, որը ըստ ընդունված սկզբունքների նաև այդ տվյալները տարեկան կտրվածքով կհրապարակի ու հնարավորություն կտա, թե մշակվող ռազմավարության մշտադիտարկման ու գնահատման համակարգի գործադրման, թե անկախ հետազոտությունների իրականացման համար:

Տարեկան հաշվետվություններից պարզ է դառնում, որ հաշվետու ժամանակահատվածում գենդերային մտածելակերպի ձևավորման, գիտելիքների հաղորդման և գենդերային զգայունության բարձրացման նպատակով ընհանուր առմամբ վերապատրաստվել է 297 գլխավոր, առաջատար, կրտսեր պաշտոնների քաղաքացիական ծառայող: Հաշվետվությունը չի առանձնացնում ընդհանուր առմամբ քաղաքացիական ծառայողների ընդհանուր թիվը: Քաղաքացիական ծառայության 2011 թվականի հուլիսի 27-ի քննարկման արձանագրությունը նշում է 7371-ը որպես քաղաքացիական ծառայողների ընդհանուր թիվ, որի հետ համեմատության մեջ

իրականացված վերապատրաստումները դեռևս ծածկել են այդ համակարգում ներգրավվածների 4 տոկոսը և դրանց արդյունավետության և կայունության մասին խոսելը վաղաժամ է: Ավելին, պետական համակարգում ներգրավվածների թիվը շատ ավելի մեծ է և ըստ ԱՄԿ 2013 թվականի տվյալների կազմում է 253100 անձ: Հաշվետու ժամանակահատվածում զբաղվածության ու վարձատրության գնահատման արդյունքում պարզվել է խտրականության առկայությունը ամբողջ պետական հատվածում: Հետևաբար, առաջիկա տարիների միջոցառումները պետք է ներառեն նաև այդ անձանց և հետևաբար նաև վերանայեն ազդեցության գործիքները:

Հաշվետու շրջանում նաև բացահայտվել է բուհական մասնագիտական ծրագրերում աղջիկների գերկենտրոնացում սահմանափակ թվով կրթական ծրագրերում, որը բացասաբար է ազդում վերջիններիս զբաղվունակության³⁹ վրա: Ավելին, 2007 և 2011 թվականների միջազգային ստուգատեսի արդյունքները մատնացույց են անում, որ աղջիկները բնագիտական և մաթեմատիկական գիտելիքներից գերազանցում են տղաներին և մարդկային կապիտալով (գիտելիքներով, հմտություններով ու կարողություններով) պայմանավորված չի կարող լինել խտրական մասնագիտական կողմնորոշումը: Գենդերային քաղաքականության ռազմավարական ծրագրի տարեկան հաշվետվություններից պարզ է դառնում, որ 2011 թվականին մշակված «Դաստիարակչական աշխատանքը դպրոցում. Մասնագիտական կողմնորոշման խնդիրներ» օժանդակ ձեռնարկը հաջորդ տարիներին ներդրվել է դպրոցներում՝ դասղեկական դասաժամերին երեխաների հետ քննարկելու մասնագիտական կողմնորոշման խնդիրները: Այն էական առաջընթաց է, սակայն այս պահին հնարավոր չէ գնահատել այս ձեռնարկի ազդեցությունը ըստ սեռի

³⁹ Զբաղվունակություն (employability) զբաղվածության տևողությունը երկարաձգելու և հաճախականությունը բարձրացնելու կարողություն: Այն օգտագործվում է բարձրագույն կրթության քաղաքականության մեջ և ներկայիս հարափոփոխ շուկայի պայմաններում գնահատում է կրթական համակարգից դուրս եկած անհատի վերոնշյալ հատկությունները: Դրանց վրա մեծապես ազդում են կրթական վերջնարդյունքները, մասնավորապես մեթոդաբանական հմտությունները և կարողությունները, որոնք գիտատեխնոլոգիական ոլորտներում որպես կանոն առավել ներկառուցված են ուսումնական ծրագրում, անգամ եթե դրանք ունեն գիտելիքին ներհատուկ մատուցման հատկանիշներ: Հետևաբար, աղջիկների գիտատեխնոլոգիական ոլորտներում ներգրավված լինելը կարող է ազդել նրանց զբաղվունակության վրա: Ավելին, օրինակ 2006 թվականին Սոցիալական երկխոսության կենտրոնի կողմից իրականացված հետազոտությունը կրթական համակարգից դուրս մնացած ուսուցիչների հետ պարզել էր, որ վերջիններս ունեն դժվարություններ այլ աշխատանի տեղավորվելիս: դրանց որպես կանոն թե հոգեբանական էին, քանի որ պատրաստ չէին ադապտացվելուն, թե ընկալման հետևանք էին, գործատուներից շատերը նրանց չէին ցանկանում այլ աշխատանքի վերցնել: (Gohar Tadevosyan, RA labor Market Research carried out by MES PIU and Employment State Service Agency within the framework of Education Quality and relevance project School Staff Optimization and Social Support Subproject, Social Dialogue Center NGO, June, 2006)

մասնագիտական կողմնորոշումների տեսանկյունից: Ավելին, ձեռնարկում ընդհանուր առմամբ անհատի կողմնորոշման և դրա երկրի տնտեսության համար կարևորության դրույթները արծարծված են առանց սեռով պայմանավորված կարծրատիպերի քննարկման: Մինչդեռ, հասարակությունում արմատացած կարծրատիպերը նաև արտացոլված են կրթական բովանդակության մեջ ու մանկավարժական մեթոդներում: Հետևաբար, եթե դասուցելը պիտի աշխատի ուղեցույցով և օգնի երեխաներին ազատ ընտրություն իրականացնել, ապա պիտի տեղեկացված լինի այդ բոլոր խնդիրներին և ունենա դրանց հաղթահարման համար անհրաժեշտ մանկավարժական գործիքակազմ: Հարկ է առաջիկա ռազմավարական ծրագրում դիտարկել այս դասընթացի գնահատման և վերանայման գործիքներ, ինչպես նաև սահմանել որոշակի ցուցիչներ որոնք կկարողանան գնահատել այս դասընթացների ազդեցության աստիճանը: Եթե այս ձեռնարկը համադրված համապատասխան վերապատրաստումներով երեք տարում հանգեցնի մասնագիտական կրթական համակարգում ըստ սեռի մասնագիտությունների ընտրության պատկերի փոփոխությանը, միայն այդ դեպքում կարելի է խոսել միջոցառումների օգտակարության և դրանց արդյունավետության գնահատման մասին:

Այս միջոցառմանը զուգահեռ, 2012-2014 թվականներին իրականացվել է ուսումնամեթոդական գրականության փորձաքննություն, իսկ 2014 թվականին արդեն Հասարակագիտություն առարկան արծարծել է կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության խնդիրները: Սա ապագայի պարբերական ու կայուն մշտադիտարկումների համար կարող է դրական հիմք հանդիսանալ, եթե արված փորձաքննության արդյունքում առաջարկությունները գործադրվեն և օրինակ վերանայվի ամբողջ կրթական բովանդակությունը և գենդերային փորձաքննությունը դառնա պարտադիր նախապայման այդ ոլորտում որևէ քաղաքականության հաստատման համար: Կրթական համակարգում գենդերային փորձաքննության հիման վրա ոլորտային քաղաքական միջամտությունները փոխկապակցված են աշխատանքի շուկայում մեծահասակների ընտրության և ձևավորված իրավիճակի հետ, ինչպես նաև դրանք ներգործուն ազդեցություն ունեն կարծրատիպերի փոփոխության վրա՝ հանգեցնելով հասարակական նոր հարաբերությունների հաստատմանը:

2.1 Կանանց շրջանում գործարարության պատկերի վերլուծություն

«Տնտեսագետը» տնտեսական պարբերականի հետազոտական հատվածի (The Economist Intelligence Unit) մշակած 2012 Կանանց տնտեսական հնարավորությունների համաթվի համաձայն 2010 թվականի համեմատ Հայաստանը առաջընթաց է արձանագրել և զբաղեցնում է 38-րդ տեղը: Հիմնական բարելավումները վերաբերում են բարձրագույն և

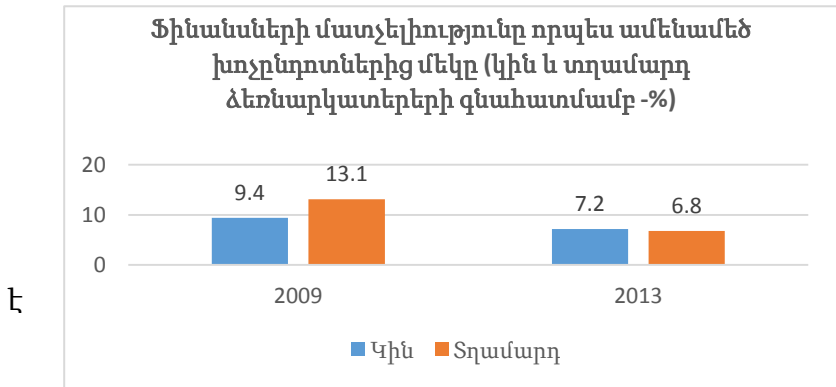
ցկյանս կրթության հատվածում կանանց ցուցանիշների առաջխաղացմանը, մասնավորապես ՓՄՁ-ում կանանց տարբեր կառույցների կողմից տրամադրվող վերապարտաստման ու աջակցության ծրագրերի առկայությանը, ինչպես նաև օրենսդրության ոչ խտրական մոտեցումների առկայությանը կենսաթոշակային տարիքի համար:

Երկիր	Կանանց տնտեսական հնարավորությունների ինդեքս 2012		Աշխատանքային օրենսդրություն		Աշխատանքային պրակտիկա		Ֆինանսների հասանելիություն		Կրթություն և վերապարտաստում		Կանանց իրավական և սոցիալական կարգավիճակ		Բիզնես միջավայր	
	Դասիչ	Միավոր	Դասիչ	Միավոր	Դասիչ	Միավոր	Դասիչ	Միավոր	Դասիչ	Միավոր	Դասիչ	Միավոր	Դասիչ	Միավոր
Գերմանիա	5	86.3	10	82.2	7	80.8	1	91.3	11	85.8	10	91.1	9	86.5
Հոլանդիա	6	85	8	88.9	4	86.1	15	68.8	7	87.8	9	91.7	7	86.9
Իսլանդիա	7	83	9	83.9	11	72.7	20	66.7	1	94.8	3	95.5	12	84.6
Լիտվա	12	77	15	80.8	13	66.9	9	77.4	9	86.7	22	80.2	25	70.2
Լյուքսեմբուրգ	16	75.4	11	81.7	8	74.3	30	47.9	32	73.3	11	90	10	85
Հունգարիա	17	74.9	14	81.1	24	48.2	8	77.4	22	80.5	17	83.6	16	78.4
Իրլանդիա	18	74.6	11	81.7	23	50.1	22	64.6	15	85	27	78.3	5	87.8
Հայաստան	38	53.3	11	81.7	35	31	39	22.6	38	65.6	39	62.4	34	56.6

Աղբյուր՝ «Տնտեսագետը» տնտեսական պարբերականի հետազոտական հատվածի (The Economist Intelligence Unit) մշակած 2012 Կանանց տնտեսական հնարավորությունների համաթիվ

Պարբերականի գնահատման չափանիշների հիման վրա Հայաստանը աշխատանքային օրենսդրությամբ համեմատելի է կանանց տնտեսական հնարավորությունների բարձր համաթիվ ապահոված երկրների հետ, որը մատնացույց է անում խտրականությունից զերծ իրավահարաբերությունների կարգավորման անհրաժեշտ պայմանի՝ իրավական նորմավորման առկայությունը: Սակայն, հետաքրքրական է, որ 38-րդ տեղը զբաղեցնելու փաստը մեծապես պայմանավորված է անբավարար աշխատանքային պրակտիկայի՝ այդ նույն օրենքների գործադրման համար ոչ բավարար մեխանիզմների առկայության և ֆինանսների հասանելիության հետ:

Ֆինանսների հասանելիության համաթվի հաշվարկման ժամանակ դիտարկվել են մի շարք ցուցիչներ: Հայաստանի դեպքում պարբերականը 6 հնարավորից 1.9 միավոր է տվել վարկերի հասանելիության մասին տրվող տեղեկատվության առկայության հիման վրա: Այդ վիճակագրությունը հասանելի է Համաշխարհային բանկի Doing Business տարեկան զեկույցների տեղեկատվական բազաների միջոցով:



Գնահատվել է նաև մասնավոր հատվածի վարկավորման չափը ՀՆԱ-ի համեմատ, որը Հայաստանի դեպքում 15-29 տոկոսի միջակայքում էղել: Ֆինանսների հասանելիության համաթվում նաև

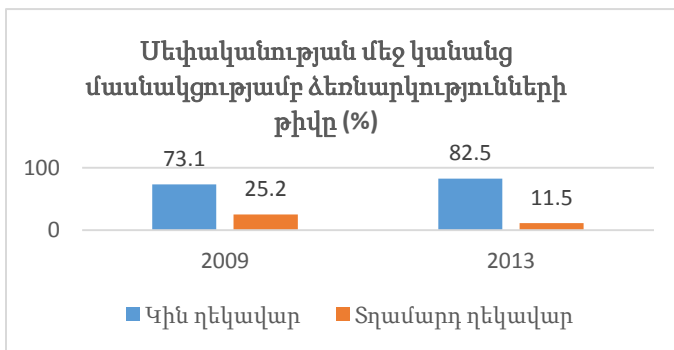
դիտարկվել է կանանց համար ֆինանսական տարբեր ծրագրերի հասանելիության աստիճանը: Դրա համար դիտարկվել են երեք տիպի ծրագրեր և գնահատվել է դրանց առկայությունը: Առաջինը, այն գործողությունները, որոնք կանանց համար բանկային տարբեր հաշիվների բացմանն են նպաստել: Երկրորդը, տարբեր նախաձեռնություններ, որոնք կին գործարարներին թույլ են տվել առավել մատչելի պայմաններում ստանալ վարկեր և փոխառություններ: Երրորդը, կանանց շրջանում ֆինանսական գրագիտության բարձրացման և ռիսկերի կառավարման դասընթացների և/կամ տեղեկատվության տրամադրումն ու առկայությունն է գնահատել: Այս համաթիվը միտված է եղել ֆորմալ հատվածում զբաղված կանանց և գործարար կանանց շրջանում գնահատել այս երեք ծրագրերին հասու լինելու աստիճանը:

Հայաստանը 2012 թվականի գնահատմամբ հնարավոր 5 միավորից արձանագրել է 1 միավորին համարժեք արդյունք, որը ըստ ցուցիչների և դրանց վերլուծության արդյունքների պարզ է դարձնում, որ երկրում վերոնշյալ երեք ծրագրերից ոչ մեկը դեռևս չի գործարկվել համակարգված տարբերակով: Դրան զուգահեռ, Ձեռնարկությունների հետազոտության համընդհանուր մեթոդաբանության⁴⁰ հիման վրա տրված ֆինանսների մատչելիության գնահատականները մատնանշում են, որ 2009 թվականի համեմատ 2013 թվականին ավելի քիչ թվով ձեռնարկությունների կին և տղամարդ ղեկավարներ են համարում ֆինանսների մատչելիությունը որպես

⁴⁰ Այս մեթոդաբանության շրջանակներում դիտարկվում են միայն արտադրական ձեռնարկությունները

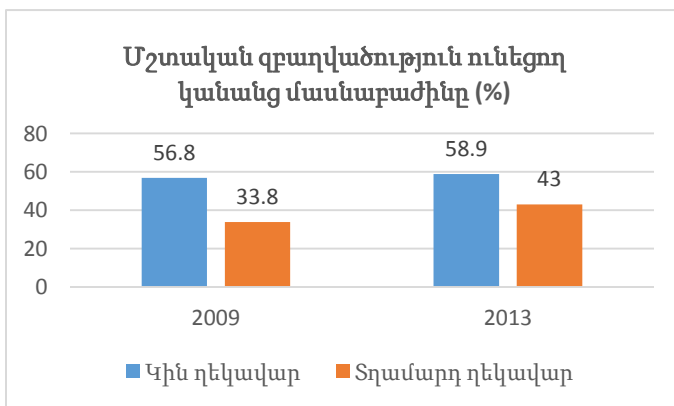
ամենամեծ խոչնդոտ: Չնայած այն բանին, որ Տնտեսագետ պարբերականի երեք ծրագրերով իրականացվող միջոցառումների բացակայությունը ցածր համադրված գնահատական ունի, այս հետազոտությամբ գործող արտադրական փոքր, միջին և մեծ ձեռնարկությունների ղեկավարների գնահատմամբ որոշակի առաջընթաց արձանագրվել է: Սակայն գործարարության խթանման համար առավել կարևոր են պարբերականի կողմից առաջարկվող ծրագրերն ու դրանց համակարգված գործադրումը:

Կանանց գործարարության խթանումը ոչ միայն նոր աշխատատեղերի ստեղծման,



տնտեսության զարգացման, մրցակցային միջավայրի ձևավորման, այլ նաև կանանց շրջանում զբաղվածության ընդլայնման և սեփականության մեծացման հնարավորություն է, որը շարունակական համադրված

քաղաքականության իրականացման միջոցով տարիների ընթացքում կարող է նպաստել խտրականության դրսևորումների նվազեցմանը: Գենդերային



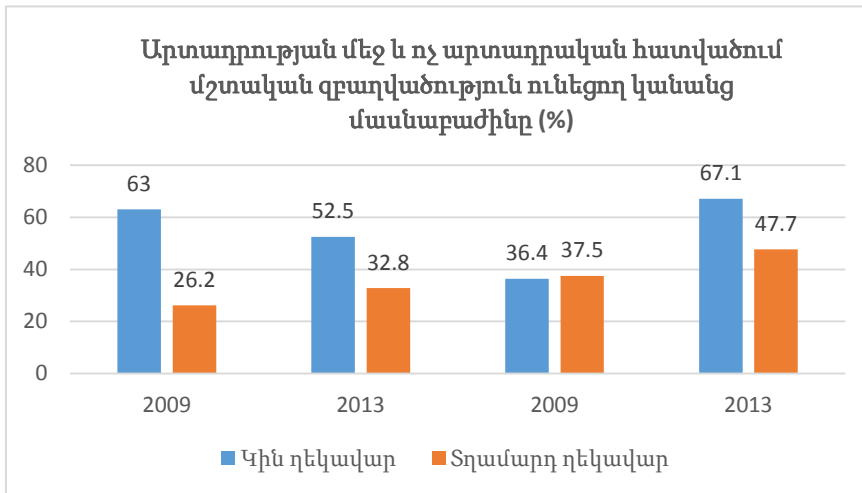
քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագիրը երկու նպատակների⁴¹ ամրագրմամբ ստեղծել է այն հիմքերը, որոնք թույլ կտան ծրագրավորել համակարգված միջոցառումների համալիր:

⁴¹(1) Երկրի տնտեսության զարգացում, նոր աշխատատեղերի ստեղծում, բնակչության կենսամակարդակի բարձրացում, հասարակության միջին խավի ձևավորում, կանանց գործարարության խթանում, կին սկսնակ գործարարների ձեռներեցության աջակցություն ՓՄՁ-ի պետական աջակցության տարեկան ծրագրերի իրականացումը ապահովելու միջոցով

(2) Կանանց տնտեսական հնարավորությունների ընդլայնում, աղքատության հաղթահարում և շուկայական հարաբերություններում մրցակցային միջավայրի ձևավորում կանանց ձեռնարկատիրական գործունեությանը աջակցելու և կանանց տնտեսական նախաձեռնություններին ուղղված վարկային ծրագրերը՝ հատկապես գյուղական վայրերում խթանելու միջոցով

Հաշվետու ժամանակահատվածում ձեռնարկությունների հետա-գոտության արդյունքները փաստում են, որ կանանց զբաղվածությունը ձեռնարկոթյուններում, որտեղ ղեկավարը կին է բավականին մեծ թիվ է կազմում:

Դա կարող է պայմանավորված լինել ձեռնարկության գործունեության ոլորտով, դրա մեծությամբ, բայց նաև կարող է մատնանշել կին ղեկավար ունենալու առանձնահատկությունը աշխատանքի ընդունելիս: Վերջին ենթադրությունը



ստուգելու համար հարկավոր է իրականացնել լրացուցիչ հետազոտություն, որը թույլ կտա անել հիմնավոր եզրահանգումներ: Այսպես օրինակ, կին ղեկավար ունեցող արտադրական

ձեռնարկություններում մշտապես զբաղվածների թվում 2009 թվականին կանայք կազմել են 56.8 տոկոս, մինչդեռ միևնույն ժամանակահատվածում տղամարդ ղեկավար ունեցող ձեռնարկություններում այդ թիվը կազմել է 33.8 տոկոս: Կանանց թիվը 2009 թվականից մինչև 2013 թվականը արձանագրել է աճ, թե տղամարդ ղեկավար ունեցող, թե կին ղեկավար ունեցող ձեռնարկություններում, սակայն առաջինում այդ թիվն ավելի մեծ է եղել՝ կազմելով 58.9 տոկոս:

Հետաքրքրական է, որ կին ղեկավար ունեցող ձեռնարկություններում 2009-ից 2013 թվականների ընթացքում արտադրական հատվածում ներգրավված կանանց մասնաբաժինը նվազել է, փոխարենը միևնույն ժամանակահատվածում՝ արձանագրելով աճ ոչ արտադրական հատվածում: Հարկավոր են լրացուցիչ հետազոտություններ հասկանալու համար այն, թե ինչով է պայմանավորված արտադրական մասում (որտեղ որպես կանոն աշխատավարձի չափն ավելի մեծ է) կանանց թվի նվազումը:

2.2 Կանանց գործարարության վերաբերող ռազմավարական նպատակների վերլուծություն

Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ծրագրի և մասնավորապես կանանց գործարարությանը վերաբերող հիմնական նպատակներն ու խնդիրները չեն զուգորդվում դրանց կատարողականի գնահատման համար անհրաժեշտ արդյունքային ցուցիչներով: Ավելին, նպատակներն ու այդ նպատակների ապահովման համար որդեգրված խնդիրները իհարկե նշմարում են քաղաքականության համար անհրաժեշտ գործունեության շրջանակը, սակայն ցուցիչների բացակայության պայմաններում պարզ չեն դարձնում այն ոլորտային և միջոլորտային քաղաքական մեխանիզմների համախումբը, որը կապահովի նպատակների կատարումը: Նոր մշակվող ռազմավարության դեպքում կարելի է վերանայել ներկա ձևաչափը և ձևավորել արդյունքային ցուցիչների համակարգ, որը թույլ կտա մշտադիտարկել ռազմավարության կատարումը տարեկան հաշվետվությունների առավել կանոնակարգված ձևաչափի միջոցով և վերջում նաև գնահատել իրականացված միջոցառումների ու արձանագրված արդյունքների արդյունավետությունն ու դրանց կայունության աստիճանը:

Այնուամենայնիվ, այս ռազմավարության շրջանակներում ՀՀ տարբեր գերատեսչությունների տրամադրված տվյալների հիման վրա մշակված 2011-2014 թվականների տարեկան հաշվետվությունները կարող են ապահովել նախնական գնահատումն ու նախանշել զարգացման որոշակի ուղղություններ: Բացի այդ, հաշվետվությունների համեմատական վերլուծությունից պարզ է դառնում, որ դրանց ներկայացման ժամանակ արդյունքների համեմատությունը հեշտացնող համակարգված ձևաչափ չի գործում: Տարեկան հաշվետվությունները մեծապես նկարագրական լինելուց զատ, նաև չունեն նպատակներին փոխկապակցված միջոցառումների համախումբ, որին կից էլ կտրամադրվեր հաշվետվությունը:

2011 թվականի հաշվետվությունից պարզ է դառնում, որ 837 համայնքներում միջազգային կազմակերպությունների աջակցությամբ 3026 միավոր վարկ 25217-ից (կամ 12 տոկոս) արտոնյալ պայմաններով հասանելի է եղել կանանց: 2013 թվականի հաշվետվության համաձայն այդ տոկոսը 12-ից հասել է 16-18-ի: Հաշվետվության գնահատականով դեռևս հնարավոր չէ չափել ազդեցության արդյունավետությունն ու կայունությունը, սակայն կարելի է նոր մշակվող ռազմավարության մեջ այս վարկառու կանանց շրջանում ձեռնարկատիրական գործունեությունը համեմատել որևէ աջակցություն չստացած գյուղական համայնքում ձեռնարկատիրական

գործունեություն ծավալած կանանց հետ՝ հետագայում այս և այլ նմանատիպ ծրագրերի արդյունավետությունը գնահատելու նպատակով:

2012-2014 թվականի տարեկան հաշվետվություններում նշված է Համաշխարհային բանկի աջակցությամբ «Համայնքների գյուղատնտեսական ռեսուրսների կառավարման և մրցունակության» վարկային ծրագրի շրջանակներում ստեղծված արտոգտագործողների սպառողական կոոպերատիվների անդամների 23 տոկոսը 2012 թվականին և 20 տոկոսը 2014 թվականին կանայք են եղել, որոնք մասնակցել են ուսուցողական դասընթացների, ինչպես նաև կանանցից բաղկացած ֆերմերային խմբերով իրականացրել են 3 դրամաշնորհային ծրագրեր: Հետագայում, նպատակահարմար կլինի գնահատել այս ծրագրերում ներգրավված կանանց բարեկեցության, տնտեսական ապահովության մակարդակը գյուղական վայրերում բնակվող մյուս կանանց համեմատ և դրա հիման վրա գնահատել արդյունավետությունն ու կայունությունը:

Գյուղական բնակավայրերում կանանց աշխատանքային և կենցաղային պայմանների բարելավում և եկամուտների ավելացում ամրագրած ռազմավարության տարեկան հաշվետվությունների հենքի վրա հետևություններ անելն հնարավոր չէ: Բայց և այնպես, փորձագիտական գնահատականի հիման վրա այդ ուղղությամբ այս ռազմավարության շրջանակներում կառավարության ջանքերը առավելագույնը 5-ից 4 գնահատական են ստացել: Դրան զուգահեռ մատնանշվել է Համաշխարհային բանկի ներդրումային միջավայրի բարելավման ծրագիրը, որի շրջանակներում 2013թ.-ին կատարված հարցման արդյունքները հետևյալ խնդիրներն են առանձնացնում կանանց շրջանում: Առաջինը, պարզ է դարձել, որ կանանց զբաղվածությունը/գործարարությունը չի խրախուսվում՝ հատկապես գյուղական վայրերում: Երկրորդը, գործարարությամբ կանայք զբաղվում են՝ ստիպված լինելով, որպես գումար վաստակելու միակ միջոց, քանի որ, հատկապես գյուղական վայրերում, կանանց համար աշխատատեղերը սահմանափակ են: Երրորդը, որպես կանոն կանայք հիմնում են փոքր բիզնեսներ մի քանի ոլորտում, այդ թվում առևտուր, ծառայություններ, ձեռքի աշխատանքների վաճառք: Այսպիսի սահմանափակ գործունեության պատճառներից մեկը ֆինանսների ոչ մատչելի լինելն է և համապատասխան գիտելիքների պակասը, ինչպես նաև վախը: Չորրորդը, վստահության բացակայությունն է, որը թույլ չի տալիս կանանց գործարարությամբ զբաղվել: Վերջապես, կանանց շրջանում նաև կա որոշակի զգուշավորություն և խուսափելու ցանկություն տեսչական և այլ պետական մարմինների հետ շփման առումով:

Փոքր և միջին ձեռներեցության խթանման նպատակով 2011-2014 թվականներին ՓՄՁ զարգացման ազգային կենտրոնի (ՓՄՁ ՋԱԿ) միջոցով տրամադրվել է տեղեկատվական և խորհրդատվական աջակցություն, որից 2011 թվականին օգտվել է 2004 կին գործարար, 2012-ին՝ 4070, 2013-ին՝ 8293 կին գործարար: 2014 թվականին համեմատական տվյալներ չեն բերված, իսկ նախորդ տարիների համար էլ պարզ չէ, թե յուրաքանչյուր հաջորդ տարվա համար նշված թիվն իր մեջ ներառում է նախորդ տարվա ընթացքում աջակցություն ստացած կին գործարարների թիվը, թե ոչ: Ավելին, ծրագրերից օգտվածների թիվը հնարավոր չէ համեմատել կին գործարարների ընդհանուր թվի հետ և հասկանալ այս ծրագրերի ծածկույթը նաև մարզային կտրվածքով: Երկրում կին գործարարների վերաբերյալ պաշտոնական վիճակագրությունը բացակայում է, սակայն ՓՄՁ ՋԱԿ կանանց ձեռներեցության աջակցության ծրագրի շրջանակներում կին ձեռներեցների կարիքների գնահատման 2014 թվականի ուսումնասիրությունը մոտավորապես գնահատել է կանանց մասնակցությամբ⁴² ՓՄՁ-ների թիվը, որը կազմել է 8871 (կամ ՓՄՁ-ների 11-12 տոկոսը) միավոր: Ուսումնասիրության արդյունքները մատնանշել են կանանց մասնակցությամբ ՓՄՁ-ների հիմնական կարիքները բիզնեսի զարգացման տեսանկյունից: Դրանք հիմնականում վերաբերել են հաշվապահական հաշվառման, ֆինանսական և հարկային խորհրդատվության, մարքեթինգային ծառայությունների և տեղեկատվական աջակցության տրամադրմանը:

2011-2014 թվականների ռազմավարական ծրագրի տարեկան հաշվետվություններից կարելի է դատել, որ մեկնարկած միջոցառումները զարգանում են առկա կարիքերի բավարարման ուղղությամբ, սակայն հարկավոր է դրանց առավել համակարգված և չափազանց գործադրում: Այն թույլ կտա հետագայում գնահատել իրականացված աշխատանքների արդյունավետությունն ու ըստ այդմ մշակել համապատասխան ոլորտային քաղաքական միջամտություններ: Կին ձեռներեցների կարիքների գնահատման 2014 թվականի ուսումնասիրությունից⁴³ սակայն կարելի է որոշակի հետևություններ անել հաշվետու շրջանի վերաբերյալ: 2014 թվականին հարցված կին գործարարների 26.3 տոկոսը համարել է, որ անցյալ տարվա ընթացքում իրենց բիզնեսը աճ է արձանագրել, 25.1 տոկոսը՝ խոսել է նվազման մասին, իսկ 37.7 տոկոսը

⁴² Պաշտոնական սահմանման բացակայության պայմաններում կանանց մասնակցությամբ ՓՄՁ է համարվել այն գրանցված ձեռնարկատիրությունը, որտեղ սեփականատերերի մեծ մասը կանայք են, կամ ղեկավարը կին է կամ էլ աշխատակիցների 50 տոկոսից ավելին կանայք են:

⁴³ Alanakyan, N. (2014) Report: Assessment of needs for business services among women entrepreneurs of Armenia, Yerevan: Asian Development Bank, PEM Consult, SMENDC

փոփոխություն չի արձանագրել: Գրանցված կին գործարարների 62.8 տոկոսը հաշվետու շրջանում զարգացում չի արձանագրել:

Կարիքների գնահատման ուսումնասիրությունը արձանագրել է, որ կին գործարարների շարքում համար մեկ խնդիրը բարձր տոկոսադրույքերն են և ոչ մատչելի վարկերը անկախ ձեռնարկության տնտեսական ոլորտից, չափից կամ էլ գործունեության վայրից: Սա համընկնում է «Տնտեսագետը» պարբերականի 2012 թվականի համաթվի ֆինանսական մատչելիության հատվածի գնահատականների հետ: Հետևաբար, բոլոր այլ միջոցառումների շարքում նոր մշակվող ռազմավարության շրջանակներում հարկավոր է առանձին միջոցառումների շարքով ապահովել այս խնդրի աստիճանական հաղթահարման գործընթացը և դրան կից ամրագրել որոշակի հստակ արդյունքային ցուցիչներ, որոնք հետագայում հնարավոր կդարձնեն, թե մշտադիտրակումը, թե վերջնական գնահատումը:

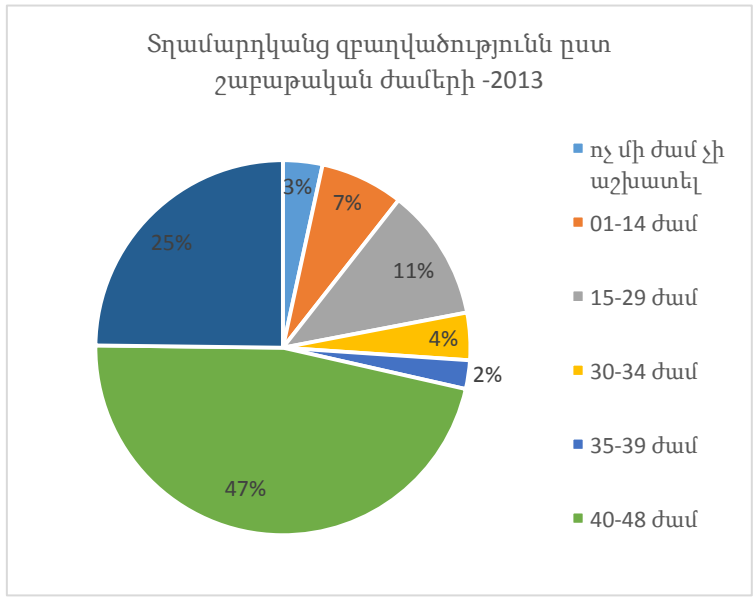
3.1.Ոլորտի գենդերային ուղղորդման ռազմավարական նպատակների գնահատում

Ռազմավարական ծրագրի նպատակներից մեկը գենդերային բաղադրիչը երկրի քաղաքական և տնտեսական զարգացման ռազմավարական ծրագրերում ինտեգրելու և սոցիալ-տնտեսական ուղղվածության ծրագրերի և նախագծերի գենդերային փորձաքննության անցկացման մեխանիզմ ներդնելու միջոցով ստանձնել է սոցիալ-տնտեսական անհավասարության նվազեցումը, կանանց և տղամարդկանց սոցիալական կարգավիճակի անհավասարակշռության վերացումը: Հաշվետու ժամանակահատվածում իրավիճակային վերլուծության արդյունքում պարզ դարձավ, որ աշխատանքի շուկայում կանանց և տղամարդկանց զբաղվածության, աշխատավարձի չափի միջև կա զգալի տարբերություն: Ավելին, կանայք մասնագիտական ծրագրերում ընդգրկվելիս ըստ պետական վիճակագրության 28 առանձնացված մասնագիտական խմբերից մեծապես կենտրոնացած են 7՝ սահմանափակ թվով մասնագիտություններում, ինչը կարող է լրջորեն սահմանափակել վերջիններիս զբաղվունակությունը և առաջխաղացման հեռանկարները, քանի որ այդ ոլորտներից ոչ մեկը տնտեսության քարշակի դերը չունի: Բացի այդ, հաշվետու շրջանում գործարար կանանց վերաբերյալ առկա որոշ տվյալների հիման վրա կարելի է նշել, որ գործարարությամբ զբաղվելու և ձեռնարկության սեփականության մեջ ներգրավված լինելու կամ այն ղեկավարելու դեպքում կանանց համար զբաղվածության նպաստավոր պայմաններ են ստեղծվում, որոնք լրացուցիչ հետազոտության կարիք ունեն: Այնուամենայնիվ, այդ նույն շրջանում իրականացված հետազոտությունների և Տնտեսագետը պարբերականի համաթվի գնահատմամբ գործարար կանանց համար լուրջ խոչնդոտ է

հանդիսանում ֆինանսների ոչ մատչելիությունը: Սա ենթադրում է, որ ռազմավարական ծրագրի մեջ ամրագրված վերջնականպատակը այս հաշվետու շրջանում չի հաղթահարվել: Սակայն, տարեկան հաշվետվություններից պարզ է դառնում, որ գենդերային փորձաքննության համար ստեղծվել են անհրաժեշտ հիմքեր: Այսպես, 2012 թվականին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի հրամանով հաստատված «Գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ» մեթոդական ձեռնարկը ներդրվելու դեպքում թույլ կտա աստիճանաբար ձևավորվել այն վիճակագրական բազան, որի միջոցով հնարավոր կլինի իրականացնել փորձաքննություն:

Ռազմավարության մեջ ամրագրված մեկ այլ նպատակ էլ սահմանում է սոցիալ-տնտեսական ոլորտում կանանց և տղամարդկանց գենդերային իրավիճակի գնահատում, նրանց կարգավիճակի միջև առկա տարբերությունների վերհանում, գենդերային անհավասարության հաղթահարում, սեռի հատկանիշով խտրական դրսևորումների կրճատում սոցիալ-տնտեսական ոլորտում գենդերային հետազոտությունների և աշխատանքի շուկայում սեռի հատկանիշով խտրականության դեպքերի ուսումնասիրությունների պարբերական անցկացումը ապահովելու միջոցով: Այս նպատակադրումն առավելապես միտված է մյուս նպատակների իրականացման համար մշտադիտարկման և գնահատման համակարգի ստեղծմանը, որը թույլ կտա պարբերաբար գնահատել այս ոլորտում խտրական դրսևորումների իրավիճակն ու հնարավոր դարձնել ոլորտային քաղաքականությունների թիրախավորված իրականացումը: Հետոբար, հարկ է նպատակների ցանկից հանել այն և վերածել գնահատման մեթոդական գործիքի մշակմանն ու ներդրմանը ուղղված արդյունքի: Այսպես, 2012 թվականին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի հրամանով հաստատված «Գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ» մեթոդական ձեռնարկը ներդրվելու դեպքում թույլ կտա աստիճանաբար ձևավորվել այն վիճակագրական բազան, որի միջոցով հնարավոր կլինի իրականացնել փորձաքննություն: Տարեկան հաշվետվություններից պարզ է դառնում, որ ազգային և մարզային մակարդակով արդեն իսկ գործում են հանձնաժողովներ, որոնց աշխատանքի համադրումն ու արդեն իսկ մշակված գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչների պարտադիր գործադրումը կարող են նախանշվող ռազմավարության շրջանակներում գործողությունները դարձնել համակարգված և ապահովել մշտադիտարկման գործիքի կիրառումը բոլոր մակարդակներում:

Ռազմավարության մեկ այլ նպատակով ամրագրվում է գենդերային բաղադրիչի կիրառումը բյուջետավորման և պլանավորման տարբեր փուլերում միտված պետական եկամուտների բաշխման և վերահսկման գործընթացներում կանանց մասնակցության աճի ապահովմանը: Հավետու ժամանակահատվածի տարեկան հաշվետվություններում այս նպատակին ուղղված միջոցառումների կատարողականի գնահատման համար համարժեք տեղեկատվությունը բացակայում է: Սակայն հարկ է նշել, որ աշխատանքի շուկայի վերլուծությունից պարզ է դառնում, որ պետական համակարգում լինելով մեծապես ներկայացված ըստ ԱՄԿ



վիճակագրության կանայք ներկայացված չեն բարձրագույն պաշտոններում և որոշումների կայացմանը չեն մասնակցում: Հետևաբար, այդ խնդրի աստիճանական լուծման միջոցով կարելի է նաև ապահովել այս նպատակի հաղթահարումը: Ավելին, վերոնշյալ նպատակը նախանշվող ռազմավարական ծրագրում

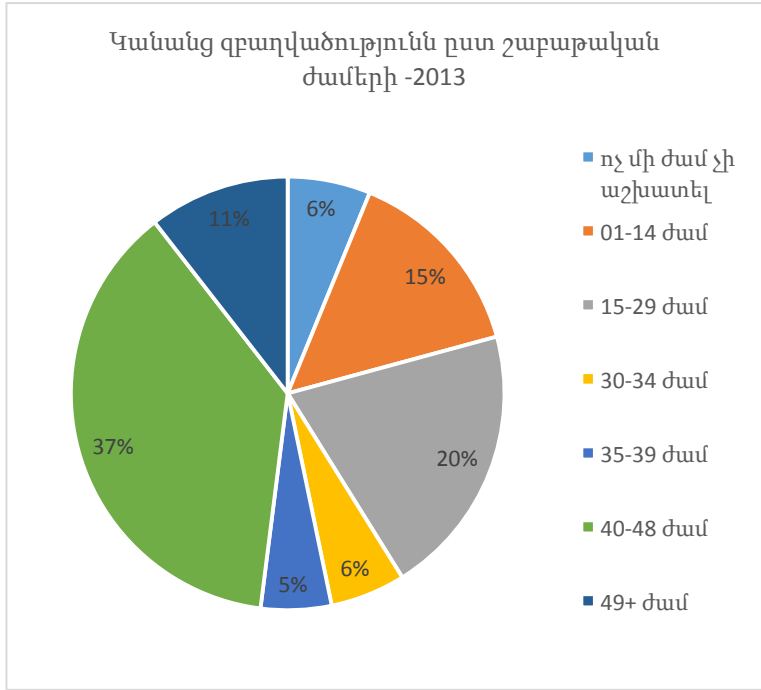
կարելի է հանել նպատակների ցանկից և այն վերասահմանել որպես աշխատանքի շուկայում կանանց և տղամարդկանց խտրականության վերացման խնդիրներից մեկը: Կարելի է նաև քննարկել պետական համակարգում տարբեր հանձնախմբերի ու հանձնաժողովների ստեղծման ժամանակ քվոտավորման կիրառման հարցը, որը նաև թույլ կտա աստիճանաբար կանանց ներգրավել որոշումների կայացման գործընթացներում: Այդ նպատակով կարելի է քննարկել որևէ ստեղծվող մարմնում ըստ սեռի առնվազն 30 տոկոս ներկայացվածության հարցը:

Ամրագրված նպատակներից մեկը սահմանում է աշխատանքային և ընտանեկան պարտավորությունները համատեղելու համար նպաստավոր/համապատասխան պայմանների ստեղծում, աշխատանքի շուկայում կանանց և տղամարդկանց մրցունակության բարձրացում, երեխաների խնամքով զբաղվելու համար տղամարդկանց խրախուսում տնտեսական խթանների և արտոնությունների նախատեսման միջոցով՝ ուղղված գործատուների շահագրգռության բարձրացմանն ընտանեկան պարտականություններ ունեցող կանանց և տղամարդկանց

աշխատանքի ընդունելու, ինչպես նաև նրանց մասնագիտական որակավորման շարունակականությունն ապահովող մեխանիզմներ ներդնելու միջոցով: Այս նպատակին միտված միջոցառումների բացակայությունը տարեկան հաշվետվություններում թույլ չի տալիս գնահատել կատարողականը: Բայցևայնպես, ըստ լիազոր մարմնի տրամադրած տեղեկատվության համապատասխան ուսումնասիրությունը իրականացման ընթացքում է և մինչև նոր ռազմավարության մշակումը կարող է տրամադրել այն վերլուծական հիմքը, որը թույլ կտա համարժեք քաղաքականություն մշակել⁴⁴: Այնուամենայնիվ, աշխատանքի շուկայում առկա պատկերը և ըստ Տնտեսագետը պարբերականի աշխատանքային իրավունքների կիրարկման ոչ լիարժեք մեխանիզմների առկայությունը, թույլ է տալիս ենթադրել, որ կանանց և տղամարդկանց մրցունակության բարձրացման և գործատուների շրջանում շահագրգռությունների բարձրացման համար դեռևս պետք է

ծրագրավորվեն խնդիրներ, դրանց փոխկապակցված միջոցառումների շղթայով, որոնք էլ համարժեք ամրագրված ցուցիչների միջոցով հնարավոր կլինի գնահատել:

Տնային տնտեսությունների հետազոտությունները առաջարկում են, որ կանայք և տղամարդիկ թույլատրված նորմերից ավելի ժամանակ են անցկացնում աշխատավայրում: Ավելին, տնային



տնտեսությունների հետա-զոտությունների 2009-2013 թվականների տվյալները թույլ են տալիս պնդել, որ այդ միտումները կայուն են եղել: Սա ընդհանուր առմամբ կարող է մատնանաշել օրենսդրության կիրառման թույլ մեխանիզմների մասին,

⁴⁴ 2015թ. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի կողմից մեկնարկվել է «Աշխատանքի շուկայում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների և տնտեսական ռեսուրսների հավասար մատչելիության ապահովման հետ կապված իրավիճակի ուսումնասիրությունը»: Դրա արդյունքերը հնարավորություն կտան մշակելու սոցիալ-տնտեսական ոլորտի կատուցվածքային վերափոխումների հետ կապված կանանց մրցունակությունը բարձրացնելու, մասնագիտական խտրականությունը նվազեցնելու գործընթացում ի հայտ եկած խնդիրների լուծմանն ուղղված առաջարկների մշակմանը:

ինչը նաև նշվում է ԱՄԿ և պարբերականի համաթվի հիմքում ընկած վերլուծություններում:

Այն նաև կարող է խաչաձև ստուգել կանանց համար աշխատանքի հավելյալ լինելու թեզը, որը մասնագիտությունների սահմանափակ ընտրության պատկերից կարող էր լինել տարբերակներից մեկը: Անուհանդերձ 2013 թվականի տնային տնտեսությունների հետազոտության տվյալների համաձայն կանանց 48 տոկոսը շաբաթական 40 ժամից ավելի է աշխատում: Այս ցուցանիշը տղամարդկանց շրջանում կազմում է 72 տոկոս: Կանանց շրջանում շաբաթական մինչև 30 ժամ աշխատողների հարաբերակցությունը կազմում է 35 տոկոս, իսկ տղամարդկանց միայն 18 տոկոսն է այդքան աշխատում: Կանանց դեպքում 48 տոկոսի մեկ դրույքով կամ արտաժամյա աշխատելու փաստը թույլ է տալիս ենթադրել, որ այս դեպքում աշխատանքի շուկայում մասնակցության դրդապատճառը չի հաստատում աշխատանքի երկրորդային լինելու թեզը, որը կարող է հաստատվել 35 տոկոսում գործող կանանց որոշ մասի համար: Հարկավոր է լրացուցիչ հետազոտությունների միջոցով ճշտել և տարանջատել այն խմբերը, որոնց համար աշխատանքի շուկայում խաղի կանոններն են առաջացնում խտրական՝ մասնավորապես ուղղահայաց խտրական դրսևորումներ և այն հասարակական ու մշակութային նորմավորումները, որոնք ամենայն հավանականությամբ առաջացնում են հորիզոնական խտրական դրսևորումներ և կանանց համար սահմանում աշխատանքի առումով երկրորդային ակնկալիքներ, ինչպես նաև շուկայում աշխատանքային իրավունքի իրացմամբ ապահովում աշխատողների մրցունակությունն ու հասանելի ազատ ժամանակը:

Ռազմավարությունը նաև սահմանում է աղքատների ու բնակչության խոցելի խմբերի նվազագույն կենսամակարդակի ապահովում, սոցիալական պաշտպանության բարձրացում, մարդկային զարգացում անապահով ընտանիքների և բնակչության խոցելի խմբերի սոցիալական երաշխիքների համակարգը զարգացնելու և կատարելագործելու միջոցով: Այս նպատակին ուղղված տարեկան հաշվետվություններում միջոցառումների բացակայությունը այս պահին թույլ չի տալիս գնահատել կատարողականը: Ավելին, այն առավելապես աղքատության հաղթահարմանը ուղղված վերջնանպատակ է, որն անկասկած կանանց նկատմամբ աշխատանքի շուկայում խտրական դրսևորումների առկայության պայմաններում ենթադրաբար վերջիններիս առավել խոցելի է դարձնում: Բայց և այնպես, նպատակահարմար է այս վերջնանպատակը հանել թվով 15 վերջնանպատակների ցանկից, քանի որ մյուս վերջնանպատակների շուրջ ձևավորված խնդիրների աստիճանական ապահովման միջոցով կարելի է նաև ապահովել աղքատության

հաղթահարումը: Սա նաև թույլ կտա առաջիկա պլանավորման փուլում պետական միջոցները կենտրոնացնել այս պահին ցցուն խտրական դրսևորումներով առանձնացող աշխատանքի շուկայի և մասնավորապես պետական հատվածի զբաղվածության բարելավմանը:

Ռազմավարության մեկ այլ նպատակով սահմանվում է, որ հաշվի առնելով կանանց և տղամարդկանց գենդերային դերերը, կենսաթոշակային համակարգի բարելավման միջոցով ապահովել նվազագույն կենսամակարդակ և բարելավել կենսաթոշակային տարիքի կանանց և տղամարդկանց սոցիալական վիճակը: Այս պահին, տարեկան հաշվետվությունների հիման վրա հնարավոր չէ հետևություններ անել, քանի որ միջոցառումները բացակայում են: Ավելին, Համաշխարհային բանկի ASPIRE (Atlas of Social Protection-Indicators of resilience and Equity) աշխատանքի և սոցիալական ապահովության տնային տնտեսությունների հիման վրա տվյալների բազան հաշվետու շրջանի համար սոցիալական ապահովության սեռով պայամանավորված դիսագրեգացված ցուցանիշներով Հայաստանի դեպքում տեղեկատվություն չի տրամադրում: Սա տարեկան հաշվետվությունների բացակայության պայմաններում, մյուս դեպքերի նման, թույլ չի տալիս իրավիճակային վերլուծություն իրականացնել: Ավելին, «Գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ» մեթոդական ձեռնարկից պարզ է դառնում, որ կենսաթոշակային ապահովության ըստ սեռի առանձնացված ցուցիչները նոր են մշակվել և դեռևս պետք է ներդրվեն: Հետագայում, առաջիկա չորս տարիների ընթացքում կարելի է բավարարվել այս ցուցիչների ներդրմամբ, դրանց հիման վրա տվյալների հավաքագրմամբ և իրավիճակային վերլուծությունների տրամադրմամբ: Իրավիճակի վերլուծությունները թույլ կտան նախանշել այն հետազոտությունները և կարիքների գնահատման ուսումնասիրությունները, որոնք հետագայում հիմք կհանդիսանան ճշտված ռազմավարական վերջնանպատակի ձևակերպման, փոխկապակցված խնդիրների սահմանման և վերջնարդյունքների ամրագրման համար:

Ռազմավարական ծրագիրը նաև սահմանում է հետադետային շրջանում կանանց և տղամարդկանց տարբեր կարիքների բացահայտումը և հավասար պայմանների ապահովումը պետական ռեզերվի պահուստների ձևավորման գործընթացում և մարդասիրական օգնության բաշխման ժամանակ գենդերային հիմնախնդիրները հաշվի առնելու միջոցով: 2011 թվականի տարեկան հաշվետվության համաձայն «ՀՀ աղետների ռիսկերի նվազեցման ազգային ռազմավարությանը և աղետների ռիսկերի նվազեցման ազգային ռազմավարության իրականացման գործողությունների ծրագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության (281-Ն) որոշման մեջ

արտացոլված է գենդերային խնդիրը: Մասնավորապես, ըստ ընդունված որոշման պահանջվում է հավասարապես հաշվի առնել կանանց և տղամարդկանց դերերը և գնահատել աղետների պատրաստվածության աստիճանը: Այդ նպատակով աղետների ռիսկերի նվազեցման գործողությունների ներքո գենդերային զգայուն քաղաքականությունների ներդրման ամենակարևոր պայմաններից մեկը կանանց մասնակցության և ներգրավվածության խրախուսումն է որոշումների կայացման համակարգում և պաշտոններում: Միննույն տարում, միջազգային կազմակերպությունների աջակցությամբ «Աղետների ռիսկերի նվազեցման ազգային պլատֆորմ» հիմնադրամի շրջանակներում գենդերային թեմատիկ խմբի շրջանակներում իրականացվել են որոշակի աշխատանքներ: 2014 թվականին, այդ թեմատիկ խմբի շրջանակներում աղետների ռիսկերի նվազեցման համակարգի փորձագետների համար կազմակերպվել է դասընթաց «Գենդերային հավասարությունը, իրավական և ինստիտուցիոնալ դաշտը, գենդերի ուղղորդման մեթոդաբանություն» թեմայով: ԱՌՆԱՊ-ի կայքից պարզ չէ, թե թվով քանի աշխատակիցներ են ներգրավված եղել և որն է եղել դասընթացի վերջնարդյունքը, ինչպես նաև դրան փոխկապակցված միջոցառումների հերթականությունը, որոնք կնպաստեին սեռի հատկանիշով պայմանավորված աղետներին դիմակայելու աստիճանի բարձրացմանը: Միննույն տարում նաև գենդերային զգայուն տեղեկատվությամբ առանձնացող ձեռնարկի ներդրումը ճգնաժամային կառավարման պետական ակադեմիայի ուսուցողական ծրագրերում կնպաստի ի սկզբանե այդ խնդիրներին տեղկացված լինելուն և գենդերային տեսանկյունից զգայուն քաղաքականություն մշակելուն ու գործադրելուն: Սակայն, դրա ազդեցությունը այս պահին գնահատել հնարավոր չէ:

2012 թվականի միջոցառումների շրջանակում ուսումնասիրվել է արտակարգ իրավիճակներում գենդերային խնդիրների վերբարեյալ ԵՄ անդամ երկրների փորձը՝ գործնական միջոցառումների մշակման փուլում կիրառման նպատակով: ԱՌՆԱՊ հիմնադրամի գենդերային թեմատիկ խումբը մշակել և հաստատել է արտակարգ իրավիճակներում կանանց խոցելիության հաշվառման ձևաչափը և արդեն գործում է վիճակագրական տվյալների ստացման, վերլուծման և գնահատման ձևաչափը: Ըստ էության, հաշվետու ժամանակաշրջանում ստեղծվել են այն համակարգային ենթակառուցվածքները, որոնք թույլ կտան հետագայում հետադետային շրջանում ըստ գնահատված կարիքների ապահովել հավասար պայմաններ և մարդասիրական օգնության բաշխման ժամանակ հաշվի առնել ըստ սեռի առանձնահատկությունները՝ հասցեական դարձնելով աջակցությունը: Առաջիկա ռազմավարության շրջանակում, առկա համակարգի հիման վրա կարելի է

հստակեցնել վերջնականապես հետ փոխկապակցված խնդիրների համախումբը և առկա տվյալների հիման վրա գնահատել իրավիճակը: Այս ընթացքում նաև հարկավոր է հաշվառել և գնահատել դասընթացների պարբերականությունն ու դրանց ծածկույթը համակարգի մասնագետների համար:

Եզրակացություններ

ՀՀ կառավարության մշակած գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի տարեկան հաշվետվություններից պարզ է դառնում, որ ըստ էության իրականացված աշխատանքների շրջանակում ստեղծվել են այն անհրաժեշտ հիմքերը, որոնք հաջորդ ծրագրային փուլում կարող են ստեղծել ներգործուն միջավայր ուղղորդված ոլորտային և միջոլորտային քաղաքականության իրականացման համար: մասնավորապես, ստեղծվել է այն անհրաժեշտ հենքը զգայուն ցուցիչների ձևաչափի կիրառմամբ, որոնք թույլ կտան ծրագրավորել թիրախավորված միջոցառումներ և գնահատել դրանց արդյունավետությունը: Ավելին, արտակարգ իրավիճակներում կանանց և տղամարդկանց կարիքների գնահատման վիճակագրական համակարգի ու դրա ԵՄ անդման երկրների մեխանիզմներին համապատասխանության գնահատման առկայությունը հնարավոր է դարձնում այդ ոլորտում ամբողջական միջամտությունների կիրառման համար:

Ընդհանուր առմամբ ռազմավարական նպատակները համապարփակ ու ընդգրկուն են: Դրանց իրականացումը մեկ ռազմավարական շրջափուլում բավականին խրթին և ծախսատար առաջադրանք է պետական համակարգի համար, բայց շատ օգտակար շրջանակային ամբողջություն, որը թույլ կտա ուղղորդված նպատակների սահմանումը և իրականացումը: Առաջիկա ծրագրային փուլում առանձնանում են մի շարք ուղղություններ, որոնք կարող են ստեղծել օրենսդրության գործադրման բարելավված միջավայր՝ լուծելով առավել հրատապ խնդիրներ, ինչպիսիք են աշխատավարձի ճեղքվածքի աստիճանական կրճատումն ու գործարարության խթանումը կանանց շրջանում: Սա սերտորեն փոխկապակցված է կրթական համակարգում խտրական դրսևորումների վերհանման և կարծրատիպերի վերանայման հետ: Մասնավորապես, ուշադրության է արժանի ավագ դպրոցում մասնագիտական կողմնորոշման և բարձրագույն կրթական համակարգում մասնագիտությունների ընտրության հատվածը, ինչը փոխկապակցված է աշխատանքի շուկայի հետ:

Կրթական համակարգի միջազգային ստուգատեսի արդյունքները առաջարկում են, որ Հայաստանում գիտելիքների ու հմտությունների տարբերությունն ըստ սեռի

հետագայում չի արդարացնում այն թյուր ընկալումները, մասնավորապես պետական համակարգում, որ կանայք զիջում են տղամարդկանց: Մինևույն ժամանակ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության տվյալների համաձայն պետական համակարգում կանանց նկատմամբ խտրական դրսևորումները բավականին ցցուն⁴⁵ են և առաջիկա տարիների ընթացքում առաջնային է դառնում դրանց աստիճանական վերացումը պետական հատվածում իրականացվելիք բարեփոխումների միջոցով: Սա նաև թույլ կտա խթանել երկրում աշխատանքի շուկայում կանանց նկատմամբ խտրական դրսևորումների վերացումը:

Գործարարության խթանման նպատակով տեսանելի է առաջին խոչնդոտի առկայությունը, որը ֆինանսական ռեսուրսների դժվարամատչելիությունն է: Մյուս կողմից տվյալների վերլուծությունը թույլ է տալիս ենթադրել, որ կին գործարարների դեպքում սա ոչ միայն ֆինանսական անկախության ձևավորման հիմք է հանդիսանում, որն անուղղակիորեն մի շարք այլ խնդիրների լուծման անհրաժեշտ պայման է հանդիսանում, այլ նաև խթանում է կանանց զբաղվածության մեծացմանը:

Հետևաբար, սոցիալ-տնտեսական հատվածում առաջիկա տարիների ծրագրավորումների համար առաջնային են աշխատանքի շուկայում և մասնավորապես պետական հատվածում կանանց նկատմամբ խտրական դրսևորումների վերացումը, գործարարության խթանումը և կրթական համակարգում կրթական բովանդակության և մանկավարժական մեթոդների բարելավման միջոցով մասնագիտությունների ընտրության հիմքում ընկած կարծրատիպերի վերացումը:

Առաջարկություններ

1. **Մշակվող ռազմավարության մեջ հարկ է վերաձևակերպել վերջնանպատակները և սահմանափակել նպատակների համախումբը:** Գործող ռազմավարական ծրագրի սոցիալ-տնտեսական հատվածի նպատակները բավականին լայն են ձևակերպված և կարճ ժամանակահատվածում դրանց ապահովումը բավականին դժվար է, քանի որ պահանջում է ֆինանսական ռեսուրսների առկայություն, պետական կառավարման համակարգի ադապտացում, մարդկային ներուժի զարգացում և համարժեք քաղաքականությունների ընդունում ու գործադրում: Այն նաև պահանջում է համարժեք վիճակագրության առկայություն և հետազոտական հզորությունների ձևավորում: Հետևաբար, կարելի է սոցիալ-տնտեսական հատվածի նպատակները համարել որպես վերջնանպատակներ և դրանցից առանձնացնել սահմանափակ

⁴⁵ Վարձատրության ճեղքվածքն ըստ սեռի, ԱՄԿ 2012 թվականի դիտարկումներից (տես http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0:::P13100_COMMENT_ID:3082174)

թվով նպատակներ, որոնք խնդիրների ու ակնկալվող արդյունքների հետ համադրելով, կարելի է արձանագրել գնահատելի արդյունքներ:

2. **Մշակվող ռազմավարության կառուցվածքը հարկ է փոխել և այն ձևակերպել արդյունքներով, որոնք կնկարագրվեն չափելի ցուցիչներով, ինչպես նաև կնկարագրեն գնահատման մեթոդաբանությունը:** Տարեկան հաշվետվությունները պարզ դարձրին, որ իրականացված աշխատանքները ունեն առավելապես նկարագրական բնույթ: Հաճախ անհնար է գնահատել այդ աշխատանքների ազդեցության ծածկույթը, քանի որ շահառուների թիվը, դրանց խմբերը հստակ տրված չեն, ինչպես նաև չկա համակարգված պատճառահետևանքային նկարագրություն այն գործողությունների, որոնք ռազմավարության մշակման ժամանակ հիմնավորված են եղել որպես քաղաքական միջամտությունների տրամաբանություն, որի արդյունքում արձանագրված փոփոխությունները կունենային ազդեցություն:
3. **Մշակվող ռազմավարության մեջ առաջիկա չորս տարիների համար առաջնային համարել աշխատանքի շուկայում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ խտրական դրսևորումների վերացման և կին գործարարների համար իրականացվող միջոցառումների ընդլայնումը:** Բոլոր ուղղություններով առկա են խնդիրներ և իրավիճակի բարելավումն ակնհայտ է, ինչպես նաև այս ռազմավարական ծրագրի շրջանակներում իրականացվել են բազմաթիվ աշխատանքներ: Սակայն, դրանց արդյունավետության բարձրացման համար մշակվող փաստաթղթում պետք է հաշվի առնել համակարգի պատրաստվածության աստիճանը առկա ենթակառուցվածքների, ինստիտուցիոնալ հզորությունների ու գենդերային հիմնահարցերի վերաբերյալ իրազեկված մարդու թիվը առկայությունը: Ավելին, աշխատանքի շուկայում խտրականության վերացումը անուղղակիորեն ազդելու է աղքատության հաղթահարման վրա՝ հեռանկրաում նաև բարելավելով կենսաթոշակային տարիքի կանանց վիճակը: Բացի այդ, ձեռներեցությամբ զբաղվող կանայք ըստ առկա տվյալների ներառում են ավելի մեծ թվով կանանց և սա անուղղակիորեն ազդում է նաև կանանց զբաղվածության բարձրացման վրա: Հետևաբար, կարևոր է մշակվող ռազմավարական ծրագրում թիրախավորել այս երկու ուղղությունները և դրանց համար մշակել գործողությունների ծրագրեր համարժեք ցուցիչներով: Վերջապես, այս ուղղությամբ իրականացված աշխատանքներից տեսանլելի է, որ դրանց հետագա ինստիտուցիոնալացումը և ընդլայնումը ավելի նպատակահարմար է և կարող է արձանագրել շոշափելի արդյունքներ: Ի տարբերություն սրանց, օրինակ կենսաթոշակային համակարգում դեռևս պետք է ջնսվորել ըստ սեռի վիճակագրության հավաքագրումն ու նախնական

ուսումնասիրությունների ու գնահատումների շարքը, որը թույլ կտա հետագայում ծրագրավորել գործողություններ գենդերային քաղաքականության տեսանկյունից:

4. **Մշակվող ռազմավարության հիմնական նպատակներից մեկը պետք է թիրախավորի աշխատանքի շուկայում աշխատավարձի ճեղքվածքի նվազեցումը:** Հայաստանը Եվրոպայի և Ասիայի տարածաշրջանի երկրների շարքում ամենավատ ցուցանիշը արձանագրած երկրներից մեկն է և միայն զիջում է Վրաստանին ու Ղազախստանին: Համեմատության համար Եմ անդամ երկրներում այն կազմում է 15.9 տոկոս, աշխարհում՝ 22.9, իսկ Հայաստանում՝ 35.9 տոկոս: Չնայած նրան, որ «Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին» միջազգայնագրին համարժեք օրենսդրությունը Հայաստանում իրականություն է, դրա կիրառման պրակտիկան դեռևս բարելավման և զարգացման կարիք ունի: Աշխատավարձի ճեղքվածքի վերացումը կարող է փոխազդել կանանց շրջանում աղքատության նվազմանը, անձնական և ընտանեկան առողջության բարելավմանը, կենսաթոշակային տարիքում խոցելի խմբում չհայտնելու հետ և հետևաբար առաջնային նպատակ պետք է հանդիսանա՝ արտացոլվելով առաջիկա ռազմավարական ծրագրում: Աշխատավարձի ճեղքվածքի վերացումը պահանջում է երկարաժամկետ ու շարունակական պետական քաղաքական հանձնառություն և համակարգված միջոցառումների իրականացում: Քաղաքականության մշակման նպատակով առաջարկվում է կանանց և տղամարդկանց հավասար վարձատրմանն ուղղված գործողությունները իրականացնել երեք փուլով՝ կարճաժամկետ, միջնաժամկետ և երկարաժամկետ, որպեսզի համակարգը կարողանա նաև համարժեք կառուցվածքային փոփոխությունների նախապատրաստական աշխատանքների իրականացման համար աստիճանաբար հատկացնել ֆինանսական ռեսուրսներ և հնարավորինս առանց ցնցումների իրականացնել անցումը:

4.1. Կարճաժամկետ գործողություններ

- 1) Հավասար վարձատրությունը ներառել Հայաստանի Հանրապետության 2014-2025 հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագրում և արտացոլել այն մշակվելիք գենդերային քաղաքականության ռազմավարական ծրագրում: Սա նաև թույլ կտա գործարկել մեխանիզմներ աշխատավարձի ճեղքվածքի պարբերական դիտրակման ու վերլուծության համար: Օրինակ՝ Լիտվայում Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների 2010-2014 երրորդ ազգային ծրագրում որպես նպատակ ամրագրված է աշխատավարձի ճեղքվածքի կրճատումը՝ շեշտադրելով այդ ճեղքվածքի առաջացման հիմքերի վերլուծությունն ու վերացումը: Հայաստանում այս ուղղությամբ ռազմավարական փաստաթղթերում նպատակային

ձևակերպումներ չկան: Առաջին քայլերից մեկը կարող է լինել ծրագրավորումն ու վերլուծական հզորությունների ստեղծումը:

- 2) Կարևոր է համարժեք աշխատանքի և հավասար վարձատրության մասին տեղեկատվության լայն հենքի ապահովումը, քանի որ այն տարբեր շահեկիցների իրազեկվածության բարձրացման միջոցով խթանում է գործադրման բարելավումը: Պետական համակարգում առկա է, թե ուղղահայաց, թե հորիզոնական սեգրեգացիա: Հետևաբար, կարելի է այդ գործընթացները մեկնարկել պետական համակարգից, այդպիսով նաև որոշակի նշաձող հաստատելով և օրինակ ծառայելով մյուս գործատուներին: Հետևաբար իրազեկման շրջանակում առաջնային դերակատարներ կհանդիսանան պետական կառույցների մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաժնի կամ գործառույթներն ունեցող անձինք, արհմիության ղեկավարները, դատական համակարգի աշխատողները և աշխատանքի տեսչության անձնակազմը: Վերջապես, կարևոր է ներառել իրազեկման շրջանակում բոլոր աշխատակիցներին և սոցիալական գործընկերներին, այդ թվում նաև կանանց հարցերով զբաղվող կազմակերպություններին: Ֆինլանդիայում օրինակ պատկան պետական մարմինը թողարկում է համարժեք աշխատանքն ու հավասար վարձատրությունը բացատրող գրքույկներ: Շվեդիայում հավասարության հարցերով զբաղվող օմբուցմենի գրասենյակը վարձատրության մասին պարբերական հետազոտությունների արդյունքում թողարկվող գրքույկներ է բաժանում՝ առաջարկելով այն քայլերը, որոնք կարող են շտկել իրավիճակը: Հայաստանը կարող է մեկնարկել պարբերական հետազոտությունների գործընթացը, ստեղծել դրա շարունակականության մեխանիզմը այնտեղ ներգրավելով սոցիալական գործընկերներին և տարին մեկ անգամ թողարկել նմանատիպ գրքույկներ: Սրանք կարող են զուգակցվել հավասար վարձատրությանը նվիրված տարեկան միջոցառումների հետ, որոնք կլուսաբանեն երկրում առկա իրավիճակը և տարվա կտրվածքով կատարված գործողությունները, ձեռքբերումները և ծրագրավորված աշխատանքները: Կարելի է օրինակ աշխատավորի օրվան ընդառաջ (օրինակ՝ ապրիլի 30-ը) հայտարարել հավասար վարձատրությանը նվիրված օր: Այդպիսի պրակտիկա կա մի շարք երկրներում:
- 3) Հարկավոր է խթանել այս ուղղությամբ տարբեր հետազոտությունների իրականացումը: Տարեկան վերլուծությանը զուգահեռ կարելի է ստեղծել և խրախուսել այդպիսի հետազոտական կարողություններ ոլորտային ակադեմիական ծրագրեր ունեցող բուհական հաստատություններում և անկախ վերլուծական կենտրոններում՝ առաջարկելով տարեկան վերլուծության համար հիմքային վերլուծությունների շարքի իրականացման համաֆինանսավորման մեխանիզմներ: Բավարար չէ միայն իրավիճակի վերլուծության համար գործածվող և առկա վիճակագրության վերլուծությունը, շատ կարևոր է խթանել տեսական հետազոտությունների զարգացումը, որոնք մոդելավորումների հիման վրա կարող են բացատրել աշխատավարձի ձեցքվածքի խորքային պատճառները: Դրանք հաճախ

միջուրտային ու մշակութային հենք ունեն և պահանջում են լրացուցիչ վարքագծային տնտեսագիտության վրա հիմնված վերլուծական առարկայական հիմնավորումներ: Բացի այդ, պետական համակարգում գործող կառույցների համար տարեկան աշխատավարձի վերաբերյալ հավասարության բացահայտմանն ուղղված վերլուծությունները կարող են լավ օրինակ հանդիսանալ մյուսների համար: Կարելի է այդ պրակտիկան դարձնել պարտադիր և տարեկան հաշվետվություններում ներառել որպես արդյունավետության գնահատման գործիք: Սա նաև թույլ կտա ազգային վիճակագրությանը այս խնդիրների վերհանմանը ուղղված ագրեգացման մեթոդաբանություն կիրառել և հրապարակել դրանք, քանի որ այս պահին շատ տվյալներ կամ չեն հրապարակվում կամ էլ այլ համադրմամբ են ներկայացված՝ դժվարացնելով անկախ վերլուծությունների իրականացումը:

4.2. Միջնաժամկետ գործողություններ

- 1) Կառավարությունը կարող է միջնաժամկետ գործողությունների ծրագրում ներառել պետական համակարգի կառույցներում գենդերային խտրականության բացառումը որպես նպատակ: Այն թույլ կտա մեկնարկել երկրում աշխատանքի շուկայում առկա խտրական գործողությունների ու նորմերի աստիճանական փոխակերպումն ու կհանգեցնի աշխատավարձի ճեղքվածքի կրճատմանը: Այս նպատակով պետական կառույցներում նպատակահարմար է գնահատել պաշտոնի նկարագրերը և վերհանել խտրական ձևակերպումները, որոնք վերաբերում են «համարժեքության» գնահատման մեթոդաբանությանը: Այս նպատակով ԱՄԿ-ի աջակցությամբ կարելի է մշակել խտրականությունից զերծ աշխատանքի նկարագրերի գնահատման մեթոդաբանական գործիք, ինչպես դա արվել է Բելգիայում, Շվեյցարիայում, Նոր Զելանդիայում: Օրինակ՝ Հոլանդիայում իրականացվել է համապարփակ գնահատում, որը փորձել է աշխատանքի գնահատման համակարգը գործածելով խտրականությունից զերծ աշխատանքի գնահատման մշակված մեթոդաբանություն: Չափազանց կարևոր է, որպեսզի այս գնահատման գործընթացում ներգրավված լինել բոլոր շահեկիցները և մասնավորապես կանայք: Բացի այդ, նպատակահարմար է պարբերաբար ապահովել տեղեկատվության տարածումը գործընթացի վերաբերյալ, այն գուգակցելով տարբեր բարդության վերապատրաստման դասընթացներով:
- 2) Պետական համակարգի ամբողջական ինքնագնահատման մեկ փուլից հետո, ենթադրվում է որ համակարգը պատրաստ կլինի արտաքին գնահատմանը, որը կարող է իրականացնել աշխատանքի տեսչությունը, արդեն իսկ ունենալով դրա համար բոլոր անհրաժեշտ գործիքներն ու վերապատրաստումները: Սա նաև

ենթադրում է, որ առաջին փուլի արդյունքում երկրում ձևավորվել է վիճակագրության հավաքագրման առավել հարմարեցված համակարգ և տեսչությունն էլ տեղեկատվության հենքի վրա գործող կառավարման վիճակագրական համակարգ:

- 3) Միջնաժամկետ հեռանկարում արդեն կարևոր է աստիճանաբար ներգրավել սոցիալական գործընկերներին, աստիճանաբար տրամադրելով աշխատավարձի ճեղքվածքի վերաբերյալ օգտակար վիճակագրությունն ու իրականացված հետազոտությունները հասարակական կազմակերպությունների, քաղաքական կառույցների, ոլորտային քաղաքականության վրա ներազդող փորձագետների, աշխատանքային իրավունքի հետ առնչվող կազմակերպությունների ներկայացուցիչներին ու լայն հանրությանը: Սա թույլ կտա նաև հիմնական շահեկիցների շրջանում ձևավորվել որոշակի ընկալումներ փաստացի խտրականության առկայության և դրա լուծման մեթոդների ու գործիքների առկայության մասին: Օրինակ՝ Ֆինլանդիայի պատկան լիազոր մարմինը տեղեկատվական համառոտ գրականության միջոցով լայն հանրության շրջանում տարածել է համարժեք աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրության իմաստն ու գնահատման մեթոդները: Շվեդիայում այդ տեղեկատվական գրքույկներում նաև ներառված է վարձատրության գնահատման համար անհրաժեշտ քայլեր նախաձեռնելու հերթականությունը, որը հեշտացնում է գործատուի համար գնահատման նախապատրաստումը, ինչպես նաև իրազեկում դրա անհրաժեշտության մասին:
- 4) Հաջորդիվ, պետական մարմինները ստեղծված վիճակագրական հզորությունների հիման վրա, մասնավորապես տեսչության միջոցով, կարող են աստիճանաբար խթանել փաստացի խտրականության գնահատման ու վերացման պրակտիկան մասնավոր հատվածի կազմակերպություններում: Որոշ երկրներ այդ գործընթացը ամրագրում են օրենսդրությամբ կամ ազգային ծրագրով, որոշներն էլ այն իրականացվում է դրա համար ստեղծված հատուկ մարմնի կամ խորհրդի միջոցով: Օրինակ՝ Հոլորասում, Հարավ կորեական հանրապետությունում և Լիտվայում հավասար վարձատրության իրականացման ըթնացքը նկարագրված է ծրագրում կամ էլ դրա իրականացման պահանջը ամրագրված է օրենսդրությամբ: Նորվեգիայում այդ նպատակով ստեղծված հանձնաժողովը հրապարակում է պարբերական վերլուծականներ գուգահեռաբար առաջրկելով լուծման մեթոդներ ու գործիքներ:
- 5) Պետական մարմինները հզորությունները ձևավորված լինելու պայմաններում և ունենալով համապատասխան վիճակագրական հզորությունները և փորձարկումները արդեն աշխատանքի տեսչության մակարդակում կարող են աստիճանաբար խրակուսել մասնավոր հատվածի մասնակցությունը: Այսպես օրինակ՝ Շվեյցարիայում պետական գնումների մասին իրավական կարգավորումների համաձայն պետական գնումներին կարող են մասնակցել միայն այն

տնտեսավարողները, որոնք ապահովում են հավասար վարձատրություն համարժեք աշխատանքի համար: Հայաստանի դեպքում պետությունը կարող է նախօրոք (մի քանի տարի առաջ) հայտարարել նման կարգավորման անցնելու նպատակադրումն ու աջակցել տնտեսավարողներին աստիճանաբար անցնել այդ համակարգին: Տրված միջանկյալ ընթացքում հայտարարել, որ գնումների ընթացքում նախընտրությունը կտրվի այն գործատուներին, որոնք արդեն կամավոր նախաձեռնել են ինքնավերլուծությունն ու պատրաստվում են գնահատմանը:

4.3.Երկարաժամկետ գործողություններ

- 1) Պետական մարմինները օգտագործելով պետական գնումների մեխանիզմը այս փուլում կարող են սահմանափակել այն տնտեսավարողների ներգրավվածությունը, որոնք չեն իրականացնում պարբերական գնահատումներ: Գնումների սանդղակում կարելի է նաև սահմանափակումներ մցնել ըստ հայտարարվող մրցույթի գնման տեսակի, որպեսզի երկրում մեծ արտադրական հզորություններ ունեցող և/կամ մեծաթիվ աշխատանքային կոլեկտիվ ունեցող տնտեսավարողները պարբերաբար իրականացնեն ինքնավերլուծություն ու աշխատանքիտ եսչության օգնությամբ նաև ամփոփեն արտաքին գնահատման աշխատանքները, ներկայացնելով բարելավման համապատասխան ծրագրերը:
- 2) Ազգային մակարդակում համապատասխան լիազոր մարմինը սոցիալական գործընկերների հետ համատեղ կարող է քննարկել նախորդիվ իրականացված գնահատումների ու ազգային մակարդակում առկա իրավիճակի վերլուծության արդյունքները, հետագա զարգացման ծրագրի հիմքերի նախագծման նպատակով:
- 3) Այս փուլում արդեն վիճակագրության հավաքագրման ու ՀՀ ԱՎԾ կանանց և տղամարդկանց վիճակագրության տրամադրման մեթոդաբանության վերաբերյալ պետական մարմինը կարող է իրականացնել աշխատանքներ, որոնց արդյունքում հանրությանը կտրամադրվի այլ հատույթով համադրվող վիճակագրական տվյալներ, որոնք նաև թույլ կտան զարգացնել անկախ հետազոտությունների հնարավորությունները:
- 4) Համարժեք աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրության հնարավորությունը շարունակական գործընթաց է և այս փուլում ազգային մակարդակում իրավիճակի վերլուծության արդյունքները կարող են նշմարել առավել խնդրահարույց հատվածներ, որոնք պետական պատկան մարմնի նախաձեռնությամբ ու սոցիալական գործընկերի հետ համագործակցաբար կարելի է լրացուցիչ ուսումնասիրել՝ հասկանալու համար առկա խտրականության առանձնահատկությունները և դրանց խորքային պատճառահետևանքային կապերը:
- 5) Չնայած Հայաստանում աշխատանքային օրենսդրությունը համապատասխանում է միջազգայանգրի պայմաններին, սակայն դրանց իրականացման համար պետությունը

կարող է որոշում կայանցել լրացուցիչ օրենսդրական նորմատիվ ակտերի մշակման ու գործադրման մեխանիզմների առանձնահատկությունների վերաբերյալ: Ազգային գնահատման արդյունքների ու առանջին ոլորտների գնահատումների առկայության պայմաններում նպատակահարմար է նաև մտածել ենթաօրենսդրական ակտերի մշակման մասին: Օրինակ՝ Խորվատիայում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության մասին ազգային օրենսդրությունը պարտադրում է, որպեսզի աշխատավայրում գենդերային խտրականության վերաբերյալ պարբերաբար հվաքագրվի ըստ սեռի առանձնացված վիճակագրություն: Գերմանիան որպես խորհրդարանական պետական համակարգ ունեցող երկիր գենդերային հավասարության մասին համադրված (որոշակի ժամանակաշրջան դիտարկող) զեկույցը 2011 թվականին ներկայացրել է խորհրդարանի քննարկմանը: Միացյալ Թագավորության դեպքում կառավարության գործունեության ծրագրի գնահատման փուլում աշխատավարձի ճեղքվածքի պատճառների վերլուծությունները բացահայտել են դրանց վրա կարծրատիպերի ազդեցության առկայության պատճառահետևանքային կապը: Արդյունքում, պետական քաղաքականության մակարդակում որոշվել է վերանայել կրթական քաղաքականության ու ընտանիքի քաղաքականության համարժեք մոտեցումները:

5. **Մշակվող ռազմավարությունում աշխատանքի շուկայում խտրականության վերացման և աշխատավարձի ճեղքվածքի կրճատման նպատակով ծրագրավորել նաև կրթության բովանդակության և մանկավարժական մեթոդների գնահատումն ու գենդերային փորձաքննության մեխանիզմների պարտադիր կիրառումը:** Աղջիկների գերկենտրոնացումը որոշակի մասնագիտական կրթական ծրագրերում հանրակրթական դպրոցում չի հիմնավորվում վերջիններիս կողմից գիտատեխնոլոգիական ոլորտների համար պահանջվող գիտելիքների համեմատական նվազ իմացությամբ: Ավելին, միջազգային ստուգատեսներում աղջիկները իրենց արձանագրած արդյունքներով գերազանցում են տղաներին: Դրա փոխարեն, արդեն իսկ իրականացված ուսումնասիրությունները մատնացույց են անում կրթության բովանդակության և մանկավարժական մեթոդների խտրական դրսևորումները: Դրանք նաև առկա են կրթության բովանդակությունում առկա մասնագիտական դերերում, որոնք ըստ սեռի խիստ կարծրատիպայնացված են: Հարկավոր է ռազմավարության շրջանակներում իրականացնել կրթության բովանդակության և մանկավարժական մեթոդաբանության գենդերային վերլուծություն խտրական դրսևորումները վերհանելու և համակարգված աշխատանք տանելու համար: Ավելին, ռազմավարության գնահատման շրջանակներում կարելի է նաև պարբերաբար որպես չափում ներառել ազգային

գնահատումների արդյունքները, որոնք իրականացվում են գնահատման և թեստավորման կենտրոնի կողմից: Մա թույլ կտա տարեկան կտրվածքով հասկանալ առաջադիմության դինամիկան: Այն հարկավոր է զուգորդել ՀՀ ԿԳՆ կրթության ազգային ինստիտուտի կողմից իրականացվող պարբերական գնահատումների հետ, որոնք կփորձեն վերհանել դպրոցներում առկա խտրական դրսևորումները՝ մասնավորապես մասնագիտական կողմնորոշման տեսանկյունից: Վերջապես, այդ աշխատանքների դինամիկան գնահատելու համար հարկ է այլ միջոցառումների շարքում վերանայել արդեն իսկ այս ռազմավարության շրջանակներում մշակված «Դաստիարակչական աշխատանքը դպրոցում. Մասնագիտական կողմնորոշման խնդիրներ» օժանդակ ձեռնարկը, որը որևէ բաժին չի պարունակում կարծրատիպերի վերաբերյալ և մանկավարժին չի առաջարկում համարժեք մեթոդական գործիքներ դրանք վերհանելու և լուծելու համար: Ձեռնարկի վերանայմանը զուգահեռ, հարկավոր է ՀՀ ԿԳՆ կրթության ազգային ինստիտուտի ուժերով իրականացնել այդ դասղեկական ժամերի դիտրակում-ուսումնասիրություններ՝ այդ դասընթացների արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով: Ուսումնասիրությունները թույլ կտան ինչպես առավել արդյունավետ վերապատրաստումներ նախաձեռնել մանկավարժների՝ մասնավորապես դասղեկների համար, այնպես էլ հետագայում դիտրակել բուհական կրթական ծրագրերում ըստ սեռի մասնագիտական կրթական ծրագրերում միտումների տեղաշարժերը: Այդ տեղաշարժերի վրա ազդող գործոններից կրթական բովանդակությունը և մեթոդները փոխկապակցված են և մյուս ազդող գործոնների (ՁԼՄ-ներ, ընկերային ազդեցություն (peer pressure) և ընտանիքի ազդեցություն) հետ միասին ներգործուն դերակատարություն ունեն սոցիալական նորմավորումների և ակնկալվող վարքագծի վրա: Ռազմավարության շրջանակներում կարելի է ծրագրավորել միջոցառումներ առաջին տարում իրականացված հետազոտությունների հիման վրա և մշակութային-կրթական քաղաքականության միջոցով ազդել մասնագիտությունների ընտրության վրա:

6. **Մշակող ռազմավարությունում ծրագրավորել կին գործարարներին աջակցության մեխանիզմներ, որոնք կհեշտացնեն արտոնյալ վարկերի ստացումն ու դրանք կզուգորդեն տեղեկատվական ու գրագիտության բարձրացման միջոցառումներով:** Իրավիճակի ընդհանրական վերլուծությունից տեսանելի է դառնում, որ կանանց մասնակցությամբ ձեռնարկություններում նաև ավելի մեծ թվով կանանց զբաղվածություն կա, ինչը կարևոր է նաև աշխատանքի շուկայում խտրականության կրճատման և գործազրկության նվազման տեսանկյունից: Հետևաբար, աշխատանքի շուկայում խտրական դրսևորումների վերացմանը զուգահեռ տրամաբանական է կանանց շրջանում գործարարության խթանումը: Գործող ռազմավարության

շրջանակներում տարեկան հաշվետվություններից պարզ է դառնում, որ ՓՄՁ ՁԱԿ-ի միջոցով և այլ ծրագրերի շրջանակներում իրականացվել են դասընթացներ, տրամադրվել է տեղեկատվություն և արտոնյալ պայմաններով վարկեր: Հարկավոր է գնահատել դրանց ծածկույթը, համակարգված լինելու աստիճանը (պարբերականություն, մատչելիություն և հասանելիություն և այլն) և նախանշել այն հետազոտությունների շարքը, որոնց միջոցով կարելի է գնահատել դրանց ազդեցության չափն ու արդյունավետությունը համեմատած նմանատիպ այլ ծրագրերի կամ դրանց բացակայության պայմաններում: Այդ ծրագրերի ընդլայնման տարբերակը դիտրակելիս հավանաբար հարկ է գնահատել լրացուցիչ ֆինանսական բեռի ավելացումը պետական բյուջեի վրա և ռազմավարական ծրագրում ներառել հնարավորությունների սահմանում:

7. **Մշակվող ռազմավարության իրականացնելիության ապահովման նպատակով առաջարկվում է հետաձգել կենսաթոշակային համակարգի միջոցով նվազագույն կենսամակարդակի ապահովման վերջնանպատակի ներառումը վերջնարդյունքներով:** Այն իհարկե կարևոր է, սակայն տարեկան հաշվետվություններից պարզ է դառնում, որ այս ուղղությամբ վիճակագրությունից սկսած մինչև սեռի հատկանիշով վերլուծականների բացակայության պայմաններում այն իրականացնելը բավականին բարդանում է, քանի որ նաև հնարավոր չէ գնահատել միջոցառումների առաջացրած ֆինանսական բեռը: Այս վերջնանպատակը պահելով, առաջիկա ռազմավարական շրջափուլում կարելի է ծրագրավորել միջոցառումներ, որոնք ուղղված կլինեն վիճակագրական հենքի ձևավորմանն ու ուսումնասիրությունների իրականացմանը:
8. **Խորհրդի աշխատանքային խմբին կից կարելի է ստեղծել հետադետային ռիսկերի ու ըստ սեռի կարքիների գնահատման թեմատիկ խումբ, որը կգնահատի իրականացված աշխատանքների համախումբն ու համակարգի պատրաստվածությունը առաջիկա շրջափուլում ծրագրավորումներ իրականացնելու տեսանկյունից:** Տարեկան հաշվետվություններից պարզ է դառնում, որ ուսումնասիրվել է միջազգային փորձը, ստեղծվել է վիճակագրական հենքն ու իրականացվել են որոշակի դասընթացներ համակարգի աշխատողների համար: Հնարավոր է գնահատել հստակ ձևակերպված վերջնարդյունքներով նպատակների համախումբ, որի իրականացման համակարգային, մարդկային ներուժի և ֆինանսական ռեսուրսների առկայությունը թույլ կտա իրականացնել չորս տարվա ընթացքում:

ԳԼՈՒԽ 3.

«Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը կրթության ոլորտում» ենթահատվածի իրականացման գնահատում

Ենթահատվածի խնդիրները և նպատակները

Գենդերային քաղաքականության պլանավորման և իրականացման տեսանկյունից առնձնահատուկ տեղ ունի կրթության ոլորտը: Կրթությունը կարևոր դերակատարում ունի գենդերային սոցիալականացման հարցում, այն կարող է նպաստավոր դաշտ ստեղծել գենդերային կարծրատիպերի և սեռի հատկանիշով խտրականության հաղթահարման համար: Ուստի, Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի «Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը կրթության ոլորտում» ենթահատվածում դրված նպատակներն ու խնդիրները վերլուծելիս փորձել ենք գնահատել ծրագրի հաջողությունները կամ բացթողումները հենց այդ տեսակետից, այսինքն՝ որքանով է ծրագրի իրականացումը նպաստել գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարմանը:

Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի «Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը կրթության ոլորտում» ենթահատվածում դրվել են հետևյալ խնդիրները.

6. Ներառել գենդերային բաղադրիչը կրթության և գիտության պետական քաղաքականության մեջ
7. Ստեղծել ուսումնամեթոդական հիմք՝ գենդերային գիտելիքների հիմունքների դասավանդման համար
8. Ներդնել գենդերային գիտելիքների հաղորդման բաղադրիչ /մոդուլ/ մանկավարժական կադրերի վերապատրաստման դասընթացներում
9. Ներդնել ուսումնական գրականության գենդերային փորձաքննության անցկացման չափանիշներ
10. Խթանել գենդերային գիտական հետազոտությունների անցկացումը

Դիտարկելով, Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի նշված խնդիրները, դրանց հաջորդականությունը կարելի է փաստել, որ դրանք համապատասխանում են պետության գենդերային քաղաքականության ընդհանուր նպատակներին:

Պլանավորված միջոցառումները

Ռազմավարական ծրագրի հիման վրա նշված ժամանակաշրջանի համար մշակվել են տարեկան պլաններ: Տարեկան պլաններում նախատեսվող գործողությունները որպես կանոն ավելի մանրամասն են ներկայացրել ՌԾ-ում նշված գործողությունները, ըստ էության վերածելով դրանք կոնկրետ քայլերի, սակայն տարեկան պլաններն ունեն մեկ առանձնահատկություն՝ դրանցում ներառված է ոչ միայն ֆորմալ կրթության համակարգը, այլև ոչ ֆորմալ: Տարեկան պլաններում կրթական խնդիրների մեջ ներառված են նաև քաղաքացիական ծառայողների և ոստիկանության աշխատողների գենդերային մոդուլներով վերապատրաստումը: Ըստ ռազմավարական ծրագրի տարեկան պլաններում նախատեսվել են հետևյալ միջոցառումները.

- 1. Կրթության և գիտության պետական քաղաքականության մեջ գենդերային բաղադրիչը ներառելու համար** տարեկան պլաններում նախատեսվել են ընդհանուր ռազմավարությունից բխող քայլեր. կրթության և գիտության պետական քաղաքականության մեջ գենդերային բաղադրիչի ներդրման ուղղված միջոցառումների իրականացում, գենդերային հիմնախնդիրների ներառում ՄԿՈՒ պետական քաղաքականության մեջ, սովորողների մոտ մասնագիտական կողմնորոշման հարցերում իրազեկվածության բարձրացում՝ ուղղված գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարմանը, աղջիկների և տղաների շրջանում իրենց սեռի համար ոչ ավանդական մասնագիտությունների նկատմամբ մոտիվացիայի ձևավորմանը: Նախատեսվել են նաև ավելի մանր խնդիրներ և դրանց համապատասխան գործողություններ: Տարեկան պլաններում նախատեսվել է դաստիարակական ժամերի ընթացքում սովորողներին իրազեկել մասնագիտական կողմնորոշման հարցերի շուրջ, աղջիկների և տղաների շրջանում իրենց սեռի համար ոչ ավանդական մասնագիտությունների նկատմամբ մոտիվացիա ձևավորել, հանրակրթական դպրոցի 8-12-րդ դասարաններում «Հասարակագիտություն» առարկայի դասավանդման ընթացքում սովորողներին ուսուցանել կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության վերաբերյալ գիտելիքներ: Առանձին մարզերում մարզպետարանների կողմից հասարակական կազմակերպությունների հետ գործընկերությամբ պլանավորվել են այլ միջոցառումներ: Լոռու մարզում 2012 թ. պլանավորվել է անցկացնել խորհրդածողով նվիրված կրթության ոլորտի գենդերային հիմնախնդիրների վերհանմանը և լուծման ուղիների մշակմանը, Կոտայքում՝ կրթության ոլորտի աշխատակիցների գենդերային բռնության վերաբերյալ գիտելիքների հաղորդմանը և գենդերային զգայունության բարձրացմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում և այլն:

2. Ստեղծել ուսումնամեթոդական հիմք՝ գենդերային գիտելիքների հիմունքների դասավանդման համար: Նախատեսվել էր մշակել «Գենդերային գիտելիքների հիմունքներ» թեմայով ներդիրը, որը պետք է հաստատվեր ՀՀ կրթության և գիտության նախարարի հրամանով և ներառվեր «Հասարակագիտություն» առարկայի ուսուցիչների, հանրակրթական դպրոցների տնօրենների և փոխտնօրենների վերապատրաստման մոդուլում:
3. Գենդերային գիտելիքների հաղորդման բաղադրիչը մանկավարժական կադրերի վերապատրաստման դասընթացներում ներդնելու համար նախատեսվել էր. հանրակրթական դպրոցներում կիրառել «Դաստիարակչական աշխատանքը դպրոցում. մասնագիտական կողմնորոշման խնդիրներ» օժանդակ ձեռնարկը, հանրակրթական դպրոցի ուսուցիչների, հանրակրթական դպրոցների, նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների տնօրենների և փոխտնօրենների որակավորման բարձրացում, ուղղված նրանց գենդերային մտածելակերպի ձևավորմանը, գենդերային գիտելիքների հաղորդմանը և գենդերային զգայունության բարձրացմանը:
4. Ուսումնական գրականության գենդերային փորձաքննության անցկացման չափանիշներ ներդնելու ուղղությամբ պլանավորվել է ուսումնամեթոդական գրականության գենդերային փորձաքննության իրականացում:
5. Խթանել գենդերային գիտական հետազոտությունների անցկացումը: Այս խնդրի լուծման ուղղությամբ տարեկան պլաններում միջոցառումներ չեն նախատեսվել:

Պլանավորված միջոցառումներ, որոնք կրթական բնույթ ունեն, սակայն չեն վերաբերում կրթության ֆորմալ համակարգին: Տարեկան պլաններում կան բազում միջոցառումներ, որոնք նպաստում են պետության գենդերային քաղաքականությանը, սակայն չեն վերաբերում ֆորմալ կրթության ոլորտին: Պլանավորվել էր պետական ծառայողների որակավորման բարձրացում ուղղված նրանց գենդերային մտածելակերպի ձևավորմանը, գենդերային գիտելիքների հաղորդմանը և գենդերային զգայունության բարձրացմանը: Երևանի քաղաքապետարանը պլանավորել էր միջոցառումներ ուղղված երեխաների խնամքի և պաշտպանության հաստատություններում խնամվող երեխաների ծնողների ծնողավարման հմտությունների բարձրացմանը: Որոշ մարզպետարաններ պլանավորել էին կազմակերպել «Կանանց լիդերության դպրոցներ»: ՀՀ կառավարությանն առընթեր ՀՀ ոստիկանության քրեական հետախուզության գլխավոր վարչության անչափահասների իրավունքների պաշտպանության և ընտանեկան բռնության դեմ պայքարի վարչության և անչափահասների գործերով տարածքային բաժինների ծառայողների համար պետք է կազմակերպվեին գենդերային հավասարությանն ուղղված վերապատրաստման դասընթացներ:

Ակնկալվող արդյունքները

Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրում ակնկալվող արդյունքները և նպատակները հաճախ նույնացված են: Պատկերը ամբողջացնելու համար խմբավորված կերպով ներկայացվել են նաև տարեկան պլաններում նշված ակնկալվող արդյունքները:

1. Ներառել գենդերային բաղադրիչը կրթության և գիտության պետական քաղաքականության մեջ

Այս խնդիրը լուծելու համար ակնկալվել է ստանալ հետևյալ արդյունքները. հանրակրթական դպրոցների, նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների տնօրենների, փոխտնօրենների և ուսուցիչների վերապատրաստման ծրագրերում գենդերային քաղաքականությանը վերաբերող թեմաների ներառում, մասնագիտական կողմնորոշման պարապմունքներում գենդերային բաղադրիչի ներառում, հետազոտական աշխատանքների անցկացում մասնագիտական կողմնորոշման հարցերում սովորողների մոտ առկա գենդերային մոտեցումները բացահայտելու ուղղությամբ, հետազոտական աշխատանքների իրականացում

2. Ստեղծել ուսումնամեթոդական հիմք՝ գենդերային գիտելիքների հիմունքների դասավանդման համար պետք է մշակվեր «Գենդերային գիտելիքների հիմունքներ» ներդիրը և «Դաստիարակչական աշխատանքը դպրոցում. մասնագիտական կողմնորոշման խնդիրներ» օժանդակ ձեռնարկը:

3. Ներդնել գենդերային գիտելիքների հաղորդման բաղադրիչ /մոդուլ/ մանկավարժական կադրերի վերապատրաստման դասընթացներում: Այս ուղղությամբ որպես արդյունք ակնկալվում էր հանրակրթական դպրոցի ուսուցիչների, հանրակրթական դպրոցների, նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների տնօրենների և փոխտնօրենների որակավորման բարձրացում, ուղղված նրանց գենդերային մտածելակերպի ձևավորմանը, գենդերային գիտելիքների հաղորդմանը և գենդերային զգայունության բարձրացմանը:

4. Ուսումնական գրականության գենդերային փորձաքննության անցկացման չափանիշների ներդրման ուղղությամբ փորձաքննություն իրականացնող փորձագիտական խմբերը պետք է կոնկրետ առաջարկների փաթեթ ներկայացնեին:

5. Խթանել գենդերային գիտական հետազոտությունների անցկացումը: Այս ուղղությամբ կոնկրետ վերջնարդյունք չէր նախատեսվել:

Իրականացում

Տարեկան հաշվետվությունների համադրումը Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրում նշված խնդիրների հետ ցույց է տալիս, որ բավականին մեծ աշխատանք է իրականացվել: Տարեկան պլաններում ներկայացված վերջնարդյուքները հիմնականում ապահովվել են: Շատ արդյունավետ է եղել սոցիալական գործընկերության շրջանակներում հասարակական կազմակերպությունների, միջազգային կազմակերպությունների տեղական ինքնակառավարման մարմինների հետ իրականացված աշխատանքը: Այսպես, **գենդերային քաղաքականության և գիտության պետական քաղաքականության մեջ ներդնելու ուղղությամբ կատարվել են հետևյալ աշխատանքները.** քոլեջների ուսանողների հետ տարվել են մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքներ, իրականացվել են տարբեր թեմաներով ոչ ֆորմալ ուսուցման դասընթացներ՝ ուղղված աշխատաշուկայում նրանց մրցունակության բարձրացմանն ու հմտությունների զարգացմանը, կազմակերպվել են կարիերայի տոնավաճառներ նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների մասնակցությամբ, Հայաստանի երիտասարդական հիմնադրամի և Գերմանական խորհրդատվական կենտրոնի հետ համատեղ իրականացվել է «Մասնագիտական կողմնորոշումն ավագ դպրոցներում» եռօրյա դասընթաց, ԵՊՀ-ում հիմնադրվել է «Գենդերային և առաջնորդության ուսումնասիրությունների կենտրոն»:

Գենդերային գիտելիքների հիմունքների դասավանդման ուսումնասիրողական հիմքի ստեղծման ուղղությամբ՝ հանրակրթության պետական չափորոշում⁴⁶ հասարակագիտական բլոկի առարկաներին ներկայացվող նվազագույն պահանջների մեջ կարևորվել է գենդերային հավասարության և հասարակության մեջ սեռային խտրականության բացառումը, երաշխավորվել է և ներդրվել հանրակրթական դպրոցներում դասղեկների համար նախատեսված «Դաստիարակչական աշխատանքը դպրոցում. մասնագիտական կողմնորոշման խնդիրներ» օժանդակ ձեռնարկը: Այդ մոդուլի ներդրման ուղղությամբ նախօրոք մշակված հարցաշարի միջոցով իրականացվել է մշտադիտարկում՝ 20 դպրոցների 9-12-րդ դասարանների շուրջ 400 սովորողների շրջանում: Գենդերային հիմնահարցերի վերաբերյալ թեմատիկ նյութեր են մշակվել տարրական դասարաններում դասավանդող ուսուցիչների, ինչպես նաև «Հասարակագիտություն» առարկայի ուսուցիչների վերապատրաստման մոդուլում: Հանրապետության 12 տարածաշրջանային քոլեջներում գործող կարիերայի

⁴⁶ Տես՝ ՀՀ կառավարության 2011թ. հուլիսի 28-ի N 1088 - Ն որոշման հավելված:

կենտրոններում անցկացվել են մասնագիտական կողմնորոշման բազում միջոցառումներ, սակայն հետազոտությունների բացակայության պատճառով գնահատել գենդերային բաղադրիչի ներառումը այդ միջոցառումների ընթացքում հնարավոր չէ:

Գենդերային գիտելիքների հաղորդման բաղադրիչի մանկավարժական կադրերի վերապատրաստման դասընթացներում ներդրման համար մշակված «Դաստիարակչական աշխատանքը դպրոցում. մասնագիտական կողմնորոշման խնդիրներ» օժանդակ ձեռնարկի օգնությամբ դասղեկների կողմից դասղեկական ժամերի ընթացքում սովորողները իրազեկվել են մասնագիտական կողմնորոշման հարցերի շուրջ՝ ուղղված սեռի հատկանիշով կարծրատիպերի հաղթահարմանը, աղջիկների և տղաների շրջանում իրենց սեռի համար ոչ ավանդական մասնագիտությունների նկատմամբ մոտիվացիայի ձևավորմանը: «Վստահություն» սոցիալական աշխատանքի և սոցիոլոգիական հետազոտությունների կենտրոնը առանձին թիրախային խմբերի համար կազմակերպել է ուսուցողական միջոցառումներ, որտեղ քննարկվել են նաև գենդերային հիմնախնդիրներին վերաբերող թեմաներ: Նախնական և միջին մասնագիտական կրթության ոլորտի բարեփոխումների շրջանակներում կազմակերպվել են վերապատրաստման դասընթացներ ուսումնական հաստատությունների 920 դասավանդողների և արտադրական ուսուցման վարպետների համար՝ 41 խմբով: Դասընթացի ծրագրում ներառվել են նաև թեմաներ ՄԿՈՒՆ ոլորտում առկա գենդերային խնդիրների վերաբերյալ: Հանրակրթական դպրոցի «Հասարակագիտություն» առարկայի չափորոշիչը, ծրագիրը, 8-րդ դասարանի դասագիրքը և ուսուցչի ձեռնարկը փորձաքննվել են գենդերային կարծրատիպերի, գենդերային անհավասարությանը վերաբերող նյութերի վերհանման և բացառման տեսանկյունից, մշակվել և ներկայացվել են առաջարկություններ: Լրամշակվել է «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը» թեմայով վերապատրաստման փաթեթը, որը դրվելու է ՀՀ ԿԳՆ Կրթության ազգային ինստիտուտի կողմից՝ կրթության ոլորտի մասնագետների համար անցկացվող վերապատրաստումների հիմքում:

Ուսումնական գրականության գենդերային փորձաքննության անցկացման չափանիշների ստեղծման ուղղությամբ Բաց հասարակության ինստիտուտի օժանդակության հիմնադրամի հայաստանյան գրասենյակի աջակցությամբ փորձագիտական խմբի կողմից իրականացվել է տարրական դպրոցի՝ «Այբբենարան», «Մայրենի», «Մաթեմատիկա», «Ես և շրջակա աշխարհը», «Տեխնոլոգիա», «Ֆիզիկոլոգիա», «Կերպարվեստ», «Երաժշտություն» առարկաների հիմնական և այլընտրանքային դասագրքերի գենդերային փորձաքննություն: Փորձագետների կողմից մշակվել են գենդերային փորձաքննության չափանիշներ, որոնց կիրարկման արդյունքում

վերհանվել են նշված դասագրքերում առկա գենդերային կարծրատիպեր պարունակող նյութերը: Փորձագետների կողմից ներկայացվել է համապատասխան առաջարկությունների փաթեթ: Մշակվել է «Մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում կարիերայի կենտրոնների զարգացման» ուղեցույց ձեռնարկը:

Գենդերային գիտական հետազոտությունների անցկացումը խթանելու ուղղությամբ ՄԱԶԾ-ի կողմից իրականացվող ծրագրերի շրջանակներում 2012 թվականի ընթացքում անցկացվել է հետազոտություն՝ «Նախնական և միջին մասնագիտական կրթական համակարգի 2010-2011թթ. շրջանավարտների աշխատաշուկայում ներգրավվածության մասին», որի նպատակն էր ուսումնասիրել ոլորտի արդյունավետությունը, շրջանավարտների աշխատանքով ապահովվածությունը, շրջանավարտների ձեռքբերած հմտությունների ու կարությունների համապատասխանությունը գործատուի կողմից ներկայացվող պահանջներին: Հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրվել են ՄԿՈՒ ոլորտի սովորողների ուսման և աշխատանքի համատեղման, սովորողների աշխատանքային փորձին (նախքան ուսումնական հաստատություն ընդունվելը), շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորման հնարավորություններին, ինչպես նաև նրանց կողմից աշխատանք փնտրելու տևողությանը վերաբերող հարցեր և այլն:

Գենդերային հետազոտություններ են իրականացվել ԵՊՀ Գենդերային և առաջնորդության ուսումնասիրությունների կենտրոնում:

Բավականին շատ կրթական միջոցառումներ են իրագործվել մարզերում հասարակական կազմակերպությունների հետ համագործակցությամբ տարբեր թիրախային խմբերի հետ:

Իրականացման գնահատում

Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի *«Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը կրթության ոլորտում»* ենթահատվածում նախատեսված էր՝ ներառել գենդերային բաղադրիչը կրթության և գիտության պետական քաղաքականության մեջ, ինչը իրագործվել է ըստ էության երկու մակարդակով՝ իրավական մակարդակ, որը նախատեսում է գենդերային կրթության ոլորտին վերաբերող միջազգային փաստաթղթերի վավերացում և ազգային օրենսդրության մեջ դրանց իմպլեմենտացիան և իրագործումը: Այդ պատճառով ոլորտում ծրագրի արդյունավետությունը որոշելիս ազգային քաղաքականությունը գնահատվել է ՀՀ վերցրած պարտավորությունների համատեքստում:

Անհրաժեշտ է նշել, որ Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է բոլոր հիմնարար միջազգային փաստաթղթերը, որոնք ապահովում են կանանց և տղամարդկանց հավասարությունը կրթության ոլորտում, այդ թվում՝ Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիան և դրա Կամընտիր արձանագրությունը, Կրթության ոլորտում խտրականության դեմ պայքարի մասին ՅՈՒՆԵՍԿՕ-ի կոնվենցիան, Պեկինի գործողությունների ծրագիրը, Հազարամյակի զարգացման նպատակները:

ՄԱԿ-ի Հազարամյակի զարգացման նպատակների իրականացման ազգային ծրագրում որպես առաջնահերթություն առաջադրված է հետևյալ խնդիրը. *ապահովել հավասար ընդգրկվածություն հիմնական կրթության ոլորտում և մասնագիտական կրթության հավասար մատչելիություն*: Հայաստանի կառավարությունը կրթության ոլորտին առնչվող իր պարտավորություններում խնդիր է դրել մինչև 2015 հասնել հիմնական դպրոցում երեխաների համընդհանուր ընդգրկման՝ 99,4%, ավագ դպրոցում՝ 95%⁴⁷, սակայն դրված նպատակները ամբողջությամբ չեն իրականացվել: Երեխաների ընդգրկվածությունը հիմնական դպրոցում կազմում է 94,8%, ավագ դպրոցում՝ 74,1%: Ավագ դպրոցում, երեխաների համեմատաբար ցածր ընդգրկվածությունը բացատրվում է դրա ոչ պարտադիր լինելով և աղքատության բարձր մակարդակով: Ընդ որում ավագ դպրոցիվ ավելի շատ դուրս են գալիս տղա երեխաները, որոնք ավելի վաղ են մտնում աշխատաշուկա: 2015 թ. ավագ դպրոցը դարձավ պարտադիր:

Դպրոցներից աղջիկների մաղում է տեղի ունենում հատկապես ազգային փոքրամասնությունների համայնքներում (եզդիներ և մալականներ), ինչի վրա 2009 թ. Հայաստանի կառավարության ուշադրությունն է հրավիրել CEDAW կոմիտեն Հայաստանի երրորդ և չորրորդ պարբերական զեկույցների վերաբերյալ իր Եզրափակիչ դիտարկումներում: Կրթության մատչելիության խնդիր գոյություն ունի հաշմանդամություն ունեցող երեխաների համար: Միջնակարգ դպրոցները հիմնականում լրացուցիչ պայմաններ և անհրաժեշտ ռեսուրսային բազա չունեն հաշմանդամություն ունեցող երեխաների համար: Օրենքով նախատեսված տնային կրթությունը լիարժեք գիտելիքներ չի ապահովում և միշտ չէ, որ հաշմանդամներին կրթությունը շարունակելու հնարավորություն է տալիս: ՄԱԿ-ի Մանկական հիմնադրամի ուսումնասիրությունների տվյալների համաձայն՝ 2013 թ. հաշմանդամություն ունեցող երեխաների 18%-ը դպրոց չի հաճախել: Հենաշարժական կամ մտավոր հաշմանդամություն ունեցող երեխաների շրջանում տվյալ ցուցանիշը

⁴⁷Հազարամյակի զարգացման նպատակների տեղայնացումը և առաջընթացը. ազգային զեկույց, 2005թ.
http://www.un.am/res/UN%20RC%20Annual%20Reports,%20UNDAs,%20MDGs/MDG%201st%20report_arm.pdf

կազմել է 25%⁴⁸: Դպրոցներից հաշմանդամություն ունեցող երեխաների մադման կապակցությամբ անհանգստություն է արտահայտվել նաև ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների կոմիտեին Հայաստաստանի օմբուդսմանի ներկայացրած պաշտոնական զեկույցում⁴⁹:

Ռազմավարական ծրագրում նախատեսված էր իրագործել անցկացնել դպրոցական դասագրքերի գենդերային փորձաքննություն, ինչը մասամբ իրագործվել է: Այդ խնդիրը դրվել է նաև Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի Հայաստանի համատեղ երրորդ և չորրորդ պարբերական զեկույցի առնչությամբ արված հանձնարարականներում: Թեպետ որոշ դասագրքերի վերաբերյալ կա գենդերային փորձաքննական եզրակացություն, սակայն դրանք դեռևս չեն վերանայվել՝ որպես կանոն որոշ դասագրքերում գենդերային կարծրատիպերը պահպանվում են: Կոմիտեի հանձնարարականներում խորհուրդ է տրվում այնպիսի ծրագրեր իրականացնել, որոնք նպաստեն աղջիկների կողմից ոչ ավանդական մասնագիտությունների ընտրությանը: Ինչպես երևում է վերը ներկայացված նյութից, մեծ աշխատանքներ են տարվել դպրոցականների և քոլեջների ուսանողների հետ մասնագիտական կողմնորոշման ուղղությամբ, կազմակերպվել են կարիերայի տոնավաճառներ նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների մասնակցությամբ, սակայն որքանով է գենդերային բաղադրիչը դրանցում ներառված և նպաստել կանանց և տղամարդկանց խրախուսմանը իրենց սեռի համար ոչ ավանդական մասնագիտությունների ընտրության հարցում գնահատելը հնարավոր չէ հետազոտությունների բացակայության պատճառով:

Դասղեկական ժամերի ընթացքում «Դաստիարակչական աշխատանքը դպրոցում. մասնագիտական կողմնորոշման խնդիրներ» օժանդակ ձեռնարկով սովորողները իրազեկվում են մասնագիտական կողմնորոշման հարցերի շուրջ: Դասղեկական ժամերի ընթացքում Կանանց օրվան նվիրված միջոցառումներ են անցկացվում, որոնք նվիրված են կանանց իրավունքներին, գենդերային խնդիրներին ուղղված զրույցներ են անցկացվում: Թեմաներ են նախատեսվել նվիրված առողջ ապրելակերպին (սեռական դաստիարակությանը), թրաֆիքինգի վտանգին, կանանց կրկնակի ծանրաբեռվածությանը: Գենդերային կարծրատիպերին, հավասարությանն ու հանդուրժողականությանը, գենդերային քաղաքականությանը վերաբերող թեմաները ընդգրկվել են հանրակրթական դպրոցների փոխտնօրենների, դասղեկների, սոցիալական մանկավարժների, հոգեբանների վերապատրաստման ծրագրերում:

⁴⁸ՄԱԿ-ի Մանկական հիմնադրամ, «Հայաստանում երեխաների դրության ուսումնասիրություն 2012 թ.», Երևան, 2013, էջ 33:

⁴⁹Տե՛ս ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի հաշվետվությունը ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների կոմիտեին, Երևան, 2012, էջ 6-7:

Հաշվետվությունների համաձայն քոլեջներում և դպրոցներում անցկացված մասնագիտական կողմնորոշման դասերի արդյունավետության գնահատում չի անցկացվել: Կրթության ոլորտի փորձագետների գնահատմամբ այդ աշխատանքը այդքան էլ արդյունավետ չէ, քանի որ մեծապես կախված է մանկավարժների համոզմունքներից, նրանց մոտ գենդերային կարծրատիպերի առկայությունից: Նրանց համոզմամբ արդյունավետությունը կբարձրանար, եթե այդ միջոցառումները անցկացնեին գենդերային ուսուցում անացած մասնագետները, որոնք ի դեպ կարող են լինել հատուկ մոդուլով վերապատրաստված և ատեստավորված ուսուցիչներ ու դասախոսներ: Դատելով վիճակագրական վարչության տրամադրված տվյալներից հորիզոնական խտրագատումը միջին մասնագիտական և բարձրագույն կրթության ոլորտներում պահպանվել է:

Չի իրագործվել նաև CEDAW կոմիտեի այն հանձնարարականը, որի համաձայն պետության վարած քաղաքականությունը պետք է խրախուսի կանանց՝ որպես հետազոտողների թիվը դոկտորանտուրայում, գիտական հաստատությունների բարձր աստիճաններում, հատկապես՝ գիտական ոլորտում և կրթական համակարգի բոլոր մակարդակների որոշումներ կայացնող պաշտոններում ավելացնելու համար:

2012/2013 ուսումնական տարում աղջիկները բուհերի շրջանավարտների թվում կազմել են 55%⁵⁰: 2012 թ. ասպիրանտուրայում սովորել է 1104 մարդ, նրանցից 463-ը՝ կանայք (42%), որոնցից անվճար համակարգում՝ 1079-ը, նրանցից 450-ը՝ կանայք (42%): Սակայն ատենախոսությունը պաշտպանել է 203 մարդ, որոնցից 22 կին (19%): Դոկտորանտուրայում սովորել է 51 մարդ, նրանցից 12 կին (24%)⁵¹: Գիտա-տեխնիկական աշխատանքներում 2012 թ. ներգրավված է եղել 5598 մարդ, որոնցից 2630 կին (47%): Գիտատեխնիկական աշխատանքներում ընդգրկված գիտությունների թեկնածուների թվում կանայք կազմել են 45%, դոկտորների՝ 19%⁵²:

2011 թվականի հունիսի 23-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության կրթության զարգացման 2011-2015 թվականների պետական ծրագրում» գենդերային բաղադրիչը չի ներառնվել, ծրագիրը գենդերային ուղղորդում չի ստացել: Ավելին, 2005-2008 թթ. Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցիացիայի Գենդերային հետազոտությունների կենտրոնի և ՀՀ ԿԳՆ համատեղ աշխատանքի արդյունքում գենդերային դասընթացներ էին ներդրվել 10 բուհերում և 30 հանրակրթական դպրոցների բարձր դասարաններում: Դասավանդման ապահովման համար մշակվել և

⁵⁰ Բարձրագույն մասնագիտական կրթությունը // ՀՀ սոցիալական վիճակը 2012 թ., հոդվ. ժող., 2013, էջ 178:
http://www.armstat.am/file/article/soc_12_11-12.pdf

⁵¹ Նույն տեղում:

⁵² Գիտա-տեխնիկական աշխատանքներ // ՀՀ սոցիալական վիճակը 2012 թ., հոդվ. ժող., 2013:
http://www.armstat.am/file/article/soc_12_15-16.pdf

հրատարակվել էին ուսումնա-մեթոդական փաթեթներ⁵³: Այդ տարիներին հանրակարթական դպրոցի համար մշակվել և ԿԳՆ կողմից հաստատվել էր «Գենդերային գիտելիքների հիմունքներ» ուսումնական ձեռնարկը, ինչպես նաև մեթոդական ձեռնարկներ էին մշակվել դպրոցի ուսուցիչների բուհերի դասախոսների համար:

Սակայն ուսումնասիրվող ժամանակահատվածում գենդերային կրթության ինստիտուցիոնալացման ուղղությամբ տարվող աշխատանքը ընդհատվեց, այն չի ներառվել կրթության պետական ծրագրում և հետևապես չի ընդգրկվել բարձրագույն դպրոցի պետական կրթական չափորոշիչներում և տարբեր մասնագիտությունների ուսումնական պլաններում: Այսօր գենդերային դասընթացները պահպանվել են միայն Ֆիզիկական կուլտուրայի պետական ինստիտուտում, ԵՊՀ որոշ ֆակուլտետներում և պետական ու ոչ պետական մի քանի այլ բուհերում շահագրգիռ դասախոսների ջանքերով, հետևապես ինստիտուցիոնալ առումով կայուն չեն:

ՀՀ կառավարության 2011 թվականի հուլիսի 28-ի N 1088-Ն որոշմամբ հաստատվել է «Հանրակրթության պետական չափորոշիչը», որի «Հասարակական գիտություններ» բաժնում նախատեսվել է «Գենդերային հավասարության և հասարակության մեջ սեռային խտրականության բացառման կարևորումը» թեման:

Կրթության ոլորտի օրենքների, ենթաօրենսդրական ակտերի, քաղաքականության և ծրագրերի փորձաքննության անցկացման մեթոդաբանությունը չի մշակվել:

2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի «Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը կրթության ոլորտում» ենթաբաժնում նախատեսված միջոցառումներից չի իրագործվել ուսումնական գրականության գենդերային փորձաքննության անցկացման չափանիշների ներդրումը, թեպետ որոշ դասագրքեր գենդերային փորձաքննության են ենթարկվել և չափանիշների մշակման ուղղությամբ աշխատանք է տարվել:

Գենդերային թեմատիկայով գիտական հետազոտությունների անցկացման ուղղությամբ նույնպես պլանավորված և համակարգված աշխատանքներ չեն տարվել: ՀՀ ԳԱԱ թեմատիկ հետազոտությունների ցանկում գենդերային հետազոտությունները ներառված չեն: Սակայն ԵՊՀ-ում հիմնադրվել է «Գենդերային և առաջնորդության ուսումնասիրությունների կենտրոնը», որը վայելում է ԵՊՀ գիտխորհրդի և ԿԳՆ աջակցությունը: Կենտրոնի հետազոտական թեմաները հաստատում է ԵՊՀ համապատասխան ֆակուլտետի գիտխորհուրդը:

⁵³ Ավելի մանրամասն տես՝ http://www.aawue.am/Standart_2.pdf,
http://www.aawue.am/Gender&Jurnalism_textbook.pdf

Քանի որ ՌԾ-ում վերջնարդյունքները հստակ ձևակերպված չեն, չեն մշակված կատարողականի ցուցիչներ իրականացված միջոցառումների արդյունավետությունը անհնար է գնահատել: Չի արվել որևէ հետազոտություն իրագործված միջոցառումների ընդհանուր իրավիճակի վրա ազդեցության գնահատման և կայունության տեսակետից:

Լուծված չէ կրթության ոլորտում ղեկավարմանը և որոշումների ընդունման գործընթացին կանանց լիարժեք մասնակցության խնդիրը: Պետական բուհերի ռեկտորների և պրոռեկտորների պաշտոններում կանայք կազմում են ընդամենը 15%, դեկանների՝ 20%, ամբիոնների վարիչների՝ 26%⁵⁴: Բուհերի գիտական խորհուրդների կազմում կանայք կազմում են 38%-ը: Կանանց ցածր ներկայացվածությունը պետական բարձրագույն և միջնակարգ մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների ղեկավարությունում հանգեցնում է *կրթական քաղաքականության մշակման վրա նրանց ազդեցության նվազմանը*:

Պեկինի գործողությունների ծրագրում նշվում է կրթության համակարգի շրջանակներում աղջիկների և կանանց համար ոչ ֆորմալ ուսուցում ստանալու հնարավորության անհրաժեշտությունը: Հայաստանում պետական մակարդակով անընդհատ կրթության համակարգ մշակված չէ: Կադրերի հետբուհական վերապատրաստման համակարգը չի համապատասխանում պահանջմունքներին, չեն իրականացվում դեկրետային արձակուրդից վերադարձող երիտասարդ կանանց վերապատրաստման ծրագրեր աշխատանքի շուկա վերադարձը հեշտացնելու և նրանց մրցունակության հնարավորություններն ընդլայնելու նպատակով: Դրա հետ մեկտեղ ռազմավարական ծրագրում և տարեկան պլաններում ՀԿ-ների հետ սոցիալական գործընկերության սկզբունքով իրագործվել են մեծ թվով միջոցառումներ և՛ Երևանում, և՛ մարզերում: Որպես դրական երևույթ կարելի դիտարկել նաև ոչ ֆորմալ կրթության իրականացմանը ուղղված ՀԿ-ներին օժանդակության տրամադրման մարզպետարանների ջանքերը:

2013-2014 թթ. սկսված «Հակագենդերային արշավի» արդյունքում ԿԳՆ նախարարի հրամանով վերացվեցին դրական փոփոխությունները «Ես և շրջակա աշխարհ» առարկայի չափորոշիչում, որտեղ որպես վերջնարդյունք նշված էր, որ երեխան պետք է կարողանա հասկանալ սեռային բաշխմամբ պարտականությունների պայմանական լինելը: «Հակագենդերային արշավը» ըստ էության հարցականի տակ դրեց ծավալվող գործընթացների կայունությունը և անդառնալիությունը:

Թեպետ ԵՊՀ Գենդերային և առաջնորդության ուսումնասիրությունների կենտրոնը խթանեց գենդերային հետազոտությունների իրականացումն աներառումը բուհական

⁵⁴«Կանայք և տղամարդիկ Հայաստանում» վիճակագրական տարեգիրք, 2014, էջ 78:

համակարգում, սակայն այն կայուն չէ, քանի որ վտանգ կա, որ դրամաշնորհային ծրագրերի ավարտից հետո կենտրոնի գործունեությունը կնվազի:

Եզրակացություններ

1. Թեպետ ռազմավարական ծրագրով նախատեսվել է գենդերային բաղադրիչի ներառում կրթության և գիտության պետական քաղաքականության մեջ և այդ ուղղությամբ որոշ աշխատանք տարվել է, սակայն կրթության ոլորտում Հայաստանի վերցրաց միջազգային պարտավորությունները անմիջականորեն ներառնված չեն ռազմավարական ծրագրում և դրանց ուղղությամբ համակարգված աշխատանք չի իրականացվել,
2. 2011-2015 թթ. ստեղծվել է որոշ ուսումնամեթոդական հիմք՝ գենդերային գիտելիքների հիմունքների դասավանդման համար, սակայն 2005-2010 թթ. այդ ուղղությամբ կատարված մեծ աշխատանքի արդյունքները մոռացության են տրվել և դրանց շարունակականությունը չի ապահովվել: Մինչդեռ այդ տարիներին սկիզբ առած գենդերային կրթության ինստիտուցիանալացումը կարող էր դրական արդյունք ապահովել,
3. Դրական է, որ գենդերային գիտելիքների հաղորդման բաղադրիչ է ներդրվել մանկավարժական կադրերի վերապատրաստման դասընթացներում, սակայն անհրաժեշտ է դրանց արդյունավետության գնահատում անցկացնել,
4. Անցկացվել են ուսումնական գրականության գենդերային փորձաքննության աշխատանքներ, որոնք անհրաժեշտ է շարունակել,
5. Թեպետ ստեղծվել է ԵՊՀ գենդերային հետազոտությունների կենտրոնը, այն բավարար չէ գենդերային գիտական հետազոտությունների խթանման համար:

Առաջարկություններ

1. Մշակվող ռազմավարական ծրագրի մեջ հարկ է հստակեցնել նպատակները և դրանց համապատասխան խնդիրները,
2. Ցանկալի է փոխել մշակվող ռազմավարության կառուցվածքը, այն վերածել ռազմավարական պլանի, որի մեջ դրված խնդիրների համապատասխան կմշակվեն գործողություններ իրենց հստակ վերջարդյունքներով, որակական և քանակական ցուցիչներով,
3. Ռազմավարական ծրագրում կրթության և գիտության պետական քաղաքականության մեջ անհրաժեշտ է ապահովել Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի, Պեկինի

գործողությունների ծրագրի, ՄԱԿ-ի Հազարամյակի զարգացման նպատակների շրջանակներում կրթության ոլորտին վերաբերող պարտավորությունների ներառումը,

4. Մշակվող ռազմավարության մեջ անհրաժեշտ է նախատեսել կրթության ոլորտում ընդունվող բոլոր օրենքների, ծրագրերի, ենթաօրենսդրական ակտերի գենդերային ուղղորդում,
5. Անհրաժեշտ է նախատեսել գենդերային բաղադրիչի ներառում կրթության ոլորտի բոլոր չափորոշիչներում, մշակվող ուսումնա-մեթոդական համալիրներում, ծրագրերում, դասագրքերում և ուսումնական ձեռնարկներում: Դրա համար անհրաժեշտ է նոր ռազմավարական ծրագրում նույնպես նախատեսել գենդերային փորձաքննության անցկացում,
6. Ապահովել հանրակրթական դպրոցների, նախնական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների տնօրենների, փոխտնօրենների և ուսուցիչների վերապատրաստման ծրագրերում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների, սեռի հատկանիշով բռնության կանխարգելման վերաբերյալ թեմաների ներառումը, նախատեսել վերապատրաստման ծրագրերի գենդերային փորձաքննության անցկացում,
7. Հանրակրթական դպրոցների մանկավարժական կադրերի գենդերային անհավասարակշռությունը հաղթահարելու համար ռազմավարական ծրագրում կարելի է նախատեսել տղամարդկանց ներգրավելու համար հատուկ ժամանակավոր միջոցների մշակում և ներդրում,
8. Կազմակերպել միջոցառումներ ուղղված սովորողների մոտ մասնագիտական կողմնորոշման հարցերում իրազեկվածության բարձրացմանը, աղջիկների և տղաների շրջանում իրենց սեռի համար ոչ ավանդական մասնագիտությունների նկատմամբ մոտիվացիայի ձևավորմանը,
9. Բարձրագույն դպրոցում խրախուսել գենդերային դասընթացների ներառումը մասնագիտական կրթական ծրագրերում /թեկուզ կամընտրական դասընթացների կրթաբլոկում: Քանի որ առաջիկա տարիներին հանրապետությունում շարունակվելու է բուհերի հավատարմագրման գործընթացը, անհրաժեշտ է ծրագրային հավատարմագրման չափանիշներում ավելացնել գենդերային չափորոշիչը, որը կնպաստի բուհերի մասնագիտական կրթական ծրագրերում գենդերային բաղադրիչի ներառմանը,
10. Բուհերի կառավարման և որոշումների կայացման մակարդակում գենդերային հավասարակշռությունը ապահովելու նպատակով կարելի է նոր

- ռազմավարական ծրագրում նախատեսել ինստիտուցիոնալ հավատարմագրման ձևաչափում գենդերային հավասարությանն ուղղված պահանջների ավելացում,
11. Ռազմավարական ծրագրում նախատեսել պետության կողմից ֆինասավորվող գիտական հետազոտությունների թեմատիկայում գենդերային բաղադրիչի ներառում, նախատեսել ՀՀ ԳԱԱ հումանիտար ինստիտուտներում բյուջետային ֆինանսավորմամբ գենդերային հետազոտությունների իրականացում,
 12. Նախատեսել ՀՀ գիտության պետական կոմիտեի ծրագրերում գենդերային բաղադրիչի ներառում,
 13. Ապահովել բարձրագույն մասնագիտական կրթության ոլորտում «Կանայք, առաջնորդություն և զարգացում» մասնագիտացմամբ երկամյա մագիստրոսական ծրագրի ներդրումը,
 14. Հասարակական կազմակերպությունների հետ սոցիալական գործընկերության շրջանակում կարելի է նախատեսել որոշ միջոցառումների պատվիրում: Դա հնարավորություն կտա համակարգել ոչ ֆորմալ ոլորտի կրթական միջոցառումները, դրանք դարձնելով առավել նպատակային,
 15. Շարունակել կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների հիմնահարցերի վերաբերյալ հասարակական, քաղաքական գործիչների, քաղաքացիական ծառայողների, ինչպես նաև խնդրով զբաղվող մասնագետների համար հատուկ դասընթացների, սեմինարների, քննարկումների և փորձի փոխանակման կազմակերպումը:

ԳԼՈՒԽ 4.

«Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը առողջապահության ոլորտում» ենթահատվածի իրականացման գնահատում

Ենթահատվածի խնդիրները և նպատակները

Առողջապահական ոլորտում ուսումնասիրման ենթակա 2011-2015թթ, գենդերային հավասարության և ընդդեմ գենդերային բռնության ռազմավարական փաստաթղթերում առողջապահական ոլորտի միջոցառումների հիմքը առողջության պահպանման մարդու սահմանադրական իրավունքի անքակտելիորեն փոխկապվածությունն է պետության գործունեության և առողջապահության ոլորտում իրականացվող քաղաքականության հետ, որի նպատակն է ապահովել և կանանց և տղամարդկանց համար մատչելի, ադեկվատ և արդյունավետ առողջապահական ծառայություններ, որոնք ուղղված են առավելագույնս բավարարելու նրանց կարիքները:

Հետևաբար վերնշյալ փաստաթղթերում առողջապահության նախատեսված քաղաքականության իրականացումը դա պետության սոցիալական պատասխանատվության անբաժանելի մասն է իր քաղաքացիների առջև՝ անկախ սեռից, դավանանքից, սոցիալական կարգավիճակից, քաղաքական հայացքներից նպաստել մարդու առողջության պահպանման և ստեղծել հավասար պայմաններ և կանանց և տղամարդկանց համար բուժօգնություն ստանալու և ծառայություններից օգտվելու առումով:

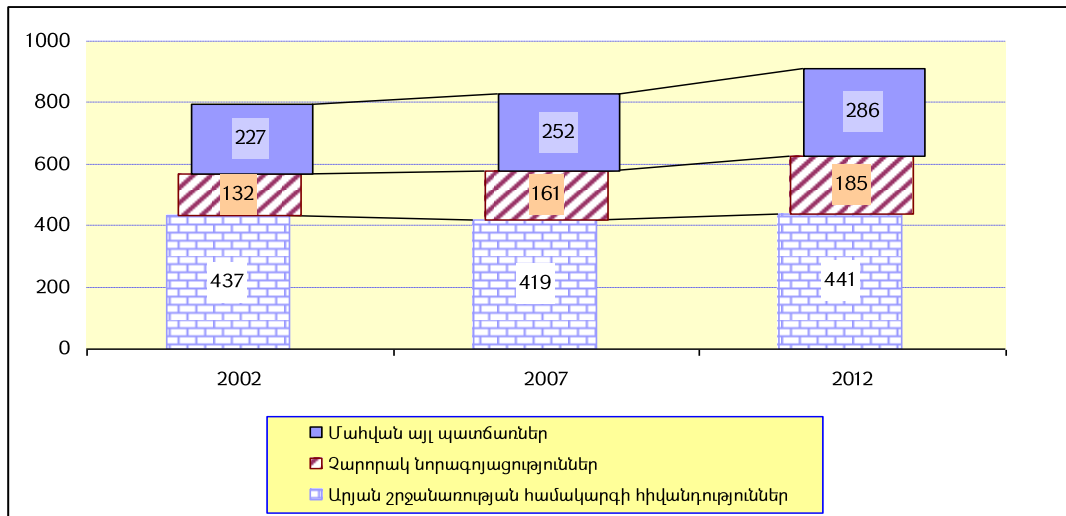
Ստորև կներկայացվի այդ ռազմավարական փաստաթղթերում ստանձնված պարտավորությունների իրականացման մակարդակը, համապատասխանությունը հիմնախնդրին, արդյունավետությունը և կայունությունը

1. Տղամարդկանց և կանանց մահվան վաղաժամ պատճառ հանդիսացող ոչ վարակիչ հիվանդությունների դեմ պայքարի և կանխարգելման ոլորտում կատարված աշխատանքի մասին

1.1 Տղամարդկանց վաղաժամ մահվան առավել տարածված պատճառ հանդիսացող սիրտանոթային հիվանդությունների և չարորակ նորագոյացությունների, հատկապես թոքերի քաղցկեղի վաղ հայտնաբերման և կանխարգելման ծրագրերի մշակում և իրականացում

1.2 Կանանց վաղաժամ մահվան առավել տարածված պատճառ հանդիսացող կաթնագեղձերի և սեռական օրգանների քաղցկեղի վաղ հայտնաբերման և կանխարգելման ծրագրերի իրականացում

Մտահոգիչ են շարունակում մնալ Հայաստանում ոչ վարակիչ հիվանդություններով (մասնավորապես՝ արյան շրջանառության համակարգի հիվանդություններ, չարորակ նորագոյացություններ, շաքարային դիաբետ) հիվանդացության և այդ պատճառներով մահացության բավականին բարձր մակարդակները/գծապատկեր 1/:



Գծապատկեր 1. 2002-2012 թթ. Հայաստանում բնակչության մահացությունը՝ ըստ պատճառների (100000 բնակչի հաշվով)

Աղբյուրը՝ ՀՀ առողջապահության նախարարություն, Health for All Database, WHO/Europe, 2013:

Վերջին տասը տարիներին ավելացել են ինչպես արյան շրջանառության համակարգի հիվանդություններից, այնպես էլ նորագոյացություններից մահացությունը և կանանց և տղամարդկանց համար: Ընդ որում, չարորակ նորագոյացություններից մահվան դեպքերի ավելացումը նշանակալի է (տե՛ս **qError! Reference source not found.**),տղամարդկանց համար առաջատար են թոքերի, իսկ կանանց համար՝ կաթնագեղձերի քաղցկեղը:

Ոչ վարակիչ հիվանդություններից մահացության զուգահեռ բարձրացել են նաև չարորակ նորագոյացությունների հիվանդացությունը, 2014 թ.-ին 2010 թ.-ի համեմատ արձանագրվել է քաղցկեղով հիվանդացության շուրջ 23 տոկոսով աճ (189.4-ից մինչև 277,6-ը՝ 100.000 բնակչի հաշվով, կանանց 263,7 ցուցանիշը տղամարդկանց 292,7դիմաց):

Կանանց և տղամարդկանց հիվանդացությունն ու մահացությունը

Կանանց հիվանդացությունը և մահացությունը բոլոր խումբ հիվանդություններից (միզասեռական, օնկոլոգիական, սիրտանոթային, ինֆեկցիոն և այլն) ավելի ցածր է, տղամարդկանց համեմատությամբ (աղյուսակ 1):

Աղյուսակ 1. Չարորակ նորագոյացություններն առաջին անգամ հաստատված ախտորոշումով ըստ սեռատարիքային խմբերի, 2012-2014թթ.:

Տարիքը	2012		2013		2014	
	Կին	Տղ.	Կին	Տղ.	Կին	Տղ.
Չարորակ նորագոյացություններ						
0-14	7.9	9.9	6.4	10.1	3.3	9.1
15-19	12.0	15.0	8.9	19.6	12.8	26.5
20-39	45.0	29.9	40.5	30.7	43.7	25.4
40-59	340.7	296.7	321.2	293.1	345.3	305.2
60 և ավելի	827.8	1 440.3	938.7	1 646.6	882.8	1 527.8
Ընդամենը	248.9	273.1	252.1	272.3	263.7	292.7

Վերջին տարիներին չարորակ նորագոյացություններով հիվանդացության վիճակագրական տվյալների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ 20-60 տարիքային խմբում կանանց չարորակ նորագոյացություններով հիվանդացությունը գերակշռում է տղամարդկանց հիվանդացության նկատմամբ, մինչդեռ 0-19, 60 և ավելի բարձր տարիքային խմբերում առկա է հակառակ վիճակագրությունը: Ինչը բացատրվում է 20-60 տարեկան հասակում վերարտադրողական օրգանների, մասնավորապես կրծքագեղձի և արգանդի վզիկի քաղցկեղի հաճախականության և հայտնաբերման ավելացմամբ:

«Պետության կողմից երաշխավորված անվճար մանկաբարձագինեկոլոգիական արտահիվանդանոցային բժշկական օգնության և սպասարկման» 2013թվականի 78-Ն աչափորոշիչում ներառվել է արգանդի վզիկի օնկոցիտոլոգիական և կաթնագեղձերի կլինիկական զննման հետազոտությունները պարտադիր հետազոտությունների ցանկում, ինչպես նաև աշխատանք է կատարվում մամոգրաֆիական ծառայության մատչելիության, հետազոտման ենթարկվելու անհրաժեշտության վերաբերյալ կանանց տարբեր միջոցներով իրազեկման բարձրացման համար:

2014թ. մեկնարկել է չարորակ նորագոյացությունների միասնական ռեգիստրի ստեղծմանն աջակցության, բժշկական ծառայությունների որակի բարելավման, ինչպես նաև արգանդի վզիկի քաղցկեղի կանխարգելման սկրինինգային ազգային ծրագիրը, ուր ընդգրկվել են 30-60 տարեկան կանայք, պետական պատվերի շրջանակներում հետազոտվելու համար:

Մշակվել են «Արգանդի պարանոցի նախաքաղցկեղային վիճակների վաղ հայտնաբերում, վարում և քաղցկեղի կանխարգելում» գործնական ուղեցույցները, որոնք հաստատվել են ՀՀ առողջապահության նախարարի 2014 թվականի ապրիլի 16-ի թիվ 810-Ա հրամանով և իրականացվել է շուրջ 3000 առաջնային օդակի բժիշկների վերապատրաստում:

Թոքերի քաղցկեղի կանխարգելման նպատակով «ՀՀ-ում ծխելու դեմ պայքարի 2010-2015թթ. պետական ծրագրի» շրջանակներում իրականացվել են միջոցառումներ, ուղղված ծխախոտի վնասակար ազդեցության վերաբերյալ լայնածավալ իրազեկման աշխատանքներին:

Ելնելով այն հանգամանքից, որ աշխարհի գրեթե բոլոր երկրների, այդ թվում Հայաստանի բնակչության համար ոչ վարակիչ հիվանդությունների տարածվածության ու մահացության աճի միտումները դարձել են հիմնախնդիր և առավել տարածված ոչ վարակիչ հիվանդություններից մահվան, հաշմանդամության և աշխատունակության կորստի դեպքերը գրանցվում են բնակչության առավելապես երիտասարդ, աշխատունակ տարիքային խմբում, հատկապես տղամարդկանց շրջանում, խիստ կարևորվել է առավել տարածված ոչ վարակիչ հիվանդությունների դեմ պայքարի համապարփակ և ընդհանրական ծրագրի ու միջոցառումների ցանկի մշակման և իրագործման անհրաժեշտությունը, որի արդյունքում ՀՀ կառավարության 2010 թվականի հունվարի 29-ի N 3 արձանագրային որոշմամբ հաստատվել են առավել տարածված ոչ վարակիչ հիվանդությունների կանխարգելման, վաղ հայտնաբերման և բուժման հայեցակարգը և հայեցակարգի կատարումն ապահովող միջոցառումների ցանկը, իսկ 2011 թվականի մարտի 24-ի N 11 արձանագրային որոշմամբ հաստատվել են առավել բարձր մահացության բերող երեք հիվանդության՝ արյան շրջանառության համակարգի (սրտանոթային հիվանդություններ), չարորակ նորագոյացությունների և շաքարային դիաբետի ազգային ռազմավարական ծրագրերը և միջոցառումների ժամանակացույցը:

Բացի այդ, 2013թ. դեկտեմբերին Թուրքմենստանում կայացած ԱՀԿ նախարարական վեհաժողովի ընթացքում Հայաստանը ստորագրեց «Ոչ վարակիչ հիվանդությունների գլոբալ և եվրոպական գործողությունների ծրագրի իրականացման

մասին» Աշգաբաղյան հոշակագիրը, որը նախանշում է եվրոպական երկրների առաջիկա համատեղ գործողությունները առողջապահական այդ կարևոր ոլորտում:

Հաշվի առնելով Հայաստանի Հանրապետությունում վերջին տարիներին հեմատոլոգիական և օնկոլոգիական հիվանդություններով հիվանդացության, տարածվածության և մահացության ցուցանիշների զգալի աճը և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց շրջանում, ինչպես նաև նշված բնագավառներում մատուցվող ծառայությունների արդիականացման անհրաժեշտությունը՝ ներկայումս իրականացվում են աշխատանքներ, բարելավելու հեմատոլոգիական և օնկոլոգիական բնագավառներում մատուցվող ծառայությունների որակը՝ արյունաբանական կենտրոնի արդիականացման և կենտրոնում ոսկրածուծի փոխպատվաստման նոր բաժանմունքի ստեղծման, ինչպես նաև Հայաստանում նոր, միջազգային չափանիշներին համապատասխանող ուռուցքաբանության կենտրոնի ստեղծման միջոցով:

Հատուկ կցանկանայինք նշել, որ կանանց հիվանդացությունը տուբերկուլոզով, սեռական ճանապարհով փոխանցվող վարակներով, ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ-ով զգալիորեն ավելի ցածր են տղամարդկանց համեմատությամբ /աղյուսակ 2, 3/:

Աղյուսակ 2. Հիվանդացությունը տուբերկուլոզով, ըստ տարիքային խմբերի և սեռի, 2012-2014թթ.

Տարիքը	2012		2013		2014	
	Կին	Տղ.	Կին	Տղ.	Կին	Տղ.
Ակտիվ տուբերկուլոզ						
0–14	24.4	75.6	37.8	62.2	33.3	66.7
15–24	27.4	72.6	33.6	66.4	33.3	66.7
25–34	37.3	62.7	34.6	65.4	25.6	74.4
35–64	19.2	80.8	20.4	79.6	23.9	76.1
65 և ավելի	24.0	76.0	22.9	77.1	21.5	78.5
Ընդամենը	24.9	75.1	26.0	74.0	25.8	74.2

Աղբյուրը՝ սոցիալական ոլորտի վիճակագրություն, ՀՀ ԱՎԾ

Աղյուսակ 3. Հիվանդացությունը սեռական ճանապարհով փոխանցվող հիվանդություններով, առաջին անգամ հաստատված ախտորոշումով ըստ սեռի, 2008-2014թթ., 100 000 բնակչի հաշվով

		2008	2009	2010	2011	2012	2014
Միֆիլիսի ախտորոշումով գրանցված հիվանդների թվաքանակը	Կին	4.6	3.9	2.4	2.2	2.1	1.1
	Տղամ	4.6	4.7	3.6	3.3	3.9	2.2
Գոնոկոկային վարակի (գոնորեա) ախտորոշումով գրանցված հիվանդների թվաքանակ	Կին	8.9	8.2	4.8	4.1	6.4	6.9
	Տղամ.	26.8	28.5	25.9	23.8	31.3	17.6

2.Ապահովել մեծահասակների և երեխաների անհետաձգելի բուժօգնության ծառայությունների հասանելիությունն ու մատչելիությունը հատկապես գյուղական բնակչության համար

Անհետաձգելի և շտապ բուժօգնության մատչելիությունը և հասանելիությունը բնակչության, երեխաների ու մեծահասակների համար, ունի կեսական նշանակություն և հաճախ որոշիչ ազդեցություն մահացության, հիվանդացության, հաշմանդամության և կյանքի որակի վրա:

Հայաստանի Հանրապետության շտապ օգնության ծառայությունը ռազմավարական, սոցիալական կարևորագույն նշանակություն ունեցող, ինչպես նաև առողջապահության համակարգի ամենաօպերատիվ ու մատչելի ծառայություններից է, որից հավասարապես օգտվում են բնակչության բոլոր խմբերը և՛ կանայք, և՛ տղամարդիկ անկախ բնակչության վայրից /գյուղ/քաղաք/ և որոնց համար սահմանված են հավասար իրավունքներ ու պայմաններ:

Խորհրդային Միության փլուզումից և Հայաստանի անկախացումից հետո առողջապահության ոլորտի ֆինանսական հնարավորությունները թույլ չէին տալիս զարգացնել և արդիականացնել շտապ օգնության ծառայությունը, այն զգալիորեն հետ էր մնում ոչ միայն միջազգային չափանիշներից, այլև Հայաստանի մյուս առողջապահական ծառայություններից:

Ուսումնասիրությունների արդյունքում արձանագրվեց, որ շտապ բժշկական օգնության նախահիվանդանոցային փուլի հիմնական խնդիրներն են շտապ օգնության միասնական կառավարման, մոնիթորինգի և գնահատման համակարգի բացակայությունը, շտապ օգնությանը ոչ բնորոշ կանչերի սպասարկման պատճառով անհարկի ծանրաբեռնվածության առկայությունը, շտապ բուժօգնության նախահիվանդանոցային և հիվանդանոցային փուլերի անբավարար համագործակցությունն ու հետադարձ կապը, շտապ օգնության մեքենաների և բրիգադների անբավարար թիվը, ծառայության կառավարման միասնական համակարգի բացակայությունը, որը պայմանավորված է

ամբողջ հանրապետության համար միասնական՝ կենտրոնացված դիսպետչերական ծառայության բացակայությամբ:

Խնդրի կարգավորման նպատակով, որպես համակարգի գործունեության արդիականացման առաջնահերթ կարիք ունեցող ուղղություն, մշակվել և ՀՀ կառավարության 2010 թվականի հուլիսի 10-ի N 894-Ն որոշմամբ հաստատվել են «Շտապ բժշկական օգնության արդիականացման ծրագիրը և այդ ծրագրի ներդրման ժամանակացույցը», որի գործարկումը սկսել է 2010 թվականից և ավարտել է 2014 թվականին, որի շրջանակներում իրականացվել է նախահիվանդանոցային փուլում շտապ և անհետաձգելի բուժօգնություն պահանջող մի շարք վիճակների դեպքերում շտապ օգնության ծառայության արագ և որակյալ արձագանքման միջոցով հաշմանդամության և մահացության նվազեցման միջոցառումներ:

Ներկայումս հանրապետությունում բնակչության բոլոր խմբերի համար գործում է արդիական պահանջներին համապատասխանող շտապ բուժօգնության համակարգ:

Գյուղական վայրերում անհետաձգելի բուժօգնության ծառայությունների հասանելիության ու մատչելիության ապահովման նպատակով՝ մարզային բժշկական կազմակերպությունները համալրվել են շտապ բժշկական օգնության մեքենաներով, իսկ գյուղական բնակչությանը շտապ և անհետաձգելի բժշկական օգնությունը և սպասարկումը պատշաճ կազմակերպելու նպատակով, գյուղական բժշկական կազմակերպություններին տրամադրվել է սանիտարական տրանսպորտ՝ իրենց կողմից սպասարկվող հեռավոր գյուղական բնակավայրերի բնակչության կանչերը ապահովելու համար:

Անհետաձգելի բուժօգնության մատչելիության, վերակենդանացման և ինտենսիվ թերապիայի ծառայությունների բարելավման ուղղությամբ աշխատանքներ են տարվել այդ խառայությունների ցանցի ընդլայնման ուղղությամբ:

Շարունակաբար իրականացվել է ծննդօգնության հաստատությունների նորածնային վերակենդանացման ծառայությունների սարքավորումներով հզորացման ծրագիրը:

«ՎիվաՄել» ՄՏՄ-ի հետ համագործակցության շրջանակներում մարզերի գրեթե բոլոր ծննդօգնության հաստատությունների նորածնային բաժինները շուրջ 40 հազեցվել են վերակենդանացման, անհետաձգելի բուժման, ինտենսիվ հսկողության համար բուժման ժամանակակից սարքավորումներով ու բուժօգնության համար: ՄՄԿ-ի մանկական հիմնադրամի և «Վորլդ-Վիժն Հայաստան» կազմակերպությունների աջակցությամբ Վանաձորի, Կապանի, Գյումրու մանկական բաժանմունքները հազեցվել են անհրաժեշտ սարքավորումներով, իսկ բուժանձնակազմը ենթարկվել է ուսուցման երեխաների անհետաձգելի օգնությունը տեղերում կազմակերպելու համար: Բացի այդ Երևանի

մանկական կլինիկաների միջոցներով իրականացվում է սանավիացիայի շուրջօրյա հերթապահություններ, երեխաներին անհրաժեշտ անհետաձգելի ու նեղ մասնագիտացված բուժօգնության կազմակերպման համար:

Անհետաձգելի բուժօգնության որակը բարելավելու համար պետք է **հաղթահարվի Գյուղ/քաղաք կտրվածքով բուժօգնության որակի և մատչելիության տարբերության հիմնախնդիրը**

Չնայած Հայաստանի Հանրապետությունում առկա է առողջապահական կազմակերպությունների լայն ցանց, անգամ ամենափոքր գյուղական բնակավայրերում գործում է բուժօգնություն իրականացնող հիմնարկ, մասնավորապես Հայաստանում գործում են 608 բուժականանկաբարձական կետ, 255 ամբուլատոր պոլիկլինիկական բժշկական հաստատություն, 80 պոլիկլինիկա, 101 կանանց կոնսուլտացիա և կաբինետ, 52 բժշկական կենտրոն, որոնց կազմում նաև մանկաբարձագինեկոլոգիական ստացիոնար բաժանմունքներ, 11 ինքնուրույն ծննդատուն, 4 Երևանում և 7 մարզերում ,այնուամենայնիվ հանրապետության առողջապահական համակարգի կարևոր հիմնախնդիրներից մեկը գյուղ /քաղաք կտրվածքով բուժօգնության և սպասարկման որակի, հասանելիության և մատչելիության տարբերություններն են , որը հիմնախնդիր է և կանանց և տղամարդկանց համար:

Առողջապահության ոլորտի ռեսուրսների ռացիոնալ տեղաբաշխման և արդյունավետության բարձրացման նպատակով ՀՀ կառավարության կողմից ընդունվեց ՀՀ առողջապահության համակարգում բարեփոխումներ իրականացնելու անհրաժեշտությունը: Այդ նպատակով սկսվեց համակարգի մատուցվող առողջապահական ծառայությունների օպտիմալացման գործընթացը՝ համապատասխանեցնելով դրանք բնակչության առողջապահական կարիքներին և բարելավելով բժշկական ծառայությունների որակն ու մատչելիությունը:

Ուսումնասիրվող ժամանակահատվածում մեծ աշխատանք է կատարվել մարզերի համաչափ զարգացման ռազմավարության շրջանակներում բժշկական հաստատությունների վերանորգման, հազեցման, հետևաբար գյուղական վայրերի բնակչությանը հավասարապես և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց համար որակյալ բուժօգնության մատչելիության և հասանելիության առումով:

Հիմնանորոգվել և կառուցվել են ՀՀ մարզային բազմաթիվ բժշկական կենտրոններ (Իջևանում, Հրազդանում, Ապարանում, Արարատում, Արմավիրում, Գորիսում, Գավառում, Աբովյանում, Ալավերդիում, Գյումրիում, Բերդում, Նոյեմբերյանում):

Շուրջ 170 առողջության առաջնային պահպանման բժշկական հաստատությունների շենքեր նույնպես հիմնանորոգվել կամ կառուցվել են: Այդ բոլոր բժշկական

հաստատությունները հազեցվել են արդի բժշկական սարքավորումներով և անհրաժեշտ կահույքով:

Այնուամենայնիվ, դեռ կան անմխիթար պայմաններում աշխատող բժշկական հաստատությունները, որոնց թե շենքային վիճակը և թե տեխնիկական հազեցվածությունը չի բավարարում միջազգային ոչ մի նորմի: Նշվածը, անկասկած, անդրադառնում է նաև մատուցվող բժշկական ծառայությունների որակի վրա, հավասարապես և կանանց և տղամարդկանց համար:

Ոլորտի հետագա զարգացման և արդիականացման նպատակով 2015 թվականի ընթացքում նախատեսվում է շարունակել իրականացնել մարզային բժշկական հաստատությունների վերանորոգման/կառուցման և հազեցման աշխատանքներ: Մասնավորապես, կհիմնանորոգվեն և շահագործման կհանձնվեն «Ճամբարակի առողջության կենտրոն» ՓԲԸ և Կապանի բժշկական կենտրոնը: Կավարտվեն նաև Մեղրու և Վանաձորի բժշկական կենտրոնների նոր շենքերի կառուցման, բժշկական և ախտորոշիչ սարքավորումներով, նոր բժշկական և պալատային կահույքով, այլ անհրաժեշտ պարագաներով հազեցման աշխատանքները:

Բժշկական օգնության որակի համար կարևոր նշանակություն ունի որակյալ մարդկային ներուժի առկայությունը, ուստի ՀՀ Կառավարության 2014 թվականի փետրվարի 6-ի N 5 արձանագրային որոշմամբ հաստատված «Առողջապահության ոլորտի մարդկային ներուժի զարգացման ռազմավարությունը և միջոցառումների ցանկը», ինչպես նաև ՀՀ Կառավարության կողմից հավանության արժանացած «Բնակչության բժշկական օգնության և սպասարկման մասին օրենքում փոփոխություններ կատարելու մասին» օրենքի նախագծում առաջարկվում է ներդնել բուժաշխատողների շարունակական մասնագիտական զարգացման կրեդիտային համակարգ և շարունակական մասնագիտական զարգացման հավաստագրի ինստիտուտը, ինչը միտված է որակյալ կադրերով ապահովել ոչ միայն քաղաքային, այլև մարզային առողջապահական բուժհաստատությունները:

Դրան զուգահեռ առողջապահական համակարգում կատարվում է բուժօգնության որակի և ծառայությունների միասնական չափորոշիչների մշակում ու ներդրում, ուղեգրման համակարգի կատարելագործում, բուժօգնության կազմակերպում ըստ ախտաբանության բնույթի և ծանրության աստիճանի, ինչը կհանգեցնի համակարգի ստանդարտացման, չափազրման և անկախ սեռից ու բնակավայրից ադեկվատ բժշկական օգնության և սպասարկման տրամադրմանը:

Մարզերի ծննդօգնության բժշկական կազմակերպությունների համաչափ զարգացման կոնստեքստում իրականացվել է մարզային լավագույն ցուցանիշներ ունեցող կազմակերպությունների բուժօգնության մակարդակների վերանայում, որի

արդյունքների հիման վրա շուրջ 12 մարզային ծննդոգնության հիմնարկի տրվել է բուժօգնության երկրորդ մակարդակ:

4. Մեռով պայմանավորված ընտրովի արբորտների կանխարգելմանն ուղղված ծրագրերի մշակում և ներդրում

Ծնունդների բնականոն սեռային հարաբերակցություն է համարվում 102-106 տղա յուրաքանչյուր 100 աղջիկ նորածինների հաշվով⁵⁵: Մինչդեռ համաձայն ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության և ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի «Նորածինների սեռերի անհամամասնությունը Հայաստանում. ժողովրդագրական տվյալներ և վերլուծություն» հետազոտության տվյալների համաձայն Հայաստանում այս հարաբերակցությունը էականորեն խախտված է, ինչը ի հայտ է եկել դեռևս 1990-ական թվականներին:

Ծնվածներն ըստ սեռի և ծննդի հերթականության, 2010-2014թթ.

	2010		2011		2012		2013		2014	
	Աղջ.	տղա	Աղջ.	տղա	Աղջ.	տղա	Աղջ.	տղա	Աղջ.	տղա
Ընդամենը ծնվածներ	20 856	23 969	20 213	23 127	19 737	22 743	19 638	22 152	20 162	22 869
<i>Հարաբերակցություն</i>	1.14		1.14		1.15		1.12		1.13	
առաջին	10 664	11 290	10 334	11 010	9 869	10 584	9 458	10 008	9 443	10 105
<i>Հարաբերակցություն</i>	1.05		1.06		1.07		1.05		1.07	
երկրորդ	7 556	8 325	7 324	8 053	7 336	8 145	7 506	8 145	7 699	8 352
<i>Հարաբերակցություն</i>	1.10		1.09		1.11		1.08		1.08	
երրորդ	2 115	3 568	2 078	3 291	2 058	3 294	2 189	3 288	2 512	3 659
<i>Հարաբերակցություն</i>	1.68		1.58		1.60		1.50		1.45	
չորրորդ	351	578	335	564	345	529	331	521	361	568
<i>Հարաբերակցություն</i>	1.64		1.68		1.53		1.57		1.57	
հինգերորդ և բարձր	170	208	142	209	129	191	154	190	147	185
<i>Հարաբերակցություն</i>	1.22		1.47		1.48		1.23		1.25	
Ընդամենը ծնվածներ %	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<i>այդ թվում՝</i>										
առաջին	51.2	47.1	51.1	47.6	50.0	46.6	48.2	45.2	46.8	44.2
երկրորդ	36.2	34.7	36.2	34.8	37.2	35.8	38.2	36.8	38.2	36.5
երրորդ	10.1	14.9	10.3	14.2	10.4	14.5	11.1	14.8	12.5	16.0
չորրորդ	1.7	2.4	1.7	2.4	1.7	2.3	1.7	2.3	1.8	2.5
հինգերորդ և բարձր	0.8	0.9	0.7	1.0	0.7	0.8	0.8	0.9	0.7	0.8

Աղբյուրը՝ բնակչության վիճակագրություն, ՀՀ ԱՎԾ
 Source: Demographic Statistics, NSS of RA

⁵⁵ www.unfpa.org/gender/selection.h

Նման անհամամասնության ձևավորումը պայմանավորված է ինչպես հայ հասարակության մեջ տղա երեխային նախապատվություն տալու, ընտանիքում և հասարակությունում տղայի դերի և նշանակության մասին ձևավորված պատկերացումների հետ, այնպես էլ բժշկական տեխնոլոգիաների զարգացման արդյունքում ապագա երեխայի սեռը պարզելու հնարավորության ստեղծմամբ: Ծնունդների բնականոն համարվող սեռային հարաբերակցության շեղումները ներկայում ՀՀ-ում վտանգավոր սահմանագծի են հասել և դարձել լուրջ ժողովրդագրական սպառնալիք:

Այսպես, 2010-2014 թվականի դրությամբ այն կազմել է 113- 114 տղա նորածին՝ յուրաքանչյուր 100 աղջիկ նորածինների հաշվով⁵⁶: Տղա/աղջիկ դիսբալանսը հատկապես դառնում է նշանակալի երկրորդ ծննդից սկսած և հասնում է առավելագույն արժեքի երրորդ ծննդի դեպքում: Այս ցուցանիշով Հայաստանը հայտնվել է սեռով պայմանավորված հղիության ընդհատման վատագույն ցուցանիշներ ունեցող երկրների շարքում (Չինաստան, Հնդկաստան, Ադրբեջան, Ալբանիա): Ավելին, երրորդ և հաջորդ երեխաների դեպքում այդ ցուցանիշը շատ ավելի բարձր է և հատկապես արտահայտված մարզերում: Ծնունդների նման սեռային հարաբերակցության հետագա շարունակման դեպքում կանխատեսվում է գենդերային խզում, որի արդյունքում մինչև 2060 թվականը չեն ծնվի 92932 աղջիկներ, ինչն էլ իր հերթին կբերի ծնունդների թվի կրճատման,⁵⁷ և որպես հետևանք բնակչության թվի նվազման:

Կարևորելով հարցի ժողովրդագրական լուրջ սպառնալիքը իր բոլոր բացասական հետևանքներով մշակվել և ՀՀ կառավարության կողմից հավանության արժանացած «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» Հայաստանի Հանրապետության 2002 թվականի դեկտեմբերի 11-ի N ՀՕ-474-Ն օրենքում փոփոխություններ կատարելու ՀՀ օրենքի նախագիծը ներկայացվել ՀՀ ազգային ժողով: Համաձայն օրենքի նախագծի 10-րդ հոդվածը ներկայացվել է նոր շարադրման, համաձայն որի արգելվում է սեռով պայմանավորված աբորտների իրականացումը:

Բացի այդ, արհեստական ընդհատումից (աբորտ) առաջ բժիշկը իրեն դիմած հղի կնոջը պարտավոր է տրամադրել հղիության արհեստական ընդհատման (աբորտ) վերաբերյալ վերջնական որոշում կայացնելու ժամանակահատված երեք օրացուցային օր ժամկետով, որը հաշվվում է կնոջ՝ հղիության արհեստական ընդհատման (աբորտ) համար բժշկին առաջին անգամ դիմելու պահից:

Նորածինների սեռերի անհամամասնության հիմնախնդիրը կարևորվել է ՀՀ կառավարության կողմից և ի կատարումն Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2015 թվականի ապրիլի 10-ի թիվ 02/14.7/5916-15 հանձնարարականի, մշակվել և ՀՀ կառավարությունն է ներկայացվել ՀՀ առողջապահության նախարարի 08.05.2015թ. թիվ N 1129-Ա և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 13.05.2015թ. թիվ N 75-Ա/1 համատեղ հրամանով հաստատված՝ «Պտղի սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատումների կանխարգելման 2015-2017 թվականների ծրագիրը և ծրագրի իրականացման միջոցառումները հաստատելու և դրանց իրականացման նպատակով աշխատանքային խումբ ստեղծելու մասին» հրամանը: Ներկայումս մեկնարկվել են աշխատանքները, մարզերում և Երևան քաղաքում ձևավորվել են աջակցող խմբեր, իրազեկման լայնածավալ աշխատանքներ են կատարվում կանանց դերի բարձրացման, աղջիկ երեխաների արժևորման տեսանկյունով:

Բացի այդ, մշակվել են հոգեբանական բնույթի տեղեկատվական թերթիկներ երիտասարդ ծնողների և բնակչության համար սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատումների հետևանքների, անկախ սեռից երեխայի իրավունքների մասին:

Թերթիկները տպագրվել են 10 000 օրինակ և տարածվում են բնակչության շրջանում, ինչպես նաև թերթիկները տեղադրվել են Հայաստանի Հանրապետության առողջապահության նախարարության պաշտոնական կայքի՝ www.moh.am «ուղեցույցներ» դարանում:

Չնայած պտղի սեռի խտրական ընտրությամբ պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատման երևույթին, Հայաստանում ծնված աղջիկ երեխաների նկատմամբ խտրական վերաբերմունքը բացակայում է, դրա մասին է վկայում տղաների ավելի բարձր մահացությունը աղջիկների համեմատությամբ, մինչև 1 տարեկանը հասակը:

Աղյուսակ 6 Մանկական մահացությունը, 1995–2014թթ.

մինչև 1 տարեկանում մահացածները, 1 000 կենդանի ծնվածի հաշվով

Տարիներ	Ընդամենը	
	աղջիկ	տղա
1995	13	16
2005	11	14
2010	10	13
2011	11	13
2012	10	12
2013	9	11
2014	8	9

Աղբյուրը՝ բնակչության վիճակագրություն, ՀՀ ԱՎԾ

5.«Առողջ մայրություն» ծրագրի առավել արդյունավետ իրականացման համար՝ մշակել ամբուլատոր և ստացիոնար ծննդօգնության բուժհաստատությունների կանոնակարգում , աշխատանքի սկզբունքների մշակում

2011-2015թթ ՀՀ ԱՆ հրամաններով հաստատվել և գործնական առողջապահության մեջ ներդրվել են բուժօգնության որակի բարելավմանն ուղղված մի շարք ձեռնարկներ ուղեցույցներ և չափորոշիչներ, մասնավորապես

ՀՀ ԱՆ 20.07.2011թ. N 1408–Ա հրամանով՝ «Պերինատալ արդյունավետ բուժօգնություն և խնամք» ձեռնարկ (մոդուլներ) բժիշկների համար

ՀՀ ԱՆ 24.01.2012թ. N 103–Ա հրամանով՝ «Արտահիվանդանոցային ամբուլատոր-պոլիկլինիկական մանկաբարձագինեկոլոգիական օգնության կազմակերպման և իրականացման հիմնական սկզբունքները»:

ՀՀ ԱՆ 28.11.2013թ. N 77 -Ն հրամանով՝ «Պետության կողմից երաշխավորված անվճար բժշկական օգնության և սպասարկման շրջանակներում արտահիվանդանոցային պայմաններում ցուցաբերվող մանկաբարձագինեկոլոգիական բժշկական օգնության և սպասարկման չափորոշիչը»:

ՀՀ ԱՆ 29.11.2013թ. N 80 -Ն հրամանով՝ «Պետության կողմից երաշխավորված անվճար բժշկական օգնության և սպասարկման շրջանակներում հիվանդանոցային պայմաններում ցուցաբերվող մանկաբարձագինեկոլոգիական բժշկական օգնության և սպասարկման 03.12.2013թ կման կազմակերպման չափորոշիչը»:

ՀՀ ԱՆ 29.11.2013թ. N 78 -Ն հրամանով՝ «Պետության կողմից երաշխավորված անվճար բժշկական օգնության և սպասարկման շրջանակներում նորածինների բժշկական օգնության և սպասարկման ու խնամքի կազմակերպման չափորոշիչը»:

ՀՀ ԱՆ 27.03.2013թ. N 762–Ա հրամանով՝ «Մանկաբարձանեոնատոլոգիական ստացիոնար բժշկական օգնության կազմակերպման և իրականացման հիմնական սկզբունքները» կլինիկական ուղեցույցները:

ՀՀ ԱՆ 26.08.2013թ. N2344–Ա հրամանով՝ «Մեռական բռնության ենթարկված անձանց բժշկական օգնության կազմակերպման և տրամադրման գործելակերպը» ուղեցույցը:

ՀՀ ԱՆ 17.04.2013թ. N1064- Ա հրաման՝ «Նորածինների հեմոռագիկ հիվանդության կանխարգելման և բուժման նպատակով վիտամին Կ-ի կիրառման գործընթացը կանոնակարգելու մասին»:

ՀՀ ԱՆ 16.04.2014թ. N 810-Ա հրաման՝ «Արգանդի պարանոցի նախաքաղցկեղային վիճակների վաղ հայտաբերման, վարման և քաղցկեղի կանխարգելման գործելակարգը» հաստատելու մասին»:

ՀՀ ԱՆ 10.09.2014թ. N 2136-Ա հրաման՝ «Ծննդաբերության դրդում և խթանում» և «Հղիության դեղորայքային ընդհատման ցուցումները և իրականացման կարգը»:

ՀՀ ԱՆ 09.03.2015թ. N494-Ա հրամանով՝ «Մանկաբարձական անզգայացման գործնական ուղեցույցը»:

ՀՀ ԱՆ 28.04.2015թ. «Նախաբեղմնավորման խնամքի և հղիների նախաձննդյան հսկողության բարելավման, պտղի զարգացման արատների վաղ հայտնաբերման գործելակարգերը հաստատելու մասին» N 1007-Ա հրամանով հաստատվել են՝

ՀՀ ԱՆ 14.08.2015թ. N2202-Ա հրամանով՝

1) «Անցանկալի հղիությունների կանխարգելման նպատակով հակաբեղմնավորման մեթոդների ընտրության բժշկական չափանիշները» ուղեցույցը:

2) «Անցանկալի հղիությունների կանխարգելման նպատակով հակաբեղմնավորման մեթոդների կիրառման բժշկական չափանիշները» համառոտ գործելակարգը:

ՀՀ ԱՆ 17.08.2015թ. N2209-Ա հրամանով՝

1) «Մազից կախված՝ կրիտիկական դեպքերի վերլուծության» ներհիվանդանոցային հանձնաժողովի աշխատանքի կարգը, ախտաբանությունների բնորոշումները, վարման գնահատման որակական չափորոշիչները»

2) «Մազից կախված՝ կրիտիկական դեպքերի» վարման գնահատման ընդհանուր դրույթները, մեթոդաբանությունը և գործընթացին ներկայացվող պահանջները:

6.Ապահովել ծննդոգնության հավաստագրերի ներդրման ծրագրի իրականացման պետական-հասարակական վերահսկողություն, միջոցներ ձեռնարկել այդ ոլորտում յուրաքանչյուր խախտում կանխելու համար:

ՀՀ կառավարության կողմից հաստատվել են մի շարք որոշումներ, դրանցից առավել կարևոր են կանանց վերարտադրողական առողջության ծառայությունների հասանելիության մատչելիության բարձրացման նպատակով, այդ թվում գյուղական և հեռավոր շրջանների կանանց համար, 2008 թվականից Ծննդոգնության պետական հավաստագրի ծրագրի ներդրումը, որը նպաստեց կանանց համար անվճար ծննդոգնության իրական մատչելիության և հասանելիության ապահովմանը բոլոր

խավերի համար, շուրջ 10 անգամ ծննդաբերությունների համար կատարվող պաշտոնական վճարումների կրճատմանը, ինչն արտացոլված են Հայաստանի ժողովրդագրության և առողջության հարցերի 2010թ. զեկույցում:

Ծրագրի ներդրման մշտադիտարկման նպատակով ստեղծվել է հասարարական կազմակերպությունների, լրատվամիջոցների ներգրավմամբ ստեղծվել է ՀՀ առողջապահությանը կից կոմիտե, որը իրականացնում է մծտադիտարկում, թերությունների հայտնաբերում և շտկում:

Ծննդոգնության պետական հավաստագրեի ծրագրի շարունակական իրականացումը նպաստեց մանկաբարձական և ծառայությունների բնութագրական ցուցանիշների բարելավմանը, ծառայությունների դիմաց վճարումների կրճատմանը, բնակչության համար ծննդոգնության նախաձննդյան ու հիվանդանոցային ծառայությունների իրական մատչելիության ապահովմանը:

2006-2014թթ ընթացքում մայրական մահացության միջին եռամյա ցուցանիշի (100.000 կենդանի ծնունդից) կրճատում շուրջ 23%-ով, ինչի արդյունքում մայրական մահացության ինդեքսը կազմել է 18.6 100 կենդանաձնության հաշվով: Պերինատալ (շուրջծննդյան) մահացության (մեռելաձնություն + վաղ նորաձնային մահացություն) ցուցանիշը (1000 ծնունդից) 2012թ. կազմել է 25.9‰, 2014՝ 21.5‰՝ նվազելով 3.9 պրոմիլային կետով:

Բարելավվել են հղիների նախաձննդյան սկրինինգի ցուցիչները (հաշվառված հղիների շուրջ 80% կատարել են 4-6 նախաձննդյան այց բժշկին և 3 անգամ ենթարկվել են սոնոգրաֆիկ հետազոտության), ինչը զգալի նպաստել է հղիության ախտաբանությունների և պտղի զարգացման շեղումների վաղ հայտնաբերմանն ու վարմանը, հետևաբար՝ ծանր ընթացքով դեպքերի կանխարգելմանը: Արձանագրվել է նաև պերինատալ պատճառներից մանկական մահացության ցուցանիշի նվազեցում գրեթե 1/3-ով, ստացիոնարներում ծննդաբերությունների համատարած ընդգրկվածությունը կազմել է 99.7 %:

Վերջին 5 տարիներին մանկական մահացության միջին եռամյա ցուցանիշը (1000 կենդանի ծնունդից/‰) կրճատվել է շուրջ 15% (2005-2007՝ 12.5‰, 2010-2012.՝ 10.7‰): 2013թ արդյունքները 2012-ի համեմատությամբ թե՛ մանկական և թե՛ մինչև 5 տարեկան երեխաների մահացության ցուցանիշները կրճատվել են մեկական պրոմիլային կետով (մանկական մահացություն-2012՝ 10.8‰, 2013՝ 9.8‰, 2014թ.8.7‰):

Ըստ ԱՀԿ դասակարգման Հայաստանը մանկական մահացության միջին մակարդակ(10-20‰) ունեցող երկրների դասից տեղափոխվեց ցածր(10‰-ից ներքև) մակարդակ ունեցող երկրների շարք:

7. Հզորացնել և զարգացնել ընտանիքի պլանավորման ծառայությունների ցանցը՝ հաշվի առնելով իրական վիճակը, ազգային առանձնահատկությունները և առողջապահության քաղաքականության նպատակները: Հատուկ և սոցիալական խմբերում ընդգրկված կանանց և սղամարդկանց ապահովել ժամանակակից հակաբեղմնավորիչ միջոցներով:

Հղիության արհեստական ընդհատումների իրավիճակը և միտումները

Պաշտոնական վիճակագրության, ինչպես նաև Հայաստանի ժողովրդագրության և առողջության հարցերի 2010թ զեկույցի տվյալների համաձայն աբորտների թվի բարձրացում վերջին տարիներն դինամիկայում չի արձանագրվել:

Համաձայն ՀԺԱՀ 2010թ-ի արդյունքների, աբորտների ընդհանուր գործակիցը/ԱԸԳ/-ն կազմել է 0.8, ինչը նշանակալիորեն ցածր է ՀԺԱՀ 2005-ի 1.8 և ՀԺԱՀ 2000-ի 2.6 ցուցանիշներից, այսինքն արձանագրվել է աբորտների թվի նվազում շուրջ 3 անգամ:

Աբորտների ընդհանուր գործակիցը Հայաստանի համար կազմում է 0.8 մեկ կնոջ հաշվով: Դա նշանակում է, որ Հայաստանի կանանց աբորտների միջին քանակը մոտավորապես համապատասխանում է մեկ կնոջ հաշվով երեխաների թվաքանակի կեսին (ԾԳԳ=1.7): Աբորտի տարիքային գործակիցները հասնում են առավելագույն մակարդակի 25-29 տա թեկան հասակում, այնուհետև ցուցաբերում իջեցման միտումներ:

ՀՀ առողջապահության նախարարի 2010թ.թիվ 975-Ա հրամանով հաստատված «Հղիության արհեստական ընդհատման դեպքում բուժօգնության կազմակերպման և տրամադրման» կլինիկական ուղեցույցում ներառվել է հղիության արհեստական ընդհատման դեղորայքային ընդհատումը, որը կանանց կողմից գիտագործնական առաջընթացի արդյունքից՝ օգտվելու իրավունքի ռեալիզացիան է:

Շնորհիվ հանրապետությունում հղիության արհեստական ընդհատման բժշկական գործընթացի բարելավման և հղիության դեղորայքային ընդհատման ծրագրի ներդրման, մայրական մահացության կառուցվածքում վերջին տարիներին կատարվել են լուրջ փոփոխություններ մայրական մահացության կառուցվածքում հղիության արհեստական ընդհատումով և դրա բարդություններով պայմանավորված մայրական մահվան դեպքերի կանխարգելման և իջեցման ուղղությամբ:

Աղյուսակ 7. Հղիության արհեստական ընդհատումները, 2010–2014թթ.

1 000 կնոջ հաշվով և 100 կենդանածին և մեռելածին երեխաների հաշվով

	2010	2011	2012	2013	2014
Ընդամենը 15-49 տարեկան					
1 000 կնոջ հաշվով	13.5	13.5	16.8	15.9	15.0
100 կենդանածին մեռելածին երեխաների հաշվով	26.9	27.4	31.7	30.3	27.5

Աղբյուրը՝ սոցիալական ոլորտի վիճակագրություն, ՀՀ ԱՎԾ

Աղյուսակ 8. Հղիության արհեստական ընդհատումները տարիքային խմբերում, 2012–2014թթ.

Տարիքը	2012		2013		2014	
	ընդամենը 1000 կին	1 000 կնոջ հաշվով	ընդամենը 1000 կին	1 000 կնոջ հաշվով	ընդամենը 1000 կին	1000 կնոջ հաշվով
15–19	0.5	5.0	0.7	6.8	0.5	5.2
20–34	10.0	24.7	9.0	22.2	9.3	22.9
35-49	2.4	7.8	2.2	7.4	2.1	7.3
Ընդամենը	13.0	16.8	11.9	15.9	11.9	15.0

Աղբյուրը՝ սոցիալական ոլորտի վիճակագրություն, ՀՀ ԱՎԾ

Աղյուսակ 9. Հղիության արհեստական ընդհատումները, 2010–2014թթ.

Ըստ տեսակների, ընդամենի նկատմամբ, %

Ընդհատման տիպը	2010	2011	2012	2013	2014
Ինքնաբեր (սպոնտան)	30.2	31.7	33.0	34.5	30.6
Արհեստական՝ թույլատրված	60.2	57.2	53.2	49.8	50.8
Արհեստական՝ բժշկական	9.6	11.1	13.8	15.7	18.6

ցուցումներով					
Ընդամենը	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Աղբյուրը՝ սոցիալական ոլորտի վիճակագրություն, ՀՀ ԱՎԾ

Աբորտների թվի նվազմանը նպաստել է ժամանակակիչ հակաբեղմնավորիչ միջոցների վերջին տարիներին օգտագործման շուրջ 40 տոկոսով ավելացումը:

Աղյուսակ 10. Հակաբեղմնավորիչների օգտագործումը 15–49 տարեկան կանանց շրջանում, 2010–2014թթ. 1 000 կնոջ հաշվով

Հակաբեղմնավորիչների տեսակները	2010	2011	2012	2013	2014
Ներարգանդային գալարներ	6.5	6.7	9.6	10.3	9.6
Հորմոնալ հակաբեղմնավորիչներ	2.7	4.1	4.8	4.0	4.2

Աղբյուրը՝ սոցիալական ոլորտի վիճակագրություն, ՀՀ ԱՎԾ

Հակաբեղմնավորիչների օգտագործման ավելացման մասին են փաստում նաև ՀՀ Ժողովրդագրական առողջապահական հետազոտության տվյալներով կանանց շրջանում ժամանակակից հակաբեղմնավորման մեթոդների օգտագործման ցուցանիշի բարձրացումը դինամիկայում (ի տարբերություն 2000թ-ի 22 տոկոս և 2005թ-ի 20 տոկոս ցուցանիշների, 2010թ-ին այն կազմել է 27 տոկոս), բացի այդ ամուսնացած կանանց շրջանում վերջին 10 տարիների ընթացքում կրկնապատկվել է պահպանակի օգտագործումը (15 տոկոս 2010թ-ին, ի տարբերություն 2005թ-ի 8 և 2000թ-ի 7 տոկոս ցուցանիշների):

Հարցված կանանց 31%-ը երբևէ կատարել է աբորտ, ի տարբերություն 2005 և 2000թթ-ի արդյունքների, 2010թ. առավել քիչ թվով, մոտ 2,5 անգամ ավելի քիչ թվով կանայք են աբորտներ կատարել:

Աբորտների նվազեցման, վերարտադրողական առողջության բարելավման նպատակով 2014 մայիսի 14-ից մեկնարկել է ՀՀ Առողջապահության նախարարության և ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի համագործակցության շրջանակներում կատարվող «Անցանկալի հղիությունների կանխարգելման նպատակով հակաբեղմնավորիչ ժամանա կակից միջոցների մատչելիության ապա հովում» ծրագիրը, որի շրջանակներում կատարվել են հանրապետության քաղաքներում և մարզերի տարածաշրջաններում գործող ընտանիքի պլանավորման 75 կաբինետի գնահատման գործընթացը՝ ինչը հնարավորություն տվեց համապարփակ

տեղեկատվություն ստանալ Հայաստանում ընտանիքի պլանավորման ոլորտում կադրային ներուժի, կաբինետների, կարիքների, ինչպես նաև ժամանակակից հակաբեղմնավորիչներով ապահովման վերաբերյալ: Առ 2015թ. հակաբեղմնավորիչները ստացվում էին միջազգային համագործակցության շրջանակներում, 2015թ.-ից սկսած ՀՀ պետական բյուջեի միջոցների հաշվին ժամանակակից հակաբեղմնավորիչները ձեռք են բերվելու և , հատուկ և առանձին խմբերում ներգրավված անձանց: տրամադրվելու են անվճար

2015թ. փետրվարից սկսվել և շարունակիվել են մինչև 2017թ. Ընտանիքի պլանավորման գործելակարգերի, ուղեցույցերի. լոգիստիկ կառավարման տեղեկատվական համակարգի մշակման աշխատանքները, որին կհաջորդեն վերապատրաստման դասընթացները՝ Ընտանիքի պլանավորման ծառայություն մատուցող բուժանձնակազմի համար: Նախատեսվում է ներդնել հակաբեղմնավորիչների բաշխման համար Լոգիստիկ կառավարման տեղեկատվական համակարգը՝ CHANNEL ծրագրի միջոցով, ինչը հնարավորություն կտա ներդնել մշտադիտարկման և բաշխման գործընթացի կառավարման մեխանիզմ:

Լայնածավալ աշխատանքներ են տարվելու բնակչության շրջանում իրազեկվածության բարձրացման ուղղությամբ՝ դասընթացների կազմա կերպում, կրթատեղեկատվական նյութերի տպագրում և տարածում, ինչպես նաև իրազեկվածության բարձրացմանն ուղղված այլ միջոցառումներ, այդ թվում նաև թատրոններ, ֆիլմ, ռադիո- և հեռուստահաղորդումներ:

8.Ֆինանսավորել հիվանդությունների կանխարգելման և վաղ ախտորոշման միջոցառումները՝ հաշվի առնելով դրանց առանձնահատկությունները և հետևանքները ամեն տարիքի կանանց և սղամարդկանց համար:

Առողջապահության ֆինանսավորման հիմնախնդիրները էական դեր են խաղում բնակչության համար մատչելի և որակյալ բուժօգնության ապահովման տեսանկյունից: Ընդհանուր առմամբ, առողջապահության ոլորտի ֆինանսավորման իրավիճակը ՀՀ-ում դեռևս բավարար չի կարող համարվել՝ ինչպես առողջապահական ընդհանուր ծախսերի մակարդակի, այնպես էլ դրանցում պետության և բնակչության մասնաբաժինների հարաբերակցության առումով: Այսպես, ըստ առողջապահության ազգային հաշիվների

(ԱԱՀ) 2012 թ. տարեկան զեկույցի տվյալների⁵⁸ ՀՆԱ-ում առողջապահության ընդհանուր ծախսերը 2012թ-ին կազմել են 4.6 %, ընդ որում՝ ընդհանուր ծախսերում պետական առողջապահական ծախսերը կազմել են 1.6%, բնակչության ուղղակի ծախսերը՝ 2.6%, այլ ծախսերը՝ 0.3%:

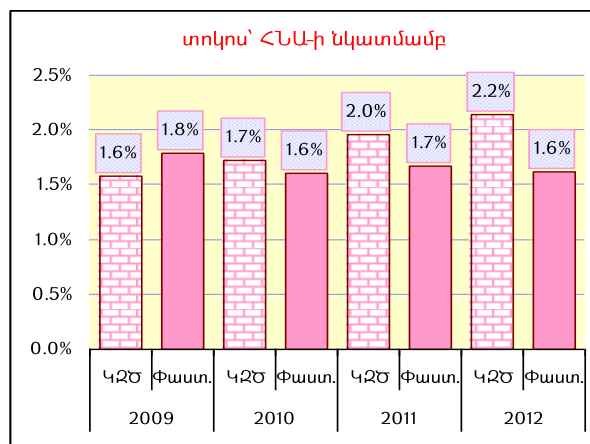
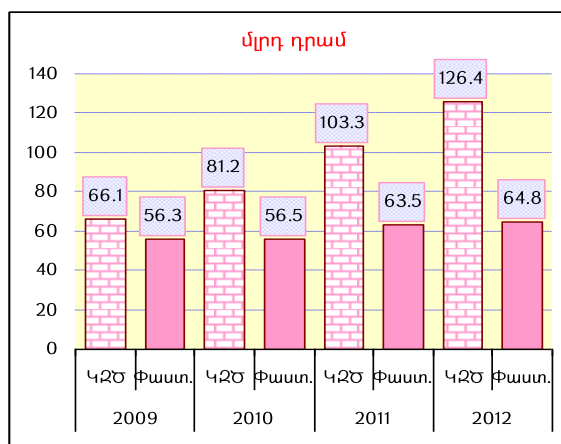
Քննարկվող ժամանակահատվածում Ֆինանսատնտեսական ճգնաժամի հետևանքով բյուջետային ռեսուրսների կրճատումը և ընդհանուր բյուջետային շրջանակի զգալի նեղացումը անդրադարձել է առողջապահության ոլորտի պետական ծախսերի վարքագծի վրա, որն էական անդրադարձ է ունեցել և կանանց և տղամարդկանց առողջության պահպանման վրա:

Առողջապահության ոլորտում պետական ծախսերը – ՀՆԱ հարաբերությունը 2010-2014թթ. ժամանակահատվածում մնացել է գրեթե անփոփոխ և արձանագրվել են շեղումներ համապատասխան միջնաժամկետ նպատակադրումներից: Այդուհանդերձ, համախմբված բյուջեի ծախսերի կառուցվածքում առողջապահության ոլորտի ծախսերի մասնաբաժինը որոշ չափով աճել է (2009 թ. 5.8 տոկոսի փոխարեն 2012թ.-ին կազմել է 6.4%, 2013թ-ին՝ 6.2%, իսկ 2014թ 6.5%):

Գծանկար 1. Համախմբված բյուջեի ծախսերը առողջապահության ոլորտում 2009-2012 թթ.

Աղբյուրը՝ ԿԶԾ-ի նպատակադրումներ, ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն և ՀՀ ֆինանսների նախարարություն:

ՀՆԱ-ի նկատմամբ բյուջետային առողջապահական ծախսերի դեռևս ցածր տոկոսը (ՀՀ պետական առողջապահական ծախսերը, որպես ՀՆԱ տոկոս, 2.7 անգամ զիջում են Կենտրոնական և Արևելյան Եվրոպայի, Կովկասի և Կենտրոնական Ասիայի (ԿԱԵԿԿԱ) 28 երկրների միջին ցուցանիշը և 3.3 անգամ պակաս են քան Մոլդովայի պետական առողջապահական ծախսերը, որը իր տնտեսությամբ մոտ էՀայաստանին):



2009թ. և հաջորդող տարիներին ՀՆԱ նկատմամբ առողջապահության ֆինանսավորման ցուցանիշի նվազումը (2009թ.՝ 1.79%, 2010թ.՝ 1.56%, 2011թ.՝ 1.62%, 2012թ.՝ 1.54%, 2013թ.՝ 1.56%, 2014թ.՝ 1.54%, 2015թ.՝ 1.51%), ինչպես նաև, ըստ Կառավարության կողմից հաստատված 2016-2018թթ. ՄԺԾԾ կանխատեսումների, այդ ցուցանիշի նվազման առաջիկա միտումը (2016թ.՝ 1.68%, 2017թ.՝ 1.58%, 2018թ.՝ 1.47%) թելադրում է լրացուցիչ ֆինանսական հատկացումների հավաքագրման անհրաժեշտություն՝ առողջապահության համակարգում բուժօգնության մատչելիության և որակի բարելավմանն ուղղված հետագա զարգացումների համար

Համաձայն ՀՀ Կառավարության 2004թ. մարտի 3-ի թիվ 318որոշման < Պետության կողմից երաշխավորված անվճար եվ արտոնյալ պայմաններով բժշկական օգնություն և սպասարկում ստանալու իրավունք ունեցող՝ բնակչության սոցիալապես անապահով ու առանձին (հատուկ) խմբերի> հավելված, 1-ով սահմանված ցանկում ներգրավված են 22 կատեգորիաների անձիք:

Սկսած 2006թ. բուժօգնությունն ու սպասարկումն առաջնային օղակում իրականացվում է անվճար բոլորի համար՝ անկախ սոցիալական կարգավիճակից, սեռից, տարիքից: Չնայած դրան ցածր է ամբուլատոր պոլիկլինիկական բժշկական հաստատություններ, առավել ևս հիվանդանոցային բուժօգնության դիմելիությունը մակարդակը:

Կառավարության 29.05.2013թ. N21 արձանագրային որոշմամբ հավանության է արժանացել «Պետության կողմից երաշխավորված անվճար և արտոնյալ բժշկական օգնության և սպասարկման ֆինանսավորման» հայեցակարգը, որից ելնելով նախարարության կողմից մշակվել և 26.12.2013թ. ընդունվել է «Պետության կողմից երաշխավորված անվճար բժշկական օգնության և սպասարկման մասին» կառավարության 4.03.2004թ. N318-Ն որոշումը նոր խմբագրությամբ շարադրելու մասին N1515-Ն որոշումը: Նշված փաստաթղթերի ընդունմամբ՝ բնակչության սոցիալապես անապահով խավերի համար առողջապահական ծառայությունների մատչելիության մակարդակը բարձրացնելու նպատակով ընդլայնվել են պետական պատվերից օգտվող սոցանապահով և հատուկ խմբերում ընգրկված անձանց շրջանակները՝ ընտանեկան նպաստի համակարգում ընգրկվածների 36.00 միավորի շեմը նվազեցնելով մինչև 30.00 միավոր: Այս միջոցառման արդյունքում պետական պատվերի շրջանակներում հիվանդանոցային բուժօգնություն ստանալու իրավունք ունեցող շահառուների թվաքանակը ավելացել է շուրջ 270 հազար անձանցով, որի համար 2014թ. բյուջեով լրացուցիչ նախատեսվել է շուրջ 3.0 մլրդ դրամ:

2015 թվականի հունվարի 1-ից մեկնարկել է սրտի անհետաձգելի վիրահատությունների նոր ծրագիրը, որի շրջանակներում կյանքի ցուցումներով

արտամկանի սուր ինֆարկտ տարած ՀՀ բոլոր քաղաքացիները, անկախ սոցիալական կարգավիճակից, սեռից, կարող են ստանալ մեկ ոչ դեղապատ ստենտի տեղադրման անվճար ծառայություն պետական պատվերի սահմաններում:

2015 թվականի հունվարի 1-ից մեկնարկել է նաև սոցիալական փաթեթի շուրջ 90,000 շահառուների տարեկան կանխարգելիչ բժշկական քննության ծրագիրը: Սոցիալական փաթեթի շրջանակներում բժշկական ապահովագրության ծրագրի արդյունքների մանրամասն ուսումնասիրման և վերլուծության արդյունքում ՀՀ կառավարության կողմից վերանայվել են սոցիալական փաթեթի շահառուների բուժօգնության կազմակերպման և ֆինանսավորման մեխանիզմները, այդ գործառույթները մասնավոր ապահովագրական ընկերություններից փոխանցվել են ՀՀ առողջապահության նախարարության պետական առողջապահական գործակալությանը:

Ներկայումս ՀՀ առողջապահության նախարարության կողմից իրականացվում են բնակչության սոցիալապես անապահով խմբերին պետության կողմից տրամադրվող առողջապահական ծառայությունների ֆինանսավորման մեխանիզմների բարելավման աշխատանքներ՝ ուղղված ծառայությունների փաթեթների և դրանց դիմաց փոխհատուցման գների միասնականեցմանը, ինչը անհրաժեշտ նախապայմաններ կստեղծի հետագայում բժշկական ապահովագրական մեխանիզմների կիրառման ընդլայնման համար:

Կարևորելով առողջության պահպանումն ու հիվանդությունների կանխարգելումն ՀՀ պետական բյուջեով առողջապահության ոլորտին հատկացվող ֆինանսավորման 35-40 տոկոսը ուղղվել է առաջնային բուժօգնության ծառայությունների ֆինանսավորմանը:

Բուժօգնության ֆինանսավորման մեխանիզմների կատարելագործման ուղղությամբ ՀՀ առողջապահության նախարարության կողմից իրականացվում են շարունակական աշխատանքներ:

Մասնավորապես՝ 2014 թվականի հոկտեմբերի 1-ից կիրառման մեջ են դրվել հոգեբուժական և տուբերկուլյոզի բուժօգնության ծրագրերում հիվանդանոցային բուժօգնության դեպքերի ֆինանսավորման նոր, վերանայված մեխանիզմները, որոնք ուղղված են բուժման արդյունավետության բարձրացմանը և բուժման միջին տևողության կրճատմանը:

Առողջապահության նախարարության կողմից իրականացվող դեղորայքային քաղաքականության հիմնական նպատակներն են եղել բնակչության համար դեղերի մատչելիության, որակի և անվտանգության ապահովումը: Խրոնիկական հիվանդները անկախ սեռից և սոցիալական խմբերում ներգրավված հիվանդները ապահովված են անհրաժեշտ դեղորայքով պետական պատվերի շրջանակներում:

Բավական է նշել, որ միայն 2014թ-ին պետական բյուջեից կենտրոնացված կարգով դեղապահովման համար հատկացվել է 2 560 272.5 հազ. դրամ, իսկ որպես մարդասիրական օգնություն ստացվել են 2 785 962 հազ.դրամ արժողությամբ դեղեր և բժշկական նշանակության ապրանքներ:

ՀՀ առողջապահության նախարարության կողմից վերջին տարիներին գերակա խնդիրների շարքում և նպատակային ծրագրերում, իսկ դրան համապատասխան նաև բյուջետային հատկացումներում առավել կարևորվել են կանանց բուժօգնությանն ուղղված ծրագրային գերակայությունները: Արդյունքում վերջին տարիներին ծննդօգնության և երեխաների հիվանդանոցային օգնության ծրագրերի ֆինանսավորման զգալի աճ է արձանագրվել, ինչը հնարավորություն է տվել շարունակաբար իրականացնել 2008թ. հուլիսի 1-ից ներդրված Ծննդօգնության պետական հավաստագրի ծրագիրը, և, որպես դրա տրամաբանական շարունակություն 2011թ. հունվարի 1-ից համակարգում ներդրված Երեխայի առողջության պետական հավաստագրի ծրագիրը:

2011թ. ընթացքում ՀՀ կառավարության թիվ 318-Ն և 748-Ն որոշումներում կատարվել են համապատասխան փոփոխություններ և 2011թ. սկսվել է 14-15 տարեկան տղաների և 15 տարեկան աղջիկների համալիր առողջական վիճակի, այդ թվում վերարտադրողական համակարգի հետազոտում, ախտաբանությունների հայտնաբերում և բուժում, ինչը լուրջ գրավական է դեռահասների առողջության բարելավման, առողջ ծնող դառնալու և անպտղության կանխարգելման համար:

Իրականացված բարեփոխումներն ուղղված են հատկապես անապահով խավերին օժանդակելուն, կանանց բուժօգնության որակի և մատչելիության բարձրացմանը, հատկապես անհավասարության և տարբերությունների վերացմանը կախված, բնակավայրից գյուղ-քաղաք կտրվածքով, ընտանիքի նյութական ապահովվածության աստիճանից, կրթական մակարդակից և այլն:

Հայաստանի Հանրապետության 2015 թվականի պետական բյուջեի մասին օրենքի **Հոդված 7-ով** հաստատվել են պետական բյուջեից հատկացումները, ըստ բյուջետային ծախսերի գործառական դասակարգման, որի շրջանակներում առողջապահության ընդհանուր ծախսերի (**84.227.405.6 հազ. դրամ**) շուրջ **25% տրամադրված է մոր և մանկան առողջության պահպանման նպատակային ծրագրի շրջանակներում բժշկական ծառայություններ տրամադրելու համար (21.916.360.4 հազ. դրամ) :**

2015 թվականի առողջապահական բյուջեն, մոր և մանկան ոլորտի հատկացումների մասով էականորեն տարբերվում էր նախորդներից, այն առումով, որ առաջին անգամ պետական միջոցներ են հատկացվել հանրային առողջապահական այնպիսի ծրագրերի համար ինչպիսին են՝ «Անցանկալի հղիությունների կանխարգելման համար ժամանակակից հակաբեղմնավորիչ միջոցների ձեռք բերում՝

39 մլն. դրամ, «Հղիների, կերակրող մայրերի և վաղ տարիքի երեխաների սնուցման քարտեզավմանն ուղղված հանրային իրազեկման աշխատանքներ»՝ 10 մլն. դրամ:

Շուրջ 80 մլն. դրամ նախատեսվել է սոցիալապես անապահով անպտուղ գույգերին վերաբարադրողական օժանակ տեխնոլոգիաների կիրառմամբ բժշկական ծառայությունների տրամադրման համար:

Հայաստանի առողջապահության ոլորտի ֆինանսավորման կարևոր բնութագրիչներից մեկը առողջապահության ընդհանուր ծախսերում մասնավոր ծախսերի բարձր տեսակարար կշիռն է, ընդ որում՝ մասնավոր ծախսերի հիմնական մասը կազմում են բնակչության ուղղակի ծախսերը (out-of-pocket expenditures), միաժամանակ նշենք, որ մասնավոր ծախսերի կառուցվածքում բժշկական ապահովագրությունից ստացվող եկամուտները դիտարկվում են առանձին հաշվով՝ որպես գործատուների/մասնավոր ձեռնարկությունների միջոցներ:

Հենվելով « Առողջապահության ազգային հաշիվների, 2014թ. «Ֆինանսական գործա կալներ և ֆինանսավորման աղբյուրներ» հաշվի կամ աղյուսակ 4-ի տվյալների վրա կարող ենք արձանագրել հետևյալը.

2013թ. Ֆինանսավորման բոլոր աղբյուրների կողմից ֆինանսական գործակալներին տրամադրված ֆինանսական միջոցների ընդհանուր ծավալը կազմել է 170 327.3 մլն դրամ(2012թ.՝ 178 068.2 մլն դրամ, 2011թ.՝ 141 402.9 մլն դրամ, 2010թ.՝ 159 086.9 մլն դրամ, 2009թ.՝ 145 313.3 մլն դրամ), որից՝

- Պետական հատված գործակալին ֆինանսավորումը կազմել է 62 670.4 մլն դրամ (2012թ.՝ 67 332.1 մլն դրամ, 2011թ.՝ 63 200.1 մլն դրամ, 2010թ.՝ 62 743.9 մլն դրամ, 2009թ.՝ 62 709 մլն դրամ),
- Մասնավոր հատվածին՝ 94 646.6 մլն դրամ (2012թ.՝ 99 197.8 մլն դրամ, 2011թ.՝ 67 004.9 մլն դրամ, 2010թ-ին՝ 91 373.6 մլն դրամ, 2009թ.՝ 79 666 մլն դրամ),
- Մնացյալ աշխարհին՝ 13 010.3 մլն դրամ (2012թ.՝ 11 538.3 մլն դրամ, 2011թ.՝ 11 157.9 մլն դրամ, 2010թ-ին՝ 4 969.4 մլն դրամ, 2009թ.՝ 2938.3 մլն դրամ):

Հետևաբար առողջության պահպանման և բժշկական ծառայություններ ստանալու համար շատ մեծ է բնակչության կողմից կատարվող ծախսերը:

Ցավոք, կին/տղամարդ կտրվածքով այդ ծախսերը տարբերակված չեն:

Վերջին տարիներին, նկատվում են տնային տնտեսությունների կողմից առողջապահության մեկ շնչի հաշվով ծախսի դինամիկայի անկանոն տատանումներ: Մասնավորապես, տնային տնտեսությունների կենսապայմանների ամբողջացված հետազոտության արդյունքներով Հայաստանում ֆինանսա-տնտեսական ճգնաժամի նախաշեմին՝ 2009 թվականին, մեկ շնչի հաշվով առողջապահական ծախսը կրճատվեց 1035 դրամից 888 դրամ, ինչը հաջորդ տարում՝ արդեն ճգնաժամի ժամանակ, աճեց մինչև

1136 դրամ: 2011 թվականին, արձանագրվեց մեկ շնչի հաշվով առողջապահական ծախսի աննախադեպ կրճատում՝ 686 դրամ;

2012 թվականին ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից իրականացված տնային տնտեսությունների կենսապայմանների ամբողջացված հետազոտության արդյունքներով մեկ շնչի հաշվով առողջապահական ծախսը կազմեց 876 դրամ՝ գրեթե հավասարվելով 2009 թվականի մակարդակին (հիշարժան է այն փաստը, որ 2009 թվականին մեկ շնչի հաշվով ընդամենը 27 667 դրամ սպառողական ծախսի դեպքում առողջապահական ծախսը կազմել էր 888 դրամ և գրեթե նույնքան 2012 թվականին՝ բայց արդեն մեկ շնչի հաշվով 34 832 դրամ սպառողական ծախսի դեպքում):

Մեկ շնչի հաշվով առողջապահական ծախսի ավելի անսպասելի աճ արձանագրվել է 2013 թվականին՝ 1407 դրամ, ինչը գերազանցել է նախորդ տարվա ցուցանիշը 60.6 տոկոսով, այն դեպքում, երբ սպառողական ծախսի աճը 2013 թվականին նախորդ տարվա համեմատ կազմել է 5.6 տոկոս: Առողջապահական ծախսերի տեսակարար կշիռը սպառողական ծախսերի կառուցվածքում 2.5 տոկոսից աճել է 3.8 տոկոս:

Բնակչության ծախսերը առողջապահության ոլորտում համամասնորեն աճում են պետական բյուջետային և արտաբյուջետային ֆինանսավորմանը զուգահեռ, ընդ որում այդ ծախսերը հատկապես բարձր են ցածր եկամուտներ ունեցող բնակչության խավերի համար: Սակայն ցավոք այդ ծախսերը նույնպես ըստ սեռի դետալիզացված չեն, սակայն համաձայն «Աղքատության ֆեմինիզացիան Հայաստանում հետազոտության, Առողջապահական ծառայությունների ու դեղերի համար կատարված ծախսերը առավել բարձր են ,հատկապես ցածր եկամուտներ ունեցողների համար:

Ներկայում Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպությունը գտնում է, որ գոյություն ունի ուղիղ կախվածություն մեկ շնչի հաշվով առողջապահական ծախսի և կյանքի միջին տևողության միջև:

Որպես կանոն, կյանքի միջին տևողությունը աճում է մեկ շնչի հաշվով առողջապահական ծախսի աճին համապատասխան, սակայն ինչ-որ պահից սկսած մեկ շնչի հաշվով առողջապահական ծախսի հետագա աճը կյանքի միջին տևողությունը սկսում է ավելացնել ավելի ու ավելի փոքր չափով:

Այս միտումը տնտեսագիտության մեջ հայտնի է նվազող սահմանային օգտակարության օրենք անունով: Օրինակ՝ ըստ ԱՀԿ տվյալների՝ Ճապոնիայում մեկ շնչի հաշվով առողջապահական ծախսը կազմում է 4752\$, Գերմանիայում՝ 4683\$, Շվեյցարիայում՝ 8980\$, ԱՄՆ-ում՝ 8895\$, համապատասխանաբար կյանքի միջին տևողությունը կազմում է՝ Ճապոնիայում 84.6 տարի, Գերմանիայում՝ 81 տարի, Շվեյցարիայում՝ 82.8 տարի, ԱՄՆ-ում՝ 79.8 տարի:

Ակնառու է, որ ԱՄՆ-ում մեկ շնչի հաշվով առողջապահական ծախսը 1.9 անգամ ավելի է, քան Ճապոնիայում, սակայն կյանքի միջին տևողությամբ ԱՄՆ-ն զիջում է Ճապոնիային մոտ 5 տարով:

Ինչ վերաբերում է Հայաստանին, ապա չնայած մեկ շնչի հաշվով առողջապահական նվազագույն ծախսին, 1407 դրամ կյանքի սպասվող տևողությունը կազմում է 74 տարին, կանանց համար 78 , իսկ տղամարդկանց համար 71 :

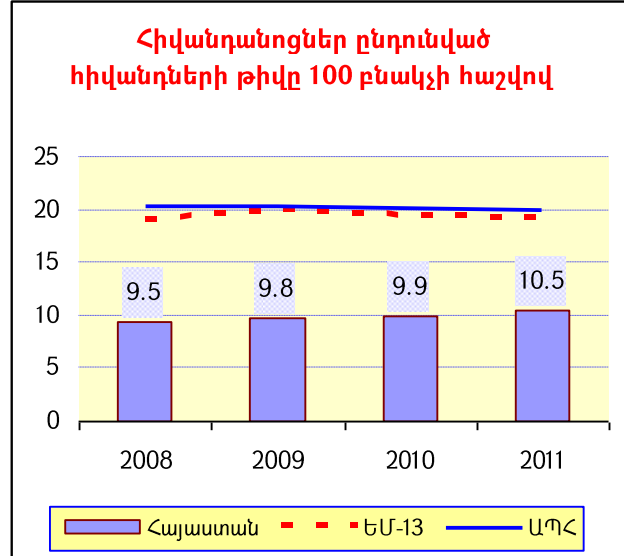
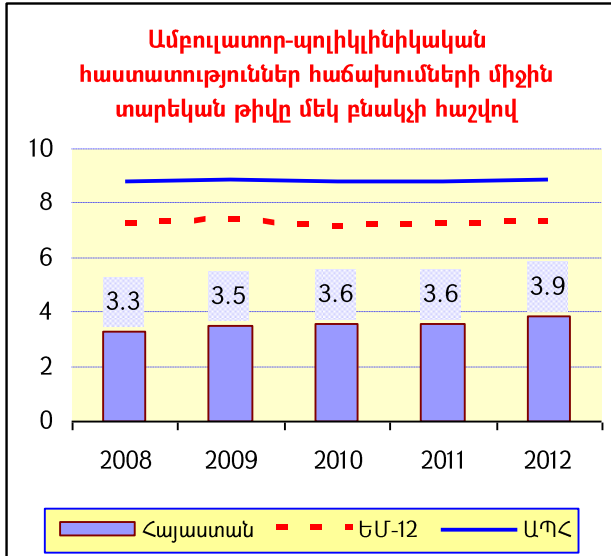
Ըստ էության, թեև կանանց կյանքի միջին տևողությունը, մոտ 7տարով ավելի երկար է տղամարդկանց համեմատությամբ, սակայն և նրանց դիմելիությունը բուժհաստատություն ավելի բարձր է (մասամբ պայմանավորված վերարտադրողական ֆունկցիայի իրականացման հետ, այնուամենայնիվ հիվանդությունների խրոնիկացիայի, հաշմանդամության, ինչպես նաև «կյանքի որակի» անկման տեսանկյունից (մասնավորապես ծերերի մոտ) կանայք շատ ավելի խոցելի են:

Բնակչության համար առողջապահական ծառայությունների մատչելիության և հասանելիության գնահատման կարևորագույն ցուցիչներից է առողջապահական ծառայությունների սպառման մակարդակի ուսումնասիրությունը:

Վերջին տարիներին արձանագրվել է ինչպես առողջության առաջնային պահպանման, այնպես էլ հիվանդանոցային բուժօգնության ծառայություններից օգտվելու ցուցանիշների որոշակի աճ (տե՛ս Գծապատկեր 1), արդյունքում, տարեցտարի բարձրացել է ծառայությունների դիմելիության մակարդակը՝ 2001թ-ի 1.8-ից, 2006-ին հասել է 2.8-ի, այնուհետև՝ 2009-ին աճելով հասել է 3.5-ի, իսկ 2012 -ին՝ կազմել է 3,8: այդուհանդերձ կարելի է փաստել, որ առողջապահական ռեսուրսները շարունակում են մնալ թերօգտագործված:

Մյուս կողմից, Հայաստանը ամբուլատոր-պոլիկլինիկական և հիվանդանոցային ծառայությունների սպառման դիտարկվող ցուցանիշներով 2 -2.5 անգամ զիջում է ԱՊՀ և ԵՄ նորանդամ երկրների համանուն ցուցանիշներին:

Գծապատկեր 1. Առողջապահական ծառայությունների սպառումը Հայաստանում, ԵՄ նորանդամ և ԱՊՀ երկրներում (2008-2012 թթ.)



Ծանոթագրություն. ԵՄ և ԱՊՀ երկրների համար ներկայացված են հիվանդանոցային դուրսգրումների ցուցանիշները

Առողջապահական ծառայությունների սպառման ցածր մակարդակի մասին են վկայում տնային տնտեսությունների կենսամակարդակի ամբողջացված հետազոտությունների տվյալները, մասնավորապես, եթե 2008թ. հիվանդացության դեպքում բժշկական խորհրդատվության կամ բուժման է դիմել բնակչության 25 տոկոսը, ապա 2014թ. հետազոտության արդյունքներով համապատասխան ցուցանիշը կազմել է շուրջ 35 տոկոս:

Միևնույն ժամանակ, թեև ըստ բնակչության բարեկեցության խմբերի համապատասխան ցուցանիշների միջև շեղումները հարաբերականորեն կրճատվել են, այդուհանդերձ այդ տարբերությունները շարունակում են նշանակալի մնալ (տե՛ս Աղյուսակ):

Աղյուսակ 11. Հիվանդության ժամանակ բժշկական խորհրդատվության կամ բուժման դիմած բնակչության մասնաբաժինը՝ ըստ բնակչության վայրի և բարեկեցության աստիճանի, տոկոս

	2008	2014		2008	2014
Ընդամենը	25.2	34.9	Ընդամենը	25.2	34.9
Երևան	31.6	39.6	Ոչ աղքատ	28.0	39.7
Այլ քաղաքներ	21.1	37.8	Աղքատ	17.0	24.7
Գյուղական բնակավայրեր	21.4	28.7	Ծայրահեղ աղքատ	9.0	22.6

Աղբյուրը՝ ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն (SSԿԱՀ 2008 թ., SSԿԱՀ 2014 թ.):

Արձանագրվել է խորհրդատվության և բուժօգնության դիմելու հաճախականության ուղիղ համեմատական կախվածություն բնակչության վայրից, բարեկեցության աստիճանից, տնտեսական վիճակից, սոցիալական կարգավիճակից, մասնավորապես աղքատության մակարդակից, սակայն ցավոք գենդերային կտրվածքով տվյալները խիստ սահմանափակ են:

Այսպիսով, վերջին տարիներին Հայաստանի առողջապահական համակարգի պետական ֆինանսավորումն աճել է բացարձակ թվերով և հավասար պայմանների դեպքում այն պետք է հանգեցնեք իրավիճակի բարելավմանը, սակայն այդ հատկացումները դեռևս բավարար չեն առողջապահական իրական կարիքներն ամբողջությամբ հոգալու համար:

9.Մշակել և իրականացնել առողջ ապրելակերպի, ծխելու դեմ պայքարի քարոզչության ծրագրեր՝ ուղղված բնակչության՝ սեփական առողջության վիճակի համար պատասխանատվության բարձրացմանը:

Սեփական առողջության հանդեպ յուրաքանչյուրի պատասխանատվությունը բարձրացնելու և ոչ վարակիչ հիվանդությունների կանխարգելման նպատակով 2014թ. նոյեմբերի 27-ի թիվ 50 արձանագրային որոշմամբ ՀՀ կառավարության կողմից հաստատվել է «Առողջ ապրելակերպի խթանման ծրագիրը հաստատելու մասին» որոշումը, որը ներառում է հիվանդությունների առաջնային կանխարգելմանն ուղղված կարևոր խնդիրներ՝ առողջության համար հիմնական վարքագծային ռիսկերի ենթարկվող անձանց թվաքանակի նվազեցմանն ու առողջ ապրելակերպ վարող անձանց թվաքանակի մեծացմանն ուղղված նպատակային քաղաքականության իրականացում, անառողջ ապրելակերպ վարելու հետևանքով առաջացող վտանգների մասին բնակչության իրազեկվածության ապահովում, ծխելու դեմ պայքարի, ծխախոտի գովազդի համապարփակ արգելքին ուղղված աշխատանքներ:

Բնակչության առողջության բարելավմանն կնպաստեն նաև ՀՀ կառավարության 2014 թվականի հոկտեմբերի 17-ի թիվ 25 արձանագրային որոշմամբ հավանության արժանացած «Հոգեկան առողջության պահպանման և բարելավման 2014-2019թթ., << ՀՀ կառավարության 2015 թվականի հունվարի 22-ի թիվ 2 արձանագրային որոշմամբ հավանության արժանացած «Տրավմատիզմի կանխարգելմանն ուղղված ռազմավարական ծրագիրը և այդ ծրագրի կատարումն ապահովող միջոցառումների ցանկը»:

Բուժօգնության որակի բարձրացման համակարգում կարևոր նշանակություն ունի ախտորոշման հավաստիության ապահովումը, այդ նպատակով համընդհանուր լաբորատոր ցանցի ստեղծման ռազմավարական ծրագրի շրջանակներում հանրապետությունում լաբորատոր համակարգի գործունեությունը

համապատասխանեումը միջազգային մոտեցումներին: Ներդրման գործընթացում են լաբորատոր որակի կառավարման և կենսասանվտանգության համակարգերը, իրականացվում են մարզային լաբորատորիաների զարգացմանը, ռեֆերենս լաբորատորիայի ստեղծմանը ուղղված աշխատանքներ:

10. Մշակել և ներդնել տղամարդկանց աշխատանքի անվտանգ պայմանների ապահովման և վերահսկման մեխանիզմներ լեռնահանքային արդյունաբերությունում, տրանսպորտային միջոցների շահագործման ոլորտում, և այլ վնասակար արտադրություններում:

Իրականացվել է Քաջարանի և Ալավերդու տարածաշրջաններում բնակչության առողջության գնահատման սկրինինգ հետազոտություններ, որի արդյուքում հայտնաբերվել է նախաքաղցկեղային և քաղցկեղային հիվանդությունների բարձր հիվանդացություն: Միաժամանակ առողջապահության պետական տեսչությունը իրականացնում է լեռնահանքային արդյունաբեան ոլորտում մշտադիտարկում աշխատանքի անվտանգության, ապահովման, վնասակար գործոնների կանխարգելման և նվազեցման նկատմամբ

«ՀՀ կառավարության 2015 թվականի հունվարի 22-ի թիվ 2 արձանագրային որոշմամբ հավանության արժանացած «Տրավմատիզմի կանխարգելմանն ուղղված ռազմավարական ծրագիրը և այդ ծրագրի կատարումն ապահովող միջոցառումների ցանկում ներառված են առողջության համար վտանգ ներկայացնող ոլորտներում՝ լեռնահանքային արդյունաբերությունում, տրանսպորտային միջոցների շահագործման ոլորտում, քիմիական և ճառագայթային գործոնների ազդեցության նվազեցումը առողջության վրա:

11. Իրականացնել ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ վարակի տարածման կանխարգելման տեղեկատվական-իրազեկման ծրագրեր՝ ներգրավելով հասարակական կազմակերպությունները և ՁԼՄ-ները

2015թ. հունվարի 1-ի դրությամբ Հայաստանում գրանցված 2012 ՄԻԱՎ վարակակիրներից 609(30.3%) կանայք են, 28 (1,4%) երեխաներ, իսկ 205 ՁԻԱՀ հիվանդներից 44-ը կին և 7-ը երեխա, 105 մահացածներից 23 կին և 4 երեխա:

Թեև վերոհիշյալ վիճակագրությունը թվացյալ բարենպաստ է կանանց համար, սակայն առանձնահատուկ է այն հանգամանքը, որ ՄԻԱՎ վարակակիր կանանց գերակշիռ մասը վերարտադրողական ակտիվ տարիքում է, վարակվել է հետերոսեքսուալ ճանապարհով իր ամուսնուց, զուգընկերոջից, պոտենցիալ «ապագա մայրեր» են

սերնդարարման մեծ հեռանկարներով: Այս կանանց վարակի պատճառը անուղղակիորեն առնչվում է աղքատության և միգրացիայի հետ:

Վարակի աղբյուրը ամուսիններն են, առավել մեծամասնությամբ արտագնա աշխատանքներով զբաղված, անխոհեմ վարքագիծ ունեցող անհատներ/աղյուսակ 5/:

Աղյուսակ 12 ՀՀ քաղաքացիների շրջանում արձանագրված ՄԻԱՎ-ի, ՁԻԱՀ-ի և դրանցից մահվան դեպքերը, 2010–2014թթ.

	2010		2011		2012		2013		2014	
	կին	Տղամ.	կին	Տղամ	կին	Տղամ	կին	Տղամ	կին	Տղամ.
100 000 բնակչի հաշվով										
ՄԻԱՎ	3.0	6.1	4.0	7.2	4.4	10.8	4.9	11.1	7.4	15.1
ՁԻԱՀ	1.3	4.6	1.3	4.1	2.4	6.5	2.9	6.8	3.0	8.7
Մահացածներ	0.2	1.4	0.4	1.8	0.4	2.3	0.6	2.9	0.6	3.6
Հստ սեռի, %										
ՄԻԱՎ	34.5	65.5	36.8	63.2	30.7	69.3	32.4	67.6	35.0	65.0
ՁԻԱՀ	22.3	77.7	25.3	74.7	28.6	71.4	31.5	68.5	27.3	72.7
Մահացածներ	15.4	84.6	17.6	82.4	17.5	82.5	19.2	80.8	14.8	85.2

Աղբյուրը՝ սոցիալական ոլորտի վիճակագրություն, ՀՀ ԱՎԾ

Օգտագործելով զանգվածային լրատվության միջոցները, տպագիր տեղեկատվական թերթիկները իրականացվել են լայնածավալ աշխատանքներ ուղղված բնակչության իրազեկման բարձրացմանը ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ վարակի կանխարգելման համար:

12.Ապահովել աջակցություն կանանց և տղամարդկանց առողջության պահպանման հարցերով զբաղվող հասարակական կազմակերպություններին

Առողջության պահպանման հարցերով զբաղվող հասարակական կազմակերպությունների մասնակցությամբ ստեղծվել է աշխատանքային խորհրուրդ, ներգրավված են միջազգային և տեղական ոչ կառավարական կազմակերպությունները, **ասոցիացիաները:** Խմբի անդամները մասնակցում են ծրագրերի, միջոցառումների մշակմանն ու մոնիտորինգի իրականացմանը:

Գենդերային թեմատիկ խմբի անդամների հետ քննարկման արդյունքում , 2011-2015թթ, գենդերային հավասարության ռազմավարության մեջ ներառված պարտավորությունների գնահատումն նրանց կողմից ավելի ցածր է, քան պաշտոնական և այլընտրանքային աղբյուրներից ստացված վիճակագրական տվյալների վերլուծության վրա հիմնված գնահատումը:

Հիմնական պատճառը իրազեկման և ինֆորմացիայի տիրապետման մակարդակների տարբերություններն էին:

Եզրակացություններ

Գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի առողջապահության ոլորտում կատարողականի փորձագիտական գնահատումը փաստում է հետևյալի մասին.

1. Վերոնշյալ ռազմավարությունը համապարփակ փաստաթուղթ է, որը արտացոլում է բնակչության առողջության հետ կապված Հայաստանում առկա իրավիճակը՝ վիճակագրական ցուցանիշների, միտումների ներկայացմամբ:
2. Նկարագրված և վեր են հանված հիմնախնդիրները և ուրվագծված են այն ռազմավարական ուղղությունները, որոնց իրագործման պարագայում հնարավոր է բարելավել կանանց և տղամարդկանց առողջությունը հանրապետությունում և ապահովել առաջընթաց այս ոլորտում:
3. Սահմանված են հստակ նպատակներ՝ որոնք համահունչ են Հազարամյակի զարգացման համաշխարհային և ազգային նպատակներին:
4. Ռազմավարությունների իրականացման արդյունքում ակնկալվում էր մի շարք հիմնախնդիրների համապարփակ լուծումներ.
5. Ըստ այդ գնահատականի, ռազմավարության ընդունմանը հաջորդող տարիներին գրանցվել է որոշակի առաջընթաց համակարգային խնդիրների բարելավման առումով: Թեև այս առաջընթացը զգալի է առողջապահական օրենսդրության և քաղաքականության ոլորտներում, սակայն մարդկային ռեսուրսների հիմնախնդրի բարելավման և առողջության պահպանման ուղղությամբ ներդրված ջանքերը դեռևս բավարար չեն այդ հարցերի լուծման համար:
6. Շարունակում են օրակարգում մնալ նաև ֆինանսավորման հարցերը: Չնայած բյուջետային հատկացումների շարունակական աճին, այն դեռևս բավարար չէ բուժօգնության հետ կապված իրական կարիքները բավարարելու համար:
7. Այդ ռազմավարությունների ընդունմանը հաջորդող ժամանակահատվածում Հայաստանում բնակչության առողջության ոլորտում որոշակի ուղղություններով շարունակվել են դրական զարգացումները, արձանագրվել են իրականացված նպատակային ծրագրերի արդյունքների/ցուցանիշների բարելավման միտումներ:
8. Մասնավորապես, շարունակաբար բարելավվել են մարզային բժշկական հաստատությունների հզորություններն ու կարողություններ, սկրինինգային լուրջ ծրագրեր են իրականացվել ու իրականացվում ոչ վարակիչ հիվանդությունների

կանխարգելման, վաղաժամ մահվան պատճառ հանդիսացող հիվանդությունների նվազեցման ուղղությամբ:

9. Ակնառու են հաջողությունները վերարտադրողական առողջության պահպանման ոլորտում: Կրճատվել է մայրական մահացությունը, բարելավվել են հղիների նախածննդյան հսկողության ցուցանիշները, զգալի նվազել է հղիության արհեստական ընդհատումների մակարդակը, աճել են ժամանակակից հակաբեղմնավորիչների օգտագործման ցուցանիշները, կրճատվել է սեռավարակներով հիվանդացության և անպղղության մակարդակը հանրապետությունում: Ծննդօգնության պետական հավաստագրի ներդրման արդյունքում զգալի բարելավվել է այդ ոլորտներում մատուցվող ծառայությունների որակը և մատչելիությունը:
10. վերջին տարիներին, շնորհիվ վերարտադրողական առողջության ոլորտում իրականացված հետևողական քաղաքականության և ռազմավարական ծրագրերի, դրական միտումներ են արձանագրվել վերարտադրողական առողջության շատ ցուցանիշների բարելավման տեսանկյունից: Չնայած այս ոլորտում տեղ գտած դրական տեղաշարժերին, վերարտադրողական առողջության գնահատմանն ուղղված հետազոտությունների տվյալները վկայում են, որ դեռևս առկա են զգալի խնդիրներ, ինչպես բնակչության համար ծառայությունների մատչելիության և որակի բարելավման, այնպես էլ ինստիտուցիոնալ և օրենսդրական կարգավորումների անհրաժեշտության տեսանկյունից:
11. Սակայն գլոբալ առումով այդ դրական միտումները բավարար չեն Հազարամյակի զարգացման նպատակներին հասնելու համար: Ըստ 2015թ. իրականացված ազգային փորձագիտական գնահատականների, Հայաստանի համար ՀԶԼ-5 նպատակները սահմանվել են որպես «Դժվար հասանելի» են:
12. Հաջողությամբ կատարվել են այն գործողությունները, որոնք իրականացվել են ազգային մակարդակով, ամրագրված են եղել բյուջետային հատկացումներով և կրել են շարունակական բնույթ (օրինակ Ծննդօգնության և Երեխայի առողջության պետական հավաստագրի ծրագրերի ներդրումը, անկախ սեռից պետության կողմից երաշխավորված նպատակային ծրագրերը, հատուկ և առանձին խմբերում ներգրավված քաղաքացիների պետության կողմից երաշխավորված բուժօգնության և սպասարկան իրականացումը, Սրտի անհետաձգելի բուժօգնության և սոցիալական փաթեթների ծրագրեր):

13. Հաջողվել են նաև այն ծրագրերը, որոնք իրականացվել են գերատեսչական և միջազգային սերտ համագործակցության պայմաններում, երբ ծրագիրը սկսվել է միջազգային և/կամ դոնոր կազմակերպությունների օժանդակությամբ, սակայն հետագայում ինստիտուցիոնալիզացվել է կամ առնվազն ծառայությունների տրամադրման մասով ֆինանսավորվել են պետության կողմից (օր, անտենատալ և/կամ նորածնային սկրինինգ, անպտղության հաղթահարման ,հակաբեղմնավորիչ միջոցների ձեռք բերման ծրագրերը և այլն) :

14. Բուժօգնության որակը բարելավող ուղեցույցների և չափորոշիչների մշակման ոլորտում ռազմավարությամբ նախատեսված միջոցառումների կատարումն առավել արդյունավետ է եղել կայացած մասնագիտական ասոցիացիաների և միջազգային և/կամ դոնոր կազմակերպությունների հետ համագործակցության պայմաններում:

15. Խնդրահարույց են մնացել այն գործողությունները, որոնց չիրականացումը, թերևս, պայմանավորված է եղել բյուջեից կամ այլ աղբյուրներից լրացուցիչ ռեսուրսների ձեռք բերման անհնարինությամբ:

16. Դժվարությամբ են իրականացվել այն միջոցառումները, որոնք կապված են եղել միջգերատեսչական համակարգման և կամ տարբեր սեկտորներից տեղեկատվության հավաքագրման հետ, ինչպես նաև հանրային իրազեկման նյութերի մշակման ու տարածման հետ, քանի որ վերջինիս ուղղությամբ մինչև 2015թ. բյուջետային որևէ հատկացում չի եղել և միջոցառումներն ամբողջությամբ կախված են եղել դոնորական օժանդակությունից:

17. Չնայած այն հանգամանքին, որ կանանց կյանքի տևողությունը շատ երկրներում ,այդ թվում նաև Հայաստանում ավելի բարձր է տղամարդկանց համեմատությամբ , որը պայմանավորված է մի շարք առողջապահական եւ սոցիալական գործոններով, սակայն ցածր էր նրանց կյանքի որակը:

Պետք է նշել, որ, առաջին հերթին, կանանց հիվանդացության բարձրացման պատճառներից մեկը նրանց երկարակեցությունն է տղամարդկանց համեմատությամբ մոտ 7 տարի:

Երկրորդ, կանայք ավելի խոցելի են վերարտադրողական ֆունկցիայի հետ կապված բարդությունների առումով

Երրորդ, կանայք ավելի հակված են, քան տղամարդիկ դիմելու բժշկական օգնության: Վերջինս կարող է դիտարկվել որպես դրական կարծրատիպ:

18. Գենդերային հիմնախնդիրները ծագում են առաջին հերթին ռեսուրսների տիրապետման տարբեր հնարավորությունների պատճառով, հատկապես

աղքատության ֆեմինիզացիայի բարձր մակարդակ ունեցող երկրներում,ինչպիսին նաև Հայաստանն է:

19. Կանանց համար տղամարդկանց համեմատությամբ անհավասար է տեղեկատվության ստացման մատչելիությունը, խնամքի և հիմնական առողջապահական ծառայություններից օգտվելու հնարավորությունները, որոնք խորացնում են այդ առողջապահական ռիսկերը, մասնավորապես ավելի բարձր են առողջական վտանգների կանանց համար, այդ թվում, ֆիզիկական եւ սեռական բռնության, վարակների, սեռական ճանապարհով փոխանցվող վարակների, ՄԻԱՎ / ՉԻԱՀ-ի, երիտասարդ կանանց համար
20. Առողջապահական համակարգում զբաղվածության առումով կանանց նկատմամբ խտրական վերաբերմունքը բացակայում է: Բավական է նշել, որ առ 01.01.2014թ. վիճակագրական տվյալների, համակարգում աշխատող 12922 բժիշկներից 8532(66.1%) իսկ միջին բուժաշխատողներից 99,5% (13855-ը 13919-ից) կանայք են: Էապես ավելացել է նաև բժշկական կազմակերպությունների ղեկավարների թվաքանակում կանանց թիվը 753 բժշկական կազմակերպություններից 350(46,5%)-ը ղեկավարվում են առողջապահության կին կազմակերպիչների կողմից:

Առաջարկություններ

1. Հաշվի առնելով բուժաշխատողների ցածր աշխատավարձը և այդ համակարգում 90 տոկոսից ավելի կանանց առկայությունը մշակել և կառավարություն ներկայացնել նրանց սոցիալական փաթեթում ներգրավելու հարցը,
2. 2016-2019 թվականների ընթացքում իրականացնել «Արգանդի պարանոցի քաղցկեղի» կանխարգելման կազմակերպված սրբինինգային գործընթացը, մշակել միջոցառումներ ուղղված կանանց մամոգրաֆիական ծառայությունների մատչելիության ապահովման համար,
3. Դեռահասային տարիքի աղջիկների սկրինինգային հետազոտության արդյունքում հայտնաբերված ախտաբանությունների բուժումը իրականացնել պետական պատվերի շրջանակներում, ինչպես դա արդեն իսկ արվում է դեռահասային տարիքի տղաների շրջանում,
4. Հղիության արհեստական ընդհատման ու սեռավարակների նվազեցման նպատակով, ժամանակակից հակաբեղմնավորիչ միջոցների նկատմամբ դրական մշակույթ մշակելու նպատակով շարունակել 2015թ. փետրվարից մեկնարկված և մինչև 2017թ. Ընտանիքի պլանավորման գործելակարգերի, ուղեցույցերի, լոգիստիկ կառավարման տեղեկատվական համակարգի մշակման աշխատանքները, որին կհաջորդեն վերապատրաստման դասընթացները ԸՊ ծառայություն մատուցող բուժանձնակազմի, բնակչության համար,
5. 2016թ.- 2019թթ, ներդնել հակաբեղմնավորիչների բաշխման համար Լոգիստիկ կառավարման տեղեկատվական համակարգը CHANNEL ծրագրի միջոցով, ինչը

հնարավորություն կտա ներդնել մշտադիտարկման և բաշխման գործընթացի կառավարման մեխանիզմ,

6. Լայնածավալ աշխատանքներ ծավալել բնակչության և հատկապես կանանց շրջանում առողջ ապրելակերպի, առողջ սննդի, անվտանգ սեռական վարքագծի կայացմանն ուղղված ծրագրերի իրականացմանն ուղղությամբ բնակչության իրազեկվածության բարձրացման միջոցով, օգտագործելով կրթատեղեկատվական նյութերի տպագրում և տարածում, դասընթացների, ինչպես նաև հատուկ սցենարներով ռադիո- և հեռուստահաղորդումների, բեմադրությունների կազմակերպում և այլն,
7. «Հիվանդությունների կանխարգելում և վերահսկում» թիվ 5222-ԱՄ վարկային ծրագրի շրջանակներում իրականացնել «Կատարողականի վրա հիմնված ֆինանսավորում առողջության առաջնային պահպանման հաստատություններում ոչ վարակիչ հիվանդությունների, մոր և մանկան առողջության ծառայությունների բարելավման նպատակով» ռիսկային խմբերի բնակիչների ոչ վարակիչ հիվանդությունների զանգվածային սրբինինգներում բնակչության ներգրավվածության ցուցանիշներով,
8. Իրականացնել ՀՀ առողջապահության նախարարի 08.05.2015թ. թիվ N 1129-Ա և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 13.05.2015թ. թիվ N 75-Ա/1 համատեղ հրամանով հաստատված՝ «Պտղի սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատումների կանխարգելման 2015-2017 թվականների ծրագիրը և ծրագրի իրականացման միջոցառումները հաստատելու և դրանց իրականացման նպատակով աշխատանքային խումբ ստեղծելու մասին» սահմանված միջոցառումները:

ԳԼՈՒԽ 5.

«Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտներում» ենթահատվածի իրականացման գնահատում

Ենթահատվածի խնդիրները և նպատակները

Մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտները համարվում են գենդերային հավասարության հաստատմանը ուղղված պետական քաղաքականության առանցքային ոլորտներ: Պատահական չէ, որ այդ հարցին է նվիրված Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի բաժիններից մեկը: Ռազմավարական ծրագրի այս ենթահատվածի նպատակն է բարձրացնել հասարակության գենդերային իրազեկության մակարդակը: Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրում դրվել են 5 խնդիրներ.

6. Ստեղծել մշակութային հաստատությունների աշխատողների գենդերային կազմի վերաբերյալ վիճակագրական տվյալների բազա
 7. Ներդնել գենդերային գիտելիքների հաղորդման բաղադրիչ /մոդուլ/ արտակարգ իրավիճակների և քաղաքացիական պաշտպանության վերաբերյալ հանրային իրազեկման ոլորտում, ինչպես նաև համապատասխան ոլորտի աշխատողների վերապատրաստման դասընթացներում
 8. Ամրապնդել համագործակցությունը պետական մարմինների և ՁԼՄ-ների միջև՝ կանանց և տղամարդկանց միջև սոցիալական հավասարության ձեռքբերման հարցում
 9. Ձեռնարկել միջոցներ ՁԼՄ-ների գենդերային զգայունությունը բարձրացնելու ուղղությամբ, շարունակել լրագրողների համար գենդերային իրազեկության բարձրացման դասընթացների կազմակերպման գործընթացը
 10. Աջակցել, խրախուսել գենդերային հավասարության հիմնախնդիրը լուսաբանող զանգվածային լրատվամիջոցներին
- Վերլուծության մեջ վերջին երեք խնդիրները դիտարկվել են առանձին բլոկով, հետևապես վերլուծությունը ներառել է 3 մաս՝ գենդերային իրազեկության բարձրացում
- 1) մշակութային ոլորտում,
 - 2) աղետների ռիսկի նվազեցման և
 - 3) ընդհանուր գենդերային քաղաքականության ոլորտներում:

Պլանավորվող գործողություններ

I. ՌԾ-ում դրված առաջին խնդիրը բավականին նեղ է (Ստեղծել մշակութային հաստատությունների աշխատողների գենդերային կազմի վերաբերյալ վիճակագրական տվյալների բազա) և չի ծածկում միջազգային և ազգային փաստաթղթերով ոլորտի առջև դրվող խնդիրները: Այս բաժինը պետք է նպաստեր Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածի իրագործմանը՝ ***տղամարդկանց և կանանց վարքագծի սոցիալական և մշակութային մոդելների փոփոխությանը***: Թեպետ ռազմավարական ծրագրում խնդիրը լիարժեք ձևակերպված չէ, սակայն տարեկան պլաններում մշակութային միջոցառումների և դրանց վերաբերյալ տեղեկատվության ապահովման ուղղությամբ պլանավորվող գործողությունները ավելի մեծ տիրույթ են ընդգրկել: Այսպես, տարեկան պլաններում նախատեսվում էր «Կին միջազգային կինոփառատոնի» իրականացում, Երևանում և մարզերում մշակութային հաստատությունների աշխատակիցների գենդերային իրազեկվածության բարձրացմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում, ոչ նյութական մշակութային ժառանգության կրողների միջոցով վարպետաց դասերի կազմակերպում, բնասացների գրական և բարբառային կատարումների փառատոնի կազմակերպում, քննարկման անցկացում հայ և այլ լեզուներում գենդերային փոխհարաբերությունների արտացոլման հարցի շուրջ :

Ընդ որում մշակույթի բաժնի պլանավորած և իրականացված գործողությունների վերլուծության ընթացքում նկատվեց հետևյալ օրիանչափությունը՝ 2013 հակագենդերային կամպանիայի ընթացքում և դրանից հետո պլանավորված գործողությունների սխեման փոխվեց՝ դրանք դարձան առավել զգուշավոր, պահպանողական և գենդերային տարանջատմամբ ուղղվեցին ավանդական արժեքների պահպանմանը:

II. Տարեկան պլաններում արտակարգ իրավիճակների և քաղաքացիական պաշտպանության վերաբերյալ հանրային իրազեկման ոլորտում, ինչպես նաև համապատասխան ոլորտի աշխատողների վերապատրաստման դասընթացներում գենդերային մոդուլի ներառմանն ուղղությամբ նախատեսվեցին մի շարք միջոցառումներ. Էլեկտրոնային պորտալներում աղետների ռիսկերի նվազեցման արտակարգ իրավիճակներում քաղաքացիական պաշտպանության գործընթացներում գենդերային հիմնախնդիրների մասին ինֆորմացիա պարունակող հղումների տեղադրում, արտակարգ իրավիճակներում գենդերային հիմնախնդիրների վերաբերյալ տեղեկատվության տարածում, սեռի հատկանիշի հիման վրա աղետների ռիսկերի նվազեցման ոլորտում տեղեկատվական ակցիաների անցկացում (հեռուստահաղորդումներ, հրապարակումներ, ճեպագրույցներ, քննարկումներ), լրագրողների համար «Աղետների ռիսկի նվազեցումը և գենդերային խնդիրները» թեմայով դասընթացի անցկացում, ՀՀ տարածքային կառավարման և արտակարգ իրավիճակների նախարարության պաշտոնական կայքում և

«Արտակարգ թերթում» արտակարգ իրավիճակներում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության վերաբերյալ տեղեկատվական նյութերի տեղադրում:

III. Առավել մեծ աշխատանքներ էին պլանավորվել տարեկան պլաններում հանրային տեղեկատվության ոլորտում, որը ներառում էր ամենտարբեր ոլորտների և կառույցների հիմնախնդիրները՝ սկսած լրագրողների գենդերային կրթությունից, վերջացած իրազեկման աշխատանքների անցկացումից: Տարեկան պլաններում նախատեսված միջոցառումները պետք է նպաստեին Երևանում և մարզերում լրատվամիջոցների աշխատողների որակավորման բարձրացմանը, գենդերային գիտելիքների հաղորդման միջոցով նրանց գենդերային մտածելակերպի ձևավորմանը, գենդերային զգայունության բարձրացմանը: Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրում նախատեսվում էր նաև գենդերային հավասարության վերաբերյալ հասարակության լայն շերտերի, ինչպես նաև մարզային ենթակայության կազմակերպություններում, տեղական ինքնակառավարման մարմիններում իրազեկության բարձրացման աշխատանքների կազմակերպում, խոցելի խմբերի ներկայացուցիչների շրջանում իրազեկման աշխատանքների իրականացում: Ինչպես վերը նշվեց, 2014-2015 թթ. տարեկան պլաններում նկատվեց մոտեցման փոփոխում: Որպես հակագենդերային կամպանիայի հետևանք կարելի դիտել այն, որ «գենդեր» բառի փոխարեն սկսեց կիրառվել «կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարություն» հասկացությունը, սակայն նախատեսվեց նաև գենդերային հիմնահարցերի լուսաբանում, սեռի հատկանիշով խտրական գործելակերպի հաղթահարում և զանգվածային լրատվամիջոցներով դրանց տարածմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում:

Ակնկալվող արդյունքները

Ակնկալվող արդյունքները ներկայացված են տարեկան պլաններում և ընդգրկում են նույն երեք տիրույթները:

Առաջինը վերաբերվում էր **մշակութային հաստատությունների աշխատողների գենդերային կազմի վերաբերյալ վիճակագրական տվյալների բազայի ստեղծմանը**, որի նպատակն էր՝ նպատակային հարցումների միջոցով մշակույթի ոլորտի կադրերի գենդերային կազմի վերլուծություն: Տարեկան պլաններում նախատեսվող արդյունքները չէին համապատասխանում ռազմավարական ծրագրում նշված խնդրին, դրանք ավելի բազմազան էին և նախատեսում էին բազմաբնույթ մշակութային միջոցառումներ՝ «Կին միջազգային կինոփառատոնի» ընթացքում ռեժիսոր կանանց ֆիլմերի ցուցադրում, ավանդական տոների, ծեսերի, գորգագործության և

կարպետագործության հետ կապված գիտելիքների և հմտությունների փոխանցում, բանասացների գրական և բարբառային կատարումների փառատոնի անցկացում, մշակութային հաստատություններում գենդերային հիմնախնդիրների վերաբերյալ կլոր սեղանների, քննարկումների կազմակերպում: Մշակութային միջոցառումներ էին նախատեսվել նաև բուհերում: Միջոցառումների մի մասը պլանավորվել էր անցկացնել մարզերում:

Երկրորդ խնդիրը, որ դրված էր ենթահատվածում հետևյալն էր՝ **«Արտակարգ իրավիճակների կառավարման գենդերային կարիքների, խոցելիության ու կարողությունների վերաբերյալ հանրային իրազեկվածության բարձրացում»**, ինչը պետք է նպաստեր արտակարգ իրավիճակներում կանանց խոցելիության աստիճանի նվազմանը: Տարեկան պլաններում նշված միջոցառումները համապատասխանում էին ՌԾ-ի երկրորդ խնդրին և ուղղված էին նպատակի իրականացմանը: Որպես ակնկալվող արդյունք տարեկան պլաններում նշվել էր՝ ՀՀ արտակարգ իրավիճակների նախարարություն պաշտոնական կայքում գենդերային հիմնախնդիրների մասին իրազեկման նյութերի տեղադրում և տեղեկատվության տարածում, բնակչության իրազեկվածության բարձրացում, ՀՀ արտակարգ իրավիճակների նախարարության պաշտոնական կայքում և «Արտակարգ թերթում» արտակարգ իրավիճակներում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության վերաբերյալ տեղեկատվական նյութերի տեղադրում, հեռուստահաղորդումների, ձեպագրույցների, քննարկումների անցկացում:

Ենթահատվածի երրորդ խնդիրը ընդհանուր գենդերային քաղաքականության շուրջ իրազեկության բարձրացումն է:

Ըստ էության այն ռազմավարական պլանի առանցքային հիմնախնդիրներից է:

Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածի՝ ***տղամարդկանց և կանանց վարքագծի սոցիալական և մշակութային մոդելների փոփոխումը և Պեկինի գործողությունների ծրագրում «Կանայք և լրատվամիջոցները»*** խնդրահարույց ոլորտի առանձնացումը նպատակ էն հետապնդում ընդգծել ԶԼՄ-ների կարևորությունը գենդերային հավասարությանը հասնելու հարցում:

Դրանք կոչ են անում լրատվամիջոցներին խուսափել կանանց կարծրատիպային և նվաստացնող կերպարների ներկայացնելուց, ուշադրություն են հրավիրվում գենդերային զգայուն լրագրության ձևավորման, գենդերային տեսության և գենդերային վերլուծության

մեխանիզմներին տիրապետող լրագրողական կադրերի նախապատրաստման հարցերին: Ռազմավարական ծրագրի և տարեկան պլանների միջոցառումները հիմնականում համապատասխանել են դրված խնդիրներին: Նախատեսվել էր՝ պետության կողմից հասարակական-քաղաքական, սոցիալ-տնտեսական բոլոր ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովմանն ուղղված քայլերի լուսաբանում, զանգվածային լրատվամիջոցների գենդերային զգայունության բարձրացում, գենդերային հիմնահարցերի լուսաբանման ապահովում, գենդերային կարծրատիպերի և սեռի հատկանիշով խտրական գործելակերպի հաղթահարում, լրագրողների համար դասընթացների անցկացում, հանրապետական և մարզային ՁԼՄ-ներով գենդերային զգայուն նյութերի թողարկում:

Քիչ բացառությամբ գրեթե բոլոր նախատեսվող պլանները իրագործվել են:

Մշակույթի ոլորտում «Կին միջազգային կինոփառատոնը» դարձավ յուրաքանչյուր տարի կրկնվող միջոցառում, որի ընթացքում ցուցադրվել են Հայաստանի և այլ երկրների կին ռեժիսորների ֆիլմերը: Հանրապետությունում ակտիվորեն անցկացվել են ոչ նյութական մշակութային ժառանգության կրողների վարպետաց դասեր գորգագործության և կարպետագործության ոլորտներում, ՀՀ Սյունիքի մարզում ավանդական խոհանոցի, առօրյա և տոնածիսական ուտեստների ուղղությամբ վերապատրաստում, հեքիաթասացության և բարբառի մրցույթ-փառատոնի հանրապետական ձևաչափով կազմակերպում:

Արտակարգ իրավիճակներ և աղետների ռիսկի կանխարգելման ուղղությամբ համացանցում, «Արտակարգ ալիք» լրատվական կենտրոնի կողմից տեղադրվել են աղետների ռիսկերի նվազեցման արտակարգ իրավիճակներում քաղաքացիական պաշտպանության գործընթացներում գենդերային հիմնախնդիրների մասին նյութեր, ճգնաժամային կառավարման պետական ակադեմիայի նախաձեռնությամբ վերահրատարակվել են ուսուցողական ձեռնարկներ՝ աղետների ռիսկերի նվազեցման ու գենդերային հիմնախնդիրների թեմաներով:

Գենդերային պետական քաղաքականության այլ ոլորտների վերաբերյալ հանրային տեղեկատվության շրջանակներում ՄԱԲՀ-ի «Ընդդեմ գենդերային բռնության Հարավային Կովկասում» ծրագիրը անցկացրեց սեմինար գենդերային հավասարության և գենդերային բռնության հիմնախնդիրներին անդրադարձող լրագրողների համար: Սեմինարի նպատակն էր հայկական հեռուստաընկերությունները, ռադիոն, տպագիր մամուլը և լրատվական

գործակալությունները ներկայացնող լրագրողների միջև փորձի փոխանակումը և նրանց կարողությունների զարգացումը: Տեղեկատվական հանդիպումներ, քննարկումներ են կազմակերպվել և անցկացվել մարզերում համայնքապետերի, մարզպետարանների աշխատակիցների, կրթական և առողջապահական հիմանրկների աշխատակիցների հետ: Այդ միջոցառումները լուսաբանվել են

Արդյունավետության գնահատում

«Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտներում» ենթահատվածում դրված է եղել մեկ խնդիր, որը վերաբերվել է մշակույթի ոլորտին՝ **ստեղծել մշակութային հաստատությունների աշխատողների գենդերային կազմի վերաբերյալ վիճակագրական տվյալների բազա, որի նպատակն էր նպատակային հարցումների միջոցով ոլորտի կադրերի գենդերային կազմի վերլուծությունը**: Ոլորտի պատասխանատուն է եղել ՀՀ մշակույթի նախարարությունը: Սակայն խնդրի լուծման վերաբերյալ հաշվետվության մեջ ոչինչ չի նշված, Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ վիճակագրական գրքույքի ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ մինչև 2011-2015 թթ. Ռազմավարական ծրագրի հաստատումը և դրանից հետո մշակութային մասը սահմանափակվել է միայն գրադարանների ընթերցողների և աշխատակիցների գենդերային կազմի վերաբերյալ վիճակագրական տվյալներով:

ՌԾ-ում մշակութային ոլորտում այլ խնդիր դրված չի եղել: Սակայն տարեկան պլաններում ներառնվել են մշակույթի ոլորտին վերաբերող բազում միջոցառումներ իրենց ակնկալվող արդյունքներով: Հաշվետվությունների ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ իրականացված գործողությունները համապատասխանել են տարեկան պլաններում ներկայացված միջոցառումներին: Էլեկտրոնային կայքերի և ՋԼՄ-ների ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ տարեկան պլաններին համապատասխան յուրաքանչյուր տարի անցկացվել է «Կին» կինոփառատոնը, որի նպատակն է եղել «վերափմաստավորել կնոջ տեղը և դերը հասարակության մեջ, կինոյի միջոցով լուսաբանել նրա խնդիրները, ձևավորել մի նոր հենակետ, որը կնպաստի Հայաստանում կանանց կողմից ստեղծված ֆիլմերի խթանմանը, նոր անունների բացահայտմանը, ինչպես նաև՝ տարբեր ազգերի մշակույթների փոխընկալմանը»⁵⁹: «Կին» միջազգային կինոփառատոնը կազմակերպել են «Լիզա» հիմնադրամը ՀՀ մշակույթի նախարարության, ՀՀ-ում Ֆրանսիայի դեսպանատան, Բրիտանական խորհրդի հայաստանյան մասնաճյուղի և Մոսկվայում Իսպանիայի դեսպանատան աջակցությամբ: Փառատոնի կազմակերպիչները իրենց առջև խնդիր են դրել կինոյի

⁵⁹ <https://www.facebook.com/events/820007781383052/>

միջոցով վերանայել հասարակության մեջ կնոջ և տղամարդու դերերը, բարձրաձայնել կանանց ոտնահարվող իրավունքները⁶⁰: Փառատոնը պայքարում է հայ հասարակության մեջ եղած կարծրատիպերի դեմ⁶¹: Ընդ որում «Կին» միջազգային կինոփառատոնը մեկնարկել է 2008 թ.-ից և կարևորվում է կանանց ինքնարտահայտման տեսանկյունից⁶²: Կինոփառատոնի լուսաբանումը մամուլում նպաստել է հասարակության մեջ գենդերային հիմնախնդիրների հնչեցմանը, կանանց իրավունքների ոտնահարման, գոյություն ունեցող խտրականության հարցերի բարձրաձայնմանը, գենդերային հիմնախնդիրների վերաբերյալ հասարակության իրազեկության մակարդակի բարձրացմանը: Պլանավորված մշակութային միջոցառումների շարքում, այն առավել շատ է համապատասխանում ակնկալվող վերջարդյունքներին:

Տարեկան պլաններում նախատեսված և իրականացված մյուս միջոցառումները՝ ոչ նյութական մշակութային ժառանգության կրողների միջոցով վարպետաց դասերի կազմակերպումը, գորգագործության և կարպետագործության դասընթացների կազմակերպումը, ավանդական խոհանոցի, առօրյա և տոնածիսական ուտեստների ուսուցման վերապատրաստման դասընթացները, թեպետ ուղղված չեն եղել գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարմանը, սակայն որոշակի հարթակ են ստեղծել կանանց ձեռներեցության համար: Ընդ որում նմանատիպ միջոցառումներ են անցկացվել ինչպես Երևանում, այնպես էլ մարզերում: Փառատոնների անցկացումը տեղեկատվական առիթ է հանդիսացել ՁԼՄ-ների համար և դրանք քննարկվել են՝ բնականաբար բարձրացնելով գենդերային հավասարության հարցեր:

Փաստորեն ՌԾ-ում դրված խնդիրը չի լուծվել, սակայն մշակութային միջոցառումների անցկացումը և դրանց լուսաբանումը մամուլում նպաստել է տեղեկատվության տարածմանը:

Ռազմավարական ծրագրի «Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտներում» ենթահատվածի հաջորդ մասում խնդիր էր դրված՝ ներդնել գենդերային գիտելիքների հաղորդման բաղադրիչ /մոդուլ/ արտակարգ իրավիճակների և քաղաքացիական

⁶⁰ <http://www.aravot.am/2012/11/29/312621/>,
<http://womennet.am/%C2%AB%D5%AC%D5%BD%D5%A5%D5%AC%D5%AB-%D5%A4%D5%A1%D6%80%D5%B1%D5%B6%D5%A5%D5%AC-%D5%AF%D5%A1%D5%B6%D5%A1%D5%B6%D6%81-%D5%B1%D5%A1%D5%B5%D5%B6%D5%A8%C2%BB-%D5%B4%D5%A5%D5%AF%D5%B6%D5%A1%D6%80%D5%AF/>

⁶¹ <http://kinoashkharh.am/2013/01/515>

⁶² Հավելված ՀՀ կառավարության 2013 թ. ապրիլի 18-ի նիստի N 15 արձանագրային որոշման «Քառամյա պարբերական զեկույց «մշակութային ինքնարտահայտման ձեվերի բազմազանության պաշտպանության եվ խրախուսման մասին» կոնվենցիա:

պաշտպանության վերաբերյալ հանրային իրազեկման ոլորտում, ինչպես նաև համապատասխան ոլորտի աշխատողների վերապատրաստման դասընթացներում: Որպես նպատակ առանձնացվել էր «արտակարգ իրավիճակների կառավարման գենդերային կարիքների, խոցելիության ու կարողությունների վերաբերյալ հանրային իրազեկվածության բարձրացում»: Քանի որ ՌԾ-ի գործողության ժամանակը համընկել է Հյոգոյի 2005-2015թթ. գործողությունների ծրագրի⁶³ գործողության հետ, հանրապետությունում ակտիվ աշխատանք է տարվել այդ ուղղությամբ, ոլորտը որոշակիորեն գրավել է ՁԼՄ-ների ուշադրությունը, սակայն Հյոգոյի 2005-2015թթ. գործողությունների ծրագրի պահանջը՝ հասարակության և զանգվածային լրատվական միջոցների իրազեկվածության մակարդակի բարձրացումը աղետների ռիսկերի նվազեցման և կառավարման ժամանակ գենդերային տարբերությունների, այդ թվում կանանց ու տղամարդկանց կարիքների, խոցելիության և կարողությունների վերաբերյալ չի կարևորվել:

2009 ին.՝ Չինաստանում ընդունված «Պեկինի համաշխարհային գործողությունների օրակարգը ԱՌՆ-ում գենդերային հեռանակրների հաշվառմամբ» փաստաթղթում, նախատեսվել էր բարձրացնել հասարակության և լրատվամիջոցների իրազեկվածությունը աղետների գենդերային խոցելիության և կարողությունների, ինչպես նաև աղետների ռիսկի նվազեցման և կառավարման գործընթացներում գենդերային պահանջների և մտահոգությունների վերաբերյալ:

2010 թ. մշակված Աղետների ռիսկի նվազեցման ազգային պլատֆորմի խնդիրների և գործառույթների մեջ գենդերային տեսանկյունը ընդհանրապես հաշվառված չէր⁶⁴: 2012 թ. ընդունված «Ազգային ռազմավարություն Հայաստանի Հանրապետության աղետների ռիսկերի նվազեցման» կառավարության որոշման մեջ ներառվեց նաև գենդերային բաղադրիչը, սակայն արտակարգ իրավիճակների և քաղաքացիական պաշտպանության վերաբերյալ հանրային իրազեկման ոլորտում այն գենդերային գիտելիքների հաղորդման մոդուլի ներդրում չէր նախատեսել: Չնայած դրան տարեկան պլաններում նախատեսվել և իրականացվել են որոշ միջոցառումներ՝ համացանցում տեղադրվել են աղետների ռիսկերի նվազեցման արտակարգ իրավիճակներում քաղաքացիական պաշտպանության գործընթացներում գենդերային հիմնախնդիրների մասին նյութեր: 2012 թ. երկրորդ կիսամյակի ընթացքում տպագրվել է գենդերային ուղղվածությամբ 5 հոդված, հեռուստատեսային տարբեր հաղորդումներով և ինտերնետային կայքերում կազմակերպվել են բազմաթիվ հարցազրույցներ կին

⁶³ Հյոգոյի 2005-2015 թթ. գործողությունների ծրագիր, <http://www.mta.gov.am/hy/International/Hyogo-Framework-for-Action> <http://www.unisdr.org/2005/wcdr/intergover/official-doc/L-docs/Hyogo-framework-for-action-english.pdf> http://www.unisdr.org/files/1037_hyogoframeworkforactionenglish.pdf

⁶⁴ Համլետ Մաթևոսյան, Ճգնաժամային կառավարում, Երևան 2012 թ, էջ 183-184:

փրկարարների հետ: «Արտակարգ ալիք» լրատվական կենտրոնի կողմից պատրաստվել է աղետների ռիսկերի նվազեցման ոլորտի վերաբերյալ հեռուստահաղորդում, որը հեռարձակվել է «Շանթ» հեռուստաընկերությամբ, պատրաստվել է 2 րոպե տևողությամբ սոցիալական տեսահոլովակ, որը տրամադրվել է կենտրոնական և մարզային զանգվածային լրատվական միջոցներին, ինչպես նաև ապահովվել է այդ տեսանյութերի հեռարձակումը կենտրոնական հեռուստաալիքներից մեկով: «Աղետների ռիսկերի նվազեցման ազգային պլատֆորմ» հիմնադրամի շրջանակներում, ինչպես և պլանավորված էր, ձևավորվել է գենդերային թեմատիկ խումբը: Ճգնաժամային կառավարման պետական ակադեմիայի նախաձեռնությամբ վերահրատարակվել են ուսուցողական ձեռնարկներ՝ աղետների ռիսկերի նվազեցման ու գենդերային հիմնախնդիրների թեմաներով: Այսպես, 2011 թ. մշակվել և գործածության մեջ են դրվել «Գենդերային ուղղորդումը՝ աղետների ռիսկի նվազեցման քաղաքականության մշակման գործընթացում» գործնական ուղեցույցը և «Գենդերային ուղղորդումը՝ աղետների ռիսկի նվազեցման ոլորտում» ուսուցողական ձեռնարկը: Տարվա ընթացքում ապահովվել են հանդիպումներ լրագրողների հետ, կազմակերպվել են հարցազրույցներ ու նկարահանումներ, պատրաստված նյութերը տեղադրվել են ՄԻՆ պաշտոնական կայքում և հրապարակվել լրատվամիջոցներով: ԱՌՆ փորձագետների գենդերային իրազեկությունը բարձրացնելու համար կազմակերպվել է դասընթաց «Գենդերային հավասարությունը, իրավական և ինստիտուցիոնալ դաշտը, գենդերի ուղղորդման մեթոդաբանությունը» թեմայով: ՀՀ տարածքային կառավարման և արտակարգ իրավիճակների նախարարության պաշտոնական կայքում և «Արտակարգ թերթում» պարբերաբար տեղադրվել են կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հիմնախնդիրների մասին իրազեկող նյութեր՝ հասարակության լայն շերտերի համար:

ՌԾ-ում և տարեկան պլաններում պլանավորված գործողությունները այս բաղադրիչի ուղղությամբ իրականացվել են, սակայն արդյունավետությունը այդքան էլ բարձր չի եղել, քանի որ իրազեկման միջոցով գենդերային կարծրատիպերի փոփոխմանը կարելի հասնել միայն , երբ իրազեկումը կրում է պարբերական, կայուն, հաճախ կրկնվող, լավ պլանավորված բնույթ: Թեպետ մշակվել են տեղեկատվությունը բարձրացնող նյութեր, որոնք տեղադրված են ՀՀ արտակարգ իրավիճակների նախարարության կայքում, սակայն դրանք չեն տարածվել լայն հասարակության շրջանում:

«Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտներում» ենթահատվածում պետության կողմից հասարակական-քաղաքական, սոցիալ-տնտեսական բոլոր

ուրտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովմանն ուղղված քայլերի լուսաբանման զանգվածային լրատվամիջոցների գենդերային զգայունության բարձրացման, գենդերային կարծրատիպերի և սեռի հատկանիշով խտրական գործելակերպի հաղթահարման նպատակով դրվել էին հետևյալ խնդիրները.

- ամրապնդել համագործակցությունը պետական մարմինների և ՁԼՄ-ների միջև՝ կանանց և տղամարդկանց միջև սոցիալական հավասարության ձեռքբերման հարցում,
- ձեռնարկել միջոցներ ՁԼՄ-ների գենդերային զգայունությունը բարձրացնելու ուղղությամբ, շարունակել լրագրողների համար գենդերային իրազեկության բարձրացման դասընթացների կազմակերպման գործընթացը,
- աջակցել, խրախուսել գենդերային հավասարության հիմնախնդիրը լուսաբանող զանգվածային լրատվամիջոցներին:

Հանրային տեղեկատվության տրամադրումը խիստ կարևորվում է միջազգային փաստաթղթերում: Գլխավոր առաքելությունը, որ վերագրվում է Պեկինի գործողությունների ծրագրում ՁԼՄ-ներին, ենթադրում է կարծատիպային, կանանց առաջընթացը խոչընդոտող տրամադրությունների վերացում, այնպիսի գեղագիտական սկզբունքների և քաղաքականության առաջնում, որոնք պաշտպանում են գենդերային հավասարությունը, ինչը սերտորեն շաղկապվում է գենդերային հավասարակշռությանը բուն զանգվածային լրատվամիջոցներում և ՁԼՄ-ներում որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց ազդեցության հնարավորություններին: Հիմնախնդրային ոլորտը դիտարկվում է երկու տեսանկյունից՝

- ՁԼՄ-ների նյութերում կանանց պատկերման և կանանց կարծիքի արտացոլման տեսանկյունից,
- ՁԼՄ-ներում կանանց ներկայացվածության տեսանկյունից, ընդ որում, Պեկինի գործողությունների ծրագրում նաև ընդգծվում է այն փաստը, որ տեղեկատվական նոր տեխնոլոգիաների զարգացմանը և տեղեկատվության համակարգի գլոբալացմանը զուգահեռ՝ ՁԼՄ-ներն ազդում են թե՛ մարդկանց հայացքների, թե՛ վարքագծի, թե՛ պետական քաղաքականության վրա, ուստի ամենուր գոյություն ունի «պոտենցիալ հնարավորություն, որ զագվածային լրատվամիջոցներն ավելի մեծ ավանդ ունենան կանանց դրության բարելավման գործում»:

Կանանց հնարավորություններն ընդլայնելու հարցերի վրա ուշադրություն հրավիրելու գլոբալ փորձերից մեկը 2013 թ. դեկտեմբերին Բանգոկում (Թաիլանդ) գումարված համաժողովն էր՝ նվիրված գենդերային քաղաքականության և ՁԼՄ-ների

հարցերին⁶⁵: Այդ համաժողովի առանցքային արդյունքը Գենդերային քաղաքականության և ՁԼՄ-ների հարցերի գլոբալ դաշինքի ձևավորումն էր, որը պետք է համակարգված վերահսկողություն իրականացնեք Պեկինի հոչակագրի և գործողությունների ծրագրի «Կանայք և ՁԼՄ-ները» ոլորտում⁶⁶: Համաժողովը հանդես եկավ 2015-ից հետո ՁԼՄ-ներում գենդերային հարցերը Հազարամյակի երրորդ՝ գենդերային հավասարության նպատակի օրակարգում ընդգրկելու առաջարկությամբ:

2011-2015 թթ. անցկացվել են մի շարք միջոցառումներ, որոնք հայտնվել են ՁԼՄ-ների էջերում: Հատկապես դա վերաբերվում է ՄԱԲՀ-ի «Ընդդեմ գենդերային բռնության Հարավային Կովկասում» ծրագրին, որի շրջանակներում հատուկ սեմինար անցկացրեց գենդերային հավասարության և գենդերային բռնության հիմնախնդիրներին անդրադարձող լրագրողների համար: «Ընդդեմ գենդերային բռնության Հարավային Կովկասում» ծրագրի շնորհիվ նոյեմբերի 25-ից դեկտեմբերի 10-ը ընկած ժամանակահատվածում ՁԼՄ-ների միջոցով իրականացվել է գենդերային քաղաքականության իրազեկում, ստեղծվել են բռնության ակտիվության 16-օրյակ քարոզարշավին նվիրված տեսանյութեր: Այդ քարոզարշավի շնորհիվ էր , որ բռնության թեման դուրս եկավ մինչ այդ հայ հասարակության մեջ եղած տաբուացված վիճակից և սկսեց քննարկվել:

Ձանգվածային լրատվամիջոցների ներկայացուցիչների համար անցկացվեց նաև «Ձանգվածային լրատվամիջոցների դերը ՄԻԱՎ վարակի կանխարգելման գործում» թեմայով սեմինար-վարժանք, որի նպատակը հայաստանյան ՁԼՄ-ներում ՄԻԱՎ/ՉԻԱՀ-ի խնդիրների լուսաբանման որակի բարելավումն էր՝ ՄԻԱՎ/ՉԻԱՀ-ի հիմնահարցերի վերաբերյալ լրագրողների իրազեկության բարձրացման, ՄԻԱՎ/ՉԻԱՀ-ին առնչվող թեմաներին անդրադառնալու համար շարժառիթի ձևավորման, դրանց լուսաբանման և տեղեկատվական աղբյուրների հետ աշխատելու համար անհրաժեշտ հմտությունների ձևավորման միջոցով:

ՁԼՄ-ների գենդերային զգայունությունը բարձրացնելու նպատակով ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը պարբերաբար կազմակերպել է դասընթացներ լրագրողների, այդ թվում մարզային ՁԼՄ-ների, ՀԿ-ների (Հույսի կամուրջ, ԱՊԸԱ, Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցիացիա) և միջազգային կազմակերպությունների աջակցությամբ: ՁԼՄ-ների հետ աշխատանքը

⁶⁵ Global Forum on Media and Gender <http://www.unesco.org/new/en/communication-and-information/crosscutting-priorities/gender-and-media/global-forum-on-media-and-gender/homepage/>

⁶⁶ FIRST GLOBAL FORUM ON MEDIA AND GENDER (GFMG); Final Statement http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CI/CI/pdf/Events/final_statement_gfmg.pdf

առավել ակտիվ է եղել 2011 թ.: Այդ շրջանում գրեթե բոլոր մարզային թերթերում տեղեկատվություն է տրվել ՀՀ գենդերային քաղաքականության մասին: «Շիրակ», «ԳԱԼԱ», «ՑԱՅԳ», «Շանթ» , «Իջևան», «Տավուշ», Հրազդան TV, Աբովյան TV և այլ հեռուստաընկերություններով պարբերաբար հեռարձագվել են հեռուստահաղորդումներ, որտեղ քննարկվել են գենդերային հավասարությանը, գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարմանը, գենդերային զգայունությանը վերաբերող խնդիրներ: Հրապարակումներ են եղել մարզային թերթերում: Որոշ մարզերի կայքերում առանձին էջ է տրամադրվել գենդերային խնդիրների լուսաբանման համար /օրինակ, Լոռու մարզպետարանի կայքէջում <http://lori.mtaes.am/gender/>: Գենդերային կարծրատիպերի վերանայմանը, իրազեկության բարձրացմանը նպաստել են նաև պետության և հասարակական կազմակերպությունների կողմից անցկացրած մի շարք մրցույթներ, որոնք ուղղված են եղել գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարմանը և ՁԼՄ-ներում կնոջ ոչ կարծրատիպային կերպարի քարոզչությանը: Օրինակ, ՀՀ կառավարության կողմից վերջին տարիներին անցկացվել են ամենամյա մրցույթներ վարչապետի մրցանակի համար «Լավագույն ՁԼՄ գենդերային խնդիրների լուսաբանման ուղղությամբ»:

Դրա հետ մեկտեղ, ՌԾ-ում պլանավորված գործողությունները ամբողջությամբ չեն իրականացվել և դրանց արդյունավետությունը բարձր չէ: ՁԼՄ-ների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ լրագրողները դեռևս չունեն բավարար գիտելիքներ, որպեսզի դառնան պետության գենդերային քաղաքականության և գենդերային հավասարության գաղափարախոսության քարոզչության ակտիվ դերակատարներ: Հանրապետությունում դեռևս լուրջ թերություններ կան լրագրողական կադրերի պատրաստման և վերապատրաստման գործում: Բացակայում է պլանում նախատեսված գենդերային զգայուն ՁԼՄ-ների խրախուսումը: Այսպես, օրինակ, ProMedia-Gender կազմակերպության կողմից հրատարակվող «Կինը և քաղաքակրթությունը» թերթը և www.womennet.am կայքի անընդհատ կայուն պարբերականությամբ համալրումը նպաստում են գենդերային իրազեկման բարձրացմանը, սակայն կառավարության կողմից դրանք պատշաճ վերաբերմունքի չեն արժանացել: Այս ոլորտում պետության վարվող քաղաքականության անուղղակի գնահատումը արվեց 2013 թ. հակագենդերային շարժման արդյունքում, երբ արտաքին պատվեր կատարող մի խումբ անձիք, ինդաթյուրելով պետության՝ հասարակության մեջ գենդերային հավասարության հասնելուն ուղղված քաղաքականությունը, ներկայացնում էին այն «որպես ավանդական ազգային արժեքների դեմ և հայ ընտանիքի քայքայմանն ուղղված քաղաքականություն»: Հակաքարոզչությունը ցույց տվեց, որ լրագրողական դաշտը ընդհանուր առմամբ անպատրաստ էր նման մարտահրավերին:

Կարծատիպային կողմնորոշումների վերարտադրության խնդրում ՁԼՄ-ների դերը դարձավ վերջին տարիներին անցկացված մի շարք հետազոտությունների և ՁԼՄ-ների մշտադիտարկման առարկա. «Կնոջ կերպարը լրատվամիջոցների ներկայացմամբ» «Գենդերային հիմնախնդիրների լուսաբանումը ՁԼՄ-ներում» («Պրոմեդիա-Գենդեր» ՀԿ, ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի աջակցությամբ), «Կնոջ կերպարը հայկական գովազդում» («Բաց հասարակության հիմնադրամեր – Հայաստան» կազմակերպության կրթաթոշակատուների հետազոտական խումբ), «Կնոջ կերպարը հայկական սերիալներում» (ԵՊՀ եվրոպական ուսումնասիրությունների կենտրոնի խումբ), «Հեռու մաս կարծրատիպերից» («Հասարակություն առանց բռնության» ՀԿ, Նորվեգիայի արտաքին գործերի նախարարության աջակցությամբ): Վերոնշյալ բոլոր հետազոտությունների արդյունքները վկայում են գենդերային կարծրատիպերի առկայությանն կանանց և տղամարդկանց կերպարների անհավասար լուսաբանման մասին: Հետազոտությունների համաձայն մարդկանց 86%-ը, որոնց մասին կարդում ենք համացանցում և Հայաստանի տպագիր մամուլում, տղամարդիկ են, տեղեկատվական հոսքի 10%-ն է միայն հատկացված կանանց: Նորությունները տղամարդկանց մասին են, նյութամեքենաները հիմնականում տղամարդիկ են՝ կանանց համեմատ 6:1 հարաբերակցությամբ, փորձագիտական կարծիքը նույնպես պատկանում է տղամարդկանց՝ 8:1 հարաբերակցությամբ: Մամուլում իշխում են կանանց ավանդական կերպարները, աշխատող կանանց կերպարները, որոնք համատեղում են ընտանիքն ու կարիերան, գործնականում բացակայում են: «ՊրոՄեդիա-Գենդեր» հասարակական կազմակերպության՝ WomenNet.am տեղեկատվական-վերլուծական պորտալի ստեղծումը «Կինը և քաղաքականությունը» անվճար հավելվածի պարբերական թողարկումը՝ միտված գենդերային հավասարության գաղափարի քարոզչությանը և գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարմանը, որոշ ազդեցություն գործում է հանրապետության մեդիա-դաշտի վրա, սակայն ՌԾ-ում դրված խնդիրները դեռևս լուծված չեն: Պատահական չէ, որ հասարակության լայն շերտերի շրջանում տեղեկատվական-բացատրական բավարար չափով աշխատանքի բացակայության հետևանքով բնակչության մի մասը, այդ թվում կին պատգամավորներ և քաղաքական կուսակցությունների ակտիվիստ կանայք ու լրագրողներ, կասկածի տակ առան գենդերային հավասարության մասին օրենքի ընդունման անհրաժեշտությունը: Հակագենդերային արշավը ցույց տվեց գենդերային ծրագրերի մասնակի կայունությունը:

Դրա հետ մեկտեղ կան որոշ դրական տեղաշարժեր: Վերջին 5 տարիներին մեծացել է գենդերային հիմնախնդիրների լուսաբանման կամ կնոջ կերպարի թեմաներով

տեղական և միջազգային լրագրական մրցույթների թիվը, ինչը դրական ազդեցություն է թողնում այդ թեմաների նկատմամբ ՁԼՄ-ների հետաքրքրության մեծացման առումով:

ՁԼՄ-ները գենդերային հարցերին վերաբերող միջազգային փաստաթղթերին են անդրադառնում միայն տեղեկատվական առիթներով և սահմանափակվում են նորությունների հաղորդագրություններով⁶⁷: Որոշակի ծրագրեր և արշավներ՝ ուղղված Պեկինի գործողությունների ծրագրի, ՄԱԿ-ի կոնվենցիաների և ուրիշ միջազգային փաստաթղթերի մասին իրազեկությանը, ՁԼՄ-ները չեն իրականացնում:

ՁԼՄ-ների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ ՁԼՄ-ների քաղաքականությունը գենդերայնորեն զգայուն չէ, իսկ լրագրողների մեծ մասը բավարար գիտելիքներ չունի, որպեսզի հանդես գա որպես պետության գենդերային քաղաքականության և գենդերային հավասարության գաղափարախոսության քարոզչության ակտիվ դերակատար⁶⁸:

Ընդդեմ գենդերային բռնության քարոզարշավի իրականացման արդյունքում բռնության հիմնախնդիրը սկսեց ակտիվորեն քննարկվել հայ հասարակությունում, ընտանեկան բռնության փաստերը սկսեցին ավելի մեծ արձագանք ստանալ զանգվածային լրատվամիջոցներում, թեման այլևս փակ ու գուտ ընտանեկան հարց չի դիտվում:

Համաձայն հանրապետության առավել տարածված հասարակական-քաղաքական հրատարակությունների մոնիթորինգի արդյունքների՝ կանանց կերպարները առավել հաճախ ներկայացված են քաղաքականության (27%), մշակույթի (11%), սպորտի (11%), շոու բիզնեսի (10%), սոցիալ-տնտեսական կյանքի (7%), հասարակական և իրավապաշտպան գործունեության (6%), կրթության և գիտության (6%), պատահարների (5%), մասնավոր կյանքի (5%) համատեքստում: Կանանց կերպարները գերակշռությունը քաղաքականության համատեքստում բացատրվում է ուսումնասիրված հրատարակությունների քաղաքականացմամբ, ընդ որում, կանանց կերպարների մեծ մասը ներքին քաղաքականության և քաղաքական կուսակցությունների գործունեության ոլորտում է, արտաքին քաղաքականությունը տղամարդկանց առանձնաշնորհն է, տեղի կանայք գրեթե չկան⁶⁹:

Ըստ մոնիթորինգի տվյալների՝ ներկայացված կանանց կերպարների ընդհանուր թվի 11%-ը գոհի կերպարներ են, և այդ հրապարակումների ավելի քան կեսի դեպքում

⁶⁷ ՄԱԿ-ի Բնակչության

հիմնադրամիջոցների գործունեության նրա առաքելության թեմատիկ ոլորտների լուսաբանումը Հայաստանի լրատվամիջոցներում: Մոնիթորինգի հաշվետվություն: ՊրոՄեդիա-Գենդեր ՀԿ Երևան 2010:

⁶⁸ Կնոջ կերպարը լրատվամիջոցների ներկայացմամբ. Մոնիթորինգի վերլուծական հաշվետվություն // «ՊրոՄեդիա-Գենդեր» ՀԿ ՄԱԲՀ-ի աջակցությամբ: 2011 թ.: <http://www.unfpa.am/publications-women-image-in-media>

⁶⁹ Նույն տեղում:

նրանք դժբախտ պատահարների զոհեր են, մնացածը՝ տնային բռնության և 12%-ը՝ հասարակական վայրերում կատարված բռնության⁷⁰:

Առատորեն կարծարտիպային մոտեցումներով ստեղծված կանանց կերպարներ է մատուցում գովազդը, թեպետ «Գովազդի մասին» ՀՀ օրենքն արգելում է վիրավորական արտահայտությունները, ազգության, սեռի, ռասայի և այլ հատկանիշներով համեմատություններն ու կերպարները: Սակայն հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ հայկական գովազդում կանանց կերպարների 50%-ը բացահայտ սեքսիստական բնույթ ունի, քանի որ կնոջը ներկայացնում է որպես ապրանք կամ սեքսի առարկա⁷¹:

Փորձագետների գնահատումով՝ այն ուղերձը, որ ձևավորում է մեդիան կանանց կերպարների միջոցով, խոչընդոտում է կանանց առաջընթացը և չի համապատասխանում պետության գենդերային քաղաքականությամբ սահմանված սկզբունքներին:

«Կանայք և ՁԼՄ-ները» ոլորտի դիտարկումն ու գնահատումը ցույց են տալիս, որ ՁԼՄ-ներում կանանց կերպարների քանակական և որակական ներկայացվածությունն ուղղակիորեն արտացոլում է երկրի հասարակական-քաղաքական դասավորությանը բնորոշ գենդերային անհավասարակշռությունը: ՁԼՄ-ներն իրենց հերթին ոչ կարծարտիպային կանանց կերպարներ ստեղծելու նախաձեռնություն չեն ցուցաբերում, դրա հետևանքով էլ չեն նպաստում գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարմանը, ինչն իր հերթին խոչընդոտում է կանանց առաջընթացը հասարակության հասարակական-քաղաքական և սոցիալ-տնտեսական կյանքում:

Գովազդում և ՁԼՄ-ներում սեքսիզմի դրսևորումների դեմ պայքարի գիտակցությունը դեռևս բավարար չափով չի ձևավորվել: Սեռի հատկանիշով խտրական և վիրավորական գնահատականներ բովանդակող գաղափարները շարունակում են արձանագրվել լրագրողական գործելակերպում: Ավելին, սեքսիզմի նման դրսևորումները ՁԼՄ-ներում, հազվադեպ բացառություններով, դիմադրության չեն հանդիպում թե՛ պետության, թե՛ պրոֆեսիոնալ լրագրողական հանրության կողմից՝ չնայած մարդկանց, անկախ սեռից, պատվի ու արժանապատվության հարգման դե յուրե ամրագրված սկզբունքին, որ առկա է թե՛ պետության գենդերային քաղաքականության մեջ, թե՛ չափորոշիչներում:

Հանրապետությունում վերջին 10 տարվա ընթացքում կատարված ՁԼՄ-ների գենդերային մշտադիտարկումների արդյունքները⁷²թույլ են տալիս նաև փաստել

⁷⁰Նույն տեղում:

⁷¹ԳրիգորյանԼիլիթ. Կնոջ կերպարը հայկական գովազդում, <http://www.osf.am/programs/policy-fellowship-initiative/policy-briefs/?lang=am>

⁷²Женское мнение в СМИ, материалы мониторинга национальных газет в странах Южного Кавказа и Центральной Азии /, Коалиция “КавкАзия”. Тбилиси, 2005; «Կնոջկերպարըլրատվամիջոցներիներկայացմամբ»

գենդերային խտրականության առկայությունը նախապատվությունների մակարդակում, ինչը դրսևորվում է ՁԼՄ-ներում կանանց փորձագիտական կարծիքի դեպքում: Պատճառները շատ ավելի խորն են, քան այս կամ այն լրագրողի անձնական նախապատվությունները: Դրանք թաքնված են հասարակությունում գոյություն ունեցող գենդերային անհավասարակշռության մեջ ու հայրիշխանական հասարակական դրվածքում և կարող են հաղթահարվել միայն և՛ մեդիայի, և՛ պետության զգայուն գենդերային քաղաքականության պարագայում:

Այսուհանդերձ, նոր տեխնոլոգիաների զարգացումը նոր հնարավորություններ է բերում կանանց իրենց իրավունքների պաշտպանության ջանքերի, կարծրատիպերի դեմ պայքարի համար այլընտրանքային խողովակների ու հաղորդակցությունների ստեղծման ու կիրառման տեսանկյունից: Այս առումով պակաս դեր չեն խաղում կանանց կազմակերպությունները: Դա որոշակի ազդեցություն է թողնում հիմնական ՁԼՄ-ների վրա, որոնց շրջանակներում նույնպես մեծանում է կանանց իրավունքների պաշտպանությանը և գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարմանը նվիրված արտադրանքի քանակը: Սակայն դրանց իրական արդյունավետությունը կախված է ոչ միայն քանակից, այլև մատուցվող տեղեկատվության որակից, ինչը կանխորոշվում է լրագրողների գենդերային գիտելիքներով և հրատապ է դարձնում բուհերում լրագրողների գենդերային կրթության հիմնախնդիրը:

Եզրակացություններ

Այսպիսով, թեպետ ՌԾ-ում նախանշված միջոցառումների հիմնական մասը իրագործվել է և չնայած արձանագրված որոշակի առաջընթացին՝ մշակույթի և ՁԼՄ-ների հաստատությունները լուրջ և հետևողական միջոցներ դեռևս 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: Գրականության, թատրոնի, ՁԼՄ-ների ասպարեզում չափազանց սակավ են հայ հասարակության կեսը ներկայացնող և երկրի կենսագործունեության տարբեր ոլորտներում ակտիվ հանրագուտ աշխատանքով զբաղվող կանանց մասին ստեղծագործությունները, ներկայացումները, հրապարակումները և նյութերը: Կանանց կարծրատիպային պատկերումը բնորոշ է հատկապես գովազդային և առևտրային տեղեկատվությանը: ՁԼՄ-ները վերարտադրում

են հնացած գենդերային կարծրատիպերը և ջանքեր չեն գործադրում դրանց հաղթահարման և ժամանակակից հայ կնոջ կերպարի ձևավորման համար:

Ժամանակակից ՁԼՄ-ները այդ հիմնախնդիրները լուծելու համար գենդերային տեսությանը և տեղեկատվության գենդերային վերլուծության մեխանիզմներին տիրապետող կադրերի պակաս ունեն: Այդ իսկ պատճառով հատուկ կարևորություն է ստանում բուհերի լրագրության ֆակուլտետների ուսանողներին՝ ապագա լրագրողներին գենդերային գիտելիքների հաղորդումը:

ՁԼՄ-ները ազդեցության ահռելի ռեսուրսներ ունեն. խոսքի ազատություն, տեղեկատվական հնարավորություններ, հասարակական կարծիքի ձևավորում, ներգործություն իշխանական կառույցների վրա: ՁԼՄ-ները կարող են ոչ միայն նպաստել գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարմանը, այլև տղամարդկանց և կանանց իրավական իրազեկության բարձրացմանը, գենդերային գիտելիքների տարածմանը, կարող են ճշգրիտ արտացոլել գենդերային իրավիճակը, տեղեկատվությունը դարձնել գենդերայնորեն զգայուն և նպաստել զուգակշռված ժողովրդավարության զարգացմանը: Մինչդեռ լրագրության ոլորտում դեռևս պահպանվում են հասարակության զարգացման ժամանակակից պահանջներին չհամապատասխանող և հայրիշխանական հարաբերությունների հաստատմանը նպաստող գենդերային կարծրատիպերն ու աշխատանքի մեթոդները:

Առաջարկություններ

1. Նոր ռազմավարական ծրագրում նախատեսել գենդերային բաղադրիչի ներառում մշակույթի ոլորտի պետական քաղաքականության մեջ,
2. Նախատեսել մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտում ընդունվող օրենքների և ծրագրերի պարտադիր գենդերային ուղղորդում,
3. Գենդերային քաղաքականության պետական հայեցակարգի համաձայն ռազմավարական ծրագրում նախատեսել վերլուծական գործիքների մշակում մշակույթի ոլորտի և ՁԼՄ-ների քաղաքականության մեջ գենդերային հեռանկարի ներդրման նպատակով,
4. Նախատեսել մշակութային այլախի միջոցառումներ, որոնք կնպաստեն հասարակության մեջ ամրագրված սոցիալական և մշակութային պատկերացումների փոփոխմանը՝ վերացնելով սեքսիզմը և գենդերային հավասարության նկատմամբ հասարակության անհանդուրժող վերաբերմունքը,
5. Ռազմավարական ծրագրում նախատեսել հանրային ՁԼՄ-ների համար գենդերային ծրագրի մշակում և ներդրում,

6. Ռազմավարական ծրագրում նախատեսել պետական բարձր մակարդակով կայուն պարբերականությամբ գենդերային քարոզարշավների և հրապարակային ակցիաների անցկացում, որոնք անընդհատ տեղեկատվական առիթներ կհանդիսանան ՁԼՄ-ների համար և կնպաստեն գենդերային հիմնախնդիրների լուսաբանմանը,
7. Գենդերային ժուռնալիստիկայի ոլորտում գործող ՀԿ-ների և կանանց ՀԿ-ների հետ սոցիալական գործընկերությամբ նախատեսել զանգվածային լրատվամիջոցների ղեկավարների և աշխատողների համար գենդերային դպրոցների սիստեմատիկ անցկացում,
8. Մրցույթներ և խրախուսման մեխանիզմներ նախատեսել ռազմավարական ծրագրում գենդերային թեմատիկայի լուսաբանմամբ զբաղվող տպագիր և էլեկտրոնային ՁԼՄ-ների համար,
9. Ռազմավարական ծրագրում նախատեսել մրցույթներ մշակույթի գործիչների այն աշխատանքների համար, որոնք ուղղված կլինեն գենդերային կարծրատիպերի հաղթահարմանը,
10. Նախատեսել կանանց ներկայացվածության ընդլայնում մշակույթի կառավարման համակարգի որոշումների ընդունման և մշակույթի քաղաքականության մշակման մակարդակում,
11. Հանրային իրազեկումը բարձրացնելու համար ռազմավարական ծրագրում նախատեսել արտակարգ իրավիճակների և քաղաքացիական պաշտպանության վերաբերյալ կայուն պարբերականությամբ տեղեկատվական ակցիաների անցկացում:

ԳԼՈՒԽ 6.

Գենդերային քաղաքականության ռազմավարության իրականացման ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները

Ենթահատվածի խնդիրները և նպատակները

Գենդերային քաղաքականության մշակման և իրականացման կարևորագույն գործիք են գենդերային հավասարության հասնելու ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները: Քաղաքականության մշակման և դրա իրականացման համակարգման գործում կենտրոնական դեր է կատարում ազգային մեխանիզմը, մինչդեռ ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները զբաղված են հիմնականում գենդերային հավասարության հասնելու ազգային քաղաքականության իրականացմամբ, ինչպես նաև դրա առանձին դրույթների կոնկրետ սահմանմամբ՝ հաշվի առնելով տեղական առանձնահատկությունները, առաջնահերթություններն ու կարիքները (այսինքն՝ կարող են քաղաքականություն մշակել տարածաշրջանային և համայնքային մակարդակում): Ընդամին գենդերային քաղաքականության գործարկման առանցքային ռազմավարությունը գենդերային բաղադրիչի ինտեգրումն է (Gender Mainstreaming):

Քանի որ մինչև այժմ հանդիպում են այս երկու առանցքային եզրույթների տարրնթերցվածքներ, նպատակահարման ենք գտնում նշել, թե հատկապես որ նշանակությամբ են գործածվում դրանք սույն հաշվետվությունում:

«Ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ» ասելով հասկանում են, նախևառաջ, պետական, ինչպես նաև հասարակական-պետական կառույցները, որոնք զբաղվում են սեռի հատկանիշով խտրականությունը հաղթահարելու և փաստացի գենդերային հավասարության հասնելու հարցերով՝ պետական գենդերային քաղաքականության մշակմանը և/կամ իրականացմանը կամ դրա իրականացման մշտադիտարկմանը և վերահսկմանը մասնակցելու միջոցով:

«Ազգային մեխանիզմ» ասելով հասկանում են հատուկ կառույցը, որը գտնվում է կառավարությունում բարձր մակարդակում և սահմանում է պետական գենդերային քաղաքականության առաջնահերթությունները, հաստատում է փաստաթղթերը, որոնցում ձևակերպված են այդ քաղաքականությունը և/կամ դրա իրականացմանն ուղղված միջոցառումները, ինչպես նաև համակարգում է պետական ու հասարակական-պետական կառույցների գործողություններն այդ ոլորտում և աջակցում բոլոր ռազմավարություններում և ոլորտային քաղաքականություններում գենդերային հավասարության մոտեցման ինտեգրմանն ուղղված նրանց ջանքերին:

Ուստի պատահական չէ, որ կանանց իրավունքների պաշտպանության և գենդերային հավասարության հարցերով զբաղվող միջազգային կառույցները՝ առաջին հերթին, ՄԱԿ-ի և եվրոպական կազմակերպությունների շրջանակներում, սկսել են ավելի մեծ ուշադրություն հատկացնել ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների հիմնախնդրին: Շրջադարձային նշանակություն ունեցավ, ինչպես նաև Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի (ԿՆԽՎԿ) թիվ 6 ընդհանուր երաշխավորությունը:

Թեպետ ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներին նվիրված հատուկ բաժին չի առանձնացվել, այդ խնդիրները ներառվել են Ռազմավարական հատկապես հետխորհրդային երկրների համար, Պեկինի խորհրդաժողովը,

ծրագրի «Գենդերային քաղաքականության ռազմավարությունը կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում» բաժնում, ինչպես նաև արտացոլում են գտել Գործողությունների/միջոցառումների տարեկան ծրագրերում (2011, 2012, 2013, 2014 և 2015 թթ.): Նկատի ունենալով ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների կարևորությունը և առանցքային դերը ինչպես ամբողջությամբ պետական գենդերային քաղաքականության իրականացման գործում, այնպես էլ Ռազմավարական ծրագրի և տարեկան ծրագրերի շրջանակներում, տվյալ խնդիրները կարող են պայմանականորեն դիտարկվել որպես ենթահատված:

Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի «Գենդերային հավասարության քաղաքականության իրականացման ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների վերաբերյալ դրվել է հետևյալ ընդգրկուն խնդիրը.

Նպաստել գենդերային հավասարության քաղաքականության մշակման և իրականացման ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ ներառող միասնական համակարգի հզորացմանը:

Սակայն **Ռազմավարական ծրագիրը չի ճշտում**, թե հատկապես ինչպես պետք է լուծվի այդ խնդիրը՝ ու՞մ կողմից, ի՞նչ միջոցներով և մեթոդներով, ի՞նչ ցուցիչներով անցկացնել գործընթացի և արդյունքների մշտադիտարկումը և գնահատումը ինչպես ըստ առանձին բաղադրիչների, այնպես էլ ամբողջությամբ:

Ուստի պատահական չէ, որ **ակնկալվող արդյունքը** նույնպես ձևակերպված է ընդհանուր տեսքով.

Գենդերային քաղաքականության իրականացման համակարգման և դրա իրականացման ընթացքի մշտադիտարկման ապահովում:

Դրա հետ մեկտեղ այս շատ ընդհանուր հարցադրումը զգալի չափով կոնկրետացվում է գենդերային քաղաքականության իրականացման տարեկան

ծրագրերում, որոնք մշակվել են Ռազմավարական ծրագրի հիման վրա: Ծանոթացումը տարեկան ծրագրերին և դրանց հաշվետվություններին, ինչպես նաև Ռազմավարական ծրագրի ընդհանուր հաշվետվությանը հնարավորություն է տալիս *տեսնելու* տվյալ համապարփակ խնդրի կոնկրետացումը՝ այն մի շարք ավելի որոշակի խնդիրների տրոհելու միջոցով և միանշանակ *բացահայտել* դրանց լուծման այն ուղղությունները, որոնք սկզբնապես նշված են որպես առաջնահերթ կամ փաստորեն դարձել են այդպիսիք: Այդ կոնկրետացումը իրականացվում է *պլանավորվող միջոցառումների և ակնկալվող արդյունքների* ձևակերպման միջոցով⁷³:

Պլանավորվող միջոցառումները

Տարեկան պլաններում նշված միջոցառումները Ռազմավարական ծրագրի տվյալ ենթահատվածի շրջանակում համապարփակ խնդրի իրականացման ուղղությամբ միտված են **ինստիտուցիոնալ զարգացմանը**, որտեղ *շատ պայմանական* կարելի է առանձնացնել երկու տեսանկյուն. (ա) **նոր կառույցների ձևավորում և գործողների բարեփոխում** և (բ) **կադրային ներուժի զարգացում**:

(ա) նոր կառույցների ձևավորում և գործողների բարեփոխում.

- մարզպետարաններում և Երևանի քաղաքապետարանում գենդերային հարցերով զբաղվող մշտական մարմինների ձևավորում,
- հանրապետության մարզերում և Երևանում այդ մշտական կառույցների գործունեության կանոնակարգում,
- գենդերային իրավիճակի շարժընթացի գնահատմանն ուղղված գործունեության կանոնակարգում,
- Լոռու մարզի քաղաքապետարաններում գենդերային հարցերով զբաղվող մշտական մարմնի ստեղծում,
- Վայոց ձորի մարզում համայնքային մակարդակում գենդերային հարցերի իրականացման արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում,
- Աղետների ռիսկերի նվազեցման ազգային պլատֆորմում գենդերային թեմատիկ խմբի ձևավորում:

(բ) կարողությունների զարգացում.

⁷³ Այդ պարամետրերի հետ մեկտեղ կոնկրետացման նպատակով տարեկան ծրագրերում օգտագործվում են հետևյալ խորագրերը. «Կատարողը» «Համակատարողը» «Ժամկետը» «Ֆինանսական ապահովումը» և հղումը համապատասխան փաստաթղթի (եթե այդպիսին կա), որը հիմք է հանդիսանում տվյալ միջոցառման համար:

- ՀՀ մարզպետարաններում և Երևանի քաղաքապետարանում գենդերային հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողովների անդամների գենդերային գիտելիքների հաղորդմանը և գենդերային զգայունության բարձրացմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում,
- Երևան քաղաքի վարչական շրջանների ղեկավարների աշխատակազմերում գենդերային հարցերով զբաղվող աշխատանքային խմբերի աշխատակիցների վերապատրաստում:

Ակնկալվող արդյունքները

(ա) նոր կառույցների ձևավորման և գործողների բարեփոխման տեսանկյունից.

- մարզպետարաններում և Երևանի քաղաքապետարանում կձևավորվեն մշտական մարմիններ,
- կմշակվի ՀՀ մարզպետարաններում և Երևանի քաղաքապետարանում գենդերային հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողովների օրինակելի կանոնադրություն,
- Երևան քաղաքի վարչական շրջանների ղեկավարների աշխատակազմերում կձևավորվեն գենդերային հարցերով զբաղվող աշխատանքային խմբեր,
- մարզպետի հրահանգով Լոռու մարզի 8 քաղաքներում կձևավորվեն գենդերային հարցերի հանձնաժողովներ,
- Վայոց ձորի մարզի 12 համայնքներում կկազմակերպվի համայնքի ղեկավարի աշխատակազմում գենդերային հարցերով զբաղվող անձանց ընտրություն,
- Աղետների ռիսկերի նվազեցման ոլորտում կձևավորվի գենդերային թեմատիկ խումբ:

(բ) կարողությունների զարգացման տեսանկյունից.

- ՀՀ մարզպետարաններում և Երևանի քաղաքապետարանում գենդերային հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողովների անդամների համար «Գենդերային հիմնահարցեր» թեմայով վերապատրաստման դասընթացների անցկացում,
- գենդերային իրավիճակի շարժընթացի գնահատման և մշտադիտարկման ապահովում, գենդերային քաղաքականությանն ուղղված աշխատանքների արդյունավետության բարձրացում:

Իրականացման գնահատումը

Նախատեսված միջոցառումների և ակնկալվող արդյունքների համադրումը տարեկան հաշվետվությունների և Ռազմավարական ծրագրի ընդհանուր հաշվետվության տվյալների հետ հնարավորություն է տալիս եզրակացնելու, որ գործնականում բոլոր վերը նշված միջոցառումները այս կամ այս չափով իրականացվել են: Քանի որ ինստիտուցիոնալ զարգացմանն ուղղված միջոցառումների իրականացման **աստիճանը, ձևաչափը և մոդուլությունը** կարևոր նշանակություն ունեն, դրանք հարկ է դիտարկել ավելի մանրամասն:

Նախ դիմենք նոր կառույցների ձևավորման և գործողների բարեփոխման խնդրին:

Այսպիսով, համաձայն ՀՀ կառավարության նիստի N 19 (20 մայիսի 2011 թ.) արձանագրային որոշմամբ հաստատված N 2 հավելվածի 22 կետի, առաջին հերթին, խնդիր էր դրվել մարզպետարաններում և Երևանի քաղաքապետարանում ձևավորել մշտապես գործող մարմիններ պետական գենդերային քաղաքականության և համապատասխան ծրագրերի իրականացման նպատակով: Այդ մարմինները ձևավորվել են 2011-2012 թթ. **գենդերային հարցերով մշտական հանձնաժողովների** տեսքով:

Զգալիորեն ընդլայնվել են ընտանիքի, կանանց և երեխաների իրավունքների պաշտպանության բաժինների լիազորությունները: Դրանց կանոնադրություններում ամրագրվել է կետ, համաձայն որի այդ բաժինների վրա է դրվել մարզերում և Երևանում կանանց ու տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովմանն ուղղված քաղաքականության պետական նպատակային ծրագրերի մշակման, իրականացման և համակարգման խնդիրը:

Ինչ վերաբերում է գենդերային հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողովների գործունեության կանոնակարգմանը, ապա արդեն 2012 թ. այդ հանձնաժողովների համար մշակվել է «Օրինակելի կանոնադրություն», որը հաստատվել է 2012 թ. հունիսին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի և ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարի համատեղ հրամանով:

Իրականացվել է նաև նախանշված արդյունքը՝ ձևավորել տեղական մակարդակում վերը հիշատակված հանձնաժողովների նման կառույցներ: 2012 թ. Երևանի բոլոր 12 վարչական շրջաններում ձևավորվել են գենդերային հարցերով զբաղվող աշխատանքային խմբեր, իսկ Լոռու և Վայոց ձորի մարզերում ձևավորվել են առաջին փորձերը ձևավորելու նման կառույցներ համայնքներում: Լոռու մարզում 8 քաղաքների քաղաքապետարաններում ձևավորվել են հանձնաժողովներ, իսկ Վայոց ձորի 13 համայնքի ղեկավարների կողմից նշանակվել են գենդերային հարցերով պատասխանատուներ: Հարկ է նշել, որ այդ անձանց աջակցություն ցուցաբերելու

նպատակով մարզային հանձնաժողովները նրանց համար մշակել են գործունեության հիմնական ուղղությունները:

Իրականացվել է նաև աղետների ռիսկերի նվազեցման ոլորտում գենդերային հիմնախնդիրներով զբաղվող կառույցի ձևավորման խնդիրը: 2011 թ. ՀՀ արտակարգ իրավիճակների նախարարությունը «Աղետների ռիսկերի նվազեցման ազգային պլատֆորմ» հիմնադրամի շրջանակներում գենդերային թեմատիկ խումբ է ձևավորել: Սկսած 2014 թ.՝ գենդերի հարցերով ազգային թեմատիկ աշխատանքային խումբը հանդես է գալիս նաև որպես կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հարցերով զբաղվող միջազգային կազմակերպությունների հետ (այդ թվում ՄԱԿ-ի Զարգացման ծրագիր, ՄԱԿ-ի Մանկական հիմնադրամ, Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպություն, ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամ, ԵԱՀԿ, OXFAM, Ասիական զարգացման բանկ, Եվրոպական Խորհուրդ, Եվրոպական Միության պատվիրակություն և Միգրացիայի միջազգային կազմակերպություն) համագործակցության մեխանիզմ:

Ինստիտուցիոնալ զարգացման երկրորդ տեսանկյան առնչությամբ նույնպես կարելի է եզրակացնել, որ կարողությունների զարգացման նախանշված խնդիրները կատարվել են: Հիմնական միջոցառումները այդ ոլորտում անցկացվել են 2013 թվականին և միտված են եղել նախևառաջ գենդերային հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողովների և աշխատանքային խմբերի անդամների որակավորման բարձրացմանը և գենդերային զգայունության ձևավորմանը:

Առաջին հերթին հարկ է նշել «Գենդերային հարցերով մշտական հանձնաժողովների կարողությունների գնահատում և դասընթացների կազմակերպում» ծրագիրը, որն իրականացվել է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի կողմից ՄԱԿ-ի Մանկական հիմնադրամի աջակցությամբ: Փորձագիտական հարցազրույցների, ֆոկլուս-խմբերի, հարցաթերթիկների և թեստերի լրացման արդյունքներով բացահայտվել են կարիքները, գիտելիքներն ու հմտությունները: Դրանց հիման վրա մշակվել են մոդուլներ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ Օրենքի վերաբերյալ (որոնք ներառում են նաև առանցքային հասկացությունները՝ «գենդեր», «գենդերային սոցիալականացում», «գենդերային հավասարություն», «գենդերային հաշվեկշռվածություն»), գենդերային ներուղղման էությունը, գենդերայնորեն զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչների կիրառումը և ըստ դրանց տվյալների հավաքումը, ինչը անհրաժեշտ է արդյունավետ պետական քաղաքականության և իրականացման ռազմավարական ծրագրերի մշակման համար,

գենդերային բաղադրիչի ինտեգրումը համայնքային հիմնախնդիրների վերլուծության համատեքստում: Հատուկ ուշադրություն է հատկացվել «Գենդերային հավասարությունը և արդարությունը» և «Ռազմավարական պլանավորումը մարզային և համայնքային (գենդերային) խնդիրների արդյունավետ լուծման գործում» մոդուլներին: Բոլոր 10 մարզերում և Երևան քաղաքում գենդերային հարցերով մշտական հանձնաժողովների անդամների համար կազմակերպվել և անցկացվել են 3-օրյա դասընթացներ՝ մշակված մոդուլների համաձայն, նրանց տրամադրվել են նաև տեղեկատվական և մեթոդական նյութեր:

Իր հերթին Երևանի քաղաքապետարանի գենդերային հարցերով մշտական հանձնաժողովը և քաղաքապետարանի աշխատակազմի ընտանիքի, կանանց և երեխաների իրավունքների պաշտպանության բաժինը գենդերային իրավիճակի շարժընթացի մշտադիտարկումն ու գնահատումն ապահովելու և գենդերային քաղաքականության իրականացմանն ուղղված միջոցառումների արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով իրականացրել են քաղաքի վարչական շրջանների ղեկավարների աշխատակազմերում գենդերային հարցերով զբաղվող աշխատանքային խմբերի աշխատակիցների վերապատրաստում: Ջանքերն, առաջին հերթին, ուղղված էին աշխատանքային խմբերի անդամների իրազեկվածության և գենդերային զգայունության բարձրացմանը և նրանց մեթոդական օգնության ցուցաբերմանը:

Հարկ է հատուկ նշել, որ Ազգային ռազմավարական ծրագրում և տարեկան ծրագրերում ինստիտուցիոնալ զարգացման ոլորտում նախատեսված միջոցառումների ճնշող մեծամասնության իրականացման համար ֆինանսավորում չի պահանջվել: Բացառություն են կազմում «Աղետների ռիսկերի նվազեցման ազգային պլատֆորմ» հիմնադրամի շրջանակներում գենդերային թեմատիկ խմբի ձևավորումը (միջազգային կազմակերպությունների աջակցությամբ), ինչպես նաև «Գենդերային հարցերով մշտական հանձնաժողովների կարողությունների գնահատում և դասընթացների կազմակերպում» ծրագրի մշակումը և իրականացումը (ՄԱԿ-ի Մանկական հիմնադրամի աջակցությամբ):

Ձևակերպված խնդիրների լուծման համար ինստիտուցիոնալ զարգացման ոլորտում նախանշված միջոցառումների համադրումը ակնկալվող և ստացված արդյունքների հետ ցույց է տալիս, որ ծրագրերի իրականացման շարժընթացը հուշել է ոչ միայն կատարել որոշակի շտկումներ, այլև *իրականացնել միջոցառումներ, որոնք նախատեսված չէին ծրագրերում*, բայց բխում էին դրանց ներքին տրամաբանությունից, ինչպես նաև որոշ չափով *խթանել է նոր նախաձեռնություններ*, որոնք արտացոլում են հասունացած կարիքների գիտակցումը և նոր հնարավորությունների ի հայտ գալը:

Այսպես, օրինակ՝ չնայած ծրագրերում դա նախատեսված չէր, բայց դրանց իրականացման ընթացքում նախաձեռնվել է գենդերային հավասարության ազգային մեխանիզմի ձևավորման հարցի ուսումնասիրում, ապա նաև համապատասխան լիազորություններով օժտված նոր կառույցի ձևավորում: ՀՀ կառավարության խնդրանքով ՄԱԿ-ի Մանկական հիմնադրամի երևանյան գրասենյակը 2013-2014 թթ. ֆինանսավորել է ազգային փորձագետների կողմից «Գենդերային հավասարության ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները» վերլուծական հետազոտության անցկացումը, որը հիմք է հանդիսացել ազգային մեխանիզմի օպտիմալ մոդելի որոշման համար: ՀՀ Վարչապետի երկու որոշումներով (2014 թ. նոյեմբերի 19-ի N 1152-Ա և 2015 թ. մարտի 9-ի N 178-Ա) վարչապետին կից ձևավորվել է Խորհուրդ Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց և տղամարդկանց հավասարության հիմնահարցերով և հաստատվել են Խորհրդի անհատական կազմն ու աշխատանքի կանոնակարգը: Պաշտոնական փաստաթղթերում այդ խորհուրդը նշվում է որպես ազգային մեխանիզմ:

Ոչ միայն Ռազմավարական ծրագրի, այլև ամբողջությամբ պետական գենդերային քաղաքականության համար այս առանցքային հարցը կոդիտարկենք ստորև:

Բավականին լուրջ նոր նախաձեռնություն էր Երևանի պետական համալսարանում 2013 թ. մայիսին Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության կենտրոնի ստեղծումը, որը նպատակաուղղված է հետազոտությունների անցկացմանը, ԵՊՀ ուսումնական ծրագրերում գենդերային դասընթացների ներդրմանը, իրավունքների և շահերի պաշտպանությանը, հասարակության իրազեկության բարձրացմանը և այլն: Պաշտոնական կառավարական փաստաթղթերում Կենտրոնը դիտվում է, առաջին հերթին, որպես մասնագիտական կրթության ոլորտում պետական քաղաքականության մեջ գենդերային հիմնախնդիրների ինտեգրման մեխանիզմ:

Եվս մեկ կարևոր կառույց, որի գործունեությունը նպաստում է՝ ի թիվս այլոց, նաև 2011-2015 թթ. ռազմավարական ծրագրում նախանշված նպատակների իրականացմանը, *Հայաստանի գենդերային թեմատիկ խումբն է*, որը ձևավորվել է 2011 թվականին: Դրա համանախագահներն են ՄԱԿ-ի գործակալություններից մեկը (ռոտացիոն սկզբունքով), ԵԱՀԿ-ն և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը, իսկ որպես անդամներ հանդես են գալիս միջազգային կազմակերպությունները, ՀՀ նախարարություններն ու գերատեսչությունները, տեղական հասարակական կազմակերպությունները և անկախ փորձագետները: Խմբի խնդիրներն են գենդերային հավասարության հասնելու ոլորտում հարցերի համակարգումը, տեխնիկական աջակցության ցուցաբերումը, հետազոտությունների անցկացումը, աջակցումը ծրագրերին և այլ միջոցառումներին և այլն:

Ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների ոլորտում ռազմավարական ծրագրի իրականացման արդյունավետության և արդյունքների կայունության վերլուծություն

Ռազմավարական ծրագրի շրջանակներում ինստիտուցիոնալ զարգացման ուղղությամբ իրականացված միջոցառումների արդյունավետության և դրանց արդյունքների կայունության օբյեկտիվ ու համակողմանի գնահատման համար անհրաժեշտ են երկարատև մշտադիտարկում և մի շարք համալիր հետազոտություններ՝ ինչպես քանակական, այնպես էլ որակական (հստակ ցուցիչների և չափանիշների կիրառմամբ), ինչը տվյալ ծրագրի շրջանակներից դուրս է:

Այդուհանդերձ, առանց հավակնելու արդյունավետության և կայունության խորը և համակողմանի գնահատման, ներկայացնենք մի շարք դատողություններ և գնահատականներ, որոնք հիմնված են հաշվետվությունների, նախկինում անցկացված հետազոտությունների, ինչպես նաև փորձագիտական կարծիքների վրա՝ ներառյալ սույն զեկույցի հեղինակների կարծիքները:

Արդյունավետության ցուցանիշներ կարող են ծառայել ակտիվության աստիճանը, գործունեության մասշտաբը, նախաձեռնությունների և միջոցառումների քանակն ու բնույթը, ներդրումը քաղաքականության, պլանների և ծրագրերի մշակման մեջ և այլն, այսինքն՝ *ինչ է* արվում և *ինչպես*: Սուբյեկտիվ կարծիքների և օբյեկտիվ տվյալների ու փաստերի (թեև ամեննին ոչ ամբողջական) զուգակցումը հնարավորություն է տալիս ստանալու միանգամայն համարժեք պատկերացում գործերի իրական վիճակի մասին:

Գենդերային քաղաքականության մշակման և իրականացման ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ ներառող միասնական համակարգի հզորացման ռազմավարական խնդրի լուծումը ենթադրում է համակարգի առանձին բաղադրիչների, այսինքն՝ առանձին մեխանիզմների արդյունավետության բարձրացում և հզորացում:

Տվյալ փուլում արդյունավետության բարձրացումը կարելի է նկատել ըստ հետևյալ ցուցանիշների.

(ա) Գործողությունների ինքնուրույնության և լուծվող հիմնախնդիրների բարդության աստիճանը

Եթե ամենասկզբում, երբ մարզպետարաններում և Երևանի քաղաքապետարանում ձևավորվել էին հանձնաժողովները, դրանք գրեթե ամբողջովին կախված էին արտաքին փորձագիտական օգնությունից, որն արտահայտվում էր դրանց համար կանոնադրության մշակմամբ, գործողությունների պլանների մշակման գործում օգնության ցուցաբերմամբ, ապա արդեն հաջորդ տարի հանձնաժողովներն ինքնուրույն էին մշակում իրենց ծրագրերը՝ մարզում բացահայտված հիմնախնդիրների և դրանց հաղթահարման ուղղությամբ կազմված պլանների հաշվառմամբ: Իսկ 2013 թվականից

ավելի հաճախ են պլանավորում և իրականացնում լուսավորչական աշխատանքներ համայնքների ղեկավարների աշխատակազմերում, ուսումնական և այլ հաստատություններում: Կարևոր դեր են խաղացել վերը հիշատակված՝ 2012 թ. հանձնաժողովների և աշխատանքային խմբերի 40 անդամների վերապատրաստման ծրագրերը և հատկապես ՄԱԿ-ի Մանկական հիմնադրամի աջակցությամբ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի լայնածավալ ծրագիրը՝ ուղղված կարողությունների զարգացմանը:

Հանձնաժողովներն ավելի հաճախ են ինքնուրույն որոշում թեմաները նիստերում, կլոր սեղաններում և սեմինարներում քննարկելու համար: Նույն միտումն է նկատվում նաև տեղեկատվական նյութերի առնչությամբ. հանձնաժողովները հետզհետե սկսել են ոչ թե սուկ տարածել պատրաստի նյութերը, այլ ինքնուրույն մշակել դրանք արշավների անցկացման համար, այդ թվում նաև ԶԼՄ-ների միջոցով:

Այս համատեքստում առանձնապես պետք է նշել մի շարք մարզային ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների ջանքերը՝ ուղղված համայնքների զարգացման ծրագրերում գենդերային բաղադրիչի ներառմանը: «Գենդերային ուղղորդման» մեթոդաբանության հաջող յուրացումը և դրա գործնական կիրառումը միանշանակ կվկայեն մարզային ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների գործունեության արդյունավետության էական բարձրացման մասին:

(բ) Գործունեության սպեկտրի ընդլայնում

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից գենդերային իրավիճակի շարժընթացի գնահատման և մշտադիտարկման համար ցուցիչների մշակումը և 2012 թվականին դրանց ներդրման համար անհրաժեշտ իրավական ակտերի ընդունումը հիմք դրեցին այդ ոլորտում հանձնաժողովների գործունեության համար: Այսպես՝ 2014 թվականին Արմավիրի և Կոտայքի մարզերում հանձնաժողովները նշված մեթոդաբանությամբ անցկացրեցին գործընկերային հարաբերությունների մեխանիզմների ներդրման (առաջին հերթին հասարակական կազմակերպությունների հետ), իսկ Լոռու, Վայոց ձորի և Գեղարքունիքի մարզերում՝ քաղաքականության մշակման և իրականացման և գործունեության համակարգման արդյունավետության մշտադիտարկում և գնահատում: Մի շարք այլ մարզերում այդ գործողությունները նախաձեռնվում են այս տարի:

Եվս մեկ կարևոր քայլ է այդ ոլորտում հետազոտությունների անցկացումը: Քանի որ հետազոտության անցկացումը ենթադրում է համապատասխան փորձագիտական ներուժի առկայություն, դրանք նախատեսվել և անցկացվել են միայն երկու մարզերում՝

Արարատի և Լոռու: Հետազոտությունը նպատակաուղղված էր, առաջին հերթին, մարզում քաղաքական և հասարակական կյանքում կանանց և տղամարդկանց մասնակցության ուսումնասիրմանը: Լոռու մարզի բավականին բարձր ներուժը (այդ թվում բուհերի և հասարակական կազմակերպությունների հետազոտողների հետ համագործակցության շնորհիվ) հնարավորություն է ստեղծում պարբերաբար հետազոտություններ անցկացնել և ընդլայնել դրանց թեմատիկ սպեկտրը: Այսպես, մարզում անցկացվել են հետազոտություններ՝ ուղղված 2012 թ. տեղական և խորհրդարանական ընտրություններում մասնակցությանը, առաջին հերթին՝ կանանց, տեղական ինքնակառավարման մարմիններում կանանց մասնակցության մակարդակին:

Ուստի պատահական չէ, որ Լոռու մարզը 2014 թ. ընտրվել է մշտադիտարկման միջազգային փորձի ուսումնասիրմանն ուղղված պիլոտային հետազոտություն անցկացնելու և դրա հիման վրա կանանց ու տղամարդկանց իրավահավասարության առկա իրավիճակի պարբերական գնահատման և մշտադիտարկման ցուցանիշների ուղղությամբ երաշխավորություններ մշակելու համար: Տվյալ հետազոտության հաջողված և արդյունավետ իրականացման վկայությունն է այն փաստը, որ 2015 թվականին նախատեսված է նմանօրինակ հետազոտություն անցկացնել բոլոր մարզերի և Երևանի քաղաքապետարանի համար:

Մի շարք մարզերում և Երևանում 2013-2014 թթ. նախաձեռնվել է տվյալների բազայի ստեղծում: Մակայն միասնական մեթոդաբանությունը և մոտեցումը առայժմ բացակայում են: Արագածոտնում մշակել են անհրաժեշտ տվյալների ցուցակ և իրականացրել դրանց հավաքագրում մարզային կազմակերպությունների միջոցով, արդյունքում ստեղծելով միասնական բազա: Երևանի վարչական շրջաններում ստեղծվել է մշակույթի, կրթության և առողջապահության հաստատությունների աշխատակիցների գենդերային կազմի վերաբերյալ վիճակագրական տվյալների բազա: Այնուհետև սկսվել է քաղաքի քաղաքական և հասարակական կյանքում կանանց և տղամարդկանց մասնակցության վերաբերյալ վիճակագրական տվյալների հավաքագրումը տվյալների ամբողջական բազայի ստեղծման համար:

Հետաքրքրություն է ներկայացնում Երևանի Էրեբունի վարչական շրջանի աշխատանքային խմբի փորձը, որն օգտագործում է Facebook սոցիալական ցանցը հասարակայնությանը Ռեզնանսային ծրագրի իրականացմանն ուղղված միջոցառումների կատարման մասին իրազեկելու համար:

(գ) Ավելի հասցեական/նպատակաուղղված գործունեություն իրենց լիազորությունների շրջանակում

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության նախաձեռնությամբ մարզպետարաններում և Երևանի քաղաքապետարանում, ինչպես նաև համայնքների մակարդակում նոր ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների ձևավորումը բարձրացրել է նախարարության՝ որպես գենդերային հիմնահարցերի ոլորտում լիազորված մարմնի (և փաստորեն կենտրոնական ինստիտուցիոնալ մեխանիզմի) դերն ու պատասխանատվությունը:

Տվյալ ոլորտում նախարարության գործունեության կարևորագույն ուղղություններից մեկը վերը նշված ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների ներուժի զարգացումն է դրանց կադրերի որակավորման բարձրացման միջոցով: Քանի որ յուրաքանչյուր տարի բոլոր կարգերի առնվազն 100 քաղծառայող է ընդգրկվում որակավորման բարձրացման համակարգում, որտեղ նրանք անցնում են գենդերային գիտելիքների հատուկ դասընթաց, մեծ է հավանականությունը, որ նրանց մի մասը կազմում են համայնքների ղեկավարների աշխատակազմերի ծառայողները, որոնց պարտականությունների մեջ են մտնում նաև գենդերային հիմնահարցերը, ինչպես նաև հանձնաժողովների և աշխատանքային խմբերի նոր անդամները, ովքեր չեն անցել եռօրյա հատուկ դասընթացը:

Նախարարության գործունեության ևս մեկ ուղղությունը, որը հատուկ նշանակություն է ձեռք բերել Ռազմավարական ծրագրի արդյունքում, ծրագրերի իրականացման մեթոդական աջակցության ցուցաբերումն է: Գենդերային իրավիճակի շարժընթացի մշտադիտարկման և գնահատման միջազգային փորձի ուսումնասիրման հիման վրա նախարարությունը 2011 թվականին մշակել է գենդերային ցուցիչներ, որոնք շարադրված են "Գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ" մեթոդական ձեռնարկում (հաստատվել է 2012 թ.): Շնորհիվ այն բանի, որ այդ ցուցիչները համապիտանի են, դրանք հնարավորություն են տալիս ոչ միայն գնահատել այս կամ այն ծրագիրը, այլև անցկացնել գենդերային վերլուծություն տարբեր ոլորտներում:

Նախարարությունը մարզային և համայնքային մակարդակի ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներին օգնելու համար մշակել է նաև «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության ապահովման մեթոդական ուղեցույց», որը տարածվել է մարզերում 2014 թ.:

Ռազմավարական ծրագրի իրականացման համատեքստում ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների արդյունավետ գործառույթը խոչընդոտող որոշ գործոններ

Դրանց թվին է պատկանում այն փաստը, որ մեծիմասամբ գենդերային քաղաքականության, ծրագրերի և գործողությունների պլանների իրականացմանը (իսկ երբեմն նաև մշակմանը) մասնակցելու պարտականությունները լրացուցիչ ծանրաբեռնվածություն են հիմնական պաշտոնեական պարտականությունների:

Որպես կանոն, այդ գործունեությունը լրացուցիչ չի վարձատրվում, առավել ևս, որ այդ միջոցառումների համար բյուջետային ֆինանսավորում չի տրամադրվում: Այդ ամենը հանգեցնում է հնարավոր գործողությունների սպեկտրի կտրուկ կրճատմանը: Առանց բյուջետային կամ այլ ֆինանսական միջոցների, ժամանակային և կադրային ռեսուրսների գործնականում իրատեսական չէ ակնկալել, որ կարող են հաջողությամբ մշակվել և իրականացվել լուրջ ծրագրեր, մանավանդ երկարաժամկետ ու լայնածավալ: Հնարավոր գործողությունների սպեկտրի սահմանափակությունը խորանում է հիմնախնդիրների և մարտահրավերների նոր մակարդակին համարժեք ներուժի բացակայությամբ: Հանձնաժողովների ոչ բոլոր անդամներն են համապատասխան ուսուցում անցել (օրինակ՝ Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի կողմից քաղժառայողների համար մշակված և իրականացվող գենդերային գիտելիքների մոդուլի կամ միջազգային կազմակերպությունների կողմից կամ նրանց դրամաշնորհային աջակցությամբ իրականացվող ծրագրերի շրջանակներում):

Այս խնդիրների առկայությունը գիտակցվում է: Ուստի բազմիցս խնդիր է դրվել բարձրացնել հանձնաժողովների գործողությունների արդյունավետությունը, ինչպես նաև ձեռնարկել միջոցներ այդ գործունեության համակարգման և մշտադիտարկման ուղղությամբ: Քանի որ այն չի լուծվում, ապա տեղափոխվում է ընթացիկ տարվա միջոցառումների պլանից հաջորդ տարվա պլան (օրինակ՝ 2014 թվականից 2015 թվական): Բայց պլանավորվող միջոցառումները բավականին սահմանափակ բնույթ են կրում՝ անցկացնել հանձնաժողովի նիստեր, կազմել հաշվետվություններ, պատրաստել համակարգչային ներկայացում մարզխորհրդի համար և այլն, առավելագույնը՝ ամրապնդել համագործակցությունը հասարակական կազմակերպությունների հետ և քայլեր ձեռնարկել կանանց ու տղամարդկանց հավասարության մշտադիտարկման և գնահատման ապահովման աշխատանքների լուսաբանման ուղղությամբ:

Ուստի զարմանալի չէ, որ գենդերային հարցերով հանձնաժողովների և աշխատանքային խմբերի անդամների, լիազորված և այլ պաշտոնատար անձանց մի մասը, ինչպես պարզվեց, չեն յուրացրել ժողովրդավարական գենդերային մշակույթի արժեքները, ինչը վառ կերպով դրսևորվեց, այսպես կոչված, «հակագենդերային» արշավի ժամանակ: Գործնականում միակ բացառությամբ⁷⁴՝ նրանք հանդես չեկան ոչ միայն գենդերային հիմնախնդիրների, կանանց իրավունքները պաշտպանող

⁷⁴ Միայն ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի փոխնախարար պարոն Ֆիլարետ Բերիկյանն է բազմիցս հրապարակավ հանդես եկել ի պաշտպանություն «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի և հիմնախնդիրն ամբողջությամբ, ինչի համար նույնպես ենթարկվեց դրսից դրված «հակագենդերային արշավի» մասնակիցների և նրանց հարած որոշ ՁԼՄ-ների կողմից:

հասարակական կազմակերպությունների և ակտիվիստների, այլև «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի վրա հարձակումների դեմ:

2013 թ. վերջից այդ հանձնաժողովները փաստաթղթերում սկսեցին անվանել կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հարցերով հանձնաժողովներ (թեպետ պաշտոնապես դրանք, կարծես, չեն վերանվանվել), ինչը արտացոլում է «գենդեր» եզրույթի գործածումից պետական կառույցների լռելյայն հրաժարման ընդհանուր միտումը: Ոչ մի հանձնաժողով չկազմակերպեց հասարակական բանավեճ այդ հարցով:

Հետազոտական կառույցների փոքր թիվը ևս մեկ գործոն է, որը չի նպաստում ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների արդյունավետ գործառնան ընդհանուր առմամբ և, մասնավորապես, Ռազմավարական ծրագրի իրականացման համատեքստում: Ակադեմիական ինստիտուտներում և բուհերում չկան գենդերային հիմնախնդիրներով զբաղվող պետական հետազոտական կենտրոններ: Հետազոտությունների ճնշող մեծամասնությունը իրականացվում է ոչ կառավարական կառույցների և անհատ հետազոտողների կողմից միջազգային կազմակերպությունների դրամաշնորհներով: 2013 թ. Երևանի պետական համալսարանում ստեղծված Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության կենտրոնը չի ֆինանսավորվում պետական բյուջեից, և պարզ չէ, թե ինչ ճակատագիր է սպասվում դրա հետազոտական ծրագրերին արտասահմանյան դոնորների դրամաշնորհային աջակցության ավարտից հետո:

Շատ քիչ են հետազոտությունները ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների հիմնախնդրի ուղղությամբ: 2006-2014 թվականների ընթացքում անցկացվել է ընդամենը 5 հետազոտություն, որտեղ դիտարկվել է այդ հիմնախնդիրը: Ընդ որում դրանցից միայն մեկն է ամբողջությամբ նվիրված այդ հիմնախնդրին:

Ազգային մեխանիզմի հիմնախնդիրը

Ազգային ռազմավարական ծրագրի համատեքստում ազգային մեխանիզմի հիմնախնդրի բացառիկությունը դրսևորվում է այն բանում, որ չնայած ծրագրում (ամբողջությամբ և ըստ տարիների) սկզբնապես չի դրվել ազգային մեխանիզմի ձևավորման խնդիր, բայց վերջնական հաշվետվությունում ասվում է որոշակի կառույցին (վարչապետին կից Խորհրդին) ազգային մեխանիզմի կարգավիճակ տալու մասին: Այլ կերպ ասած, այն հարցը, թե արդյո՞ք մինչ այդ երկրում եղել է ազգային մեխանիզմ (և նոր կառույցին պարզապես փոխանցվել են դրա գործառույթները), թե՞ այն չի եղել, շրջանցվել է:

Պետք է նշել, որ ծրագրի ձևավորման ժամանակ պետական կառույցների որոշ ստորաբաժանումներում իներցիայով տիրապետել է այն կարծիքը, թե ազգային մեխանիզմը (պաշտոնապես «լիազոր մարմին» անվանվող) առկա է՝ հակառակ Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի կողմից արդեն տրված պարզաբանումներին և երաշխավորություններին: Իրադարձությունների հետագա զարգացումը վկայում է նախկինում տիրապետող տեսակետի վերանայման և ազգային մեխանիզմի ստեղծման ուղղությամբ որոշակի միջոցների ձեռնարկման մասին:

Հետպեկինյան շրջանում Հայաստանը ստեղծել է մի քանի ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ, բայց ազգային մեխանիզմի հարցում քիչ բան է արվել. պահպանվում էր անորոշությունը, քանի որ հստակ սահմանված չէին լիազորությունները, գործառույթները, կառուցվածքը, բյուջեն և այլն:

Ազգային մեխանիզմի ձևավորմանն ուղղված ջանքերն ակտիվացան հատկապես 2009 թվականից հետո, առաջին հերթին, Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի երաշխավորությունների արդյունքում. երկու հարցերից մեկը, որի առնչությամբ Կոմիտեն խնդրել էր Հայաստանին տեղեկատվություն տրամադրել ոչ թե հաջորդ հերթական զեկույցում (այսինքն՝ առնվազն 4 տարի հետո), այլ երկու տարի անց, վերաբերում էր ազգային մեխանիզմի ստեղծման խնդրին:

Պատահական չէր, որ 2010 թ. փետրվարին ընդունված Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգում հստակ նշվել է գենդերային քաղաքականության հաջողության կախվածությունը ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների առկայությունից և խնդիր է դրվել ստեղծել ազգային մեխանիզմ (կետ 2.5): Ավելին, Հայեցակարգում ազգային մեխանիզմի համար ամրագրվել է համակարգման գործառույթը, ինչպես նաև հստակ լիազորությունների և լայն իրավասության առկայություն հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում և զարգացման ծրագրերում գենդերային բաղադրիչ ինտեգրելու համար (կետ 8.3):

Կառավարության 2010 թ. փետրվարի 11-ի թիվ 5 արձանագրային որոշման մեջ (որով հաստատվել է Հայեցակարգը) նշված է, որ Հայաստանում գենդերային քաղաքականության համակարգման համար պատասխանատու է Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարը (կետ 33.4. ՀՀ-ում գենդերային քաղաքականության համակարգման լիազորությունները պատվիրակել ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարին): Այս դրույթն արտացոլվել է նաև 2013 թ. մայիսին ընդունված «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքում, որտեղ սսվում է «լիազոր մարմին» մասին, նկատի ունենալով Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարին:

2011 թ. Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեին տրված պատասխանում Հայաստանի կառավարությունը հայտարարել է ազգային մեխանիզմ ձևավորելու մտադրության մասին (հղում կատարելով 2011-2015 թթ. Ռազմավարական ծրագրի վրա)⁷⁵:

2012 թ. փետրվարին Վարչապետի որոշմամբ Կանանց խորհուրդը հայտարարվել է ազգային մեխանիզմ, չնայած ո՛չ իր գործառնություններով, ո՛չ էլ կառուցվածքով չէր համապատասխանում Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի № 6 (1988թ.) Ընդհանուր երաշխավորությունում շարադրված չափանիշներին:

Այդ պատճառով 2012 թ. մարտին Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեն Շվեյցարիայում ՀՀ դեսպանին հղած նամակում հարց է տվել. «Օժտված է արդյո՞ք գենդերային հավասարության ազգային մեխանիզմը Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենիայի իրականացումը, գենդերային բաղադրիչի ինտեգրմանն ուղղված ազգային ծրագրերն ու ռազմավարությունները համակարգելու մանդատով»:

2014 թ. սկզբին Հայաստանի կողմից Պեկինի հռչակագրի և Գործողությունների ծրագրի և ՄԱԿ-ի Գլխավոր վեհաժողովի 23-րդ հատուկ նստաշրջանի արդյունքների կատարման մասին ազգային զեկույցում, որը պատրաստվել էր Կանանց հարցերով համաշխարհային չորրորդ խորհրդածողովի 20-ամյա տարելիցի կապակցությամբ, Հայաստանի կառավարությունը նշել է, որ քննարկվում է Վարչապետին կից Կանանց խորհուրդը ազգային մեխանիզմի վերափոխելու հարցը:

Նույնն է ասվում նաև Հայաստանի համատեղ 5-6-րդ պարբերական զեկույցում Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեին (ներկայացվել է 2015 թ. մարտի 11-ին): Այնուհետև այնտեղ նշվում է, որ ազգային փորձագետների կողմից իրականացված «Գենդերային հավասարության ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները» վերլուծական հետազոտությունը հիմք կընդունվի ազգային մեխանիզմի մոդելը որոշելու համար:

Իրոք, կառավարությունը ընտրել է փորձագետների կողմից առաջարկված 4 մոդելներից մեկը, բայց «կրճատել» է մի քանի էական հատկանիշներ:

ՀՀ Վարչապետի երկու որոշումներով (2014 թ նոյեմբերի 19-ի №1152-Ա և 2015 թ. մարտի 9-ի № 178-Ա) վարչապետին կից ձևավորվել է Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց և տղամարդկանց հավասարության հարցերով խորհուրդ և հաստատվել անհատական կազմն ու Խորհրդի աշխատանքի կանոնակարգը: Ռազմավարական ծրագրի կատարման պաշտոնական հաշվետվությունում այդ Խորհուրդն անվանվել է ազգային մեխանիզմ, որը

⁷⁵ CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1/Add.1

համապատասխանում է Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի չափանիշներին և համակարգում է հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում կանանց ու տաղմարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովումը:

Խորհրդի կազմի մեջ մտնում են Վարչապետը, 4 նախարարներ, 9 փոխնախարարներ, ոստիկանության պետի տեղակալը և կառավարության աշխատակազմի սոցիալական վարչության պետը: Խորհրդի կազմի մեջ՝ իրենց համաձայնությամբ, մտնում են նաև Ազգային ժողովի պատգամավորը, Վճռաբեկ դատարանի դատավորը և ՀՀ Նախագահի աշխատակազմի ներման, քաղաքացիության, պարզևների և կոչումների վարչության պետը:

Խորհրդին կից ստեղծվել է Աշխատանքային խումբ, որի կազմում ընդգրկել են կառավարության աշխատակազմի երկու աշխատակից, 13 նախարարությունների և գերատեսչությունների աշխատակիցներ, ինչպես նաև՝ իրենց համաձայնությամբ, մեկական աշխատակից Ազգային ժողովի, Երևանի քաղաքապետարանի և Հեռուստատեսության և ռադիոյի ազգային հանձնաժողովի աշխատակազմերից:

Պեկինի գործողությունների ծրագրում ձևակերպված են ազգային մեխանիզմի լիարժեք և արդյունավետ գործառնության 4 պայմաններ. (ա) գտնվել կառավարությունում առավելագույնս բարձր մակարդակում, (բ) օժանդակել պլանավորման, իրականացման և մշտադիտարկման ապակենտրոնացմանը, այդ նպատակով ներգրավելով հասարակական կազմակերպություններն ու ստորին կազմակերպությունները, (գ) ռեսուրսների բավարար ծավալի առկայություն՝ բյուջետային միջոցների և կադրային ապահովման տեսանկյունից և (դ) կառավարության կողմից բոլոր ոլորտների քաղաքականության մշակման վրա ազդելու հնարավորություն:

Այս պարամետրերի տեսանկյունից Խորհուրդը համապատասխանում է (ա) և (դ) կետերին՝ դրա մակարդակը, իսկապես, բարձր է, և այն, անկասկած, կարող է անմիջական ազդեցություն ունենալ կառավարության կողմից բոլոր ոլորտների քաղաքականության մշակման վրա: Սակայն (բ) և (գ) կետերով Խրհուրդը չի համապատասխանում վերը բերված չափանիշներին:

Առաջին հերթին, հարկ է նշել, որ Խորհրդի կազմում չկա հասարակական կազմակերպությունների, հետազոտական կառույցների, ակադեմիական և բուհական գիտության, ինչպես նաև ՁԼՄ-ների ոչ մի ներկայացուցիչ: Եվ դա տարօրինակ է, քանի որ Վարչապետին կից շատ ուրիշ խորհուրդների կազմում ընդգրկված են հասարակական կազմակերպությունների, ակադեմիական ու բուհական գիտության և այլ հետազոտական կառույցների ներկայացուցիչներ: Այսպիսով, չի օգտագործվել

Վարչապետին կից Կանանց խորհրդի փորձը, որը գոյություն է ունեցել 2000 թ. դեկտեմբերից մինչև 2014 թ. նոյեմբերը:

Այդ կառույցների ներկայացուցիչներ չկան անգամ Աշխատանքային խմբում: Հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչներին կարող են հրավիրել Աշխատանքային խմբի նիստերին, բայց նույնիսկ այդ դեպքում նրանք չեն հավասարվում իրենց կարգավիճակով Աշխատանքային խմբի, առավել ևս՝ Խորհրդի անդամներին: Այլ կերպ ասած, նույնիսկ անվանապես նրանք ձայնի իրավունք չունեն:

Բյուջետային միջոցների և փորձագիտական ներուժի տեսանկյունից նույնպես Խորհուրդը չի համապատասխանում չափորոշչի պարամետրերին:

Այսպիսով, Խորհրդի ձևավորումը որպես ազգային մեխանիզմ, անշուշտ, դրական քայլ է: Նախևառաջ, դա ուղերձ է այն մասին, որ կառավարությունը դիտում է կանանց և տղամարդկանց հավասարության հիմնախնդիրը որպես առաջնահերթ: Ավելին, Խորհուրդը ձևավորվել է որպես բարձր մակարդակի մշտական մարմին, որը լիազորված է համակարգել ջանքերը, նպաստել քաղաքականության (այդ թվում նաև դրանց իրականացմանը նպատակաուղղված ռազմավարական ծրագրերի) մշակմանը և ընդունմանը: Այլ կերպ ասած, այն կարող է ապահովել կայուն ներազդեցություն և արդյունք:

Դրա հետ մեկտեղ Խորհրդի ստեղծմամբ ազգային մեխանիզմի մասին հարցը դուրս է բերվել օրակարգից և մոտ ապագայում հեշտ չի լինի վերադարձնել այն օրակարգ Խորհրդի բարեփոխման նպատակով:

Պետք է նշել, որ Խորհրդի անդամներից ոչ ոք գենդերային հիմնախնդիրների փորձագետ չէ, դա նրանց պրոֆիլը չէ, բացի այդ, նրանք շատ ուրիշ առաջնահերթություններ և անհետաձգելի խնդիրներ ունեն: Կարելի է ենթադրել, որ դժվար թե Խորհուրդը պարբերաբար հավաքվի: 8 ամիսների ընթացքում անցկացվել է ընդամենը մեկ նիստ: Առայժմ Խորհրդի գործունեությունից իրական ներազդեցություն չի զգացվում: Ժամանակ է պահանջվում դրա գործունեությունը գնահատելու համար: Նոր ռազմավարական ծրագրերի մշակումը և ընդունումը ցույց կտա ինչպես Խորհրդի, այնպես էլ դրա գործունեության արդյունքների արդյունավետության և կայունության աստիճանը:

Առկա է ավելի կարևոր հանգամանք: Ազգային մեխանիզմը պետք է լինի մշտապես գործող կառույց, ավելի ստույգ՝ ստորաբաժանում, օրինակ՝ կառավարության կազմում, ինչը տվյալ դեպքում չի ապահովվել: Տպավորություն է ստեղծվում, որ քաղաքականության առաջնահերթությունները, թեմատիկայի և մոտեցումների ընտրությունը որոշվելու է սահմանափակ թվով անձանց կողմից Աշխատանքային խմբում, որը նույնպես մշտապես գործող ստորաբաժանում չէ, իսկ դրա անդամների մեծ

մասը տվյալ ոլորտի փորձագետներ չեն: Ստացվում է փակ շրջան՝ չլինելով փորձագետներ, որոշում կայացնող անձինք (Խորհրդի անդամները) նախաձեռնություններով հանդես չեն գա, այլ պարզապես կքննարկեն Աշխատանքային խմբի ներկայացված փաստաթղթերը: Վերջինս, իր հերթին, ըստ իր կարգավիճակի մի մարմին է, որը ոչ թե առաջարկում, այլ լավագույն դեպքում մշակում է (ձևակերպում) արդեն ձևավորված քաղաքականությունը: Եթե այս հակասությունը չվերանա, Խորհուրդը կվերածվի ձևական կառույցի, իսկ հասունացած հարցերը դժվար թե ժամանակին և համարժեք ձևով բարձրացվեն և լուծում ստանան:

Եզրակացություններ

Այսպիսով, հարկ է ընդգծել, որ Խորհրդի բարեփոխումը կիսակատար ստացվեց և հաշվի չառավ որոշ հիմնական երաշխավորություններ, որոնք ներառված էին տվյալ հարցին նվիրված վերլուծական հետազոտությունում:

Ինչ վերաբերում է ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներին, ապա դրանք ընդհանուր առմամբ կայացել են, իսկ Ռազմավարական ծրագիրը նպաստել է դրանց հզորացմանը և զարգացմանը: Հաստատվեց ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների գործունեության արդյունավետության աստիճանի կախվածությունը դրանց կադրային ներուժի զարգացումից: Արդյունավետությունը տարբեր է ոչ միայն ըստ տարբեր ինստիտուտների, այլ նաև ըստ տարբեր չափանիշների: Եթե ելնենք Ռազմավարական ծրագրի կետերից, ապա ըստ հիմնական ցուցիչների այն բավական լավն է: Իսկ եթե ելնենք երկրում ստեղծված իրական վիճակից, ապա պատկերը այնքան էլ միանշանակ չէ:

Առաջարկություններ

Կատարված վերլուծության հիման վրա առաջարկում ենք հետևյալը.

1. Անհրաժեշտ է բարեփոխել Վարչապետին կից Խորհուրդը և վերածել այն իրապես և արդյունավետ գործող ազգային մեխանիզմի, դրա կազմում ընդգրկելով փորձագետների և գործին տիրապետող անձանց հասարակական կազմակերպություններից, հետազոտական կառույցներից, այդ թվում ակադեմիական և բուհական գիտությունից, ինչպես նաև լրացնելով այն մշտապես գործող ստորաբաժանմամբ, որը համալրված կլինի տվյալ ոլորտի որակյալ աշխատակիցներով: Միայն դրա գործառնության արդյունավետությունը կլինի ակնառու վկայությունն այն բանի, որ զենդերային հավասարությունը, իրոք, պետական օրակարգի առաջնահերթություն է զարգացման ոլորտում:

2. Հարկավոր է պարբերաբար անցկացնել նոր հետազոտություններ՝ նվիրված ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների հիմնախնդրին:
3. Ցուցիչների, չափանիշների և չափորոշիչների ավելի լիարժեք համակարգի ներդրումը միասնական, մշակված և համակարգված մեթոդաբանության շրջանակներում հնարավորություն կտա ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների աշխատանքն ավելի արդյունավետ դարձնել, իսկ ստացված արդյունքներն՝ ավելի կայուն:
4. Անհրաժեշտ է ստեղծել պետական հետազոտական ստորաբաժանումներ (Գիտությունների ազգային ակադեմիայի և/կամ բուհերի կազմում)՝ որպես նոր ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ:
5. Մարզպետարանների, Երևանի քաղաքապետարանի և վարչական շրջանների, ինչպես նաև համայնքների մակարդակում ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների գործունեության արդյունավետությունը և կայունությունը հնարավոր կլինի բարձրացնել, եթե դրանց անդամները և/կամ աշխատակիցները դիտվեն որպես նպատակային խումբ Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի կողմից քաղաքային տրամադրվող ուսուցման համար:
6. Չափազանց կարևոր է շարունակել ջանքերը պարզաբանելու համար ինչպես հասարակայնությանը, այնպես էլ ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների կազմում ընդգրկված անձանց, որ գենդերային հավասարության հիմնախնդիրները չեն հանգում բացառապես կանանց հիմնախնդիրներին:
7. Հարկ է հիշել, որ ազգային և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների արդյունավետ գործող համակարգը անհրաժեշտ նախադրյալ է բոլոր ոլորտներում գենդերային հիմնախնդիրների հաջող լուծման և երկրի կողմից միջազգային պարտավորությունների կատարման համար, ուստի այն պետք է շարունակի առաջնահերթություն հանդիսանալ կառավարության համար:
8. Ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների արդյունավետության բարձրացման համար խիստ անհրաժեշտ են հետագա ապակենտրոնացումը և ավելի մեծ լիազորությունների փոխանցումը մարզային ու տեղական մակարդակի կառույցներին: Դրանց գործունեության մեջ հասարակական կազմակերպությունների ավելի մեծ ներգրավման և հասարակական կազմակերպությունների հետ ավելի սերտ համագործակցության պայմաններում հնարավորություն կստեղծվի վերածելու դրանք ժողովրդավարական ինստիտուտների, ինչը կանանց և տղամարդկանց իրավունքների և հնարավորությունների ընդլայնման կարևորագույն նախադրյալներից մեկն է:

ԳԼՈՒԽ 7.

«Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թվականների ազգային ծրագրի» իրականացման գնահատում

Բռնությունը համընդհանուր խնդիր է և բնորոշ չէ որևէ հասարակության կամ հասարակարգի և վերածվել է մի խնդրի, որի դեմ պայքարը գրավում է աշխարհի առաջատար ուժերի, գրեթե բոլոր միջազգային կազմակերպությունների և ողջ հանրության ուշադրությունը: Միջազգային նորմերով բռնությունը գնահատվում է որպես մարդու հիմնական իրավունքների և ազատությունների խախտում և համարվում է անհանդուրժելի երևույթ քաղաքակիրթ հասարակության համար:

Բռնության ամենատարածված դրսևորումներից մեկը համարվում է գենդերային բռնությունը: Թեև այսօր չկա գենդերային բռնության մեկ համընդհանուր սահմանում, այնուամենայնիվ, այն կարելի է բնութագրել որպես սեռով պայմանավորված ֆիզիկական, սեռական, հոգեբանական և տնտեսական բնույթի որևէ բռնության կիրառում և համարվում է մարդու իրավունքների ոտնահարման ձևերից մեկը, քանի որ այն խախտում է մարդու իրավունքներն ու հիմնական ազատությունները: Գենդերային բռնության՝ որպես կանանց և տղամարդկանց իրավունքների խախտման միջազգային ճանաչումը բավական նոր երևույթ է: Նախկինում այս հիմնախնդրի բացակայությունը մարդու իրավունքների քննարկումներից ու իրավական փաստաթղթերից բացատրվում էր նրանով, որ կանանց դեմ ուղղված բռնի գործողությունները մեծ մասամբ մասնավոր բնույթ ունեն: Համարվում էր, որ դժվար է որոշել պետության պատասխանատվության աստիճանը, օրինակ, ամուսնու կամ զուգընկերոջ կողմից կատարված գործողություններում: Մակայն միջազգային իրավունքի հետագա զարգացումները ցույց տվեցին, որ եթե նույնիսկ գործողությունը կատարվում է մասնավոր անձի կողմից, միևնույն է, պետությունը պարտավոր է համապատասխան օրենսդրական կամ այլ միջոցներով ապահովել և պաշտպանել տուժող կողմի իրավունքները:

Գենդերային բռնության ենթարկվածների ճնշող մեծամասնությունը կանայք և երեխաներ են: Դա պայմանավորված է կանանց և տղամարդկանց իրավունքների և հնարավորությունների առկա անհավասարությամբ և հանդիսանում է սոցիալական այն կարևոր լծակներից մեկը, որի միջոցով կնոջը ստիպում են ենթակայական դիրք գրավել տնտեսական, քաղաքական և հասարակական կյանքում:

Գենդերային բռնությունը կարող է խոչընդոտել կայուն զարգացմանն ուղղված նույնիսկ ամենավճռական քայլերը: Այդ իսկ պատճառով ավելի ու ավելի մեծ թվով

երկրներ, ազգային մակարդակում, կատարում են կանանց պաշտպանելու իրենց պարտավորությունները՝ ազգային ծրագրերի ստեղծման միջոցով:

Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թվականների ազգային ծրագիրը» առաջին անգամ Հայաստանում սահմանում է գենդերային բռնության դեմ պայքարի պետական քաղաքականության առաջնահերթ ուղղություններն ու ընդհանուր ռազմավարությունը և ուղղված է հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում գենդերային բռնության երևույթի կանխարգելմանը:

Ծրագիրը հիմնված է Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության և օրենքների համապատասխան դրույթների վրա և նպատակաուղղված է «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի, Պեկինի 4-րդ Համաշխարհային համաժողովի /1995թ./ հանձնարարականների, Եվրախորհրդի Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հանձնաժողովի փաստաթղթերի, ՄԱԿ-ի Հազարամյակի հռչակագրի պահանջների և Հայաստանի Հանրապետության միջազգային այլ փաստաթղթերով ստանձնած պարտավորությունների կատարմանը:

Ծրագրի խնդիրները և նպատակները

Ծրագրի հիմնական նպատակն է նպաստել գենդերային բռնության կրճատմանը Հայաստանի Հանրապետությունում:

Ծրագրում նախանշված գենդերային բռնության կրճատմանն ուղղված պետական քաղաքականության հիմնական ուղղությունները համընկնում են միջազգային պրակտիկայում ընդունված “3Ps” (անգլերեն. “Prevention, Protection, Prosecution”) ուղղությունների հետ, այն է.

- ա) գենդերային բռնության կանխարգելումը,
- բ) գենդերային բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանությունը,
- գ) գենդերային բռնություն կիրառողների հետապնդումը:

Փաստորեն ծրագիրը կառուցված է այս երեք ուղղությունների համաձայն, որոնցից յուրաքանչյուրը հանդիսանում է նպատակ և ունի խնդիրներ: Այսպես.

Գենդերային բռնության կանխարգելման խնդիրներն են.

- գենդերային բռնության դեմ պայքարի վերաբերյալ ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի, Պեկինի

համաժողովի հիմնական հանձնարարականների, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված միջազգային այլ փաստաթղթերով ստանձնած պարտավորությունների կատարումը,

- գենդերային բռնության վերաբերյալ տեղեկատվության կառավարման համակարգի, այդ թվում՝ գերատեսչական վիճակագրության և ուսումնասիրությունների միջոցով բռնության ենթարկված անձանց մասին տարբեր աղբյուրներից տեղեկատվության հավաքագրման մեխանիզմի ներդրումը,
- գենդերային բռնության, սեռական անձեռնմխելիության դեմ հանցագործությունների, այդ թվում աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների և այլ չարաշահումների և շահագործման երևույթների ու դրանց տարածվածության, դրանց կանխարգելման, բռնության վերաբերյալ օրենսդրության, բռնություն կիրառողների նկատմամբ կիրառվող պատասխանատվության և պատժամիջոցների, զոհերին աջակցության միջոցների՝ իրավական խորհրդատվության, բուժօգնություն և հոգեբանական աջակցության տրամադրման ընթացակարգերի վերաբերյալ հասարակության իրազեկության բարձրացումը,
- գենդերային բռնությանը նպաստող կարծրատիպերի փոխակերպումը, բռնության երևույթի հանդեպ անհանդուրժողականության միջավայրի ձևավորումը,
- գենդերային բռնության վերաբերյալ գիտելիքների դասավանդման համար ծրագրային և ուսումնամեթոդական հիմքի ստեղծումը,
- գենդերային բռնության վերաբերյալ թեմայի ներառումը մանկավարժական կադրերի վերապատրաստման դասընթացներում և ծնողական կրթություն համակարգում,

Գենդերային բռնությանն ենթարկված անձանց պաշտպանության խնդիրներն են.

- գենդերային բռնության ենթարկված անձանց իրավական պաշտպանության համակարգի կատարելագործումը,
- գենդերային բռնության զոհերի և խոցելի խմբերի ներկայացուցիչների իրազեկության ընդլայնումը, այդ թվում՝ նրանց տրամադրվող աջակցության վերաբերյալ,
- գենդերային բռնության զոհերին տրամադրվող սոցիալական, բժշկական և իրավական աջակցության և ծառայությունների շրջանակի ընդլայնումը և դրանց որակի շարունակական բարձրացում,
- գենդերային բռնության կանխարգելման համար պատասխանատու մարմինների, զոհերին աջակցություն տրամադրող և ծառայություններ մատուցող հաստատությունների մասնագիտական աշխատակազմերի շարունակական կարողությունների զարգացումը,

Գենդերային բռնություն կիրառողների հետապնդման խնդիրներն են.

- բռնություն գործադրած անձանց հետապնդման արդյունավետության բարձրացումը,
- բռնություն գործադրած անձանց սոցիալ-հոգեբանական վերականգնումն ու վերադաստիարակումը:

Ծրագրից ակնկալվող արդյունքներն են.

1. գենդերային բռնության կանխարգելմանն ուղղված բարեփոխված օրենսդրություն,
2. պետական քաղաքականության մեջ ներդրված գենդերային բռնության կանխարգելմանն ուղղված մոտեցումներ
3. շահագրգիռ մարմինների սահմանված գործառույթներ և համագործակցության մեխանիզմներ,
4. գենդերային բռնության երևույթն արտացոլող պետական վիճակագրություն և տեղեկատվության հավաքագրման ընթացակարգեր,
5. գենդերային բռնության երևույթը բնութագրող միասնական ցուցանիշների և մոնիտորինգի մեխանիզմներ,
6. գենդերային բռնության ենթարկված անձանց աջակցության տրամադրման սահմանված ընթացակարգեր,
7. կրթական համակարգում ներդրված գենդերային բռնության կանխարգելմանն ուղղված մոտեցումներ,
8. սոցիալական, առողջապահական, կրթական և ոստիկանության համակարգի վերապատրաստված մասնագետներ,
9. գենդերային բռնության երևույթի նկատմամբ հասարակական գիտակցության փոփոխություն:

Ազգային ծրագրի ներածությունում մատնանշված ակնկալվող արդյունքները շատ ընդհանրական են ներկայացված և ենթակա են հետագա կոնկրետացման: Ազգային ծրագրի կատարողական մասը ներկայացված է ռազմավարական ծրագրի տեսքով՝ աղյուսակում, որտեղ նշված են վերոնշյալ նպատակն ու խնդիրները և ամեն խնդիր համահունչ է որոշակի բնագավառին յուրահատուկ միջոցառումներին:

Պլանավորված գործողությունները

Առավել հստակ են միջոցառումները ներկայացված են հաջորդ փուլում՝ տարեկան ծրագրերում, որտեղ նշված են ինչպես **միջոցառումները**, այնպես էլ թե **ով, ինչ**

միջոցներով և մեթոդներով, ինչ ծավալով, որ կառույցի ֆինանսավորմամբ և ինչ ժամկետներում պետք է իրականացվեն, և ամենակարևորը. որն է տվյալ գործողությունից ակնկալվող արդյունքը:

Ազգային ծրագրի ծավալը կարելի է նկարագրել նաև հետևյալ կերպ

Անվանում						Ընդհամենը
Նպատակ	# 1	# 2	# 3			
Խնդիրներ	6	4	2			
Բնագավառ/միջոցառումներ	19	17	3			
Ըստ տարիների						
	2011	2012	2013	2014	2015	Ընդհամենը
Նախատեսված միջոցառումներ (ըստ տարեկան պլանների)	13	60	29	35	23	160
Իրականացված միջոցառումներ	53	72	74	40	Չկա տվյալ)	239 առանց 2015

ԻՐԱԿԱՆԱՑՈՒՄ

Սույն բաժնում ներկայացվում են վերլուծության արդյունքները, ընդ որում հիմնական ուշադրությունը հատկացվում է վերը նշված երկու խումբ միջոցառումներին, որոնք նախատեսված են Ազգային ծրագրում առաջին և երկրորդ ռազմավարական նպատակների շրջանակներում խնդիրները լուծելու համար:

Սակայն նախքան հիմնախնդիրները բովանդակային տեսանկյունից քննարկելը նշենք, որ ինչպես Գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թթ. ռազմավարական ծրագրի դեպքում, այստեղ ևս՝ սկսած 2014 թվականից, միջոցառումների տարեկան պլաններից, նաև դրանց կատարման մասին հաշվետվություններից հեռացվել է «գենդեր» հասկացությունը: «Գենդերային բռնություն» եզրույթը փոխարինվել է «սեռի հատկանիշով բռնություն» հասկացությամբ, և առավել չափով նախապատվությունը տրվում է «ընտանեկան բռնություն» հասկացության օգտագործմանը:

ՈՒՂՂՈՒԹՅՈՒՆ Ի. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԲՈՆՈՒԹՅԱՆ ԿԱՆԽԱՐԳԵԼՈՒՄ

Հետազոտությունների եվ ուսումնասիրությունների անցկացում իրավիճակի վերլուծության նպատակով

Ազգային ծրագրում հետազոտությունների դերն առանձնապես ընդգծվում է, քանի որ դրանց արդյունքները հնարավորություն են տվել (իրավապահ մարմինների և բժշկական հաստատությունների վիճակագրական տվյալների հետ մեկտեղ) որոշել Հայաստանում գենդերային բռնության տարածվածության չափերը, ավելի ճշգրիտ բացահայտել և բնութագրել դրա բազմաթիվ բացասական հիտուսանքները թե՛ կանանց և տղամարդկանց կյանքի, ֆիզիկական, հոգեկան, սեռական և վերարտադրողական առողջության ու գործունեության, և թե՛ ողջ երկրի համար, ինչպես նաև պարզել հասարակության և սոցիալ-ժողովրդագրական առանձին խմբերի վերաբերմունքը այդ երևույթին: Հետազոտությունները⁷⁶ նպաստել են ընդդեմ գենդերային բռնության պայքարի պետական քաղաքականության և ռազմավարության մշակմանը, ինչը արտացոլում է գտել Ազգային ծրագրում:

Ծրագրի շրջանակներում անցկացվել են բազմապիսի հետազոտություններ և ուսումնասիրություններ ինչպես իրական վիճակի և որոշակի հիմնախնդիրների բացահայտման կամ հստակեցման, այնպես էլ ծրագրով նախատեսված գործողությունների մշտադիտարկման և գնահատման համար:

Այդ հետազոտությունների հիմնական նպատակներն են *իրավիճակի բացահայտումը, կարիքների որոշումը*, հատկապես՝ տեղական (մարզի մակարդակով), ինչպես նաև *մշտադիտարկումն ու գնահատումը* ավելի արդյունավետ գործունեության (այդ թվում նաև գենդերային բռնության զոհերին ծառայությունների մատուցման ուղղությամբ) և սեփական պլանների ու ծրագրերի ճշտման համար:

Գենդերային բռնության ենթարկված անձանց բացահայտմանը և նրանց վիճակի բարելավմանն ուղղված միջոցառումների շրջանակներում 2013 թ. Արմավիրում անցկացված հետազոտությունը նպատակ էր հետապնդում *գնահատել գենդերային բռնության երևույթի տարածվածությունը*, բացահայտել բռնության պատճառները, ինչպես նաև մշակել և ներդնել մշտադիտարկման համակարգը:

Այդ ուղղությամբ հետևողական ջանքեր են ձեռնարկվել Վայոց ձորում: Այսպես, 2012 թ. մարզում անցկացրել են իրավիճակի մշտադիտարկում՝ ուղղված գենդերային բռնության զոհերի բացահայտմանը: Հաջորդ տարում այդ ջանքերը ոչ միայն

⁷⁶ Առանձնահատուկ դեր է խաղացել 2008-2009 թթ. անցկացված առաջին համապետական հարցումը՝ նվիրված Հայաստանում կանանց նկատմամբ ընտանեկան բռնության հիմնախնդիրներին, որի ամբողջական և վերջնական տարբերակը հրապարակվել է 2011 թ.: Տե՛ս՝ *Համապետական հարցում Հայաստանում կանանց նկատմամբ ընտանեկան բռնության վերաբերյալ*: Զեկույց: Երևան, ՀՀ ԱՎԾ և ՄԱԲՀ, 2011:

շարունակվել են, այլև անցկացվել է հետազոտություն գենդերային բնության պատճառները բացահայտելու և վերլուծելու համար: Հետազոտությունը հնարավորություն է տվել ձեռնարկել անհրաժեշտ միջոցներ և համապատասխան ծառայություններ մատուցել բնության զոհերին: Գենդերային բնության և դրա պատճառների ուսումնասիրումը և վերլուծությունը շարունակվել են 2014 թվականին կարծրատիպերի հաղթահարման ուղղությամբ խորհրդատվական աջակցություն ցուցաբերելու նպատակով:

Տեղական կարիքների որոշմանը նպատակաուղղված հետազոտության օրինակ է 2012 թ. Տավուշում անցկացված ուսումնասիրությունը, որը բացահայտեց «Առողջ կենսակերպ» թեմայով լրացուցիչ պարապմունքների և այլ միջոցառումների կարիքը:

Մի շարք հետազոտություններ և ուսումնասիրություններ ուղղված էին *իրականացվող ծրագրերի և միջոցառումների մշտադիտարկմանը և գնահատմանը`* դրանց արդյունավետության աստիճանը բացահայտելու և բարձրացնելու, ինչպես նաև անհրաժեշտ ճշգրտումներ կատարելու նպատակով:

Այսպես, 2012 թվականին Արմավիրի մարզում տեղական հասարակական կազմակերպությունների հետ համատեղ բժշկական հաստատություններում անցկացված իրավիճակային ուսումնասիրությունը և նախատեսված միջոցառումների իրականացման վերլուծությունը հնարավորություն տվեցին բացահայտել, որ զգալիորեն նվազել են պտղի սեռի կանխորոշման և պտղի սեռով պայմանավորված` հղիության արհեստական ընդհատումների կանխարգելման խնդիրները:

Պտղի սեռով պայմանավորված` հղիության արհեստական ընդհատումների կանխարգելման ուղղությամբ ՀՀ-ում իրականացվող քաղաքականության արդյունավետության ուսումնասիրմանն է նվիրված 2015 թ. ողջ երկրի մասշտաբով անցկացվող հետազոտությունը:

Երեխաների խնամքի և դաստիարակության թեմայով (որի շրջանակում է քննարկվում նաև բնության հիմնախնդիրը, այդ թվում` գենդերային) ծնողների համար ուսուցման կազմակերպման արդյունավետության ուսումնասիրմանն էր նպատակաուղղված «Վստահություն» սոցիալական աշխատանքի և սոցիոլոգիական հետազոտությունների կենտրոնի կողմից 2012 թ. անցկացված հետազոտությունը` որակական մեթոդների կիրառմամբ:

Նշված հետազոտությունները հիմնախնդիրներով և ընդգրկման չափերով զուտ կիրառական և հիմնականում սահմանափակ բնույթ են կրում: Բացառություն է կազմում 2013 թ. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի կողմից անցկացված հետազոտությունը «Ընտանեկան բնության զոհ դարձած կանանց մատուցվող

ծառայությունները Հայաստանի Հանրապետությունում»: Այն մի շարք նպատակներ էր հետապնդում, լայնածավալ էր ինչպես հիմնախնդիրների, այնպես էլ թիրախ խմբերի և հետազոտության մեթոդների ընդգրկման տեսանկյունից: Այդ հետազոտությունը հնարավորություն տվեց քարտեզագրում անցկացնել, այսինքն՝ պարզել ընտանեկան բռնության զոհ դարձած կանանց մատուցվող ծառայությունների տիպերը, այդ ծառայությունների բաշխվածությունը, մատուցվող ծառայությունների որակն ու արդյունավետությունը, դրանց մատչելիությունը:

Ծրագրի իրականացումը նպաստել է նաև գենդերային բռնության հիմնախնդրի նկատմամբ հասարակայնության և հատկապես հետազոտողների հետաքրքրության բարձրացմանը և խթանել է նոր հետազոտությունների անցկացումը ծրագրի շրջանակներից դուրս: Անշուշտ, ոչ բոլոր հետազոտություններն են նվիրված բացառապես գենդերային բռնության հիմնախնդրին, բայց առնվազն ներառում են այն որպես կենտրոնական խնդիրներից մեկը: Այս շարքին են պատկանում 2011-2015 թթ. անցկացված 8 հետազոտությունները: Գործնականում բոլոր այդ հետազոտությունները ֆինանսավորվել են միջազգային կամ արտասահմանյան կազմակերպությունների (առաջին հերթին, ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի, Համաշխարհային բանկի, ՄԱԿ-ի Ընդդեմ կանանց նկատմամբ բռնության հիմնադրամի, ԵԱՀԿ-ի և Բաց հասարակության ինստիտուտի), ինչպես նաև Նորվեգիայի արտաքին գործերի նախարարության կողմից:

Նշված հետազոտություններում⁷⁷ հիմնախնդիրը դիտվում է հիմնականում երեք տեսանկյունից.

- (ա) բռնության և դրա տարբեր ձևերի ու դրսևորումների տարածվածությունը,
- (բ) դրույթները գենդերային բռնության մասին և վերաբերմունքը դրա նկատմամբ,
- (գ) պտղի սեռով պայմանավորված՝ հղիության արհեստական ընդհատումների հիմնախնդիրը:

Առաջին տեսանկյունից հարկ է նշել «Հասարակական կարծիքի հարցախույզ Հայաստանի Հանրապետությունում ընտանեկան բռնության վերաբերյալ» հետազոտությունը, որն անցկացվել է 2011 թ. «Պրոակտիվ հասարակություն» իրավապաշտպան կազմակերպության կողմից: Հետազոտությունում փորձ է արվել բացահայտել ընտանեկան բռնության տարածվածությունը, փաստացի չափերն ու ձևերը

⁷⁷ Այստեղ մենք չենք դիտում փոքր հետազոտական ծրագրերը, որոնք կատարվել են CRRC (Հետազոտական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոն (ՀՌԿԿ)-Հայաստան, Բաց հասարակության ինստիտուտի և Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության ԵՊՀ կենտրոնի (ԱՄՆ ՄԶԳ դրամաշնորհից) կողմից ֆինանսավորվող անհատական ծրագրերի շրջանակներում: Թեև այդ հետազոտությունները հետաքրքրություն են ներկայացնում, առաջին հերթին, փորձագետների և այդ հիմնախնդրով գործնականում զբաղվողների համար, դրանք, մի շարք պատճառներով, ազդեցություն չեն գործում ինչպես հասարակական կարծիքի, այնպես էլ որոշումներ կայացնող անձանց վրա:

և հասարակական պատկերացումները ընտանեկան բռնության կանխարգելմանն ուղղված ուստիկանության աշխատանքի արդյունավետության վերաբերյալ, վեր հանել բռնությունը ծնող գործոնները, ինչպես նաև ներկայացված են երաշխավորություններ այդ երևույթի դեմ պայքարի ուղղությամբ:

Հետազոտությունների ամենամեծ խումբը նվիրված է վերը նշված տեսանկյուններից երկրորդին: Դրանք են.

- Սոցիոլոգիական հարցումը «Ձերձ պահիր ինձ քո կարծրատիպերից», որն անցկացվել է 2011 թվականին «Հասարակություն առանց բռնության» հասարակական կազմակերպության կողմից և որի ընթացքում ուսումնասիրվել է, այդ թվում, նաև վերաբերմունքը ընտանեկան բռնությանը,
- «Հայաստանում գենդերային հարաբերությունների և կարծրատիպերի սոցիոլոգիական ուսումնասիրությունը», որը 2013 թվականին ձեռնարկել է «Կանանց աջակցության կենտրոն» հասարակական կազմակերպությունը, նույնպես ներառում է ընտանեկան բռնության նկատմամբ վերաբերմունքի հարցը,
- 2013 թվականին «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն-Հայաստան» հասարակական կազմակերպության կողմից անցկացված «Դեռահաս աղջիկների սոցիալ-հոգեբանական առանձնահատկությունները» հետազոտությունում կենտրոնական հիմնախնդիրներից մեկը նրանց վերաբերմունքն էր աղջիկների և կանանց նկատմամբ բռնությանը,
- 2014 թվականին «Հասարակություն առանց բռնության» հասարակական կազմակերպության կողմից «ՀՀ Լոռու և Տավուշի մարզերի հանրակրթական ավագ դպրոցի 10-12-րդ դասարանների աշակերտների վերաբերմունքը գենդերային խնդիրների վերաբերյալ» հետազոտության ուշադրության կենտրոնում կանանց և աղջիկների նկատմամբ բռնության և գենդերային բռնության գոհերի համար գոյություն ունեցող ծառայությունների մասին ավագ դպրոցի սովորողների գիտելիքների մակարդակն էր:

Վերջապես, **երրորդ տեսանկյունից** կարելի է նշել 3 հետազոտություն.

- «Սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատումների տարածվածությունն ու պատճառները Հայաստանում», որն անցկացվել է Վերարտադրողական առողջության, պերինատոլոգիայի, մանկաբարձության և գինեկոլոգիայի ինստիտուտի և ԱՎԾ կողմից 2012 թվականին և նպատակաուղղված էր պտղի սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատումների տարածվածության, ինչպես նաև այդ երևույթի հիմնական պատճառների և հասարակական ընկալման բացահայտմանը,

- 2013 թվականին ֆրանսիական Ջարգացման հիմնախնդիրների հետազոտական ինստիտուտի փորձագետի կողմից անցկացված՝ «Ծնվելու պահին սեռերի անհավասարակշռվածությունը Հայաստանում» ուսումնասիրությունում դիտարկվում են ծնվելու պահին սեռերի աղճատված հարաբերակցության արդյունքում երկրին սպասվող հնարավոր հետևանքները,
- 2015 թվականին Համաշխարհային բանկի փորձագետների կողմից անցկացված ««Բացակայող աղջիկներ» երևույթը Հայաստանում» հետազոտությունը ուղղված էր պտղի սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատումների տարածվածությանն ու պատճառների բացահայտմանը և տղա երեխայի նախընտրության հետ դրանց կապի ուսումնասիրմանը:

Թեպետ նշված հետազոտություններն անցկացվել են տարբեր տարիներին, տարբեր մեթոդաբանությամբ և գենդերային բռնության հիմնախնդրի տարբեր տեսանկյուններից, ստացված արդյունքները, եզրակացությունները և երաշխավորությունները կարող են օգտագործվել ընդդեմ գենդերային բռնության պայքարի հաջորդ ազգային ծրագիրը մշակելիս:

Գենդերային բռնության հիմնախնդիրներին նվիրված հետազոտությունները կարևոր են ոչ միայն այն պատճառով, որ տալիս են գիտականորեն հիմնավորված արդյունքներ, որոնց հիման վրա կարելի է բացահայտել հիմնախնդիրները և որոշել առաջնահերթությունները, մշակել ավելի արդյունավետ քաղաքականություն, գործողությունների ծրագրեր և պլաններ և այլն, այլ նաև որովհետև հրավիրում են հասարակության լայն շերտերի, քաղաքական կուսակցությունների և հասարակական կազմակերպությունների ուշադրությունը գենդերային բռնության հիմնախնդրի վրա, պսակազերծում են կայուն առասպելներն ու կարծրապիտերը, նպաստում մտածելակերպի փոփոխությանը, ինչպես նաև բռնությունից զերծ և բռնության հանդեպ անհանդուրժողականության մշակույթի ձևավորմանը:

Հաշվետվողականությունը միջազգային պարտավորությունների կատարման մասին

Ստանձնած միջազգային պարտավորությունների կատարման մասին իր հաշվետվությունների շրջանակներում Հայաստանի Հանրապետությունը Ընդդեմ գենդերային բռնության ազգային ծրագրի իրականացման ընթացքում ժամանակին Կանանց դրության հարցերով ՄԱԿ-ի հանձնաժողովին է ներկայացրել «Հայաստանի Հանրապետության ազգային զեկույցը (2015 թ.) Պեկինի հռչակագրի և Գործողությունների ծրագրի (1995 թ.) և ՄԱԿ-ի Գլխավոր վեհաժողովի 23-րդ հատուկ նստաշրջանի (2000 թ.) արդյունքների կատարման մասին՝ Կանանց հարցերով

համաշխարհային չորրորդ խորհրդածողովի և Պեկինի հռչակագրի և Գործողությունների ծրագրի ընդունման 20-ամյա տարելիցի համատեքստում»⁷⁸, Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեին՝ Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի կատարման մասին համատեղ հինգերորդ և վեցերորդ պարբերական զեկույցները⁷⁹ (11 մարտի 2015 թ.) և ՄԱԿ-ի մարդու իրավունքների խորհրդին՝ Ազգային զեկույց Համապարփակ պարբերական զեկույցի շրջանակներում⁸⁰ (30 հոկտեմբերի 2014 թ.):

Այս փաստաթղթերում ներկայացվում են ՀՀ կառավարության կողմից ընդդեմ գենդերային բռնության ձեռնարկված միջոցները: Բացի օրենսդրական հիմնախնդիրներից, որոնց կանդրադառնանք ստորև, կարելի է նշել միջազգային պարտավորությունների կատարմանն ուղղված մի շարք միջոցառումներ ինչպես նախքան Ազգային ծրագրի իրականացումը, այնպես էլ դրա իրականացման ընթացքում:

Օրինակ, Հայաստանի համատեղ երրորդ և չորրորդ պարբերական զեկույցի վերաբերյալ ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի Եզրափակիչ դիտարկումներում (փետրվար 2009 թ.) նշվում է, որ բացակայում է «ընդդեմ գենդերային բռնության բոլոր ձևերի պայքարին ուղղված միջոցներ ձեռնարկող հատուկ պետական մարմին կամ համակարգող վարչություն»⁸¹: Արդեն 2010 թ. մարտին ՀՀ Վարչապետի որոշմամբ⁸² ձևավորվել է Գենդերային բռնության դեմ պայքարի միջգերատեսչական հանձնաժողով, որը կարևոր դերակատարում է ունեցել Ազգային ծրագրի մշակման գործում և կոչված է համակարգող դեր կատարել ընդդեմ այդ բռնության միջոցառումների կազմակերպման և իրականացման ուղղությամբ:

Հարկ է նշել նաև ՀՀ ոստիկանապետի 2013 թ. փետրվարի 16-ի հրամանով հատուկ ստորաբաժանման՝ անչափահասների իրավունքների պաշտպանության և ընտանեկան

⁷⁸ *National Review of the Republic of Armenia on Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995) and the outcomes of the twenty-third special session of the General Assembly (2000) in the context of the twentieth anniversary of the Fourth World Conference on Women and the adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action* (2015).

http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/59/national_reviews/armenia_review_beijing20.ashx?v=1&d=20140917T100717

⁷⁹ Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention. *Fifth and sixth periodic reports of States parties due in 2013. Armenia*. Document CEDAW/C/ARM/5-6 (Received 11 March 2015). 28 April 2015.

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fARM%2f5-6&Lang=en

⁸⁰ *National report submitted in accordance with paragraph 5 of the annex to Human Rights Council resolution 16/21: Armenia*. Human Rights Council. Working Group on the Universal Periodic Review. Document A/HRC/WG.6/21/ARM/1. 30 October 2014. <http://www.refworld.org/docid/54c0f7d34.html>

⁸¹ *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Armenia*. CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1. 2 February 2009, para. 22.

⁸² «Գենդերային բռնության դեմ պայքարի միջգերատեսչական հանձնաժողով ստեղծելու և անհատական կազմը հաստատելու մասին» ՀՀ Վարչապետի 30 մարտի 2010 թ. № 213-Ս որոշում

բռնության դեմ պայքարի վարչության ձևավորումը: Վարչությունը գրանցում, ուսումնասիրում և վերլուծում է երեխաների և կանանց նկատմամբ բռնության, ինչպես նաև ընտանեկան բռնության դեպքերը:

Միջազգային պարտավորությունների կատարման շրջանակներում Հայաստանում կատարելագործվել է գենդերային բռնության դեպքերի մասին տեղեկատվության հավաքագրման և գրանցման, ինչպես նաև դրանց ուղղությամբ ձեռնարկված միջոցների մասին հաշվետվողականության համակարգը:

Կարելի է նշել նաև այն փաստը, որ Եվրոպայի Խորհրդի կոնվենցիան Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին⁸³ քարգմանվել է հայերեն և լայնորեն տարածվում է:

Միջազգային կառույցները բազմիցս երաշխավորել են Հայաստանին ստեղծել կացարաններ գենդերային և ընտանեկան բռնության զոհերի համար: 2014 թվականի դեկտեմբերին ընդունված «Սոցիալական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքը նախատեսում է ընտանեկան բռնության զոհերին ժամանակավոր կացարանի տրամադրում⁸⁴: Սակայն ներկայումս գործում է միայն մեկ ապաստարան, որը ստեղծել է «Կանանց աջակցության կետերոն» հասարակական կազմակերպությունը: ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը և ցանկացած հասարակական կազմակերպություն կարող են այնտեղ ուղղորդել ընտանեկան բռնության զոհերին⁸⁵:

Օրենսդրությունը գենդերային բռնության կանխարգելման և հետապնդման ոլորտում

Երկրի միջազգային պարտավորությունների կատարման մասին հաշվետվողականության հիմնախնդրին սերտորեն առնչվում է նաև ընդդեմ գենդերային բռնության օրենսդրության կատարելագործման և այն միջազգային չափորոշիչներին համապատասխանեցման հարցը: Տվյալ օրենսդրական ոլորտի նախաձեռնությունների մեծ մասը՝ անկախ այն հանգամանքից, իրականացվել են դրանք, թե ոչ, անմիջականորեն բխում են միջազգային պարտավորություններից, կամ առնվազն՝ միջազգային փաստաթղթերից և չափորոշիչներից:

⁸³ Եվրոպայի Խորհրդի կոնվենցիա Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին: Ստամբուլ, 11 մայիս 2011թ. <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168046246d>

⁸⁴ «Սոցիալական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքը: Ընդունվել է 17.12.2014: 12-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 3-րդ կետ:

⁸⁵ *National report submitted in accordance with paragraph 5 of the annex to Human Rights Council resolution 16/21: Armenia*. Human Rights Council..., para. 35

Առաջին հերթին, հարկ է նշել, որ կատարվել է, թեև մասամբ, բազմիցս ներկայացվող երաշխավորությունը ազգային օրենսդրությունում «գենդերային բռնություն» և «ընտանեկան բռնություն» հասկացությունների օգտագործման վերաբերյալ: Այսպես, 2014 թ. դեկտեմբերի 17-ին ընդունված «Սոցիալական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքում բերվում է «ընտանեկան բռնություն» հասկացության սահմանումը, ինչպես նաև օգտագործվում է «ընտանեկան բռնության ենթարկված անձ» հասկացությունը (սակայն «գենդեր» և «գենդերային բռնություն» հասկացությունները չեն օգտագործվում):

Հարկ է նշել նաև, որ համաձայն այդ օրենքի, ընտանեկան բռնության գոհերը ներառված են «կյանքի դժվարին իրավիճակում» հայտնված անձանց խմբում և այդպիսով համապատասխան սոցիալական աջակցություն ստանալու իրավունք են ձեռք բերում:

Սուր է դրված ընդդեմ գենդերային կամ գոնե ընտանեկան բռնության օրենքի ընդունման հարցը: Հասարակական և միջազգային կազմակերպությունները ակտիվորեն հանդես են գալիս հոգուտ նման օրենքի ընդունման, բայց քաղաքական որոշում դրա ընդունման մասին դեռևս չկա:

Դժվար է միանշանակ պատասխան ստանալ, թե հատկապես ինչ պատճառներով վերը նշված օրենքը ոչ միայն չի ընդունվել, այլ նույնիսկ դրա նախագիծը չի ներկայացվել Ազգային ժողով:

Մենք չենք քննարկի մի շարք փորձագետների և հասարակական հատվածի ակտիվիստների կողմից առաջ քաշած վարկածներն արտաքին ուժերի ազդեցության (հատկապես 2013 թ. սեպտեմբերից հետո), որոնք էլ կանգնած են ԱՊՀ մի շարք երկրներում, այդ թվում Հայաստանում ծավալված «հակագենդերային» արշավի ակունքներում:

Դիմենք պաշտոնական փաստաթղթերում բերված փաստերի շարադրանքին և շեշտադրումներին:

Այսպես, Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեին ներկայացված համատեղ հինգերորդ և վեցերորդ պարբերական զեկույցներում նշվում է, որ «Ընտանեկան բռնության մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը մշակվել է հասարակական կազմակերպությունների նախաձեռնությամբ և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության մասնակցությամբ, որից հետո ներկայացվել է ՀՀ կառավարության քննարկմանը: Սակայն, նկատի ունենալով, որ ներկայումս երկրում ընթանում են դատական և իրավական բարեփոխումներ, Հայաստանի Կառավարությունը հանձնարարել է ՀՀ արդարադատության նախարարությանը և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը ապահովել ընտանեկան

բռնության տարբեր ձևերի, ինչպես նաև դրանց կանխարգելման և արձագանքման գործնական մեխանիզմների ներառումը մի շարք իրավական ակտերում՝ դրանց մեջ փոփոխություններ կատարելիս, ինչպես նաև նոր միջոցառումներ քննարկել հասարակական կազմակերպությունների հետ և ներառել դրանք սոցիալական օգնության և պաշտպանության ներկայիս ծրագրերում⁸⁶:

Մակայն, այս գործընթացը նաև այլ կողմն ունի: Նախևառաջ, հարկ է նշել, որ անկախ հասարակական կազմակերպությունների նախաձեռնությունից, տակավին Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգում որպես գլխավոր նպատակի լուծմանը՝ գենդերային բռնության բոլոր ձևերի նվազեցմանը և կանխարգելմանն ուղղված առաջին խնդիր՝ ըստ հերթականության և, հնարավոր է, ըստ կարևորության, ամրագրված է. «Մեռի հատկանիշով բռնության վերացման մասին օրենքի ընդունումը»⁸⁷:

Ըստ ամենայնի, հենց այդ պատճառով 2010 թվականին ընդունվել է ՀՀ Վարչապետի որոշումը ընտանեկան բռնության մասին օրենքի մշակման և ընդունման մասին:

Հայաստանի համատեղ երրորդ և չորրորդ պարբերական զեկույցի վերաբերյալ եզրափակիչ դիտարկումներում ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեն մտահոգություն է հայտնել «կանանց նկատմամբ բռնության դեմ պայքարի որոշակի օրենսդրության բացակայության» կապակցությամբ և խնդրել «անհապաղ ընդունել հատուկ օրենսդրություն ընդդեմ կանանց նկատմամբ բռնության» և երկու տարվա ընթացքում ներկայացնել գրավոր տեղեկատվություն այդ երաշխավորության իրականացման ուղղությամբ ձեռնարկված քայլերի մասին⁸⁸:

2011 թ. նոյեմբերի 1-ի իր պատասխանում Հայաստանի Կառավարությունը հայտնում է, որ փորձագիտական խումբը, բոլոր համապատասխան վարչությունների ներդրման հաշվառմամբ, մշակել է Ընտանեկան բռնության մասին օրենքի նախագիծ, որն այնուհետև ներկայացվել է Կառավարություն: Մակայն «...որոշվել էր, որ օրինագծի քննարկումը պետք է հետաձգել մինչև Հայաստանը կմիանա Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին Եվրոպայի Խորհրդի կոնվենցիային, որպեսզի խուսափի դրանից հետո օրենքում փոփոխություններ կատարելու անհրաժեշտությունից»: Այդ կապակցությամբ

⁸⁶ Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention. *Fifth and sixth periodic reports of States parties due in 2013. Armenia*, para. 50.

⁸⁷ Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգ: (Հավելված ՀՀ կառավարության 2010 թ. փետրվարի 11-ի N5 արձանագրային որոշման), էջ 32:

⁸⁸ *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Armenia*. CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1. 2 February 2009, para. 22, 23 & 43.

միջգերատեսչական հանձնաժողովը ձևավորել է աշխատանքային խումբ Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիայի դրույթներին համաձայն օրենքի նախագիծը վերջնականապես լրամշակելու և 2012 թվականի հունիսին այն Կառավարություն ներկայացնելու համար⁸⁹:

Իրոք, Ընդդեմ գենդերային բռնության ազգային ծրագրի միջոցառումների 2012 թվականի պլանում նախատեսված է. «Ընտանեկան բռնության մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի ներկայացում ՀՀ Կառավարություն»⁹⁰, իսկ նույն տարվա հաշվետվությունում ամրագրված է կատարումը, ինչպես նաև նշված է, որ ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի աջակցությամբ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը կազմակերպել է օրինագծի հանրային լսումներ⁹¹:

Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին Եվրոպայի Խորհրդի կոնվենցիայի ընդունման պահից արդեն ավելի քան չորս տարի է անցել: Այն արդեն ուժի մեջ է մտել (2014 թվականի օգոստոսի 1-ից) և Եվրոպայի Խորհրդի անդամ-պետությունների ճնշող մեծամասնությունը ստորագրել է այն: Ավելին, դեռևս 2013 թվականին Միջգերատեսչական հանձնաժողովը վերամշակել է օրենքի նախագիծը, այդ թվում Կոնվենցիայի դրույթների հաշվառմամբ:

Հարկ է նշել, որ կանանց նկատմամբ բռնության դեմ պայքարի որոշակի օրենսդրության բացակայությունը առաջացնում է ինչպես փորձագետների, կանանց կազմակերպությունների ակտիվիստների և իրավապաշտպանների, այնպես էլ միջազգային կազմակերպությունների լուրջ մտահոգությունը: Այսպես, ՀՀ Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի կազմած և 2014 թվականի հունիսին Համապարփակ պարբերական զեկույցի շրջանակներում ՄԱԿ-ի մարդու իրավունքների խորհրդին ներկայացված զեկույցում նշվում է. «Կանանց նկատմամբ բռնությունը, ինչպես նախկինում, մտահոգության առարկա է: 2013 թվականին Կառավարությունը որոշում է ընդունել դադարեցնել «Ընտանեկան բռնության մասին» օրենքի նախագծի ընդունման գործընթացը, դրա փոխարեն փոփոխություններ մտցնելով մի քանի օրենքներում: Արդյունքում պետությունը չունի համապարփակ օրենսդրություն

⁸⁹ Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Armenia. Addendum. *Information provided by the Government of Armenia on the follow-up to the concluding observations of the Committee (CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1)*. Document CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1/Add.1. 1 November 2011, pp. 4-5.

⁹⁰ *Ընդդեմ գենդերային բռնության 2012 թվականի միջոցառումների ծրագիր*: Հավելված ՀՀ կառավարության 2012 թ. հունվարի 19-ի նիստի N 2 արձանագրային որոշման, կետ 1:

⁹¹ *Տեղեկատվություն Ընդդեմ գենդերային բռնության 2012 թվականի միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կատարված աշխատանքների մասին*, կետ 1:

լայնորեն տարածված ընտանեկան բռնության դեպքերի դեմ արդյունավետ պայքարելու համար»⁹²:

Նման օրենսդրություն ընդունելու կոչով հանդես եկան մի շարք հեղինակավոր միջազգային կազմակերպություններ (օրինակ, ՄԱԿ-ի կառույցներից Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կոմիտեն, Ընդդեմ խոշտանգումների կոմիտեն, Փախստականների հարցերով գերագույն հանձնակատարի գրասենյակը և Մարդու իրավունքների կոմիտեն)⁹³:

Հարկ է նշել նաև, որ չնայած ՀՀ Քրեական օրենսգրքում լրացումներ են կատարվել, ընտանեկան բռնությունը դրանում չի սահմանվում որպես ինքնուրույն հանցակազմ և չի նախատեսվում համապատասխան պատիժ:

Ուստի դա է պատճառը, որ Հայաստանի վարկանիշը տվյալ ցուցանիշով (կանանց նկատմամբ ընտանեկան բռնության համար պատիժ նախատեսող օրենսդրության առկայությունը) չափազանց ցածր է: 2014 թվականի «Գենդերային հավասարության համաշխարհային վարկանիշ» զեկույցում այդ ցուցանիշը հավասար է 0.8 (ցուցանիշի մեծությունը 0-ից մինչև 1 սանդղակով, որտեղ 1-ը վատագույն միավորն է, իսկ 0-ն՝ լավագույնը)⁹⁴: Ընդ որում դիտվում է բացասական շարժընթաց՝ 2013 թվականին այդ ցուցանիշը Հայաստանի համար կազմում էր 0.75⁹⁵:

Այսպիսով, «Ընտանեկան բռնության մասին» օրենքի ընդունման հիմնախնդիրը Հայաստանի համար շարունակում է արդիական մնալ և վերջնական լուծում է պահանջում:

Գենդերային բռնության երևույթի վերաբերյալ ուսումնա-մեթոդական աշխատանք, կարողությունների զարգացում և իրազեկության բարձրացման միջոցառումներ

Շարունակելով 2000 թվականին մեկնարկած «Ակտիվության 16-օրյակ ընդդեմ գենդերային բռնության» քարոզարշավների գաղափարը և արձագանքելով ռազմավարական ծրագրում նախանշված գենդերային բռնության անհանդուրժողականության միջավայրի ձևավորման նպատակին ծրագրի իրականացման ընթացքում հանրապետությունում յուրաքանչյուր տարի նոյեմբերի 25-ից դեկտեմբերի 10-ը անցկացվել են «Ընդդեմ գենդերային բռնության ակտիվության 16-

⁹² Human Rights Defender Institution of the Republic of Armenia. *Submission to the Universal Periodic Review (UPR) Armenia* (submitted on 5 June 2014), para. 13.

⁹³ Ավելի մասնրամասն տե՛ս. *Compilation prepared by the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights in accordance with paragraph 15 (b) of the annex to Human Rights Council resolution 5/1 and paragraph 5 of the annex to Council resolution 16/21*. Human Rights Council. Working Group on the Universal Periodic Review. Twenty-first session, 19–30 January 2015. Document A/HRC/WG.6/21/ARM/2, p. 7.

⁹⁴ *Global Gender Gap Report 2014*. World Economic Forum, 2014, p. 101.

⁹⁵ *Global Gender Gap Report 2013*. World Economic Forum, 2013, p. 119.

օրյակ» և «Մպիտակ ժապավեն» քարոզարշավները: Քարոզարշավների նպատակաուղղված են եղել մեկ անգամ ևս հնչեցնելու գենդերային բռնության դեմ պայքարի կարևորությունը և ներգրավելու ավելի մեծ թվով մասնակիցների՝ այդ թվում պետական կառույցների, ՁԼՄ-ների, հասարակական և միջազգային կազմակերպությունների ներկայացուցիչների, ինչպես նաև հասարակության լայն շրջանակներից:

Յուրաքանչյուր տարի քարոզարշավների շրջանակներում իրականացվել բազմաբնույթ միջոցառումներ՝ կանանց նկատմամբ բռնությանը վերաբերող հետազոտությունների արդյունքների ներկայացում, բեմադրություններ, ռոք համերգներ, սոցիալական տեսահոլովակների և ֆիլմերի ցուցադրում: Քարոզարշավի շրջանակներում ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը և ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամը կազմակերպել են կլոր սեղան-քննարկումներ բոլոր մարզերում, որոնց մասնակցել են նաև տեղական ինքնակառավարման մարմինների, ՀԿ-ների և ՁԼՄ-ների ներկայացուցիչները:

Ուրախությամբ պետք է նշենք, որ այս գաղափարը բավականին լայն տարածում է ստացել Հայաստանում և նմանատիպ միջոցառումների անցկացումը դարձել է ավանդական, ավելին վերջին տարիներին գրանցվել է քարոզարշավների մասնակից կազմակերպությունների աճ:

Ելնելով հիմնադրի կարևորությունից և քարոզարշավների համաշխարհային բնույթից կարիք կա շարունակել ջանքերը ավելի մեծ նշանակություն տալով, ոչ միայն Երևանում այլ հենց մարզերում կազմակերպվող միջոցառումներին: Կարևոր ենք համարում նաև այն փաստը, որ միջոցառումների ընթացքում մասնակիցներին տրամադրվել են համապատասխան տեղեկատվական և մեթոդական նյութեր, բուկլետներ, պլակատներ տեսահոլովակներ և այլն: Համաշխարհային «16-օրյակ»-ի կոմիտեն ամեն տարի առաջարկում է քարոզարշավի համընդհանուր ուղերձ և խորհրդանիշ, որն օգտագործվում է համաշխարհային քարոզարշավին միացող բոլոր երկիրների և կազմակերպությունների կողմից: Ցավոք Հայաստանում վերջին տարիներին անցկացվող միջոցառումները համահունչ չեն եղել այս ուղերձներին և չեն իրականացվել բոլոր դերակատարների՝ ոլորտում աշխատող կազմակերպությունների միահամուռ ջանքերով:

Այնուամենայնիվ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության(ԱՍՀՆ) և գենդերային թեմատիկ խմբի մյուս անդամ միջազգային և հասարակական կազմակերպությունների ջանքերով ընդդեմ գենդերային բռնության իրազեկության բարձրացման անցկացված միջոցառումների ծավալը բավականին տպավորիչ է:

Կարևոր է նաև այն փաստը, որ իրազեկության բարձրացման միջոցառումները իրականացվել են ոչ միայն ԱՍՀՆ, բայց նաև ՀՀ ոստիկանության կողմից: Այսպես, ամեն տարի ՀՀ ոստիկանության անչափահասների իրավունքների պաշտպանության և ընտանեկան բռնության դեմ պայքարի վարչության կողմից ՀՀ տարածքում գործող դպրոցներում պարբերաբար կազմակերպվել և անց են կացվել հանդիպումներ, զրույցներ աշակերտների հետ տարբեր իրավական թեմաներով: Ավելին, ՀՀ ոստիկանության պետի 07.11.2013թ.-ին թիվ 3837-Ա հրամանով ստեղծված մուրացիկ և թափառաշրջիկ երեխաների հայտնաբերման, նրանց հետ կապված խնդիրների լուծման, միասնական աշխատանքների կազմակերպման նպատակով ստեղծված միջգերատեսչական աշխատանքային խմբի նիստերին, որոնց ներկա են եղել շահագրգիռ նախարարությունների, ՄԱԿ-ի և ՀՕՖ-ի ներկայացուցիչներ, ինչպես նաև Երևանի քաղաքապետարանի ու ՀՀ մարզպետարանների աշխատակազմերի ընտանիքի, կանանց և երեխաների իրավունքների պաշտպանության բաժինների պետերը, 2014թ. ընթացքում այլ հարցերից զատ անդրադարձ է կատարվել նաև հասարակությունում սեռի հատկանիշով, բռնության երևույթի հանդեպ անհանդուրժողականության միջավայրի ձևավորմանը:

Իրազեկության բարձրացման միջոցառումների թվին կարելի է դասել նաև ՀՀ ԱՍՀՆ Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի կողմից «Մարդու իրավունքներ» կրթաբլոկում ներառնված «Գենդերային բռնություն» թեմայով վերապատրաստումները, որ կազմակերպվել են բարձրագույն, գլխավոր, առաջատար, կրտսեր պաշտոնների քաղաքացիական ծառայողների համար, ինչպես նաև ՀՀ ԱՍՀՆ կողմից մշակված «Ընտանեկան բռնություն» թեմայով դասընթացի կազմակերպումը Երևան քաղաքի բոլոր սոցիալական ծառայությունների տարածքային բաժինների սոցիալական աշխատողների վերապատրաստումը:

Ծրագրի իրականացման ընթացքում ընդդեմ գենդերային բռնության ոլորտում աշխատող կազմակերպությունները փորձել են դիմակայել այս ոլորտում արձանագրված նոր մարտահրավերի՝ սեռով պայմանավորված ընտրովի աբորտների հիմնախնդրին:

Նորածինների սեռերի շեղված հարաբերակցությունը վերջին տասնամյակներին լուրջ խնդիր է դարձել աշխարհի տարբեր վայրերում: Ներկայում այս մտահոգիչ երևույթին կարելի է ակնատես լինել նաև Արևելյան Եվրոպայի և Կովկասի որոշ երկրներում՝ այդ թվում Հայաստանում, որտեղ նորածինների սեռերի խախտված հարաբերակցությունը մարտահրավեր է դարձել:

Նախաձեռնողյան փուլում երեխայի սեռի ընտրության երևույթը խորապես արմատացած է մշակութային նորմերում, ըստ որոնց աղջիկ երեխաները տղաների համեմատությամբ ավելի քիչ են արժևորվում, այլ կերպ ասած՝ դրանք տղաների

գերապատվությունն ամրագրող նորմեր են: Ինչևէ, նախաձեռնողյան փուլում երեխայի սեռի ընտրության համար ևս երկու նախապայման է անհրաժեշտ՝ համապատասխան տեխնոլոգիաների առկայություն և ցածր ծնելիություն: Սկսած վաղ 1990-ականներից, այս բոլոր երեք նախապայմաններն էլ առկա են եղել Հայաստանում:

Ըստ ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության (ԱՎԾ) պաշտոնական տվյալների, նորածինների սեռերի հարաբերակցությունը խախտվել է 1991 թ.-ից սկսած՝ իր գագաթնակետին հասնելով 120 տղա՝ 100 աղջկա դիմաց ցուցանիշով 2000-ականներին և կազմելով 113 տղա՝ 100 աղջկա դիմաց 2014 թ.-ին:

ՀՀ առողջապահության նախարարության, Վերարտադրողական առողջության պերինատոլոգիայի, մանկաբարձության և գինեկոլոգիայի հանրապետական ինստիտուտի, ՀՀ ԱՎԾ և ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի (ՄԱԲՀ) համագործակցությամբ 2011 թ. իրականացված հետազոտությունը⁹⁶ հաստատեց, որ նորածինների սեռերի շեղված հարաբերակցությունը նախաձեռնողյան փուլում երեխայի սեռի ընտրության արդյունք է: Ըստ հետազոտության արդյունքների, Հայաստանը տարեկան կորցնում է շուրջ 1400 աղջիկ, ինչը մեծ հարված է Հայաստանի՝ առանց այն էլ ծանր վիճակում գտնվող ժողովրդագրական իրադրությանը:

Ելնելով հիմնախնդրի լուծման անհրաժեշտությունից հրատապ միջոցառումներ իրականացվեցին ինչպես միջազգային կառույցների (ՄԱԲՀ, ԵԱՀԿ, ԵՍ) այնպես էլ ՀՀ պետական կառույցների կողմից: Կարևորելով հարցի ժողովրդագրական լուրջ սպառնալիքը իր բոլոր բացասական հետևանքներով մշակվել և ՀՀ կառավարության կողմից հավանության արժանացած «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» Հայաստանի Հանրապետության 2002 թվականի դեկտեմբերի 11-ի N ՀՕ-474-Ն օրենքում փոփոխություններ կատարելու ՀՀ օրենքի նախագիծը ներկայացվել ՀՀ ազգային ժողով: Համաձայն օրենքի նախագծի 10-րդ հոդվածը ներկայացվել է նոր շարադրման, համաձայն որի արգելվում է սեռով պայմանավորված արորտների իրականացումը:

Բացի այդ, նորածինների սեռերի անհամամասնության հիմնախնդիրը կարևորվել է ՀՀ կառավարության կողմից և ի կատարումն Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2015 թվականի ապրիլի 10-ի թիվ 02/14.7/5916-15 հանձնարարականի, մշակվել և ՀՀ կառավարությունն է ներկայացվել ՀՀ առողջապահության նախարարի 08.05.2015թ. թիվ N 1129-Ա և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 13.05.2015թ. թիվ N 75-Ա/1 համատեղ հրամանով հաստատված՝ «Պտղի սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական

⁹⁶ «Սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատումների տարածվածությունն ու պատճառները Հայաստանում» զեկույց, 2011 (<http://unfpa.am/publications-sex-selective-abortions>):

ընդհատումների կանխարգելման 2015-2017 թվականների ծրագիրը և ծրագրի իրականացման միջոցառումները հաստատելու և դրանց իրականացման նպատակով աշխատանքային խումբ ստեղծելու մասին» հրամանը:

Ներկայումս մեկնարկել են նաև իրազեկության բարձրացման աշխատանքները, մարզերում և Երևան քաղաքում ձևավորվել են աջակցող խմբեր, որոնց գործառույթները ներառում են իրազեկման լայնածավալ աշխատանքներ կանանց դերի բարձրացման և աղջիկ երեխաների արժևորման վերաբերյալ:

Լայն կիրառում գտել նաև ՄԱԲՀ կողմից մշակված «Հղիության սեռով պայմանավորված արհեստական ընդհատումների կանխարգելում» բուժաշխատողների համար ձեռնարկը, որն այսօր օգտագործվում է նաև այլ մասնագիտական խմբերի համար կազմակերպվող դասընթացներում:

Մշակվել են նաև հոգեբանական բնույթի տեղեկատվական թերթիկներ երիտասարդ ծնողների և բնակչության համար սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատումների հետևանքների, անկախ սեռից երեխայի իրավունքների մասին: Թերթիկները տպագրվել են 10 000 օրինակ և տարածվում են բնակչության շրջանում, ինչպես նաև տեղադրվել են Հայաստանի Հանրապետության առողջապահության նախարարության պաշտոնական կայքի՝ www.moh.am «ուղեցույցներ» դարանում:

Պետք է նշել, որ մինչև օրս անցկացրած իրազեկության բարձրացման և շահերի պաշտպանության միջոցառումները շատ արդյունավետ են եղել՝ բերելով խնդրի էության գիտակցմանը ինչպես պետական կառույցների կողմից, այնպես էլ լայն հանրության շրջանակներում:

Հայաստանի Հանրապետության «Ընդդեմ գենդերային բռնության ազգային ծրագրում» խնդիրների շարքում նախատեսվել է նաև «գենդերային բռնության վերաբերյալ թեմայի ներառումը մանկավարժական կադրերի վերապատրաստման դասընթացներում և ծնողական կրթություն համակարգում» խնդիրը:

Այս ոլորտում նվաճումները սակավաթիվ են, այսպես ծրագրի իրականացման ընթացքում գենդերային բռնության վերաբերյալ գիտելիքների դասավանդման և դրա համար անհրաժեշտ ուսումնամեթոդական հիմք ստեղծելու նպատակը արտացոլվել է միայն «Հասարակագիտություն» առարկայի չափորոշիչներում և ծրագրերում գենդերային բռնության վերաբերյալ թեմաներ ներառելով և հանրակրթական դպրոցի 8-11-րդ դասարաններում դասավանդվող «Առողջ ապրելակերպ» դասընթացում սեռերի փոխհարաբերություններին, սեռական ոտնձգություններին, առողջ ապրելակերպին և ընտանեկան կյանքի նախապատրաստմանը վերաբերվող թեմաների ներառումով:

«Գենդերային բռնության վերաբերյալ թեմայի ներառումը մանկավարժական կադրերի վերապատրաստման դասընթացներում և ծնողական կրթություն համակարգում» խնդիրը դեռևս լուծում չի ստացել: Հասկանալի է, որ թեման բավականին դժվար է ինտեգրել կրթության համակարգ, քանի որ Հայաստանում դեռևս չկան համապատասխան վերապատրաստում ստացած կադրեր, չկա համապատասխան չափորոշիչ և դպրոցականների համար հատուկ մշակված դասընթաց: Ավելին հարցի կարգավորման խոչընդոտ կարող է հանդիսանալ նաև սովորողների և ուսուցիչների ընտանիքներում նման երևույթի արկայությունը: Նույն փաստը նաև կոժվարեցնի հիմնախնդրի քննարկումը «ծնողական կրթության» համատեքստում: Այնուամենայնիվ, հենց կրթության ոլորտում աշխատանքի կատարումը կարող է շրջադարձային դեր ունենալ գենդերային բռնության կանխարգելման գործում բերելով՝ նախ և առաջ գենդերային կարծրատիպերի և խտրականության հաղթահարմանը, ինչպես նաև, որպես հետևանք՝ գենդերային բռնության կրճատմանը:

Ուղղություն II. Գենդերային բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանությունը

Գենդերային բռնության ենթարկված անձանց աջակցության տրամադրման սահմանված ընթացակարգեր.

Առողջապահության ոլորտում պլանավորված միջոցառումների հիմքում ընկած են Կանանց նկատմամբ բոլոր տեսակի խտրականությունների վերացման (CEDAW) ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի պահանջները, CEDAW կոմիտեի կողմից 1992թ. ընդունված № 19 արձանագրությունը, համաձայն որի բռնությունը կանանց նկատմամբ ընդունվեց որպես խտրականության տեսակ, իսկ 1994 թվականին՝ նույն կոմիտեի կողմից առաջարկված №24 արձանագրությունը կանանց առողջության մասին, որտեղ նկարագրվում են պետությունների պարտավորությունները՝ վերացնել կանանց նկատմամբ խտրականությունն առողջապահության ոլորտում, ապահովել կանանց հավասար իրավունքները ոչ միայն բժշկական ծառայություններից օգտվելու, այլև ծառայությունների տրամադրումը դարձնել մատչելի, հասանելի ու կոնֆիդենցիալ գենդերային բռնության դեպքում: Այդ արձանագրությունում քննարկվում է նաև առողջապահական սեկտորի արդյունավետ արձագանքումը Գենդերային բռնության նկատմամբ: Բացի այդ հաշվի է առնվել կլասիկ բժշկության հիմնական սկզբունքները այն մասին, որ բժշկական ծառայությունները պետք է համապատասխանեն իրադրությանը և իրենց մեջ ներառեն մատչելի, անվտանգ, արդյունավետ և որակյալ միջոցներ, ապահովելով բժշկական օգնությունը վնասվածքների դեպքում,

իրականացնելով հոգեկան և մտավոր առողջության պահպանում, իսկ սեռական բռնության դեպքում նաև անհետաձգելի բեղմնականխում, անվտանգ աբորտ, ՄԻԱՎ-ի պոստկոիտալ կանխարգելում, սեռավարակների ախտորոշում և բուժում, համագործակցություն իրավապահ մարմինների հետ, իրեղեն ապացույցների հավաքագրում:

2011-2015թթ. վերոհիշյալ ռազմավարության ծրագրի շրջանակներում առողջապահության նախարարության կողմից իրականացվել է առողջապահության ոլորտում գենդերային բռնության վաղ հայտնաբերման, կանխարգելման և համալիր բժշկական օգնության կազմակերպման աշխատանքները կանոնակարգող չափորոշիչների մշակում և ներդրում պրակտիկ առողջապահության մեջ: Մշակված չափորոշիչներում սահմանված են գենդերային բռնության դեպքում առողջապահական համակարգի արձագանքման ռազմավարությունը, որոնք հիմնված են կանանց համար բժշկական ծառայությունների մատչելիության, մասնավոր կյանքի անձեռնմխելիության, գաղտնիության, արժանապատվության, տեղեկացված համաձայնության և ընտրության իրավունքների ապահովման վրա: Իսկ ՀՀ առողջապահության նախարարի 2013թվականի թիվ 43 –Ա հրամանով հաստատվում է նաև «Պետության կողմից երաշխավորված անվճար բժշկական օգնություն և սպասարկում իրականացնող բժշկական կազմակերպությունների կողմից մարմնական վնասվածքներ ստացած կամ բռնության ենթարկված անձանց գրանցման, բժշկական օգնության կազմակերպման, տեղեկատվության տրամադրման չափորոշիչը և մարմնական վնասվածքներ ստացած կամ բռնության ենթարկված անձանց վերաբերյալ գրանցամատյանը հաստատելու մասին» չափորոշիչը:

Նույն 2013 թվականին ՀՀ առողջապահության նախարարի օգոստոսի 26-ի թիվ 2344-Ա հրամանով հաստատվել է «Սեռական բռնության ենթարկված անձանց բժշկական օգնության կազմակերպման և տրամադրման գործելակերպը» չափորոշիչը և թիվ 43 –Ա հրամանով սահմանվում են մարմնական վնասվածքներ ստացած կամ բռնության ենթարկված անձանց պետության կողմից երաշխավորված անվճար բժշկական օգնություն և սպասարկում ստանալու իրավունքները ու տրամադրման կարգը: պատրաստելով այս բոլոր փաստաթղթերը Առողջապահության նախարարությունը սահմանել է նաև բժշկական օգնության կազմակերպման առանձնահատկությունները, որպեսզի ապահովվի բռնության, այդ թվում սեռական բռնության, ենթարկված կանանց համար համալիր, իր ժամանակին ու մատչելի բժշկական օգնության տրամադրումը, սեռական բռնության հետևանքների կանխարգելումը, դատաիրավական և կանանց իրավունքների արդյունավետ պաշտպանության հարցերով զբաղվող մյուս կազմակերպությունների ներգրավմամբ:

Ուրախությամբ տեղեկացանք նաև, որ բավականին քայլեր են արվել նաև Մարմնական վնասվածք ստացած կամ բռնության ենթարկված անձանց վերաբերյալ տեղեկատվության հավաքագրման ուղղությամբ, որտեղ 1) ցանկացած մարմնական, այդ թվում կենցաղային վնասվածքի կամ բռնության կասկածի դեպքում, պացիենտի վերաբերյալ տեղեկատվությունը **պարտադիր** հաղորդվում է Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության տարածքային բաժանմունքին:

Ձեռքերումներ են գրանցվել նաև ռազմավարական ծրագրի 2-րդ Նպատակի Գենդերային բռնության գոհերին համապարփակ աջակցության տրամադրման, գենդերային բռնության ենթարկվածների պաշտպանության ուղղությամբ, որի շրջանակներում իրականացվել են աշխատանքներ գենդերային բռնության գոհերի և խոցելի խմբերի ներկայացուցիչների իրազեկվածության ընդլայնման ուղղությամբ, այդ թվում՝ նրանց տրամադրվող աջակցության վերաբերյալ: Այսպես քաղաքացիական հասարակության հետ համագործակցության շրջանակներում կազմվել և բժշկական կազմակերպություններին տրամադրվել են իրազեկման թերթիկներ, որտեղ նշված են, որ բռնության ենթարկված պացիենտի համաձայնությամբ, դեպքի մասին հաղորդում է կատարվում «Կանանց իրավունքների կենտրոն» հասարակական կազմակերպության «թեժ գիծ» ծառայությանը, որն գործում է Երևանում և 7 մարզերում, ինչպես նաև «Սեռական բռնության կրիզիսային կենտրոն» որտեղ դիմողները կարող են ստանալ անհրաժեշտ սոցիալական աջակցություն, ինչպես նաև բժշկա-հոգեբանական վերականգնում, անգամ ապահովվել ապաստարանով:

Ծրագրի իրականացման ընթացքում մշակվել և շրջանառության մեջ են դրվել նաև առողջապահության ոլորտի մասնագետների համար ընտանեկան բռնության գոհերի բացահայտման, համապատասխան աջակցության տրամադրման և ուղղորդման մեխանիզմների վերաբերյալ, ինչպես նաև մարմնական վնասվածքներ ստացած կամ բռնության ենթարկված անձանց բժշկական օգնության և սպասարկման կազմակերպման չափորոշիչները:

Կարևոր են նաև պետական կառույցների կողմից տրամադրվող ծառայությունների մատչելիության ապահովման ուղղությամբ կատարված գործողությունները, այսպես բռնության ենթարկվածները կարող են հեռախոսազանգով դիմել ՀՀ առողջապահության նախարարության «թեժ գծի» ծառայությանը, զանգը գրանցվում է, տրամադրվում է խորհրդատվություն և կազմակերպվում է համապատասխան բուժօգնություն, ինչպես նաև անհրաժեշտության դեպքում ուղղորդում համապատասխան ծառայություն ստանալու համար:

Աշխատանքներ են տարվել նաև տվյալ ծառայությունների տարածումը մարզեր ապահովելու նկատառումով: Ծրագրի շրջանակներում բոլոր առողջապահական

հաստատություններում, այդ թվում՝ բուժամանկաբարձական կետերում և գյուղական առողջության կենտրոններում ներդրվել է գենդերային բռնության հետևանքով առաջացած վնասվածքների հայտնաբերման, հաշվառման, տվյալների լրացման ու հաղորդման ձևերի և ցուցանիշների ինտեգրման համակարգ, ըստ որի մասնավորապես գյուղական բժշկական ամբուլատորիայում, գյուղական առողջության կենտրոնում կամ ընտանեկան բժշկի գրասենյակում գրառումը կատարվում է առողջության առաջնային պահպանման գործառույթ իրականացնող բժշկի (տեղամասային թերապևտ, մանկաբույժ, ընտանեկան բժիշկ) կողմից՝ հիվանդի ամբուլատոր բժշկական քարտում և հաստատված գրանցամատյանում:

Այս նախաձեռնությունը շատ կարևոր է ոչ միայն գենդերային բռնության ենթարկվածներին համապատասխան բժշկական օգնության տրամադրելու և ուղղորդում իրականացնելու գործում այլ ամբողջ աշխարհում համարվում է նաև կանխարգելման ազդեցիք գործոն:

Մեծ աշխատանք է կատարվել նաև գենդերային բռնության ենթարկվածների հետ աշխատանքի առանձնահատկությունների վերաբերյալ բուժաշխատողների կարողությունների զարգացման ուղղությամբ. Ծրագրի իրականացման ընթացքում մշակվել են համապատասխան ձեռնարկներ և իրականացվել են մի շարք վերապատրաստումներ և՛ պետական կառույցների, և՛ հասարակական կազմակերպությունների ջանքերով: Այսպես 2013թ. ԱՀԿ ապացույցների վրա հիմնված փաստերի և հրապարակումների «Ինտիմ զուգընկերոջ կողմից բռնության և կանանց նկատմամբ սեռական բռնության դեպքում բուժօգնության կազմակերպման համար», ստանդարտի հիման վրա հաստատվեց, այնուհետև հրապարակվեց «Սեռական բռնության ենթարկված անձանց բժշկական օգնության կազմակերպման և տրամադրման գործելակերպը: Վերոհիշյալ ուղեցույցները ներդրվել են պրակտիկ առողջապահական համակարգում:

Ոլորտում հիմնական դերակատարների կողմից աշխատանք է տարվել նաև բարձրացնելու կանանց իրազեկվածությունը և գիտակցությունը ֆերտիլության հսկման ,գործում կանանց դերի վերաբերյալ, ինչպես նաև վերարտադրողական առողջության ծառայությունների վերաբերյալ:

Որպես այս ոլորտում անհրաժեշտ իրազեկության բարձրացման գործողություն ՀՀ առողջապահության նախարարության, միջազգային և հասարակական կազմակերպությունների համատեղ ջանքերով մշակվել են սեռական բռնության ենթարկված անձանց առողջության վրա բռնության հետևանքների կանխարգելմանն ուղղված միջոցառումների (մասնավորապես՝ անցանկալի հղիության, սեռավարակների, ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ-ի կանխարգելման նպատակով դեղամիջոցների

ստացման անհրաժեշտության մասին) տեղեկատվական թերթիկներ, որոնք բաժանման համար տրամադրվել են հանրապետության ողջ տարածքում գործող առողջապահական հիմնարկներին:

Այս ոլորտում արձանագրված հաջողությունների կողքին կան նաև որոշ անհաջողություններ, որք պլանավորված միջոցառումներ չեն կատարվել օբյեկտիվ պատճառներից ունելով, այսպես *Առաջնային բուժօգնության ծառայություններում և հիվանդանոցներում բռնության զոհերին շտապ օգնության ծառայությունների մատուցման գործընթացում նախատեսված էր ներդնել այլ ոլորտների մասնագետներին (բացի բուժանձնակազմը), այդ թվում՝ սոցիալական աշխատողների և հոգեբանների ներգրավման մեխանիզմներ:* Այս միջոցառման իրականացումը խոչընդոտվել է սոցիալական աշխատողների ու հոգեբանների ինստիտուտի կչայացած լինելու պատճառով և առաջնային բուժօգնության ծառայություններում և հիվանդանոցներում բռնության զոհերին շտապ օգնության ծառայությունների մատուցման գործընթացում մասնակցել են միայն բուժանձնակազմը: Նախատեսված որ միջոցառումների կատարումը խորընդոտվել է նաև այն պատճառով, որ մարզային բժշկական հաստատությունների ապահովված չեն բռնաբարության հետևանքների ախտորոշիչ միջոցներով և անհրաժեշտ դեղորայքով, ինչպես նաև գերատեսչական համագործակցությունը դեռևս կայացած չի:

Ուղղորդման մեխանիզմի մշակում եվ ներդրում

Ազգային ծրագրի ևս մեկ առանցքային խնդիր է գենդերային բռնության ենթարկված անձանց ուղղորդման մեխանիզմի մշակումը և ներդրումը: Սկզբնապես տարեկան ծրագրերի մակարդակում հիմնական ուշադրությունը հատկացվել է ուղղորդման մեխանիզմի վերաբերյալ երաշխավորությունների փաթեթի մշակմանը և ներկայացմանն ուղղված միջոցառումների խմբին: Այնուհետև սկսեցին քննարկել նաև ուղղորդման մեխանիզմի ստեղծման և օգտագործման ուղղությամբ մեթոդական օգնության ցուցաբերման, ինչպես նաև իրազեկության բարձրացման նպատակով տեղեկատվության տարածման հարցերին: Եվ վերջապես, դրանց ավելացան միջոցառումները՝ ուղղված գենդերային բռնության զոհերին ուղղորդման մեխանիզմի օգտագործմամբ օգնություն ցուցաբերելու աշխատանքների կազմակերպմանը:

Ուղղորդման մեխանիզմի ստեղծման հարցը Ազգային ծրագրի առաջնահերթություններից էր, ինչի մասին վկայում է նաև այն փաստը, որ համապատասխան առաջարկությունների և երաշխավորությունների ներկայացումը ներառվել է նախատեսվող միջոցառումների առաջին իսկ տարեկան ծրագրում երկրորդ

համարի տակ: Որպես ակնկալվող արդյունք նշված էր ուղղորդման մեխանիզմի վերաբերյալ երաշխավորությունների փաթեթի ներկայացումը:

Ընդամին առանցքային դեր է խաղացել ՄԱԿ-ի ազգաբնակչության հիմնադրամի աջակցությունը: ՄԱԲՀ-ի «Ընդդեմ գենդերային բռնության Հարավային Կովկասում» ծրագրի շրջանակներում մշակվել է մի փաստաթուղթ⁹⁷, որտեղ մանրամասն շարադրված է, թե ինչ է ուղղորդման ազգային մեխանիզմը, ինչու է այն կարևոր, ինչ սկզբունքներ և փիլիսոփայություն պետք է դրվեն դրա հիմքում, ինչ գործառույթներ այն պետք է կատարի և ինչպիսին պետք է լինի դրա կառուցվածքը: Բացի այդ, փաստաթղթում ներկայացված են ուղղորդման և պաշտպանության փուլերը, ինչպես նաև քննարկվում են որոշ հիմնախնդիրներ, որոնց կբախվի ստեղծվող ուղղորդման ազգային մեխանիզմը, և դրա գործունեության արդյունավետության բարձրացմանը նպաստող հիմնական գործոնները:

Հետագա պլանները և միջոցառումները ուղղորդման մեխանիզմի ոլորտում հենվել են տվյալ փաստաթղթի վրա, և այն հիմք է ընդունվել երաշխավորությունների պահանջվող փաթեթը մշակելիս Ազգային ծրագրի իրականացման ամբողջ ընթացքում⁹⁸: Ընդ որում մի շարք միջոցառումների ընթացքում ջանքեր են ձեռնարկվել վերը նշված փաստաթղթում շարադրված դրույթների փորձարկման, հստակեցման, վերանայման և զարգացման, և դրա հիման վրա նոր երաշխավորությունների մշակման ուղղությամբ:

Առաջին հերթին հարկ է նշել գիտելիքների և տեղեկատվության հաղորդմանը, իրազեկության բարձրացմանը և մեթոդական աջակցության ցուցաբերմանն ուղղված միջոցառումների անցկացումը: Գործնականում բոլոր մարզերում կազմակերպվել են տվյալ հիմնախնդիրների քննարկումներ տարբեր ձևաչափերով, հատկապես, բուժաշխատողների և ոստիկանության աշխատակիցների մասնակցությամբ: Ընդ որում ուշադրության կենտրոնում են եղել գենդերային բռնության զոհերի մասին տեղեկատվության հավաքագրման ու գործողությունների կազմակերպման և զոհերի ուղղորդման ընթացակարգերի հստակեցման հետ կապված հարցերը: Առաջին անգամ այդպիսի միջոցառումներ են անցկացվել 2012 թվականին Արագածոտնի մարզում և Երևանում: Հարկ է նշել, որ այդ ուղղությամբ տարիների ընթացքում բավական հետևողական են գործել Երևանի քաղաքապետարանը և Գեղարքունիքի մարզպետարանը: 2014 թվականին նրանք արդեն չեն սահմանափակվել վերը նշված հիմնախնդիրներով, այլ մշակել են նաև առաջարկություններ այն մասին, թե ինչպես

⁹⁷ Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային բռնությունից տուժածների համար ուղղորդման մեխանիզմի ստեղծման վերաբերյալ առաջարկությունները: Երևան, ՄԱԲՀ ԸԳԲՀԿ, 2011. – 68 էջ:

⁹⁸ Տեղեկատվություն Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011 թվականի միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կատարված աշխատանքների մասին, կետ 1.2:

կարելի է ավելի արդյունավետ կազմակերպել գենդերային բռնության զոհերի ուղղորդումը:

Ուղղորդման մեխանիզմի վերաբերյալ տեղեկատվության հաղորդման և իրազեկության բարձրացման ևս մեկ ձև է տեղեկատվական թերթիկների, բուկլետների և «թեժ գծի» հեռախոսահամարների տարածումը: Արագածոտնի մարզում, օրինակ, դա արվում էր տարբերակված ձևով առանձին սոցիալական խմբերի համար:

Նույն նպատակով օգտագործվել է նաև գիտելիքների հաղորդման ավելի նպատակային և համակարգված ձև՝ դասընթացների և այլ ուսումնական պարապմունքների տեսքով: Այս համատեքստում հարկ է հիշատակել, օրինակ, Շիրակի մարզպետարանի հետաքրքիր փորձը, որտեղ 2013 թվականին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, գենդերային հարցերով զբաղվող մարզային հանձնաժողովի և Կանանց ռեսուրս կենտրոնի համատեղ ջանքերով մարզպետարանի ենթակայության հաստատությունների և ոստիկանության աշխատակիցների ու հասարակական կազմակերպությունների անդամների համար անցկացվել են երկու եռօրյա դասընթացներ «Գենդերային բռնության զոհերի ուղղորդման մեխանիզմները»:

Կուտակված փորձի հիման վրա ՀՀ առողջապահության նախարարությունը ոչ միայն անցկացրել է վերապատրաստման դասընթացներ ոստիկանների և առողջապահության, կրթության ու սոցիալական ոլորտի մասնագետների համար, այլև մշակել է ընտանեկան բռնության զոհերի նույնականացման և հաշվառման, նրանց մասին իրավապահ մարմինների տեղեկացման, նրանց համապատասխան օգնության ցուցաբերման, ինչպես նաև ուղղորդման մեխանիզմների չափորոշիչներ:

Մեթոդական օգնություն է նախաձեռնել նաև ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը, գենդերային բռնության կանխարգելման և դրանից պաշտպանության ռազմավարական խնդրի շրջանակներում՝ 2015 թվականին մշակելով «Ընտանեկան բռնության ենթարկված անձանց ուղղորդման ուղեցույցը»:

Կուտակված փորձը հնարավորություն է տվել նաև Հայաստանի ոստիկանության և ԵԱՀԿ Երևանյան գրասենյակի համագործակցության շրջանակներում 2014 թվականին պիլոտային ծրագիր իրականացնել Երևան քաղաքի երեք վարչական շրջաններում և Վանաձոր քաղաքում: Մշակվել են ընտանեկան բռնության զոհերի ուղղորդման մեխանիզմներ, որոնք ներառում են բռնության ենթարկված անձանց համապատասխան ծառայություններ տրամադրող կառույցների դերը, մատուցվող ծառայությունների ձևերը և կիրառվող գործիքները:

Այսօրվա դրությամբ ամենաթույլ օղակը ուղղորդման մեխանիզմի ամբողջական համակարգի ներդրումն է: Թեև մի շարք մարզերում և Երևանում կուտակվել է որոշակի դրական փորձ գենդերային բռնության զոհերին բազմապիսի ծառայություններ,

օգնություն և պաշտպանություն տրամադրող համապատասխան կառույցներ ուղղորդելու ուղղությամբ, և ձևավորվում է համակարգումը տարբեր կառույցների (առաջին հերթին, ոստիկանության, բուժհաստատությունների և տեղական ու տարածքային իշխանության մարմինների) միջև, այսօրվա դրությամբ գոյություն չունի ուղղորդման միասնական ազգային մեխանիզմ:

Ուղղորդման մեխանիզմի միասնական համակարգ ձևավորելու համար անհրաժեշտ է ընդլայնել ուղղորդման գործելակերպը, ինչպես նաև պահպանել և ամրապնդել ձևավորված կապերը գենդերային բռնության կանխարգելման, դրա գոհերին օգնության ցուցաբերման ոլորտում աշխատող և գենդերային բռնության գործողություններ կատարած անձանց հետապնդման գործում իրավապահ մարմիններին աջակցող պետական, ոչ կառավարական և միջազգային կառույցների միջև:

* * *

Ծրագրերի, հաշվետվությունների և իրական վիճակի վերլուծությունը և համադրումը բացահայտում է, որ.

(ա) Ռազմավարական ծրագրի թիվ 3 նպատակի ուղղությամբ գործնականում ոչինչ չի պլանավորվել:

(բ) Անցկացված միջոցառումների քանակն ավելի մեծ է (2012 և 2013 թթ. զգալիորեն ավելի մեծ է) նախատեսված միջոցառումների քանակից: Հնարավոր բացատրությունները չեն սահմանափակվում միայն այն հանգամանքով, որ կենտրոնական մարմինների, օրինակ՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի, Առողջապահության, Կրթության և գիտության և այլ նախարարությունների կողմից ողջ երկրում կամ տարբեր տարածաշրջաններում պլանավորված միջոցառումը պլանում ամրագրված է որպես մեկ գործողություն, մինչդեռ հաշվետվություններում այն կարող է նշվել մի քանի անգամ տարբեր տարածաշրջանների կողմից (ինչպես, օրինակ, գենդերային բռնության դեմ ակտիվության 16-օրյակը): Հարկ է նշել տեղական նախաձեռնությունները, ինչպես նաև հասարակական և միջազգային կազմակերպությունների հետ համագործակցության արդյունքում անցկացված միջոցառումները:

Պլանավորված միջոցառումների առավելագույն քանակը բաժին է ընկել 2012 թվականին, այսինքն՝ ծրագրի սկզբին հաջորդող տարուն, այնուհետև միջոցառումների քանակն ընդհանուր առմամբ կայունացել է: Նախնական շատ միջոցառումներ (իրազեկման արշավներ, սեմինարներ, թրենինգներ և այլն) իրականացվել են առաջին

երեք տարում: Հետագայում գործողությունները կրել են ավելի կիզակետային բնույթ և ավելի խորն են եղել:

(գ) ՀՀ Կառավարությունը միջազգային կառույցներին ներկայացված իր հաշվետվություններում բազմիցս հայտարարել է, որ ցանկացած բռնություն ենթակա է քրեական հետապնդման և պատժի՝ անկախ գոհի սեռից, ինչպես նաև որ բոլորը հավասար են և պաշտպանված մի շարք այլ օրենքներով⁹⁹:

Բայց գործնականում միշտ չէ, որ այդպես է: Այսպես, մի շարք հասարակական կազմակերպություններ Համապարփակ պարբերական զեկույցի շրջանականերում ՄԱԿ-ի մարդու իրավունքների խորհրդի համար պատրաստված պաշտոնական փաստաթղթում (2015 թ.) մատնանշում են Հայաստանի Կառավարության դիրքորոշումը հակազենդերային արշավի կապակցությամբ. «Կառավարությունը հրաժարվեց դատապարտել աստվածության տարածումը և չկարողացավ հակազդել Օրենքի (Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին – *հեղ.*) վերաբերյալ ապատեղեկատվության տարածմանը, մինչդեռ ոստիկանությունը հրաժարվեց արձագանքել տեղեկություններին (բռնություն գործադրելու սպառնալիքների մասին - *հեղ.*), անգամ երբ սպառնալիքներ էին հնչում պատգամավորների և այլ հանրային գործիչների կողմից»¹⁰⁰:

Մեկ այլ փաստաթղթում, որը պատրաստվել է նույն առիթով մի շարք այլ կազմակերպությունների կողմից, ավելի մանրամասն են ներկայացված փաստերը, որոնք վկայում են կանանց շարժման կին ակտիվիստներին բռնությունից և բռնության սպառնալիքից (ընդհուպ մինչև ահաբեկչություն կիրառելու սպառնալիքները) պաշտպանելու՝ իշխանությունների անկարողությունը և ցանկության բացակայությունը¹⁰¹:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

- Գործնականում ընդգրկված չէ երրորդ նպատակը: Ազգային ծրագրի ընդհանուր զեկույցում անհասկանալի պատճառներով երրորդ նպատակում նշված են

⁹⁹ Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention. *Fifth and sixth periodic reports of States parties due in 2013. Armenia*. Document CEDAW/C/ARM/5-6 (Received 11 March 2015). 28 April 2015, para. 48. *National Review of the Republic of Armenia on Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995) and the outcomes of the twenty-third special session of the General Assembly (2000) in the context of the twentieth anniversary of the Fourth World Conference on Women and the adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action* (2015), p. 26.

¹⁰⁰ Document js2_upr21_arm_e_main, p. 2.

¹⁰¹ Document js3_upr21_arm_e_main.

միջոցառումները պտղի սեռով պայմանավորված՝ հղիության արհեստական ընդհատումների ուղղությամբ:

- Կարևոր է հետազոտությունների նշանակալիության ընդունումը: Օրինակ՝ հենվելով ընտանեկան բռնության համապետական հետազոտության արդյունքների վրա, ՀՀ առողջապահության նախարարությունը մշակել է ընթացակարգ, համաձայն որի ընտանեկան բռնության նշաններով առողջապահական հիմնարկներ դիմած անձանց վերաբերյալ հաղորդվում է տարածքային ոստիկանության բաժանմունք:
- Ավելի ուշ պլանավորվել կամ նախաձեռնվել են միջոցառումներ, որոնք, թեև սկզբնապես նախատեսված չէին, բայց կարևոր էին հիմնական խնդիրները լուծելու և գլխավոր նպատակներին հասնելու համար:
- «Ընտանեկան բռնության մասին» առանձին օրենքի բացակայությունը խոչընդոտում է արդյունավետ պայքարն ընդդեմ գենդերային բռնության:
- Սկսած 2012 թվականից, հետաքրքրությունը ընտանեկան բռնության հիմնախնդրի նկատմամբ զգալիորեն մեծացել է և սա միանշանակորեն պայմանավորված է այն փաստով, որ ՀՀ-ում 2011թ-ից պլանավորվել և գործում էր «Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թվականների ազգային ծրագիր»-ը: Այնուամենայնիվ, չնայած այս ծրագրի շրջանակներում առձանագրված հաջողություններին, հիմնական նպատակները դեռևս չեն իրականացվել ողջ ծավալով: Ուստի, արդեն իսկ ընդունված և պլանավորվող գործողությունների հաջողությունը ապահովելու, ինչպես նաև ավելի բարձր ցուցանիշներ ապահովելու նպատակով անհրաժեշտ է 2016-2020թթ ժամանակահատվածում պահպանել ընդդեմ գենդերային բռնությանն ուղղված պետական քաղաքականության շարունակականությունը՝ առանձին ազգային ծրագրի տեսքով:
- Հաջորդ ծրագիրը պետք է լինի ավելի իրատեսական: Առավել արդյունավետ միջոց ենք համարում պլանավորված բոլոր գործողությունների իրականացման վերահսկման ուժեղացումը:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

- Նախատեսել միջոցառումներ բարելավելու ոլորտի աշխատանքների համակարգումը ՀՀ կառավարության և դոնոր-կազմակերպությունների միջև (ինչպես նաև հիմնական դոնոր-կազմակերպությունների միջև),
- Հստակեցնել գենդերային բռնության հիմնախնդիրների ոլորտում հետազոտությունների հեռափականությունն ու արդիականությունը,
- Նախատեսել միջոցառումներ ավելացնելու կանանց թիվը ոստիկանության աշխատակիցների կազմում, հատկապես այն ստորաբաժանումներում, որոնք գործ

ունեն գենդերային և ընտանեկան բռնության հետ, և ապահովել նրանց վերապատրաստումը այդ ոլորտում,

- Նախատեսել միջոցառումներ օրենսդրորեն օգտագործելու և սահմանելու «գենդերային բռնություն» հասկացությունը,
- Նախատեսել «Ընտանեկան բռնության մասին» համապատասխան օրենքի ընդունումը, որտեղ ընտանեկան բռնության գործողությունները կորակվեն որպես քրեական հանցագործություն, ինչպես նաև քաղաքացիական իրավախախտում, որոնք առաջացնում են լուրջ իրավական հետևանքներ դրանք գործած անձանց համար,
- Նախատեսել Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին Եվրոպայի Խորհրդի կոնվենցիայի ստորագրումն ու վավերացումը,
- Նախատեսել գենդերային բռնության ենթարկվածներին տրամադրվող բժշկական, հոգեբանական, սոցիալական և իրավական ծառայությունների տեսակները ընդլայնումն ու որակի բարելավումը,
- Ձևավորել և գործադրել գենդերային բռնության զոհերի ուղղորդման միասնական ազգային մեխանիզմ,
- աջակցել գենդերային բռնության զոհերի հետ աշխատող սոցիալական հաստատությունների և ներգրավված մարմինների գործունեության գիտամեթոդական ապահովմանը,
- ապահովել գենդերային բռնության կանխարգելման համար պատասխանատու մարմինների, ԳԲ ենթարկվածներին աջակցություն տրամադրող և ծառայություններ մատուցող հաստատությունների մասնագիտական աշխատակազմերի շարունակական կարողությունների զարգացումը,
- ապահովել կրթության ոլորտի աշխատակիցների կարողությունների զարգացման գործընթաց սովորողների, ինչպես նաև իրենց ծնողների շրջանում աշխատանքների իրականացման նպատակով,
- շարունակել դպրոցական դասագրքերի վերանայումը բացառելու ԳԲ հիմք հանդիսացող դրույթների և արտահայտությունների կիրառումը,
- ընդլայնել գենդերային բռնության ենթարկվածներին տրամադրվող սոցիալական, բժշկական և իրավական աջակցության և ծառայությունների շրջանակը և ապահովել դրանց որակի շարունակական բարձրացումը,
- շարունակել պտղի սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատումների կանխարգելման ուղղված ծրագրերի իրականացումը,

- ապահովել գենդերային բնության վերաբերյալ տեղեկատվական համակարգի և տեղեկատվության հավաքագրման մեխանիզմի մշակումը և ներդրումը,
- շարունակել հասարակությունում գենդերային բնության երևույթի կանխարգելմանը, բնության երևույթի հանդեպ անհանդուրժողականության միջավայրի ձևավորմանը, սեռի հատկանիշով բնությանը նպաստող կարծրատիպերի վերացմանը և սեռի հատկանիշով բնության մասին իրազեկման բարձրացմանը, տեղեկատվական և մեթոդական աջակցությանն ուղղված միջոցառումների իրականացումը:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Եզրակացություններ

«Հայաստանի հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի» արդյունքների և ՀՀ-ում գենդերային հավասարության իրավիճակի գնահատման արդյունքում փորձագիտական խումբը եզրակացրել է.

I. Կանանց ներկայացվածությունը կառավարման ոլորտում բարձրացնելու ուղղությամբ ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015թ.թ ռազմավարական ծրագրի և գործողությունների տարեկան պլանների շրջանակում պլանանվորված և անցկացված միջոցառումները հիմնականում համապատասխանում են այն պարտավորությունների կատարմանը, որոնք պետությունը ստանձնել է Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայով, Պեկինի գործողությունների ծրագրով և այլ միջազգային փաստաթղթերով: Ծրագրի կարևոր ձեռքբերումներից է գենդերային զգայուն ցուցիչների համակարգի ներդրումը հանրապետությունում գենդերային իրավիճակի շարժընթացի գնահատման և մշտադիտարկման համար, ինչը հատկապես կարևոր է կառավարման ոլորտում կանանց ներկայացվածության շարժընթացը գնահատելու համար: Դրա հետ մեկտեղ, բավարար միջոցառումներ չեն նախատեսվել իշխանության օրենսդիր և գործադիր մարմինների որոշումների ընդունման մակարդակում կանանց ներկայացվածությունը 30%-ի հասցնելու համար, ինչպես դա նախանշվել էր ծրագրով:

II. ՀՀ կառավարության մշակված գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի սոցիալ տնտեսական ոլորտին վերաբերող տարեկան հաշվետվություններից պարզ է դառնում, որ ըստ էության իրականացված աշխատանքների շրջանակում ստեղծվել են այն անհրաժեշտ հիմքերը, որոնք հաջորդ ծրագրային փուլում կարող են ստեղծել ներգործուն միջավայր ուղղորդված ոլորտային և միջոլորտային քաղաքականության իրականացման համար: Ընդհանուր առմամբ ռազմավարական նպատակները համապարփակ ու ընդգրկուն են: Դրանց իրականացումը մեկ ռազմավարական շրջափուլում բավականին խրթին և ծախսատար առաջադրանք է պետական համակարգի համար, բայց շատ օգտակար շրջանակային ամբողջություն, որը թույլ կտա ուղղորդված նպատակների սահմանումը և իրականացումը:

III. Թեպետ ռազմավարական ծրագրով նախատեսվել է գենդերային բաղադրիչի ներառում կրթության և գիտության պետական քաղաքականության մեջ և այդ ուղղությամբ որոշ աշխատանք տարվել է, սակայն կրթության ոլորտում Հայաստանի վերցրաց միջազգային պարտավորությունները անմիջականորեն ներառված չեն ռազմավարական ծրագրում և դրանց ուղղությամբ համակարգված աշխատանք չի իրականացվել,

IV. Գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի առողջապահության ոլորտում կատարողականի փորձագիտական գնահատումը փաստում է որ ռազմավարության ընդունմանը հաջորդող տարիներին գրանցվել է որոշակի առաջընթաց համակարգային խնդիրների բարելավման առումով: Թեև այս առաջընթացը զգալի է առողջապահական օրենսդրության և քաղաքականության ոլորտներում, սակայն մարդկային ռեսուրսների հիմնախնդրի բարելավման և առողջության պահպանման ուղղությամբ ներդրված ջանքերը դեռևս բավարար չեն այդ հարցերի լուծման համար: Շարունակում են օրակարգում մնալ նաև ֆինանսավորման հարցերը: Չնայած բյուջետային հատկացումների շարունակական աճին, այն դեռևս բավարար չէ բուժօգնության հետ կապված իրական կարիքները բավարարելու համար:

V. Թեպետ ՌԾ-ում նախանշված միջոցառումների հիմնական մասը իրագործվել է և չնայած արձանագրված որոշակի առաջընթացին՝ մշակույթի և ՁԼՄ-ների հաստատությունները լուրջ և հետևողական միջոցներ դեռևս չեն ձեռնարկում հայ հասարակության մեջ կանանց դերի մասին կարծրատիպային պատկերացումների փոփոխման ուղղությամբ, պատշաճ ուշադրություն չի դարձվում կանանց դերի դրական ներկայացմանը, ազգապահպանության, մշակույթի և կրթության ոլորտների զարգացման գործում նրանց նշանակալի ավանդին: Գրականության, թատրոնի, ՁԼՄ-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:

VI. Ռազմավարական ծրագիրը նպաստել է ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների հզորացմանը և զարգացմանը: Հաստատվեց ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների գործունեության արդյունավետության աստիճանի կախվածությունը դրանց կադրային ներուժի զարգացումից: Արդյունավետությունը տարբեր է ոչ միայն ըստ տարբեր ինստիտուտների, այլ նաև ըստ տարբեր չափանիշների: Եթե ելնենք Ռազմավարական

ծրագրի կետերից, ապա ըստ հիմնական ցուցիչների այն բավական լավն է: այնուամենայնիվ, չնայած Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց և տղամարդկանց հավասարության հիմնահարցերով Խորհրդի ստեղծումը լուրջ քայլ էր ազգային մեխանիզմ ձևավորելու ուղղությամբ, լիարժեք ազգային մեխանիզմ դեռևս չի ստեղծվել:

VII. «Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թվականների ազգային ծրագիր»-ը առաջին առանձին ծրագիրն է ուղղված գենդերային բռնության հաղթահարմանը: Ծրագրի իրականացման գնահատումը փաստում է որ ռազմավարության հիմքում ընկած երեք հիմնական ուղղություններից՝ կանխարգելում, պաշտպանություն և հետապնդում, երկուսի համար նախատեսված գործողությունները իրականացվել են և դրա արդյունքում գենդերային բռնության հաղթահարման ոլորտում գրանցվել է զգալի առաջընթաց: Սակայն, «գենդերային բռնության կիրառողների հետապնդում» ուղղությամբ ներդրված ջանքերը դեռևս բավարար չեն այդ հարցերի լուծման համար: Թեև «Ընտանեկան բռնության մասին» առանձին օրենքի բացակայությունը խոչընդոտում է արդյունավետ պայքարն ընդդեմ գենդերային բռնության, այնուամենայնիվ, սկսած 2012 թվականից, հետաքրքրությունը ընտանեկան բռնության հիմնախնդրի նկատմամբ զգալիորեն մեծացել է և պլանավորվել կամ նախաձեռնվել են միջոցառումներ, որոնք շատ կարևոր են հիմնական խնդիրները լուծելու և գլխավոր նպատակներին հասնելու համար:

VIII. «Ոչ պաշտոնապես» 2013-2014 թթ. «գենդեր» եզրույթից հրաժարվելը արդյունավետ չէ և չի նպաստում քաղաքականության և ծրագրերի պատշաճ մշակմանն ու հանրային ընկալմանը:

Ռազմավարական ծրագրերի իրականացման գնահատումը ընդհանուր առմամբ հետևյալ պատկերն է արձանագրել՝

ՀԱՄԱՊԱՏԱՍԽԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ԽՆԴԻՆ. Գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի և Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թվականների ազգային ծրագրի գնահատման, ինչպես նաև փորձագիտական կարծիքների վերլուծության ընթացքում արձանագրվեց նախատեսված ռազմավարական նպատակների և գործողությունների ընդհանուր համապատասխանությունը խնդրին:

ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ՄԱԿԱՐԴԱԿԸ ԵՎ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅՈՒՆԸ. Ռազմավարական նպատակներն ու այդ նպատակների ապահովման համար որդեգրված խնդիրներն

իհարկե նշմարում են քաղաքականության համար անհրաժեշտ գործունեության շրջանակը, սակայն ցուցիչների բացակայության պայմաններում պարզ չեն դարձնում այն ոլորտային և միջոլորտային քաղաքական մեխանիզմների համախումբը, որը կապահովի նպատակների կատարումը, ինչը գրեթե անհնարին է դարձնում իրականացման մակարդակի գնահատումը: Ուստի, հետագա ծրագրերում անհրաժեշտ է նախատեսվող նպատակներին և գործողություններին ամրագրել հստակ որակական, ինչպես նաև քանակական արդյունքային և գործընթացային ցուցիչներ¹⁰²՝ ապահովելու, թե մշտադիտարկումը, թե վերջնական գնահատումը:

ԿԱՅՈՒՆՈՒԹՅՈՒՆԸ. Գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագրի և Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թվականների ազգային ծրագրի արդյունքների ինչպես նաև հաջորդ ծրագրերում վերոհիշյալ ծրագրերի ռազմավարական նպատակներին համապատասխան պլանավորվող գործողությունների կայունությունը պայմանավորված է հետևյալ գործոնների առկայությամբ.

- Գենդերային հավասարության ապահովման և գենդերային բռնության դեմ պայքարի ոլորտում քաղաքական կամք,
- Նախատեսվող ծրագրերի համապատասխանությունը միջազգային¹⁰³ և ազգային հիմնարար փաստաթղթերի¹⁰⁴ դրույթներին,
- Այսուհետ ընդունվող ազգային փաստաթղթերի գենդերային ուղղորդում,
- Գենդերային հավասարության ապահովման գործուն և արդյունավետ Ազգային մեխանիզմի առկայություն:

Առաջարկություններ

2016-2020թթ. «Հայաստանի Հանրապետության կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ռազմավարական ծրագրի» ինչպես նաև առանձին «Ընդդեմ գենդերային բռնության» ծրագրի պատրաստման ընթացքում առաջարկվում է.

¹⁰² Այս նպատակով կարելի է օգտագործվել նաև «Գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ» ձեռնարկը, հաստատված՝ ՀՀ ԱՍՀ նախարարի 19/10/2012թ N 93-Ա/1 հրամանով:

¹⁰³ Այդ թվում. Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիան (1979թ.)¹⁰³, Պեկինյան գործողությունների ծրագիրը (1995), Կայուն զարգացման նպատակները (2015), ինչպես նաև եվրոպական կառույցների՝ Եվրոպայի խորհրդի նախարարների կոմիտեի, ԵՆԽՎ-ի, ԵԱՀԿ-ի խնդրին վերաբերող փաստաթղթերի **հանձնարարականները:**

¹⁰⁴ Այդ թվում. ՀՀ Սահմանադրությունը, ՀՀ Գենդերային քաղաքականության պետական հայեցակարգը և 2013-ին ընդունված «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը:

- Օգտագործել վերոհիշյալ ծրագրերի մշակման գործընթացը **Կայուն զարգացման 5-րդ նպատակի**¹⁰⁵ ազգայնացումը և տեղայնացումը ապահովելու համար, ինչը, իր հետքին կնպաստի նախատեսվող ծրագրերի արդյունավետությանը,
- ավելի հստակ ձևակերպել վերջնանպատակները և սահմանափակել նպատակների համախումբը,
- Ռազմավարության կառուցվածքում հարկ է ներառել «Մոնիտորինգ և գնահատում» սեգմենտը՝ ձևակերպելով արդյունքները չափելի /համապատասխան ցուցիչներով/, ինչպես նաև նկարագրելով գնահատման մեթոդաբանությունը,
- «Գենդերային հավասարություն» տերմինի փոխարինումը «կանանց ու տղամարդկանց իրավահավասարություն» հասկացությամբ արդարացված չէ և թյուրըմբռնման հիմքեր է ստեղծում, ճիշտ կլիներ միջոցառումներ ձեռնարկել վերականգնելու «գենդեր» եզրույթի կիրառումը, իսկ անհնարինության դեպքում գերադասելի է «կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքներ և հավասար հնարավորություններ» բառակապակցության օգտագործումը,
- մշակել և իրականացնել համակարգված միջոցառումներ՝ ուղղված բոլոր մակարդակների պետական ծառայողների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատողների իրազեկության բարձրացմանը՝ Պեկինի գործողությունների ծրագրի, Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի և Կայուն զարգացման նպատակների շրջանակում Հայստանի ստանձնած պարտավորությունների մասին,
- մշակել և իրականացնել իրազեկման միջոցառումներ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի վերաբերյալ՝ օրենքով ընձեռնվող հնարավորությունների քարոզչության և կիրարկման նպատակով,
- ընդլայնել գենդերային ուսուցման մոդուլներով վերապատրաստվող քաղաքացիական ծառայողների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատողների ընդգրկումը,
- մշակվող ռազմավարության մեջ նախատեսել կանանց քաղաքական մասնակցության ընդլայնումը և որոշումների կայացման մակարդակում հավասար ներկայացվածությունը ապահովելու ուղղությունը՝ մասնակցային բանաձեռք քարոզող նախաձեռնություններին աջակցելու, ընտրական գործընթացներում քվոտային մեխանիզմների արդյունավետությունը բարձրացնելու ու

¹⁰⁵ Կայուն զարգացման նպատակներ՝ «Նպատակ 5. Հասնել գենդերային հավասարության և գորացնել բոլոր կանանց ու աղջիկներին» <http://www.un.am/hy/news/260>

կուսակցություններում կանանց առաջխաղացումն ապահովող գործելառճր խրախուսելու միջոցով:

- մշակվող ռազմավարության մեջ առաջիկա չորս տարիների համար առաջնային համարել աշխատանքի շուկայում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ խտրական դրսևորումների վերացման և կին գործարարների համար իրականցվող միջոցառումների ընդլայնումը,
- Մշակվող ռազմավարության մեջ ներառել աղետների ռիսկերի գնահատման և նվազեցման գենդերային առանձնահատկություններին վերաբերող ենթահատված,
- Մշակվող ռազմավարության մեջ ներառել կրկնակի խտրականության ենթարկվող հաշմանդամություն ունեցող կանանց վերաբերող նպատակներ և խնդիրներ,
- Մշակված գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչների մեթոդական ձեռնարկի կիրառումը դարձնել պարտադիր և համապատասխան լիազոր մարմին հանձնարարել դրանցով վիճակագրության հավաքագրումն ու հրապարակումը,
- Մշակվող ռազմավարության մեջ անհրաժեշտ է նախատեսել կրթության ոլորտում ընդունվող բոլոր օրենքների, ծրագրերի, ենթաօրենսդրական ակտերի գենդերային ուղղորդում,
- Ռազմավարական ծրագրում նախատեսել պետության կողմից ֆինասավորվող գիտական հետազոտությունների թեմատիկայում գենդերային բաղադրիչի ներառում, նախատեսել ՀՀ ԳԱԱ հումանիտար ինստիտուտներում բյուջետային ֆինասնավորմամբ գենդերային հետազոտությունների իրականացում,
- Մշակվող ռազմավարության մեջ անհրաժեշտ է նախատեսել աջակցություն «Բժշկական ապահովագրության համակարգի» ներդրմանը, որպես քաղաքացիների անկախ սեռից, տարիքից, սոցիալական կարգավիճակից, բնակության վայրից սոցիալական պաշտպանության և բժշկական օգնության ու սպասարկման մատչելիության և հասանելիության ապահովման երաշխիք,
- Նոր ռազմավարական ծրագրում նախատեսել գենդերային բաղադրիչի ներառում մշակույթի ոլորտի պետական քաղաքականության մեջ,
- Նախատեսել մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտում ընդունվող օրենքների և ծրագրերի պարտադիր գենդերային ուղղորդում,
- Ուժեղացնել համագործակցությունը միջազգային կազմակերպությունների և տեղական ՀԿ-ների, ինչպես նաև ակադեմիական և բուհական հետազոտական կառույցների հետ/այդ թվում համատեղ ծրագրերով/,
- Մշակվող ռազմավարության մեջ անհրաժեշտ է շարունակել լիարժեք և արդյունավետորեն գործող ազգային մեխանիզմի ստեղծմանն ողղված բարեփոխման ջանքերը, այդ թվում նախատեսել Վարչապետին կից Խորհուրդի բարեփոխումը

վերածելով այն իրապես և արդյունավետ գործող ազգային մեխանիզմի, դրա կազմում ընդգրկելով փորձագետների և գործին տիրապետող անձանց հասարակական կազմակերպություններից, հետազոտական կառույցներից, այդ թվում ակադեմիական և բուհական գիտությունից, ինչպես նաև լրացնելով այն մշտապես գործող ստորաբաժանմամբ, որը համալրված կլինի տվյալ ոլորտի որակավորված աշխատակիցներով,

- Նախատեսել գենդերային բռնության դեմ պայքարին ուղղված օրենսդրության կատարելագործումը՝ միջազգային իրավական փաստաթղթերի պահանջներին և նորմերին համապատասխան,
- աջակցել գենդերային բռնության ենթարկվածների հետ աշխատող սոցիալական հաստատությունների և ներգրավված մարմինների գործունեության գիտամեթոդական ապահովմանը,
- ապահովել գենդերային բռնության կանխարգելման համար պատասխանատու մարմինների, ԳԲ ենթարկվածներին աջակցություն տրամադրող և ծառայություններ մատուցող հաստատությունների մասնագիտական աշխատակազմերի շարունակական կարողությունների զարգացումը,
- շարունակել դպրոցական դասագրքերի վերանայումը բացառելու ԳԲ հիմք հանդիսացող դրույթների և արտահայտությունների կիրառումը,
- ընդլայնել գենդերային բռնության ենթարկվածներին տրամադրվող սոցիալական, բժշկական և իրավական աջակցության և ծառայությունների շրջանակը և ապահովել դրանց որակի շարունակական բարձրացումը,
- շարունակել պտղի սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատումների կանխարգելման ուղղված ծրագրերի իրականացումը,
- ապահովել գենդերային բռնության վերաբերյալ տեղեկատվական համակարգի և տեղեկատվության հավաքագրման մեխանիզմի մշակումը և ներդրումը,
- շարունակել հասարակությունում գենդերային բռնության երևույթի կանխարգելմանը, բռնության երևույթի հանդեպ անհանդուրժողականության միջավայրի ձևավորմանը, սեռի հատկանիշով բռնությանը նպաստող կարծրատիպերի վերացմանը և սեռի հատկանիշով բռնության մասին իրազեկման բարձրացմանը, տեղեկատվական և մեթոդական աջակցությանն ուղղված միջոցառումների իրականացումը,
- Նախատեսել առաջարկվող միջոցառումներին նաև պետական ֆինանսավորում:

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

Հավելված 1.

Օգտագործված գրականություն

Միջազգային փաստաթղթեր

1. UNESCO Կոնվենցիա կրթության ոլորտում խտրականության դեմ պայքարի մասին (1960թ.),
2. Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման ՄԱԿ-ի կոնվենցիա, CEDAW (1979թ.),
3. Պեկինի հռչակագիր և գործողությունների ծրագիր (1995թ.),
4. Հազարամյակի զարգացման նպատակներ, MDG (2000թ.),
5. CEDAW Committee. General Recommendation No. 6 "Effective National Machinery and Publicity" (seventh session, 1988),

Ազգային փաստաթղթեր

6. «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ Օրենք
7. Հայեցակարգ գենդերային քաղաքականության, Հավելված ՀՀ կառավարության 2010 թ. փետրվարի 11-ի N5 արձանագրային որոշման
8. Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագիր /Հավելված N 1 ՀՀ կառավարության 2011 մայիսի 20-ի նիստի N 19 արձանագրային որոշման/
9. Գենդերային քաղաքականության 2012 թվականի միջոցառումների ծրագիր (Հավելված ՀՀ կառավարության 2012 թ. հունվարի 19-ի նիստի N 2 արձանագրային որոշման)
10. Գենդերային քաղաքականության 2013 թվականի միջոցառումների ծրագիր (Հավելված ՀՀ կառավարության 2013 թ. հունվարի 31-ի նիստի N 4 արձանագրային որոշման)
11. Գենդերային քաղաքականության 2014 թվականի միջոցառումների ծրագիր (Հավելված ՀՀ կառավարության 2014 թ. ապրիլի 3-ի նիստի N 13 արձանագրային որոշման)

12. Գենդերային քաղաքականության 2015 թվականի միջոցառումների ծրագիր (Հավելված ՀՀ կառավարության 2015 թ. մարտի 26-ի նիստի N 13 արձանագրային որոշման
13. Գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ, մեթոդական ձեռնարկ, հավելված ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 2012թ. հոկտեմբերի 19-ի թիվ 93- Ա/1
14. Ազգային ռազմավարություն Հայաստանի Հանրապետության աղետների ռիսկերի նվազեցման, Հավելված N 1 ՀՀ կառավարության 2012 թվականի մարտի 7-ի N 281-Ն որոշման <http://www.mta.gov.am/files/legislation/334.pdf>
15. Հայաստանի հանրախապետության ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015թթ ազգային ծրագիր / Հավելված N 1 ՀՀ կառավարության 2011թ. հունիսի 17-ի նիստի N 23 արձանագրային որոշման/
16. Բնակչության բժշկական օգնության և սպասարկման մասին ՀՀ օրենքը, 1996թ.
17. «Բնակչության բժշկական օգնության և սպասարկման մասին օրենքում փոփոխություններ կատարելու մասին» 2015թ. օրենքի նախագիծ
18. «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքը, 2002թ.
19. «Հայաստանի Հանրապետության 2010, 2011, 2013, 2014, 2015 թվականի պետական բյուջեի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքները
20. Պետության կողմից երաշխավորված անվճար եվ արտոնյալ պայմաններով բժշկական օգնության եվ սպասարկման մասին հի կառավարության որոշում, 2004թ., 318-Ն որոշում
21. «Մոր և մանկան առողջության պահպանման 2003-2015 թվականների ռազմավարությունը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշում, 2003թ.
22. «Վերարտադրողական առողջության բարելավման ազգային ռազմավարությունը և 2007-2015թթ. գործողությունների ծրագիրը» ՀՀ Կառավարության արձանագրային որոշում, 2007թ.
23. ՀՀ Կառավարության «Հղիության արհեստական ընդհատման կարգը և պայմանները հաստատելու մասին» 2004թ., թիվ 1116 -Ն որոշումը, լրամշակված 2012թ.
24. «ՀՀ-ում ծխելու դեմ պայքարի 2010-2015թթ. պետական ծրագիր»
25. ՀՀ ԱՆ 26.08.2013թ. N2344-Ա հրամանով՝ «Սեռական բռնության ենթարկված անձանց բժշկական օգնության կազմակերպման և տրամադրման գործելակերպը» ուղեցույցը,
26. ՀՀ կառավարության 2010 թվականի հունվարի 29-ի N 3 արձանագրային որոշում «Առավել տարածված ոչ վարակիչ հիվանդությունների կանխարգելման, վաղ հայտնաբերման և բուժման հայեցակարգը և հայեցակարգի կատարումն ապահովող միջոցառումների ցանկը»,
27. 2011 թվականի մարտի 24-ի N 11 արձանագրային որոշում «Առավել բարձր մահացության բերող երեք հիվանդության՝ արյան շրջանառության համակարգի (սրտանոթային հիվանդություններ), չարորակ նորագոյացությունների և շաքարային

դիաբետի ազգային ռազմավարական ծրագրերը և միջոցառումների ժամանակացույցը»,

28. 2013թ. դեկտեմբերին Թուրքմենստանում կայացած ԱՀԿ նախարարական վեհաժողովի «Ոչ վարակիչ հիվանդությունների գլոբալ և եվրոպական գործողությունների ծրագրի իրականացման մասին» Աշգաբադյան հռչակագիրը,
29. ՀՀ կառավարության 2010 թվականի հուլիսի 10-ի N 894-Ն որոշում «Շտապ բժշկական օգնության արդիականացման ծրագիրը և այդ ծրագրի ներդրման ժամանակացույցը 2010-2014թթ. համար»,
30. ՀՀ Կառավարության 2014 թվականի փետրվարի 6-ի N 5 արձանագրային որոշումը «Առողջապահության ոլորտի մարդկային ներուժի զարգացման ռազմավարությունը և միջոցառումների ցանկը»,
31. ՀՀ առողջապահության նախարարի 2010թ.թիվ 975-Ա հրամանով հաստատված «Հղիության արհեստական ընդհատման դեպքում բուժօգնության կազմակերպման և տրամադրման» կլինիկական ուղեցույց
32. ՀՀ Առողջապահության նախարարության և ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի համագործակցության շրջանակներում «Անցանկալի հղիությունների կանխարգելման նպատակով հակաբեղմնավորիչ ժամանակակից միջոցների մատչելիության ապահովում» ծրագիրը, 2014թ
33. Կայուն զարգացման ծրագրի նպատակադրումներ, ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն և ՀՀ ֆինանսների նախարարություն,
34. Միջնաժամկետ ծախսերի ծրագիր 2015-2017թթ. ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն և ՀՀ ֆինանսների նախարարություն:
35. ՀՀ Կառավարության 29.05.2013թ. N21 արձանագրային որոշմամբ հավանության արժանացած «Պետության կողմից երաշխավորված անվճար և արտոնյալ բժշկական օգնության և սպասարկման ֆինանսավորման» հայեցակարգը,
36. «Պետության կողմից երաշխավորված անվճար բժշկական օգնության և սպասարկման մասին» կառավարության 4.03.2004թ. N318-Ն որոշումը նոր խմբագրությամբ շարադրելու մասին N1515-Ն որոշումը, 2013թ
37. ՀՀ ԱՆ 16.04.2014թ. N 810-Ա հրաման՝ «Արգանդի պարանոցի նախաքաղցկեղային վիճակների վաղ հայտաբերման, վարման և քաղցկեղի կանխարգելման գործելակարգը» հաստատելու մասին»:
38. 2013թ. «Վերարտադրողականության դոնորների, ինչպես նաև դոնոր չհանդիսացող քաղաքացիների կողմից սեռաբջիջների տրամադրման, տրամադրված սեռաբջիջների ու սաղմի պահպանման կարգը և պայմանները հաստատելու մասին» N907 որոշում:
39. 2011թ. ՀՀ կառավարության թիվ 318-Ն և 748-Ն որոշումների փոփոխություններ «14-15 տարեկան տղաների և 15 տարեկան աղջիկների համալիր առողջական վիճակի, այդ թվում վերարտադրողական համակարգի հետազոտում, ախտաբանությունների հայտնաբերման և բուժման մասին»

40. ՀՀ ԱՆ 14.08.2015թ. N2202-Ա հրամանը «Անցանկալի հղիությունների կանխարգելման նպատակով հակաբեղմնավորման մեթոդների ընտրության բժշկական չափանիշները» ուղեցույցը և գործելակարգը
41. Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2015 թվականի ապրիլի 10-ի թիվ 02/14.7/5916-15 հանձնարարականը «Պտղի սեռով պայմանավորված հղիությունների ընդհատման համալիր միջոցառումների իրականացման մասին»
42. ՀՀ առողջապահության նախարարի 08.05.2015թ. թիվ N 1129-Ա և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 13.05.2015թ. թիվ N 75-Ա/1 համատեղ հրամանը «Պտղի սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատումների կանխարգելման 2015-2017 թվականների ծրագիրը և ծրագրի իրականացման միջոցառումները հաստատելու և դրանց իրականացման նպատակով աշխատանքային խումբ ստեղծելու մասին» հրամանը
43. ՀՀ առողջապահության նախարարի 2010թ.թիվ 975-Ա հրամանով հաստատված «Հղիության արհեստական ընդհատման դեպքում բուժօգնության կազմակերպման և տրամադրման» կլինիկական ուղեցույցում
44. 2014թ. նոյեմբերի 27-ի թիվ 50 ՀՀ կառավարության արձանագրային որոշում լ է «Առողջ ապրելակերպի խթանման ծրագիրը հաստատելու մասին»
45. ՀՀ կառավարության 2014 թվականի հոկտեմբերի 17-ի թիվ 25 արձանագրային որոշում «Հոգեկան առողջության պահպանման և բարելավման 2014-2019թթ ռազմավարական ծրագիր,
46. ՀՀ կառավարության 2015 թվականի հունվարի 22-ի թիվ 2 արձանագրային որոշում «Տրավմատիզմի կանխարգելմանն ուղղված ռազմավարական ծրագիրը և այդ ծրագրի կատարումն ապահովող միջոցառումների ցանկը»,
47. ՄԻԱՎ/ԶԻԱՀ հակազդման ազգային ռազմավարություն, 2010-2015թթ.,
48. ՀՀ ԱՆ 28.11.2013թ. N 77 -Ն հրամանով՝ «Պետության կողմից երաշխավորված անվճար բժշկական օգնության և սպասարկման շրջանակներում արտահիվանդանոցային պայմաններում ցուցաբերվող մանկաբարձագինեկոլոգիական բժշկական օգնության և սպասարկման չափորոշիչը»:
49. ՀՀ ԱՆ 29.11.2013թ. N 80 -Ն հրամանով՝ «Պետության կողմից երաշխավորված անվճար բժշկական օգնության և սպասարկման շրջանակներում հիվանդանոցային պայմաններում ցուցաբերվող մանկաբարձագինեկոլոգիական բժշկական օգնության և սպասար03.12.2013թ կման կազմակերպման չափորոշիչը»,
50. ՀՀ ԱՆ 24.01.2012թ. N 43-Ն հրամանով՝ «Արտահիվանդանոցային ամբուլատոր-պոլիկլինիկական բժշկական օգնության կազմակերպման և իրականացման հիմնական սկզբունքները»,
51. Հայաստանի Հանրապետության Վարչապետի 2014 թվականի նոյեմբերի 19 N° 1152-ա Որոշում «Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց և տղամարդկանց հավասարության հիմնահարցերով խորհուրդ ստեղծելու և Հայաստանի Հանրապետության Վարչապետի 2000 թվականի դեկտեմբերի 29-ի N° 862 որոշումն ուժը կորցրած ճանաչելու մասին»,

52. Հայաստանի Հանրապետության Վարչապետի 2015 թվականի մարտի 9 № 178-ա Որոշում «Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց և տղամարդկանց հավասարության հիմնահարցերով խորհրդի անհատական կազմը և աշխատակարգը հաստատելու մասին»,
53. Հայաստանի Հանրապետության 2014-2025 թվականների հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագիր, ՀՀ կառավարության 2014 թվականի մարտի 27-ի N 442 - Ն որոշում:

Ազգային զեկույցներ

54. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույցը, Հավելված N 1 ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման
55. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական այլընտրանգային զեկույցը
56. Պեկին +20 Ազգային զեկույց – 2015
57. ՀՀ զեկույցները Համընդհանուր պարբերական դիտարկումներին՝ 2-րդ շրջան - 2015թ. Հայաստանի ազգային զեկույց

Տեղեկատվություն և զեկուցագրեր

58. Տեղեկատվություն Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011 թվականի միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կատարված աշխատանքների մասին
59. Տեղեկատվություն Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2012 թվականի միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կատարված աշխատանքների մասին
60. Տեղեկատվություն Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2013 թվականի միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կատարված աշխատանքների մասին
61. Տեղեկատվություն Հայաստանի Հանրապետության կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության 2014 թվականի միջոցառումների ծրագրի շրջանակներում կատարված աշխատանքների մասին

62. CEDAW Committee. Consideration of reports submitted by States parties under article 18 of the Convention. Fifth and sixth periodic reports of States parties due in 2013: Armenia. March 2015.
63. McBride, Dorothy, and Amy Mazur. 2011. "Gender Machineries Worldwide." Background Paper for World Development Report 2012 *Gender Equality and Development*.
64. Letter of the CEDAW Committee's Rapporteur on follow-up to the Permanent Representative of the Republic of Armenia to the United Nations. 14 March 2012 (Reference: AA/follow-up/Armenia/51)
65. Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality. Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. Luxembourg: European Institute for Gender Equality, 2014
66. National Mechanisms for Gender Equality in South-East and Eastern Europe, Caucasus and Central Asia. Regional Study. UNECE, 2010.
67. Concluding observations of the CEDAW: Armenia. Addendum. Information provided by the Government of Armenia on the follow-up to the concluding observations of the Committee (CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1)

Վիճակագրական նյութեր

68. Սոցիալական ոլորտի վիճակագրություն, ՀՀ ԱՎԾ , 2011-2015թթ
69. ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն, 2011-2015թթ առողջապահության ոլորտի վիճակագրություն
70. ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն (*SSԿԱՀ 2008 թ., SSԿԱՀ 2014 թ.*):
71. ՀՀ առողջապահության ազգային ինստիտուտ, վիճակագրական տարեգրքեր 2011-2015թթ.
72. « Առողջապահության ազգային հաշիվների, ՀՀ ԱՎԾ 2011թ. 2012թ. 2014թ.
73. Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքույկ, ՀՀ ԱՎԾ 2010
74. Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքույկ, ՀՀ ԱՎԾ 2011
75. Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքույկ, ՀՀ ԱՎԾ 2012
76. Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքույկ, ՀՀ ԱՎԾ 2013
77. Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքույկ, ՀՀ ԱՎԾ 2014
78. Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքույկ, ՀՀ ԱՎԾ 2015
79. Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական վիճակը 2014 թվականին, ՀՀ ԱՎԾ

Հետազոտություններ

80. «Չարորակ ուռուցքների տարածվածության, բարձիթողության առանձնահատկությունները Հայաստանի Հանրապետությունում» Ֆանարջյանի անվան ուռուցքաբանության ազգային կենտրոնի հաշվետվությունը, 2015թ.
81. Հայաստանի ժողովրդագրական և առողջության հետազոտություն, Մակրոինտերնեյշնլ, 2000թ. 2005թ. 2010թ.
82. Բարձր դասարանների աշակերտների կողմնորոշումը դեպի բարձրագույն կրթություն. շարժառիթների և արժեքների ուսումնասիրություն, Երևանի օրինակով, Երևան, 2010;
83. Առողջապահական ծառայությունների սպառումը Հայաստանում, ԵՄ նորանդամ և ԱՊՀ երկրներում (2008-2012 թթ.)
84. Լիլիթ Ջաքարյան, Անահիտ Հարությունյան, Գենդեր և լրագրություն, ուսումնական ձեռնարկ, Երևան 2010 թ.
85. ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության և ՄԱԿի բնակչության հիմնադրամի «Նորածինների սեռերի անհամամասնությունը Հայաստանում. ժողովրդագրական տվյալներ և վերլուծություն», 2013թ.
86. Դպրոցական կրթության հասանելիությունը Հայաստանում, Երևան, 2012;
87. Մարդու իրավունքները ՀՀ մարզերում, Մոնիթորինգների զեկույցներ, Երևան, 2012
88. Հայաստանի տեղեկատվական և հեռահաղորդակցության ոլորտի հետազոտության հաշվետվություն, 2012թ.
89. Երեխաների իրավիճակի վերլուծությունը Հայաստանում 2012, UNICEF 2013
90. Հաշվետվություն Հայաստանի Հանրապետությունում երեխաների իրավունքների պաշտպանության համակարգի բարեփոխումների ծրագրի շրջանակներում ձևավորված փորձագիտական խմբի 2013թ. կատարած աշխատանքների մասին
91. ՀՀ-ում ներառական կրթության իրականացման գնահատում, Կրթական հետազոտությունների և խորհրդատվությունների կենտրոն, 2013
92. Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի իրականացումը Հայաստանի Հանրապետությունում, 2009-2012 թթ. ընթացք, այլընտրանքային զեկույց, Երևան, 2014 թ.:
93. «Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիա» հասարակական կազմակերպություն ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի» (CEDAW) Հայաստանում կիրառման, այդ թվում, ՄԱԿ-ի կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեին 2014 թվականին ներկայացված ՀՀ վերջին (համակցված 5-րդ և 6-րդ) զեկույցի իրավական մոնիթորինգ, այլընտրանքային զեկույց
94. Ռուզաննա Օստուրյան, Գենդերային դերերը Հայաստանի Հանրապետության տարրական դպրոցի դասագրքերում [http://www.osf.am/wp-content/uploads/2014/01/Gender roles in primary school textbooks-2012.pdf](http://www.osf.am/wp-content/uploads/2014/01/Gender%20roles%20in%20primary%20school%20textbooks-2012.pdf)

95. Ռուզաննա Ծատուրյան, Գենդերային խնդիրները մանկավարժական (դասախոսների, ուսուցիչների և ապագա մանկավարժ ուսանողների) միջավայրում http://www.osf.am/wp-content/uploads/2014/01/Policy_paper_Ruzanna_Tsaturyan.pdf
96. Ավագ դպրոցներում կրթության ֆինանսավորման և ֆինանսական արդյունավետության մոնիթորինգ, գեկույց, Երևան, 2014 թ.
97. Պեկինի գործողությունների ծրագրի, Հազարամյակի զարգացման նպատակների և Կանանց քաղաքական իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի կատարման ընթացքը Հայաստանի Հանրապետությունում, Պեկինի գործողությունների ծրագրի, հազարամյակի զարգացման նպատակների և Կանանց քաղաքական իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի կատարման ընթացքը Հայաստանի Հանրապետությունում, Երևան, 2014 թ.:
98. Լիլիթ Գրիգորյան, Արևիկ Ղալումյան, Մանե Ադամյան, Կնոջ կերպարը հայաստանյան գովազդում, http://www.osf.am/wp-content/uploads/2013/12/Advertising_research.pdf
99. Women in Armenia: peace, security and democracy from a women's rights perspective, 2011, http://bim.lbg.ac.at/sites/files/bim/Women%20in%20Armenia_Peace_Security_Democracy_0.pdf
100. Գենդերային ուղղորդումը աղետների ռիսկի նվազեցման ոլորտում. Ուսուցողական ձեռնարկ // 2011 // ՄԱԶԾ [Gender Mainstreaming in DRR Guideline arm.pdf](#)
101. Գենդերային ուղղորդումը աղետների ռիսկի նվազեցման քաղաքականության մշակման գործընթացում / Գործնական ուղեցույց // 2011 // ՄԱԶԾ [Gender Mainstreaming in DRR Guideline arm.pdf](#)
102. Գենդերը և աղետների ռիսկի նվազեցումը / Տեղեկատվական գրքույք // 2010 // ՄԱԶԾ [Gender and Disaster Risk Reduction arm.pdf](#)
103. Աղետների նվազեցման համաշխարհային համաժողով / Հյոգոյի 2005-2015 թթ. գործողությունների ծրագիր / Ազգերի և համայնքների՝ աղետներին դիմակայելու ունակությունների զարգացում // 2009 // ՄԱԶԾ [WC Hyogo Framework arm.pdf](#)
104. DRR National Platform/ARNAP foundation <https://hy-am.facebook.com/pages/DRR-National-PlatformARNAP-foundation/393595977345165>
105. Թամարա Հովնաթանյան, Լիլիթ Զաքարյան, Կնոջ կերպարը լրատվամիջոցների ներկայացմամբ, հետազոտության արդյունքներ, Երևան, 2011 թ.
106. «Կանանց քաղաքական մասնակցությունը 2012 թ. խորհրդարանական ընտրություններում», Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցիացիա, Երևան, 2012:
107. Կանանց հասարակական-քաղաքական մասնակցության գենդերային առանձնահատկությունները: Սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքներ: «Կովկաս» սոցիոլոգիական հետազոտությունների կենտրոն, Երևան, 2011:

108. «Որոշումների կայացման մակարդակում կանանց ոչ բավարար ներկայացվածության ուսումնասիրություն»: Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտ: Երևան, 2008:
109. Gender Equality in Elected Office: a six-step action plan by Pippa Norris and Mona Lena Krook, Harvard University and Washington University in St Louis; Baseline study for the OSCE/ODIHR Handbook on Measures for Promoting Women's Political Participation, 2011.
110. Ավագ դպրոցի գրականության դասագրքերում կին գրողների ընդգրկումը (Հայերեն/ Անգլերեն), ԵՊՀ գենդերային հետազոտությունների եւ առաջնորդության կենտրոն, 2014
111. Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց քաղաքական մասնակցության խթանումը. առկա նախաձեռնությունները, հիմնախնդիրները և հեռանկարները (Հայերեն), ԵՊՀ գենդերային հետազոտությունների եւ առաջնորդության կենտրոն, 2015
112. Գենդերային պրակտիկաներից դեպի գենդերային քաղաքականություն. դեպքի մասնակցային հետազոտում հայաստանյան հանրային դպրոցական համայնքում (Հայերեն), ԵՊՀ գենդերային հետազոտությունների եւ առաջնորդության կենտրոն, 2015
113. Գենդերային հավասարությունը և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները, ԵՊՀ գենդերային հետազոտությունների եւ առաջնորդության կենտրոն, 2015
114. Տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրություններում կանանց քաղաքական մասնակցությունը. խնդիրներ և հեռանկարներ , ԵՊՀ գենդերային հետազոտությունների եւ առաջնորդության կենտրոն, 2014
115. Հայ կնոջ կերպարը ԶԼՄ-ում (հեռուստատեսությունում). գենդերային զգայունությունից գենդերային կարծրատիպեր , ԵՊՀ գենդերային հետազոտությունների եւ առաջնորդության կենտրոն, 2015
116. «Հայաստանի գենդերային բարոմետր» հետազոտության արդյունքների ամփոփում , ԵՊՀ գենդերային հետազոտությունների եւ առաջնորդության կենտրոն, 2015,
117. Bibliography of Studies and Surveys focusing on Gender and/or Women's Issues or that have a Gender Component: Armenia. UNFPA, 2015,
118. Մանասյան, Ն. (2011) Գենդերային կարծրատիպայնացումը հանրակրթական դպրոցի մայրենիի և մաթեմատիկայի դասագրքերում, Երևան: ԵՊՀ,
119. Direct Request (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013), [Equal Remuneration Convention, 1951 \(No. 100\)](#) - Armenia (Ratification: 1994),
120. Economist Intelligence Unit. (2013) Women's economic opportunity 2012: A global index and ranking from the Economist Intelligence Unit, Findings and methodology
121. European Commission. (2014) Tackling Gender Pay Gap in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union
122. Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs. (2013) The World Bank Group

123. ILO –UN Global Compact. (2011), Equal Pay for Work of Equal Value: How do We Get There?
124. International Association for the Evaluation of Educational Achievement. (2011) TIMSS 2011 International Results in Science, TIMSS: Trends in International Mathematics and Science Study
125. Kalantari, B. (2012) “The Influence of Social Values and Childhood Socialization on Occupational Gender Segregation and Wage Disparity” Public Personnel Management Volume 41 No. 2
126. Khachatryan, K. (2012) Gender Differences in Preferences at a Young Age? Experimental Evidence from Armenia, Stockholm School of Economic
127. M. Blagoyevich, J. Sargizova Assessment on institutional mechanisms for gender equality in Armenia, UNDP 2007
128. ILO Statistics and Databases on Labor and Wages (2015) URL: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>
129. OECD. (2014) Social Institutions and Gender Index Synthesis Report
130. Oeltz, M., Shauna Olney and Manuela Tomei. (2013) Equal Pay: An Introductory Guide, International Labour Office, International Labour Standards Department, Conditions of Work and Equality Department - Geneva: ILO
131. Olfert, R. and Dianne Moebis. (2006) “The Spatial Economy of Gender-Based Occupational Segregation” The Review of Regional Studies, Vol. 36, No. 1, pp. 44–62
132. Tsaturyan, R. (2013) Gender Roles in Elementary School Textbooks. Yerevan: OSF
133. Tsaturyan, R. (2013) Gender Issues in the Environment of University Instructors, School Teachers and Future Educators, Yerevan: OSF
134. Sargsyan, V. (2007) Gender Imbalances in Public Administration in Armenia: The Role of Stereotypes, Yerevan: American University of Armenia
135. UNDP (2014) Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience
136. United Nations (2008) International Standard Industrial Classification of All Economic Activities: Revision 4, Statistical papers Series M No. 4/Rev.4, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division
137. World Bank Group Statistics and Databases (2015) URL: <http://data.worldbank.org>

Հավելված 2.

Հարցված փորձագետների ցուցակ

- | | | |
|-----------------------|---|--|
| 1. Ասատրյան Վահան | Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոն | Հեռ. (374 10) 58 26 38
Էլ. Փոստ vasatryan@ichd.org |
| 2. Գյուլումյան Գոհար | Համաշխարհային բանկ | Հեռ. (374 10) 520992
Էլ. փոստ gyulumyan@worldbank.org |
| 3. Դավթյան Նարինե | ՀՀ ԱՍՀՆ Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտ | Հեռ. (374 10) 20 83 44
Էլ. փոստ nardav55@yahoo.com |
| 4. Թոփուզյան Աիդա | Կանանց հանրապետական խորհուրդ | Հեռ. (374 91) 31 54 20
Էլ. փոստ aidatopuzyan@yahoo.com |
| 5. Ծատուրյան Ռուզաննա | Երևանի պետական համալսարան | Հեռ. (374 91) 77 55 90
Էլ. Փոստ ruzanna@ysu.am |
| 6. Հասրաթյան Ջեմմա | Համալսարանական կանանց ասոցիացիա ՀԿ | Հեռ. (374 91) 42 65 02
Էլ. փոստ jemma.hasratyan@gmail.com |
| 7. Հարությունյան Ինգա | Վորլդ Վիժն/Հայաստան | Հեռ. (374 10) 74 91 18
Էլ. Փոստ inga_haroutyunyan@wvi.org |
| 8. Հովնաթանյան Թամարա | «ՊրոՄեդիա գենդեր» ՀԿ | Հեռ. (374 91) 51 50 84
Էլ. Փոստ tamahov@yahoo.com |
| 9. Մաթոսյան Մարո | Կանանց աջակցման կենտրոն | Հեռ. (374 60) 525-535
Էլ. Փոստ maro@womensupportcenter.org |
| 10. Մանասյան Հեղինե | Հետազոտական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոնների «ՀՌԿԿ» ծրագիր | Հեռ. (374 10) 57 48 98,
Էլ. փոստ crcc@crcc.am |

- | | | |
|----------------------------|--|---|
| 11. Մարտիրոսյան
Նատալյա | Հելսինկյան քաղաքա
ցիական ասամբլեա | Հեռ. (374 91) 49 56 24
Էլ. փոստ natalya.martirosyan@gmail.com |
| 12. Մինասյան
Լիլիթ | Հասարակությունը
արանց բռնության | Հեռ. (374 60) 42 81 92
Էլ. Փոստ lilit@swv.am |
| 13. Մխիթարյան
Արմինե | ՀՀ ԱՍՀՆ Աշխատանքի և
սոցիալական
հետազոտությունների
ազգային ինստիտուտ | Հեռ. (374 10) 20 83 44
Էլ. փոստ armine mm@yahoo.com |
| 14. Մկրտչյան
Գայանե | Միջազգային
ֆինանսական
կորպորացիա | Հեռ. (374 10) 54 52 41
Էլ. փոստ gmkrtchayn@ifc.org |
| 15. Շահնազարյան
Գոհար | Կանանց Ռեսուրսային
Կենտրոն/Հայաստանում | Հեռ. (374 94) 565626, Էլ. փոստ
g_shahnazaryan@yahoo.com , |
| 16. Շապախաթյան
Հասմիկ | Երևանի պետական
համալսարան | Հեռ. (374 77) 79 09 35
Էլ. փոստ shahas73@mail.ru |
| 17. Չիտչյան Լիլիթ | ՕԲՍՏԱՄ | Հեռ. (374 10) 53 84 18
Էլ. Փոստ lchitchyan@oxfam.org.uk |
| 18. Սարգիզովա
Ջինա | Սեյվ դը չիլդրեն
միջազգային
կազմակերպություն | Հեռ. (374 10) 20 10 14
Էլ. փոստ jina.sargizova@savethechildren.org |
| 19. Վասիլյան
Սյուզաննա | Հայաստանի ամերիկյան
համալսարան | Հեռ. (374 10) 51-25-80
Էլ. փոստ svasilyan@aua.am |
| 20. Վարդանյան
Սուսաննա | Կանանց իրավունքների
կենտրոն | Հեռ. (374 10) 54 28 28
Էլ. Փոստ susanna@wrcorg.am |
| 21. Օսիպով
Վլադիմիր | ՀՀ ԳԱԱ
փիլիսոփայության և
իրավունքի ինստիտուտ | Հեռ. (374 10) 22 00 44
Էլ. փոստ vosipov@yahoo.com |