



Հայաստանի Գործառույթի Զանրապետական Միություն

**ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ
ՀՀ-ՈՒՄ ԵՎ ԿԱՆԱՆՑ
ՁԵՌՆԱՐԿԱՏԻՐԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ**

Սեպտեմբեր 2013թ.

Բովանդակություն

1. Ընդհանուր տեղեկություններ վարվող քաղաքականության մասին.....	3
2. Գեներային քաղաքականությունը սոցիալ-տնտեսական ոլորտում.....	5
3. Գեներային քաղաքականությունը կրթության ոլորտում	9
4. Գեներային քաղաքականությունը առողջապահության ոլորտում	10
5. Գեներային քաղաքականությունը մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտներում	11
6. Գեներային քաղաքականությունը սեռի հատկանիշով բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) կանխարգելման ոլորտում	12
7. Հայեցակարգի ընդունումից հետո իրականացված միջոցառումները.....	13

1. Ընդհանուր տեղեկություններ վարվող քաղաքականության մասին

Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականությունը նպատակաուղղված է հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում բոլոր քաղաքացիների համար հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովմանը՝ անկախ սեռից: Գենդերային քաղաքականությունը հիմնված է ՀՀ Սահմանադրության և օրենքների, Հայաստանի կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերի, ինչպես նաև միջազգային փաստաթղթերի վրա:

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 8-րդ հոդվածի համաձայն Հայաստանի Հանրապետությունում ճանաչվում և պաշտպանվում է սեփականության իրավունքը: ՀՀ-ում երաշխավորվում են տնտեսական գործունեության ազատությունն ու ազատ տնտեսական մրցակցությունը: Սահմանադրության 31 հոդվածով նախատեսվում է, որ յուրաքանչյուր ոք իրավունք ունի իր հայեցողությամբ տիրապետելու, օգտագործելու, տնօրինելու և կտակելու իր սեփականությունը: Ոչ ոքի չի կարելի զրկել սեփականությունից, բացառությամբ դատական կարգով՝ օրենքով նախատեսված դեպքերի:

Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սոցիալ-տնտեսական հարաբերություններում որևէ սահմանափակում նախատեսված չէ կանանց համար: Սահմանադրության 14.1 հոդվածը հռչակում է, որ բոլոր մարդիկ հավասար են օրենքի առջև: Խտրականությունը կախված սեռից արգելվում է: Միաժամանակ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 114 հոդվածով նախատեսվում է որ արգելվում է գործատուին իր նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատել հղի կանանց՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիս լրանալը, իսկ մինչև երեխայի մեկ տարին լրանալը գործատուն կարող է կնոջը աշխատանքից ազատել միայն կազմակերպության լուծարման կամ աշխատողի կողմից իր պարտականությունները չկատարելու դեպքերում: Նույն Աշխատանքային օրենսգրքի 258 հոդվածը մայրության պաշտպանության առումով նախատեսում է, որ ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր և առանձնապես վնասակար աշխատանքներում հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց ներգրավելն արգելվում է, միաժամանակ նախատեսելով որ երեխային կերակրելու կամ բժշկական զննության անցնելու համար գործատուն պարտավոր է կնոջը ազատել աշխատանքային պարտականությունների կատարումից՝ պահպանելով նրա միջին աշխատավարձը::

Արդի ժողովրդավարությունը հասարակությանն առաջադրում է բազմաթիվ հիմնախնդիրներ, որոնցից մեկն էլ կանանց և տղամարդկանց հավասարությունն է: Չնայած կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների ամրագրմանը ՀՀ Սահմանադրության մեջ (14.1 հոդված) Հայաստանը կանանց աղքատության մակարդակով և իշխանության մարմիններում ներկայացվածության թվաքանակով դեռևս ետ է մնում ոչ միայն Եվրոպայի, այլև աշխարհի շատ երկրներից: Գենդերային անհավասարության հիմքը տնտեսական ոլորտում կանանց և տղամարդկանց անհավասար վիճակն է և հասարակության մեջ պահպանվող և նույնիսկ ամրապնդվող գենդերային դերերի ավանդական ընկալումները: Ակնհայտ է, որ նման իրավիճակի փոփոխությունը հնարավոր է միայն հասարակության և նրա կառուցակարգերի վրա երկարատև ազդեցություն գործող համալիր միջոցառումների իրականացման միջոցով:

Հանրապետությունում առակա գենդերային հիմնախնդիրները ըստ ոլորտների ներկայացված են ՀՀ Կառավարության 2010թվականի փետրվարի 11-ի նիստի թիվ 5

արձանագրային որոշմամբ ընդունված «Գեոդերային քաղաքականության հայեցակարգով», ըստ որի առաջարկվում են դրանց լուծմանն ուղղված քայլերը համապատասխան ոլորտներում:

Հաշվի առնելով գեոդերային ոլորտում առկա խնդիրները Հայեցակարգով նախատեսվել են իրականացնել հետևյալ քայլերը .

- կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում,
- սոցիալ-տնտեսական ոլորտում,
- կրթության ոլորտում,
- առողջապահության ոլորտում,
- մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտներում::

Առաջարկվող ռազմավարական միջոցառումներն ուղղված են ազգային և տարածաշրջանային մակարդակներում հասարակական-քաղաքական, սոցիալական, տնտեսական և մշակութային կյանքի բոլոր ոլորտներում քաղաքականության մշակման մեջ և քաղաքական պրակտիկայում գեոդերային բաղադրիչի ներառմանը, զարգացման ազգային երկարաժամկետ, միջնաժամկետ և նպատակային ծրագրերի մշակման մեջ գեոդերային չափման ներդրմանը, գեոդերային հավասարության հասնելու ազգային մեխանիզմի ստեղծմանը, իրավական ակտերի գեոդերային փորձաքննության անցկացմանը, հատուկ միջոցառումների իրականացում հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում գեոդերային անհավասարակշռության հաղթահարման համար:

Գեոդերային քաղաքականության հայեցակարգով նախատեսված սեռի հատկանիշով բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) կանխարգելման ոլորտում առկա խնդիրների լուծման կապակցությամբ մշակվել են առանձին ծրագրեր, մասնավորապես, «Հայաստանի Հանրապետությունում 2010-2012 թվականների ընթացքում մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) դեմ պայքարի կազմակերպման ազգային ծրագիրը» (հավանության է արժանացել ՀՀ կառավարության 2010թվականի սեպտեմբերի 3-ի նիստում) և Հայաստանում գեոդերային բռնության վերացման 2011-2014թթ. ազգային ծրագիրը:

Հայեցակարգը ուղղված է հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում, բոլոր քաղաքացիների համար` անկախ սեռից, հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ձեռքբերմանը:

Հայաստանի Հանրապետության գեոդերային քաղաքականությունը կառավարման և որոշումների ընդունման մակարդակում նախատեսվում է, որ այն պետք է նպատակաուղղված լինի կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայացվածության ապահովմանը, կանանց հնարավորությունների ընդլայնմանը իշխանության կառույցների որոշումների ընդունման մակարդակում ժողովրդավարացման և պետական կառավարման համակարգի արդյունավետության բարձրացման նպատակով:

Օրենսդիր իշխանությունում կանանց ներկայացվածությունը ընդլայնելու նպատակով փոփոխություններ են կատարվել ՀՀ Ընտրական օրենսգրքում. ՀՀ Ազգային ժողովի ընտրություններում կուսակցությունների առաջադրած թեկնածուների ցուցակներում կանանց նվազագույն քվոտան 5%-ից բարձրացվել է մինչև 15%: Վերջին ընտրությունների արդյունքում 11կին ընտրվել է ՀՀ ԱԺ պատգամավոր, խորհրդարանի փոխխոսնակ ընտրվել է կին է կին պատգամավոր: «ՀՀ կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004-2010թթ. ազգային ծրագրի» համաձայն ձեռնարկված

միջոցները նախադրյալներ են ստեղծել կառավարման ոլորտում կանանց ներկայացվածության ընդլայնման համար, նպաստել են նրանց մասնագիտական և պաշտոնական առաջխաղացմանը, կին կադրերի ռեզերվի ստեղծմանը:

Մեծացել է կանանց թիվը գործադիր իշխանության քաղաքական որոշումների ընդունման մակարդակում: Երկու կին նախարար է նշանակվել: Կառավարման համակարգում կանանց թիվը կազմում է 10 տոկոս, իսկ համայնքներում համայնքի ղեկավար են ընտրվել 22 կանայք:

Այսուհանդերձ, չնայած ձեռնարկված միջոցառումներին, կառավարման համակարգում և որոշումների ընդունման մակարդակում գենդերային ներկայացվածությունը մնում է չհավասարակշռված: Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականությունը վարվում է ըստ տնտեսության ճյուղերի և ՀՀ կառավարության կողմից որդեգրած քաղաքականության ուղղությունների: Գենդերային իրավահասարակության հիմքերի ստեղծումը ըստ ոլորտների տարվում է հետևյալ ուղղություններ.

2. Գենդերային քաղաքականությունը սոցիալ-տնտեսական ոլորտում

ՀՀ կառավարության ռազմավարությունը՝ ուղղված սոցիալ-տնտեսական ոլորտի զարգացմանը, որոշակիորեն հաշվի է առել կանանց և տղամարդկանց վրա տնտեսական վերափոխումների ազդեցության գնահատման խնդրում գենդերային մոտեցման անհրաժեշտությունը: 2005 թ. ընդունված ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը և «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենքը կարգավորում են աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում իրավական հարաբերությունները՝ գենդերային գործոնի հաշվառմամբ, և բացառում են սեռի հատկանիշով խտրականության որևէ դրսևորում: Աշխատող ծնողների աշխատանքային իրավունքները սահմանված են եվրոպական իրավունքի մակարդակով: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում որպես աշխատանքային իրավական հարաբերությունների օբյեկտ դիտարկվում է ոչ թե մայրությունը, այլ ծնող լինելը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը կանանց և տղամարդկանց հավասար կամ համարժեք աշխատանքի համար նախատեսում է նույն չափով աշխատավարձ: «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենքում (2005 թ.), ի թիվս տեսչության լիազորությունների, ամրագրված է աշխատանքի ընդունելիս սեռի հատկանիշով խտրականության դեպքերի ուսումնասիրությունը և աշխատողներին իրավունքների խախտումներից պաշտպանելու միջոցների ձեռնարկումը:

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

Կանայք կազմում են պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների 70%-ը: Ֆինանսավարկային, գույքային ինստիտուտների, սեփականության և հողօգտագործման

անբավարար մատչելիությունը դժվարացնում է կանանց ներգրավումը տնտեսական նոր հարաբերություններում, սահմանափակում է կանանց մասնագիտական աճը և առաջխաղացումը բիզնեսում: Կանայք կազմում են ձեռնարկատերերի 20-25%-ը,

ինքնագբադվածների 36.2%-ը և գործատուների միայն 10.3%-ը, տարբեր է երկու սեռերի համար տնտեսական և սոցիալական ռեսուրսների մատչելիությունը:

Հայաստանի Հանրապետությունում ձեռներեց կանանց հիմնական դժվարություններից **մեկը** ժամանակի պակասն է, քանի որ նրանք ստիպված են ըստ էության երկու աշխատանք կատարել՝ ընտանեկան և գործարար: **Երկրորդ** գործարարության համար անհրաժեշտ գումարի պակասը: **Երրորդ** բիզնես խորհրդատվությունների պակասը կամ դասընթացների ցածր մակարդակը և ոչ պրակտիկ լինելը: **Չորրորդ** Բիզնեսով զբաղվելու փորձի և պրոֆեսիոնալ թիմի բացակայությունը:

Տնտեսության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց անհավասար դրությունը իրավունքների և հնարավորությունների իրացման խնդրում մեծացնում է խտրականության վտանգը, և գենդերային դերերի ավանդական բաժանումը դառնում է գենդերային անհավասարության ամրապնդող գործոն: Կանայք հինգ անգամ ավելի շատ ժամանակ են ծախսում տնային չվճարվող աշխատանքների վրա, քան տղամարդիկ, որի հետևանքով կանանց ազատ ժամանակը ավելի քիչ է, քան տղամարդկանցը:

Հավասարակշռված չէ կանանց և տղամարդկանց ներկայությունը տնտեսության կառավարման ոլորտի ղեկավար պաշտոններում թե՛ իշխանության բարձր մակարդակներում, թե՛ համայնքների մակարդակում: Մեծամասամբ կանայք ներկայացված են տնտեսական աստիճանակարգի ցածր աստիճաններում և գործնականում ցածր է նրանց մասնակցությունը իրենց շահերն արտահայտելու տնտեսական որոշումների ընդունման գործընթացներին:

Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը (ՀԳՅՄ) 2009 թվականից սկսած կանանց ձեռնարկատիրության ոլորտում՝ իրականացրել է վերլուծություններ՝ բացահայտելու կանանց ներգրավվածությունը հասարակական, քաղաքական և տնտեսական ոլորտներում, ինչպես նաև պետական և հանրային կառավարման բոլոր մակարդակներում: 2009թ. դեկտեմբերին ՀԳՅՄ-ն անցկացրել է «Կանանց ձեռնարկատիրության զարգացում ՀՀ-ում» կոնֆերանս: Սույն թվականի դեկտեմբերի 5-ին նախատեսվում է ՀԳՅՄ երկրորդ կոնֆերանսը՝ նվիրված կանանց ձեռնարկատիրության հիմնախնդիրներին:

Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության (ՀԳՅՄ) 2013թ. Գործունեության ծրագրի 16-րդ բաժնը ամբողջովին նվիրված է Կանանց ձեռնարկատիրություն խնդիրներին, համաձայն որի նախատեսվել է

- կանանց ձեռնարկատիրության զարգացման գնահատում 2009 և 2012 թթ. (իրականացված վերլուծության) տարբերությունների համեմատում ֆինանսատնտեսական ճգնաժամից հետո.
- մենթորինգի իրականացում փորձառուների և սկսնակների (start-up) միջև.
- թրեյնինգների իրականացում.
- կարիքների բացահայտում, գնահատում, վերլուծություններ, հետազոտություններ.
- դրամաշնորհների ձեռք բերում.
- միջազգային փորձի փոխանակում.
- ՏՏ կիրառումը բիզնեսի արդյունավետության բարձրացման նպատակով, մասնավորապես Իսրայելի փորձի հիման վրա.
- առաջարկությունների մշակում և աջակցման մեխանիզմների ձևավորում:

Կանանց ձեռնարկատիրության ոլորտում իր գործառույթները կանոնակարգելու նպատակով ՅՊԿ-ն ձևավորել է ճյուղային միություն, որն իրականացնում է կրթական ծրագրեր, տրամադրում է խորհրդատվություններ, կազմակերպում է դասընթացներ, քննարկումներ, հանդիպումներ, այլ ծրագրեր, որոնց միջոցով ընդգրկում է կանանց լայն լսարան, խթանում է ՀՀ-ում փոքր և միջին բիզնեսի զարգացմանը կանանց ներգրավվածությունն ընդլայնելու միջոցով:

Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը (ՀԳՄ) Orange Հիմնադրամի աջակցությամբ 2012թ. հուլիս-հոկտեմբեր իրականացրել է “Կանանց ձեռներեցության զարգացման ծրագիր Երևանում և Երկու մարզերում (Լոռի և Սյունիք), որի շրջանակներում կանանց, բիզնեսով զբաղվող և սկսնակ կանանց համար կազմակերպվել է ուսուցում հետևյալ թեմաներով`

- Ինչո՞ւ սկսել սեփական բիզնեսը
- Բիզնես գաղափարներ, մշակում և գնահատում
- Բիզնեսի գրանցման իրավական ձևերը
- Բիզնեսի անհրաժեշտ ռեսուրսները
- Մարքեթինգի հիմունքները
- Մարքեթինգի ռազմավարությունը
- Ծուկայի հետազոտություն
- Վաճառքի կառավարում
- Հարկային օրենսդրություն
- Աշխատանքային օրենսգիրք
- Ֆինանսական կառավարում
- Բիզնես պլան, կառուցվածքը, նշանակությունը, բիզնես պլան կազմելու մեթոդաբանությունը
- Աշխատանքի պաշտպանություն և անվտանգություն, աշխատանքի մրցունակության և արտադրողականության խթանում

ՀԳՄ-ն Լոռիի, Սյունիքի, Ծիրակի մարզերում իրականացրել է 120 կին ձեռնարկատերերի վերապատրաստում, բիզնեսի հիմնադրման և վարման ոլորտում նրանց կարողությունները բարձրացնելու նպատակով: 2013թ. առաջին կիսամյակում ՀԳՄ-ն ավարտել է 120 կին ձեռնարկատերերի շրջանում իրականացրած հարցումները, և մինչև տարեվերջ կվերլուծվեն պատասխանները:

Բացի այդ հանրապետությունում ճանաչում ունեցած 20 կանանց շրջանում 2013թ. իրականացվել են հարցումներ` (ՀՀ Ազգային ժողովի պատգամավորներ, պետական կառավարման մարմինների ներկայցուցիչներ, հկ-ների նախագահներ և կին ձեռնարկատերեր) նպատակ ունենալով բացահայտելու գենդերային քաղաքականության և ռեֆորմների վերաբերյալ առաջարկությունները և տեսակետները 2013 թվականի կանանց ձեռներեցության ոլորտում կատարված վերլուծությունները կներկայցվեն դեկտեմբերի 5-ի կազմակերպվող կոնֆերանսում:

Գենդերային քաղաքականության 2013թ. միջոցառումների ցանկով 8-12 կետերով նախատեսվում է բիզնեսի խթանման նպատակով վարկերի տրամադրում կին ձեռնարկատերերին հետևյալ ուղղություններով.

- Համաշխարհային բանկի աջակցությամբ իրականացվող «Համայնքների գյուղատնտեսական ռեսուրսների կառավարման և մրցունակության» վարկային

ծրագրի շրջանակներում կանանց մասնակցությամբ կամ ղեկավարությամբ իրականացվող մրցակցային դրամաշնորհային ծրագրերի միջոցով՝ գյուղատնտեսության ոլորտում նոր տեխնոլոգիաների ներդրմամբ արտադրության արդյունավետությունն բարձրացում և փորձի տարածում:

- Գյուղատնտեսության ոլորտում նոր տեխնոլոգիաների ներդրում և փորձի տարածում, արտադրության արդյունավետության բարձրացում, կանանց համար աշխատատեղերի ստեղծում, եկամուտների ավելացում, աղքատության կրճատում
- Գյուղական բնակավայրերում կանանց աղքատության հաղթահարմանն ուղղված ծրագրերի, մասնավորապես՝ վարկերի մատչելիության բարձրացմանն ուղղված ծրագրերի իրականացում:
- Գյուղական բնակավայրերում կանանց զբաղվածության մակարդակի բարձրացում, կանանց հնարավորությունների նպատակային օգտագործում, եկամուտների ավելացում
(«Գյուղական ֆինանսավորման կառույց» ծրագրի իրականացման գրասենյակի (ԳՖԿ ԾԻԳ) միջոցով կիրականացվի գյուղատնտեսության ոլորտում տրամադրված վարկերի տոկոսադրույքի սուբսիդավորում: Վարկեր կտրամադրվեն գյուղատնտեսությունում տնտեսավարողներին (սերմարտադրություն, հացահատիկային, բանջարաբոստանային մշակաբույսերի, կարտոֆիլի արտադրություն, այգեգործություն, անասնազխաքանակի մայրական կազմի ձեռքբերում, բուծում, նոր գյուղ.տեխնիկայի ձեռքբերում և այլն) ֆերմերներին՝ ակնկալվում է կին գործարարներին տրամադրել շուրջ 900 միավոր վարկ):
- Սկսնակ գործարարների ձեռներեցությանն աջակցություն» ծրագրի իրականացում:
- Ծրագրի շրջանակում աջակցություն կցուցաբերվի 70 կին գործարարի:
- «ՓՄՁ-ի սուբյեկտներին գործարար տեղեկատվական և խորհրդատվական աջակցություն» ծրագրի իրականացում:
- Տեղեկատվական և խորհրդատվական աջակցություն կցուցաբերվի շուրջ 1500 կին գործարարի:

Միջոցառումների ծրագրով նախատեսված Կանանց փոքր և միջին բիզնեսի աջակցման և վարկավորման խնդիրները կարգավորելու նպատակով Ասիական զարգացման բանկի կողմից ձեռներեց կանանց միկրո, փոքր ու միջին ձեռնարկություններին տնտեսական զարգացման գործընթացում ավելի մեծ դերակատարություն տրամադրելու առումով հատկացվել են գումարներ ըստ ներկայացվոց աղյուսկի:

Ֆինանսավորում

Աջակցության տեսակ/տարբերակ	Հաստատման համարը	Ֆինանսավորման աղբյուրը	Հաստատված գումարը /հազարներով/
Տեխնիկական աջակցություն	8200	Տեխնիկական աջակցության հատուկ հիմնադրամ	600
Վարկ	2922	Ասիական զարգացման հիմնադրամ	20.000
Վարկ	2923	Ասիական զարգացման հիմնադրամ	20.000
ԸՆԴԱՄԵՆՆԸ			40.600 ԱՄՆ դոլար

Ծրագիրն ունի երկու բաղադրիչ. 1. ծրագրային քաղաքականության վրա հիմնված վարկ, որի նպատակն է օգնել ֆինանսավորել բյուջեյի հատկացումները և ուժեղացնել բիզնես միջավայրը, Հայաստանի ՓՄՁ զարգացման ազգային կենտրոնը (ՓՄՁ ՉԱԿ) և նրա՝ ձեռներեց կանանց և ՄՓՄՁ-ներին ցուցաբերվող աջակցությունը, և 2. ֆինանսական միջամտության վարկ (ՖՄՎ), որի նպատակն է մասնակից ֆինանսական հաստատություններին (ՄՖՀ) հնարավորություն ընձեռել՝ տրամադրելու տեղական

արժույթով վարկեր ՄՓՄՁ-ներին (որոնցից 50 տոկոսը պատկանում են կանանց):
Իրականացման ժամանակահատվածը՝ 2013-2017թթ:

ԶԳՅՄ-ն անդամ Հայ Կոնսալտ խորհրդատվական հիմնադրամը USAID և EDMC կազմակերպությունների հետ համատեղ 2013թ. մայիսից իրականացնում է «Ֆինանսական միջոցների հասանելիության ապահովում ՓՄՁ-ների համար» ծրագիրը: Ծրագրի իրականացման շրջանակներում փոքր և միջին ձեռնարկությունները (ՓՄՁ-ները) կստանան խորհրդատվություն վարկերի ձեռքբերման հարցերով: Նշված խորհրդատվական ծառայությունների տրամադրման ծախսերի մի մասը 60% ֆինանսավորվելու է ԱՄՆ ՄՁԳ-ի Ձեռնարկություններ զարգացման և շուկայի մրցունակության ծրագիր (EDMC) կողմից իսկ 40% -ը կվճարվի դիմորդ կազմակերպությունների կողմից:

Ծրագրի նպատակն է ՓՄՁ-ների համար՝ այդ թվում կին ձեռներեցների, ֆինանսական միջոցների հասանելիության մակարդակի բարձրացում՝ տեխնիկական և խորհրդատվական աջակցություն տրամադրելու միջոցով մատչելի դարձնել վարկերի հասանելիությունը:

Այն է՝

- Ֆինանսական հաշվետվությունների կազմում
- Դրամական հոսքերի վերլուծություն և կանխատեսումներ
- Աջակցություն ՓՄՁ-ներին բիզնես ծրագրի մշակման հարցում
- Խորհրդատվություն ՓՄՁ-ներին համապատասխան վարկային ծախսերի հաշվարկման մասով
- Խորհրդատվություն հարկային խնդիրների վերաբերյալ

3. Գեներային քաղաքականությունը կրթության ոլորտում

Հայաստանի Հանրապետության քաղաքականությունը կրթության ոլորտում ուղղված է եղել ուսումնական հաստատությունների ժողովրդավարացմանը, կրթության որակի և մատչելիության բարձրացմանը, սոցիալական արդարության սկզբունքներին հետևելուն և երկու սեռերի քաղաքացիների հավասար հնարավորությունների ապահովմանը:

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

Այսուհանդերձ ընդունված օրենքները և կրթության համակարգի զարգացման ծրագրերը գեներային փորձաքննություն չեն անցել: Կրթության համակարգը դեռևս չի հաղորդում գեներայնորեն հավասարակշռված դերային սպասումները և հասարակությունում կանանց և տղամարդկանց հավասարության իդեալները: Դասագրքերում տեղ են գտնում գեներային կարծրատիպեր բովանդակող նյութեր և նկարներ, հաշվի չի առնվում դրանց ազդեցությունը սովորողների անհատականության ձևավորման վրա, դրանք չեն նպաստում գեներային մշակույթի ձևավորմանը:

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

Բավարար արագությամբ չի ընթանում բարձրագույն կրթության վերակողմնորոշումը դեպի գիտելիքների տնտեսությունը և հետինդուստրիալ հասարակությունը: Բարձրագույն դպրոցի բարեփոխումը կատարվում է՝ հաշվի չառնելով կրթության առաջանցիկ զարգացումը, գեոդերային առանձնահատկությունները և շրջանավարտների աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունները: Համակարգի բարեփոխումների գործընթացում հաշվի չի առնվում գեոդերային հիմնախնդիրների մասնագետների պատրաստման և օրենսդրության, քաղաքական գործելակերպի, երկրի զարգացման հեռանկարային և միջնաժամկետ նպատակային ծրագրերի գեոդերային փորձաքննության անհրաժեշտությունը:

Բուհերի ընդունելության պլանավորումը կատարվում է՝ աշխատանքի շուկայի կադրային պահանջարկը, տնտեսության զարգացման նորարարական ճյուղերի և շրջանավարտների ապագա աշխատանքի տեղավորման հեռանկարները հաշվի չառնելով:

4. Գեոդերային քաղաքականությունը առողջապահության ոլորտում

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

Առողջապահական ծառայությունների որակի բարձրացմանն են ուղղված «Մոր և մանկան առողջության պահպանման 2003-2015 թթ. ռազմավարությունը», 2006 թվականից ամբուլատոր-պոլիկլինիկական ծառայությունների անցումը բնակչության անվճար սպասարկման հնարավորություն տվեց ընդլայնելու կանխարգելիչ միջոցառումների շրջանակը և լրացուցիչ մատչելի միջոցներ ձեռնարկելու բնակչության բոլոր կատեգորիաների հիվանդությունների հետազոտման և վաղ ախտորոշման ուղղությամբ: 2008թ. հուլիսի 1-ից ծննդօգնության հավաստագրերի ներդրումը նպաստում է այդ ոլորտում կոռուպցիոն ռիսկերի հաղթահարմանը:

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

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

Շարունակում են խնդիր մնալ առողջությանը հետևելու մշակույթի ցածր մակարդակը, գենդերային հայեցակետերի նկատառումներով առողջ ապրելակերպի քարոզչության նպատակով հատուկ կրթական և իրազեկման ծրագրերի բացակայությունը, որոնց հետևանքով բնակչությունը, հատկապես տղամարդիկ, բավարար ուշադրություն չեն դարձնում իրենք առողջությանը և ժամանակին բուժման չեն դիմում:

5. Գենդերային քաղաքականությունը մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտներում

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

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

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

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

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

Մշակութային հաստատությունները, զանգվածային լրատվության միջոցները, քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտները պատշաճ աշխատանք չեն տանում հասարակության գեղերային մշակույթի բարձրացման և հայ հասարակության զարգացման պատմական անցյալում ու արդի փուլում կնոջ դերի, հայկական մտածելակերպին բնորոշ գեղերային հանդուրժողականության և կանանց ու տղամարդկանց էգալիտար հարաբերությունների, հայ հասարակության՝ հավասարության գաղափարների ընկալման և հասարակական-քաղաքական կյանքի բոլոր ոլորտներում կանանց մտավոր ներուժի ինքնադրսևորման ձգտումների մասին տեղեկատվության ապահովման ուղղությամբ: Գոյություն չունեն պետության գեղերային քաղաքականության և գեղերային հավասարության առնչությամբ Յայաստանի վավերացրած միջազգային փաստաթղթերի իրականացման գործընթացի լուսաբանման նպատակային ծրագրեր:

Մշակութային հաստատությունների աշխատողների գեղերային կազմը բնորոշվում է ոլորտի շարունակվող իզականացմամբ. կանայք կազմում են թանգարանների, երաժշտական, արվեստի, գեղարվեստի դպրոցների և մանկապատանեկան ստեղծագործական կենտրոնների աշխատողների՝ մոտ 85%-ը:

ՉԼՄ-ների մեծ մասը գեղերային հստակ հայեցակարգ չունի՝ շարունակելով հայ հասարակության մեջ կանանց «բնական կոչման» գաղափարների տարածումը և նրանց դերը սոսկ ընտանիքում և երեխաների դաստարիակության մեջ տեսնելու մտայնության արմատավորումը:

Կանանց կարծրատիպային պատկերումը բնորոշ է հատկապես գովազդային և առևտրային տեղեկատվությանը: ՉԼՄ-ները վերարտադրում են հնացած գեղերային կարծրատիպերը և ջանքեր չեն գործադրում դրանց հաղթահարման և ժամանակակից հայ կնոջ կերպարի ձևավորման համար:

6. Գեղերային քաղաքականությունը սեռի հատկանիշով բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) կանխարգելման ոլորտում

Յայաստանի Յանրապետությունում կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման ազգային ծրագրերում նախատեսված են կանանց նկատմամբ բռնության վերացման որոշակի միջոցառումներ, սահմանված են ժամկետներն ու կատարման համար պատասխանատու նախարարություններն ու գերատեսչությունները:

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

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

Սկսած 2008 թվականից՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության գործառնություններից է բռնության ենթարկված անձանց սոցիալական պաշտպանությունը: ՀՀ կառավարության 2008-2012թթ. գործունեության միջոցառումների ծրագրում ընդգրկված են բռնության կանխարգելման և բռնության ենթարկված անձանց ու նրանց ընտանիքների անդամների սոցիալական աջակցության հարցերը: Հաստատվել է պետական միջնաժամկետ «Բռնության ենթարկված անձանց ճգնաժամային կենտրոնների ստեղծում» ծրագիրը 2009-2011թթ. համար:

Չնայած ձեռնարկված միջոցներին՝ սեռի հատկանիշով բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) հիմնախնդիրները երկրի համար դեռևս մնում են արդիական: Հայաստանի աշխարհաքաղաքական և սոցիալ-տնտեսական իրավիճակը, գործազրկությունը, անօրինական միգրացիան, կանանց սոցիալ-տնտեսական կախվածությունը ընտանիքում, չլուծված կենցաղային հիմնախնդիրները հանգեցնում են սեռի հատկանիշով բռնության աճի: Դեռևս ընդունված չէ «Ընտանեկան բռնության մասին» ՀՀ օրենքը:

7. Հայեցակարգի ընդունումից հետո իրականացված միջոցառումները

Հայեցակարգի ընդունումից հետո 2011, 2012, 2013թ.թ. յուրաքանչյուր տարվա համար ընդունվել են գեներային քաղաքականության իրականացման միջոցառումների ծրագրեր, որոնցով նախատեսվել են Հայեցակարգի միջոցառումների իրականացում ըստ նախարարությունների և մարզերի: Գեներային քաղաքականության 2013թ. միջոցառումների ցանկով նախատեսվում է մարզպետարաններում և Երևանի քաղաքապետարանում գեներային հարցերով զբաղվող մշտական հանձնաժողովների անդամների գեներային գիտելիքների հաղորդմանը և գեներային զգայունության բարձրացմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում, ըստ որի հանձնաժողովների անդամների համար կիրականացվեն <Գեներային հիմնահարցեր> թեմայով վերապատրաստման դասընթացներ ՀՀ մարզպետարաններում և Երևանի քաղաքապետարանում: Բացի նշվածներից ծրագրով խնդիրներ են դրվել բարելավելու կրթության և առողջապահության համակարգերը, ապրելու որակը: Ծրագրի 8-12 կետերով նախատեսվում է բիզնեսի խթանման նպատակով վարկերի տրամադրում կին ձեռնարկատերերին՝ որի մասին ներկայացվել է սոցիալ տնտեսական բաժնում և այլն:

Գեներային հավասարակշռվածությունը ապահովելու նպատակով 2013թ. մայիսի 20-ին ՀՀ ԱԺ կողմից ընդունվել է Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին ՀՀ օրենքը, որի 2-րդ հոդվածը սահմանում է, որ օրենքի նպատակն է հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում գեներային հավասարության ապահովումը, կանանց և տղամարդկանց իրավական պաշտպանությունը գեներային խտրականությունից, քաղաքացիական հասարակության ձևավորման աջակցումը և հասարակության մեջ ժողովրդավարական հարաբերությունների հաստատումը: Համաձայն օրենքի 4-րդ հոդվածի գեներային հավասարության քաղաքականության սկզբունքներն են՝

- 1) գենդերային հավասարության ապահովման ոլորտում միջազգային իրավունքի նորմերի պահպանումը.
- 2) սոցիալական արդարությունը.
- 3) գենդերային խտրականության բացառումը.
- 4) գենդերային հավասարության առաջընթացին քաղաքացիական հասարակության մասնակցությունը:

Օրենքով արգելվում է գենդերային խտրականությունը, անկախ իր դրսևորման ձևերից: Օրենքով կանոնակարգվում են նաև ընտրական իրավունքի և հանրային ծառայության մեջ հավասարության պետական երաշխիքները:

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