



**ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆԸ ՎԵՐԱԲԵՐՈՂ
ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ԺՈՂՈՎԱԾՈՒ**

ԵՐԵՎԱՆ 2020

Ներկայացվող ժողովածուն պարունակում է գենդերային հավասարության և հարակից հասկացությունների վերաբերյալ տեղեկատվություն, որը տեղադրվելու է ՀՀ Ազգային ժողովի կայքէջում՝ էլեկտրոնային ձևաչափով պահելու համար: Այս նյութը հնարավորություն կընձեռի Ազգային ժողովի պատգամավորներին և աշխատակազմին ծանոթանալու գենդերային հավասարությանը վերաբերող հիմնական հասկացություններին:

Սույն ժողովածուն պատրաստվել է «Նոր Հայաստան՝ ժամանակակից խորհրդարան» ծրագրի շրջանակներում: ՄԱԿ-ի Զարգացման ծրագրի «Նոր Հայաստան՝ ժամանակակից խորհրդարան» ծրագիրը համաիրականացվում է ՕքսեՋեն հիմնադրամի, Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոնի, Ժողովրդավարության Վեսթմինսթեր հիմնադրամի հետ՝ ՀՀ Ազգային ժողովի հետ համագործակցությամբ: Ծրագիրն իրականացվում է Միացյալ Թագավորության «Լավ կառավարման հիմնադրամի» և Շվեդիայի կառավարության ֆինանսական օժանդակությամբ:

Սույն փաստաթղթում արտահայտված տեսակետները պատկանում են հեղինակ(ներ)ին և պարտադիր չէ, որ արտահայտեն ՄԱԶԾ-ի կամ ծրագրի այլ գործընկերների տեսակետները:

| | |
|------------------------|---|
| ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ | |
| I. | ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ 4 |
| II. | ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ 5 |
| III. | ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍՏԱՐՈՒԹՅԱՆԸ ՎԵՐԱԲԵՐՈՂ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՀԱՄԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ 7 |
| 1. | Ինչ են գենդերը և գենդերային հավասարությունը 7 |
| 2. | Գենդերային կարծրատիպեր, գենդերային նորմեր և դերեր 10 |
| 4. | Գենդերային խտրականություն 15 |
| | (Sexism) 23 |
| 8. | Կանանց իրավիճակի բարելավման հիմնական մտահոգության ոլորտներ 34 |
| 9. | Կանանց գորացման սկզբունքները 37 |
| IV. | ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍՏԱՐՈՒԹՅԱՆԸ ՎԵՐԱԲԵՐՈՂ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԵՎ ԱԶԳԱՅԻՆ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐ 42 |
| 10. | Գենդերային հավասարության հարցերը ՄԱԿ-ի փաստաթղթերում 42 |
| 11. | Գենդերային հավասարության հարցերը Եվրոպայի խորհրդի փաստաթղթերում 47 |
| V. | ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍՏԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԳՈՐԾԻՔՆԵՐ 60 |
| 13. | Գենդերային հավասարության ազգային ապարատ և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ 60 |
| 14. | Գենդերային վերլուծություն 63 |
| 15. | Գենդերային ուղղորդում 68 |
| 16. | Գենդերազգայուն բյուջետավարում 71 |
| 17. | Գենդերային աուդիտ 74 |
| | ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԱՂԲՅՈՒՐՆԵՐԻ ԵՎ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ 76 |

I. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

«Նոր Հայաստան՝ Ժամանակակից խորհրդարան» ծրագիրն ուղղված է Ազգային ժողովի հզորացմանը՝ կառավարման համակարգում ստանձնած իր նոր և արմատականորեն փոփոխված դերակատարման մեջ, կատարելով իր հիմնական *օրինաստեղծ, վերահսկիչ և ներկայացուցչական* գործառույթները:

Խորհրդարանի՝ որպես քաղաքականության մշակման հաստատության ընդհանուր արդյունավետությունը խթանելու նպատակով ծրագիրը մշակվել է աջակցելու Ազգային ժողովին, որպեսզի այն օգտվի ժամանակակից կառավարման գործիքների և մեխանիզմների ընձեռած հնարավորություններից, որոնք ապահովում են խորհրդարանական գործողությունների որակի, թափանցիկության և ներառականության բարձր մակարդակ, ինչպես նաև գենդերային հիմնախնդիրներին արձագանքող քաղաքականության մշակման խորհրդարանական հզորացված կարողություններ:

Ծրագրի երեք բաղադրիչները կենտրոնանում են օրենսդրական կարողությունների, օրենսդրական թափանցիկության և օրենսդրական պատասխանականության ոլորտների վրա: Այդ նպատակով կիրառվում է եռափուլ ռազմավարություն՝

- Կարիքների գնահատման կատալիտիկ փուլ, ռազմավարական օրակարգի ձևավորում և ընդունված մոտեցումների պիլոտային փորձարկումներ.
- Ռազմավարական օրակարգի լիարժեք իրականացում, փորձարկված մոտեցումներ և գործողություններ.
- Իրագործման գնահատում, քաղաքականության առաջարկություններ և ծրագրի ամփոփում:

Ծրագիրը նախատեսված է 4 տարվա համար (2019-2022 թվականներ)՝ 7-րդ գումարման Ազգային ժողովի ընթացքում (2019-2023 թվականներ):

Ձեր ուշադրությանը ներկայացվող պատգամավորների և խորհրդարանի աշխատակազմի համար նախատեսված **Ժողովածուն** «Նոր Հայաստան՝ Ժամանակակից խորհրդարան» ծրագրի գենդերային ուղղորդման արդյունքում առաջարկված գործիքներից մեկն է:

II. ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Գենդերային ուղղորդման տեսանկյունից Ազգային ժողովի արդյունավետ գործողությունները ենթադրում են մի շարք աջակցող կարողությունների խթանման միջոցառումներ: Գենդերային ուղղորդման համար կարողությունների զարգացումը օրենսդիր մարմնում մի գործընթաց է, որը պահանջում է ժամանակ, քաղաքական կամք և մարդկային և այլ ռեսուրսներ: Մակայն, նախնառաջ, այն պահանջում է շատ հստակ ռազմավարություն, որն ունի հիմնարար գործողությունների հստակ հաջորդականություն՝ կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության հասնելու ճանապարհին: Կարողությունների ընդլայնման ռազմավարությունը պետք է հիմնված լինի հետևյալ անկյունաքարերի վրա.

- Պատգամավորների և աշխատակազմի հիմնարար գիտելիքներ,
- Գենդերային հավասարության հասնելու համար գիտելիքներն ու հմտությունները համապատասխան գործածության մեջ դնելու հանձնառություն,
- Գենդերային ուղղորդման ռազմավարություն իրականացնելու ունակություն և պատասխանատվություն,
- Շարունակական կրթության պատրաստակամություն ու գենդերային հավասարության և գենդերային ուղղորդման ոլորտում գիտելիքներն ու հմտությունները խորացնելու ցանկություն:

Կարողությունների ընդլայնման գործընթացը կարող է կազմակերպվել տարբեր ձևերով և օգտագործել տարբեր մոտեցումներ, ինչպիսիք են, օրինակ՝

- գենդերային հավասարության հիմնախնդիրների շուրջ բազային և պարբերական վերապատրաստումների անցկացում.

- հատուկ բարձր մասնագիտացված դասընթացների կազմակերպում՝ տարբեր ոլորտների և թեմաների վրա կենտրոնացումով.
- գենդերային ուղղորդման և գենդերային բյուջետավարման վերաբերյալ խորհրդատվություններ.
- գենդերային ազդեցության գնահատման վերաբերյալ աշխատաժողովներ, ինչպես նաև՝
- համապարփակ ձեռնարկների, ստուգաթերթերի և այլ օժանդակ նյութերի մշակում:

Բացի կանոնավոր վերապատրաստումների անցկացումից և գործողություններից, առաջարկվում է պլանավորել պատգամավորների և խորհրդարանի աշխատակազմի համար գործիքների/փաթեթների պատրաստում.

- Թեմատիկ գրադարանի (հավաքածուի) ստեղծում. այս գրադարանը հնարավորություն է ընձեռում ԱԺ պատգամավորներին և աշխատակազմին տեղեկացված լինել գենդերային հիմնախնդիրներին վերաբերող միջազգային և ազգային փաստաթղթերին, գենդերային մտահոգություն հանդիսացող հիմնախնդիրների շուրջ զարգացումներին, ինչպես նաև երկրի ներսում, տարածաշրջանում և աշխարհում տեղի ունեցող հետազոտություններին:
- Մյուս գործիքը, որը ներկայացվում է ձեր ուշադրությանը, հիմնական հասկացությունների ժողովածուն է, որը պարունակում է գենդերային հավասարության ոլորտի հիմնական հասկացությունների բացատրությունը և գենդերային հավասարությունն ապահովելու մեթոդաբանության կիրառումը, այդ թվում՝ գենդերային աուդիտի, գենդերային ուղղորդման, գենդերային բյուջետավարման, գենդերային վերլուծության և այլն: Այն կոչված է ԱԺ պատգամավորներին և աշխատակազմին ապահովելու հիմնարար գիտելիքներով և գործիքներով ու կօգնի գիտակցելու, որ նման առաջադրանք կատարելու համար անհրաժեշտ է փորձագիտական բազա:
- Գենդերային հավասարության թեմաներով առցանց/մուլտիմեդիա մասնագիտացված դասընթաց (ԳՀԴ). ընդհանուր գենդերային զգայունության, այդ թվում՝ իրազեկվածության բարձրացման, ինչպես նաև գենդերային ուղղորդման տեխնիկաների վրա կենտրոնացած գիտելիքի և հմտությունների փոխանցման գործիք:

III. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆԸ ՎԵՐԱԲԵՐՈՂ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՀԱՄԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

1. Ինչ են գենդերը և գենդերային հավասարությունը (Gender/ Gender equality)

«Մեռ» և «գենդեր» հասկացությունների տարբերությունը

Յուրաքանչյուր հասարակության զարգացում անհնար է պատկերացնել առանց երկու սեռերի՝ կանանց և տղամարդկանց գործունեության: Ըստ պատմական, աշխարհաքաղաքական, սոցիալ-տնտեսական առանձնահատկությունների՝ ձևավորվել են ուրույն պատկերացումներ կանանց և տղամարդկանց հասարակական դերի, նրանց կարգավիճակի և գործառույթների վերաբերյալ: Կանանց և տղամարդկանց տարբերությունները բազմաբնույթ են, որոնց մեծ մասը պայմանավորված չէ սեռական պատկանելությամբ, կենսաբանությամբ: Այդ տարբերությունները մատնանշելու համար հաճախ օգտագործում են «սեռ» և «գենդեր» հասկացությունները, որոնք անհատին բնորոշում են տարբեր տեսանկյուններից:

Կենսաբանական սեռն անատոմիական, ֆիզիոլոգիական, կենսաքիմիական և գենետիկական բնութագրերի ամբողջությունն է, իգական և արական սեռերի ներկայացուցիչների օրգանիզմների տարբերակման հիմքը:

Սակայն մարդը ոչ միայն ծնվում է որպես իգական կամ արական սեռի ներկայացուցիչ, այլև իր ամբողջ կյանքի ընթացքում կրում է տվյալ հասարակության ազդեցությունը, «կերտվում» որպես կին կամ տղամարդ: Հասարակությունը տարբեր ակնկալիքներ ունի կանանցից և տղամարդկանցից, քանի որ նրանց վերագրում է տարբեր դերեր: Կանանց և տղամարդկանց դրսևորած վարքի, հասարակության կողմից նրանց վերագրված դերային առանձնահատկությունների, հասարակությանը ներկայանալու կարգի հետ կապված տարբերությունները կազմում են «գենդեր» հասկացության բովանդակությունը:

Հետևապես «գենդերը» ընկալվում է որպես սոցիալ-մշակութային հարացույց, որը կառուցավորվում է սոցիալական պրակտիկայի ընթացքում՝ ներառելով յուրաքանչյուր հասարակությանը բնորոշ սոցիալական և մշակութային նորմերը, որոնք պարտադրվում են կանանց և տղամարդկանց՝ ստիպելով կատարել որոշակի գենդերային դերեր:

Գենդերն ունի տնտեսական, պատմական, կրոնական, սոցիալական, քաղաքական և մշակութային հատկանիշներ: Այդ հատկանիշները քարացած չեն, այլ փոփոխվում են ժամանակի ընթացքում՝ ենթարկվելով մշակութային ազդեցության:

«Գենդեր» եզրույթը վերաբերում է՝ [1] կանանց և տղամարդկանց ինքնությունների, հատկանիշների և դերերի վերաբերյալ հասարակության կողմից ձևավորվող նախանշմանը [նախապատկերացմանը] ու [2] հասարակության կողմից այդ կենսաբանական տարբերություններին տրվող սոցիալական և մշակութային նշանակությունները, որի արդյունքում կանանց և տղամարդկանց հարաբերությունները կառուցվում են հիերարխիկ¹:

Այս սահմանումը մատնանշում է, որ ցանկացած տարբերակում, բացառում [գործընթացից դուրս թողնում] կամ սահմանափակում, որը հանգեցնում է կամ նպատակ ունի նվազեցնել կամ զրոյացնել կանանց իրավունքների և հիմնարար ազատությունների ճանաչումը, կամ կանանց՝ իրենց իրավունքներից օգտվելը, հանդիսանում է խտրականություն, նույնիսկ երբ այդ խտրականությունը միտումնավոր չէ:

ՄԱԿ-ի շրջանակներում «գենդեր» հասկացությունը՝ որպես հատուկ առանցքային եզրույթ, լայնորեն, սիստեմատիկ և նպատակաուղղված գործածվում է առնվազն 1985 թվականից: Կանանց դրության վերաբերյալ երրորդ համաշխարհային խորհրդածողովում, որ տեղի է ունեցել Նայրոբի քաղաքում 1985 թ., ընդունվել է «Կանանց դրության բարելավման գործունեության հեռանկարային ռազմավարությունները» շատ կարևոր փաստաթուղթ², որում «գենդեր» հասկացությունը գործածվում է 16 անգամ թե՛ առանձին, թե՛ այնպիսի բառակապակցություններում, ինչպիսիք են՝ «խտրականություն գենդերային հիմքով», «գենդերային հիմքով կանխակալ վերաբերմունք», «գենդերային բռնություն», «գենդերային դերեր», «գենդերային կարծրատիպեր», «գենդերային նորմեր», «գենդերային վիճակագրություն», «գենդերային ցուցիչներ» և այլն:

Բացի այդ, հենց այդ փաստաթղթում է առաջին անգամ օգտագործվել *mainstream* եզրույթը՝ նկարագրելու համար գործողությունների այն լայն սպեկտրը, որում պետք է կանայք

¹ ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի (CEDAW) Ընդհանուր հանձնարարական 28, կետ 5; http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recom_mendations.aspx

² *Forward-Looking Strategies of Implementation for the Advancement of Women. Adopted by the World Conference to review and appraise the achievements of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace, held in Nairobi, Kenya, 15-26 July 1985.* New York: United Nations, 1986. <http://www.un.org/womenwatch/confer/nfls/>

ընդգրկված լինեն:

Այդ եզրույթների մեծ մասը գործածվել է նաև Վիեննայի հռչակագրում և գործողությունների ծրագրում՝ ընդունված 1993 թ. հունիսին Մարդու իրավունքների երկրորդ համաշխարհային խորհրդածողովում: Հաջորդ կարևոր քայլն արվել է 1994 թ. Կահիրեում կայացած Բնակչության և զարգացման միջազգային խորհրդածողովում ընդունված Գործողությունների ծրագրի առնչությամբ³:

Այնուհետև այն լայնորեն օգտագործել է (ներառյալ «Գենդերային հավասարություն» հասկացությունը) նաև տվյալ ոլորտում «ամենապրոֆիլային» խորհրդածողովի՝ Կանանց դրության վերաբերյալ չորրորդ համաշխարհային խորհրդածողովի (Պեկին, 1995 թ. սեպտեմբեր) փաստաթղթերում՝ Պեկինի հռչակագրում և Գործողությունների ծրագրում⁴:

«Գենդերային հավասարություն» նշանակում է հավասար իրավունքներ, պարտականություններ և հնարավորություններ կանանց և տղամարդկանց, տղաների և աղջիկների համար: Հավասարությունը չի նշանակում, որ կանայք և տղամարդիկ դառնալու են նույնը, այլ այն, որ կանանց և տղամարդկանց իրավունքները, պարտականությունները և հնարավորությունները կախված չեն լինելու այն հանգամանքից՝ ծնվել են նրանք տղամարդ, թե կին. ճանաչելով կանանց և տղամարդկանց տարբեր խմբերի բազմազանությունը⁵:

Գենդերային հավասարությունը ենթադրում է, որ հաշվի են առնվում ինչպես կանանց, այնպես էլ տղամարդկանց շահերը, կարիքները և գերակայությունները:

Գենդերային արդարությունը կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ արդարացի լինելու գործընթաց է: Արդարությունն ապահովելու համար հաճախ պետք է առկա լինեն ռազմավարություններ և միջոցառումներ՝ փոխհատուցելու կանանց պատմական և սոցիալական հնարավորությունների պակասը, որոնք խանգարում են կանանց և տղամարդկանց աշխատել հավասար մրցակցային պայմաններում: Արդարությունը հանգեցնում է հավասարության⁶:

Գենդերային հավասարությունը «կանանց խնդիր չէ». այն պետք է վերաբերի թե՛ տղամարդկանց, թե՛ կանանց: Կանանց և տղամարդկանց հավասարությունը դիտարկվում է

³ *Programme of Action of the International Conference on Population and Development*. Report of the International Conference on Population and Development (Cairo, 5 – 13 September 1994). UN Document A/CONF.171/13: Report of the ICPD (94/10/18).

⁴ *The Beijing Declaration and the Platform for Action*. Fourth World Conference on Women. Beijing, China, September 1995. New York: UN DPI, 1996.

⁵ «Գենդերային և կանանց առաջնորդական հարցերով հատուկ խորհրդականի գրասենյակ» Գենդերային մեյնսթրիմինգ. Գենդերային հավասարության խթանման ռազմավարություն» [OSAGI, 2001, “Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality”]

⁶ Frequently asked questions about gender equality | UNFPA, <https://www.unfpa.org/resources/frequently-asked-questions-about-gender-equality#>

որպես մարդու իրավունքների խնդիր և համարվում է հարակայուն մարդակենտրոն զարգացման թե՛ նախապայման, թե՛ ցուցիչ:

Թեմային վերաբերող առավել մանրամասն տեղեկատվություն կարելի է գտնել հետևյալ հղումներով.

- **Գենդեր եզրույթը և դրա օգտագործումը ՄԱԿ-ի և Եվրոպայի կառույցներում**
- **Գենդերի և գենդերային հավասարության սահմանումները ՄԱԿ-ի փաստաթղթերում**

2. Գենդերային կարծրատիպեր, գենդերային նորմեր և դերեր (Gender stereotypes, gender norms and roles)

Կարծրատիպ են անվանում մարդկանց և երևույթների մասին կանխակալ կարծիքը, որը բխում է ընդհանրացված դատողություններից և ակնկալիքներից: Կարծրատիպային կարող են լինել վարքագծի, սովորությունների, կենսակերպի մասին պատկերացումները: Որոշակի մասնագիտություն ունեցող, որևէ դասակարգի, ազգության, տարիքային խմբի պատկանող մարդու հանդիպելով՝ նախապես նրանից որոշակի վարքագիծ ենք ակնկալում և նրան գնահատում ենք՝ ելնելով նրա վարքագծի և մեր ակնկալիքի համապատասխանության աստիճանից:

Գենդերային կարծրատիպերը մշակույթում ձևավորված համեմատաբար կայուն, ընդհանրացված պատկերացումներ են կանանց և տղամարդկանց և, համապատասխանաբար, նրանց վարքի վերաբերյալ: Դրանք վաղ են յուրացվում, ավելի վաղ, քան երևան է գալիս սեփական կարծիքը, և դառնում են չզիտակցված գաղափարախոսություն:

Գենդերային կարծրատիպերն ունեն հետևյալ առանձնահատկությունները.

- Դրանք շատ կայուն են, վաղ են յուրացվում և մեծ դժվարությամբ են փոփոխվում:
- Սոցիալական են և հարաբերակցվում են հասարակության իրական շերտադասմանը. տվյալ հասարակության տարբեր սոցիալական շերտեր կարող են

ունենալ տարբեր կարծրատիպեր՝ պայմանավորված ազգային առանձնահատկություններով, կենսապայմաններով, տարիքով, կրթությամբ:

- Կան ընդհանրական գենդերային կարծրատիպեր, որոնք բնորոշ են տարբեր աշխարհագրություն ունեցող գրեթե բոլոր հասարակություններին, ինչպես նաև միևնույն հասարակության մեջ տարբեր սոցիալական խմբերի: Օրինակ՝ գրեթե բոլոր հասարակություններում «տղամարդ» հասկացության հետ են կապում ուժը, իշխանությունը, տոկունությունը, կերակրողի դերը, խրախուսելի սեքսուալ փորձը, անկախությունը, ազատությունը, հարձակվողականությունը, հանդգնությունը, կոպտությունը, իսկ «կին» հասկացության հետ՝ թուլությունը, զիջողականությունը, ընտանեկրությունը, առաքինությունը, հավատարմությունը, կրավորականությունը, հոգատարությունը, ամաչկոտությունը, բնագոյայնությունը:

Տարածված գենդերային կարծրատիպերից են՝

- քաղաքականությունը կանանց գործ չէ
- քաղաքականությամբ զբաղվում են անձնական կյանքում անհաջողակ կանայք
- կանանց միակ գործառնությունը երեխա ծնելն ու մեծացնելն է և ընտանիքի հոգսը քաշելը. մնացած ամեն ինչ երկրորդական է
- իսկական տղամարդը պետք է դուռը ոտքով բացի
- տղամարդիկ ուժեղ սեռ են, կանայք՝ թույլ
- տղամարդը ստեղծված է իշխելու համար
- տղամարդկանց միջև կա համերաշխություն, կանանց միջև՝ ոչ և այլն:

Գենդերային կարծրատիպերը պայմանավորում են կյանքի ճանապարհն ու կենսակերպի չափորոշիչները և որոշ իմաստով հաստատում դրանց սահմանափակման շրջանակները:

Աստիճանաբար դրանց լեգիտիմ (օրինական) և կոնվենցիոնալ (հանրորեն ընդունված, ավանդական) բնույթ է հաղորդվում, «բարոյական» նորմերը գերիշխող են դառնում, տեղի է ունենում «թելադրանք՝ առանց հարկադրանքի»: Քարոզչության, գովազդի, սոցիալ-քաղաքական տարբեր գաղափարների ներգործությամբ գենդերային կարծրատիպերը կերտվում և անընդհատ վերարտադրվում են: Դրանց ներգործությամբ ձևավորվում են կենսակերպի չափորոշիչները՝ գենդերային նորմերը:

Գենդերային նորմերը վարքի որոշակի կանոններ են, որոնք պարտադրվում են մարդուն՝ կախված նրա կենսաբանական սեռից:

Դրանք թելադրվում են հասարակության կողմից տվյալ ժամանակաշրջանում «իսկական տղամարդու» և «իսկական կնոջ» վերաբերյալ իշխող պատկերացումներին համապատասխան: Գենդերային նորմերը սերմանվում են մանկուց, իսկ հետագայում ամրապնդվում զանազան սոցիալական ինստիտուտների միջոցով:

Երեխան վաղ հասակից է յուրացնում, թե ինչ է նշանակում լինել «կին» կամ «տղամարդ», ինքնորոշվում է որպես «կին» կամ «տղամարդ» և փորձում իր վարքը համապատասխանեցնել հասարակության գենդերային կարծրատիպերին ու նորմերին:

Այս ամենով հանդերձ, գենդերային կարծրատիպերը մեկընդմիջտ տրված չեն, դրանք ձևավորվում և արդյունավետ գործում են որոշակի ենթամշակույթի շրջանակներում՝ նրանցից դուրս երբեմն կորցնելով իրենց իմաստն ու գործառույթները: Տղամարդիկ և կանայք իրականության փոփոխությանը զուգընթաց փոխում են իրենց պատկերացումները, դերավարքային մոդելները. ձևավորվում են նոր կարծրատիպեր:

Նոր կարծրատիպերի ձևավորման անցումային շրջանը անհատին անընդհատ նոր իրավիճակների մեջ է դնում, ինչը իր հերթին ընտրության նոր չափանիշներ և գենդերային վարքի նոր ձևեր է պահանջում: Նրանց հմտությունների, մտածողության ու վարքի գենդերային չափանիշներն աստիճանաբար հասարակական նշանակություն են ստանում, որն արտահայտվում է նոր գենդերային կարծրատիպերի, գենդերային համակարգի և ժամանակակից իրողությունների անհամապատասխանության բացահայտմամբ, նոր էգալիտար մշակույթի նպատակաուղղված ձևավորման և տարածման անհրաժեշտության գիտակցմամբ:

Գենդերային կարծրատիպերը հիմք են դառնում նաև գենդերային դերերի, որոնք նպատակ ունեն կողավորելու տղամարդկանց և կանանց վարքագծի ստանդարտացված մոդելները:

Գենդերային դերերը հասարակության կողմից կենսաբանական սեռին թելադրվող վարքի որոշակի մոդելներ են:

Կատարել այս կամ այն գենդերային դերը՝ նշանակում է ունենալ տղամարդուն կամ կնոջը համապատասխան արտաքին տեսք, հագնվելու ոճ, շարժուձև, խոսք, ստանձնել

հասարակության մեջ այդ սեռին հատկացված գործառույթ, ունենալ որոշակի սոցիալական կարգավիճակ և այլն:

Որտե՞ղ, ինչպե՞ս և ումի՞ց ենք սովորում գենդերային նորմերն ու գենդերային դերերը: Ո՞վ է որոշում և կարգավորում դրանք: Ինչպիսի՞ն է դրանց ուսուցման գործընթացը: Այս հարցերին փորձենք պատասխանել՝ հենվելով արդի գենդերային հետազոտություններում առավել տարածված մոտեցումներից մեկի՝ գենդերի սոցիալական կառուցավորման տեսության վրա: Այս տեսության հիմնական գաղափարն այն է, որ մարդը մշակութային օրինակները յուրացնում է ամբողջ կյանքում, սոցիալականացման ընթացքում:

3. **Գենդերային սոցիալականացում** (Gender Socialization)

Սոցիալականացումն այն բոլոր սոցիալական գործընթացների ամբողջությունն է, որոնց շնորհիվ անձը, յուրացնելով որոշակի նորմերի և արժեքների համակարգ, դառնում է հասարակության լիիրավ անդամ: Սոցիալականացումն անձի ձևավորման գործընթաց է, որը սկիզբ է առնում ծննդյան պահից:

Գենդերային սոցիալականացումը հասարակության գենդերային մշակույթի յուրացումն է անձի կողմից և սեռերի տարբերությունների սոցիալական կառուցավորումը: Գենդերային սոցիալականացման ընթացքում անձը յուրացնում է տղամարդկային և կանացի վարքի մոդելները, հարաբերությունները, նորմերը, արժեքները և գենդերային կարծրատիպերը:

Յուրաքանչյուր հասարակություն «տղամարդկայինի» և «կանացիի» վերաբերյալ յուրահատուկ չափորոշիչներ ունի, որոնց համապատասխան էլ սոցիալականացման ինստիտուտներում արարվում, կառուցավորվում, կերտվում են «տղամարդիկ» և «կանայք»:

Առանձնացվում է գենդերային սոցիալականացման երկու փուլ՝

- **առաջնային սոցիալականացման փուլ կամ հարմարեցում (ադապտացիա)**, երբ անհատը հարմարվում է գոյություն ունեցող նորմերին ու դերերին: Այն սկսվում է դեռ մանկությունից, երբ երեխան վարվելակերպի կանոնները յուրացնում է ոչ գիտակցաբար, նույնիսկ հարկադրված: Գիտնականներն այդ փուլը որակում են

որպես գենդերային մոդելների կուտակման գործընթաց: Դա շատ կարևոր փուլ է, քանի որ մանկության շրջանում յուրացրածը խորն է արմատավորվում, դանդաղ է փոփոխվում և կյանքի հետագա փուլերի հիմք է դառնում.

- **երկրորդային սոցիալականացման փուլ կամ վերասոցիալականացում**, երբ հասնելով որոշակի տարիքի՝ անհատը գործում է գիտակցաբար և քննադատաբար է մոտենում իրեն հրամցված գենդերային կարծրատիպերին: Տեղի է ունենում նախկինում յուրացված նորմերի գնահատում, դրանց մի մասը, տվյալ մարդուն անհարիր լինելով, մերժվում է:

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

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

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

Առաջնային սոցիալականացման փուլում առավել նշանակալի են ընտանիքը, հասակակիցների խմբերը, նախադպրոցական հաստատությունները: Հետագայում՝ վերասոցիալականացման փուլում, երբ նոր մշակութային տարածություն յուրացնելու կապակցությամբ նորմերի և վարքագծի օրինակների վերանայում է տեղի ունենում, գլխավոր դեր են խաղում ուսումնական հաստատությունները, զանգվածային լրատվության միջոցները, կրոնը, հեռարձակման տեխնոլոգիաները, ինտերնետը, գովազդը և այլն:

Գենդերային սոցիալականացման գործընթացն ունի մի քանի առանձնահատկություններ.

- Աղջկա սոցիալականացումը երկար ժամանակ կատարվում է ընտանիքում,

իսկ տղաները շատ շուտով մղվում են պատանեկան խմբեր, որտեղ և յուրացնում են տղամարդկային վարքի առաջին դասերն ու առնականության կողմնորոշումը: Տղաների համար էական է դառնում ոչ այնքան ծնողների, որքան հասակակիցների ազդեցությունը:

- Աղջիկներին սովորաբար ներշնչվում են այնպիսի որակներ, ինչպիսիք են՝ համեստությունը, համբերությունը, մեղմությունը, քնքշությունը, ամաչկոտությունը, ողջամտությունը, հավասարամտությունը, հոգատարությունը, ուշիմությունը, ինքնագոհողությունը: Տղաներին են վերապահվում հաջողակությունը, ձեռներեցությունը, համարձակությունը, եռանդը, բարձր մրցողունակությունը, իշխանության ձգտումը, կարիերան, վաստակելու ունակությունը և այլն:

4. Գենդերային խտրականություն (Gender Discrimination)

Գենդերային խտրականությունը մի վարվելակերպ է, երբ մեկ սեռին տրվում է նախապատվություն մյուս սեռի համեմատությամբ: Այդ նախապատվությունները կարող են ամրագրված լինել օրենքով, և այդ դեպքում խոսքը **բացահայտ խտրականության** մասին է: Այսօր երկրների մեծ մասը իրենց սահմանադրությամբ կամ հատուկ օրենքներով արգելել է խտրականությունը, սակայն խտրական գործելակերպը պահպանվում է: Այդ դեպքում գործ ունենք **թաքնված կամ անուղղակի խտրականության** հետ:

Գենդերային խտրականություն ասելով՝ հասկանում ենք «սեռի հիմքով ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որը նպատակ ունի կանանց համար սահմանափակել կամ վերացնել քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային, քաղաքացիական կամ ցանկացած այլ բնագավառում, տղամարդկանց և կանանց, անկախ նրանց ամուսնական կարգավիճակից, հավասարության հիմքով, մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների ճանաչումը և կանանց կողմից այդ իրավունքների ու ազատությունների իրականացումը կամ դրանցից օգտվելը» (ՄԱԿ-ի *Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա*, 1979):

ՀՀ Մահմանադրությունը արգելում է սեռի հիմքով խտրականությունը, սակայն *դե յուրե* ամրագրված սահմանադրական իրավունքները չեն բացառում *դե ֆակտո* խտրական գործելակերպը:

Իրական կյանքում խտրական գործելակերպերի հիմքում ընկած են՝

- գենդերային կարծրատիպերը, հասարակությունում և ընտանիքում դրանց հիման վրա գենդերային դերերի ավանդական բաշխումը, որը պահպանվում, ամրապնդվում և վերարտադրվում է հայրիշխանական հասարակական բոլոր ինստիտուտների կողմից.
- տղամարդկանց և կանանց անհավասար դրությունը տնտեսական ոլորտում.
- որոշումների ընդունման մակարդակի քաղաքական պաշտոնների և պետական իշխանության մարմինների ոչ հավասար մատչելիությունը տղամարդկանց և կանանց համար:

Գոյություն ունեցող խտրականությունը հաճախ չի ընկալվում որպես այդպիսին հասարակությունում կնոջ դերի մասին արմատավորված կարծրատիպային պատկերացումների պատճառով: Խտրականությունը չգիտակցելու հիմնախնդիրը նաև հասարակության ցածր իրավական մշակույթի հետևանք է:

Այսպիսով, խտրականություն էրևոյթը վերաբերում է ոչ միայն կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությանը, այլև նրանց փաստացի դրությանը: Այդ սկզբունքը ամրագրված է ՄԱԿ-ի *Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին* կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածի «գ» կետում.

Ձեռնարկել բոլոր համապատասխան, ներառյալ՝ օրենսդրական միջոցները՝ փոխելու կամ վերացնելու համար այն գործող օրենքները, ենթաօրենսդրական ակտերը, սովորույթներն ու պրակտիկան, որոնք ներկայացնում են խտրականություն կանանց նկատմամբ:

Ավելին, կոնվենցիայի 5-րդ և 10-րդ հոդվածներում նշվում է, որ մասնակից պետությունները պետք է ձեռնարկեն բոլոր համապատասխան միջոցները, որպեսզի փոխվեն կանանց ու տղամարդկանց վարքագծի՝ այս կամ այն սեռի ստորադասության կամ առավելության, նախապաշարմունքների ու սովորույթների վրա հիմնված սոցիալական և մշակութային մոդելները:

Այս կոնվենցիայով ամրագրված է նաև կանանց և տղամարդկանց կարգավիճակների փաստացի հավասարության հասնելու նպատակով կանանց համար ժամանակավոր հատուկ միջոցների թույլատրելիությունը՝ հաստատելով, որ դրանք չպետք է դիտվեն խտրականություն: Այդ միջոցները պայմանականորեն ընդունված է անվանել «դրական խտրականություն»:

Գենդերային ուղղակի խտրականությունը դրսևորվում է՝

- ընտանիքում (ընտանեկան պարտականությունների անհավասար բաշխման, հղիության ստիպողական ընդհատման, արգելքների և այլնի միջոցով).
- աշխատանքի շուկայում (միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց տարբեր վարձատրությամբ, աշխատավարձի փոփոխությամբ՝ բարձրացմամբ կամ իջեցմամբ, կամ աշխատանքի պայմանների վատթարացմամբ, աշխատանքային դիրքի փոփոխության անհնարինությամբ և այլն):
- Գենդերային խտրականության ձևերից են գենդերային բռնությունը, սեռական ոտնձգությունը, սեռական հետապնդումը:

Գենդերային անուղղակի խտրականության դրսևորում է՝

- գենդերային կարծրատիպերի վերարտադրությունը գանգվածային լրատվության միջոցներով, կրթության և մշակույթի միջոցով.
- այնպիսի պայմանների հաստատումը, պահանջների ներկայացումը, որոնք առաջացրել են կամ կարող են առաջացնել բացասական հետևանքներ՝ որոշակի սեռի անձանց վնաս պատճառելով:

Գենդերային խտրականության դրսևորում չի դիտվում՝

- կանանց և տղամարդկանց հարաբերությունների կարգավորման հարցերում տարբերությունների սահմանում՝ պայմանավորված սեռական գործառույթներով, այդ թվում՝ հղիությամբ և ծննդաբերությամբ, երեխայի խնամքով և կրծքով կերակրելով.
- օրենքով սահմանված դեպքերում տղամարդկանց պարտադիր և այլընտրանքային ծառայության անցնելը.
- իրավական կարգավորման ենթակա քաղաքական, տնտեսական,

սոցիալական, մշակութային և այլ հարաբերություններում փաստացի հավասարության հաստատմանն ուղղված ժամանակավոր հատուկ միջոցների ձեռնարկումը.

- կանանց և տղամարդկանց աշխատանքի պահպանման առանձնահատկությունները՝ կապված նրանց վերարտադրողական առողջության պահպանման հետ.
- մասնագիտական որակավորմանը ներկայացվող պահանջների սահմանումը՝ հիմնված պարտականությունների՝ միայն որոշակի սեռի անձանց կատարման հնարավորության վրա.
- այն տարբերությունների սահմանումը, որը պայմանավորված է տարբեր սեռերի կենսաբանական առանձնահատկությամբ:

Գենդերային խտրականության պրակտիկան հանգեցնում է կանանց և տղամարդկանց սոցիալական դիրքի և կյանքի հնարավորությունների անհամաչափության: Նման անհամաչափության դրսևորում է կանանց ոչ բավարար ներկայացվածությունը որոշումների ընդունման տարբեր մակարդակներում: Օրինակ՝ իշխանության և ինքնակառավարման մարմիններում այդ տարբերություններն արտահայտվում են հետևյալ կերպ⁷.

| Օրենսդիր իշխանություն (ՍԺ) | | |
|----------------------------|-----|---------|
| | կին | Տղամարդ |
| ՍԺ պատգամավոր | 30 | 102 |
| Գործադիր իշխանություն | | |
| Նախարար | 1 | 11 |
| Փոխնախարար | 13 | 40 |
| Դատական իշխանություն | | |
| Դատավոր | 67 | 174 |

⁷ ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, 2020 թ. www.armstat.am, Կինը և հասարակությունը պորտալ, www.womennet.am; ՀՀ տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարություն, www.mtadam

| | | |
|----------------------------------|---|-----|
| Մահմանադրական դատարան | 1 | 8 |
| Տարածքային կառավարում | | |
| Մարզպետ | 0 | 10 |
| Փոխմարզպետ | 2 | 20 |
| Ինքնակառավարման մարմիններ | | |
| Քաղաքապետ | 1 | 45 |
| Համայնքի ղեկավար | 9 | 493 |

Աշխատանքի շուկայում և զբաղվածության ոլորտում **գենդերային խտրականություն** գոյություն ունի այն դեպքում, երբ միևնույն աշխատանքային որակներ ունեցող աշխատողներին վերաբերվում են տարբեր կերպ՝ պայմանավորված այս կամ այն սեռին պատկանելությամբ:

Գենդերային խտրականությունը զբաղվածության ոլորտում արտահայտվում է՝

- աշխատանքի վարձատրությամբ
- աշխատանքի ընդունելիս
- աշխատակազմը կրճատելիս
- պաշտոն բարձրացնելիս
- որակավորում բարձրացնելիս

Առանձնացվում է գենդերային խտրականության երեք տեսակ՝

- խտրականություն նախապատվությունների մակարդակում
- վիճակագրական խտրականություն
- խտրականություն՝ հիմնված աշխատանքի շուկայի մենաշնորհային կառուցվածքի վրա:

Խտրականության առաջին տեսակն ունի դրսևորման երեք ձև՝

- խտրականություն գործատուի կողմից, օրինակ՝ գործատուն գիտակցաբար խտրականություն է դրսևորում կանանց նկատմամբ: Որքան շատ է նա հակված դրան, այնքան մեծ է նրա ղեկավարած հիմնարկում կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձերի տարբերությունը.

- խտրականությունն սպառողների կողմից. օրինակ՝ սպառողը կարող է ցանկանալ, որ իրեն սպասարկեն գեղեցիկ արտաքինով և երիտասարդ աղջիկներ.
- խտրականությունն աշխատողի կողմից (եթե, օրինակ՝ տղամարդը հրաժարվում է աշխատել այն հիմնարկում, որի ղեկավարը կին է):

Խտրականության երկրորդ տեսակը դրսևորվում է աշխատանքի ընդունելիս, երբ գործատուն պետք է հաշվարկի աշխատողի հնարավոր արտադրողականությունը: Սովորաբար դա արվում է փորձի, կրթության, թեստերի արդյունքների մասին տեղեկատվության հիման վրա: Կարևորվում են նաև այնպիսի որակներ, որոնք սովորաբար վերագրվում են տվյալ խմբին:

Խտրականության երրորդ տեսակի դեպքում գործում է մենաշնորհային ուժի մոդելը. խտրականությունն առկա է և պահպանվում է սոսկ այն պատճառով, որ շահույթ է բերում այն իրականացնողներին:

Այս ամենի հետևանքով ունենում ենք հետևյալ պատկերը. աշխատող կանանց միջին ամսական աշխատավարձը կազմում է տղամարդկանց աշխատավարձի 59%-ը: Դա չի նշանակում միայն, որ միևնույն աշխատանքի դիմաց կանայք ավելի ցածր աշխատավարձ են ստանում, այլև, որ նրանք հիմնականում կարող են զբաղված լինել ցածր վարձատրվող աշխատանքներում, ավելին, խիստ նկատելի է բարձր վարձատրվող աշխատատեղերից կանանց դուրսմղման գործընթացը: Փոքր է ինքնազբաղվածության կարգավիճակ ունեցող կանանց թիվը: Պաշտոնապես զբաղված գործազուրկների 67,8%-ը կանայք են, ընդ որում՝ երկարատև գործազրկության մակարդակը հատկապես բարձր է կանանց շրջանում՝ կազմելով գործազուրկ կանանց 62%-ը⁸: Դա բացատրվում է նրանով, որ սոցիալական միջավայրը անբարենպաստ է կանանց գործունեության համար, որը հասարակության մեջ գենդերային դերերի մասին կարծրատիպային պատկերացումների հետևանք է: Մյուս կողմից՝ կանայք, զբաղված լինելով ընտանիքում, հաճախ շատ քիչ ժամանակ են ունենում կրթության, մասնագիտական վերապատրաստման համար: Բացի այդ, կանայք տղամարդկանց համեմատությամբ պակաս փորձ և արտաքին կապեր, պակաս աշխատանքային ստաժ

⁸ Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, 2019, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, https://armstat.am/file/article/gender_2019.pdf

ունեն:

Զբաղվածության հիմնախնդիրն ունի նաև պետության և հասարակության տեսադաշտից դուրս մնացած մի առանձնահատկություն: Չի գնահատվում տնային աշխատանքը, այն չի արտահայտվում որևէ ազգային վիճակագրությունում: Տնային ընտանեկան պարտականությունների անհավասարաչափ բաշխումն էական ազդեցություն է ունենում աշխատանքի շուկայում կանանց զբաղվածության հնարավորությունների և ձևերի վրա:

Աշխատանքի շուկայում գենդերային անհամաչափությունն իր հիմնավորումն ունի նաև ընտանեկան ոլորտում նրա դրսևորումների մեջ: Ընտանիքում դերային բաշխման վրա ազդում են հետևյալ գործոնները՝ ամուսնական «շուկայում» զուգընկերոջ ընտրության ձևը, անձի՝ ռեսուրսներն օգտագործելու ֆիզիկական և մտավոր հնարավորությունները, ընտանիքի կազմը, երկրի սոցիալ-տնտեսական վիճակն ու սոցիալական քաղաքականությունը, ընտանիքի անդամների եկամուտները, հասարակության մեջ ընտանիքի անդամների դիրքը, ընտանիքի շրջապատը, ազգային մշակույթն ու ավանդույթները, կյանքի փորձը, զանգվածային լրատվության միջոցները:

Տնտեսագիտության գենդերային հիմնախնդիրները հասկանալու համար ծանոթանանք ևս մեկ հասկացության՝ **գենդերային սեգրեգացիային** կամ **խտրագատմանը**: **Գենդերային մասնագիտական խտրագատումը** կանանց և տղամարդկանց խիստ որոշակի մասնագիտություններում, ճյուղերում, պաշտոններում աշխատանքի տեղավորման կայուն միտում է: Մասնագիտական խտրագատումն ունի երկու մակարդակ՝ հորիզոնական և ուղղահայաց:

Հորիզոնական խտրագատումն արտահայտվում է տնտեսության ճյուղերում և մասնագիտություններում տղամարդկանց և կանանց անհամաչափ բաշխմամբ: Հորիզոնական խտրագատման դեպքում տարբերվում են «կանանց» և «տղամարդկանց» մասնագիտություններ կամ ոլորտներ: Օրինակ՝ կրթության ոլորտում աշխատողների 76%-ը, առողջապահության ոլորտում՝ 62%-ը կանայք են (և դրանք համարվում են «կանանց» ոլորտներ), արդյունաբերության ոլորտում՝ 31%-ը, շինարարության ոլորտում՝ 13%-ը տղամարդիկ են (համարվում են «տղամարդկանց» ոլորտներ)⁹: Սեգրեգացիայի

⁹ Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, 2019, ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, https://armstat.am/file/article/gender_2019.pdf

հատկանիշը ինտեգրացիան է, որի դեպքում տվյալ ոլորտում տղամարդկանց և կանանց թվաքանակի հարաբերակցությունը համապատասխանում է բնակչության թվաքանակի մեջ ունեցած հարաբերակցությանը (օրինակ՝ առևտրի և հանրային սննդի ոլորտներում՝ 50 x 50%): Սակայն սեգրեգացիան ավելի հաճախ է հանդիպում, քան ինտեգրացիան:

Ժամանակի ընթացքում կարող է տղամարդկանց և կանանց վերաբաշխում լինել տարբեր մասնագիտություններում, ճյուղերում և այլն: Դրա հիմքում կարող են գաղափարամշակութային, սոցիալ-տնտեսական, տեխնոլոգիական պատճառներ լինել:

Ուղղահայաց խտրագատումը երևում է պաշտոնների հիերարխիայում: Ուղղահայաց սեգրեգացիայի դեպքում հաճախ գործածվում են **«ապակե առաստաղ»** և **«իշխանության գենդերային բուրգ»** հասկացությունները: Հաճախ տղամարդ գործընկերների համեմատությամբ հավասար կամ նույնիսկ գերազանցող մասնագիտական տվյալներ ունեցող կանայք «կանգ են առնում» մասնագիտական առաջխաղացման որոշակի փուլում, մնում են շարքային կատարողների կամ, լավագույն դեպքում՝ տեղակալի պաշտոնում: Իշխանության գենդերային բուրգը բնութագրում է տարբեր ոլորտներում պաշտոնների հիերարխիան՝ գենդերային տեսանկյունից: Ընդ որում, նկատվում է հետևյալ օրինաչափությունը. որքան ավելի ցածր է պաշտոնը, հետևապես և աշխատավարձը, այնքան մեծ է կանանց թիվը: Նրանց թիվը սկսում է նվազել պաշտոնի բարձրացման, ուստի և այդ պաշտոնի շնորհիվ եկամուտների ու ազդեցության ոլորտի մեծացմանը զուգահեռ: Այսպիսով, պաշտոնների հիերարխիան ստանում է բուրգի տեսք, որի հիմքում կանայք են, իսկ գագաթում՝ տղամարդիկ: Այս խտրագատման տեսակը նկարագրելիս չի կարելի չնշել նաև **«կաշուն հատակ»** երևույթը, երբ կանայք իրենք են վախենում քայլ անել և հավակնել ավելի բարձր դիրքի, քան տվյալ պահին զբաղեցրածը: Մա նույնպես բացատրվում է որպես անուղղակի խտրականություն կամ կանանց նկատմամբ երկարատև խտրականության հետևանք:

Գենդերային սեգրեգացիայի առաջացման և պահպանման պատճառները մի քանիսն են: Օրինակ՝ գենդերային նախասիրությունների տարբերություններ կան գործունեության տեսակի ընտրության հարցում, բայց, որպես կանոն, այդ նախասիրությունները պայմանավորված են գենդերային սոցիալականացմամբ: Գենդերային սոցիալականացման արդյունքում է, որ աղջիկը ընտրում է, ասենք, բանասիրության ոլորտը, տղան՝

ծրագրավորման:

5. Սեքսիզմ

(Sexism)

Սեքսիզմը (անգլ.՝ sexism, լատ.՝ sexus — «սեռ») մարդկանց նկատմամբ սեռի հատկանիշով նախապաշարումների, կողմնակալ վերաբերմունքի, հակակրանքի և, նույնիսկ, թշնամանքի դրսևորում է:

Չնայած սեքսիզմը դրևորվում է նաև տղամարդկանց նկատմամբ, մասնավորապես, երբ նրանք չեն համապատասխանում գենդերային դերերի վերաբերյալ կարծրատիպային պատկերացումներին, հիմնականում այդ եզրույթը օգտագործվում է կանանց նկատմամբ խտրականությունը մատնանշելու նպատակով: Ավելին, սոցիալական գիտություններում սեքսիզմը սահմանվում է որպես գաղափարախոսություն կամ սոցիալական պրակտիկաների համակարգ, որը նպաստում է հայրիշխանական նորմերի պահպանմանը՝ կանանց թիրախավորելու ու ճնշման ենթարկելու միջոցով:

Սեքսիզմը հակադրության մեջ է դնում կանանց և տղամարդկանց, ուղղակի կամ անուղղակի կերպով հաստատում մեկ սեռի գերակայությունը մյուսի նկատմամբ՝ դրանով իսկ արդարացնելով սեռերի միջև անհավասարությունը:

ՄԱԿ-ի տերմինաբանական շտեմարանի¹⁰ բնորոշմամբ՝

Սեքսիզմը մի սեռի գերակայության ենթադրություն է մյուսի նկատմամբ և դրանով պայմանավորված խտրականություն ենթադրաբար ստորադաս համարվող սեռի, հատկապես տղամարդկանց կողմից կանանց նկատմամբ:

Ի լրումն այդ սահմանման նշվում է, որ սեքսիզմը համապատասխանում է սեռերի սոցիալական դերերի մասին ավանդական կարծրատիպերին¹¹:

2019 թ. Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտեն ընդունեց անդամ պետություններին ուղղված CM/Rec (2019) Հանձնարարականը սեքսիզմի կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի

¹⁰ [UN terminology database](#)

¹¹ <https://unterm.un.org/unterm/display/record/unhq/na?OriginalId=cc45f66439373a39852569fd0006888e>

վերաբերյալ¹², որի շրջանակում տրվեց սեքսիզմի միջազգայնորեն ճանաչված ընդլայնված սահմանումը, ըստ որի՝

Սեքսիզմն այնպիսի գործողություն, ժեստ, տեսողական պատկեր, բանավոր կամ գրավոր խոսք, սովորույթ կամ վարքագիծ է, որը հիմնված է որևէ անձի կամ անձանց խմբի սեռով պայմանավորված ստորադաս լինելու գաղափարի վրա, և դրսևորվում է պետական կամ մասնավոր կյանքում, առցանց տիրույթում կամ համացանցից դուրս:

Սեքսիզմն իրականացվում է հետևյալ նպատակներով կամ հանգեցնում հետևյալ ազդեցության՝

- անձի կամ անձանց խմբի արժանապատվության, իրավունքների ոտնահարում.
- անձին կամ անձանց խմբին ֆիզիկական, սեռական, հոգեբանական, սոցիալ-տնտեսական վնասի պատճառում.
- վախի, թշնամական, վիրավորական, նվաստացնող կամ ագրեսիվ միջավայրի ձևավորում.
- անձի կամ անձանց խմբի անկախության և իրավունքների լիարժեք իրականացման համար խոչընդոտների ստեղծում.
- գենդերային կարծրատիպերի պահպանում և ամրապնդում:

Սեքսիզմն ուղղակիորեն կապված է կանանց նկատմամբ բռնության հետ, քանի որ «ամենօրյա սեքսիզմը շարունակական բռնության մաս է հանդիսանում՝ ստեղծելով ահաբեկման, վախի, խտրականության մթնոլորտ, հասարակությունից օտարման և անապահովության զգացում»:

Ընդհանուր առմամբ, կանանց իրավունքներին վերաբերող և՛ եվրոպական, և՛ ՄԱԿ-ի հիմնարար փաստաթղթերը, հատկապես ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիան¹³, Պեկինի հռչակագիրն ու Գործողությունների ծրագիրը¹⁴, դիտարկում են սեքսիզմը, խտրականությունը, կանանց նկատմամբ բռնությունը, գենդերային կարծրատիպերը և անհավասարությունը որպես փոխկապակցված երևույթներ:

¹² <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1-on-preventing-and-combating-sexism/168094d894>

¹³ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=60505>, ինչպես նաև General recommendations CEDAW <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/recommendations.aspx>

¹⁴ https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf

Սեքսիզմն արդարացնում է մի սեռի ստորադաս և մյուսի գերադաս կարգավիճակը՝ համարելով մեկի (հիմնականում՝ արական սեռի) գերակայությունը բնական, ակնհայտ, սովորական և հաստատուն, հետևաբար՝ արդար:

Ավելին, սեքսիզմն ուղղակի կամ անուղղակի հաստատում է սեռերի միջև տնտեսական, սոցիալական և քաղաքական անհավասարությունը՝ բացատրելով այն բնությունից տրված տարբերություններով:

Կանանց նկատմամբ սեքսիստական վերաբերմունքը և հայտարարություններն ընկալվում են որպես նորմ, դառնում սովորական, բոլորի կողմից ընդունված և հաճախ չեն էլ նկատվում: Օրինակ՝ երբ Հայաստանում տեղի ունեցած վերջին նախագահի ընտրությունների ժամանակ թեկնածուներից մեկն իր հրապարակային ելույթում հայտարարեց, որ «իգական սկիզբը քաղաքականության մեջ տեղ չունի, և դա պարզ տիեզերական ճշմարտություն է», այդ հայտարարությունն անհետևանք մնաց իր համար, թեև կանանց սահմանադրական իրավունքների նկատմամբ ակնհայտ ոտնձգություն էր...

Սեքսիզմը սերտորեն կապված է գենդերային կարծրատիպերի հետ, քանի որ խտրական գործողությունները կամ փոխհարաբերությունները հաճախ հիմնված են ենթագիտակցական մակարդակում առկա կողմնակալ համոզմունքների կամ ընդհանրացումների վրա:

Սեքսիզմը ներառում է կանանց արժեզրկման տարբեր ձևեր ու տեսակներ, հետևապես, սեքսիզմի դրսևորումների տարբեր դասակարգումներ կան: Օրինակ՝ հաճախ սեքսիզմը բաժանում են երեք տեսակի՝ թշնամական, «բարյացակամ» և երկակի/ամբիվալենտ: **Թշնամական սեքսիզմը** բնութագրվում է կանանց անլիարժեքության մասին բացահայտ պնդումներով, հանգեցնում է ծայրահեղ դրսևորումների՝ կնատյացության¹⁵ ու ատելության խոսքի¹⁶: **«Բարյացակամ» սեքսիզմն** արտահայտվում է կանանց որպես հոգատար, զգայուն,

¹⁵ **Միզոգինիա (կնատյացություն)** - գաղափարների և տրամադրությունների համակազմ, որը հատուկ է որոշ տղամարդկանց և արտահայտում է կանանց սեռի նկատմամբ արհամարհանք և ատելություն: [Բառագանկ - UN in Armenia](#)

¹⁶ **Ատելության խոսք**, հանրային (հասարակական) խոսքի դրսևորում, որն արտահայտում է ատելություն կամ խրախուսում է բռնություն անձի կամ անձանց խմբի նկատմամբ՝ պայմանավորված այնպիսի առանձնահատկություններով, ինչպիսիք են՝ անձի ռասան, սեռը, կրոնական պատկանելությունը, էթնիկ խումբը, գենդերային ինքնությունը, մաշկի գույնը, սեռական կողմնորոշումը, հաշմանդամությունը և այլն: [«HATE SPEECH | meaning in the Cambridge English Dictionary»](#)

թույլ և տղամարդկանց պաշտպանության կարիքն ունեցող էակների ներկայացմամբ, ինչը կանանց երբեմն կարող է հաճելի թվալ:

Եթե թշնամական սեքսիզմը կանանց մեջ վրդովմունք և դրան դիմակայելու ցանկություն է առաջացնում, ապա «Բարյացակամ» սեքսիզմին ընդդիմանալը շատ ավելի դժվար է, քանի որ կանայք հաճախ ընկալում են հաճոյախառն կարծրատիպերն ու պրակտիկաները որպես արտոնություն:

Գործնականում սեքսիզմի այս երկու տեսակները կարող են միաժամանակ կիրառվել տարբեր կանանց նկատմամբ, և նման պրակտիկան անվանում են **ամբիվալենտ սեքսիզմ**: Օրինակ՝ երբ դիմելով որևէ կնոջ տղամարդիկ նկատում են, որ նա, ի տարբերություն այլ կանանց, տղամարդու նման սուր միտք ունի:

Սեքսիզմն առկա է կյանքի բոլոր ոլորտներում՝ քաղաքականության, տնտեսության մեջ, ԶԼՄ-ներում, արվեստում, լեզվում, կենցաղում, նույնիսկ վիրտուալ տարածքում: Սեքսիզմը դրսևորվում է երեք մակարդակներում՝ անհատական, ինստիտուցիոնալ (օրինակ՝ ընտանիքում, աշխատանքային կամ կրթական միջավայրում) և կառուցվածքային (օրինակ՝ սոցիալական նորմերի և վարքագծի կանոնների միջոցով): Բոլոր մակարդակներում սեքսիզմի հիմքում ընկած է մի սեռի թերարժևորումը մյուսի նկատմամբ կամ որևէ սեռի նկատմամբ կանխակալ վերաբերմունքը, ինչը շարունակական բնույթ է կրում:

- **Անհատական մակարդակում** սեքսիզմը դրսևորվում է անհատի ընկալումներում, խոսքում, գործողություններում, վարքագծում առկա կանխակալ վերաբերմունքով, որը հիմնված է այս կամ այն սեռին վերագրվող հատկանիշների մասին կարծրատիպային պատկերացումների վրա:
- **Ինստիտուցիոնալ մակարդակում** սեքսիզմը արտահայտվում է սոցիալական ինստիտուտներում բացահայտ խտրական կանոններով կամ չգրված նորմերով ներդրված գենդերային անհավասարությամբ: Կարող է արտահայտվել, օրինակ՝ կանանց նկատմամբ սահմանափակող օրենքներով, աշխատավարձերի տարբերությամբ, բարձր պաշտոններում ներկայացվածության տարբերությամբ, խտրական գործելաոճով և այլ ձևերով:
- **Կառուցվածքային մակարդակում** սեքսիզմը դրսևորվում է տվյալ հասարակությանը բնորոշ սոցիալական նորմերի, կանանց և տղամարդկանց վերագրվող վարքագծի կանոնների միջոցով, որոնք իրենց արտահայտությունն

են ստանում կենցաղում, սովորություններում, ավանդույթներում, ասացվածքներում, սոցիալական հարաբերությունների տարբեր ոլորտներում:

Հանրային խոսքում սերսիզմը մեծապես վերարտադրվում և ուժեղացվում է ինչպես ավանդական լրատվամիջոցների, այնպես էլ՝ սոցիալական ցանցերի միջոցով:

Թեմային վերաբերող առավել մանրամասն տեղեկատվություն կարելի է գտնել հետևյալ հղումներով.

- [Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտեի CM/Rec \(2019\) հանձնարարական](#)
- [ՄԱԿ-ի «Հանրային գրավոր և բանավոր խոսքում գենդերային առանձնահատկությունները հաշվի առնելու մասին» ուղեցույցը \(Guidelines for gender-inclusive language\)](#)
- [«Գենդերային հավասարության հասնելու ՄԱԿ-ի համակարգային ռազմավարություն» United Nations System-wide Strategy on Gender Parity](#)
- [«Սերսիզմի դրսևորումները հանրային տիրույթում խոսքում» ձեռնարկ](#)

6. Գենդերային բռնության երևույթը (Gender-based Violence phenomena)

Գենդերային բռնությունը բարդ երևույթ է, որը սերտորեն կապված է հասարակության ձևավորման, մշակութային արժեքների, տնտեսական անհավասարության և արական սեռի գերակայության վերաբերյալ մարդկանց պատկերացումների հետ: Գենդերային բռնությունը տեղի է ունենում ցանկացած հասարակությունում, և դա կանանց սոցիալական, հոգեբանական և տնտեսական ստորադասության հետևանքն է: Այն զարգացել է աննկատ, քանի որ մինչև վերջին 20 տարիները տվյալ երևույթի գոյությունը համապարփակ ճանաչում չէր ստացել:

Գենդերային բռնությունը ոչ միայն բացասաբար է ազդում կանանց և աղջիկների կյանքի վրա (որոնք մեծամասնություն են կազմում բռնության ենթարկվածների շրջանում), այլև տղամարդկանց և տղաների զարգացման խոչընդոտ են: Գենդերային բռնության և գենդերային անհավասարության վերացումը կնպաստի հասարակության

ամրապնդմանը:

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:

Գենդերային բռնությունը համարվում է մարդու իրավունքների ոտնահարման ձևերից մեկը: Գենդերային բռնության ենթարկվածների ճնշող մեծամասնությունը կանայք են: Դա պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ գենդերային բռնությունը խորապես արմատավորված է և արտահայտվում է կանանց և տղամարդկանց իրավունքների և հնարավորությունների առկա անհավասարությամբ:

«Գենդերային բռնությունը մի բռնություն է, որը կատարվում է կնոջ հանդեպ, որովհետև նա կին է, կամ բռնություն է, որը կնոջ վրա անհամաչափորեն է ազդում»:
Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի (CEDAW)
թիվ 19 Ընդհանուր հանձնարարական, 1992 թ.

Գենդերային արդարության և հավասարության բացակայությունը, ինչպես նաև գենդերային կարծրատիպերն ու խտրականությունը գենդերային բռնության հիմք են դառնում:

Համաձայն մարդու իրավունքների միջազգային չափանիշների՝ պետությունները պետք է ամեն ջանք գործադրեն կանխելու հավասարության, կյանքի, ազատության և անվտանգության, խտրականությունից, խոշտանգումից կամ դաժան, անմարդկային ու այլ նսեմացուցիչ վերաբերմունքից զերծ լինելու իրավունքների ոտնահարումները: Եթե պետությունները համապատասխան քայլեր չեն ձեռնարկում այսպիսի բռնությունը կանխելու կամ հետաքննելու և դատական հետապնդման ենթարկելու ուղղությամբ, նրանք կարող են համարվել կանանց իրավունքների ոտնահարման մեղսակից և այդ իրավունքները խախտող կողմ: Այդ իսկ պատճառով պետությունները, ինչպես, օրինակ՝ Հայաստանը, պետք է ակտիվ քայլեր ձեռնարկեն քաղաքական օրինագծեր, ծրագրեր, կատարողականներ, բյուջեներ և կիրառման մեխանիզմներ ստեղծելով, որպեսզի այս իրավունքներն իրականացվեն, անձինք այս իրավունքների ոտնահարումից պաշտպանված լինեն, իսկ այն մարդիկ, որոնց իրավունքները ոտնահարվել են, փոխհատուցվեն:

- Համաշխարհային մասշտաբով՝ կանանց 35 տոկոսը երբևէ ենթարկվել է ֆիզիկական և (կամ) սեռական բռնության իր գուգրնկերոջ կողմից կամ սեռական բռնության անձանոթի կողմից: Որոշ երկրներում թիվը ավելի բարձր է, և այն դեռ չի ընդգրկում սեռական ոտնձգությունները աշխատանքի վայրում:
- Որոշ երկրներում թե՛ գծերին զանգերը հինգ անգամ ավելացել են, քանի որ հաղորդվում է գուգրնկերների կողմից բռնության դեպքերի աճի մասին COVID-19 համաճարակի պատճառով:
- 137 կին ամեն օր սպանվում է իրենց ընտանիքի անդամի կողմից:
- Բռնության ենթարկված կանանց միայն 40 տոկոսն է օգնության դիմում:
- Մեծահասակ կանանց գրեթե կեսը (49 տոկոսը) թրաֆիքինգի զոհեր են. կանայք և աղջիկները միասին կազմում են 72 տոկոս, ընդ որում՝ աղջիկները թրաֆիքինգի յուրաքանչյուր չորս զոհից երեքն են: Կանանց և աղջիկների մեծ մասը թրաֆիքինգի է ենթարկվում սեռական շահագործման նպատակով:
- 2019-ին 20-24 տարեկան յուրաքանչյուր հինգերորդ կինն ամուսնացել է մինչև 18 տարեկանը:
- Առնվազն 200 միլիոն կին և աղջիկ՝ 15-49 տարեկան, 31 երկրում ենթարկվել է կանանց սեռական թլպատման:
- Ամբողջ աշխարհում 15-19 տարեկան 15 միլիոն երիտասարդ աղջիկներ ենթարկվել են բռնի սեռական հարաբերության:
- Եվրամիության երկրներում յուրաքանչյուր 10 կնոջից մեկն ասել է, որ 15 տարեկանից ի վեր ենթարկվում է կիրեռ սեռական հետապնդումների:
- Ամբողջ աշխարհում կին պատգամավորների 82 տոկոսը ասել է, որ իրենց լիազորությունները կատարելու ընթացքում ենթարկվել է հոգեբանական բռնության:

Գենդերային բռնությունը թաքնված երևույթ է, քանզի՝

- հասարակությունների մեծ մասը հակված է մեղադրելու բռնության զոհերին: Այս սոցիալական օտարումը հիմք է ծառայում հետագայում էմոցիոնալ վնասների համար, ներառյալ՝ ամոթը, արհամարհանքը սեփական անձի հանդեպ և ընկճախտը.
- հասարակության կողմից մեղադրվելու վախի հետևանքով բռնության զոհերի մեծ մասը կատարվածի մասին չի տեղեկացնում, և, փաստորեն, սեռական և գենդերային բռնության դեպքերի մեծ մասը մնում է չբացահայտված:

| Մահվան ելք | | |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Մարդասպանություն • Ինքնասպանություն • Մայրական մահացություն • Մանկական մահացություն • ՁԻԱՀ-ի հետ կապված մահացություն | | |
| Ոչ մահվան ելք | | |
| Կրիտիկական | Քրոնիկական | Վերարտադրողական |
| Բաց վերքեր | Անաշխատունակություն | Վիժումներ |
| Շոկ | Սոմատիկ գանգատներ | Անցանկալի հղիություն |
| Հիվանդություն Ինֆեկցիա | Քրոնիկական ինֆեկցիաներ Քրոնիկական ցավ | Հղիության անապահով արհեստական ընդհատում |
| | Ստամոքս-աղիքային խանգարումներ Մարսողության խանգարումներ | Սեռական ճանապարհով փոխանցվող հիվանդություններ, այդ թվում՝ ՄԻԱՎ/ՁԻԱՀ |
| | Քնի խանգարում | Դաշտանային ցիկլի խանգարումներ |
| | Ալկոհոլի/թմրամիջոցների չարաշահում | Հղիության բարդություններ Սեռական գործառույթների խանգարումներ |

Սեռական և գենդերային բռնության զոհերը կարող են ունենալ առողջության լուրջ խնդիրներ, երբեմն նաև կյանքի, սոցիալ-հոգեբանական խնդիրներ, եթե անգամ ֆիզիկական ուժ չի գործադրվել: Սեռական և գենդերային բռնության հնարավոր հետևանքների ճիշտ գնահատումը կօգնի մշակելու համապատասխան ռազմավարություն այդ հետևանքների կարգավորման և հնարավոր վնասի կանխարգելման համար:

Գենդերային և սեռական բռնությունները կարող են հանգեցնել առողջության լուրջ խնդիրների, որոնք երբեմն կարող են ունենալ մահվան ելք:

Գենդերային բռնության հոգեբանական հետևանքները ներառում են.

- հետտրավմատիկ սթրես
- ընկճախտ (դեպրեսիա)

- անհանգստություն, վախ
- զայրույթ, չարություն
- ամոթ, անվտանգության զգացողության բացակայություն, արհամարհանք սեփական անձի հանդեպ, ինքնամեղադրանք
- ինքնասպանության մտքեր, հատուկ վարք:

Գենդերային բռնությունն ունի նաև սոցիալական հետևանքներ, որոնց թվում են՝

- բռնության զոհի կարգավիճակ/խարան.
- հասարակությունում դերի կորուստ (օրինակ՝ եկամտի ստացում, երեխայի դաստիարակություն).
- մեղադրանք հասարակության կողմից և որպես հետևանք՝ օտարում և մեկուսացում հասարակության կողմից.
- գենդերային անհավասարության աճ:

Ներընտանեկան բռնությունը գենդերային բռնության տեսակներից մեկն է:

Ներընտանեկան բռնություն է համարվում ընտանիքի անդամների, այդ թվում՝ սեռական գույքներների՝ միմյանց նկատմամբ կիրառվող ֆիզիկական, հոգեբանական, սեռական կամ տնտեսական բռնությունը:

Ներընտանեկան բռնությունը գենդերային ստորադասության արդյունք է: Հինգ խնդիրներ են մշտապես կապվում ներընտանեկան բռնության բարձր մակարդակ ունեցող հասարակությունների հետ՝

- տղամարդու կողմից կնոջը սեփականաշնորհելու նորմերը.
- ընտանիքում եկամտի վերահսկումը տղամարդու կողմից.
- տղամարդու առնականության պատկերացումը՝ կապված գերիշխման հետ.
- մարդկանց կանացիության պատկերացումը՝ կապված ենթակայության հետ.
- տղամարդու կողմից որոշումների կայացման վերահսկումը:

7. Գենդերային բռնության տեսակները

Գենդերային բռնության տեսակները բազմաթիվ են: Ստորև ներկայացված են առավել հաճախ հանդիպող վեց տեսակները.

- սեռական բռնություն.
- ֆիզիկական բռնություն.
- էմոցիոնալ և հոգեբանական բռնություն.
- սոցիալ-տնտեսական բռնություն.
- վերահսկողական վարք.
- վտանգավոր ծիսակատարություններ:

Գենդերային և սեռական բռնությունը առաջանում է բոլոր դասակարգերում, մշակույթներում, հավատքներում, ռասաներում, յուրաքանչյուր սեռում և տարիքում:

Կինը կարող է բռնության ենթարկվել կյանքի տարբեր փուլերում

| Փուլ | Բռնության տեսակ |
|-----------------------|---|
| Մինչ ծնվելը | Մեռով պայմանավորված հղիության ընդհատումներ, ծեծ հղիության ընթացքում և հարկադիր հղիություն |
| Մանկություն | Իգական սեռի երեխաների սպանություն, հոգեկան և ֆիզիկական վիրավորանք, սննդի և բժշկական օգնության հասանելիության սահմանափակում |
| Պատանեկություն | Ամուսնություն մանկական հասակում, սեռական օրգանների խեղում, սեռական բռնություն տան անդամների կամ օտարների կողմից, սեռական ռոտնձություն |
| Սեռական հասունացում | Բռնություն սիրահետման ընթացքում, տնտեսապես հարկադրված սեռական հարաբերություններ, սեռական բնույթի վիրավորանքներ աշխատանքի վայրում, բռնաբարություն, սեռական ռոտնձություն, հարկադիր ամուսնություն, մարդկանց վաճառք |
| Վերարտադրողական տարիք | Ֆիզիկական, հոգեբանական և սեռական բռնություն արական սեռի գուգրնկերոջ կամ հարազատների կողմից, գուգրնկերոջ կողմից պարտադրված հղիություն, սեռական բնույթի վիրավորանքներ աշխատանքի վայրում, սեռական ռոտնձություն, բռնաբարություն |
| Ծերություն | Այրիների նկատմամբ ռոտնձություն, ներառյալ ունեցվածքի հափշտակումը, ֆիզիկական և հոգեբանական բռնություն ընտանիքի երիտասարդ անդամների կողմից, սննդի և բժշկական օգնության հասանելիության սահմանափակում |

Այսպիսով, գենդերային բռնությունը կարող է խոչընդոտել կայուն զարգացմանն ուղղված

նույնիսկ ամենավճռական քայլերը և արգելակել ժողովրդավարական արժեքներ որդեգրած առողջ և բարգավաճող հասարակության առաջընթացը մարդու իրավունքների, այդ թվում՝ կանանց իրավունքների հարգման և պաշտպանության ուղիով:

Թեմային վերաբերող առավել մանրամասն տեղեկատվություն կարելի է գտնել հետևյալ հղումներով.

- **Կանանց նկատմամբ բռնության վերացման մասին ՄԱԿ-ի հռչակագիր**, ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեա, 1993 թ.
- ՄԱԿ-ի **Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի Ընդհանուր հանձնարարական** թիվ 35, լրացում թիվ 19, Կանանց նկատմամբ բռնություն, ՄԱԿ, 2017 թ.
- **Եվրոպայի խորհրդի Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին կոնվենցիա**, 2011 թ. (Հայաստանը չի վավերացրել)
- **Ընդդեմ գենդերային բռնության ազգային ծրագիր**, ՀՀ Կառավարություն, 2011 թ.
- **Տղամարդիկ և գենդերային հավասարության հիմնախնդիրը Հայաստանում**, ՄԱԲՀ, 2016 թ.
- **Բռնությունը կանանց նկատմամբ. Փաստեր և թվեր**, ՄԱԿ Կանայք, 2020 թ.
- ՄԱԿ-ի **Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի Ընդհանուր հանձնարարական** թիվ 21, 1994 թ., Հավասարություն ամուսնության մեջ և ընտանեկան հարաբերություններում
- **«Ընտանիքում բռնության կանխարգելման, ընտանիքում բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության և ընտանիքում համերաշխության վերականգնման մասին» ՀՀ օրենք**, ՀՀ ԱԺ, 2017 թ.
- **Համապետական հարցում Հայաստանում կանանց նկատմամբ ընտանեկան բռնության վերաբերյալ**, ՄԱԲՀ, 2011 թ.
- **Տարեկան հաղորդում 2019 թվականի ընթացքում Հայաստանի Հանրապետության Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին**

8. Կանանց իրավիճակի բարելավման հիմնական մտահոգության ոլորտներ¹⁷

(Critical Areas of Concern)

1995 թվականին Պեկինում տեղի ունեցավ Կանանց չորրորդ համաշխարհային խորհրդածոդովը, որի մասնակից 189 պետությունները պարտավորություններ ստանձնեցին միաձայն ընդունված Պեկինի հռչակագրի և Գործողությունների ծրագրի շուրջ:

Գործողությունների ծրագիրը մինչ օրս ամենաընդգրկուն և հիմնարար համաձայնագիրն է համարվում կանանց իրավունքների և հնարավորությունների ընդլայնման և գենդերային հավասարության ձեռքբերման ոլորտում: Ըստ էության, հենց Պեկինի Գործողությունների ծրագրով է շրջանառության մեջ դրվել կանանց ու տղամարդկանց համար հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների բանաձևը, որը կոչված էր վերացնելու կանանց հռչակված իրավունքների և դրանց արդյունավետ իրականացման հարցում առկա խզումը:

Պեկինի Գործողությունների ծրագրի ծավալն ու խիստ համակարգված կառուցվածքն ինքնին տպավորիչ են. 12 մտահոգության ոլորտներ և յուրաքանչյուրի շրջանակում՝ իրավիճակի վերլուծություն, ռազմավարական նպատակների նախանշում և դրանց ուղղությամբ գործողությունների հանձնարարականներ՝ հասցեագրված կառավարություններին, քաղաքացիական հասարակությանը և այլ պատասխանատու մարմինների:

Ըստ Պեկինի Գործողությունների ծրագրի՝ «Բոլոր կողմերը պետք է իրենց ջանքերն ու ռեսուրսներն ուղղեն կարևորագույն հիմնախնդրային ոլորտների հետ կապված ռազմավարական նպատակներին հասնելուն, որոնք *անխուսափելիորեն փոխկապակցված և անհետաձգելի բնույթ* ունեն: Այդ կողմերը պետք է բոլոր հիմնական հիմնախնդրային ոլորտներում գործնականորեն մշակեն ու իրականացնեն հաշվետվության մեխանիզմներ: Այդ նպատակներով կառավարությունները, միջազգային հանրությունը և քաղաքացիական հասարակությունը, ներառյալ ոչ կառավարական կազմակերպությունները և մասնավոր

¹⁷ ՄԱԿ, ՊԵԿԻՆԻ ՀՈՉԱԿԱԳԻՐ ԵՎ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԾՐԱԳԻՐ, 1995, http://www.un.am/up/file/Beijing-Decl_PLAT_ARM.pdf

սեկտորը, պետք է ռազմավարական միջոցներ ձեռնարկեն հետևյալ կարևորագույն **12 մտահոգությունները հաղթահարելու համար, որոնց թվում են՝**

- 1) Կանանց վրա ծանրացած աղքատության բեռի պահպանումն ու մեծացումը
- 2) Անհավասարությունը և անհամապատասխան հնարավորությունները կրթության և մասնագիտական պատրաստության ոլորտում և դրանց անհավասար մատչելիությունը
- 3) Անհավասարությունը և անհամապատասխան հնարավորությունները առողջության պահպանման և հարակից ոլորտներում և համապատասխան ծառայությունների անհավասար մատչելիությունը
- 4) Բռնությունը կանանց նկատմամբ
- 5) Զինված և այլ հակամարտությունների հետևանքները կանանց համար, մասնավորապես նրանց, ովքեր ապրում են օտարերկրյա օկուպացիայի պայմաններում
- 6) Անհավասարությունը տնտեսական կառույցների և քաղաքականության շրջանակներում, արտադրական գործունեության բոլոր ձևերում և ռեսուրսների մատչելիության խնդրում
- 7) Կանանց և տղամարդկանց անհավասարությունը իշխանության բաժանման և բոլոր մակարդակներում որոշումների կայացման մակարդակում
- 8) Բոլոր մակարդակներում կանանց դրության բարելավման աջակցությանը կոչված մեխանիզմների անկատարությունը
- 9) Կանանց մարդու իրավունքների նկատմամբ անբավարար հարգանքը և համապատասխան խրախուսման բացակայությունը
- 10) Կանանց կարծրատիպային կերպարների ստեղծումը հաղորդակցության բոլոր համակարգերում և հատկապես զանգվածային լրատվության միջոցներում
- 11) Կանանց համար բնական պաշարների անմատչելիության և այդ համակարգերի գործունեությանը նրանց մասնակցության անհավասարությունը
- 12) Աղջիկների նկատմամբ պահպանվող խտրականությունը և նրանց իրավունքների խախտումը:

Ռեռնս ծրագրի մշակման փուլում ակնհայտ էր, որ սոսկ քաղաքական կամքը բավարար չէ գենդերային հավասարության գաղափարը կենսագործելու համար, անհրաժեշտ է ներգրավել քաղաքացիական հասարակության բոլոր հաստատությունները, որոնք կարող են ազդել հասարակական կարծիքի վրա, հետևապես 12 մտահոգության ոլորտների վերաբերյալ հանձնարարականները ուղղված են թե՛ պետական, թե՛ քաղաքացիական հասարակության կառույցներին:

Պեկինի Գործողությունների ծրագիրը ոչ միայն պետությունների համար գենդերային հավասարության ապահովման հիմնարար ուղեցույց է, այլև կանանց շարժման զարգացման համընդգրկուն ռազմավարություն: Պեկինի Գործողությունների ծրագիրը ճանապարհային քարտեզ ծառայեց բազմաթիվ կանանց կազմակերպությունների զարգացման համար:

Այսօր այդ պարտավորությունների կատարման շուրջ սկիզբ առած Պեկին+25 գործընթացի շրջանակում Հայաստանն առավել քան ակտիվ դերակատարում ունի, քանի որ 2020-2021 թթ. նախագահող երկիր է հանդիսանում է ՄԱԿ-ի Կանանց կարգավիճակի հարցերով հանձնաժողովում, որը Պեկինի Գործողությունների ծրագրի իրականացման հարցերում վերահսկող մարմինն է:

Թեմային վերաբերող առավել մանրամասն տեղեկատվություն կարելի է գտնել հետևյալ հղումներով.

- [Պեկինի Հռչակագիր և Գործողությունների ծրագիր, 1995](#)
- [Հայաստանում Պեկինի հռչակագրի և Գործողությունների ծրագրի իրականացման վերլուծություն, 2020 թ.](#)

9. Կանանց զորացման սկզբունքները¹⁸ (Women Empowerment Principles)

Կանանց զորացման¹⁹ սկզբունքներ (ԿՁՍ) հասկացությունը սկզբունքների մի ամբողջություն է, որը ուղեցույց է հանդիսանում բիզնես կառույցներին, թե ինչպես խթանել գենդերային հավասարությունը և կանանց հզորացումը աշխատավայրում, աշխատանքի շուկայում և համայնքում: Հիմնադրվելով ՄԱԿ-ի *Համաշխարհային պայմանագրի* և ՄԱԿ *Կանայք կառույցի կողմից՝ ԿՁՍ-ները* ելնում են աշխատանքի և մարդու իրավունքների միջազգային ստանդարտներից և հիմնված են այն գիտակցության վրա, որ բիզնես կառույցները ոչ միայն մասնակցում են, այլև պատասխանատվություն են կրում գենդերային հավասարության և կանանց հզորացման համար:

Կանանց զորացման սկզբունքները հաճախ ներկայացվում են նաև իրենց ենթավերնագրով. *Հավասարությունը նշանակում է բիզնես, բիզնեսը ենթադրում է հավասարություն:*

Կանանց զորացման սկզբունքները արտացոլում են նաև կառավարությունների և քաղաքացիական հասարակության շահերը և ծառայում են շահագրգիռ կողմերի փոխգործակցությանն աջակցելուն, քանզի գենդերային հավասարության հասնելու համար անհրաժեշտ է բոլոր դերակատարների մասնակցությունը և բոլոր մակարդակներում:

Կանանց զորացման սկզբունքները յոթն են.

Սկզբունք 1. Դեկավարությունը խրախուսում է գենդերային հավասարությունը Սկզբունքի իրականացման ձևերը.

¹⁸ Վերամշակված է ՄԱԿ Կանայք *Կանանց զորացման սկզբունքները* նյութից <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2011/10/women-s-empowerment-principles-equality-means-business#view>

¹⁹ *Կանանց զորացում (Women Empowerment)* նշանակում է, որ մարդիկ՝ և՛ կանայք, և՛ տղամարդիկ, կարող են վերահսկել իրենց կյանքը. սահմանել իրենց օրակարգերը, հմտություններ ձեռք բերել (կամ ճանաչված դարձնել իրենց արդեն իսկ ունեցած հմտությունները և գիտելիքները), բարձրացնել ինքնավստահությունը, խնդիրներ լուծել և զարգացնել ինքնաբավությունը: Դա և՛ գործընթաց է, և՛ արդյունք (ՄԱԿ Կանայք, 2011):

- Բարձր մակարդակում աջակցություն տրամադրել և բարձրաստիճան քաղաքականություններն ուղղել դեպի գենդերային հավասարություն և մարդու իրավունքներ,
- Գենդերային հավասարության համար սահմանել կազմակերպության նպատակներ և թիրախներ, իսկ առաջընթացի չափումը դիտարկել որպես ղեկավարների աշխատանքի գնահատման սկզբունք,
- Ներքին և արտաքին շահագրգիռ կողմերին ներգրավել կազմակերպության՝ գենդերային հավասարության խթանման քաղաքականությունների, ծրագրերի և իրականացման պլանների մշակման գործում,
- Ապահովել բոլոր քաղաքականությունների գենդերային զգայունությունը և կորպորատիվ մշակույթի ձևավորումը:

Սկզբունք 2. Հավասար հնարավորություններ, ներառականություն և խտրականության բացառում

Սկզբունքի իրականացման ձևերը.

- Հավասար արժեք ունեցող աշխատանքի դիմաց վճարել հավասար վարձատրություն, ներառյալ արտոնությունները, և ձգտել բոլոր կանանց և տղամարդկանց վճարել կենսամակարդակ ապահովող աշխատավարձ,
- Ապահովել աշխատավայրի ընթացակարգերի և կանոնակարգերի՝ գենդերային խտրականությունից զերծ լինելը,
- Աշխատակիցների հավաքագրումն ու պահպանումն իրականացնել գենդերային զգայուն մոտեցմամբ, և կանանց ակտիվորեն ընդունել և նշանակել կառավարչական և գործադիր պաշտոններում և ղեկավարների կորպորատիվ խորհրդում,
- Ապահովել կանանց բավարար մասնակցություն՝ 30% կամ ավելին²⁰, բոլոր բիզնես ոլորտներում և բոլոր մակարդակների որոշումների կայացման և կառավարման գործընթացներում,

²⁰ ԿՀՍ պատրաստվել են ՄԱԿ Կանայք կառույցի կողմից 2011թ; «2030 թվականի կայուն զարգացման օրակարգն» ու Կայուն զարգացման նպատակների հանրայնացումը (2015 թ.) իր հետ բերեց նոր՝ 50/50 պահանջի սկզբունք: <https://undocs.org/A/RES/70/1>

- Առաջարկել ճկուն աշխատանքային տարբերակներ, աշխատանքից դուրս գալու և նորից վերադառնալու հնարավորություններ հավասար վարձատրություն և կարգավիճակ ունեցող պաշտոնների համար,
- Աջակցել երեխայի խնամատարությանը՝ տրամադրելով ծառայություններ, ռեսուրսներ և տեղեկատվություն թե՛ կանանց և թե՛ տղամարդկանց:

Սկզբունք 3. Առողջությունը, անվտանգությունը և ազատությունը բռնությունից

Սկզբունքի իրականացման ձևերը.

- Ապահովել աշխատանքային անվտանգ պայմաններ և պաշտպանություն վտանգավոր նյութերի ազդեցությունից, բացահայտել պոտենցիալ, ներառյալ վերարտադրողական առողջությանն առնչվող ռիսկերը,
- Հաստատել զրո հանդուրժողականության քաղաքականություն աշխատավայրում բոլոր տեսակի բռնությունների հանդեպ, ներառյալ վերբալ և/կամ ֆիզիկական բռնությունը և կանխել սեռական ոտնձգությունը,
- Առաջարկել առողջապահական ապահովագրություն կամ այլ պահանջվող ծառայություններ, այդ թվում՝ ընտանեկան բռնության ենթարկվածների համար,
- Հարգել կին և տղամարդ աշխատակիցների իրավունքները՝ առողջական խնամքի և իրենց կամ իրենց հարազատների խորհրդատվության համար ժամանակ տրամադրելով,
- Աշխատակիցների հետ խորհրդակցությամբ բացահայտել և կարգավորել անվտանգության խնդիրները, ներառյալ կանանց՝ ընկերությանը վերաբերող հարցերով աշխատանքի վայր մեկնելու և վերադառնալու անվտանգությունը,
- Վերապատրաստել անվտանգության աշխատողներին և ղեկավարներին կանանց հանդեպ բռնության նշանները ճանաչելու և մարդկանց թրաֆիքինգի, աշխատանքային և սեռական շահագործմանը վերաբերող օրենքներն ու ընկերության քաղաքականությունները հասկանալու համար:

Սկզբունք 4. Կրթություն և վերապատրաստում

- Սկզբունքի իրականացման ձևերը.
- Կիրառել այնպիսի աշխատանքային քաղաքականություն և ծրագրեր, որոնք նոր դաշտ են բացում կանանց առաջընթացի համար բոլոր մակարդակներում և բիզնեսի բոլոր ոլորտներում, և խրախուսում են կանանց մուտքը ոչ ավանդական աշխատանքային դաշտեր,
- Ապահովել հավասար հասանելիություն ընկերության կողմից օժանդակվող բոլոր կրթական և դասընթացային ծրագրերին, ներառյալ գրագիտության և մասնագիտական, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների դասընթացներ,
- Տրամադրել հավասար հնարավորություններ ֆորմալ և ոչ ֆորմալ հաղորդակցության և մենթորության համար,
- Ձևակերպել կազմակերպության բիզնես դիրքորոշումը կանանց հզորացման հարցում, ինչպես նաև կանանց և տղամարդկանց հավասար ներառման դրական ազդեցությունը:

Սկզբունք 5. ձեռնարկությունների ստեղծում, մատակարարման շղթա և մարքեթինգի գործընթացներ

Սկզբունքի իրականացման ձևերը.

- Իրականացնել կանանց հզորացմանը նպաստող բիզնեսների ստեղծում՝ արժեշղթայի և մարքեթինգային պլանների ներդրմամբ,
- Ընդլայնել կին ձեռնարկատերերի և կանանց կողմից տնօրինվող ձեռնարկությունների հետ բիզնես կապերը, ներառյալ փոքր բիզնեսները,
- Աջակցել վարկային և վարկավորման ընթացակարգերի գենդերային ուղղորդմանը,
- Կազմակերպության կողմից ստեղծվող մարքեթինգային և այլ բոլոր նյութերում հարգել կանանց արժանապատվությունը:

Սկզբունք 6. Համայնքային նախաձեռնություններ և իրագրելիության բարձրացում

Սկզբունքի իրականացման ձևերը.

- Իրականացնել գենդերային հավասարության վերաբերյալ իրագրելիությունը բիզնեսների ղեկավարների, մատակարարների և համայնքի ղեկավարների հետ,
- Աշխատել համայնքի շահագրգիռ կողմերի, պաշտոնյաների և մյուսների հետ՝ հաղթահարելու խտրականությունը և շահագործումը և բացելու հնարավորություններ կանանց և աղջիկների համար,
- Օգտագործել բարեգործությունն ու դրամաշնորհային ծրագրերը՝ աջակցելու ներառման, հավասարության և մարդու իրավունքների հարցերով ընկերության հանձնառությանը:

Սկզբունք 7. Չափել և հանրայնորեն զեկուցել գենդերային հավասարությանը հասնելու առաջընթացի մասին

Սկզբունքի իրականացման ձևերը.

- Ընկերության՝ գենդերային հավասարության խրախուսման քաղաքականությունը ու իրականացման ծրագրերը դարձնել հանրային,
- Մշակել կանանց ներառումը բոլոր մակարդակներում չափելու ցուցիչներ,
- Գենդերային ցուցիչները ներառել ընթացիկ հաշվետվության պարտավորությունների մեջ,
- Չափել և զեկուցել թե՛ ներքին և թե՛ արտաքին առաջընթացի մասին՝ օգտագործելով սեռով տարանջատված տվյալներ:

Թեմային վերաբերող առավել մանրամասն տեղեկատվություն կարելի է գտնել հետևյալ հղումներով.

- [ՄԱԿ Կանայք, ԿԶՍ](#)
- [Կանանց գորացման սկզբունքները](#)

IV. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍՏԱՐՈՒԹՅԱՆԸ ՎԵՐԱԲԵՐՈՂ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԵՎ ԱԶԳԱՅԻՆ ՓԱՍՏԱԹՂԹԵՐ

10. Գենդերային հավասարության հարցերը ՄԱԿ-ի փաստաթղթերում (UN Documents on Gender Equality)

Մարդու իրավունքներին վերաբերող միջազգային հիմնարար փաստաթղթերը խարսխված են, ի թիվս այլոց, մի կարևոր սկզբունքի վրա՝ գենդերային հավասարության կամ անխտրականության: Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը հատուկ դրույթ է բովանդակում (3-րդ հոդված) տղամարդկանց ու կանանց իրավունքների հավասարության վերաբերյալ. «Դաշնագրի մասնակից պետությունները պարտավորվում են տղամարդկանց ու կանանց համար ապահովել նախատեսված քաղաքացիական ու քաղաքական բոլոր իրավունքներից օգտվելու հավասար իրավունք»:

Այսուհանդերձ, գործնական կյանքը ցույց տվեց, որ իրական հավասարության հասնելու համար կանայք առանձնահատուկ պաշտպանության և արմատական ձեռնարկումների կարիք ունեն, կանանց նկատմամբ խտրականությունը ամենուրեք և ամեն ոլորտում էապես խոչընդոտում է այն իրավունքների իրականացումը, որոնք առհասարակ վերապահվում են մարդուն:

1953 թ. ընդունվեց **ՄԱԿ-ի Կանանց քաղաքական իրավունքների մասին կոնվենցիան**, որը քաղաքական իրավունքների տնօրինման և օգտագործման հարցում կանանց և տղամարդկանց դրությունը հավասարեցնելու նպատակ է հետապնդում: Ըստ կոնվենցիայի՝ կանայք տղամարդկանց հետ հավասար պայմաններում, առանց որևէ արգելքի ու խտրականության, բոլոր ընտրություններում քվեարկելու, ընտրվելու, պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնելու և ազգային օրենքով սահմանված բոլոր հասարակական-քաղաքական գործառույթները կատարելու իրավունք ունեն: Հայաստանի Հանրապետությունն այս կոնվենցիային միացել է 2007 թ.:

Հայաստանի Հանրապետությունը 1994 թ. միացել է **Ամուսնացած կնոջ քաղաքացիության մասին կոնվենցիային** (1957 թ.), որով երաշխավորվում է կնոջ քաղաքացիությունը

պահպանելու իրավունքը: Այս կոնվենցիան վավերացնող յուրաքանչյուր պետություն համաձայնում է, որ «իր քաղաքացիներից որևէ մեկի և օտարերկրացու ամուսնությունը, նրանց ամուսնալուծությունը, ամուսնության ընթացքում ամուսնու կողմից քաղաքացիությունը փոխելն ինքնաբերաբար չեն ազդում կնոջ քաղաքացիության վրա»:

Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում սեռերի հավասարության նորմերն ամրագրված են Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության **Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրության մասին** (1951 թ., ՀՀ-ն միացել է 1993 թ.), **Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին** (1964 թ., ՀՀ-ն միացել է 1993 թ.) և մի շարք այլ կոնվենցիաներով, իսկ կրթության ոլորտում անխտրականության նորմերն ամրագրված են ՅՈՒՆԵՍԿՕ-ի **Կրթության ոլորտում խտրականության դեմ պայքարի մասին կոնվենցիայում**:

1967 թ. Միավորված ազգերի կազմակերպությունն ընդունեց **Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման մասին հռչակագիրը**, որով համոզմունք հայտնվեց, որ բովանդակ աշխարհի լիակատար զարգացումը, բարեկեցությունը և խաղաղության հաստատումը պահանջում են բոլոր ոլորտներում կանանց առավելագույն՝ տղամարդկանց հավասար մասնակցություն, իսկ կանանց նկատմամբ խտրականությունը, դրա հետևանքով տղամարդկանց հետ նրանց իրավահավասարության մերժումը կամ սահմանափակումը որակվեցին **«անարդարություն իր հիմքում և հանցագործություն մարդկային արժանապատվության դեմ»**:

ՄԱԿ-ի՝ զենդերային հավասարության ապահովմանը նվիրված բազմաթիվ փաստաթղթերի շարքում ամենահամապարփակը, հիմնարարն ու բեկումնայինը 1979 թ. ընդունված **Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիան** է, որում առաջին անգամ ձևակերպվեց կանանց իրավունքների՝ որպես մարդու իրավունքների անկապտելի մասի գաղափարը: Կանանց իրավունքների իրականացման հիմք ընդունվեց նրանց նկատմամբ խտրականության իսպառ վերացումը: Ընդունվեց ևս մի կարևոր սկզբունք, որը հետագայում ուղենիշ դարձավ զենդերային հավասարության մեխանիզմների զարգացման ճանապարհին. խտրականություն հասկացությունը վերաբերում է կանանց և տղամարդկանց ոչ միայն

իրավահավասարությանը, այլն փաստացի դրությանը.

Կանանց նկատմամբ խտրականություն» հասկացությունը նշանակում է սեռի հիմքով ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որը նպատակ ունի կանանց համար սահմանափակել կամ վերացնել քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային, քաղաքացիական կամ ցանկացած այլ բնագավառում, տղամարդկանց և կանանց, անկախ նրանց ամուսնական կարգավիճակից, հավասարության հիմքով, մարդու իրավունքների ու հիմնարար ազատությունների ճանաչումը և կանանց կողմից այդ իրավունքների ու ազատությունների իրականացումը կամ դրանցից օգտվելը:

Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա, 1-ին հոդված

Կոնվենցիայի 5-րդ և 10-րդ հոդվածներում նշվում է, որ մասնակից պետությունները պետք է ձեռնարկեն բոլոր համապատասխան միջոցները, որպեսզի փոխվեն կանանց ու տղամարդկանց վարքագծի՝ այս կամ այն սեռի ստորադասության կամ առավելության, նախապաշարմունքների կամ սովորույթների վրա հիմնված սոցիալական և մշակութային մոդելները:

Կոնվենցիայով ամրագրվեց նաև կանանց և տղամարդկանց կարգավիճակի փաստացի հավասարության հասնելու նպատակով կանանց համար ժամանակավոր հատուկ միջոցների թույլատրելիությունը՝ հաստատելով, որ դրանք չպետք է դիտվեն խտրականություն: Միաժամանակ ընդգծվեց, որ դրանք ոչ մի դեպքում չպետք է հանգեցնեն անհավասար կամ տարբերակված չափորոշիչների. «...Այդ միջոցները կվերացվեն, երբ հնարավորությունների և վերաբերմունքի հավասարության նպատակներն իրականություն դառնան» (4-րդ հոդված):

ՀՀ Ազգային ժողովը կոնվենցիան վավերացրել է 1993 թ.: Կոնվենցիային միանալով՝ պետությունը պարտավորվում է միջոցներ ձեռնարկել կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերը վերացնելու և հավասար հնարավորություններ ապահովելու համար, այդ թվում՝

- տղամարդկանց և կանանց հավասարության սկզբունքի ընդգրկում օրենսդրական համակարգում, բոլոր խտրական օրենքների արգելում և կանանց նկատմամբ խտրականությունն արգելող օրենքների ընդունում.
- խտրականությունից կանանց գործուն պաշտպանությունն ապահովող մեխանիզմների ստեղծում.
- մասնավոր անձանց, կազմակերպությունների կամ ձեռնարկությունների

կողմից կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացում:

Այն երկրները, որոնք վավերացրել են կոնվենցիան կամ միացել են դրան, պարտավոր են գործնականում կիրառել դրա դրույթները և ձևական հավասարությունից անցնել փաստացի հավասարության՝ ապահովելով արդյունքների հավասարությունը, հավասարություն, որը տարածվում է թե՛ տղամարդկանց, թե՛ կանանց վրա:

Կոնվենցիան արտացոլում է երկրի առաջընթացը կանանց իրավունքների պաշտպանության ոլորտում, որը որոշվում է ոչ թե նրանով, թե ինչ է ձեռնարկում պետությունը, այլ, որ շատ ավելի կարևոր է, նրանով, թե ինչ ձեռքբերումներ կան այդ գործունեության արդյունքում: Այդպիսով, գենդերային հավասարությունը կոնվենցիայի համատեքստում որոշվում է արդյունքների հավասարությամբ:

Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի 17-րդ հոդվածի համաձայն՝ ստեղծվել է **Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտե՝** բաղկացած 23 փորձագետներից, որոնք ընտրվում են 4 տարի ժամկետով և գործում են անհատապես: Կոմիտեն իր նիստերը գումարում է տարին մեկ անգամ և զեկույցներ է ներկայացնում Գլխավոր ասամբլեային իր գործունեության մասին:

Ըստ կոնվենցիայի 17-րդ հոդվածի՝ կոմիտեի հիմնական խնդիրը կոնվենցիայի դրույթները կատարելու նպատակով պետության կողմից ձեռնարկված օրենսդրական, դատական, վարչական միջոցների մասին զեկույցների քննարկումն է: Սկզբնական զեկույցը ներկայացվում է կոնվենցիան վավերացնելուց կամ դրան միանալուց հետո մեկ տարվա ընթացքում, հետագա զեկույցները ներկայացվում են 4 տարին մեկ:

Ոչ կառավարական իրավապաշտպան և կանանց կազմակերպությունները արժեքավոր աղբյուր են այս կոմիտեի համար: Անկախ կազմակերպությունների մատուցած տվյալները մեծ նպաստ են բերում համապատասխան երկրի գործունեությունը անաչառ գնահատելու գործին:

Թեպետ ակնհայտ է, թե ինչի է ուզում հասնել Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիան, շատ երկրների համար պարզ չէ, թե ինչ միջոցներ պետք է ձեռնարկեն, որպեսզի այն լինի գործող փաստաթուղթ: Ուստի Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեն կոնվենցիայի կատարումը

գնահատելու նպատակով մշակել է կոնվենցիայի որոշ բաժինների վերաբերյալ մի շարք ընդհանուր հանձնարարականներ, որոնք մեկնաբանում են երկրների պարտավորությունները որոշակի ոլորտներում և հանձնարարում են ձեռնարկել գործողություններ կամ հատուկ միջոցներ, որոնց շնորհիվ պետությունները կկարողանան լուծել գենդերային հավասարության որոշակի հիմնախնդիրներ:

1999 թ. ՄԱԿ-ի **Գլխավոր ասամբլեան ընդունեց** կոնվենցիայի կամընտիր արձանագրությունը, որով կոմիտեն կարող է բողոքներ ընդունել անհատներից՝ կոնվենցիայում ընդգրկված իրավունքների խախտումների գոհերից: ՀՀ Ազգային ժողովը կամընտիր արձանագրությունը վավերացրել է 2006 թ., ուստի նման բողոքներ կարող են ներկայացնել նաև ՀՀ քաղաքացիները:

2000 թ. ՄԱԿ-ի **Անվտանգության խորհուրդն** առաջին անգամ գենդերային հիմնախնդիրներին նվիրված բանաձև ընդունեց՝ **թիվ 1325 բանաձևը կանանց, խաղաղության և անվտանգության մասին**, որում ընդգծվում է կանանց կարևոր դերը հակամարտությունների կարգավորման գործում, և պահանջ է դրվում նորովի նայել հակամարտությունների թողած ազդեցությանը կանանց և աղջիկների վրա, կանանց դերին խաղաղության ամրապնդման գործում և խաղաղարար գործընթացի գենդերային բաղկացուցչին: ՄԱԿ-ի Անվտանգության խորհուրդը բարձրացնում է գենդերային հավասարության և կանանց իրավունքների չափորոշիչները՝ ընդլայնելով դրանց կիրառման ոլորտը և առանցքային դեր վերապահելով դրանց խաղաղության ու անվտանգության պահպանման գործում:

Անվտանգության խորհրդի թիվ 1325 բանաձևը Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայից բխող պարտավորությունների ընդլայնման տեսանկյունից չափազանց կարևոր գործիք է: Անվտանգության խորհրդի 1325 բանաձևի միջոցով կոնվենցիան կարող է կիրառվել նաև այն երկրներում, որոնք չեն միացել դրան: Ավելին, բացի կառավարական հաստատություններից, այն առնչվում է կոնֆլիկտի մասնակից բոլոր խմբերին, ներառյալ զինված կազմավորումները, ժողովրդական պաշտպանության խմբերը և զինված խմբերը:

Անվտանգության խորհրդի թիվ 1325 բանաձևը կոնֆլիկտի բոլոր փուլերի խաղաղարար բանակցությունների կամ հետկոնֆլիկտային կարգավորման բոլոր կողմերից պահանջում

է կանանց իրավունքների պաշտպանություն և հարգալից վերաբերմունք: Բանաձևը նաև, միջազգային իրավունքին համապատասխան, աղջիկների և կանանց իրավունքների պահպանման պատասխանատվություն և հաշվետվողականություն է վերապահում նրանց:

2000 թ. Միավորված ազգերի կազմակերպությունն ընդունեց **Հազարամյակի հռչակագիրը**՝ այդպիսով հրապարակելով XXI դարում աշխարհի զարգացման ուղենիշները: Այստեղ նույնպես վերահաստատվեց անխտրականության սկզբունքը, իսկ մնայուն արժեքների շարքում ընդգծվեց, որ «տղամարդիկ և կանայք իրավունք ունեն ապրելու և արժանապատվորեն մեծացնելու իրենց երեխաներին՝ զերծ սովից, բռնության, ճնշման ու անարդարության վախից»: Այնուհետև ընդունվեցին Հազարամյակի զարգացման ութ հիմնական նպատակները, որոնցից երրորդը «գենդերային հավասարության խթանումը և կանանց իրավունքների ընդլայնումն է»:

«2030 թվականի կայուն զարգացման օրակարգն» ու Կայուն զարգացման նպատակները 2015 թ. նույնպես անդրադարձան գենդերային հավասարության սկզբունքին՝ սահմանելով այն որպես հինգերորդ նպատակ. «Հասնել գենդերային հավասարության և գորացնել բոլոր կանանց ու աղջիկներին»:

11. Գենդերային հավասարության հարցերը Եվրոպայի խորհրդի փաստաթղթերում (CoE Documents on Gender Equality)

Եվրոպայի խորհուրդը մարդու հիմնարար իրավունք է համարում կանանց ու տղամարդկանց իրավահավասարությունը և մշտապես առաջ է տանում կանանց ազատությունը և մարդկային արժանապատվությունը պաշտպանելու, սեռերի միջև խտրականությունը արմատապես վերացնելու և հասարակական ու քաղաքական կյանքում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայացուցչությունն ապահովելու գաղափարախոսությունն ու քաղաքականությունը:

Այդ գործունեության ապահովման պատասխանատվությունն ընկած է Կանանց և տղամարդկանց հավասարության հարցերի ղեկավար կոմիտեի վրա (ԿՏՀՂԿ/CDEG), որը կազմակերպում է կանանց և տղամարդկանց հավասարության հարցերի նախարարների

համաժողովները, սեմինարներ, կատարում վերլուծություններ և ուսումնասիրություններ, մշակում ռազմավարություններ ու իրավական նյութեր:

Կարևոր են այն նորմերը, որոնց պահպանումը երաշխավորվում և վերահսկվում է Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի և Եվրոպական սոցիալական խարտիայի մեխանիզմներով. անձնական և ընտանեկան կյանքի հարգման իրավունք, իրավունքներից և ազատություններից առանց խտրականության օգտվելու իրավունք, աշխատավոր տղամարդկանց և կանանց հավասար աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրման իրավունք և այլն:

Եվրոպայի խորհրդի մարմինները՝ Խորհրդարանական վեհաժողովը, Նախարարների կոմիտեն և Եվրոպայի տեղական ու տարածքային իշխանությունների կոնգրեսը, հրապարակել են բազմաթիվ հռչակագրեր, հանձնարարականներ ու բանաձևեր, որոնք հստակ ցույց են տալիս կանանց ազատությունը և մարդկային արժանապատվությունը պաշտպանելու, սեռերի միջև խտրականությունը արմատապես վերացնելու և հասարակական ու քաղաքական կյանքում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված ներկայացուցչության համար տարվող գիծը: Դրանք կարևոր ուղենիշներ են անդամ պետությունների համար գենդերային հավասարության հիմնախնդիրների լուծման ճանապարհին:

Ուշադրության են արժանի հատկապես ԵԽ Նախարարների կոմիտեի Կանանց և տղամարդկանց հավասարության մասին հռչակագիրը (1988 թ.), Նախարարների կոմիտեի (2003)Յ «Քաղաքական և պետական որոշումների կայացման գործընթացին կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցության մասին», Խորհրդարանական վեհաժողովի 1676 (2004) «Ընտրություններին կանանց մասնակցության մասին», 1700 (2005) «Աշխատանքի շուկայում և աշխատավայրում կանանց նկատմամբ խտրականության մասին», 1489 (2006) «Որոշումների կայացման գործընթացին կանանց մասնակցությունը երաշխավորող մեխանիզմների մասին», 1739 (2006) «Գենդերային բյուջետավորման մասին» և այլ հանձնարարականներ:

Գենդերային հավասարության խնդրի լուծման որոնումների մի նոր փուլ նշանավորեց 1998 թ. Եվրոպայի խորհրդի հրապարակած **«Gender mainstreaming»** զեկույցը, որը հայերեն հայտնի է **«Համալիր մոտեցում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության**

խնդիրներին» անվամբ²¹: Ըստ այդ զեկույցի՝ «Համալիր մոտեցման էությունը գլխավորապես քաղաքականության իրականացման մեջ ներգրավված անձանց կողմից որոշումների ընդունման գործընթացները կազմակերպելը (վերակազմակերպելը), բարելավելը, կատարելագործելն ու գնահատելն է այն նկատառումով, որ կանանց ու տղամարդկանց հավասարության հիմնախնդիրները ներառվեն **բոլոր բնագավառներում ու մակարդակներում**» (ընդգծումը մերն է): Այս փաստաթղթի կարևոր արժանիքն այն է, որ հստակ սահմանվեցին համալիր մոտեցման քաղաքականության նպատակը, գործընթացը, առարկան և ակտիվ դերակատարները: Մյուս կարևոր առավելությունն այն է, որ համալիր մոտեցման հայեցակարգը, ըստ էության, գենդերային հավասարության հասնելու նոր ռազմավարություն է, բայց չի գալիս փոխարինելու այդ նպատակով իրագործվող «ավանդական» քաղաքականությանը, առկա մեխանիզմներին ու ծրագրերին: «Երկու մոտեցումն էլ (ավանդականն ու համալիրը) պետք է կիրառվեն զուգահեռաբար, համենայնդեպս, մինչև այն պահը, երբ հասարակության մեջ գենդերային հավասարակշռության նկատմամբ սկսի ուրվագծվել բարենպաստ ընդհանուր հայտարարը»:

12. Մարդու իրավունքների և կանանց հարցերի համաշխարհային խորհրդածոդովները և դրանց արդյունքում ընդունված հռչակագրերն ու գործողությունների ծրագրերը **(International Conferences on Human and Women's rights)**

Անցյալ դարի 50-60-ական թվականներին ՄԱԿ-ում, բացի օրենսդրական գործունեությունից, հսկայածավալ հետազոտական աշխատանքներ էին կատարվում, կանանց դրության մասին տեղեկություններ էին հավաքվում աշխարհի բոլոր ծայրերից, որոնց վերլուծությունը ցույց էր տալիս, որ միայն օրենքները բավարար չեն կանանց և տղամարդկանց հավասարության հասնելու համար:

²¹ Արդի պայմաններում այս գործողությունը/ մոտեցումը բնութագրելու համար օգտագործվում է գենդերային ուղղորդում եզրույթը:

Ակնհայտ էր համաշխարհային հանրության ուշադրությունը կանանց հարցերի վրա սևեռելու արդյունավետ ձևեր գտնելու և գործնական ձեռնարկումների ռազմավարություն մշակելու անհրաժեշտությունը: Ահա և սեռերի հավասարության գաղափարախոսության երկրորդ փուլը նշանավորվեց ՄԱԿ-ի նախաձեռնած համաշխարհային խորհրդածոդովներով՝ նվիրված կանանց դրության հիմնահարցերի քննարկմանը:

Առաջին խորհրդածոդովը գումարվեց **Մեխիկոյում 1975 թվականին**, որը հռչակվեց Կանանց միջազգային տարի: Այնուհետև ՄԱԿ-ը հայտարարեց Կանանց տասնամյակ: Աշխարհի տարբեր երկրներում ծայր առան ուսումնասիրություններ, բանավեճեր, քննարկումներ, բանակցություններ: Մեխիկոյի խորհրդածոդովը նշանավորվեց նաև նրանով, որ այստեղ սահմանվեց ՄԱԿ-ի աշխատանքների երեք առանցքային ուղղություն՝ ա) լիակատար գենդերային հավասարություն և սեռի հատկանիշով խտրականության վերացում, բ) կանանց լիակատար ներգրավում զարգացման գործընթացներում, գ) կանանց դերի մեծացում խաղաղության ամրապնդման գործում:

Խորհրդածոդովն ընդունեց մինչև 1980 թ. Գործողությունների ծրագիր, որի հիմնական խնդիրն էր հավասար մատչելիության հասնել կանանց համար կրթության, զբաղվածության, քաղաքականության, առողջապահության, բնակարանային ապահովման, սննդի և ընտանիքի պլանավորման ոլորտներում:

Հետևելով Մեխիկոյի խորհրդածոդովի կոչին՝ ՄԱԿ-ի անդամ 127 երկրներ տասը տարի անց ստեղծեցին կանանց դրության բարելավման ազգային մեխանիզմներ: Մեխիկոյի խորհրդածոդովի առաջարկությամբ է, որ 1976 թ. ՄԱԿ-ի համակարգում, ի լրումն **Կանանց կարգավիճակի հարցերի հանձնաժողովի**, որը հիմնադրվել էր դեռևս 1946 թ., ստեղծվեցին **Կանանց առաջխաղացման միջազգային ուսումնական և գիտահետազոտական ինստիտուտը** և **Կանանց զարգացման հիմնադրամը** (UNIFEM)²²:

Երկրորդ համաշխարհային խորհրդածոդովում (Կոպենհագեն, 1980 թ.) որոշակի առաջընթաց արձանագրվեց, բարձր գնահատվեց հատկապես Կանանց նկատմամբ

²² 2011 թ. այս հիմնադրամը, միավորվելով ՄԱԿ-ի մի շարք այլ կառույցների հետ ([International Research and Training Institute for the Advancement of Women](#) (INSTRAW), Office of the Special Adviser on Gender Issues (OSAGI), and [Division for the Advancement of Women \(DAW\)](#)), հիմք դարձավ ՄԱԿ Կանայք ([UN Women](#)) կառույցի ստեղծման համար:

խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի՝ որպես գենդերային հավասարության խնդրի լուծման ամենակարևոր գործիքի ընդունումը: Բայց և ընդունված Գործողությունների ծրագրում արձանագրվեցին կանանց իրավունքների և հնարավորությունների անհամապատասխանությանը նպաստող այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են՝ տղամարդկանց անբավարար մասնակցությունը հասարակության մեջ կանանց դերի բարձրացման գործին, քաղաքական կամքի բացակայությունը, հասարակության զարգացման մեջ կանանց ավանդի թերագնահատումը և այլն:

1985 թ. Նայրոբիում կայացած երրորդ համաշխարհային խորհրդաժողովը, որը նվիրված էր Կանանց տասնամյակի արդյունքների ամփոփմանը, ընթացավ «Հավասարություն, զարգացում և խաղաղություն» կարգախոսով և հավաստի ու մեծածավալ տեղեկատվության համակողմանի վերլուծության հիման վրա արձանագրեց, որ Կանանց տասնամյակի երկրորդ կեսի նպատակները չեն կենսագործվել: Բանավեճերի ու քննարկումների արդյունքում ձևավորվեց այն մոտեցումը, որ կանանց իրավահավասարությունը անմիջականորեն առնչվում է մարդկային գործունեության բոլոր ոլորտներին, հնարավոր չէ լուծել այդ խնդիրը՝ առանց այդ ոլորտների համապատասխան վերափոխումների: Այդ մոտեցման հիման վրա էլ մշակվեցին **Նայրոբիի հեռանկարային ռազմավարությունները**, որոնք ուղենիշ դարձան մինչև XX դարի ավարտի գործողությունների համար:

Կանանց իրավունքների և հնարավորությունների ընդլայնման պայքարում նոր մայրուղի բացեց **1995 թ. Պեկինում կայացած չորրորդ համաշխարհային խորհրդաժողովը**, որի կարևոր ձեռքբերումը կանանց հայեցակարգից սեռերի հայեցակարգին անցնելու գիտակցումն էր, այն ըմբռնումը, որ անհրաժեշտ է վերագնահատել հասարակության ողջ կառուցվածքը և դրա ներսում կանանց ու տղամարդկանց բոլոր փոխհարաբերությունները: Այդպիսով վերահաստատվում էր, որ կանանց իրավունքները մարդու իրավունքներ են, և հետևություն էր արվում, որ սեռերի հավասարությունը համընդհանուր հիմնախնդիր է, որի լուծումով են պայմանավորված համայն մարդկության զարգացումն ու բարգավաճումը: «Կանանց դրության բարելավումը և տղամարդկանց ու կանանց հավասարության ապահովումը մարդու իրավունքների հարց է, սոցիալական արդարության ապահովման պայման և չպետք է քննարկվի առանձին՝

որպես կանանց առնչվող հարց: Դա կայուն, արդար և զարգացած հասարակության կառուցման միակ միջոցն է: Կանանց իրավունքների ու հնարավորությունների ընդլայնումը և կանանց ու տղամարդկանց հավասարության ապահովումը ժողովուրդների հարաբերություններում քաղաքական, սոցիալական, տնտեսական, մշակութային և բնապահպանական անվտանգության հասնելու նախադրյալներ են»,- նշված է Պեկինի Գործողությունների ծրագրում (գլուխ III, կետ 41):

Պեկինի խորհրդածողովի ներկայացուցչականությունն ու արձագանքն աննախադեպ էին: Բավական է ասել, որ ներկա էին 189 երկրի 17 հազար պատվիրակներ, իսկ ոչ կառավարական համաժողովին՝ 47 հազար մասնակիցներ: Նրա ընդունած Հռչակագիրը և Գործողությունների ծրագիրը, որ, ի դեպ, ստորագրել է նաև Հայաստանը, դարձան XXI դարում կանանց առաջընթացի օրակարգը: Ընդունելով Պեկինի Գործողությունների ծրագիրը՝ պետությունները պարտավորվեցին գենդերային բաղադրիչը ներառել իրենց բոլոր պետական հաստատություններում, ռազմավարություններում ու ծրագրերում:

Պեկինի Գործողությունների ծրագրի հիմնախնդրային ոլորտները 12-ն են. կանայք և աղքատությունը, կանանց կրթությունը և մասնագիտական պատրաստությունը, կանայք և առողջապահությունը, բռնություն կանանց նկատմամբ, կանայք և զինված հակամարտությունները, կանայք և տնտեսությունը, կանանց մասնակցությունը դիրեկտիվ մարմինների աշխատանքին և որոշումների կայացման գործընթացին, կանանց դրության բարելավման ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները, կանայք և զանգվածային լրատվության միջոցները, կանայք և շրջակա միջավայրը, աղջիկներ:

Գենդերային հավասարության խնդրին նվիրված փաստաթղթերի շարքում շրջադարձային նշանակություն ունի Վիեննայի հռչակագիրը և գործողությունների ծրագիրը, որն ընդունվել է **1993 թ. Մարդու իրավունքների երկրորդ համաշխարհային խորհրդածողովում**, որտեղ ճանաչվեցին այսպես կոչված կոլեկտիվ կամ երրորդ սերնդի իրավունքները²³, այն է՝ խաղաղության իրավունքը, ինքնորոշման իրավունքը, առողջ

²³ **Մարդու իրավունքների առաջին սերունդ**՝ մարդու բնական իրավունքներ, որոնք անօտարելի են մարդուց. մտքի, խղճի, կրոնի ազատություն, անհատի կյանքի, ազատության, անվտանգության իրավունքներ, հավասարություն և մարդկային արժանապատվության հարգում: Այդ իրավունքները ձևակերպվեցին բուրժուական հեղափոխությունների դարաշրջանում:

Երկրորդ սերունդ՝ մարդու հիմնական իրավունքներ. աշխատանքի, աշխատատեղի ազատ ընտրության,

շրջակա միջավայրի իրավունքը, սեռի, ազգության կամ տարիքի հատկանիշով խտրականությունից ազատ լինելու իրավունքը: Ճանաչվեցին կանանց իրավունքները՝ որպես մարդու իրավունքների անքակտելի բաղկացուցիչ. «Մարդու իրավունքների համաշխարհային խորհրդածոդովը հաստատականորեն հռչակում է կանանց բոլոր մարդու իրավունքների լիակատար գոյությունը և դա համարում է կառավարությունների ու Միավորված ազգերի կազմակերպության առաջնահերթ խնդիրներից մեկը»²⁴:

Գենդերային հավասարության գաղափարախոսության և իրավական նորմերի սահմանման խնդրում կարևոր հանգրվան էր նաև 1994 թ. Կահիրեում տեղի ունեցած **Բնակչության և զարգացման միջազգային խորհրդածոդովը**, որի արդյունքում ընդունված Գործողությունների ծրագրի 4-րդ գլուխը վերաբերում է գենդերային հավասարությանը և կանանց հնարավորությունների ընդլայնմանը: Հանձնարարվող միջոցները առնչվում են, ի թիվս այլոց, քաղաքական գործընթացներում և հասարակական կյանքում կանանց հավասար մասնակցությանը և ներկայացվածության հավասար հնարավորություններին, կանանց կրթության, մասնագիտական զարգացման և աշխատանքի տեղավորման խրախուսմանը, ինչպես նաև կանանց նկատմամբ բոլոր խտրական գործելակերպերի վերացմանը: Տվյալ բաժնում հատկապես ընդգծվում է տղամարդկանց առանցքային դերը գենդերային հավասարության ձեռքբերման խնդրում, քանի որ հասարակությունների մեծ մասում նրանք են իրականացնում իշխանությունը և գերակշռում են կենսագործունեության գրեթե բոլոր ոլորտներում:

Կանանց և տղամարդկանց հավասարության իրավական նորմերի սահմանման խնդրում նշանակալի դեր են խաղացել նաև Կանանց և տղամարդկանց հավասարության հարցերի նախարարների եվրոպական խորհրդածոդովները: Մասնավորապես, 1997 թ. Ստամբուլի 4-րդ խորհրդածոդովում ընդունված **Կանանց և տղամարդկանց հավասարության՝ որպես ժողովրդավարության հիմնական չափանիշի մասին հռչակագրում** մանրակրկիտ շարադրված են այն քայլերը, որոնք անհրաժեշտ են քաղաքականության ոլորտում, բոլոր

սոցալպահովման, կրթության և առողջապահության իրավունքները և այլն: Դրանց իրականացումը նախատեսում է պետության միջամտություն հատուկ սոցիալական ծրագրերի, երաշխիքների համակարգի ու անհատի պաշտպանության մեխանիզմների ստեղծման նպատակով:

²⁴ Վիեննայի հռչակագիր և գործողությունների ծրագիր, 1993, 36-րդ պարբերություն:

կառավարական և ոչ կառավարական կազմակերպություններում սեռերի հավասարակշռված ներկայացվածությունն ապահովելու համար:

Կանանց և տղամարդկանց հավասարության հարցերի նախարարների 5-րդ եվրոպական համաժողովում (2003 թ., Սկոպիե) ընդունված «Գենդերային հավասարություն. առանցքային հարց փոփոխվող հասարակություններում»²⁵ հռչակագրում և գործողությունների ծրագրում սահմանվեցին այն հիմնական խնդիրները, որոնց լուծման վրա պետք է կենտրոնացած լինի Եվրոպայի խորհրդի աշխատանքը կանանց իրավունքների պաշտպանության և աջակցության ուղղությամբ: Դրանք են՝

- աջակցություն կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորություններին, իրավունքներին, ազատություններին և պատասխանատվությանը.
- նախազգուշացում և պայքար ընդդեմ կանանց նկատմամբ բռնության և թրաֆիքինգի.
- նպատակաուղղված գենդերային աշխատանքների ծավալում ինչպես Եվրոպայի խորհրդում, այնպես էլ ազգային մակարդակում:

Իր ստեղծման օրից ի վեր կանանց և տղամարդկանց հավասարության հարցերը մշտապես ուշադրության կենտրոնում է պահել նաև Եվրոպայի անվտանգության և համագործակցության կազմակերպությունը (ԵԱՀԿ):

Տղամարդկանց և կանանց հավասարության հարցերը քննարկման առարկա են դարձել ԵԱՀԿ 1980 թ. Մադրիդի, 1986 թ. Վիեննայի հանդիպումներում, Մարդկային չափման Մոսկվայի խորհրդածողովում, 1999 թ. Ստամբուլի Բարձր մակարդակի հանդիպման, 2003 թ. և 2004 թ. Նախարարների խորհրդի տասնմեկերորդ և տասներկուերորդ հանդիպումների ընթացքում: Մասնավորապես, տասներկուերորդ հանդիպման արդյունքում ընդունված Գործողությունների ծրագրում կազմակերպությունը մասնակից պետություններին, ի թիվս այլոց, հանձնարարում է՝

- ապահովել Կազմակերպության կողմից այն քաղաքականության մշակումը,

²⁵ <https://rm.coe.int/16805e0054>

որն արդյունավետորեն կնպաստի գենդերային հավասարությանը.

- ստեղծել կամ ամրապնդել գենդերային հավասարության ապահովման արդեն իսկ գոյություն ունեցող մեխանիզմները.
- կատարել և ամրոջ ծավալով կենսագործել իրենց ընդունած միջազգային նորմերն ու պարտավորությունները, որոնք վերաբերում են հավասարությանը, խտրականության արգելմանը.
- կատարել Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիան.
- ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի, Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի կամ Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի կողմ հանդիսացող երկրները պետք է կանոնավոր կերպով և ժամանակին հաշվետվություններ ներկայացնեն համապատասխան մարմիններին և իրենց հաշվետվությունների պատրաստման գործում ներգրավեն կանանց կազմակերպություններին.
- ձեռնարկել քաղաքացիների կյանքի անվտանգ պայմանների և օրենքի համաձայն հավասար պաշտպանության իրավունքի ապահովման հետագա գործողություններ.
- մշակել գենդերային հավասարության ապահովման քաղաքականություն և ռազմավարություններ և այդպիսի քաղաքականության մեջ, ի թիվս այլ միջոցառումների, ընդգրկել գենդերային վերլուծության և մշտադիտարկման մեխանիզմ՝ գնահատելու համար գենդերային ոլորտի քաղաքականության և ռազմավարությունների արդյունավետությունը՝ դրանց լիակատար իրականացումը խոչընդոտող գործոնները վեր հանելու և վերացնելու նկատառումով:

Միջազգային հանրությունը հանգեց երկու կարևոր եզրակացության. սեռերի իրավունքների փաստացի հավասարության հասնելու համար անհրաժեշտ է, որ այդ մոտեցումը առկա լինի հասարակության կենսագործունեության բոլոր ոլորտներում ու հայեցակետերում, և երկրորդ՝ այդ նպատակին հասնելու գործում պետք է ներգրավվի

ամբողջ հասարակությունը:

Այստեղից էլ երրորդ կարևոր նախապայմանը. այդ գործում ներգրավվելու համար հասարակությունը պետք է խորապես ըմբռնի խնդրի կարևորությունը, այսինքն՝ պետք է փոխվի հասարակական գիտակցությունը: Կանանց իրավունքների կամ գենդերային հավասարության գրեթե բոլոր քննարկումներում, բոլոր փաստաթղթերում մշտապես շեշտվում է մի կարևոր խոչընդոտ՝ հանրության նախապաշարումներն ու կարծրատիպերը կանանց և տղամարդկանց դերերի վերաբերյալ, որոնց վերացումը դժվարին ու տևական գործընթաց է: Դրա համար անհրաժեշտ է, որ հասարակությունը զինվի անհրաժեշտ գիտելիքով ու տեղեկություններով:

Գենդերային հավասարության հարցերին վերաբերող Հայաստանի Հանրապետության փաստաթղթերը

(National Documents on Gender Equality)

Ելնելով վերոհիշյալ պարտավորությունից, ինչպես նաև կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների ամրագրման սկզբունքից՝ հանրապետությունում անկախացումից ի վեր իրականացվում են օրենսդրական դաշտի բարեփոխումներ:

Երկրի հիմնական օրենքը՝ 1995 թ. ընդունված Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությունը, ամրագրում է մեր երկրում մարդու հիմնական իրավունքներն ու ազատությունները: 2015 թ. խմբագրված Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության մեջ ոչ միայն պահպանվել է անկախ սեռից խտրականության արգելքը՝ տղամարդկանց և կանանց հավասար իրավունքները ամուսնանալիս, ամուսնական կյանքի ընթացքում և ամուսնալուծվելիս, այլ նաև կատարելագործվել և ամրագրվել են մի շարք դրույթներ:

Մասնավորապես, ՀՀ Սահմանադրությունը պարունակում է խտրականության արգելքի, կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների ու հնարավորությունների ապահովման, ինչպես նաև կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության խթանման մասին մի շարք կարևորագույն դրույթներ, այն է.

Հոդված 29. Խտրականության արգելքը

Խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկ կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է:

Հոդված 30. Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը

Կանայք և տղամարդիկ իրավահավասար են:

Հոդված 86. Պետության քաղաքականության հիմնական նպատակները

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

2) բնակչության զբաղվածության խթանումը և աշխատանքի պայմանների բարելավումը.

4) կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության խթանումը:

Հոդված 87. Պետության քաղաքականության հիմնական նպատակների իրագործումը

Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններն իրենց իրավասությունների և հնարավորությունների շրջանակում պարտավոր են իրագործել Սահմանադրության 86-րդ հոդվածով սահմանված նպատակները:

Կառավարությունը Սահմանադրության 156-րդ հոդվածով նախատեսված զեկույցի շրջանակներում տեղեկատվություն է ներկայացնում Սահմանադրության 86-րդ հոդվածով սահմանված նպատակների իրագործման վերաբերյալ:

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը (ընդունված ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2013 թ. մայիսի 20-ին) սահմանում է քաղաքական, սոցիալական, տնտեսական, մշակութային և այլ ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման երաշխիքները և կարգավորում դրանց առնչությամբ ծագող

հարաբերությունները: Ըստ էության այս օրենքը կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների կարգավորմանն ուղղված հիմնական փաստաթուղթն է:

2009 թ. մշակվեց ՀՀ-ում **«Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը»**, որը հաստատվեց ՀՀ Կառավարության 2010 թ. փետրվարի 11-ի N 5 արձանագրային 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 չափման ներառման միջոցով:

ՀՀ Կառավարության 2010 թ. մայիսի 13-ի N 618-Ն որոշմամբ հաստատված ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կանոնադրության մեջ որպես խնդիրներ ամրագրվեցին՝ գենդերային հիմնահարցերի ուսումնասիրությունը, դրանց լուծման պետական ծրագրերի մշակումը, իրականացման աշխատանքների համակարգումը և մոնիթորինգը, ինչպես նաև մարդկանց առքուվաճառքի (թրաֆիքինգ) հիմնահարցերի ուսումնասիրությունը, թրաֆիքինգի ենթարկված անձանց սոցիալական վերականգնման ծրագրերի մշակումը և դրանց իրականացման մոնիթորինգը:

Հայեցակարգում առաջադրված հիմնախնդիրների լուծման նպատակով ՀՀ Կառավարության կողմից հաստատվեցին նպատակային ռազմավարական ծրագրեր, որոնց թվում են ՀՀ Կառավարության 2011 թ. մայիսի 20-ի N 19 արձանագրային որոշմամբ հաստատված «Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագիրը», իսկ 2018 թ. ՀՀ Կառավարությունն ընդունեց **«Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» որոշումը**: Ռազմավարությունը մշակվել է ի կատարումն Կառավարության միջոցառումների ծրագրի և ապահովում է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար

հնարավորությունների ապահովման մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 8-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետի պահանջները:

Ռազմավարությամբ սահմանվում են գենդերային քաղաքականության առաջնահերթ ուղղությունները, որոնց նպատակը հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց իրավունքների և հնարավորությունների իրացման համար նպաստավոր պայմանների ստեղծումն է՝ հաշվի առնելով նաև Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած միջազգային պարտավորությունները:

Ռազմավարության շրջանակում կարևորվել են 5 գերակա ուղղություններ.

- Կանանց առաջխաղացման ազգային մեխանիզմի կատարելագործում, կանանց և տղամարդկանց հավասար մասնակցություն կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում:
- Սոցիալ-տնտեսական ոլորտում գենդերային խտրականության հաղթահարում, կանանց տնտեսական հնարավորությունների ընդլայնում:
- Կանանց և տղամարդկանց լիարժեք ու արդյունավետ մասնակցության և հավասար հնարավորությունների ընդլայնում կրթության ու գիտության ոլորտում:
- Առողջապահության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների ընդլայնում:
- Գենդերային խտրականության կանխարգելում:

V. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍՏԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԳՈՐԾԻՔՆԵՐ

13. Գենդերային հավասարության ազգային ապարատ և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ (National Machinery and Institutional Mechanisms for Gender Equality)

Պետական կառավարման համակարգում *գենդերային հավասարության ապահովման ֆունկցիոնալ ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների* առկայությունը էապես կարևոր է, իսկ ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների արդյունավետ և համակարգված աշխատանքի միակ գրավականը *գենդերային հավասարության ազգային ապարատը* ճիշտ ձևով և ժամանակին կազմակերպելն է:

*Գենդերային հավասարության ազգային ապարատը*²⁶ կատարում է ազգային քաղաքականության մշակման և դրա իրականացման համակարգման գործառույթը, մինչդեռ ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները²⁷ զբաղված են հիմնականում գենդերային հավասարության հասնելու 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):

Քանի որ մինչ օրս հանդիպում են այս երկու առանցքային եզրույթների տարրնթերցումներ, նպատակահարմար ենք գտնում նշել, թե հատկապես որ նշանակությամբ են դրանք գործածվում համաշխարհային պրակտիկայում:

«Ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ» ասելով հասկանում են, նախևառաջ, պետական, ինչպես նաև հասարակական-պետական կառույցները, որոնք զբաղվում են սեռի հատկանիշով խտրականությունը հաղթահարելու և փաստացի գենդերային հավասարության հասնելու

²⁶ National Machinery Gender Equality.

²⁷ Institutional Mechanisms for Gender Equality.

հարցերով՝ պետական գենդերային քաղաքականության մշակմանը և/կամ իրականացմանը կամ դրա իրականացման մշտադիտարկմանը և վերահսկմանը մասնակցելու միջոցով:

«Ազգային ապարատ» կամ «ազգային մեխանիզմ» ասելով հասկանում են հատուկ կառույց, 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 ապարատի գոյությանը և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների գործառնություններին: Շրջադարձային նշանակություն ունեցավ, հատկապես հետխորհրդային երկրների համար, Պեկինի խորհրդածողովը, ինչպես նաև Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի (ԿՆԽՎԿ) թիվ 6 ընդհանուր երաշխավորությունը/հանձնարարականը:

Ընդգծելով, որ *ազգային ապարատի (մեխանիզմի)* գլխավոր նպատակը օժանդակությունն է կառավարությանը քաղաքականության բոլոր ոլորտներում գենդերային հիմնախնդիրները նկատի առնելու հարցում, Պեկինի Գործողությունների ծրագրում ուրվագծվում են դրա արդյունավետ գործառնության համար անհրաժեշտ պայմանները՝

- ենթակայությունը կառավարությունում առավել բարձր մակարդակի պաշտոնատար անձի, կաբինետի անդամ նախարարի.
- ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների առկայություն, որոնք կօժանդակեն ապակենտրոնացված պլանավորմանը, իրականացմանը և վերահսկողությանը.
- բավարար ծավալի ռեսուրսների առկայություն և բանիմաց կադրերի ապահովում.

- բոլոր բնագավառներում կառավարության կողմից մշակվող քաղաքականության վրա ազդեցության հնարավորություն:

Պեկինի Գործողությունների ծրագրում ընդգծվում է, որ կառավարությունները պետք է խրախուսեն բոլոր ռազմավարություններում և ծրագրերում գենդերային հիմնախնդիրները հաշվի առնելու ակտիվ և գործուն քաղաքականությունը, որպեսզի որոշումների ընդունմանը նախորդի կանանց և տղամարդկանց համար հետևանքների և հնարավորությունների վերլուծությունը: Նշելով ազգային մեխանիզմների ձևերի բազմազանությունը՝ Պեկինի Գործողությունների ծրագիրը, այդուհանդերձ, արձանագրում է, որ այդ մեխանիզմները հաճախ դժվարությունների են հանդիպում անհատակ ձևակերպված մանդատի, անհամապատասխան հաստիքացուցակի, մասնագիտական պատրաստականության, տվյալների և ռեսուրսների ապահովվածության, ինչպես նաև ազգային քաղաքական ղեկավարության կողմից անբավարար աջակցության պատճառով:

Պեկինի Գործողությունների ծրագրի այս մտահոգության ոլորտի շրջանակներում կառավարություններին հանձնարարվում է ապահովել կանանց դրության բարելավման հարցերի պատասխանատվության վերապահումը կառավարության առավել բարձր մակարդակի պաշտոնատար անձի և ստեղծել կանանց դրության բարելավման հարցերի ազգային ապարատ կառավարության առավել բարձր մակարդակում: Այն պետք է հստակ սահմանված մանդատ և լիազորություններ ունենա, ապահովված լինի համապատասխան ռեսուրսներով և քաղաքականության վրա ազդելու, օրենսդրություն մշակելու, քաղաքականության վերլուծություն անցկացնելու և տեղեկատվական-քարոզչական գործունեություն իրականացնելու, համապատասխան կապեր հաստատելու, գործունեությունը համակարգելու և իրականացման ընթացքը վերահսկելու հնարավորություններ ու լիազորություններ ընձեռի: ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեն (ԿՆԽՎԿ) Հայաստանի բոլոր չորս պարբերական գեկույցների կապակցությամբ, մատնանշելով երկրում ազգային մեխանիզմի բացակայությունը, ուշադրություն է հրավիրել դրա ստեղծման անհրաժեշտության վրա: Հայաստանում ազգային մեխանիզմի ստեղծման հիմնախնդիրն արտացոլված է նաև 2013 թ. մայիսին ընդունված «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար

հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքում և «Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2019-2023 թթ. ռազմավարական ծրագրում»:

Չնայած 2005 թ.-ից ի վեր ձեռնարկված քայլերին՝ Հայաստանում բոլոր մակարդակներում գենդերային հավասարության ապահովման ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ և ազգային ապարատ/մեխանիզմ ստեղծելու ուղղությամբ՝ գոյություն ունեցող կառույցներից ոչ մեկն անհրաժեշտ լիազորություններ կամ կարգավիճակ չունի, որպեսզի գործի որպես լիարժեք ազգային ապարատ:

2018 թ. ՀՀ փոխվարչապետին առընթեր ստեղծվել է Կանանց խորհուրդ, որը, ըստ իր իսկ կանոնադրության, հռչակվել է ազգային մեխանիզմ: Սակայն Կանանց խորհուրդն իր կազմակերպական ձևով, գործառույթներով ու կազմով չի համապատասխանում ազգային ապարատին/մեխանիզմին առաջադրվող պահանջներին և, որպես հետևանք, չի կարող արդյունավետ գործել: Ուստի երկրում գենդերային հավասարության ազգային ապարատի բացակայությունը նվազեցնում է ՀՀ Կառավարության գործադրած ջանքերի արդյունավետությունը Պեկինի Գործողությունների ծրագրի և ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի հանձնարարականների կատարման և Հայաստանում գենդերային հավասարության կայացման ուղղությամբ:

14. Գենդերային վերլուծություն (Gender Analysis)

Կանայք և տղամարդիկ տարբեր դերեր ու պարտականություններ ունեն հասարակության մեջ, տարբեր է նրանց համար ռեսուրսների և բարիքների մատչելիությունը, այդ իսկ պատճառով պետության քաղաքականությունը, օրենսդրությունը և ծրագրերը նրանց վրա տարբեր կերպ են անդրադառնում, տարբեր հետևանքներ առաջացնում նրանց համար: Պետության գենդերային զգայուն քաղաքականությունը նախատեսում է **գենդերային վերլուծության** միջոցով այդ հանգամանքների անընդհատ ուսումնասիրություն և վերհանում՝ դրանց բացասական հետևանքները հնարավորինս չեզոքացնելու համար: Այսինքն՝

Գենդերային վերլուծության նպատակն է գնահատել կանանց և տղամարդկանց վրա օրենսդրության, իրականացվող ծրագրերի, պետության քաղաքական կուրսի ազդեցությունը, վեր հանել աշխատանքի գենդերային բաժանման և իշխանության ու պաշարների անհավասար մատչելիության պատճառները և պարզել դրանց հետևանքները:

Գենդերային վերլուծությունը հնարավորություն է տալիս բացահայտելու նաև գենդերային խտրականությունը:

Գենդերային վերլուծության ամենակարևոր հնարավոր արդյունքն այն է, որ կարող է խթանել գենդերային զգայուն քաղաքականության ստեղծումն ու իրականացումը, փոխել կանանց և տղամարդկանց հարաբերությունների բնույթը, բացահայտել զարգացման նոր միտումներ, պայմաններ ստեղծել կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների համար:

Քաղաքականության և ծրագրերի գենդերային զգայունությունը տարանջատում է չորս մակարդակ.

- **Գենդերային կույր.** այս մոտեցումը չի ճանաչում կանանց և տղամարդկանց, աղջիկների և տղաների իրական կարիքները և առանձնահատկությունները, դերերի և պարտականությունների սոցիալ-մշակութային, տնտեսական և քաղաքական որոշակի համատեքստերում և ծագամբ իրենց վերապահված լինելը²⁸:
- **Գենդերային չեզոք.** քաղաքականությունները և վերաբերմունքը պահպանում են ստատուս քվոն և չեն օգնում փոխակերպելու գենդերային հարաբերությունների անհավասար կառուցվածքը: Այս մոտեցումը գենդերային զգայունության տեսանկյունից նույնպես համարվում է բացասական:
- **Գենդերային զգայուն** մոտեցումը նպատակին հասնելու համար ի նկատի է առնում գենդերային նորմերը, դերերը և հասցեագրում է ռեսուրսների հասանելիությունը:
- **Գենդերային վերափոխող** մոտեցումը հնարավորություն է տալիս վերափոխելու անհավասար գենդերային հարաբերությունները՝ ընդհանուր հզորացումը խթանելու,

²⁸ UNICEF, UNFPA, UNDP, UN Women. “Gender Equality, UN Coherence and You.

ռեսուրսների վերահսկողությունը իրականացնելու, որոշումների կայացմանը մասնակցելու և կանանց լիազորությունների ընդլայնմանը աջակցելու նպատակով²⁹:

Քաղաքականության և ծրագրերի գենդերային զգայունության մակարդակի վերլուծությունը և բարձրացումը իր հերթին թույլ են տալիս հասնել ինչպես *գործնական գենդերային կարիքների* բավարարմանը, այնպես էլ *ռազմավարական գենդերային շահերի* իրագործմանը.

- **Գործնական գենդերային կարիքները (practical gender needs)** ծագում են այն իրական պայմաններից, որ կանայք և տղամարդիկ ունենում են հասարակության մեջ իրենց տրված գենդերային դերերի պատճառով: Դրանք հաճախ կապված են կանանց մայր լինելու, տնային տնտեսության և հիմնական կարիքների համար պատասխանատու լինելու հետ, ինչը կանանց մեջ առաջացնում է կենսապայմանների և աշխատանքային պայմանների անբավարարության, ինչպիսիք են՝ սննդի, ջրի, կացարանի, եկամտի, առողջապահության և զբաղվածության մտահոգություն:
- **Ռազմավարական գենդերային շահերը (strategic gender interests)** հասարակության մեջ տղամարդկանց նկատմամբ կանանց ենթակայական դիրքի հաղթահարման համար անհրաժեշտ պահանջներն են և վերաբերում են կանանց հզորացմանը: Դրանք տարբերվում են ըստ այն սոցիալական, տնտեսական և քաղաքական առանձնահատկությունների, որոնցում ձևակերպված են (ԱՄԿ, 2000 թ.):

Լայն առումով գենդերային վերլուծությունը պետական քաղաքականության համակողմանի սոցիալ-տնտեսական վերլուծության կարևոր մասն է: Գենդերային վերլուծությունը գործիք է սոցիալական գործընթացները հասկանալու համար: Այն նախատեսում է ոչ միայն գենդերային վիճակագրության հավաքում և վերլուծություն, այլև այլ քանակական ու որակական տվյալների հաշվառում:

Գենդերային վերլուծությունը նախատեսում է հետևյալ քայլերը՝

- հիմնախնդրի բացահայտում, որոշում և լուծման հնարավորությունների նախատեսում.
- սպասվող արդյունքների որոշում.

²⁹ UN-INSTRAW, Glossary of Gender-related Terms and Concepts.

- տեղեկատվական և խորհրդատվական ռեսուրսների հաշվառում.
- հետազոտությունների անցկացում.
- առաջարկությունների և լուծումների մշակում.
- հաղորդակցության քաղաքականություն (հետազոտության արդյունքների տարածում ՁԼՄ-ների միջոցով և այլ հնարավոր ուղիներով).
- վերլուծության որակի գնահատում:

Գենդերային վերլուծության ընթացքում պետք է հաշվի առնվեն բոլոր հնարավոր տարբերությունները: Այս դեպքում գենդերային տեսությունը առնչվում է սոցիալական այլ դասակարգում հետ՝ կազմելով այլ որակ, որը, անշուշտ, վերլուծության դեպքում պետք է հաշվի առնվի:

Օրինակ՝

- ազգային պատկանելության (ազգային փոքրամասնությունների գենդերային հիմնախնդիրները կարող են այլ լինել).
- անհատի ֆիզիկական կամ մտավոր ունակություններից կախված՝ ռեսուրսների օգտագործման հնարավորության (հաշմանդամություն ունեցող անձինք ունեն նաև յուրահատուկ գենդերային հիմնախնդիրներ, որոնք չի կարելի անտեսել).
- բռնության զոհերի փորձի (վախի և հոգեբանական այլ բարդությունների առկայություն).
- ընտանեկան դրության (տարբերություններ կան, օրինակ՝ ամուսնացած կանանց, միայնակ մայրերի, ամուսնալուծված կամ այրի կանանց սոցիալական կարգավիճակների միջև).
- տնտեսական վիճակի (եկամուտների չափը, սեփականության տնօրինումը և այլն).
- բնակության վայրի (գյուղաբնակ և քաղաքաբնակ կանանց հիմնախնդիրների, գենդերային կարծրատիպերի տարբերությունները).
- տարիքային խմբերի (անչափահաս կամ տարեց մարդկանց հիմնախնդիրների տարբերությունը) և այլն:

Գենդերային վերլուծության առարկա կարող են դառնալ հետևյալ հիմնախնդիրները.

- **Պաշարների մատչելիություն.** այսինքն՝ կանանց և տղամարդկանց համար եկամուտների, ծառայությունների, տեղեկատվության, զբաղվածության ապահովման հավասար մատչելիությունը: Այդ խնդրի հետ է կապվում նաև

պետության կողմից մարդկային ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործման հարցը:

- **Գիտելիք, համոզմունք և ըմբռնում.** տղամարդկանց և կանանց ունեցած գիտելիքների մակարդակների համարժեքությունը: Գիտելիքների մաս է կազմում համոզմունքը կամ գաղափարախոսությունը, որը ձևավորում է գենդերային ինքնությունը և ապրելակերպը:
- **Գործելակերպ և մասնակցություն.** գենդերային հայեցակարգը ներառում է նաև մարդկանց ապրելակերպը, գործողությունները և միջոցների ծախսման, սպառման, կուտակման եղանակները: Մասնակցությունը ենթադրում է լինել գործունեության մեջ, ժողովներում, քաղաքական գործընթացներում, ծառայությունների մատուցման գործում, վերապատրաստման դասընթացներում:
- **Տարածություն և Ժամանակ.** գենդերային տեսությունն անդրադառնում է նրան, թե կանայք և տղամարդիկ ինչպե՞ս և որքանո՞վ են ինքնուրույն տնօրինում իրենց ժամանակը, ինչպես նաև ունե՞ն արդյոք ազատ տեղաշարժվելու հնարավորություն: Դրա մեջ մտնում են՝ ժամանակի բաշխումը, ժամանակի մատչելիությունը, աշխատանքի բաժանումը:
- **Իրավունքներ և կարգավիճակ.** ներառում է գենդերային մոտեցումներն օրենսդրության և դատական համակարգում: Մասնավորապես, հավասա՞ր են արդյոք կանայք և տղամարդիկ սեփականության և ժառանգության, իրավական փաստաթղթերի, ինքնության քարտերի, ունեցվածքի վկայագրերի/վկայականների, ընտրողների գրանցման, վերարտադրողական պլանավորման, ներկայացվածության, իրավական գործընթացների առումով:
- **Ուժ, իշխանություն. ուժային** հարաբերություններում և իշխանության մեջ գենդերային ներդաշնակության ապահովում: Սա ենթադրում է, որ իշխանական կամ ուժային հարաբերությունները պետք է լինեն զուտ վարչաիրավական բնույթի և չպետք է պայմանավորված լինեն սեռային պատկանելությամբ:

15. Գենդերային ուղղորդում

(Gender Mainstreaming)

Գենդերային ուղղորդումը կամ գենդերային մոտեցման ուղղորդումը կանանց և տղամարդկանց առնչվող ցանկացած ձեռնարկված գործողության գնահատման գործընթացն է, ներառյալ՝ օրենսդրությունը, քաղաքականությունը կամ ծրագրերը բոլոր ոլորտներում և բոլոր մակարդակներում:

Գենդերային ուղղորդումը մի ռազմավարություն է, որի շնորհիվ և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց առջև ծառայած խնդիրները, ինչպես նաև նրանց կուտակած փորձը պետք է դառնան անքակտելի չափանիշ քաղաքական, տնտեսական և սոցիալական բոլոր ոլորտների քաղաքականության և ծրագրերի մշակման, ինչպես նաև իրականացման, մոնիթորինգի և գնահատման գործընթացում:

1. Ինչո՞ւ է անհրաժեշտ գենդերային ուղղորդումը

Մի կողմից, որպեսզի կանայք և տղամարդիկ հավասար չափով օգտվեն զարգացման ծրագրերի արդյունքներից, մյուս կողմից՝ որպեսզի անհավասարությունը բացառվի³⁰:

2. Ինչպե՞ս իրականացնել գենդերային ուղղորդումը

Փաստաթղթերի, քաղաքականության և ծրագրերի գենդերային ուղղորդումը անհրաժեշտ է իրականացնել՝ առաջնորդվելով գենդերային հավասարությանը վերաբերող միջազգային և ազգային փաստաթղթերով:

Դրանց թվում են՝

- Պեկինի հռչակագիրը և Գործողությունների ծրագիրը³¹.
- ՄՍԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիան (CEDAW)³².
- Հազարամյակի հռչակագիրը և հազարամյակի զարգացման նպատակները (2000)³³.
- Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը³⁴.

³⁰ UN Economic and Social Council (ECOSOC), E/1997/L.3014, July 1997.

³¹ ՀՀ-ն ստորագրել է 1995 թ.:

³² ՀՀ-ն վավերացրել է 1993 թ.:

³³ 2015-ի սեպտեմբերի 25-ից փոխարինվել են Կայուն զարգացման նպատակներով:

³⁴ Ընդունվել է ՀՀ Կառավարության 2010 թ. փետրվարի 11-ի նիստի N5 արձանագրային որոշմամբ:

- Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2019-2023 թթ. ռազմավարական ծրագիրը.
- «Գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ» ձեռնարկը³⁵:

3. Ի՞նչ հնարավորություններ է ընձեռում գենդերային ուղղորդումը

Գենդերային ուղղորդումը հնարավորություն է տալիս՝

- օգտագործել ռեսուրսներն այնպես, որ թե՛ կանայք և թե՛ տղամարդիկ հավասարապես օգտվեն արդյունքներից.
- հայթայթել և օգտագործել բոլոր հնարավորությունները ծրագրերում գենդերային հավասարության սկզբունքը պահպանելու համար.
- հանդես գալ այնպիսի նախաձեռնություններով, որոնք կօգնեն հաղթահարելու անհավասարությունը և կապահովեն կանանց հավասար մասնակցությունը որոշումների կայացման ու քաղաքականության ձևավորման գործընթացներում.
- հանդես գալ այնպիսի նախաձեռնություններով, որոնք կօգնեն հաղթահարելու կարծրատիպային մոտեցումները, որոնք բերում են ոչ արդարացի իրավիճակների ստեղծմանը.
- ոչ միայն պայքարել անհավասարության դեմ, այլև հայտնաբերել այն ծնող պատճառները:

4. Գենդերային ուղղորդման գործընթացը

Գենդերային ուղղորդման տեսանկյունից վերլուծության են ենթակա հետևյալ հիմնական բաղադրիչները՝

- ըմբռնում և պատրաստակամություն. գենդերային հավասարության զարգացման նպատակի պարզ պատկերացում և՛ աշխատանքային, և՛ որոշումների կայացման բարձր մակարդակներում, ինչպես նաև այդ նպատակին հասնելու պատրաստակամությունը թե՛ հաստատության և թե՛ անհատների կողմից.

³⁵ Հաստատվել է ՀՀ ԱՍՀ նախարարի 19.10.2012 թ. N 93-Ա/1 հրամանով:

- **կառույցներ և մեխանիզմներ.** գենդերային առանձնահատկությունների ուսումնասիրությունն պլանավորման և որոշումների ընդունման գործընթացներում և առաջընթացը վերահսկելիս.
- **տեղեկատվություն, տվյալներ և ուսումնասիրություն.** անհրաժեշտ ինֆորմացիայի առկայություն/մատչելիություն, ինչպես, օրինակ՝ կանանց դրության ուսումնասիրություն և սեռի սկզբունքով տարանջատված տվյալներ, որոնք կօգտագործվեն նպատակների և խնդիրների ձևակերպումներում.
- **մասնակցության մեխանիզմներ.** մեխանիզմներ, որոնց միջոցով կանայք և գենդերային հավասարության ջատագովները կարող են մասնակցել քաղաքականության, ինչպես նաև ծրագրերի մշակման և գնահատման գործընթացներին:

5. **Գենդերային ուղղորդման սկզբունքները**

Գենդերային ուղղորդման գործընթացը ենթադրում է՝

- **ինտեգրել** գենդերային հավասարության սկզբունքներն ու իրավունքահենք մոտեցումը, ինչպես պահանջվում է ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայում և հարցին առնչվող այլ միջազգային և ազգային փաստաթղթերում.
- **ցուցաբերել** գենդերային զգայուն մոտեցում պլանավորման և որոշումների կայացման շրջանակների և գործընթացների մեջ՝ կանանց և հավասարության հարցերին անդրադառնալու նպատակով հնարավորություն ընձեռելով ներգրավվել մասնագիտական (գենդերային իրազեկված) երկխոսության մեջ համայնքային և ազգային մակարդակներում.
- **աջակցել** հասարակության անդամների իրազեկության բարձրացմանը գենդերային արդարության ու հավասարության վերաբերյալ, **ներառյալ պլանավորման և բյուջետավարման գործընթացները**՝ զարգացնելով հմտություններն ու տարածելով մեթոդներ ու գործիքներ, որոնք լրացնում են առկա փորձն ու պրակտիկան:

16. Գենդերազգայուն բյուջետավարում (Gender Responsive Budgeting)

«Գենդերազգայուն բյուջե» եզրույթը նշանակում է բյուջե, որը հավասարապես և արդարացիորեն հաշվի է առնում կանանց և տղամարդկանց, աղջիկների և տղաների շահերը և կարիքները:

Բյուջետային գործընթացներում գենդերային մոտեցումը որոշակի ժամանակահատվածի, հասարակարգի, կառավարման տարբեր համակարգերում կանանց և տղամարդկանց փոխհարաբերությունների առանձնահատկությունների դիտարկումն է, որով ամրագրվում է, որ տղամարդիկ և կանայք պետք է լինեն գործընթացի լիարժեք մասնակիցներ և շահառուներ:

Գենդերազգայուն բյուջետավարումը (ԳԶԲ) ծախսերի վերաբաշխման հնարավորություն է՝ ի նպաստ գենդերային հավասարության ապահովման: Այս գործընթացը հաշվի է առնում կանանց և տղամարդկանց տարբեր կարիքներն ու առաջնահերթությունները, խնդիրներն ու պահանջները, ԳԶԲ-ն սկսվում է տղամարդկանց և կանանց վրա բյուջեի ազդեցության վերլուծությամբ, որի արդյունքները այնուհետև ներառվում են բյուջեի մշակման ընթացքում:

Գենդերազգայուն բյուջեի մասին սխալ պատկերացումներից խուսափելու համար հարկ է նշել, որ գենդերազգայուն բյուջեն կանանց համար առանձին բյուջե չէ, այլ մի փորձ՝ տարանջատելու ծախսերն ու եկամուտները ըստ կանանց և տղամարդկանց վրա դրանց ունեցած տարբեր ազդեցությունների:

ԳԶԲ-ն ներառում է բոլոր այն պլանավորումները, բյուջետավարումը և ծրագրերի մշակումը, որոնք նպաստում են գենդերային հավասարության խթանմանը և կանանց իրավունքների իրականացմանը: ԳԶԲ-ն այն մեխանիզմն է, որով կառավարությունները, օրենսդիրների, քաղաքացիական հասարակության խմբերի, դոնորների և զարգացման այլ գործակալությունների հետ համագործակցելով, կարող են գենդերային վերլուծությունը ներառել ֆիսկալ քաղաքականությունների և բյուջեների մեջ:

ԳԶԲ-ի համակարգված ինտեգրումը պլանավորման և բյուջետավարման գործընթացներում նշանակում է՝

- գենդերազգայուն ռազմավարական նպատակների ներդրում քաղաքականությունների և բյուջեների մեջ.
- բյուջետային ծրագրերի գենդերային վերլուծության համար պահանջների սահմանում.
- գենդերային ցուցանիշների ներառումը բյուջետային հայտերում և
- գենդերային հավասարության վրա բյուջետային միջոցների ազդեցության մասին հաշվետվությունների տրամադրում:

Գենդերազգայուն բյուջետավարումը ճանաչում է, որ բյուջեները չեզոք չեն:

Գենդերազգայուն բյուջետավարումը բյուջետային գործընթացում գենդերային ուղղորդման կիրառումն է³⁶:

Գենդերազգայուն բյուջետավարումը նշանակում է բյուջեի գենդերային գնահատում՝ ներառելով գենդերային հեռանկարը բյուջետային գործընթացի բոլոր մակարդակներում և եկամուտների ու ծախսերի վերադասավորում գենդերային հավասարության խթանման նպատակով: (Եվրոպայի խորհուրդ, 2009)

Գենդերազգայուն բյուջետավարումը ռազմավարություն է գենդերային հավասարության և գենդերային ուղղորդման նպատակին հասնելու համար: ԳԶԲ-ն հետևողական է եկամուտների հավաքմանը և ուշադիր՝ պետական գումարների ծախսմանը: ԳԶԲ-ի սկզբունքներն են՝ թափանցիկությունը, արդյունավետությունը և հաշվետվողականությունը:

Գենդերազգայուն բյուջետավարումը սոցիալական վերափոխման և անհավասարության վերացման հզոր գործիք է: Այն ունի փուլեր. նախ՝ բյուջեի գենդերային տարբերակված ազդեցությունների վերլուծություն, այնուհետև՝ բյուջետային որոշումների կայացում ու կանանց և տղամարդկանց տարբերակվող պահանջներին համապատասխան առաջնահերթությունների որոշում և վերջում՝ իրականացում և ազդեցության մշտադիտարկում:

Գենդերազգայուն բյուջետավարումը օգնում է կառավարություններին.

³⁶ **Աղբյուրը**՝ Վերամշակված է «Ասիայում և Խաղաղ օվկիանոսում գենդերազգայուն բյուջետավարում. հիմնական հասկացությունները և լավ պրակտիկաները» գրքից, ՄԱԿ 2018 թ. :

- Բյուջեն դարձնել ավելի ուժեղ գործիք գենդերային հավասարության վերաբերյալ քաղաքականության իրականացման և հասարակության մեջ խտրականության վերացման համար:
- Բարձրացնել պլանավորողների և քաղաքականություն մշակողների իրազեկվածությունն ու գիտակցությունը այն մասին, թե ինչպես են բյուջեն և քաղաքականությունները տարբերակված ձևով ազդում կանանց և տղամարդկանց վրա:
- Խթանել ավելի մեծ պատասխանատվություն պետական ռեսուրսների օգտագործման համար:
- Արդյունավետ օգտագործել պետական ռեսուրսները. գենդերային անհավասարությունը կարող է հանգեցնել տնտեսական և մարդկային զարգացման մեծ կորուստների:
- Ապահովել թափանցիկությունը՝ բյուջեն բոլորի համար ավելի հասկանալի դարձնելով և խրախուսելով հասարակության ավելի լայն մասնակցությունը:

Առկա է գենդերային բյուջետավարման համակարգերի երեք դասակարգում.

- **գենդերաիրազեկ ռեսուրսների բաշխում**, ինչի միջոցով քաղաքականության և (կամ) միջոցների հատկացումների մասին որոշումները հաշվի են առնում դրանց ազդեցությունը գենդերային հավասարության վրա.
- **գենդերային առումով գնահատված բյուջե**, որտեղ բյուջեի ազդեցությունը՝ որպես ամբողջություն, ենթակա է նաև գենդերային վերլուծության.
- **կարիքների վրա հիմնված գենդերային բյուջե**, որտեղ բյուջեի վերաբերյալ որոշումները հիմնավորված են գենդերային կարիքների նախնական գնահատմամբ: Սա հնարավորություն է տալիս պատկերացում ունենալ գենդերային անհավասարությունների մասին և կարևորում է քաղաքականության այն հատվածները, որտեղ գենդերային անհավասարությունը ամենախորն է:

Կատեգորիաները աստիճանաբար փոփոխվում են, քանի որ գենդերային գնահատված բյուջե ունեցողներն ընդհանուր առմամբ իրականացնում են գենդերային **ինֆորմացված ռեսուրսների բաշխում**, իսկ կարիքների գենդերային բյուջե մշակող երկրները նույնպես ունեն ընդհանուր առմամբ գենդերային գնահատմամբ բյուջե:

17. Գենդերային աուդիտ (Gender Audit)

Մասնակցային գենդերային գնահատումը (ՄԳԳ) կամ գենդերային աուդիտը կառույցների կամ կազմակերպությունների գենդերային ուղղորդման ռազմավարության կարևոր տարրերից մեկն է:

Մասնակցային գենդերային գնահատումները պատկանում են որակական աուդիտների շարքին, որոնք նաև հայտնի են որպես սոցիալական աուդիտ, որպեսզի տարբերակվեն ֆինանսական աուդիտից: ՄԳԳ-ի ընդհանուր նպատակն է խթանել կազմակերպական ուսուցումը՝ քաղաքականության, ծրագրերի և կառույցների մեջ գենդերային ուղղորդում արդյունավետ իրականացնելու համար և գնահատել քաղաքականության ինստիտուցիոնալացման աստիճանը տարբեր մակարդակներում՝ կազմակերպականից մինչև անհատական:

ՄԳԳ-ն հաճախ ծառայում է որպես ավելի լայն բովանդակային և գործառնական խնդիրների քննարկման սկզբնակետ, ինչպես նաև գենդերային ուղղորդման գործիքների և ընթացակարգերի դե յուրե և դե ֆակտո առկայության գնահատման գործիք:

Ամփոփելով՝ կարելի է նշել, որ ՄԳԳ-ն ուժեղացնում է կազմակերպության կոլեկտիվ կարողությունները, որպեսզի այն ունակ լինի հետագոտելու իր գործողությունները գենդերային տեսանկյունից և նույնականացնելու ուժեղ և թույլ կողմերը՝ գենդերային հավասարության հիմնախնդիրների խթանման ընթացքում: *Այն օգնում է կազմակերպությանը ձեռք բերելու գենդերային հավասարությանն ուղղված նախաձեռնողականություն և լրամշակում է գենդերային հիմնախնդիրների ուսումնասիրման և ուսուցման կազմակերպական կարողությունները՝ թիմերի կառուցման, տեղեկատվության փոխանակման և կշռադատման միջոցով*³⁷:

³⁷ Գենդերային աուդիտ վարողների ձեռնարկ, *A Manual for Gender Audit Facilitators: ԱՄԿ-ի մասնակցային գենդերային աուդիտի մեթոդաբանություն, 2-րդ հրատ.*, ԱՄԿ: *The ILO Participatory Gender Audit Methodology*, 2nd Edition, ILO 2012.

Ազգային ինստիտուտներում, ինչպիսիք են, օրինակ՝ խորհրդարանները, ներքին կամ մասնակցային գենդերային աուդիտը իրականացվում է գենդերային հավասարության նկատմամբ քաղաքական կամքի մակարդակը, Ազգային ժողովի ղեկավարության և այլ կարևոր դերակատարների կողմից (պոտենցիալ) աջակցության մակարդակն ու աշխատակազմի տեխնիկական կարողությունների մակարդակը պարզելու նպատակով:

Օրինակ՝ Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի համար ՄԳԳ նպատակները կարող են լինել՝

- ուսումնասիրել պատգամավորների և աշխատակազմի գենդերային բալանսը
- ուսումնասիրել, թե որքանո՞վ է գենդերազգայուն մարդկային ռեսուրսների քաղաքականությունը
- ձևակերպել, թե որքանո՞վ են գենդերային հավասարության հայեցակարգն ու սկզբունքներն ընկալելի պատգամավորների և աշխատակազմի կողմից
- գնահատել արական և իգական սեռերի պատգամավորների գենդերային վերլուծություն իրականացնելու կարողությունները, ինչպես նաև նույնականացնել տեղեկատվության հնարավոր աղբյուրները
- գնահատել, թե արդյոք խորհրդարանն ունի՞ անհրաժեշտ քաղաքական և իրավական հենքեր՝ աջակցելու գենդերային հավասարության խթանմանը (օրինակ՝ գենդերային հավասարության քաղաքականություն կամ քաղաքականություններ որոնք կերաշխավորեն աշխատավայրում խտրականության, սեքսիզմի և ոտնձգությունների բացառումը): Եթե այդպիսիք առկա են, ապա ինչպե՞ս են դրանք կիրառվում, մշտադիտարկվում և գնահատվում
- նույնականացնել և տարածել տեղեկատվություն այն մեխանիզմների, պրակտիկայի և մոտեցումների մասին, որոնք դրական ազդեցություն են ունեցել Ազգային ժողովում գենդերային ուղղորդման վրա
- վերլուծել կատարված աշխատանքի (տվյալ դեպքում՝ ստեղծված փաստաթղթերի, ընդունված օրենքների) գենդերային զգայունության մակարդակը

- գնահատել գենդերային ուղղորդման և գենդերային գործողությունների վրա ծախսվող ռեսուրսների մակարդակը
- սահմանել ԱԺ գենդերային ուղղորդման կատարողականի ելակետային ցուցիչներ գենդերային հավասարության խթանման առաջընթացը գնահատելու նպատակով
- չափել գենդերային ուղղորդման գործողությունների ծրագրերի իրականացման առաջընթացը և անհրաժեշտության դեպքում առաջարկել վերանայումներ և
- նույնականացնել բարելավումների հնարավորությունները և առաջարկել հնարավոր ռազմավարական ուղիներ՝ գործողությունների ծրագիրն ավելի լավ իրագործելու նպատակով:

ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԱՂԲՅՈՒՐՆԵՐԻ ԵՎ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

ՀՀ օրենքներ և իրավանորմատիվային փաստաթղթեր

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենք, 2013:

Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգ, 2010:

Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագիրը:

Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը:

«Ընտանիքում բռնության կանխարգելման, ընտանիքում բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության և ընտանիքում համերաշխության վերականգնման մասին» ՀՀ օրենքը, ՀՀ ԱԺ, 2017:

Միջազգային փաստաթղթեր

ՄԱԿ-ի Կանանց քաղաքական իրավունքների մասին կոնվենցիա (1952):

ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա (1979, ԿՆԽՎԿ):

ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ բռնության վերացման մասին հռչակագիր (1993):

Կահիրեում Բնակչության և զարգացման միջազգային համաժողով (1994, ԲԶՄՀ/ICPD)

Պեկինի Գործողությունների ծրագիր (1995):

Կայուն զարգացման նպատակներ (2015, ԿԶՆ-ներ):

Ադիս Աբեբայի Զարգացման ֆինանսավորման երրորդ միջազգային համաժողովի գործողությունների օրակարգը (ՄԱԿ, 2015):

ԵՆ Կանանց և տղամարդկանց հավասարության մասին հռչակագիրը (Նախարարների կոմիտե, 1988 թ. նոյեմբերի 16):

ԵՆ Տղամարդկանց և կանանց հավասարության՝ որպես ժողովրդավարության գլխավոր չափանիշի մասին հռչակագիր (Եվրոպայի նախարարների 4-րդ համաժողով կանանց և տղամարդկանց հավասարության վերաբերյալ, Ստամբուլ, 1997 թ. նոյեմբերի 13-14):

ԵՆ Գենդերային հավասարություն. Առանցքային խնդիր փոփոխվող հասարակություններում. Հռչակագիր և գործողությունների ծրագիր (ընդունվել է Կանանց և տղամարդկանց հավասարության վերաբերյալ Եվրոպայի նախարարների 5-րդ համաժողովում (Սկոպիե, 2003 թ. հունվարի 22-23):

ԵՆ հռչակագիր գենդերային հավասարությունն իրականություն դարձնելը (Նախարարների կոմիտեի 119-րդ նստաշրջան, Մադրիդ, 2009 թ. մայիսի 12):

ԵՆԽՎ բանաձևեր:

ԵՆ Նախարարների կոմիտեի եզրակացություններ:

2019 թ. Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտեն ընդունեց անդամ պետություններին ուղղված CM/Rec (2019) Հանձնարարականը սեքսիզմի կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի վերաբերյալ:

ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ բռնության վերացման մասին հռչակագիր, ՄԱԿ-ի Գլխավոր ասամբլեա, 1993:

ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի ընդհանուր հանձնարարական թիվ 35, լրացում թիվ 19, Կանանց նկատմամբ բռնություն, ՄԱԿ, 2017:

ՄԱԿ-ի Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեի ընդհանուր հանձնարարական թիվ 21, 1994, Հավասարություն ամուսնության մեջ և ընտանեկան հարաբերություններում:

Վիճակագրական նյութեր

Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, 2020:

Հայաստանը թվերով, Կենսամակարդակ և սոցիական ոլորտ, 2019:

Հայաստանի Հանրապետության սոցիալական վիճակը 2020 թվականին:

Հայաստանի սոցիալական պատկերը և աղքատությունը, Հայաստան. Ոչ նյութական աղքատությունը, 2018:

Ձեռնարկներ, ժողովածուներ

Գենդեր եզրույթը և դրա օգտագործումը ՄԱԿ-ի և Եվրոպայի կառույցներում:

Գենդերի և գենդերային հավասարության սահմանումները ՄԱԿ-ի փաստաթղթերում:

ՄԱԿ-ի տերմինաբանական շտեմարան:

The Oxfam Gender Training Manual 2010 թ.

ԱՀԿ, Գենդերային ուղղորդումը առողջապահության ոլորտի ղեկավարների համար.

Գործնական մոտեցում, 2011:

Ann Oakley, *Sex, Gender and Society*, first published in 1972 by Temple-Smith, London.

Gender Planning and Development Theory, Practice and Training, published by Routledge, London, 1993.

Maxine Molyneux in Molyneux M (1985) *Mobilisation without emancipation?*

Gender planning in the Third World: meeting practical and strategic gender needs, World Development 17; 11, 1989.

Overholt, Anderson, Cloud and Austin (eds), *A Case Book: Gender Roles in Development Projects*, Kumarian Press, 1985.

Ասիայում և Խաղաղ օվկիանոսում գենդերազգայուն բյուջետավարում. հիմնական հասկացությունները և լավ պրակտիկաները, ՄԱԿ-2018 թ.:

Կանանց իրավունքների բյուջետավարում. Կառավարության բյուջեների մոնիթորինգ CEDAW-ին համապատասխանության համար, Դայան Էլսոն, 2006, UNIFEM:

Գենդերային բյուջետավարումը ՏՀԶԿ երկրներում, ՏՀԶԿ հանդես բյուջետավարման վերաբերյալ, հ. 2016/3, ՏՀԶԿ, 2017 :

Գենդերազգայուն բյուջետավարում. Բյուջետային ծրագրերի վերլուծությունը գենդերային տեսանկյունից, «ՄԱԿ-Կանայք», 2017:

Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտեի CM/Rec (2019) Հանձնարարական ՄԱԿ-ի Հանրային գրավոր և բանավոր խոսքում գենդերային առանձնահատկությունները հաշվառելու մասին ուղեցույցը (Guidelines for gender-inclusive language):

Գենդերային հավասարության հասնելու ՄԱԿ-ի համակարգային ռազմավարությունը, United Nations System-wide Strategy on Gender Parity

UN-INSTRAW, Glossary of Gender-related Terms and Concepts

UNICEF, UNFPA, UNDP, UN Women. “Gender Equality, UN Coherence and You

Հայաստանում Պեկինի հռչակագրի և Գործողությունների ծրագրի իրականացման վերլուծություն, 2020:

Գենդերային աուդիտ վարողների ձեռնարկ, A Manual for Gender Audit Facilitators:

ԱՄԿ-ի մասնակցային գենդերային աուդիտի մեթոդաբանություն, 2-րդ հրատ., ԱՄԿ:

The ILO Participatory Gender Audit Methodology, 2nd Edition, ILO 2012:

ՄԱԿ Կանայք. *Կանանց գործազման սկզբունքները*:

Ընդդեմ գենդերային բռնության ազգային ծրագիր, ՀՀ Կառավարություն, 2011:

Տղամարդիկ և գենդերային հավասարության հիմնախնդիրը Հայաստանում, ՄԱԲՀ, 2016:

Բռնությունը կանանց նկատմամբ. Փաստեր և թվեր, ՄԱԿ Կանայք, 2020:

Տարեկան հաղորդում 2019 թվականի ընթացքում Հայաստանի Հանրապետության Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին:

Համապետական հարցում Հայաստանում կանանց նկատմամբ ընտանեկան բռնության վերաբերյալ, ՄԱԲՀ, 2011:

Ընտանեկան բռնությունը մեկուսացման պայմաններում. իրավիճակը Հայաստանում և այլ երկրներում:

Անտոնիու Գուտերեշ. «Այսօր ես կոչ եմ անում աշխարհի բոլոր տներում խաղաղություն հաստատել»:

Ընտանեկան բռնություն. արտակարգ դրության պայմաններում սրացող խնդիրները նոր չեն:

Ապաստարաններն ու թեժ գծերը գործում են նույնիսկ արտակարգ իրավիճակի պայմաններում:

ԵԱՀԿ կոչը. «Ապահովել կանանց ու երեխաների անվտանգությունը մեկուսացումների ժամանակ»:

Էլեկտրոնային մամուլ՝ WomenNet.am, Կինը և քաղաքականությունը, Տեղեկատվական-վերլուծական պորտալ <http://womennet.am/>