



# ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՈՒՂՈՐԴՄԱՆ ԴԱՍԸՆԹԱՑ

ԳԹԽ անդամների մասնակցությամբ

25-27 մայիսի 2011թ. Ծաղկաձոր  
Ջինա Սարգիզովա

## Ի՞նչ է ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՈՒՂՈՐԴՄԱՆ

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:

## Ի՞նչ է գենդերային ուղղորդումը

Դա մի **ռազմավարություն է**, որի շնորհիվ և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց առջև ծառայած խնդիրները, ինչպես նաև նրանց կուտակված փորձը պետք է դառնան անքակտելի չափանիշ քաղաքական, տնտեսական և սոցիալական բոլոր ոլորտների քաղաքականության և ծրագրերի մշակման, իրականացման, մոնիտորինգի և գնահատման գործընթացում,

## Ինչու՞

**Որպեսզի** կանայք և տղամարդիկ հավասար չափով օգտվեն այդ ջանքերի արդյունքներից և անհավասարությունը բացառվի:

### Եվ ի վերջո գենդերային հավասարությունը

#### հասանելի դառնա:

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

## Ինչպե՞ս

### օրինակ՝

#### **Պեկինյան գործողությունների ծրագիրը**

ընդունելիս կառավարությունները

#### պարտավորվել են

կիրառել գենդերային ուղղորդված ռազմավարություն քաղաքականության մշակման և պլանավորման գործընթացների ողջ ընթացքում:

Գենդերային ուղղորդմանը վերաբերող հատվածը, որն ընդգրկված է Գործողությունների Ծրագրի **յուրաքանչյուր ուղղության հատվածում** հետևյալն է

«...Կառավարությունները և մյուս դերակատարները պետք է խթանեն գործուն և տեսանելի գենդերային ուղղորդված քաղաքականության կիրառումը բոլոր ծրագրերի և նախագծերի կազմման ընթացքում, **որպեսզի որոշումներ կայացնելուց առաջ գնահատվի կանանց և համապատասխանաբար տղամարդկանց վրա դրանց ազդեցությունը**»

## CEDAW

Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին Կոնվենցիան ընդունվել է և բաց է ռատիֆիկացիայի և միանալու համար 1979թ. դեկտեմբերի 18-ին և ուժի մեջ է մտել 1981թ. սեպտեմբերի 3-ից:

Կոնվենցիայի ուժի մեջ մտնելու համար անհրաժեշտ է, որ որոշակի թվով երկրներ այն ռատիֆիկացիայի ենթարկեն (ստորագրեն) կոնվենցիան/պայմանագիրը

Կազմված է ներածականից և 30 հոդվածներից, այս կոնվենցիան սահմանում է «կանանց նկատմամբ խտրականություն» հասկացությունը և ծրագիր է նախապատրաստում այդ խտրականությունն արմատախիչ անելու և իրական իրավահավասարություն հաստատելու գործողությունների ազգային նախագծի համար

## Պեկինյան գործողությունների ծրագիր

Գործողությունների ծրագիրը և Պեկինյան հռչակագիրը ստորագրվել են կառավարությունների կողմից 1995 թվականին

Պեկինյան գործողությունների ծրագրում առանձնացվել են **12 կարևորագույն ընդգրկվածներ**, որտեղ պետք է կենսագործվեն առաջնահերթ գործողությունները կանանց վիճակի բարելավման և իրավունքների ու հնարավորությունների ընդլայնման ապահովման ուղղությամբ: Դրանք են.

- Կանայք և աղքատությունը
- Կանանց կրթությունը և մասնագիտական պատրաստությունը
- Կանայք և առողջապահությունը
- Բռնությունը կանանց նկատմամբ
- Կանայք և զինված հակամարտությունները
- Կանայք և տնտեսությունը
- Կանանց մասնակցությունը ղեկավար մարմինների աշխատանքին և որոշումների ընդունման գործընթացին
- Կանանց վիճակի բարելավման ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները
- Կանանց մարդու իրավունքները
- Կանայք և զանգվածային լրատվության միջոցները
- Կանայք և շրջակա միջավայրը
- Աղքիկները:

## Հագարանյակի հռչակագիրը և Հագարանյակի գարգացման նպատակները (2000 թ.)

Ներկայացնում են ողջ աշխարհում աղքատության հաղթահարման, խաղաղության, անվտանգության և շրջակա միջավայրի պահպանման, մարդու իրավունքների և ժողովրդավարության պաշտպանության ոլորտներում մարդկության վիճակի բարելավման գլոբալ պատկերացումը:

### Որպես առաջնահերթ ոլորտներ արանձնանում են հետևյալ ուղղությունները.

1. Ծայրահեղ աղքատության և սովի վերացում
2. Համընդհանուր տարրական կրթության ապահովում
3. **Տղամարդկանց և կանանց հավասարության խրախուսում և կանանց իրավունքների և հնարավորությունների ընդլայնում**
4. Մանկական մահացության մակարդակի նվազեցում
5. Մայրության պաշտպանության բարելավում
6. Պայքարը ՄԻԼՎՁԻՎԳ-ի, մալարիայի և այլ հիվանդությունների դեմ
7. Բնապահպանական կայունության ապահովում
8. Զարգացման նպատակներով գլոբալ գործընկերության ձևավորում:

## ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԲԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ

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

- I. Գենդերային քաղաքականությունը կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում
- II. Գենդերային քաղաքականությունը սոցիալ-տնտեսական ոլորտում
- III. Գենդերային քաղաքականությունը կրթության ոլորտում
- IV. Գենդերային քաղաքականությունը առողջապահության ոլորտում
- V. Գենդերային քաղաքականությունը մշակույթի և հանրային տեղեկատվության ոլորտներում
- VI. Գենդերային քաղաքականությունը սեռի հատկանիշով բռնության և մարդկանց շահագործման (թրաֆիքինգի) կանխարգելման ոլորտում

## Գենդերային ուղղորդման առավելությունները

### Գենդերային ուղղորդումը թույլ է տալիս.

1. Ռեսուրսները օգտագործել այնպես, որ թե՛ կանայք, և թե՛ տղամարդիկ հավասարապես օգտվեն արդյունքից

### Գենդերային ուղղորդումը թույլ է տալիս.

2. Հայթայթել և օգտագործել բոլոր հնարավորությունները՝ ՌՊ՝ ու ծրագրերում գենդերային հավասարության սկզբունքը պահպանելու համար

Գենդերային ուղղորդումը հնարավորություն է տալիս.

3. Հանդես գալ այնպիսի նախաձեռնություններով, որոնք կօգնեն հաղթահարել անհավասարությունը և կապահովեն կանանց հավասար մասնակցությանը որոշումների կայացման ու քաղաքականության ձևավորման գործընթացներում:

Գենդերային ուղղորդումը հնարավորություն է տալիս.

4. Հանդես գալ այնպիսի նախաձեռնություններով, որոնք կօգնեն հաղթահարել կարծրատիպային մոտեցումները, որոնք բերում են ոչ արդարացի իրավիճակների ստեղծմանը:

Գենդերային ուղղորդումը հնարավորություն է տալիս.

5. Ոչ միայն պայքարել անհավասարության դեմ, այլև հայտնաբերել այն ծնող պատճառները

**Ինչու՞ ենք կարևորում գենդերային ուղղորդումը հատկապես հետխորհրդային հասարակություններում**

- Մի կողմից բացվել են բազմաթիվ հնարավորություններ
  - Մյուս կողմից առաջացել են աղքատությունը, գործազրկությունը, հասարակության խիստ շերտավորումը
- կանայք առավել խոցելի են.....

- Մի կողմից չկա մեծ տարբերություն կանանց և տղամարդկանց կրթական մակարդակի մեջ
  - Մյուս կողմից խորացել է գենդերային անհավասարությունը
- և դա պայմանավորված է
1. Չհավասարակշռված քաղաքականությամբ
  2. Պահպանողական մոտեցումների վերածնունդով

Չեն հաղթահարվել

- «կրկնակի զբաղվածությունը»
- չներկայացվածությունը որոշումների կայացման մակարդակում
- ոչ հավասար վարձատրությունը
- աշխատանք գտնելու անհավասար պայմանները

Նոր հիմնախնդիրներ են հայտնվել

- սոցիալական ծառայությունների անհասանելիություն/մանկապարտեզ, պոլիկլինիկա, դպրոց/
- նոր կարծրատիպեր
- աշխատանքային միգրացիա
- թրաֆիքինգ
- ռեսուրսների բացակայություն /օր. հողի սեփականություն/

Կանանց քաղաքական մասնակցության անկում

1985թ. – 121 կին – 219 պատգամավորից

1991թ. – 8 կին – 130 պատգամավորից

**Գենդերային ուղղորդման գործընթացը**

*Գենդերային ուղղորդման տեսակետից վերլուծման ենթակա են հետևյալ հիմնական բաղադրիչները.*

**Ընթրնում և պատրաստակամություն.**

գենդերային հավասարության նպատակի **հստակ պատկերացում** և աշխատանքային, և որոշումների կայացման բարձր մակարդակներում, ինչպես նաև այդ **նպատակին հասնելու պատրաստակամությունը** թե՛ հաստատության, և թե՛ անհատների կողմից:

Կառույցներ և մեխանիզմներ.

- 1) պարզելու, թե արդյո՞ք կանանց կարողությունների զարգացման հարցերը հաշվի են առնվում պլանավորման և որոշումների ընդունման գործընթացներում, ինչպես նաև ցանցային կապեր հաստատելիս ու առաջընթացը վերահսկելիս,
- 2) որոշում կայացնողներին հաշվետու դարձնելու կանանց զարգացման հարցերում:

**Տեղեկատվություն, տվյալներ և ուսումնասիրություն.**

անհրաժեշտ ինֆորմացիայի առկայություն/մատչելիություն, ինչպես օրինակ՝ կանանց իրավիճակի ուսումնասիրություն և սեռազատված տվյալներ, որոնք կգործածվեն նպատակների և խնդիրների ձևակերպումներում:

**Մասնակցության մեխանիզմներ.**

մեխանիզմներ, որոնց միջոցով կանայք և կանանց կարողությունների զարգացման ջատագովները կարող են մասնակցել քաղաքականության մշակման, ինչպես նաև ծրագրերի մշակման և գնահատման գործընթացներին:

**Գենդերային ուղղորդման քայլեր և սկզբունքներ.**

*գործընթացը ենթադրում է հետևյալը*

**ինտեգրել** գենդերային հավասարության սկզբունքներն ու իրավունքահենք մոտեցումը, ինչպես պահանջվում է Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայում (CEDAW) և հարցին առչվող այլ միջազգային փաստաթղթերում

**ցուցաբերել** «գենդերային զգայուն» մոտեցում պլանավորման և որոշումների կայացման գաղափարային շրջանակների և գործընթացների մեջ՝ կանանց և հավասարության հարցերին անդրադառնալու նպատակով,

գենդերային ուղղորդման միջոցով **աջակցել** կազմակերպության անդամների իրազեկության բարձրացմանը գենդերային արդարության ու հավասարության վերաբերյալ՝ հնարավորություն ընձեռելով ներգրավվել մասնագիտական (գենդերային իրազեկված) երկխոսության մեջ համայնքային և ազգային մակարդակներում,

գենդերային ուղղորդման միջոցով **աջակցել** կազմակերպության անդամների իրազեկության բարձրացմանը գենդերային արդարության ու հավասարության վերաբերյալ, **ճերատյալ պլանավորման և բյուջետավորման գործընթացները՝** զարգացնելով հմտություններն ու տարածելով մեթոդներ ու գործիքներ, որոնք լրացնում են առկա փորձն ու պրակտիկան

**խթանել** քաղաքականության և ծրագրերի «կնակենտրոն» վերլուծություն, ակնհայտ դարձնելով գենդերային զգայուն մոտեցման ազդեցությունն ու արդյունքը,

գենդերային ուղղորդման իրականացմանն ու աջակցմանն ուղղված մեխանիզմների **քարտեզավորում** և **հզորացում**, ճերատյալ խորհրդատվական խմբեր, գենդերային հարցերով պատասխանատուներ և աշխատանքային խմբեր, ուսուցում բարձր ղեկավարության համար, ինչպես նաև գենդերային վերլուծությունը պարտադիր դարձնելու ռազմավարություն, գործողության ծրագրեր, հաշվետու լինելու, վերահսկելու և գնահատելու մեխանիզմներ:

### **Գենդերային ուղղորդման 4 հիմնական քայլերը**

**Քայլ 1:** հավաքագրվում են սեռազատված տվյալներ և գենդերային վերլուծական նյութ/տեղեկատվություն

**Քայլ 2:** ապահովվում է որոշումների կայացման գործընթացին կանանց և տղամարդկանց հավասար մասնակցությունը

### **Գենդերային ուղղորդման 4 հիմնական քայլերը**

**Քայլ 3:** խթանվում է գենդերային հավասարությունն ու արդարությունը

**Քայլ 4:** կատարվում է կազմակերպության անդամների կարողությունների զարգացում և վերաբերմունքի փոփոխություն

### **Գենդերային վերլուծություն**

## **Գենդերային վերլուծությունը նախատեսում է հետևյալ քայլերը.**

- Հիմնախնդրի բացահայտում, որոշում և լուծման հնարավորությունների նախատեսում, սպասվող արդյունքների որոշում, տեղեկատվական և խորհրդատվական ռեսուրսների հաշվառում, հետազոտությունների անցկացում, առաջարկությունների և լուծումների մշակում, հաղորդակցության քաղաքականություն (հետազոտության արդյունքների տարածում ՋԼՄների միջոցով և այլ հնարավոր ուղիներով), վերլուծության որակի գնահատում:

## **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 գործողությունների շրջանակները**

1. Միջոցների/պաշարների մատչելիություն
2. Գիտելիք, համոզմունք և ընթրնում
3. Գործելակերպ և մասնակցություն
4. Տարածություն և ժամանակ
5. Իրավունքներ և կարգավիճակ
6. Ուժ, իշխանություն

### **Միջոցների 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:

### **Ժամանակի օգտագործման առանձնահատկությունները**



## **Գիտելիք, համոզմունք և ընթրնում**



Տղամարդկանց և կանանց ունեցած գիտելիքների մակարդակների համարժեքությունը:

Գիտելիքների մաս է կազմում համոզմունքը կամ գաղափարախոսությունը, որը ձևավորում է գենդերային ինքնությունը և ապրելակերպը:

## Գործելակերպեր և մասնակցություն

Գեները ընդգրկում է մարդկանց վարվելակերպերը և գործողությունները և միջոցների ծախսման, սպառման և կուտակման եղանակները:



### Մասնակցություն.

- Գործունեության մեջ
- Ժողովներում
- Քաղաքական գործընթացներում
- Ծառայությունների մատուցման գործում
- Վերապատրաստման դասընթացներում

## Ժամանակ և տարածություն

**ինչպես են** մարդիկ օգտագործում ժամանակը.

- ժամանակի բաշխում
- ժամանակի մատչելիություն
- Աշխատանքի բաժանում

**որտեղ են** մարդիկ անցկացնում են իրենց ժամանակը.

- Որտե՞ղ են աշխատում կանայք և տղամարդիկ (աղջիկները և տղաները)
- Որտե՞ղ են շփվում կանայք և տղամարդիկ (աղջիկները և տղաները)



## Օրինական իրավունքներ եվ կարգավիճակ

Վերաբերում է նրան, թե ինչպես է գեները ներգործում մարդկանց նկատմամբ վերաբերմունքի վրա ըստ օրենքի, օրենսգրքի եվ դատական համակարգում



Իրավունքներ հետևյալի նկատմամբ.

- Սեփականություն և ժառանգականություն
- Իրավական փաստաթղթեր
  - Ինքնուրույն քարտեր
  - Ունեցվածքի վկայագրեր
  - Ընտրողի գրանցում
- Վերարտադրողական ընտրություն
- Ներկայացուցչություն
- Իրավական գործընթաց

## Ուժ, իշխանություն:

• Ուժային հարաբերություններում և իշխանության մեջ գեներային ներդաշնակության ապահովում:

• Մա ենթադրում է, որ իշխանական կամ ուժային հարաբերությունները պետք է լինեն զուտ վարչաիրավական բնույթի և չպետք է պայմանավորված լինեն սեռային պատկանելությամբ:

# ԾՐԱԳՐԵՐԻ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՈՒՂՂՈՐԴՈՒՄ

*25-27 մայիսի 2011թ. Ծաղկաձոր  
Զինա Սարգիզովա*

Ծրագրերի գենդերային ուղղորդումը ենթադրում է  
գենդերային հեռանկարի

և

գենդերային վերլուծության արդյունքների

ներառումը ծրագրի *պլանավորման* ու

*իրականացման* բոլոր փուլերում և

մակարդակներում:

Ծրագրերի գենդերային  
ուղղորդման ընթացքում  
անհրաժեշտ է անդրադառնալ  
հետևյալ հարցերին

1. Որոշում կայացնողների խմբի գենդերային  
կառուցվածքը

- Ուրքե՞ր են մասնակիցները, իրենց հետաքրքրվածությունը  
ԳՀ հարցերում
- Պահպանվում է արդյո՞ք գենդերային բալանսը  
համագործակցող կազմակերպություններում
- Որտեղ կարելի է ստանալ/գտնել գենդերային  
փորձաքննություն
- Ինչ գիտելիք և փորձ կարող են առաջարկել շահագրգիռ  
կողմերը

## 2. Գործողությունների պլանի գենդերային ուղղորդում

- Անհրաժեշտ է գնահատել խնդրի էությունը  
(*ո՞ր խնդրի լուծմանն է ուղղված այս ծրագիրը*)

- Անհրաժեշտ է գնահատել խնդրի կարևորությունը  
(*ո՞րքանով է արդիական այս ծրագիրը..*)

Ինչպե՞ս է ներգործում խնդիրը կանանց և տղամարդկանց վրա

- Ինչպե՞ս կներգործի ծրագիրը կանանց և տղամարդկանց վրա

## 3. Գենդերային հավասարություն ապահովելու համատեքստում, ո՞րն է ծրագրի նպատակը

Ինչի՞ ենք ուզում հասնել

- Շտկող նպատակ  
/կրավարարվեն արդյո՞ք կանանց և տղամարդկանց պրակտիկ կարիքները/  
(*շտկում են գենդերային կուրությունը*)

- Վերափոխող նպատակներ  
/ներառում է արդյո՞ք ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների վերափոխում/

4. Իրավիճակի գնահատում. Ի՞նչ տեղեկատվություն ունենք:

- Գիտակցում ենք արդյո՞ք այս ծրագրի ներգործությունը կանանց և տղամարդկանց վրա
- Ի՞նչ չգիտենք
- Ի՞նչ ծրագրեր են իրականացվել անցյալում
- Ի՞նչ ծրագրեր են իրականացվում ներկա պահին
- Ի՞նչ ծրագրեր են պլանավորվում ապագայում

5. Հիմնախնդրի բացահայտում. հետազոտություն/վերլուծություն

- գենդերային վերլուծություն
- չմասնագիտացված կազմակերպություններին խորհուրդ է տրվում պատվիրել վերլուծությունը/ դիմել մասնագետներին/

**6. Գործունեության ուղղության կանխորոշում  
/միջոցառումների սլան, բյուջե/**

*Անհրաժեշտ է գնահատել ռազմավարության*

*- արդյունավետությունը*

*- ներգործությունը*

*Անհրաժեշտ է գնահատել բյուջեի*

*- բաշխվածության դրական ներգործությունը կանանց և  
տղամարդկանց վրա*

*- Նախատեսված է արդյո՞ք գենդերային ուսուցում,  
մասնագետի աշխատանք և այլն*

**7. ԳՀ կարևորությունը**

**Թեզեր**

*- Արդարություն ու հավասարություն*

*- Վստահություն ու հաշվետվություն*

*- Արդյունավետություն ու կայունություն /մակրո ցուցանիշ/*

*- Կյանքի որակ /միկրո ցուցանիշ/*

*- Միջազգային միություններ*

## 8. Մշտադիտարկում/ԳԶ վերահսկում

Մշտադիտարկման հիմնական բաղադրիչներն են.

- Մշտ. մակարդակը
- Գենդերային ցուցումներով մշտ. Պլանավորումը
- ԳՀ հասնելու խնդիրներ և ցուցիչներ

## 9. Ներգործություն գնահատում

ՆԳ հիմնական բաղադրիչներն են.

- Ներդրման գնահատում
- Արդյունքի գնահատում
- Գործընթացի գնահատում

## 10. Հաղորդակցման գործընթացի ԳՈՒ

### Հիմնական խոչընդոտներն են.

- ԳԶ տեղեկատվության պակասը
- մեխանիզմների/կազմակերպությունների մասին տեղեկ. պակասը
- ԳՀ ուղղված ռազմավարությունների ու ծրագրերի մասին տեղ. պակ.
- շահագրգիռների մասին տեղեկատվության պակասը

### Անհրաժեշտ է

- Իրազեկել քաղաքական գործիչներին ու որոշում կայացնողներին
- Իրազեկել քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտների ներկայացուցիչներին
- Իրազեկել դոնոր գործընկեր կազմակերպությունների ներկայացուցիչներին