



Գենդերային կրթություն

Նյութեր երիտասարդության հետ աշխատելու համար

«Գենդեր» - ը լուրջ թեմա է, որն ուշադրություն եւ քննարկում է պահանջում. Շատ լեզուներում «սեռ» և «գենդեր» բառերի միջև չկա լեզվական տարբերություններ. քանի որ դրանց տարբերությունը շատ քիչ է, դա հանգեցնում է հասկացությունների շփոթության. Գենդերային հարցերը թափանցում են սոցիալական կյանքի բոլոր ոլորտները՝ ընտանեկանից մինչև հանրային հաստատություններ:

Այս հրատարակությամբ, մենք փորձել ենք սեղմ տեսքով ներկայացնել հիմնական տեղեկատվությունը «գենդերի» և «գենդերային հավասարության» վերաբերյալ և անդրադառնալ առավել կարևոր հարցերի, որոնց լուծումը կախված է ոչ միայն քաղաքական գործիչներից, այլ նաեւ մեր վերաբերմունքից եւ ըմբռնումից:

Բացի այդ, մենք հրատարակության մեջ ներառել ենք առավել հետաքրքիր գործնական վարժություններ և խաղեր, որոնք կօգնեն երիտասարդ աշխատողներին ու մանկավարժներին քննարկել գենդերային հավասարության թեման երիտասարդների հետ ինտերակտիվ ձևով:

Նյութերը պատրաստվել են Եվրոպական երիտասարդական փոքրամասնությունների ցանցի կողմից «Գենդերային հավասարության զարգացման» ծրագրի շրջանակներում Եվրոպայի խորհրդի, Եվրոպական երիտասարդական կենտրոնի աջակցությամբ:

ԳԵՆԴԵՐ





«**Գ**ենդեր» հասկացությունը տարբերվում է «սեռ» հասկացությունից:

Ավանդական «սեռ» հասկացությունը օգտագործվել է մարդկանց անատոմիաֆիզիոլոգիական առանձնահատկությունների միջոցով կնոջ և տղամարդուն տարբերակելու համար: «Սեռ» (կենսաբանական առանձնահատկությունները), համարվել է տղամարդու և կնոջ հոգեբանական և սոցիալական տարբերությունների հիմքը: Գիտական հետազոտությունների զարգացման արդյունքում պարզվեց, որ կենսաբանական տեսանկյունից տղամարդկանց և կանանց միջև ավելի շատ են նմանությունները քան տարբերությունները: Շատ հետազոտողներ նույնիսկ կարծում են, որ տղամարդկանց և կանանց միակ հստակ են էական տարբերությունը կայանում է նրանց վերարտադրողականության մեջ: Այսօր ակնհայտ է, որ այնպիսի «տիպիկ» տարբերությունները, ինչպես օրինակ տղամարդկանց բարձր հասակն է, մեծ քաշը, մկանային զանգվածը և ֆիզիկական ուժը, շատ անկայուն է և շատ ավելի քիչ է կապված սեռի հետ, ինչպես հաճախ կարծում ենք:

Մարդաբանները, ազգագրագետներն են պատմաբանները վարդուց սահմանել են «տիպիկ տղամարդու» կամ «տիպիկ կնոջ» հատկությունները: Այն ինչ, մի հասարակության մեջ համարվում է տղամարդու զբաղմունք (վարքագիծը,

բնավորության գիծը), մեկ այլ հասարակությունում կարող է համարվել որպես կանացի: Տղամարդկանց և կանանց սոցիալական բազմազանությունը և կենսաբանական հատկանիշների նմանությունը հնարավորություն է տալիս եզրակացնել, որ կենսաբանական սեռը չի կարող հանդիսանալ, որպես սոցիալական կարգավիճակ, որոնք առկա են տարբեր հասարակություններում: Այդպես առաջացավ «գենդեր» հասկացությունը:

Գենդերը սոցիալական և մշակութային նորմերի համակցություն է, որը հասարակությունը նախատել է մարդկանց համար, կախված իրենց կենսաբանական սեռից: Ի վերջո ոչ թե կենսաբանական սեռը, այլ սոցիալ-մշակութային նորմերն են որոշում կանանց և տղամարդկանց հոգեբանական որակները, վարքագիծը, գործունեությունը և մասնագիտությունը: Հասարակության մեջ տղամարդ կամ կին լինելը չի նշանակում ունենալ այս կամ այն անատոմիական առանձնահատկությունները, այլ նշանակում է կատարել գենդերային դերերով մեզ նախատեսված գործունեություն: Գենդերային տարբերությունների հետ խաչվում են այնպիսի երևույթներ, ինչպիսիք են ազգությունը, ռասան, կոնկրետ կատարյի անդամակցությունը, դասի, տարիքային խմբի և որոշակի կարողությունները:

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ

Գենդերային կրթությունը նեղ իմաստով, դա վերապատրաստման ծրագիր է գենդերային հիմնահարցերի վերաբերյալ: Ընդհանուր առմամբ, գենդերային կրթությունը նպաստում է գենդերային հավասարության ձևավորմանը, և օգնում է հաղթահարել գենդերային կարծրատիպերը: Դա մի շարունակական գործընթաց է, որը չի կարող սահմանափակվել կոնկրետ կրթական գործունեությամբ: Առանց գենդերային կրթության, դժվար է պատկերացնել իսկական ժողովրդավարական, իրավական պետության ձևավորումը, որը հաշվի կառնի բոլոր քաղաքացիների շահերը, թե՛ կանանց, և թե՛ տղամարդկանց: Գենդերային կրթությունը պետք է կենտրոնացած լինի գենդերային ինքնության ընկալման վրա (օրինակ, ինչպես է մարդը պատկերացնում տղամարդկության

և կանացիության տարբերությունը հաշվի առնելով սեփական մշակույթը և ինչպիսին է ինքն համարում), սեփական գենդերային ինքնության զարգացման, գենդերային դերի, որը կնպաստի հասարակության մեջ հարմարվելուն, սոցիալ-մշակութային փոխհարաբերությունների, մասնագիտական հարաբերությունների կառուցմանը և հասնելու որոշակի արդյունքների գենդերի տեսանկյունից:

Գենդերային կրթության մյուս կարևոր նպատակն է հանդիսանում ճանաչել կանանց ավանդական զբաղմունքները, ինչպիսիք են մայրությունը, հոգատարությունը, ուշադրությունն ու հանդուրժողականությունը: Այս ճանաչումը կարող է հանգեցնել տղամարդկանց և կանանց միջև իսկական համագործակցության, որն էլ հանդիսանում է գենդերային կրթության հիմնական նպատակը:



ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

Գենդերային հավասարություն նշանակում է ծրագիր է գենդերային հիմնահարցերի վերաբերյալ: Ընդհանուր առմամբ, գենդերային կրթությունը նպաստում է գենդերային հավասարության ձևավորմանը, և օգնում է հաղթահարել գենդերային կարծրատիպերը: Դա մի շարունակական գործընթաց է, որը չի կարող սահմանափակվել կոնկրետ կրթական գործունեությամբ: Առանց գենդերային կրթության, դժվար է պատկերացնել իսկական ժողովրդավարական, իրավական պետության ձևավորումը, որը հաշվի կառնի բոլոր քաղաքացիների շահերը, թե՛ կանանց, և թե՛ տղամարդկանց: Գենդերային կրթությունը պետք է կենտրոնացած լինի գենդերային ինքնության ընկալման վրա (օրինակ, ինչպես է մարդը պատկերացնում տղամարդկության

և կանացիության տարբերությունը հաշվի առնելով սեփական մշակույթը և ինչպիսին է ինքն համարում), սեփական գենդերային ինքնության զարգացման, գենդերային դերի, որը կնպաստի հասարակության մեջ հարմարվելուն, սոցիալ-մշակութային փոխհարաբերությունների, մասնագիտական հարաբերությունների կառուցմանը և հասնելու որոշակի արդյունքների գենդերի տեսանկյունից:

Գենդերային կրթության մյուս կարևոր նպատակն է հանդիսանում ճանաչել կանանց ավանդական զբաղմունքները, ինչպիսիք են մայրությունը, հոգատարությունը, ուշադրությունն ու հանդուրժողականությունը: Այս ճանաչումը կարող է հանգեցնել տղամարդկանց և կանանց միջև իսկական համագործակցության, որն էլ հանդիսանում է գենդերային կրթության հիմնական նպատակը:

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԴԵՐԵՐ

Գենդերային դերերը, դրանք անհատական հմտություններն են տվյալ հասարակությունում, համայնքում կամ սոցիալական խմբում, որտեղ մարդիկ որոշ գործունեություն, խնդիրներ և պարտականություններ ընկալում են ավանդաբար, որպես տղամարդու կամ կնոջ: Այդպիսի պատկերացումները կախված են տարիքից, դասից, կաստայից, ռասայից, ազգությունից, մշակույթից, կրոնից, գաղափարական համոզմունքներից, ինչպես նաև աշխարհագրական, տնտեսական և քաղաքական պայմաններից:

Գենդերային դերերի փոփոխությունները հաճախ տեղի են ունենում տնտեսական, ֆիզիկական կամ քաղաքական պայմանների փոփոխությունների ազդեցությունից: Գենդերային դերերը տղամարդկանց և կանանց մի սոցիալական համատեքստում կարող են լինել ճկուն կամ կոշտ, հաստատուն, նման կամ տարբեր, միմյանց լրացնող կամ հակասող: Եվ՝ կանայք, և՛ տղամարդիկ հասարակության մեջ կատարում են մի քանի դերեր՝ արդյունավետ, վերարտադրողական և համայնքային:

Արդյունավետ դերը վերաբերում է՝ տղամարդկանց, և՛ կանանց կողմից կատարված աշխատանքին, դրան բերված օգուտին, որպեսզի նրանք ապրանքներ արտադրեն և ծառայություններ մատուցեն, ինչպես նաև եկամուտ ստանալու համար հույժ մշակեն:

Վերարտադրողականության դերը վերաբերվում է պտղաբերությանը և այն ամենին, ինչն այսօր կոչվում է «խնամքի տնտեսություն», խոսքը վերաբերվում է մասնավորապես,

երկար և հիմնականում չվճարվող աշխատանքին, ինչպիսիք են ընտանիքի անդամների նկատմամբ հոգ տանելը, ճաշ պատրաստելը, երեխաների խնամքով, նրանց կրթությամբ և առողջապահությամբ զբաղվելը:

Համայնքային դերը վերաբերում է կանանց կատարած աշխատանքին, որով նրանք լրացնում են իրենց վերարտադրողական դերը համայնքային մակարդակով: Սակայն, տղամարդիկ, որոնք սովորաբար համարվում են ընտանիքի հիմնական կերակրողները ավելի շատ ժամանակ են ունենում իրենց արդյունավետ դերի իրականացմանը, ավելին՝ նրանք բոլոր դերերը կատարում են հերթականությամբ:

Ի տարբերություն տղամարդկանց կանայք հաճախ համարվում են ընտանիքի երկրորդական կերակրողներ, և նրանք ստիպված են լինում կատարել բոլոր դերերը միաժամանակ, փորձելով իրար հակասող կարիքները բավարարել սեղմ ժամկետներում: Այսպիսով, աշխատանքի ժամանակի շատության և ճկունության առումով կանայք ունեն ավելի շատ սահմանափակումներ, քան տղամարդիկ: Քանի որ պատմականորեն կանայք և տղամարդիկ ունեն հասարակության մեջ տարբեր դերեր, նրանք հաճախ առնչվում են շատ տարբեր մշակութային, ինստիտուցիոնալ, ֆիզիկական և տնտեսական սահմանափակումների, որոնց արմատները գնում են համակարգային նախապայառմունք և խտրականություն:



ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԿԱՐԾՐԱՏԻՊԵՐԸ

Գենդերային կարծրատիպերը, դա տարածված կարծիք է, թե կանայք և տղամարդիկ ինչպիսի հատկություններ և հատկանիշներ պետք է ունենան, ինչպես նաև, թե ինչ դերեր նրանք պետք է կատարեն կամ չկատարեն:

Գենդերային կարծրատիպերի ձևավորումը եերառում է կանանց և տղամարդկանց կոնկրետ հատկություններ, որակներ կամ դերեր վերագրել միայն հիմնվելով նրանց սոցիալական խմբի վրա՝ կին կամ տղամարդ: Գենդերային կարծրատիպերի ձևավորումը անարդար է, երբ դա հանգեցնում է մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների խախտումների:

Հասարակության շատ հաստատությունները ամրապնդում են ավանդական գենդերային կարծրատիպերը, դրանք են ՁԼՄ-ները, ընտանիքը, դպրոցը և այլն: Գենդերային կարծրատիպերը վնասակար են, երբ սահմանափակում են տղամարդկանց և կանանց ունակությունների զարգացումը, խոչընդոտում մասնագիտական աճին, կանքի ընտրություններին ու ծրագրերին: Վնասակար կարծրատիպերը կարող են լինել, ինչպես թշնամական/բացասական (օրինակ, որ կանայք խելամալո չեն), այնպես էլ առաջին հայացքից անվնաս թվացող (օրինակ, որ կանայք, պետք է զբաղվեն դաստիարակությամբ): Օրինակ, այն կարծրատիպը, որ կանայք ավելի լավ են դաստիարակում, նրանից է, որ երեխաների դաստիարակության բոլոր հոգսերը կանանց ունենին է:



ՍԵՌԻ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Սեռի վրա հիմնված խտրականությունը, դա զբաղվածության մատչելիության, կրթության, ռեսուրսների, նպաստների, արտոնությունների և այլ ոլորտներում և կանանց ոչ հավասար վերաբերմունքն է: Խտրականությունը կարող է լինել ուղղակի և անուղղակի:

Ուղղակի խտրականությունը պայմանավորված սեռով առաջանում է այն դեպքերում, երբ կանանց և տղամարդկանց համար անհավասար պայմաններ են առաջացնում օրենքները, կանոնակարգերը, նախադեպերը, որոնք տալիս են կանանց և տղամարդկանց էական տարբերություններ:

Անուղղակի խտրականությունը առաջանում է այն ժամանակ, երբ առաջին հայացքից օրենքներն ու նախադեպերը գենդերային չեզոք են, սակայն իրականում խախտում են սեռերից մեկի իրավունքները: Անուղղակի խտրականության դրսևորում են հանդիսանում պահանջները, որոնք կապված չեն տվյալ աշխատանքի հետ, և որը կարող է, որպես կանոն համապատասխան մի մարդու, օրինակ, ով ունի նվազագույն հասակ և քաշ: Անուղղակի խտրականությունները կարող են տեղի ունենալ Ոչ միտումնավոր:



Աշխատանքի Միջազգային կազմակերպության Կոնվենցիան թիվ 111 (1958 ՅԿ) խտրականություն է համարում ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ նախապատվություն հիմնված ռասայի, մաշկի գույնի, սեռի, կրոնի, քաղաքական հայացքների, ազգային կամ սոցիալական ծագման վրա, ինչը հանգեցնում է հավասարության ոչնչացմանը կամ խանգարմանը: Շատ երկրներում, գենդերային խտրականությունն արգելվում է օրենքով: Սակայն, գործնականում կանայք իրենց աշխատանքի ժամանակ շատ են առնչվում այս կամ այն ձևի խտրականության հետ:

ՍԵՔՍԻՋԱԸ

Սեքսիզմը, դա գաղափարական և պրակտիկ խտրականություն է կախված սեռից: Այն հիմնված է այնպիսի համոզմունքների վրա ըստ որի, կանանց (կամ տղամարդկանց) կեղծ վերագրվում է (կամ մերժվում է) որոշակի հատկանիշներ: Ռասիզմի նման, սեքսիզմը ենթադրում է ֆիզիկական և մտավոր դրսևորումների առավելություն, թեև չկա ազդեցիկ փաստարկ այն մասին, որ տղամարդիկ ավելի լավն են, քան կանայք, կամ հակառակը:

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԲՈՆՈՒԹՅԱՆ

Գենդերային բոնությունը, դա մի տերմին է, որը կարող է օգտագործվել ցանկացած ձևի բոնության նկարագրման ժամանակ՝ ֆիզիկական, սեռական, հոգեբանական, տնտեսական կամ սոցիալ-մշակութային, որը բացասական ազդեցություն է ունենում ֆիզիկական և հոգեբանական առողջության զարգացման և անձի ինքնության վրա, որը տղամարդկանց և կանանց տարբերությունների արդյունք է: Գենդերային բոնությունը կարող է ազդել և՛ տղամարդկանց, և՛ կանանց վրա, բայց դա անհամապատասխան է ազդում կանանց և աղջիկների վրա, այդ պատճառով գենդերային բոնությունը շատ հաճախ

պարզեցված անվանում են «բոնություն կանանց նկատմամբ»:

Գենդերային բոնությունը առկա է բոլոր երկրներում, անկախ դրա մշակույթի, դասի, կրթության, էթնիկական կամ ծագման սահմաններից: Օրինակ, վիճակագրությունը ցույց է տալիս, որ Եվրոպայում կանանց և աղջիկների 12%-15%-ը ամեն օր ենթարկվում են ընտանեկան բռնության: Ազրբեյջան և սեռական ուսնձգությունները կանանց նկատմամբ դրսևորվում են կյանքի տարբեր բնագավառներում, այդ թվում նաև կրթական հաստատություններում և աշխատավայրերում: Սակայն, գենդերային բոնությունը ազդում է նաև տղամարդկանց

վրա: Օրինակ, տղաներն ու տղամարդիկ, ովքեր չունեն ավանդական «տղամարդկային կողմնորոշում» ենթարկվում են ծարրի և բռնության:

Գենդերային բոնությունը հանդիսանում է կանանց և տղամարդկանց հավասարության լուրջ խոչընդոտ և խախտում է մարդու իրավունքները: Գենդերային բոնության զոհ դառնում են հաճախ զոհի հարազատի կողմից: Պետական հիմնարկները պետք է առանցքային դեր ունենան և կրեն առաջնային պատասխանատվություն նման իրավիճակներում արձագանքելու, գենդերային բռնության բոլոր ձևերը կանխելու գործում:

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՈՒՈՐՏՈՒՄ

Գենդերային հավասարությունը աշխատակայում նշանակում է հավասար մատչելիություն տղամարդկանց և կանանց համար (զբաղվածության մատչելիության, վերապատրաստման, կարիերայի զարգացման հավասար հնարավորություններ, հավասար հարաբերություններ աշխատավայրում, արդար հավասարակշռություն աշխատանքի և ընտանեկան կյանքի միջև), ինչպես նաև արդյունքների հավասարություն, այսինքն միևնույն աշխատանքի համար հավասար վարձատրություն:

Գենդերային անհավասարությունը սահմանափակում է կանանց համար մարդկային կապիտալի կուտակման հնարավորությունները, սահմանափակում է նրանց մուտքը դեպի ռեսուրսները, որը անհրաժեշտ է կյանքի և զարգացման համար, մեծացնում է ընտանեկան ռոնությունների հավանականությունը: Արդյունքում հասարակությունն ունենում է մեծ բացթողում, քանի որ այն նվազեցնում է ընդհանուր արտադրողականությունը, նվազեցնում է դրանց աշխատանքային ներուժը կրճատվում է հասարակության եկամուտների մակարդակը, սահմանափակում է սպառման և խնայողությունների հնարավորությունները:

Աշխատանքային ոլորտի խնդիրներն են հանդիսանում.

- աշխատավարձի գենդերային անհավասարությունը,
- կանանց և տղամարդկանց զբաղվածության տարբեր մակարդակները,
- տանյին գործերի գենդերային անհավասարությունները,
- ղեկավար պաշտոններում կանանց տոկոսը:



Աշխատավարձի գենդերային անհավասարությունը

Գենդերային աշխատավարձի տարբերակումը, դա կանանց և տղամարդկանց վճարի տարբերությունն է: Տղամարդկանց համար միջտ առկա է առավելություն, աշխարհի բոլոր շրջաններում: Կանայք ժամում միջինը 16% -ով պակաս են ստանում, քան տղամարդիկ: Տղամարդկանց և կանանց եկամուտների տարբերությունը պայմանավորված է մի շարք գործոններից.

- կանանց կենտրոնացումը սպասարկման ոլորտում, որակավորման ավանդաբար ցածր մակարդակի պատճառով,
- դժվարությունները համատեղելով աշխատանքի և ընտանեկան պարտականությունների հետ,
- զբաղմունքների ավանդական բաժանումը «տղամարդու» և «կնոջ» այն պայմանով, որ վերջիններս կարող են ստանալ ցածր աշխատավարձ, նրանց պետք չէ հատուկ որակավորում, նրանց մասնագիտական աճի հավանականությունը քիչ է:

Զբաղվածության մակարդակը

Կանանց զբաղվածությունը տարբերվում է տղամարդկանց զբաղվածությունից երկու հիմնական առումներով. Առաջին՝ կանայք վաստակում են ավելի քիչ, քան տղամարդիկ: Երկրորդ՝ կանայք շատ հասարակություններում, ավելի շատ զբաղվում են չվճարվող աշխատանքով



(ընտանեկան գործերով, ընտանիքի կենսապահովման գործերով և այլն) քան տղամարդիկ: Կանանց զբաղվածությունը որոշվում է հասարակության գենդերային ընկալումների և աշխատանքի սոցիալական քաղաքականության միջոցով: Եվրոպայի կանանց զբաղվածության մակարդակը 63% է, տղամարդկանցը՝ 75%: Կանայք հաճախ աշխատում են կես դրույքով (32% -ը, տղամարդկանց՝ 8,2%-ը) և ընդհանուրում են իրենց կարիերան ուրիշների նկատմամբ հոգ տանելու համար: Արդյունքում, կենսաթոշակի գենդերային բացը կազմում է 39%: Այրիները և միայնակ ծնողները մեծամասամբ մայրերն են՝ հանդիսանալով խոցելի խումբ, և միայնակ ծնողների ավելի քան մեկ երրորդը ունեն անբավարար եկամուտ:

Չվճարվող տնային աշխատանք

Կանայք չարունակում են կրել տան և ընտանիքի չվճարվող աշխատանքը: Չվճարվող տնային աշխատանքները լուրջ խնդիր են մարդու իրավունքների բնագավառում: Կանայք, ովքեր զբաղվում են տնային տնտեսությամբ, երեխաների, տարեց և հաշմանդամ մարդկանց խնամքով, հաճախ սոցիալապես մեկուսացված են և աղքատ: Չվճարվող աշխատանքի անհավասար բաշխման արդյունքում տուժում է կանանց մասնագիտական զբաղվածությունը: Վիճակագրության համաձայն, կանայք տնային գործերի վրա ծախսում են միջինը 26 ժամ շաբաթական, իսկ տղամարդիկ՝ ինը ժամ: Գենդերային հավասարությունը տնային աշխատանքի ոլորտում մեծապես կախված է տվյալ հասարակության մշակութային համոզմունքներից, տղամարդկանց և կանանց դերից: Բացի այդ, կան գործոններ, որոնք ազդում են տնային գործերի ներգրավվածության վրա:



- որքան քիչ է ամուսինների աշխատավարձի տարբերությունը, այնքան քիչ է տնային աշխատանքների անհավասար բաշխումը,
- որքան բարձր է տղամարդկանց կրթությունը, այնքան շատ են զբաղվում տնային գործերով,
- որքան բարձր է ամուսնու զբաղեցրած պաշտոնի հեղինակությունը, այնքան քիչ են զբաղվում տնային տնտեսությամբ,
- որքան տղամարդու իրավահավասարության վերաբերյալ հայացքները շատ են, այնքան հավասարաշափ են տնային աշխատանքները բաժանվում,
- կանանց մասնագիտական հեղինակությունը չի ազդում տնային աշխատանքների վրա,
- իրավահավասարության հայացքներով կանայք ավելի քիչ ժամանակ են հատկացնում տնային աշխատանքներին

Կանայք ղեկավար պաշտոններում

Կանայք ավելի քիչ հնարավորություններ ունեն պաշտոններ զբաղեցնելու համար: Նրանց միջինը 17,8%-ը խոշորագույն ընկերությունների խորհրդի անդամներ են, 27%-ը կառավարության անդամներ են 27%-ը ազգային խորհրդարանների պատգամավորներ:

- Կանայք կառավարիչները ունեն մի քարք առավելություններ.
- կանայք թիմային խաղացողներ են: Կանանց շրջապատում գտնվող կորկոտվող դառնում է ավելի բազմակողմանի, եւ հայտնվում են տարբեր հմտություններով մարդիկ: Նրանց փոխմընդման շնորհիվ թիմը քիչ է լարվում:
- տղամարդիկ ավելի քիչ են ստում կին ղեկավարներին, քան տղամարդ ղեկավարներին,
- կանայք հաշվի են առնում կարծիքները, որոշումներ կայացնելիս և փորձում են թիմում չարե մրցակցությունը:

Ինչու են այդքան քիչ կանայք դառնում թուփ մենեջերներ: Այստեղ կան մի քանի հիմնական պատճառներ:

- կանայք վախճում են հայտնվել չափազանց ագրեսիվ ու հաստատակամ.
- ըստ վիճակագրության, կանայք ունեն ավելի ցածր ինքնագնահատական քան տղամարդիկ, ինչը հանգեցնում է այն բանին, որ կանայք ավելի քիչ են խոսում իրենց արժանիքների ու առավելությունների մասին իրենց գործընկերների և վերադասաների մոտ,
- կանայք ավելի դժվար են գտնում ուսուցիչ ընկերությունում, քանի որ ղեկավարները նախընտրում են աշխատել տղամարդկանց հետ,
- ավանդաբար, երբ ընտանիքը քննարկում է, թե ով է մնալու տանը՝ երեխաների մոտ կանանցից ակնկալում են, որ նրանք կարող են հրաժարվել իրենց կարիերայից:

ԻՐԱՎԱՊԱՇՏՊԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Միացիալ Ազգերի Կազմակերպություն

Իրավաբանորեն առաջին պարտավորեցնող միջազգային փաստաթուղթն է կանանց նկատմամբ, խտրականությունը արգելող, որը ստիպել է կառավարություններին քայլեր ձեռնարկել ի նպաստ կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության, Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման կոնվենցիայով, այն ուժի մեջ է մտել 1981 թվականին: Կոնվենցիան պայքարում է կանանց քաղաքականության, առողջապահության, կրթության, իրավունքի, սեփականության, ամուսնության և ընտանեկան հիմնարար իրավունքների համար: Կոնվենցիայում նշվում է. «Կոնվենցիան ապահովում է կանանց և տղամարդկանց հավասարությունը, քաղաքական և հասարակական կյանքի հավասար հնարավորությունները, ներառյալ ընտրելու և ընտրվելու, ինչպես նաև կրթության, առողջապահության և զբաղվածության ոլորտները: Մասնակից պետությունները համապատասխան միջոցները, այդ թվում, օրենսդրական և ժամանակավոր հատուկ միջոցներ ընդունել, որպեսզի կանայք կարողանան օգտվել մարդու բոլոր իրավունքներից և հիմնարար ազատություններից»: Այն երկրները, որոնք ստորագրել կամ միացել են այս Կոնվենցիային, պարտավոր են այն կիրառել: Ամենախիշիկ չորս տարին մեկ անգամ ներկայացնել հաշվետվություն, թե ինչ են արել այս պայմանագրային պարտավորությունների ուղղությամբ: 2000 թ.-ից, առանձին կանայք կամ կանանց խմբերը կարող են դիմել

Կանանց նկատմամբ խտրականության խախտումների վերացման կոմիտեին, որոնք կարող են լուրջ կամ սիստեմատիկ խախտումների դեպքում նախաքննություն իրականացնել: 2000 թ.-ին, Միավորված ազգերի կազմակերպությունը սկսել է իրականացնել Հազարամյակի զարգացման նպատակների համապատասխան Հազարամյակի հռչակագիրը, որի նպատակներից մեկն է հանդիսանում «վերացնել գեներացիայի անհավասարությունը տարրական և միջնակարգ կրթության բնագավառներում, ցանկալի է 2005 թվականից մինչև 2015 թվականը»: Այս ծրագիրը կարևոր է նաև Եվրոպայի համար, որտեղ կրթության հավասար մատչելիության և աղջիկների լիիրավ մասնակցության խնդիր կա այս գործընթացներին:

Եվրոպական միություն

Տղամարդկանց և կանանց միջև հավասարության սկզբունքը ամրագրված է Եվրոպական միության հիմնարար իրավունքների կանոնադրությամբ, մասնավորապես Ռ-21-րդ հոդվածով արգելում է խտրականությունը սեռի հիմքով, Ռ-23-րդ հոդված նախատեսում է տղամարդկանց և կանանց միջև հավասարություն բոլոր ոլորտներում, այդ թվում, զբաղվածության: Տղամարդկանց և կանանց հավասարությունը, հանդիսանում է ԵՄ պայմանագրերի և Լիսաբոնի պայմանագրի հիմքը: 2000 թվականի նոյեմբերի 27-ի ԵՄ թիվ 2000/78 / հրահանգի «ընդհանուր չափանիշների ստեղծման, աջակցության, հավասար իրավունքների զբաղվածության և աշխատանքային պայմանների»



վերլուծությունից կարելի է եզրակացնել, որ տղամարդկանց և կանանց միջև հավասարության սկզբունքը համընդհանուր իրավունքի մի մասն է, որը պաշտպանում է յուրաքանչյուր անձի խտրականությունից, հիմնված Մարդու իրավունքների կոնվենցիայի համընդհանուր հռչակագրի դրույթների վրա, ինչպես նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության թիվ 111 Կոնվենցիան, որն արգելում է աշխատանքի և զբաղվածության խտրականությունը:



Կանանց իրավունքների խրախուսումն ու պաշտպանությունը զբաղեցնում է կարևոր տեղ ԵՄ-ի արտաքին քաղաքականության մեջ: 2010 թվականի հունիսին, ԵՄ Խորհրդի Արտաքին գործերն ընդունել է ԵՄ Գործողությունների ծրագիր գենդերային հավասարության և կանանց իրավունքների զարգացման համար 2010-2015թթ ժամանակահատվածի համար, նշելով. «ԵՄ-ն վերահաստատում է իր պարտավորությունները գենդերային հավասարությունը, որպես մարդու իրավունքների հարցի սոցիալական արդարության և հիմնականոր ժեքներ ԵՄ քաղաքականության զարգացման մեջ»: Այս գործողությունների ծրագրի նպատակն է արագացնել ձեռքբերումը Հազարամյակի զարգացման, մասնավորապես գենդերային հավասարության և մայրական առողջության, ինչպես նաև այլ միջազգային զարգացման նպատակների հետ կապված գենդերային հավասարության ոլորտներում:

Եվրոպայի խորհուրդը

Եվրոպայի խորհուրդը ճանաչել է տղամարդկանց և կանանց միջև հավասարությունը, որպես մարդու հիմնարար իրավունքներ: Մարդու իրավունքների Եվրոպական նկույնեցիայի 14-րդ ումնշված է, որ

«իրավունքների և պատուիրանների համաձայնությունները պետք է նախադրված լինեն առանց որևէ տարբերության՝ անկախ սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, լեզվից, կրոնից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից...»:

Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիան

կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության դեմ պայքարում (Ստամբուլի Կոնվենցիա)

2011 թ. մայիսին Եվրոպայի խորհրդի ընդդեմ կանանց և ընտանեկան բռնության կոնվենցիան բաց է ստորագրման համար: (Ստամբուլի կոնվենցիա): Այն հանդիսանում է Եվրոպայի առաջին իրավաբանորեն պարտավորեցնող կանխարգելիչ գործիքը Ընդդեմ կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության: Այս մեծածավալ, հռոսակարային միջազգային իրավական գործիքը, որի նպատակն է արմատախիլ անել մարդու իրավունքների խախտումները: Բռնության կանխումը, նրանց զոհերի պաշտպանությունը և հանցագործների քրեական պատասխանատվությունը հանդիսանում են Կոնվենցիայի անկյունաքարերից: Կոնվենցիան վերաբերվում է բոլոր տեսակի տուժողներին, անկախ նրանց տարիքից, ռասայական, կրոնական, սոցիալական ծագման, քաղաքացիության կարգավիճակից կամ սեռական կողմնորոշումից:

Ստամբուլի Կոնվենցիան մշակվել է Եվրոպայում, բայց դա միայն նրա համար չէ: Ցանկացած պետություն կարող է միանալ սույն միջազգային պայմանագրին, կամ օգտագործել այն ներպետական օրենսդրության զարգացման կամ իրականացման համար: Ստամբուլի Կոնվենցիան ուժի մեջ կմտնի, երբ այն վավերացնեն 10 երկրներ: Կոնվենցիայի կիրառելիությանը կհետևեն անկախ փորձագետների խումբը (ԳԴԵՎԻՌ)։



Եվրոպայի խորհրդի, 2014-2017 թթ. Գենդերային ինվաստարության ռազմավարությունը:

Ռազմավարության ընդհանուր նպատակն է հասնել գենդերային հավասարության ինչպես նաև նպաստել դրա արդյունավետ քաղաքականության իրականացմանը Եվրոպայի խորհրդի անդամ պետությունների շրջանակներում հինգ ռազմավարական ուղղություններով.

1. պայքարը գենդերային կարծրատիպերի ու սեքսիզմի դեմ, հատուկ ուշադրություն դարձնելով լրատվամիջոցների լուսաբանմանը
2. Եվրոպայի խորհրդի կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության դեմ կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի կոնվենցիայի վավերացմամբ (Ստամբուլի կոնվենցիա):

3. Կանանց համար հավասար արդարադատության երաշխիքը, ուշադրության արժանացնելով արդարադատության մատչելիությունը կին զոհերի համար, խոշոր զոհուների վերացումը և լրացնել համապատասխան հետազոտության բացերը:
4. հասնել հավասարակշռված մասնակցության կանանց և



ՕԳՏԱԿԱՐ ՀՂՈՒՄՆԵՐ

ՄԱԿ-ի կանայք

<http://www.unwomen.org/en/news/in-focus/end-violence-against-women>

Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման
կոնվենցիան

http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml

Աշխատանքի զբաղմունքների խտրականության կոնվենցիան (կոնվենցիայի
111)

http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml

Եվրոպական Միությունը և գենդերային հավասարությանը

<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/>

2000 թվականին ԵՄ Խորհրդի 27-ի 2000/78 / EC աշխատանքի և զբաղվածության
հավասարության հաստատման ընդհանուր համակարգը

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX_32000L0078:en:HTML

Եվրոպայի խորհուրդը և գենդերային հավասարությունը

<http://www.coe.int/t/dghl/STANDARDSETTING/EQUALITY/>

Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության դեմ պայքարի
Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիայի (Ստամբուլի կոնվենցիա)

http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/default_en.asp

Եվրոպայի խորհրդի 2014-2017թթ. Գենդերային հավասարության
ռազմավարությունը

http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Council%20of%20Europe%20Gender%20Equality%20Strategy%202014-2017.pdf

Կողնացույց

http://eycb.coe.int/compasito/ru/chapter_5/pdf/7.pdf

Կողմնացույց

http://eycb.coe.int/compass/ru/chapter_5/print_5_7.html

տղամարդկանց
քաղաքական և
հասարակական
որոշումների կայացման
գործում, հատուկ
ուշադրություն դարձնելով
նախարարների կոմիտեի
Rec (2003) 3 բանաձևին:
5. Եվրոպայի խորհրդի բոլոր
ոլորտներում
հասնել գենդերի
պահպանմանը:



ԽԱՂԵՐ և ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔՆԵՐ

Գենդերային կրթությունը ինտերակտիվ մեթոդներով:

Փորձը ցույց է տալիս, որ երիտասարդների հետ ինտերակտիվ մեթոդներով աշխատելը տալիս է լավագույն արդյունք: Այդ մեթոդները կարող են անվանել անհատական աշխատանքներ, աշխատանք փոքր խմբերով, քննարկումներ, փոքր - դասախոսություններ, մտքի գրոհներ, դերախաղեր, գործերի ուսումնասիրություն:

Անհատական աշխատանքը

Անհատական աշխատանքը թույլ է տալիս մասնակիցներին հասկանալ տեսությունը և պրակտիկան, ստանալ նոր տեղեկատվություն: Ավելի մեծ ազդեցության հասնելու համար, անհատական աշխատանքը կարող է շարունակվել փոքր խմբերով աշխատելիս:

Փոքր խմբերով աշխատանք

Փոքր խմբերով աշխատանքը հանդիսանում է վերապատրաստման աշխատանքի հիմնական մեթոդը:

Ընդհանուր քննարկում

Ընդհանուր քննարկման մեթոդը հեշտ է թվում, բայց փորձը ցույց է տալիս, որ դա առավել դժվար մեթոդներից մեկն է: Բաց քննարկման ընթացքում մասնակից ները կարող են արտահայտել իրենց կարծիքները, ինչպես նաև լսել ուրիշների կարծիքներ այս կամ այն հարցի շուրջ: Մասնակիցները կարող են փոխել իրենց միտքը քննարկման ժամանակ: Քննարկման վերջում մասնակիցները պետք է գան ընդհանուր հայտարարի, սակայն դապարտադիր չէ:

Փոքր դասախոսությունը

Փոքր դասախոսությունը, դա մի մեթոդ է, որը հնարավորություն է Տալիս

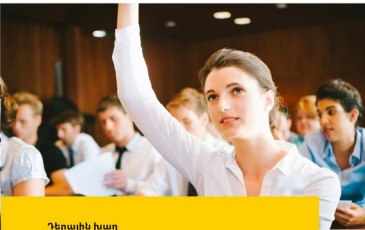
փոխանցել տեղեկություններ նաև քննարկման մեթոդով:

Այս մեթոդը առավել արդյունավետ է, երբ նոր նիստ է, քանի որ փոքր-դասախոսության ժամանակ կարող են Բացատրվել նոր հասկացություններ և տերմիններ:

Փոքր-դասախոսությունների եղանակը շատ հարմար է օգտագործել մեծ դահլիճում, որտեղ դժվար է ողջ խմբի հետ քննարկումը:

Մտքի գրոհ

Ուղեղի գրոհ առավել բաց և ազատ քննարկման ձև է: Դա լավ է իրականացնել նոր թեմայի սկզբում: Հիմնական նպատակն է հավաքել առավելագույն թվով գաղափարների, այլ ոչ թե քննարկել կամ վերլուծել դրանք:

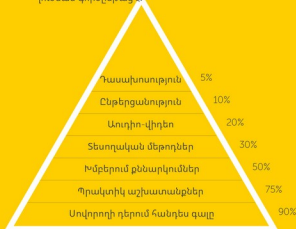


Դերային խաղ

Դերային խաղը ինտերակտիվ գործիք է, որտեղ մասնակիցներին հանձնարարում են ստանձնել դերեր և խաղալ որոշակի իրավիճակներ: Այդպիսով մասնակիցները կրկնում են իրական կյանքի պատմություն: Մասնակիցները զգում են իրենց ստանձնած հերոսների վիճակը, որը թույլ է տալիս նայել իրավիճակին տարբեր տեսանկյուններից և գտնել խնդրին լուծում:

Գործի ուսումնասիրություն (կյանքի օրինակ)

Գործի ուսումնասիրությունը դա մի գործիք է, որի միջոցով կյանքի իրական իրավիճակներ կայացվում է պատմության ձևով, որպեսզի մասնակիցները բացահայտեն դրանց հիմնական խնդիրները և պատճառները, տան հնարավոր լուծումներ: Կոնկրետ խնդրի քննարկման և լուծման գործընթաց է:



Դիագրաման ցույց է տալիս ինտերակտիվ մեթոդներով տրամադրված տեղեկատվության արդյունավետության տոկոսները:



ԽԱՂԵՐ

1. Այբուբեն
2. Գենդերային կարծրատիպեր
3. «Ինչից են արարված տղաները և ինչից աղջիկները»
4. Սեռ կամ գենդեր
5. Տերմինաբանության խճապատկեր
6. Նայեք հայելու մեջ
7. Գենդերային կարծրատիպերի միասնություն
8. Այն գենդերային կարծրատիպեր ՀԼՄ / գովազդ
9. Թվատախտակ
10. Ինչպես հասնել հավասարության
11. Յուրաքանչյուրն ըստ կարողության, յուրաքանչյուրին իր աշխատանքի չափով
12. Աշխատանքն / կամ երեխաներ
13. Կատիկի իպատմությունը
14. Լսեք ուշադիր

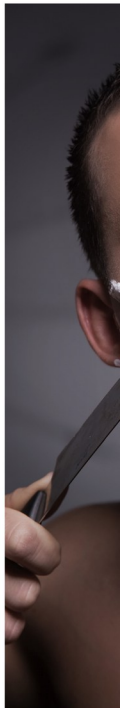
ԽԱՂԵՐ

#1 ԱՅԲՈՒԲԵՆ

անհատական ասոցիացիաները:

Մասնակիցներին հարցրեք.
 • Ինչպիսի՞ մտրդը առաջացան
 իրանց մոտ ընդհանուր
 «այրուբեյն» հայացք գցելուց:
 • Հնարավո՞ր է արդյոք ստեղծած
 «այրուբեյնում» առանձնացնել իրար
 հետ կապված բառերի խմբեր:
 • Ինչպե՞ս կարելի էր վերնագրել
 բառերի այդ խմբերը:
 • Քննարկվող թեմայի ո՞ր կետերի
 վերաբերյալ խումբն ունի առավել
 գիտելիքներ և պատկերացումներ:
 Ինչու՞
 • Ո՞ր կետերը չեն քննարկվել կամ
 թույլ են ներկայացվել:
 • Ինչպիսի՞ ներակացություններ
 կան ինչ է և ա՛նել:

- որոշել մասնակիցների տեղեկացվածության չափը տվյալ թեմային շուրջ:
- հիմնավորել թեմայի նկատմամբ առկա հետաքրքրությունը





#2 ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԿԱՐԾՐԱՏԻՊԵՐ

Աշխատանքի ընթացքը.

Քննարկեք խմբում, թե ինչ կարելի է անել այն դեպքերում, երբ տարբերությունները խանգարում են մեր ինքնահաստատմանը: Տվեք կարծրատիպերի հասկացությունը: Կարծրատիպը ընդհանրացում է, որի դեպքում խմբի մի մասին (պարտադիր չէ մեծ) բնորոշ գծերն ու բնութագրությունները տարածվում են ամբողջ խմբի վրա: Տարբերակում են ռասայական, ազգային, գենդերային և այլ կարծրատիպեր: Խնդրեք բերել կարծրատիպի յուրաքանչյուր տեսակի օրինակ:

Խմբում քննարկեք.

- Գոյություն ունե՞ն անվնաս կարծրատիպեր
- Կարո՞ղ է արդյոք կարծրատիպն ինքն իրենով համահարթել մեր անհատականությունը, բազմազանությունն ու անկրկնելիությունը:
- Ինչպե՞ս հաղթահարել կարծրատիպերը:

Դիտողություններ սեմինարավարին. Պետք է հիշեցնել ոչ բռնի դիսկուրսի կարևորության մասին: Քայլ առ քայլ փոխելով և հաղթահարելով կարծրատիպերը, առաջին հերթին սեփական գիտակցության մեջ, մենք կարող ենք հասնել ավելիին, չնայած, անկասկած, այդ ճանապարհն ավելի երկար է և ոչ միշտ արտաքինապես նկատելի: Խոսքը առաջին քայլի մասին. սկսել սեփական անձից:

Նպատակը.

- օգնել հասկանալու Գենդերային կարծրատիպերի արմատացման խորությունը մեր առօրյա կյանքում

#3 ԻՆՉԻ՞Ց ԵՆ ԱՐԱՐՎԱԾ ՄԻԱՅՆ ՏՂԱՆԵՐԸ : ԻՆՉԻ՞Ց ԵՆ ԱՐԱՐՎԱԾ ՄԻԱՅՆ ԱՂՋԻԿՆԵՐԸ:

Աշխատանքի ընթացքը.

Վարողը առաջարկում է բոլոր մասնակիցներին պատկերացնել, որ իրենք 3 տարբեր ընտանիքներ են և յուրաքանչյուր ընտանիքի անդամները (տատիկ, պապիկ, հայր, մայր, որդի, դուստր) հավաքվել են միասին, որպեսզի պատկերացնեն, թե ինչպիսին պետք է լինի ընտանիքի նոր երեխան:

Ընտանիքների կազմը որոշելու համար, վարողը մասնակիցներին գլանաձև փաթաթած թղթիկներ է բաժանում, որոնցում նշված է ընտանիքի անդամի սոցիալական դերը, և առաջարկում է բոլորին՝ սենյակով տեղափոխվել և իրար փոխանցել գլանակները մինչև խաղաղարի ազդանշանը:

Ազդանշանը հնչելուն պես մասնակիցները պետք է բացեն թղթիկները, կարդան իրենց

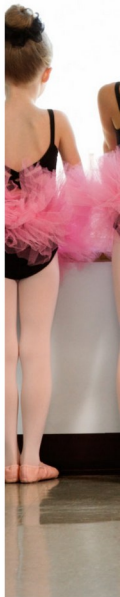
Նպատակներ.

- ներմուծել «սեռ» և «գեներ» հասկացությունները
- պարզել կանանց և տղամարդկանց միջև ընդհանուր ու առանձնահատուկ ֆիզիկական հատկանիշները
- պարզել կանանց և տղամարդկանց միջև ընդհանուր և առանձնահատուկ մարդկային հատկանիշները:

սոցիալական դերը այս կամ այն ընտանիքում և խմբավորվեն ընտանիքներով տարբեր անկյուններում: Երեք ընտանիքների ձևավորման ավարտից հետո վարողը յուրաքանչյուր ընտանիքին բաժանում է քարտ՝ պատկերված աղյուսակով, և առաջարկում է աղյուսակի առաջին սյունակում լրացնել 20 անձնային հատկությունները, որոնք կուգենային սերմանել իրենց տան նոր անդամի մեջ:

№	1	2	3	4	5
1					
2					
3					
4					
5					
...					
20					

Քարտի օրինակը





Այնուհետև ընտանիքներին հայտարարվում է, որ ՌԻՁՀ-ն /ուստրաձայնային հետազոտություն/ ցույց է տվել, որ աղջիկ է խնվելու: Երկրորդ սյունակում առաջարկվում է նշել առաջին սյունակում նշված այն հատկությունները, որոնք իրենք կցանկանան տեսնել երեխայի մեջ: Սխալ է տեղի ունեցել: Ընտանիքները տղայի են սպասում: Երրորդ սյունակում մասնակիցները պետք է նշեն առաջին սյունակի այն հատկանիշները, որոնք ընտանիքը ուզում է տեսնել տղա երեխայի մեջ:

Մասնակիցներին տրվում են հետևյալ հանձնարարությունները.

- նկարագրել այն առանձնահատկությունները, որոնք բնորոշ են և տղային և աղջկան,
- երեխայի անուն տալ /զույգ՝ տղայի/աղջկա/
- նկարել ծնված երեխայի դիմանկարը և նկարագրել ֆիզիկական հատկանիշները

Հարցրեք մասնակիցներին.

- Ընտանիքի որ անդամի դիրքից են նշվել աղջկա առանձնահատկությունները,
- Ընտանիքի որ անդամի դիրքից են նշվել տղայի առանձնահատկությունները,
- Աղջկան բնորոշ ֆիզիկական ինչ հատկանիշներ են նշված եղել,
- Տղային բնորոշ ֆիզիկական ինչ հատկանիշներ են նշված եղել,
- Ինչն է ազդել տղայի և աղջկա անձնային հատկություններ ընտրելու հարցում,
- Թվարկված առանձնահատկություններից որոնք են պատկանում միայն աղջիկներին ու կանանց, կամ տղաներին ու տղամարդկանց,
- Տարբերություն- դա լավ է թե վատ,
- Տարբեր լինելը մեր կյանքում ինչի վրա է ազդում,
- Մեր որոշակի տարբերությունը ը երբ է մեզ օգնում, կամ երբ է խանգարում:

#4 ՍԵՌ ԹԵ ԳԵՆԴԵՐ

Նպատակ

• Յուրացնել «սեռ»
և «գենդեր»
հասկացություններ
ի բովանդակային
տեսակետը

Աշխատանքի ընթացքը.

Վարողն առաջարկում է մասնակիցներին՝ միանալ աջ կողմի
«հարևանի» հետ՝ կազմելով զույգ: Յուրաքանչյուր զույգին հանձնվում է
հաստատված քարտ և առաջարկվում է քննարկել, թե որ
հասկացությանն է վերաբերվում տվյալ հաստատումը/ սեռին թե
գենդերին/: Քննարկումից հետո մասնակիցները զույգերով,
հերթականությամբ ընթերցում են հաստատումը և ներկայացնում
իրենց հայտարարության բնույթի փաստարկումները. սեռ թե գենդեր:

Հաստատումների տարբերակներ.

Կանայք ծննդաբերում են երեխաներ (սեռ):

Աղջիկներին, որպես կանոն, դաստիարակում են մաքրասեր և համեստ,
տղաներին՝ համարձակ ու հաստատուն (գենդեր):

Մայրը- սիրո, հոգատարության և խաղաղության խորհրդանիշ է (գենդեր):

Կանանց բնորոշ են բարակ իրանը և լայն կոնքերը, իսկ տղամարդկանց՝ լայն
ուսեր և նեղ կոնքեր (սեռ/գենդեր):

Մորուքը տղամարդու մոտ նորմա է, իսկ կանանց մոտ՝ պաթոլոգիա
(սեռ/գենդեր):

Վեր պարզած թաշկինակով կինը թշնամանքի դադարեցման խորհրդանիշ է
(գենդեր):

Տղաներին խորհուրդ չի տրվում դեռահասության տարիքում ուժեղ ձայնային
ծանրություններ կրել, քանի որ նրանց ձայնը շուտ է սկսում կտրվել (սեռ):

Կանայք զգացմունքային են, տղամարդիկ՝ բանական/ռացիոնալ (գենդեր):

Կրոնական բարձրագույն առաջնորդների շարքերում կայանք չկան (գենդեր):

Որոշ ազգերի մոտ դաշտանային ցիկլի շրջանում կանանց արգելվում է
եկեղեցի գնալ, ուտելիք պատրաստել և չվիվել ընտանիքի անդամների հետ:

(գենդեր):

ԱՊՀ երկրներում շատ են գինվորների մայրերի կոմիտեները, բայց
գինվորների հայրերի՝ չկան: (գենդեր)





#5 ՏԵՐՄԻՆԱԲԱՆԱԿԱՆ ՓԱԶԼՆԵՐ

Նպատակ

- Յուրացնել գենդերային տերմինաբանությունը

Աշխատանքի ընթացքը.

Վարողն առաջարկում է մասնակիցներին հաշվել մեկ-երկու համարներ: Առաջիններին տրվում է տերմինով քարտ, երկրորդներին՝ բացատրություններով/սահմանումով: Վարողի հրամանով մասնակիցները տեղափոխվում են՝ համապատասխան քարտի իրենց զույգին գտնելու նպատակով: Իրենց զույգին գտնելուց հետո, մասնակիցներն ընթերցում են սահմանումները:

Տերմինների տարբերակներ.

Կենսաբանական սեռ, գենդեր, գենդերային կարծրատիպեր, խտրականություն, ընտանեկան աշխատանք, սեքսիզմ, սոցիալականացում, ֆեմինիզմ/կանանց ձևական իրավահավասարություն/, էմանսիպացիա/կախյալ վիճակից կանանց ազատագրում:

#6 ՆԱՅԻՐ ՀԱՅԵԼՈՒ ՄԵԶ.

(և «կանացի» և «տղամարդու») կատարում է կինը, երրորդին՝ որտեղ տնային սոցիալական դերերը հստակ բաշխված են:

Աշխատանքի ընթացքը.

Խումբը բաժանեք ոչ մեծ խմբերի(3-4 մարդ)և խնդրեք խաղալ դերային խաղ, այնտեղ կատարելով հակառակ սեռի դեր: Մի խմբին (կամ մի քանիսին, եթե կլինեն շատ ցանկացողներ կամ դուք կուզենաք ներառել ամբողջ խմբին) առաջարկեք զուգընկերական ընտանիքից մի հատված / դրվագ, մյուսին՝ այնպիսի ընտանիքից, որտեղ հիմնական տնային աշխատանքը

Նպատակ

- պատմել գենդերային հավասարակշռության վերաբերյալ «հայելու սկզբունքի» և կյանքում նրա կիրառման պրակտիկայի մասին:

#7 ԳՈՆԴԵՐԱՅԻՆ ԿԱՐԾՐԱՏԻՊԵՐԻՑ ՄԻԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Աշխատանքի ընթացքը.

Մեթոդը ներառում է 3 փուլ:
Ստիկների լրացման
անհատական աշխատանք (5
րոպե), թիմային աշխատանք
՝ գենդերային կարծրատիպերի
ցուցակի կազմում (10 րոպե),
վերլուծություն (15 րոպե):

Վարողը բաժանում է
մասնակիցներին 2-4
ինքնասոսնձվող թղթիկ և գրիչներ,
առաջարկելով 5 րոպեի ընթացքում
վրան գրել լսած, կարդացած, կամ
ԶԼՄ-ներում/գովազդներում տեսած
հայտնի գենդերային
կարծրատիպեր (2 հատ կանանց
մասին, 2 հատ տղամարդկանց):
Արդյունքում յուրաքանչյուր
մասնակցի ձեռքում կլինի 2-4
բառ-ասոցիացիաներից կազմված
ցուցակ:
Վարողն առաջարկում է բոլոր
“ասոցիացիաները” փակցնել 2
մասի բաժանված A2 չափի թղթի
վրա: Մեկ մասը նախատեսված է
կանանց կարծրատիպերի համար,
2-ը՝ տղամարդկանց: Յուրաքանչյուր

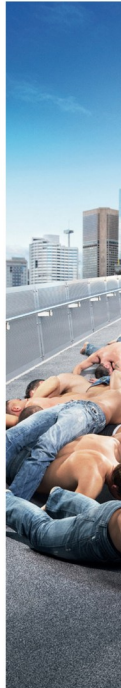
Նպատակներ

- բացահայտել մասնակիցների
ունեցած փորձը թեմայի
վերաբերյալ
- ընդլայնել յուրաքանչյուրի
պատկերացումը՝ մինչև թեմայի
ընդհանուր ընկալումը
- ձևակերպել պատճառաբանված
հետաքրքրություն թեմայի
վերաբերյալ:

մարդ գալիս է թերթի մոտ, կարդում
բոլոր գրառված բառերը և դրանք
կպցնում անհրաժեշտ կետի վրա:
Այնուհետև 15 րոպեի ընթացքում
բոլոր մասնակիցները քննարկում
են ստացած արդյունքները:

Հարցրեք մասնակիցներին

- Ի՞նչ(պիսի) մտքեր առաջացան
մասնակիցների մոտ ստիկների
լրացման պահին,
- Ի՞նչպիսի ընդհանրություններ
ունեն այդ կարծրատիպերը,
ինչպես են նրանք ձևավորվում:
- Ինչպիսի են այդ կարծրատիպերի
գոյության սոցիալական
հետևանքները:



#8 ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՊԱՏԿԵՐՆԵՐԸ ԶԼՄ-ՆԵՐՈՒՄ/ԳՈՎԱԶԴՈՒՄ



Աշխատանքի ընթացքը.

Մասնակիցներին ըստ ընտրության բաժանվում է տպագրված նյութ (թերթ, ամսագիր, հոդվածներ) (կարելի է բոլորին տարբեր: Յուրաքանչյուր մասնակից ըստ իր պատկերացման 10-20 րոպեի ընթացքում տեքստում նշում է տարածված խտրական կամ կարծրատիպային և դրանց հակադիր արտահայտություններ /մասնագիտություններ, դերերում զբաղմունքներ, արտաքին տեսք և այլն/:

.Այնուհետև յուրաքանչյուրին առաջարկվում է արտահայտվել սեփական դիտարկումների մասին: Բոլոր մասնակիցները փոխանակվում են մտքերով 20-30 րոպեի ընթացքում:

Հարցեր լսողներին.

- Տղամարդկանց ու կանանց նրանց փոխարարելությունների շնորհանդեսի ինչպիսի պատկերներ ու ռազմավարություններ կարելի է առանձնացնել:
- Կրատվամիջոցների/գովազդի կողմից լուսաբանվող ինչպիսի՞ սահմանափակումներ են ենթադրում գեղեցկային կարծրատիպերը:
- Ինչպես կարելի է խուսափել կարծրատիպային դատողություններից բանավոր և գրավոր խոսքում, գովազդում և ՋԼՄ-ում:

Նպատակներ

- բացահայտել թեմայի վերաբերյալ մասնակիցների փորձը
- ընդլայնել ուսումնասիրվող թեմայի մասին պատկերացումները
- գտնել բացահայտել և վերլուծել ավանդական կարծրատիպային արտահայտությունները/դատողությունները լրագրողական տեքստերում/գովազդներում
- քննարկել հեռուստատեսային և տեսողական գովազդը ուսումնասիրվող թեմայի կոնտեքստում:

#9 ԹՎԱՑՈՒՅՑ

Աշխատանքի ընթացքը.

Լինել աշխատանքի սկիզբը վարողը ձևակերպում է քննարկման համար նախատեսված հարցեր և գրանցում է դրանք A1 չափի առանձին թղթերի վրա, ինչպես նաև պատրաստում է տարածություն խմբերի աշխատանքի համար: Քննարկման հարցերը պետք է կապված լինեն միմյանց հետ կամ պետք է վերաբերեն նույն թեմայի, խնդրի տարբեր տեսակետներին: Հարցերի ընդհանուր քանակը չպետք է գերազանցի 4-5ը: Փոքր խմբերի աշխատանքի փուլում հարկ է ուշադրություն դարձնել այն բանի վրա, թե արդյոք մասնակիցներին բավականացնում է նախատեսված ժամանակը: Վարողը մասնակիցներին բաժանում է մոտավոր հավասար քանակի, բացատրում իրենց աշխատանքի բուն մեթոդը և այգորիտը: Յուրաքանչյուր խումբ զբաղեցնում է աշխատանքային տեղը և ստանում է հարցերի պատրաստված թերթիկը: Այնուհետև որոշակի ժամանակի ընթացքում (սովորաբար 5-20 րոպե) խմբերը քննարկում են ֆիկսված հարցը կամ

խնդիրը, իրենց աշխատանքի արդյունքները գրանցում են թղթի վրա: Աշխատանքին տրամադրված ժամանակի ավարտից հետո խմբերը փոխվում են թերթիկներով (նառնաշփոթից խուսափելու համար, ցանկալի է որպեսզի խմբերը կատարեն փոխանակում որոշակի կարգով, օրինակ՝ ժամացույցի սլաքի ուղղությամբ):

Դրանից հետո յուրաքանչյուր խմբի մոտ հայտնվում է թերթիկ՝ նախորդ խմբի նոր հարցերով և դրանց պատասխաններով: Տվյալ փուլում, մասնակիցներին առաջարկվում է քննարկել արդեն գրվածը, այնուհետև ավելացնել սեփական մտքերը ու գաղափարներն կամ հարցերը, որոնք առաջացել են արդեն ունեցած պատասխանների քննարկման ժամանակ: Այս աշխատանքի ավարտից հետո թերթիկները կրկին փոխանցվում են: Եվ այսպես, մինչև որ խմբերին կվեղառնան այն թերթիկները, որոնցով նրանք սկսել էին: Այս ամենից հետո, մասնակիցներին առաջարկվում է ուշադիր ծանոթանալ նշումներին, քննարկել ստացած արդյունքները, արտահայտել սեփական համաձայնությունը կամ անհամաձայնությունը և պատասխանել մյուս խմբերի տրված հարցերին: Հետո յուրաքանչյուր խումբը ներկայացնում է իր հարցի վերաբերյալ ընդհանուր աշխատանքի արդյունքները:





Նպատակներ

- քննարկել հարցի կամ թեմայի տարբեր ասպեկտները,
- ներկայացնել տվյալ խնդրի կամ հարցի վերաբերյալ տեսակետների բազմազանությունը:



Հարցերի տարբերակները

- Գոյություն ունի տարբերություն տղամարդկանց և կանանց միջև, և որն է դա:
- Ինչու են տարբեր տղամարդիկ և կանայք:
- Ինչից է կախված տղամարդկանց և կանանց մասնագիտության ընտրությունը:
- Ինչպես է դաստիարակությունն ազդում երեխայի գենդերային նույնականացման վրա:
- Ինչպես է ժամանակակից տեղեկատվական տեխնոլոգիաների զարգացումը ազդում ընտանեկան կյանքի կազմակերպման վրա:
- Ինչի մասին է վկայում սեռային զուգընկերների աճող հանրահայտությունը:
- Է հասկացվում գիտակցված ծնողականություն հասկացության տակ:
- Ինչու է մայրությունը «պարտադիր» համարվում բոլոր կանանց համար:
- Ինչպես են նոր վերարտադրողական տեխնոլոգիաները ազդում մայրության պրակտիկայի վրա
- Քաղաքականության մեջ կանայք ինչպես կկարողանան փոխել երկիրը
- Արդյոք իրեն միայնակության է դատապարտում քաղաքական գործիչ կինը:
- Կարող է արդյոք կին-քաղաքական գործիչը լինել լավ կին և մայր:
- Ինչ փոփոխություններ կարող է բերել կինը կուսակցության կամ խորհրդարանի քաղաքական օրակարգում:
- Իչպես են կարող ԶԼՄ-ը խթանել կամ արգելափակել գենդերային կարծրատիպերի ձևավորումը:

#10 Ինչպես հասնել հավասարության:

Նպատակը

• Որոշել կոնկրետ միջոցառումները, որոնց օգնությամբ հասարակության շրջանում կարելի է հասնել հավասարության:

Աշխատանքի ընթացքը.

Խումբը բաժանել փոքր խմբերի, յուրաքանչյուրում 5-6 հոգի: Մասնակիցներին խնդրեք պատկերացնել, որ յուրաքանչյուր խումբը՝ փոքր-խորհրդարան է, որը միաժամանակ օժտված է և՛ կատարողական գործառնությունով, և՛ երկրի իրավիճակի վրա ազդելու պրակտիկ հնարավորությամբ: Խմբի յուրաքանչյուր անդամին բաժանեք մի քանի առաջարկներ՝ նախորդը ներկված համապատասխան գույնով և մի ուղղությամբ կտրատված: Յուրաքանչյուր խմբին տվեք 3 մասի բաժանված մեծ չափի մեկական թուղթ, առաջին սյունակը՝ «անպայման պետք է», երկրորդ սյունակը՝ «հնարավոր է», երրորդը՝ «պարտադիր չէ»: Յուրաքանչյուր մասնակցին խնդրեք լուռ դասավորի ստացած դիրքորոշումները ըստ գերակայության: Աջնուհետև, նույնպես լուռ, յուրաքանչյուր /տղա/ և /աղջիկ/ մասնակից նայում են թե ուր են դրել ստացված վիճակը (դրանք կարելի է անվանել ընտրողների ստացված առաջարկությունների թերթիկներ) խմբի մյուս անդամները և չհամաձայնելու դեպքում, փոխում

են (շրջում) դիրքորոշման թերթիկի ուղղությունը գլխավոր (դա կարող են անել միայն մեկ անգամ): Կարևորությունը (այսինքն՝ նաև միջոցառման հերթականությունը) քննարկելու համար յուրաքանչյուր խումբ ընտրում է բանախոսի: Բանախոսը ըստ հերթականությամբ վերցնում է շուտ տված դիրքորոշումները, կարդում և հարց է տալիս. «Ո՞վ է դա դրել այդ սյունակում»: Սկզբում տեղադրումը հիմնավորում է նա, ով դրել է այն այս կամ այն սյունակում, հետո նա՝ ով շրջել է: Դրանից հետո քննարկմանը միանում է նաև խումբը, փորձելով հասնել ընդհանուր համաձայնության: Բացատրեք, որ խումբը կարող է ոչ միայն փոխել առաջարկի տեղը, այլ նաև վերաձևափոխել այն սեփական ցանկությամբ: Վերադարձեք մեծ խմբի քննարկմանը, առաջին հերթին նայելով այն դիրքորոշումները, որոնք խմբերում առաջացրել են ստարաձայնություն: Խնդրեք ներկաներին ասել, ինչու են դիրքորոշումները նշված տարբեր գույներով, և պարզաբանել, եթե խումբը չի կորողանա կողմնորոշվել: Ամփոփեք տվյալները

Դիտողություններ փորձագետին/վարողին

Այս վարժությունը կարելի է անել մի փոքր այլ կերպ, չօգտագործելով պատրաստի դիրքորոշմամբ թերթիկները: Խմբովի ընտրեք որևէ մեկ ոլորտ, որտեղ խախտվում են կանանց մարդկային իրավունքները, և մտքի գրոհի օգնությամբ, որոշեք գործոններ, որոնք խոչընդոտում են կանանց ընտրված ոլորտում հասնելու հավասարության: Գրանցեք դրանք 2 սյունակների բաժանված թղթի վրա: Աջ սյունակում յուրաքանչյուր խոչընդոտի դիմաց գրեք միջոցառումներ, որոնք պարտադիր է իրականացնել, որպեսզի հավասարությունը իրականություն դառնա: Մասնակիցներին խնդրեք սահմանել պայմանական ինչպիսի խմբերի է կարելի բաժանել աջ սյունակում գրանցված միջոցառումները: Ըստ այդմ էլ ընդգծեք դրանք կարմիր, կապույտ և կանաչ գունավոր մատիտներով:





Կարմիր-օրենսդարական փոփոխություններ

- Երեխայի ծնվելուց հետո, կինը և տղամարդը պետք է ունենան տանը մնալու կամ տանից դուրս աշխատելու հավասար
- Աշխատանքի ընդունելուց «Դուք ամուսնացած ե՞ք» և «Դուք ունե՞ք երեխաներ» հարցերը պետք է դիտվեն որպես անօրինական
- Թափուր աշխատատեղերի գովազդներում պետք է չլինի որևէ սեռի նկատմամբ առավելություն
- Կանայք պետք բանակում ծառայելու իրավունք ունենան
- Սեռական բռնության կամ ընտանիքում վիրավորանքից տուժված կանանց աջակցության համար պետք է լինեն պետական ծրագրեր:
- Կինը պետք է առաջնահերթ իրավունք ունենա երեծա ունենալու և չունենալու հարցի լուծման մեջ:
- Կանայք իրավունք ունեն աշխատելու ծանր և վնասակար աշխատանք
- Բռնաբարությունից տուժված աղջիկը, առանց ծնողների զգուշացնելու պետք է ունենա բժշկական հետազոտության և այլ տիպի օգնության իրավունք
- Աղջիկը պետք է աբորտ անելու իրավունք ունենա, առանց ծնողների ասելու:

Կապույտ- հասարակական կարծիքի փոփոխություններ

- Աղջիկները և տղաները պետք է հավասար իրավունքներ ունենան դպրոցում աշխատանքային ունակություններ ստանալու (կարելու, խոհանոցում պատրաստելու, տպելու և տեխնիկայի հետ աշխատելու) ծրագրի հասանելության հարցում,
- Դպրոցները չպետք է աղջիկներին սովորեցնեն հաճելի և գեղեցիկ լինել
- Մարդիկ պետք է դիմակայեն կարծրատիպային այն պատկերացումների մասին, թե ինչպիսին պետք է լինի կինը
- Պատանիները և աղջիկները պետք է հավասար հասանելիություն ունենան ճշգրիտ գիտություններ ուսումնասիրելիս
- Բռնությունից տուժած կինը չպետք է ենթարկվի դատապարտության և մեղադրվի այն բանում, ինչ կատարվել է:
- Կինը չպետք է համարվի ընտանիքի առողջության և երեխաների դատարարական համար ամենապատասխանատուն, ինչպես նաև
- Կինը պետք է ավելի պատասխանատու համարվի ուտելիք պատրաստելու և տան մաքրության հարցում:
- Տղամարդը պետք է ֆիզիկական մտերմության հետևանքների պատասխանատվություն կրի
- Կինը կարող է հաճախել ռեստորան առանց տղամարդու:
- Լինելով մտերիմ հարաբերություններում՝ տղամարդը չպետք է կնոջ հակողության ենթարկվի: Օրինակ, Ինչպես է ինքն իրեն պահում, ինչպես է հագնվում, ինչպես է ժամանակ անցկացնում:

Կանաչ հասարակության մեջ կոնկրետ փոփոխությունների գործողություններ

- Կանայք և հարցերը, որոնք իրենք բարձրացնում են, պետք է դուրս հասնեն ճանաչվածության մակարդակի, օրինակ, ՋԼՄ-ների շրջանում:
- Կանայք ունեն իրավունք և պետք է իրենց վրա վերցնեն պարտականություն սեփական կազմակերպությունների ստեղծման, որոնք կպաշտպանեն կանանց իրավունքները:
- Այն կազմակերպություններում, որտեղ աշխատում են կանայք, տղամարդիկ պետք է հնարավորություն տան կանանց զբաղեցնել ղեկավարի պաշտոնը:

#11 ՅՈՒՐԱՔԱՆՉՅՈՒՐԻՑ ԸՍՏ ՈՒՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ, ՅՈՒՐԱՔԱՆՉՅՈՒՐԻՆ ԸՍՏ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ՞

Աշխատանքի ընթացքը.

Պատրաստեք սակագնային ցանցը, գումար և պիտակներ: Պիտակների վրա պետք է նշված լինի տարիքը և աշխատողի սեռը: Լուծեք, ինչպիսի աշխատանք պետք է կատարեն մասնակիցները: Պատրաստեք դրա համար անհրաժեշտ սարքավորումները:

Նպատակներ

- պատմել մասնակիցներին խտրականության գոյությանմասին ըստ աշխատանքի տեղի
- վերլուծել ինչքանով է թույլատրելի խտրականությունը ըստ տարիքի կամ սեռի հատկանիշով
- նպաստել համերաշխության, հավասարության և արդարության հաստատմանը

Առաջադրանքների օրինակները

- Մարքեյ դասարանի գրատախտակը և վրան գեղեցիկ գրել նշված նախադասությունը/առաջարկությունը
- Դարակից հանել գրքերը և տեղադրել տուփի մեջ: Տուփը տեղափոխել սենյակի ուրիշ անկյուն, բացել այն և գրքերը դնել ուրիշ դարակի վրա:
- Թղթից պատրաստել ինչ-որ բան /ինքնաթիռ/գլխարկ
- Հավաքել տարբեր գույների տերեւներ և փաթցնել թղթի վրա
- Գտնել բառի սահմանումը և գրանցել թղթի վրա (եթե դուք ընտրելիս լինեք տարբեր բառեր, բայց մարդու իրավունքների թեմային վերաբերող, արդյունքում ձեր մոտ կարող է փոքր տերմինաբանական բառարան/գլոսարիում ստացվի)

Մասնակիցներին բացատրեք, որ իրենք աշխատողներ են և իրենց գործատուի համար պետք է կատարեն ինչ-որ մի աշխատանք (մեր համարժեքը): Նրանց պետք չէ անհագստանալ-բոլորին կվճարվի: Դուք ինչ-որ ստրկատեր չեք: Յուրաքանչյուր մասնակցին բաժանել մեկ հատ պիտակ ըստ պատահականության: Բացատրեք առաջադրանքը և ստուգեք, որ բոլորը

հասկացել են, ինչ է պետք նրանց անել: Թող անցնեն աշխատանքի երբ ամբողջ աշխատանքը կատարված է խնդրեք աշխատողներին հերթ կանգնել աշխատավարձ ստանալու համար: Վճարեք յուրաքանչյուրին ըստ տարիքի, սեռի համապատասխան, ինչպես նշված էր «աշխատանքի վճարման սակագնային ցանց»ում: Դուք պետք է բարձրաձայն հաշվեք, որպիսի բոլորը իմանան, ինչքան են ստանում մյուսները: Եթե մասնակիցները սկսում են հարցեր տալ կամ բողոքել, տվեք նրանց կարճ «բացատրություն», բայց անտեսեք մտնել բանավեճի մեջ:

Դուք պետք է ինքներտ որոշեք, ինչքան հեռու կարող եք գնալ, բայց կանգնեք, երբ կզգաք, որ մթնոլորտը թեմանում է: Հանգստանալուն դերից դուրս գալու ժամանակ տվեք բոլորին, հետո նստեք շրջան կազմած քննարկում անցկացնելու համար:





Մասնակիցներին հարցրեք

- Ինչպես էին իրենց զգում, երբ մյուսներից շատ կամ քիչ էին ստանում, չնայած որ կատարում էին հավասարապես նույն աշխատանքը:
- Ինչու՞ ումանք ստացել են շատ (կամ քիչ), քան մյուսները
- Ինչպե՞ս են իրենք իրենց զգացել, երբ ստացել են շատ/քիչ, քան մյուսները
- Հանդիպում են/կան արդյո՞ք իրենց երկրում խտրականության նման դեպքեր

Այնուհետև քննարկեք աշխատանքի վճարման տարբերությունը ըստ սեռային հատկության

• Հնարավո՞ր է արդյոք արդարացի լինել վճարվող գումարի տարբեր լինելու փաստը, նույն աշխատանքը կատարած տղամարդու և կնոջ համար: Ինչու՞: Ինչու՞ ոչ: Եթե այո, ապա ո՞ր դեպքերում:

• Իսկ ինչ՞, եթե տղամարդը աշխատանքը ավելի լավ է կատարում, քան կինը: Հանդիսանում է այն բավարար հիմք կնոջ քիչ վճարելու համար:

• Եթե տղամարդու որոկավորումը ավելի մեծ է, քան կնոջինը, դրանից հետևու՞մ է արդյոք, որ նրան պետք է ավելի շատ վճարել

• Գոյություն՞ւն ունի այնպիսի աշխատանք, որ բացարձակապես պետք է կատարվի տղամարդկանց կողմից: Եթե այո, ապա որը՞

• Գոյություն՞ւն ունի այնպիսի աշխատանք, որ բացարձակապես պետք է կատարվի կնոջ կողմից: Եթե այո, ապա որը՞

Աշխատակիցների վճարման սակագնային ցանցը

	Սեռ	Տարիք	Վճարում եվրո տարադրամով
1	արական	35 արեկան	100
2	իգական	16 տարեկան	30
3	արական	22 տարեկան	70
4	իգական	32 տարեկան	90
5	արական	16 տարեկան	50
6	իգական	19 տարեկան	60
7	արական	26 տարեկան	100
8	արական	20 տարեկան	70
9	իգական	24 տարեկան	80
10	արական	37 տարեկան	100
11	իգական	17 տարեկան	30
12	իգական	23 տարեկան	80

#12 ԱՇԽԱՏԱՆՔ և/ԿԱՄ ԵՐԵՄԱՆԵՐ

Աշխատանքի ընթացքը.

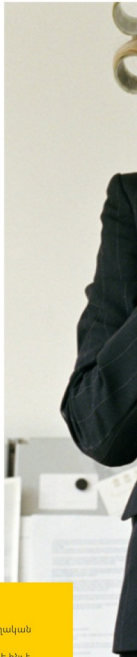
Բացատրեք, որ դերային խաղի թեման կանանց վերարտադրողական իրավունքն է ըստ աշխատանքի վայրի: Անցկացրեք մի փոքր մտքի գրոհ կանանց վերարտադրողական իրավունքի թեմայի շուրջ՝ որպեսզի մասնակիցները հասկանան թե խոսքը ինչի մասին է: Մասնակիցներին բաժանեք փոքր խմբերի (մաքսիմա հինգ մարդ յուրաքանչյուրում) Կարդացեք դերային խաղի սցենարը

«Մարիան առանց աշխատանք էր մոտ մեկ տարի, և այժմ նա ակտիվորեն աշխատանք է փնտրում: Տաս օր առաջ նա գերազանց աշխատանքի համար հարցազրույց էր անցնում, ինչի մասին նա միշտ երազում էր: Ամեն ինչ շատ հաջող անցավ, և իրեն առաջարկեցին այդ աշխատանքը: Ընկերությունը խնդրեց իրեն մոտենալ կադրերի բաժնի աշխատակից՝ պրն.Պետրովիին, որպեսզի ստորագրվի պայմանագիրը: Նա արդեն քննարկել էր իր ապագա պարտականությունները և աշխատանքի հետ կապված այլ հարցերը հարցազրույցի ժամանակ: Մարիան արդեն պատրաստվում էր ստորագրել պայմանագիրը, երբ պրն.Պետրովի իրեն հայտնեց, որ աշխատանքի ընդունվելու պայմաններից մեկը՝ մոտակա երկու տարում երեխա չունենալն է»:

Մասնակիցներին տվեք քսան րոպե, որպեսզի խմբերում նրանք կարողանան որոշել պատմության ավարտ և ներկայացնեն այն: Դերային խաղը պետք է սկսվի Մարիայի և պրն.Պետրովի հանդիպումից և չպետք է տևի հինգ րոպեից ավել: Այնուհետև բոլոր փոքր խմբերը ըստ հերթականության ներկայացնում են իրենց բեմադրությունը: Քոմենթները/կարծիքները թողեք արդյունքների ամփոփման փուլում: Սկսեք փոքր խմբերի հարցումից այն բանի մասին, թե ինչպես են իրենք հորինել իրենց դերային խաղի սցենարը, և հնարավորություն տվեք մյուսներին արտահայտել իրենց միտքը: Այնուհետև խոսեք այդ իրավիճակի հետևանքների մասին և մտածեք ինչպես է կարելի պայքարել նման տիպի խտրականության մասին:

Նպատակները

- Ստանալ գիտելիքներ կանանց վերարտադրողական իրավունքների մասին
- Թույլ տալ մասնակիցներին զգալ իրենց վրա, թե ինչ է խտրականությունը
- Զարգացնել հավասարության, արդարության և պարտականության ընկալումը





Հարցրեք մասնակիցներին.

- Ինչ-որ մեկին զարմացրե՞ց նման իրավիճակը: Պատահե՞լ է նման բան իրենց երկրում:
- Ինչպե՞ս խմբերը հանգեցին իրավիճակի հետագա զարգացման լուծմանը:
- Ինչքանո՞վ էին առաջարկվող վերջաբանների տարբերակներն իրատեսական: Ո՞ր իրավիճակներում էր Մարիան իրեն լավ դրսևորում (կամ ոչ այնքան վստահ): Որքանո՞վ է բարդ նման իրավիճակում ցուցաբերել ավելի շուտ պնդեցողություն, քան ազդեցիկություն կամ հնազանդությունը
- Հղի լինելու դեպքում, ինչպիսի՞ իրավունքներ ունեն կանայք ձեր երկրում, ըստ աշխատանքի վայրի:
- Ինչու՞ է ընկերությունն ուզում նման պայման դնել Մարիայի առջև: Արդյո՞ք դա արդարացի է: Ինչու՞: Ինչու՞ ոչ:
- Կա՞ր մարդու իրավունքի խախտում: Եթե այո, ապա որո՞նք:
- Եթե Մարիան տղամարդ լիներ, կարո՞ղ էր արդյոք նման իրավիճակ ստեղծվել: Ինչո՞ւ: Ինչո՞ւ ոչ:
- Ինչո՞վ է տարբերվում այս հարցի շուրջ տղամարդու տեսակետը կնոջ տեսակետից:
- Ձեր կարծիքով, ի՞նչ կարելի է անել կանանց իրավունքների հաստատման և պաշտպանության համար:

#13 ԿԱՏԻՒ ՊԱՏՄՈՒԹՅՈՒՆԸ

Աշխատանքի ընթացքը.

Մինչև վարժությունը սկսելը մոտեցե՛ք այն մասնակցին, որին դուք համարում եք "զգացմունքայնորեն ուժեղ" և հարցրե՛ք, կհամաձայնի՞" արդյոք նա խաղալ Կատիի դերը: Բացատրե՛ք նրան ամբողջ վարժությունը: Համոզվե՛ք, որ նա հասկանում է ծածկոցի գործառույթը և այն ամենը, ինչ պետք է կատարվի իր հետ: Համոզվե՛ք, որ նա չի տառապում կլաուստրաֆոբիայով կամ անհագստացնող իրավիճակներից: Այնուհետև նախապատրաստե՛ք սենյակը, Կենտրոնում դրե՛ք աթոռ այնպես, որ բոլորը կարողանան նստել նրա շուրջ կամ դիմացը կիսաշրջանաձև: Ձեր ձեռքի տակ տեղավորե՛ք ծածկոցները /բավական մեծ չափերի, որպեսզի ամբողջությամբ հնարավոր լինի ծածկել չափահաս մարդու/:

Կատիի դերը ստանձնած մասնակցին խնդրե՛ք գալ առաջ: Խնդրե՛ք այդ մասնակցին նստել սենյակի մեջտեղում, աթոռի վրա: Այնուհետև խմբին ներկայացրե՛ք երկրորդ վարողին, ով ձեզ կօգնի վարժության ընթացքում:

Մասնակիցներին հավասարաչափ բաժանե՛ք ծածկոցներ (ամեն երկու-երեք մասնակցին՝ մեկ հատ): Եվս մեկ ծածկոց տվե՛ք երկրորդ վարողին:

Մասնակիցներին բացատրե՛ք, որ դուք կարդալու եք մի շարք հայտարարություններ: Ամեն հայտարարությունից հետո կլինի կարճ դադար: Մասնակիցները պետք է ուշադիր լսեն տեքստը և հատուկ ուշադրություն դարձնեն կարճ դադարների վրա, քանի որ այս կամ այն դադարի ընթացքում նրանցից յուրաքանչյուրը պետք է կատարի

Նպատակներ.

- սահմանել ծեծկոտուցներով բնորոշվող տիպիկ հարաբերությունների փուլերը
- հասնել դաժանության բնորոշվող/բնութագրվող հարաբերություններից դուրս գալու գործընթացի երկար տևողության ընկալմանը
- քննարկել դաժանությամբ բնութագրվող հարաբերություններից դուրս եկող մարդուն օգնող երրորդ անձանց (ընկերների, ընտանիքի անդամների, մասնագիտական օգնություն ցուցաբերողների և այլնի) դերը:



առաջադրանք: Նրանց ասեք նաև, որ ուշադրություն դարձնեն երկրորդ վարողի վրա, քանի որ առաջին դադարի ժամանակ նա ցույց կտա, թե ինչ պետք է անեն մասնակիցները հետո: Ցանկալի է նախապես շատել խմբին, թե ինչ պետք է արվի ծածկոցների հետ:

Մասնակիցներին խնդրեք պահպանել կատարյալ լռություն վարժությունների ակտիվ մասի ընթացքում և զգուշացրեք, որ եթե իրենց մոտ հարցեր առաջանան, նրանք պետք է սպասեն վարժության ակտիվ մասի ավարտին: Իսկ վարժությունները կատարելու մասին հարցերը խնդրեք տալ մինչև վարժության ակտիվ մասի սկսվելը:

Սկսեք դանդաղ կարգավ պատմությունը: Առաջին իսկ դադարին երկրորդ վարողին նժան արեք, որ Կատին ծածկոցով ծածկի: Շարունակեք ընթերցել պատմության հաջորդ մասը:

Հաջորդ դադարին մասնակիցները պետք է ծածկեն Կատին երկրորդ ծածկոցով: Եթե նրանք երկմտում են, քաջալերեք նրանց գլխի շարժումով կամ նշան արեք երկրորդ վարողին, որպեսզի նա օգնի մասնակցին ծածկելու Կատին:

Երբ կհասնեք պատմության այն պահին, երբ դուք Կատին հարցեր եք տալիս, կարդացեք ավելի դանդաղ: Երբ կհասնեք առաջին դադարին, երկրորդ վարողին նշան արեք հանելու առաջին ծածկոցը: Կրկին մասնակիցներին նշան արեք, որ հաջորդ դատարի ժամանակ իրենք պետք է հետևեն երկրորդ վարողի օրինակին: Սովորաբար մասնակիցներն առանց վարանելու հանում են ծածկոցները, բայց եթե վարանում են, նշան արեք երկրորդ վարողին, որպեսզի նա օգնի մասնակիցներին:

Երբ ծածկոցները հանված կլինեն, շնորհակալություն հայտնեք Կատիի դերակատար մասնակցին, և խնդրեք նրան զբաղեցնել իր տեղը մասնակիցների շրջանում: Մի սկսեք հարցումը, մինչև մասնակիցները չտեղավորվեն:

Սկսեք հարցումը կիսնդրեք մասնակիցներին հերթականությամբ պատմել իրենց տպավորությունների մասին: Հարցման ընթացքում ձեռքում պահեք Կատիի պատմությամբ թուղթը, որպեսզի անհրաժեշտության դեպքում թարմացնեք հիշողությունը ողջ պատմության կամ նրա մի դրվագի մասին:

Այս վարժությունը կատարելու համար անհրաժեշտ է հանգիստ միջավայր: Այս վարժությունը չի կարելի կատարել այն մասնակիցներին հետ, ովքեր վերջերս են հանդիպել միմյանց: Վարժության արդյունավետության գործոնն է մասնակիցների վստահությունը վարողի և միմյանց հանդեպ:

Գոյություն ունի այս վարժությունը կատարելու մի քանի տարբերակ: Դուք կարող եք դադարեցնել պատմությունը, հաշվի առնելով իրավիճակը: Դուք նաև կարող եք անել ոչ թե 9 քայլ, այլ 6,7 կամ 8: Սակայն, պետք է հիշել, որ վարժության կատարման առաջին և երկրորդ փուլերում պետք է լինի քայլերի հավասար քանակ (այսինքն՝ Կատիի ծածկելու և ծածկոցները հանելու ժամանակ): Չգերազանցեք 9 քայլը. ծածկոցի տակ գտնվելը բնավ զվալճալի չէ:



Քննարկում զարգացնելու համար ձեզ կօգնեն հետևյալ հարցերը.

- Ի՞նչ էիք զգում, երբ Կատին ծածկում էին: Ի՞նչ էիք դուք զգում, երբ նայում էիք, թե ինչպես են դա անում ուրիշները:
- Ի՞նչ էիք դուք զգում, երբ Կատիի վրայից հանում էիք ծածկոցները:
- Ի՞նչ եք մտածում այս պատմության մասին: Կարո՞ղ եք դուք ձեզ պատկերացնել որպես այս պատմության մասնակց:
- Ո՞վ է պատասխանատվություն կրում այն բանի համար, որ Կատին այդ քանակությամբ ծածկոցներով էր ծածկված:
- Ինչու՞ դուք խնդրեցիք մասնակիցներին ծածկել Կատին, իսկ հետո հանել դրանք:
- Ի՞նչ եք կարծում այն հարցերի մասին, որոնք տրվում էին Կատին, երբ նա ծածկված էր ինը ծածկոցով:
- Ի՞նչ եք կարծում, ինչպիսի տարբեր դերեր և պարտականություններ պետք է դրվեն այս պատմության հերոսների վրա, որպեսզի վերջ տրվի դաժան վերաբերմունքին:
- Որքա՞ն է «3րդ կողմի», այսինքն ոչ մի կողմի չպատկանող անձանց պատասխանատվությունը:
- Ինչպիսի՞ պատասխանատվություն է կրում հասարակությունը:



Բաժանելու նյութեր



Կատիի Պատմությունը

Կատին 28 տարեկան է: Նա ամուսնացել է Ջոլիի հետ, երբ ինքը՝ 20 տարեկան էր, իսկ Ջոլին՝ 23: Նրանք ունեն երկու երեխա, մեկը՝ 3, մյուսը՝ 7 տարեկան: Երկրորդ վարողը ծածկում է Կատիին առաջին ծածկոցով: Երբ Կատին երեխա էր, նա հաճախ էր տեսնում, թե ինչպես էր իր հայրը ծեծում իր մորը: Դա պատահում էր գրեթե ամեն օր: Կատին հիշում էր, որ երբեմն ծեծկոտությունների ժամանակ ստացած վերքերի պատճառով մայրը ստիպված էր հիվանդանոց պահել: Հարսանիքից անմիջապես հետո Ջոլին ասում է Կատիին, որ ինքը կհոգա ընտանեկան եկամուտների մասին, քանի որ Կատին տնտեսել չի կարող: Նա ասում է, որ գումար կտա միայն սննդի և անհրաժեշտ տնտեսական իրերի համար: Նա պարտադրում է իրեն ցույց տալ խանութներից բերված կտրոնները՝ ապացուցելու համար, որ դրամը ծախսվել է հենց այն իրերի վրա, ինչի համար, որ տրվել էր: Կատին հղիանում է ամուսնությունից մեկ տարի անց: Ջոլին սկսում է մշտապես նախատել Կատիին, նրանում, որ նա չգիտի տնտեսություն վարել, և, որ վերջինս բախտը բերել է իր հետ, քանի որ ուրիշ ոչ մեկին նա պետք չէ որպես կին: Առաջնիկի ծնվելուց հետո Ջոլին սկսում է ծեծել Կատիին: Նա մեղադրում էր նրան այն բանի մեջ, որ վերջինս երեխային ավելի շատ էր սիրում, քան իրեն՝ ամուսնուն: Կատին գնում է իր մոր մոտ և պատմում, որ Ջոլին ծեծում է իրեն: Մայրը ասում է, որ դա ամուսնության մի մասն է, և որ նա պետք է դիմանա: Համաձայն մոր խոսքերի, «կինը պետք է իր ամուսնուց բռնված մնա»: Նրանց առաջին որդին մեծանում էր, և Ջոլին սկսում է վախեցնել և ծեծել նաև նրան: Կատին անհանգստանում է բայց միևնույն ժամանակ կարծում է, որ հորից բաժանումը երեխաների համար մեծ տրավմա է:

Կատին իր աշխատակիցներից մեկին ասեց, որ Ջոլին մշտապես ծեծի է ենթարկում իրեն, և որ ինքն օգնության կարիք ունի: Այդ աշխատակիցը բոլորին պատմում է դա, և հիմա այդ մասին աշխատավայրում խոսում են բոլորը: Կատին սկսեց ավելի հաճախ բացակայել աշխատանքից առանց հարգելի պատճառի, և նրան ազատեցին: Այժմ նա չունի աշխատանք և սեփական եկամուտ:

(Հարցեր կենտրոնում կանգնած մարդուն, որպեսզի նա նշի Կատիին ծածկելու և ծածկոցը հանելու ընթացքը)

Կատի, ինչու՞ պետք է դու այսպես ապրես: (Դատար) Ինչու՞ դու չես հեռանում ջո ամուսնուց (Դատար)



Կատին մի ամսագրում կարդում է պատմություն այն մասին, թե ինչպես մի կին, ում ծնունդ էր ամուսինը, կարողացել է ազատվել անձնական հարաբերություններում դաժան վերաբերմունքից: Հոդվածում տրվում էին թեժ գծի, կացարանների, բռնության ենթարկված կանանց համար նախատեսված կենտրոնների հեռախոսահամարներ: -Երկրորդ վարողը հանում է մի ծածկոցը: Կատին որոշում է, որ այլևս չի կարող հանդուրժել դաժան վերաբերմունքը: Նա զանգահարում է թեժ գծով և երկար խոսում կնոջ հետ, ով նրան ասում է, որ նա ընտանիքում բռնությունից տառապող բազմաթիվ կանանցից մեկն է: Առաջին անգամ Կատին անկեղծ խոսում է ավագ որդու հետ դաժան ամուսնու և հոր նկատմամբ նրանց ընդհանուր վախի մասին: Մի քանի շաբաթ մտորելուց և պլանավորելուց հետո, Կատին զանգահարում է իր քրոջը և հարցնում, թե կարող է արդյոք նա որոշ ժամանակով որդիների հետ տեղափոխվել նրա մոտ: Քույրը վաղուց արդեն դադարել էր հուսալ, որ Կատին երբևիցե կհեռանա իր ամուսնուց, ուրախ էր նրան օգնել: Մի օր, ցերեկը Կատին հավաքում է իր և երեխաների իրերը և որդիների հետ միասին տեղափոխվում քրոջ մոտ: Նա սկսվում է աշխատանքի փնտրությունները: Քույրը նրան օգնում է, տեղեկանում է իր ընկերներից աշխատանքի ընդունվելու հնարավորությունների մասին, և Կատին հետ միասին նայում է թափուր աշտատատեղերի հայտարարությունները: Կատին այցելում է իրավաբանի, որպեսզի ստանա տեղեկատվություն կացարանի և երեխաներին այցելելու մասին, ինչպես նաև խորհրդատվություն այն մասին, թե ինչպես կարելի է ապացուցել, որ Ջոյին ծեծել է իրեն և երեխաներին: Նրանք նաև քննարկում են

ամուսնալուծության գործընթացը: Կատին աշխատանք է գտնում, որն իրեն դուր է գալիս, վարձակալում է բնականաբան և երեխաների հետ միասին տեղափոխվում այնտեղ: Նա հաճախում է մայրության և մանկության պաշտպանության ծառայություն և պարզում է, որ իր ավագ որդուն կարելի է զրանցել տանից հեռացած երեխաների աջակցության խմբակ, որոնց ընտանիքներում բռնություն է կատարվել: Կատին գտնում է ընտանիքում բռնություն վերապրած կանանց ինքնօգնության խմբակ: Ջրուցելով և լսելով մյուսներին, նա հասկանում է, թե ինչու են իր ոռմանտիկ հարաբերությունները վերածվել դաժան վերաբերմունքով հարաբերությունների: Նա որոշում է միանալ խմբին, հենց որ ամուր կանգնած կլինի հողին, որպեսզի ինքն էլ սատարի ընտանիքում բռնությունից տառապող կանանց:

#14 ԼՍԻՐ ՈՒՇԱԴԻՐ !



Աշխատանքի ընթացքը.

Խնդրեք մասնակիցներին բաժանվել զույգերի: Ջուլգերից մեկին տրվում է հանձնարարություն հիշել կյանքից մի դրվագ կամ պատմել պատմություն: Երկրորդ մասնակիցը պետք է անի ամեն ինչ, որպեսզի ցույց տա, որ ինքը չի լսում, բայց նա չպետք է խոսի կամ հեռանա: 2-3 րոպե հետո զույգերը փոխվում են դերերով և կրկնում են վարժությունը: Դրանից հետո զույգերից մեկին տրվում է

առաջադրանք, մի անգամ ևս պատմել այդ նույն պատմությունը: Այս անգամ մյուս մասնակիցը՝ ունկնդրողը, պետք է ուշադիր լսի, և անի ամեն ինչ, որպեսզի ցույց տա, որ ինքը լսում է, անգամ օգտագործել կարճ արտահայտություններ կամ ձայնարկումներ (օրինակ «Այ քեզ բան»): 2-3 րոպե հետո նրանք կրկին փոխվում են դերերով:





Հարցրեք մասնակիցներին.

- Ի՞նչ էին նրանք զգում, երբ նրանց անտեսում էին:
- Ի՞նչ էին նրանք զգում, երբ անտեսում էին ուրիշին:
- Ի՞նչ էին նրանք զգում, երբ իրենց լսում էին:
- Ի՞նչ էին նրանք զգում, երբ ուշադիր էին լսում:
- Ո՞րն էր ամենալավ դերը և ինչու՞:
- Ինչ է նշանակում «ակտիվ ունկնդրում»:
- Ինչպե՞ս կարելի է դառնալ ակտիվ ունկնդիր:
- Ի՞նչ է տալիս ակտիվ ունկնդրումը:
- Ի՞նչ կարելի է անել, երբ ձեզ անտեսում են:
- Ավարտեք հարցերով այն մասին, թե ի՞նչպես է տեղի ունենում գեներացիային հատկանիշով մեկուսացումը:
- Ինչու՞մն է գեներեի դերը մեկուսացման մեջ:



Նպատակներ՝

- Հասկանալ գեներացիային հատկանիշով մեկուսացման ընթացքը
- Հասկանալ, ինչպիսի դեր կարող է խաղալ մեկուսացման մեջ հաղորդակցությունը

Գենդերային կրթություն

Նյութեր երիտասարդության հետ աշխատելու համար



«NEW GENERATION»
Non-Governmental
Organization



«ՆՈՐ ՍԵՐՈՆԳ»
Մարդասիրական Հասարակական
Նախնականություն

