

**Ջատագովորություն գեներացիան հիմքով
բռնության և աշխատանքային
իրավունքների ոլորտներում.
մարտահրավերներ, կարիքներ և
հնարավորություններ**



Հետազոտությունն իրականացվել է Հայաստանում կանանց հիմնադրամի պատվիրակմամբ՝ ԿՎԻՆՖՈ-ի ֆինանսական աջակցությամբ: Դրանում արտահայտված տեսակետները կարող են չհամընկնել ԿՎԻՆՖՈ-ի տեսակետների հետ:

Հետազոտող՝ Խանում Գևորգյան

Երևան, 2025

Բովանդակություն

Նախաբան 5

Մեթոդաբանություն 7

Բազմակի դեպքերի ուսումնասիրությունը (multiple-case study) 7

Տվյալների հավաքագրում 8

Ուսումնասիրության արդյունքներ և վերլուծություն 10

Վերլուծություն 11

Արտաքին մարտահրավերներ 11

- Քաղաքական իրավիճակ 11
- Ռեսուրսների բացակայություն 12
- «Կուլիսային ադվոկացիա» կամ կադրափոխություն 15
- Կազմակերպությունների ռազմավարական ուղղություն/թեմա 16
- Պետական համակարգ 17
- Հանրային իրազեկվածություն և վստահություն 18

Ներքին մարտահրավերներ 20

- Անձնակենտրոն կազմակերպություն՝ անձնակենտրոն ադվոկացիա 20
- Թիմ. հնարավորություններ և խոչընդոտներ 20

Վերջաբան 21

Առաջարկություններ 23

Հավելվածներ 27

Հավելված 1. Կանանց կազմակերպությունների ջափագովությունն
իրականացնելու ընթացակարգեր **27**

- Կանանց հզորացման ռեսուրս կենտրոն **27**
- Սոսե կանանց հիմնահարցեր ՀԿ **28**
- Կանանց իրավունքների պոլս ՀԿ **29**
- «Կանանի» սոցիալ-հոգեբանական ՀԿ **31**
- «Կանանց կենտրոն» Շուշի ՀԿ **32**
- ՓԻՆՔ Հայաստան ՀԿ **34**
- Ընդդեմ կանանց նկատմամբ բռնության պայքարի կոալիցիա **36**
- «Դու մենակ չես» կանանց աջակցման կենտրոն ՀԿ **37**
- Սեռական բռնության ճգնաժամային կենտրոն ՀԿ **38**
- Կանանց աջակցման կենտրոն ՀԿ **40**
- Կանանց ռեսուրսային կենտրոն **42**

Հավելված 2. Կանանց կազմակերպությունների կողմից նշանառված
ադվոկացիոն թեմաների ցուցակ **44**

Հավելված 3. ՖԻՔ հարցաշար **45**

Հավելված 4. ՖԻՔ համաձայնության ձևաթուղթ **47**

Նախաբան

Մինչ աշխարհի շատ երկրներում ջատագովությունը խնդիրներին լուծում տալու կամ կանխարգելելու առաջնային մեթոդներից էր համարվում, Հայաստանում շատ կազմակերպություններ միայն վերջին տարիներին են կարողացել ուսումնասիրել և կիրառել ջատագովությունը որպես օրենսդրական փոփոխությունների մեթոդ: Պատճառը շատ դեպքերում, իհարկե, ճնշող քաղաքական իրավիճակն ու պատերազմներն են, որոնք հայտնի միջոցներ են երկրում ժողովրդավարական ուժերի ձայնը լռեցնելու համար: Հայաստանում կանանց կազմակերպությունները ջատագովությունը տեսնում էին որպես քայլերի ամբողջություն, իսկ շատ դեպքերում իրենց համարում էին ջատագովություն իրականացնող կազմակերպություն, եթե միայն հաջողել էին որևէ օրենսդրական փոփոխություն նախաձեռնել: Սակայն այս ուսումնասիրության ընթացքում կարևոր է ճիշտ սահմանել ջատագովությունը, այն է՝ համակիրների, դաշնակիցների և շահառուների մոբիլիզացումը՝ հանրային քաղաքականության վրա որևէ ազդեցություն ունենալու համար:

Ուսումնասիրված կազմակերպությունների գործունեության պատմությունից, ժամկետներից և աշխատանքային ուղղություններից կախված՝ տարբեր էին նաև հաջողության պատմությունները: Ուստի կարևոր է տարբեր կերպ սահմանել «հաջողություն»-ը յուրաքանչյուր թիրախային կազմակերպության համար: Այս ուսումնասիրության ներքո «հաջողության պատմություններ» են այն ջատագովական աշխատանքները, որոնց արդյունքում՝

- ա) օրենսդրական փոփոխություն է տեղի ունեցել,
- բ) կազմակերպությունը մոտեցել է օրենսդրական ավելի մեծ փոփոխության, հրամաններ են ստորագրվել կամ կառավարական որոշումներ ուժի մեջ մտել, որոնք բարելավել են թիրախային խմբի կարգավիճակը,
- գ) պետական տարբեր մակարդակներում քաղաքականությունների փոփոխություն է արձանագրվել, ռազմավարություններ են ընդունվել,
- դ) կազմակերպությունն արդյունքում նախաձեռնել է շարունակական փոփոխություն կազմակերպության ներսում:

Ֆոկուս խմբերի ընթացքում բարձրաձայնվեցին կազմակերպությունների անհատական և միահամուռ ջանքերով իրականացված մի շարք դրական օրենսդրական փոփոխություններ՝ տեղական, պետական և միջազգային մակարդակներում, որոնք անհրաժեշտ է փաստագրել՝ նախքան կազմակերպությունների անհատական դեպքերին անդրադառնալը:

Ներքևում ներկայացված են մի քանի «հաջողության պատմություններ», որոնք վերհանվել են ֆոկուս խմբային քննարկումների ընթացքում .

- Կանանց կազմակերպությունների և այլ համակիր կողմերի ջանքերի միջոցով 2017 թվականին ընդունվել է «Ընտանիքում բռնության կանխարգելման, ընտանիքում բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության և ընտանիքում համերաշխության վերականգնման մասին» օրենքը, վերհանվել են դրա իրավակիրառման խնդիրները և ապահովվել է շարունակական հետևողականություն, օրինակ՝ երեխայի՝ որպես ընտանեկան բռնության «ականատես» և «զուգընկեր» սահմանման կիրառման առումով:
- Գորիս համայնքի համայնքային պլանների գենդերազգայունության վերլուծություն և համապատասխան փոփոխություններ՝ համայնքային ծրագիրն ավելի գենդերազգայուն դարձնելու, այլ ոչ թե կույր թողնելու նպատակով:
- ՀՀ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի լիազորությունների ընդլայնում՝ համաձայն ՀՀ-ի կողմից վավերացված ԱՄԿ կոնվենցիաների և Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջների:
- ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 26 և ավելի փոփոխություններ՝ աշխատավայրում կանանց իրավունքների ոտնահարման դեպքերի հետ կապված իրավակիրառական բացերը լուծելու համար:
- ՀՀ կառավարության՝ Լեռնային Ղարաբաղից բռնի տեղահանված ընտանիքների բնակարանային ապահովման պետական աջակցության ծրագրի վերաբերյալ առաջարկությունների փաթեթներ և դրանց համապատասխան փոփոխություններ:
- ՀՀ Քրեական օրենսգրքում ատելության հիմքով հանցագործությունների վերաբերյալ կարգավորումների ներդրում, ինչպես նաև Հայաստանում ատելության խոսքի կարգավորումներ:
- ՀՀ «Մարդու արյան և դրա բաղադրամասերի դոնորության և փոխներարկումային բժշկական օգնության մասին» օրենքում խտրականության բացառումը (Հոդված 14, կետ 6):
- ՀՀ «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» օրենքի հղիության արհեստական ընդհատման (աբորտ) վերաբերյալ դեղորայքային ընդհատման կազմակերպման մեխանիզմներ և ժամկետներ:
- ՀՀ «Գենդերային քաղաքականության իրականացման 2025-2028 թվականների ռազմավարությունը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» որոշման ընդունումը, որը կանանց կազմակերպությունների՝ վարչապետին ուղղված նամակ-հայտարարությունից հետո է ընդունվել:

Այս ուսումնասիրության հաջորդ բաժինները ներկայացնում են, թե ինչպիսի՛ ներքին և արտաքին մարտահրավերներ են խոչընդոտում Հայաստանում կանանց կազմակերպություններին ջատագովության հատությունները բարելավելու և ավելի մեծ հաջողություններ գրանցելու գործում: Ներկայացվում են նաև կազմակերպությունների խմբավորված կարիքները, որոնց վերաբերյալ դրական փոփոխությունները կնպաստեն ջատագովության աշխատանքների բարելավմանն ու շրջանակի մեծացմանը:

Ուսումնասիրությունն ավարտվում է առաջարկների բաժնով, որը կառուցվել է՝ ելնելով կազմակերպությունների կարիքներից և ապագա տեսլականից:

Մեթոդաբանություն

Բազմակի-դեպքերի ուսումնասիրությունը (multiple-case study)

Ելնելով հետազոտական խնդրի բազմակիությունից՝ այս ուսումնասիրության մեթոդաբանությունն է ընտրվել բազմակի-դեպքերի ուսումնասիրությունը (multiple-case study)՝ բացահայտելու կանանց կազմակերպությունների ջատագովության/ադվոկացիայի հմտությունները, փորձը և կարիքները, որոնք վերաբերում են գենդերային հիմքով բռնությանը (ԳՀԲ) և աշխատանքային իրավունքներին: Ուսումնասիրության ուշադրության կենտրոնում են եղել լոբբինգի, հանրային քաղաքականության վրա ազդելու և հանրային արշավների հմտությունները, որոնք ուղղված են ԳՀԲ-ի կանխարգելմանը և աշխատողների իրավունքների պաշտպանությանը: Որակական մոտեցումն առավել նպատակահարմար էր այս ուսումնասիրության դեպքում, քանի որ այն թույլ է տալիս խորությամբ ուսումնասիրել կազմակերպությունների փորձառությունները, պատմություններն ու գործելակերպերը, ինչը հնարավոր է ստանալ քանակական մեթոդներով: Որակական մեթոդաբանությունը նաև հնարավորություն է տալիս բացահայտելու նոր թեմաները և ուսումնասիրության անկյունները, որոնք ուսումնասիրության սկզբում խորթ և ոչ փոխկապակցված կարող էին թվալ:

Այս ուսումնասիրության ընթացքում յուրաքանչյուր կանանց կազմակերպություններկայացված է որպես անհատ դեպք (case): Ելնելով Հայաստանում կանանց կազմակերպությունների կարողությունների և ռեսուրսների բազմազանությունից՝ անհատական դեպքերի ուսումնասիրությունը հնարավորություն է տվել մանրամասն հասկանալու տվյալ կազմակերպության ներսում առկա իրավիճակը և միևնույն ժամանակ համեմատելու հավաքագրված տվյալներն արդեն տարբեր կազմակերպությունների միջև: Անհատ դեպքերի ուսումնասիրությունից և ներկայացումից հետո իրականացվում է կազմակերպությունների միջև թեմատիկ համեմատություն: Համեմատականներ անցկացնելը հնարավորություն է տալիս հասկանալու, թե մինչ այս օգտագործված որ փորձառություններն են կարելի տեղայնացնել Հայաստանում այլ կանանց կազմակերպությունների միջև:

Այստեղ, սակայն, անհրաժեշտ է նշել, որ հետազոտության և մեթոդաբանության սահմանափակումներից մեկն այն է, որ ուսումնասիրությունը կատարվում է կազմակերպության անդամների խոսքի միջոցով, որը կարող է որոշ դեպքերում լինել ոչ ամբողջական՝ տեղեկատվության պակասից ելնելով, ճոխացված՝ ելնելով ուժային դինամիկայի հանդեպ վախից կամ նույնիսկ թերի ներկայացված, քանի որ կազմակերպության անդամները վախենում են գերագնահատել իրենց կարողությունները և հակառակը:

Այս մեթոդաբանության հիմքում ի սկզբանե Կազմակերպական կարողությունների տեսությունն էր, որը շեշտադրում է այն հմտությունները, համակարգերն ու ռեսուրսները, որոնք հնարավորություն են տալիս կազմակերպությանը արդյունավետ գործելու և հակառակը՝ որոնք խանգարում և խոչընդոտում են, և Կազմակերպական հզորացման տեսությունը, որը խթանող կարողությունը դիտարկում է որպես ավելի լայն գործընթացի մաս՝ ուղղված և՛ կազմակերպության, և՛ համայնքի մակարդակներում գործունակության և ինքնուրույնության ամրապնդմանը: Այս երկու տեսությունների միաձուլումը տեսանելի էր արդեն տվյալների հավաքագրման գործընթացում, երբ արդյունքները դիտարկվում էին խմբակային, սակայն անհատական արդյունքները բավականին տարբեր էին կազմակերպությունից կազմակերպություն:

Ելնելով այս երկու տեսություններից՝ հետազոտության երկրորդ՝ բազմակի-դեպքերի համեմատական հատվածն իրականացվել է արդեն թեմատիկ որակական վերլուծությամբ: Թեմատիկ վերլուծության միջոցով հնարավոր է եղել ֆոկուս խմբային քննարկումների արդյունքում հավաքագրված տեղեկատվությունն ավելի թիրախավորված ձևով ուսումնասիրել՝ ելնելով իմաստային օրինաչափություններից և թեմատիկ նմանություններից: Վերլուծության քայլերի հաջորդականությունը եղել է հետևյալ կերպ. ֆոկուս խմբային քննարկումների սրբագրությունից հետո նյութը բաժանվել է կողերի, որոնք կրկնվել են գրեթե բոլոր կամ որոշ քննարկումներում: Նման կողերի օրինակներ են եղել «կադրերի հոսունությունը», «պետական համակարգի զգայունության բացակայությունը», «ֆինանսական ռեսուրսների բացը» և այլն: Այնուհետև, յուրաքանչյուր կող հավաքվել է մեկ ընդհանուր թեմայի ներքո, ինչպես, օրինակ, «Կազմակերպության թեմատիկ զգայունություն», «Հանրային իրազեկվածության խնդիր», «պետական համակարգի դիմադրություն/վերաբերմունք» և այլն:

Թեմատիկ բաժանումից հետո իրականացվել է թեմաների ստուգում, որպեսզի թեման ներկայացնի կազմակերպությունների ամբողջական միտքը՝ առանց փոփոխության և խեղաթյուրման: Ի վերջո, հստակեցվել են բոլոր թեմաները և կատարվել է բուն վերլուծությունը:

Կողավորումը և թեմատիկ վերլուծությունը կատարվել են ձեռքով: Չի օգտագործվել արհեստական բանականություն կամ որևէ այլ առցանց գործիք:

Տվյալների հավաքագրում

Ուսումնասիրության տվյալների հավաքագրման գլխավոր մեթոդը կիսաստանդարտացված խմբային հարցազրույցներն էին կանանց կազմակերպությունների և այլ համանման նախաձեռնությունների թիմերի հետ: Ընդհանուր առմամբ անցկացվել է 11 ֆոկուս խմբային քննարկում 11 կազմակերպությունների հետ՝ և՛ Երևանում, և՛ մարզերում:

Ֆոկուս խմբային քննարկումները իրականացվել են հետևյալ կազմակերպությունների հետ՝

- Կանանց հզորացման ռեսուրս կենտրոն /Կոտայք/
- «Սոսե» կանանց հիմնահարցեր ՀԿ /Սյունիք/
- Կանանց իրավունքների տուն ՀԿ /Շիրակ/
- «Կանանի» սոցիալ-հոգեբանական կենտրոն ՀԿ /Շիրակ/
- Ընդդեմ կանանց նկատմամբ բռնության պայքարի կոալիցիա
- «Դու մենակ չես» կանանց աջակցման կենտրոն ՀԿ /Վայոց Ձոր/
- Սեռական բռնության ճգնաժամային կենտրոն ՀԿ /Երևան/
- Կանանց աջակցման կենտրոն ՀԿ /Երևան/
- Կանանց ռեսուրսային կենտրոն ՀԿ /Երևան/
- «Կանանց կենտրոն» Շուշի ՀԿ /Երևան/
- ՓԻՆՔ Հայաստան ՀԿ /Երևան/

Կազմակերպությունների ընտրությունը կատարվել է Հայաստանում կանանց հիմնադրամի գործընկեր կառույցների ցուցակից՝ ելնելով մի քանի նախապայմաններից, որոնք էին՝ գենդերային հիմքով բռնության ոլորտում նախագծային փորձառությունը, գենդերային հիմքով բռնության ուղղությամբ որևէ տեսակի ջատագովական աշխատանքի փորձը, մարզում գենդերային հիմքով բռնության դեմ պայքարի փորձը:

Յուրաքանչյուր քննարկմանը մասնակցել են կամ տվյալ կազմակերպության ամբողջ թիմը, կամ այն առաջնային մասնագետները, որոնք զբաղվում են ջատագովության հարցերով՝ կախված կազմակերպության մեծությունից և ջատագովության աշխատանքային խմբի գոյությունից: Քննարկումներից երկուսը եղել են կազմակերպության ներկայացուցիչների հետ միայն, իսկ մեկ կազմակերպություն հարցերին գրավոր է պատասխանել, քանի որ զբաղված օրակարգի պատճառով քննարկումը կազմակերպել չստացվեց, իսկ կազմակերպությունում մյուս անդամները տեղյակ չէին ջատագովության աշխատանքներից: Խմբային ձևաչափը բավականին լավ միջոց էր կազմակերպության ներսում առկա տարբեր տեսակետներ լսելու համար: Քննարկումներն անցկացվել են կիսաստանդարտացված ձևաչափով՝ ապահովելով հիմնական թեմաների շուրջ քննարկում, բայց նաև մասնակիցներին տալով հնարավորություն իրենց համար կարևոր հարցերը բարձրաձայնելու, եթե դրանք չկան հարցաշարում:

Հարցազրույցների հիմնական ուղղություններն են եղել՝

- Խթանող հմտություններ, օրինակ՝ լոբբինգ, քաղաքական գործիչների և լրատվամիջոցների հետ հաղորդակցություն, կոալիցիաների ձևավորում, հետազոտությունների և վիճակագրական տվյալների ու փաստերի ճիշտ օգտագործում, արշավների մշակում և այլն:
- Խթանող փորձառություն՝ կազմակերպության կողմից իրականացված կոնկրետ նախաձեռնություններ ու արշավներ ԳՀԲ կանխարգելման և աշխատողների իրավունքների ոլորտում, դրանց հաջողություններն ու դժվարությունները:

- Պակասող հմտություններ և ռեսուրսային կարիքներ՝ այն ոլորտները, որտեղ կազմակերպությունը զգում է կարողությունների պակաս, օրինակ՝ գիտելիքների, ֆինանսական կամ մարդկային ռեսուրսների, ռազմավարական համագործակցության, կոալիցիաների կառուցման և պահպանման, կառավարությունների և միջազգային մարմինների հետ ռազմավարական հաղորդակցության և այլ ուղղություններով:

Ընդհանուր հարցաշարը հասանելի է Հավելված 3-ում:

Քննարկումները տևել են մոտ վաթսուհինգ իննսուն րոպե, երբեմն նաև ավելի կարճ, և անցկացվել են հայերենով՝ ապահովելու մասնակիցների համար հարմարավետ միջավայր և հստակություն: Շատ դեպքերում խմբակային քննարկումը նաև հնարավորություն էր տալիս հասկանալու թիմի այլ անդամների՝ ջատագովության աշխատանքների նկատմամբ լրջությունը: Քննարկումները հաճախ դառնում էին նաև անձնակազմի հետ հանդիպման և կազմակերպության ապագայի բարձրաձայն քննարկման հնարավորություն, քանի որ խիստ աշխատանքային գրաֆիկի պայմաններում տեսլականին վերաբերող հարցերը հաճախ չեն կարևորվում:

Քննարկումների համաձայնության վկայականի ձևաթուղթը հասանելի է Հավելված 4-ում:

Ուսումնասիրության արդյունքներ և վերլուծություն

Այս բաժնում մանրամասն ներկայացվում են ուսումնասիրության արդյունքներն ու վերլուծությունը՝ հատկապես մարտահրավերների և կարիքների տեսանկյունից: Համապատասխան մեթոդաբանությանը՝ նաև ուսումնասիրվել են յուրաքանչյուր կազմակերպության՝ ջատագովություն անելու ընթացակարգերը և քաղաքականությունը, եթե դրանք առկա են: Կազմակերպություններից շատերի դեպքում չկան ջատագովություն իրականացնելու ընթացակարգեր: Միայն երեք կազմակերպություն ուներ ջատագովություն իրականացնելու ծրագիր կամ ռազմավարություն, որը, սակայն, ոչ թե հստակեցնում էր իրականացման քայլերի հերթականությունը, այլ ներկայացնում էր այն ռազմավարական ուղղությունները, որոնց կազմակերպությունը պետք է հետևեր:

Հավելված 3-ում ներկայացված են բոլոր ուսումնասիրված կազմակերպությունների ջատագովական աշխատանքի ընթացակարգերը՝ քայլ առ քայլ գործողությունները, որոնք յուրաքանչյուր կազմակերպություն իրականացնում է համապատասխան մակարդակի օրենսդրական փոփոխություն բերելու համար:

Վերլուծություն

Ուսումնասիրության այս հատվածը ներկայացնում է ուսումնասիրության ընթացքում վերհանված արտաքին և ներքին մարտահրավերները, որոնք խոչընդոտում են կազմակերպություններին պատշաճ ջատագովության աշխատանքներ տանել իրենց կազմակերպության բնորոշ մակարդակում՝ տեղական, պետական կամ միջազգային: Ի հավելումն՝ ներկայացվում են այն առաջնային կարիքները, որոնք կազմակերպություններն ունեն, և որոնց հիման վրա կառուցված կանանց կազմակերպությունների կարողությունների բարձրացման ծրագիրը կնպաստի այս ոլորտում ավելի համակարգված և թիրախային ջատագովության աշխատանքների իրականացման:

Արտաքին մարտահրավերներ

- *Քաղաքական իրավիճակ*

Հայաստանում կանանց կազմակերպությունների և ընդհանրապես ցանկացած այլ կազմակերպության ջատագովության աշխատանք կախված է երկրում քաղաքական իրավիճակից: Ինչպես նշվել է մի քանի կազմակերպությունների կողմից, նախքան 2018 թվականը՝ պայքարը հիմնականում փողոցներում էր, որովհետև նախորդ կառավարությունը երբեք հնարավորություն չէր տալիս կանանց կազմակերպությունների համար կարևոր հարցերն օրակարգային դարձնելու: 2018 թվականից հետո, երբ ընտրվեց նոր կառավարություն, կանանց կազմակերպությունները և կոալիցիաները պասիվ դեր որդեգրեցին, որովհետև այն մարդիկ, որոնք ներկայացնում էին նոր կառավարությունը, արժեքային նույն մակարդակում էին, և շատերը նույնիսկ քաղաքացիական հասարակության անդամներ էին: Սակայն իրականության արագ փոփոխումը երկար սպասեցնել չտվեց, և կանանց կազմակերպությունները կրկին ակտիվացան:

Հեղափոխությունից հետո երկու տարի կանանց կազմակերպությունները փորձում էին գնահատել իրավիճակը, այնուհետև սկսվեց Ղարաբաղի երկրորդ պատերազմը, հետո՝ արտահերթ ընտրությունները, Արցախի հայաթափումը, խաղաղության պայմանագիրը, և մինչև այժմ մարդու իրավունքներին վերաբերող շատ հարցեր չեն դառնում օրակարգային, որովհետև նժարի մյուս կողմում անվտանգային հարցերն են: Այսպիսով՝ շատ կազմակերպությունների ադվոկացիոն աշխատանքներն այդպես էլ չեն իրագործվում, մնում են փաթեթների համատեքստում կամ կորչում պետության բյուրոկրատիայում, քանի որ անվտանգային հարցերի պատճառով կառավարությունն ու հասարակությունն իրավունքների պաշտպանությունը չեն կարևորում և օրակարգ բերում: Արդյունքում՝ նույնիսկ համեմատաբար խաղաղ պայմաններում պետությունը կարողանում է մանիպուլացնել իրավիճակը և իրավունքին վերաբերող լուրջ հարցերն ուղղակի թողնել քննարկման սեղանից դուրս:

Այս իրավիճակը շատ իրավապաշտպան կազմակերպությունների համար ստեղծում է ջատագովության անդունդ: Դժվարանում է ջատագովական աշխատանքի երկարաժամկետ պլանավորումը, քանի որ ռազմավարական հարցերն այդպես էլ համապատասխան լուծում չեն ստանում, իսկ իրավիճակը դառնում է անկառավարելի: Արդյունքում հասարակության մեջ մարդու իրավունքները դառնում են պետական անկախության ու սահմանային անվտանգության սպառնալիքներ, որ հավելյալ բեռ են դնում պետության և կառավարության ուսերին:

- **Ռեսուրսների բացակայություն**

Կանանց կազմակերպությունների ջատագովության աշխատանքի և ընդհանրապես գործունեության գլխավոր մարտահրավերը ռեսուրսներն են՝ ֆինանսական, մարդկային, նյութական, անվտանգային, համագործակցային և այլն:

Ֆինանսական ռեսուրսներ. Հայաստանում քաղաքացիական հասարակությունը՝ ներառյալ կանանց կազմակերպությունները, ֆինանսական կախման մեջ է միջազգային գործընկերներից, Սփյուռքից և այլ հայկական կազմակերպություններից: Շատ քիչ կազմակերպություններ կան, որոնք կարողացել են իրենց ֆինանսական դժվարությունները թեթևացնել սոցիալական ձեռներեցության և այլ համակարգային ֆինանսավորման աղբյուրներով: Մնացած կազմակերպություններն անքակտելի կախված են միջազգային գործընկերներից: Արդյունքում ստացվում է, որ միջազգային ցանկացած գործընկեր Հայաստանում քաղաքացիական հասարակության գոյության, գործունեության և որոշումների փոփոխությունների մեջ ավելի մեծ ազդեցություն ունի, քան կազմակերպություններն իրենք: Ելնելով կանանց կազմակերպությունների սահմանափակ ռազմավարական ուղղություններից և իրավապաշտպան կառույցների՝ երբեմն քաղաքականացված թեմատիկ ուղղվածությունից՝ ֆինանսական հնարավորությունները սահմանափակ են, հատկապես ԱՄՆ միջազգային քաղաքականության վերջին փոփոխություններից հետո: Արդյունքում, կազմակերպությունները սկսում են մրցել միմյանց դեմ, կորցնում են սոլիդարության ու թիմային լինելու հնարավորությունները, որոշ կազմակերպություններ այս մրցակցության մեջ նույնիսկ չեն կարողանում շարունակել իրենց գործունեությունը: Լավագույն դեպքում՝ քիչ ֆինանսական հնարավորություններով կազմակերպությունները շարունակում են որոշակի գործունեություն ծավալել, սակայն աշխատանքային միջավայրը դառնում է տագնապային, ֆինանսական հնարավորությունները՝ սուղ, տարված աշխատանքը՝ ոչ ամբողջական՝ արդյունավետության և հասցեականության լուրջ խնդիրներով:

Նյութական ռեսուրսներ. ռեսուրսների բոլոր տեսակների բացակայությունը մեծապես կախված է ֆինանսական ռեսուրսներից, սակայն անհրաժեշտ է տարանջատել, որպեսզի ֆինանսական ռեսուրսի կարիքն ավելի ընկալելի լինի: Նույն կերպ, եթե չկան նյութական ռեսուրսներ, որոնք ծրագրային չեն, անհնար է մասնակցությունը քննարկումներին, ֆիզիկական գրասենյակի պահպանությունը, ապահով տների և տարածքների գործունեությունը և այլն: Նյութական ռեսուրսները հատկապես կարևոր են մարզային կազմակերպությունների համար, որովհետև ի տարբերություն երևանյան կանանց կազմակերպությունների, որտեղ ռեսուրսները հեշտությամբ կարելի է կիսել, մարզերում խնդիրն ավելի բարդ է:

Մարդկային ռեսուրսներ. Հայաստանում կանանց կազմակերպությունները սուղ մարդկային ռեսուրսներ ունեն, կազմակերպության թիմերը վաղուց չեն աշխատում միայն ըստ իրենց աշխատանքային նկարագրի, այլ անում են ամեն ինչ, գերհոգնած են և այլևս ունակ չեն ևս մեկ պարտականություն իրենց ուսերին վերցնելու: Հատկապես խնդիր է, երբ կազմակերպությունն իրականացնում է ջատագովություն, սակայն չունի ջատագովության մասնագետ կամ իրավաբան, որ կպատրաստեն փաթեթները, կիրականացնեն ջատագովության աշխատանքները և այլն: Մարդկային ռեսուրսների մեկ այլ խնդրահարույց ուղղություն կադրերի բացակայությունն է: Ելնելով կանանց կազմակերպությունների աշխատանքային իրավիճակից՝ այս կազմակերպություններն իրենց չեն կարող թույլ տալ ունենալ լավ, բայց ոչ զգայուն մասնագետներ, որովհետև զգայնությունն այս աշխատանքում առաջնային է: Իսկ աշխատաշուկայում զգայուն մասնագետներ գտնելը, որոնք կհամաձայնեն աշխատել աշխատաշուկայի միջին աշխատավարձից երբեմն նույնիսկ ցածր աշխատավարձով, կրկնակի շատ պարտականություններով և հաճախ նաև անվտանգային խնդիրների ներքո, գրեթե անհնար է՝ հատկապես մարզերում: Ուստի կանանց կազմակերպություններում հաստիքների փոխարեն մարդկանց ընդունումը բավականին երկար ժամանակ և ջանք է պահանջում: Մարդկային ռեսուրսների մեկ այլ խնդիրը տեղացի մասնագետների թերագնահատումն է՝ ի համեմատություն միջազգային փորձագետների, որոնք տիրապետում են իրավիճակի տեսական կողմին, կազմում փաստաթղթեր, որոնք տեղայնացված չեն, Հայաստանում չեն կարող աշխատել և հետո նույն փաստաթղթերը հասնում են թիրախային կանանց կազմակերպություններին՝ կամավոր վերանայման և խորհրդատվության համար: Նույնիսկ կանանց կազմակերպությունների դեպքում երբեմն նույն էլիտիստական մտածելակերպն է աշխատում, որ «դրսի» մասնագետներն ավելի լավն են, «ներսինները» ոչ: Սա ոչ միայն խնդրահարույց է զբաղված կազմակերպություններից անվճար խորհրդատվության ակնկալիքի պատճառով, այլև որովհետև այն թերագնահատում է տեղի քաղաքացիական հասարակությանը և մասնագետներին:

Անվտանգային ռեսուրսներ. քանի որ կանանց կազմակերպությունների հետ աշխատանքն իրենից կարող է ենթադրել աշխատանքային թիմի հետապնդում, թիրախավորում և նույնիսկ բռնության սպառնալիքներ, ոլորտում անվտանգային ռեսուրսների ներդրումն ամենակարևորն է: Անվտանգային ռեսուրսները հնարավորություն կտան կազմակերպության անդամներին և շահառուներին իրենց անվտանգ զգալու գոնե աշխատանքային վայրում և նվիրվելու իրենց աշխատանքին՝ առանց հաջորդ պահին ֆիզիկական բռնության վախի և անհանգստության: Անվտանգային ռեսուրսների պակասի մեջ է ներկայացվում նաև աշխատանքային միջավայրում և աշխատանքի բնույթից, և գերծանրաբեռնվածությունից, և ֆինանսական անապահովությունից բխող տագնապայնությունը: Մարդիկ անընդհատ ասելների վրա են քայլում, ինչը որևէ կերպ չի օգնում իրենց աշխատանքային առաջընթացին և հոգեկան առողջությանը:

Ժամանակային ռեսուրսներ. կանանց կազմակերպությունները և ընդհանրապես իրավապաշտպան կառույցները ժամանակ չունեն: Ժամանակն արտակարգ իրավիճակներում աշխատող կազմակերպությունների համար սուղ է, ինչը նշանակում է, որ կազմակերպությունը չի կարող օրերով սպասել պետական հրամանի, որպեսզի պաշտպանի շահառուին: Ժամանակային ռեսուրսների մյուս կողմում, որը նաև համընկնում է հաջորդ համագործակցային ռեսուրսների հետ, դրամաշնորների կարճաժամկետությունն է: Վերջին շրջանում ծրագրերը միայն վեց ամսից մեկ տարվա ծրագրեր են: Այս ժամանակահատվածը շատ կարճ է արժեքահեն արդյունքներ ունենալու համար՝ անկախ կազմակերպությունից: Ադվոկացիոն ծրագրերի դեպքում առավել բարդ է իրավիճակը, որովհետև պետության պատասխանը կամ որևէ ծրագրային օրենսդրական փոփոխությունը կարող է տևել ամիսներ, իսկ վեցամսյա պահանջով ադվոկացիոն նախագիծն այս դեպքում արժեք չունի:

Համագործակցային ռեսուրսներ. Հայաստանում կանանց կազմակերպությունների համար սահուն ադվոկացիա իրականացելու համար գլխավոր նախապայմանը նվիրված գործընկերն է: Քննարկումները ցույց են տվել, թե որքան կարևոր են կանանց կազմակերպությունները մեկմեկու համար, իսկ Ընտանեկան բռնության օրենքն ապացուցել է կոալիցիաների և համախմբման ազդեցությունը: Այնուամենայնիվ, համագործակցային ռեսուրսների պակասը բավականին մեծ է և հավելյալ ջանքեր է պահանջում հատկապես ադվոկացիա իրականացնող կազմակերպությունների համար: Կազմակերպություններից մի քանի համագործակցային ռեսուրսների պակասի օրինակ են նշել Ընդդեմ կանանց նկատմամբ բռնության պայքարի կոալիցիային անդամակցելու բարդությունները՝ հատկապես փոքր կազմակերպությունների համար: Խնդրահարույց է համարվել նաև այն, որ Կոալիցիաները սահմանափակ անդամներ ունեն, և եթե ոչ բոլոր ցանկացողներն են անդամակցում, ադվոկացիայի ժամանակ ներկայացվում են միայն անդամակցող կազմակերպությունների տեսակետերն ու կարծիքը, ինչը ոչ ներառական է մյուս կազմակերպությունների նկատմամբ: Համագործակցելիության խնդիր է նաև երևանակենտրոն միջոցառումների կազմակերպումը, որոնց մարզային կազմակերպությունները հասանելիություն չունեն:

Համագործակցային խնդիրների մեկ այլ օրինակ է այլ կազմակերպությունների՝ միմյանց հանդեպ սոլիդարության պակասը: Որոշ կազմակերպություններ նշում էին, որ կազմակերպությունների միջև մրցակցությունը մեծ է, ինչը փակում է համագործակցության ցանկացած հնարավորություն: Որոշ դեպքերում կազմակերպությունները՝ և՛ միջազգային, և՛ տեղական, իրենց են վերագրում առկա խնդիրը, դրանք դարձնում իրենց մենաշնորհը: Այս դեպքերում, եթե որևէ այլ կազմակերպություն փորձում է հավասարապես այդ խնդիրն լուծում տալ, բախվում են արհեստական մարտահրավերների: Արդյունքում ունենք կազմակերպությունների միջև հասարակական հարցերի «մենաշնորհ»:

Վերջին համագործակցային մարտահրավերը դրամատու կազմակերպությունների անիրատեսական պահանջներն են և տեղական կազմակերպությունների անիրատեսական գիջումները՝ նույն դրամաշնորհները ստանալու համար: Ստացվում է հայկական քաղաքացիական հասարակությունում միջազգային դոնորներն են որոշում աշխատակիցների աշխատանքի քանակը, դրված ջանքը, հյուրանոցների արժեքները և այլն, իսկ կազմակերպությունները լուռ համաձայնում են: Չկան բարձրաձայնված բողոքներ, չկա անհամաձայնություն, չկան քննարկումներ. . .

- **«Կուլիսային ադվոկացիա» կամ կադրափոխություն**

«Կուլիսային ադվոկացիան» ջատագովության աշխատանքի ամենազգայուն և էներգատար գործընթացն է, որի գեղեցիկ թարգմանությունը կազմակերպություններից մեկն ընթացքում է բարձրաձայնել որպես ջատագովության արտաքին մարտահրավերներից դեռևս ամենամեծն ու ազդեցիկը: Ըստ ուսումնասիրության մասնակից կազմակերպությունների՝ ադվոկացիան երեք կողմ ունի՝ ադվոկացիան իրականացնող կազմակերպությունը, պետությունը (և հարակից այլ կառույցներ) և հասարակությունը: Ուստի երբ կազմակերպություններն իրականացնում են ադվոկացիան, իրենք պայքարում են ոչ միայն մեկ գծով, այլ երկու: Հասարակության հետ դժվարությունները կներկայացվեն ստորև, սակայն պետությունն է այն առաջնային կառույցը, որ նույնիսկ հասարակության հետ անհամաձայնությունների դեպքում ունի հնարավորություն իրագործելու փոփոխություն, այնուհետև սկսելու փոփոխության շուրջ հասարակական կարծիքի նորմալիզացիան (resolution vis-a-vis normalization):

Այնուամենայնիվ, կազմակերպությունները բախվում են անսահման դժվարությունների, երբ հերթը հասնում է «կուլիսային ադվոկացիային»: Այս ենթաթեմայում նշված բոլոր մարտահրավերները նշվել են ուսումնասիրության ենթակա բոլոր կազմակերպություններից, ուստի խնդիրը համակարգային է: Պետական կառույցների հետ ադվոկացիան անձնակենտրոն է: Կազմակերպություններն ունեն մի քանի պետական կամ քաղաքական գործիչներ, ում հետ համագործակցությունը ստացվում է, և իրենք անընդհատ նույն համագործակցությունների ետևից էլ գնում են: Օրինակ, ինչպես արդեն

նշել ենք, եթե Արսեն Թորոսյանը հիմա ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում է, ուրեմն ադվոկատական իրականացնում են Թորոսյանի հետ, հետո, եթե Թորոսյանը գնա, օրինակ, ԿԳՄՍՆ, ուրեմն հաջորդիվ առաջնային կլինեն ադվոկատական աշխատանքներն այդ նախարարությունում և այդ ուղղությամբ:

Սակայն կադրերը հոսուն են, հատկապես եթե դրանք քաղաքական նշանակումներ են: Եթե Արսեն Թորոսյանը վաղը իրոք տեղափոխվի ԿԳՄՍՆ, ուրեմն ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում կապերը կգրոյանան, և կազմակերպությունը ստիպված կլինի պետական կադրերի հետ աշխատանքը սկսել զրոյից: Ոչ քաղաքական կադրերի հոսունությունն էլ է խնդիր, որովհետև լինում են նաև դեպքեր, երբ կազմակերպությունները հաջողում են մտերմանալ փոխնախարարների, կարևոր բյուրոկրատական պաշտոններ ունեցող պետական գործիչների հետ, ովքեր եթե որևէ պահին որոշեն գնալ մասնավոր կամ հասարակական ոլորտ, ապա կազմակերպության՝ դեպի տվյալ պետական կառույց դռները կրկին կփակվեն:

Այսպիսով, կազմակերպություններն իրենց ադվոկատական իրականացնում են՝ ելնելով մեկ-երկու ներվորքային կապերից, իսկ մնացածն արդեն «բախտի բան է»: Սա մեծապես ազդում է կազմակերպությունների ադվոկատական աշխատանքի վրա, որովհետև արդեն գալիս է ժամանակի խնդիրը, քաղաքական կամքի խնդիրը, կազմակերպությունները բաց են թողնում ադվոկատական կարևոր պատուհաններ, ներդնում են կրկնակի ջանքեր ամեն անգամ և այսպես տարիներ շարունակ: Խնդիրը՝ կազմակերպությունները նախարարության հետ չեն համագործակցում, այլ մարդկանց, անհատների: Պետական համակարգի հետ համագործակցությունները ինստիտուցիոնալ չեն, մեմորանդումները և համաձայնագրերը կրում են ձևական բնույթ, և չկա որևէ լոբբինգ անող կազմակերպություն, որի միջոցով կարելի է արտապատվիրակել աշխատանքը, որպեսզի կազմակերպությունները հավելյալ ժամանակ և ռեսուրս չծախսեն: Պետական համակարգը չունի ինստիտուցիոնալ հիշողություն:

- **Կազմակերպությունների ռազմավարական ուղղություն/թեմա**

Քաղաքական իրավիճակից կախված՝ որոշ կազմակերպությունների ուղղվածությունը և նույն ուղղվածությամբ ադվոկատական թիրախավորվում են պետության կամ հասարակության կողմից՝ բարդացնելով իրապաշտպան ադվոկատական աշխատանքը: Որքան էլ անհավատալի է թվում, դեռևս կան շատ սահմանումներ, որոնք կանանց կազմակերպությունների կողմից օգտագործվելու դեպքում թիրախավորում են դրանց, ինչպես, օրինակ «Ֆեմինիզմ», «գենդեր», «LGBT», «սեռական» կամ «ընտանեկան բռնություն» և այլն: Այս բառերի և սահմանումների օգտագործումը բարդացնում է կազմակերպության և ամենօրյա աշխատանքը, և ադվոկատական, և շահերի պաշտպանությունը: Կազմակերպություններին տրված այս պիտակավորումները շատերի մոտ հիմնային են՝ ներառյալ պետական համակարգի ներկայացուցիչների (ոստիկաններ, դատավորներ, պետական աշխատողներ և

այլն): Հասարակության համար էլ են այս բառերը ազդակներ՝ ելնելով ոչ միայն խնդրի ժխտումից, ինչը մեր հասարակության գլխավոր խնդիրներից է, այլ նաև ավանդական և հայրիշխանական մտածելակերպից: Օրինակ, «ընտանեկան բռնություն, մենք դա չունենք, բայց այո՛, մեզ անհրաժեշտ է ապաստարան կանանց համար», կամ երբ համայնքային ղեկավարները հրաժարվում են համագործակցել, որովհետև որևէ սոցիալական մեդիա հրապարակման մեջ տեսել են «գենդեր» բառը: Այս ամենին շատ հաճախ գումարվում են նախկին իշխանության և ներկա ընդդիմության զգայուն թեմաների քաղաքականացումը՝ իրենց քաղաքական օրակարգն առաջ տալու համար, և ադվոկացիան դառնում է չիրագործելի ուղղություն (Եվրոպան՝ ի հակադրություն հայկական արժեքների):

- **Պետական համակարգ**

Ֆեմինիստական հայեցակարգով աշխատող կանանց կազմակերպությունների համար պետական համակարգի հետ համագործակցությունը կարող էր անհնար լինել, եթե կշեռքին մի շարք կարևոր հարցերի քննարկումն ու համապատասխան բարելավումը չլինեին: Հայաստանում կանանց կազմակերպությունների համար ադվոկացիա իրականացնելու մեկ այլ կարևոր մարտահրավեր է ինքնին պետական համակարգը և դրա աշխատանքային մշակույթը: Գրեթե բոլոր կազմակերպությունները մեկ հայտարարի էին այն մասով, որ պետական համակարգը մարդակենտրոն չէ, մարդիկ ուղղակի վիճակագրություն են, որոշ դեպքերում՝ նույնիսկ ոչ բավարար վիճակագրություն (օրինակ՝ սեռական բռնության օրենսդրական որոշումներ առաջ չեն գնում, որովհետև կազմակերպությունները չեն կարող հստակ վիճակագրություն տալ, թե քանի մարդ է տուժել): Ինչպես Տարոն Աճեմօղլուն և Ջեյմս Ա. Ռոբինսոնը իրենց տեսություններից մեկում համեմատում էին պետական համակարգի բյուրոկրատիան իտալական «նյոկի» ուտեստի հետ, քանի որ այն ուռած և անօգուտ է, այստեղ ևս արդի է այս համեմատությունը. պետական համակարգը դանդաղ (1) է, լի արհեստական մարտահրավերներով նույնիսկ ներսի աշխատակիցների համար, բյուրոկրատ է: Կազմակերպություններից շատերն են նշում, թե ինչպես է շատ դեպքերում պետական համակարգը դիմադրողականություն ցույց տալիս՝ օգտագործելով այս կամ այն պատճառը, ինչպես, օրինակ, «գենդեր» բառի գործածումը, կամ խոստանում է արագ դրական փոփոխություններ բերել, բայց արդյունքում ոչ մի քայլ չի ձեռնարկվում, իսկ համագործակցությունը ձևական/ֆիկտիվ բնույթ է կրում:

Կազմակերպությունները նաև բախվել են ադվոկացիայի շատ դեպքերի, երբ կառույցները որոշում կայացնելիս ներառական չեն եղել այլ համակիրներ ընդգրկելու հարցում կամ ընդհանրապես բացակայել են պետական համակարգի զգայնությունն ու պրոֆեսիոնալիզմը (օրինակ՝ դեպքերից մեկում ոստիկանն

(1) Acemoglu, D., & Robinson, J. A. (2019). The narrow corridor: States, societies, and the fate of liberty. Penguin Books.pg. 170-176

ինքն է բռնարարին առաջնորդել դեպի պաշտպանություն ցուցաբերած կամ ցուցաբերող կազմակերպություն): Շատ դեպքերում պետական համակարգի ներկայացուցիչներն այս մարտահրավերները դիտմամբ չեն ստեղծում, փոխարենը՝ սա արդյունք է անգրագետ, չմասնագիտացված և ոչ պրոֆեսիոնալ աշխատանքային նկարագրի, ինչի պատճառն էլ լղոզված պատասխանները կամ խնդիրը բյուրոկրատ համակարգում թաղելու փորձերն են: Ի վերջո՝ որոշ կազմակերպություններ հատկապես մարզային համագործակցություններում տեսնում են կոռուպցիայի վտանգ, սակայն չեն բարձրաձայնում խնդրի մասին՝ ելնելով այն բոլոր հավանական կորուստներից, որոնք մյուս նժարին են:

Կազմակերպություններից միայն մեկի դեպքում են պետական համակարգի հետ քիչ թե շատ դրական փորձառություն եղել՝ Կանանց հզորացման ռեսուրս կենտրոնի, երբ պետությունը արագ արձագանքել է նշանառված խնդիրներին, փորձել դրանց լուծում տալ և նույնիսկ որոշ դեպքերում դա դարձել է այս մարզերում փոփոխությունների նախատիպ: Սակայն այստեղ կարևոր է նշել, որ այս կազմակերպությունը պետական ծառայություն մատուցող կազմակերպություն է, և պետության շահերից է բխում իրենց աշխատանքի այս հատվածի սահուն իրագործման ապահովումը: Մնացած կազմակերպությունների մոտ համագործակցությունը դժվարություններով լի է:

Ստացվում է՝ պետությունը կարող է լինել և՛ ուղղորդող, և՛ խանգարող մարմին:

- **Հանրային իրազեկվածություն և վստահություն**

Հանրային իրազեկվածության խնդիրն ադվոկացիայի տեսանկյունից ունի մի քանի անկյուններ: Հանրային կարծրատիպերը և թերի իրազեկումը 1) հասարակական կազմակերպությունների վերաբերյալ, 2) որոշ ծառայությունների վերաբերյալ, 3) հասարակության որոշ խմբերի մասին: Այս իրավիճակում բոլոր երեք կետերն ուղիղ ազդեցություն ունեն կազմակերպության ադվոկացիոն աշխատանքների վրա:

Հասարակությունն ունի մի շարք կարծրատիպեր հասարակական կազմակերպությունների վերաբերյալ, որոնք երկար տարիների իրազեկման պակասի և ոչ ճիշտ տեղեկատվության արդյունք են: Այս վստահության ձևավորման որոշակի սանդղակներ կարող են լինել տարբեր հարցումներում հասարակության վստահությունը դեպի հասարակական կազմակերպություններ (օրինակ՝ համաձայն Կովկասյան բարոմետրի 2024 թվականի արդյունքների՝ մասնակիցների միայն 19%-ն է մասամբ, իսկ 7%-ը՝ ամբողջությամբ վստահում քաղաքացիական հասարակությանը) (2): Շատ անգամներ հասարակական կազմակերպությունները քաղաքականացվել են, թիրախավորվել որպես «գրանտակեր», «ընտանիք քանդող», «արժեքներ չունեցող» կառույցներ: Նման

կարծրատիպեր դեռևս կան հասարակության շատ շերտերում և դա խոչընդոտում է կազմակերպությունների գործունեությանը՝ ներառյալ ադվոկացիայի մեջ: Հասարակական կազմակերպությունների հանդեպ վստահության պակասը նաև արտահայտվում է շահառուների մոբիլիզացման խնդիրներով կամ կազմակերպության ծառայություններից չօգտվելով նույնիսկ այն դեպքում, երբ նրանք դրա կարիքն ունեն:

Բացի ՀՀ-ների հանդեպ կասկածամտությունից և վստահության պակասից՝ հասարակությունը և պետական համակարգը, որտեղ աշխատում են նույն հասարակության ներկայացուցիչներ, ունեն անվստահություններ և կարծրատիպեր որոշ ծառայությունների նկատմամբ, օրինակ՝ հոգեբանների աշխատանքը, բռնությունից պաշտպանող իրավապաշտպան կազմակերպությունների աշխատանքը, սեռական բռնությունից հետո աջակցություն տրամադրող կազմակերպությունների աշխատանքը և այլն: Այս ծառայությունների հանդեպ անվստահությունը և բարդացնում է աշխատանքն իրազեկման փուլում, և «կուլիսային ադվոկացիայի» կամ պետության ներկայացուցիչների հետ քննարկումների ժամանակ համապատասխան լծակներ դնելու համար: Եթե մյուս կողմը չի ընդունում կամ հավատում խնդրի գոյությանը, պայքարն անդունդ է տանում, կամ ջատագովություն իրականացնող կազմակերպությունը ոչ թե ներկայացնում է խնդիրը, որը լուծման կարիք ունի, այլ ներկայացնում է պատճառներ, որ խնդիրն իրականում գոյություն ունի:

Ի վերջո, լինելով համեմատաբար ավանդական հասարակություն՝ անվստահությունն ու կարծրատիպային վերաբերմունքը հասարակության որոշ խմբերի դեմ բարդացնում է կազմակերպությունների շահերի պաշտպանությունը: Հասարակությունը լիովին տեղյակ չէ և չի պատկերացնում, թե ինչպիսի ազդեցություն կարող է ունենալ ընտանեկան բռնությունը, ունի արժեքային թյուրմբռնում հասարակության մեջ կնոջ դերի վերաբերյալ, ժխտող կամ տուժողին մեղադրող է դառնում, երբ խոսքը կանանց հանդեպ սեռական ոտնձգություններին է վերաբերում, նույնիսկ չի էլ ընկալում LGFS անձանց որպես իրավասու քաղաքացիների, ուստի չի տեսնում իր պարտավորությունը՝ և սոցիալական, և պետական, տվյալ համայնքին պաշտպանելու մեջ: Շատ դեպքերում այս համայնքներին պատկանող մարդկանց ուղղակի ապամարդկայնացնում են, ինչը տանում է նրանց խնդիրներին վերաբերող օրենսդրական նախագծերի ընկալմանը որպես անիմաստ և որոշ դեպքերում՝ նույնիսկ անօրինական:

Իրավիճակն ուղղելու համար վերացական իրազեկումը քիչ է, քանի որ կազմակերպություններից շատերը նույնիսկ մեծ իրազեկման միջոցառումների դեպքում կարողանում են հասնել հասարակության շատ սահմանափակ խմբերի, իսկ մնացյալ խմբերն այդպես էլ անտեսվում են, չեն իրազեկվում և շարունակում են մարտահրավեր լինել կանանց կազմակերպությունների ադվոկացիոն աշխատանքներում և հանրային ընկալման մեջ:

Ներքին մարտահրավերներ

- **Անձնակենտրոն կազմակերպություն՝ անձնակենտրոն ադվոկացիա**

Հայաստանում քաղաքացիական հասարակությանը սպառնացող խնդիրներից մեկը դրանց անձնակենտրոն լինելն է: Այն կազմակերպությունները, որոնք ստեղծվել և ղեկավարվում են մեկ հոգու կողմից, ընկալվում են որպես այդ անձի սեփականություն: Ղեկավարը հիմնականում ծրագրերի պատասխանատուն է, ղեկավարը, ֆոնդահայթայթողը, ադվոկացիայի մասնագետը, հանրային դեմքը: Այս բոլորը ոչ միայն բացասաբար են ազդում նույն ղեկավարի հոգեկան առողջության վրա, այլ նաև հասարակական կազմակերպությունների ընդհանուր դեմոգրաֆիայի և տեսլականի: Քննարկումների ընթացքում ղեկավարների և աշխատակիցների միջև այս անդունդը բավականին զգացվում էր, օրինակ, աշխատանքային թիմն ընդհանրապես պատկերացում չուներ, թե ադվոկացիայի մասով ինչ է կատարվում, շատ դեպքերում նույնիսկ վախենում էին իրենց կարծիքն արտահայտել, որը կարող էր հակադարձել ղեկավարի կարծիքին: Ավելին՝ նույն կազմակերպությունների մասին խոսելիս այն ներկայացվում է կոմունալ բառապաշարով՝ «Մարինա ենք՝ Տավուշից», ինչը նվաստացնում է ամբողջական կազմակերպության և դրա անդամների դերը որպես քաղաքացիական հասարակություն:

Իհարկե, ուսումնասիրության սահմանները թույլ չեն տվել հասկանալ կազմակերպության ներսում այս ֆենոմենի ազդեցությունը, սակայն ադվոկացիայի դեպքում սա վտանգավոր է, քանի որ ադվոկացիայի գիտելիքները, կապերը, համագործակցությունները ոչ թե ինստիտուցիոնալ են, այլ անձնակենտրոն: Ստացվում է, հասարակական կազմակերպություններն ունեն նույն խնդիրը, ինչ պետական համակարգը: Ադվոկացիան դառնում է մեծամասամբ կազմակերպության ղեկավարի մենաշնորհ: Այս դեպքում, եթե հանկարծ 2018 թվականի նման ևս մեկ անգամ քաղաքացիական հասարակության շատ անդամներ ընտրեն դառնալ իշխանություն, ապա արդեն իսկ թույլ քաղաքացիական հասարակությունը չի ունենա երիտասարդ սերունդ, որ նվիրված կլինի իր գործին: Կադրերն այդպես էլ չեն փոփոխվում, երիտասարդ ղեկավարներ չեն գալիս, երիտասարդ ադվոկացիոն մասնագետներ չեն լինում, կադրերի բացակայություն կա, և սա դեռևս որպես խնդիր չի ընկալվում, որովհետև ընդունված կազմակերպական նորմն է, իսկ ստատուս քվոն ոչ ոք կոտրել չի ցանկանում: Սա նաև համընթաց գնում է երիտասարդների շատ դեպքերում անտարբեր վերաբերմունքով և կազմակերպություն-երիտասարդություն հարաբերություններն ընկնում են վարակիչ մեղադրական շղթայի մեջ:

- **Թիմ. հնարավորություններ և խոչընդոտներ**

Այս ուսումնասիրության ամենակարևոր ներքին մարտահրավերը, որի մասին բարձրաձայնվում է, կանանց կազմակերպությունների թիմերի գերծանրաբեռնվածությունն է: Կանանց կազմակերպությունները հոգնած են, ուժասպառ: Բազմամասնագիտացված թիմ ունենալու կապիտալիստ մտածելակերպի և ֆինանսական աղբյուրների սղության պատճառով կազմակերպությունների աշխատակիցներն աշխատում են օր ու գիշեր՝ առանց

աշխատանքային ժամի, հանգստյան օրերի և պատշաճ աշխատավարձի:
Աշխատանքային պարտականությունները շատ են, բազմակողմ, երբեմն նաև
աշխատակիցների միջև անհավասար բաշխված, իսկ աշխատավարձը ծրագրային
և երբեք հստակ: Կարճաժամկետ դրամաշնորհները, որոնք ստանում են
կազմակերպությունները թույլ չեն տալիս հոգեբանական առողջության կամ
նույնիսկ առողջապահական փաթեթներ տրամադրել աշխատակիցներին: Շատ
դեպքերում նույնիսկ աշխատանքային պայմանագրերի փոխարեն
ծառայությունների մատուցման պայմանագրեր են կազմվում, որովհետև
կազմակերպությունն ունակ չէ երկարաժամկետ աշխատակից պահելու
պարտականություն վերցնել իր վրա: Այս ամենին գումարվում են անվտանգային
հարցերը, հատկապես երբ աշխատակիցներն աշխատում են վտանգավոր
պայմաններում, ինչը բնորոշ է գրեթե բոլոր կանանց կազմակերպություններին:

Արդյունքում կանանց կազմակերպություններում աշխատող շատ նվիրյալ
մարդիկ ունեն երկու տարբերակ՝

ա) փոխել ոլորտը, գնալ այնպիսի ոլորտում աշխատել, որտեղ աշխատավարձը
համեմատաբար բարձր է, աշխատանքային հստակ բաժանումներ կան,
ապահովագրություն և այլ աշխատանքային առավելություններ
կամ

բ) մնալ կանանց կազմակերպություններում և գերծանրաբեռնվածությունից
հասնել մասնագիտական այրման:

Այս երկընտրանքը շատերին դուրս է մղում կանանց կազմակերպություններից,
իսկ հետո նոր, զգայուն, մասնագիտացված կադրեր ոլորտ բերելը դառնում է
խնդիր: Արդարության սկզբունքից ելնելով ասենք, որ վերոնշյալ մարտահրավերի
շրջանակում ղեկավարները աշխատանքը ճիշտ պատվիրակելու խնդիր ունենին,
այս դեպքում դա դառնում է ավելի վտանգավոր, որովհետև ղեկավարների
այրման դեպքում շատ հաճախ փակվում կամ սառեցվում է ամբողջ
կազմակերպությունը:

Վերջաբան

Այսպիսով, ուսումնասիրությունը 11 կանանց կազմակերպությունների հետ
վերհանեց այն բոլոր բացերը և դժվարությունները, որոնք ծառացած են
կազմակերպությունների առաջ ավելի հաջողակ ջատագովություն
իրականացնելու համար: Դժվարությունները, անխոս, շատ են և հատկապես
կախված են կազմակերպության մեծության և զարգացվածության
մակարդակից: Եթե կազմակերպությունը մեծ է, ունի համակարգային մոտեցում և
հստակ տեսլական, ապա կազմակերպությունը հավանաբար ավելի հաջողակ
ջատագովության աշխատանք կկարողանա իրականացնել, քան այն
կազմակերպությունները, որոնք ունեն սահմանափակ անձնակազմ, ռեսուրսներ
և ժամանակ, որպեսզի կարողանան իրենց ապագայի քայլերը կանխատեսել:

Ուսումնասիրության արդյունքները մեծապես ցույց տվեցին, որ կանանց կազմակերպություններն ունեն մի քանի մեծ և դժվարին մարտահրավերներ, որոնք բարդացնում են և դաշտային աշխատանքը, և աշխատանքն այլ գործընկերների հետ: Արտաքին մարտահրավերները, որոնք կարող են ճակատագրական լինել կազմակերպությունների համար՝

- քաղաքական իրավիճակը. պետական ոլորտի ներկայացուցիչների քաղաքական կամքը կամ դրա բացակայությունը, անվտանգային և քաղաքական հարցերը, որոնք օրակարգից դուրս են բերում մարդու իրավունքները և այլն,
- ռեսուրսների բացակայությունը. կազմակերպությունների նյութական, ֆինանսական, մարդկային, համագործակցային ռեսուրսների բացակայությունը, որը սահմանափակում է կազմակերպությունը և դրա գործունեությունը,
- կապեր և ծանոթություններ. մարդիկ, պետական և քաղաքական գործիչներ, ում որևէ ոլորտային փոփոխությունը կանանց կազմակերպություններից ամիսներով ետ է հրում ջատագովության աշխատանքում, իսկ ավելի համակարգային կապեր ստեղծելը դառնում է անհնար, երբ պետական համակարգում կադրերը լողում են,
- կազմակերպությունների աշխատանքային ուղղությունները. ելնելով հասարակության շատ խմբերի ոչ զգայուն մոտեցումներից՝ կազմակերպություններից շատերի համար ստեղծվում են արհեստական դժվարություններ, երբ համակիրները հրաժարվում են համագործակցել ազդակ հանդիսացող բառերի և սահմանումների գործածման պատճառով,
- պետական համակարգ. այն դժվարությունների բազմությունը, որ պետական համակարգն ունի, և որոնց բախվում են մի շարք կազմակերպություններ, ինչպես, օրինակ, համակարգի անգրագիտությունը, բյուրոկրատիան, ժամանակատարությունը և այլն,
- հանրային իրազեկվածությունը. այն խնդիրները, որոնց բախվում են կազմակերպությունները, որովհետև չկա հանրային բազմաշերտ իրազեկվածություն,
- կազմակերպական խնդիրներ. բարդություններ, որոնք կապված են կազմակերպության՝ ռեսուրսներ չունենալու և մասնագիտական այրման հետ:

Այս մարտահրավերների ուղղությամբ որոշակի լուծումներն ու աշխատանքները ոչ միայն կբարելավեն ջատագովության աշխատանքները, այլ նաև հնարավորություն կտան ավելի փոքր կազմակերպություններին ներգրավվելու ադվոկացիայի տարբեր մակարդակներում և քաղաքացիական հասարակությունում ստանձնել ավելի մեծ դեր:

Սակայն քննադատական մտածողության ներքո շատ կազմակերպություններ երբեմն մոռանում են, որ այն աշխատանքը, որ տարվում է իրենց կողմից, ահռելի է, և առանց իրենց շատ խոցելի խմբեր մեկուսացված կլինեին և չէին ունենա որևէ ներկայացվածություն քաղաքացիական հասարակության տարբեր ոլորտներում:

Այս ամենի մեջ անհրաժեշտ է շարունակաբար հիշեցնել կանանց կազմակերպություններին, թե որքան կարևոր է իրենց դերը, որքան կարևոր են իրենք, և թե որքան ահռելի աշխատանք են կատարում փոքր թիմերով այս կազմակերպությունները: Շնորհակալություններն ու երախտագիտության խոսքերն այստեղ տեղի են, և անհրաժեշտ է համոզվել, որ այս կազմակերպությունները գիտեն այս մասին:

Առաջարկություններ

Այս առաջարկությունների շարքը կազմվել է՝ ելնելով ուսումնասիրության ֆոկուս խմբային քննարկումների ընթացքում մասնակիցների բարձրաձայնած կարիքներից, ինչպես նաև հետազոտողի ուսումնասիրության արդյունքում առանձնացված կետերից, որոնք կարող են օգնել թիրախային կազմակերպություններին ոչ միայն ավելի լավ ադվոկացիա իրականացնել, այլ նաև բարելավել իրենց կազմակերպական կառուցվածքը կազմակերպության ներսում:

1. Ուսումնասիրված կազմակերպություններից շատերը առօրյա ծրագրերի իրականացման արագության մեջ կորցրել են հստակությունը և չունեն ապագայի տեսլական: Շատ դեքերում չկա ծրագրի ավարտից հետո դադար՝ ինքնագնահատման և ինքնաանդրադարձի համար: Սա արտահայտվում է մի քանի ուղղություններով.

a. անավարտ կամ չիրականացած ռազմավարություններով, այլ կազմակերպական քաղաքականություններով, որոնք գրված են, սակայն կրում են ձևական բնույթ և ոչ մի կերպ չեն օգտագործվում կազմակերպության առօրյան կարգավորելու համար,

b. կազմակերպության անձնակենտրոնությամբ, երբ ղեկավարությունից զատ նոր կադրերը գրեթե չեն երևում,

c. իրականացնում են ծրագրեր, երբեմն նույնիսկ ոչ իրենց ռազմավարական ուղղությունների ներքո, և երկարաժամկետ պլանավորում չունեն: Չկա ապագայի տեսլական:

Ուստի առաջին առաջարկությունը կանանց կազմակերպությունների հետ իրենց երկարաժամկետ գործունեության և ապագա տեսլականի քննարկումն է: Կարևոր է, որ կանանց կազմակերպությունները հասկանան իրենց առաքելությունը հասարակության և իրենց շահառուների համար, այլ ոչ թե դառնան ծրագրային արդյունքներ ապահովող ծառայություն մատուցողներ:

2. Երկրորդ առաջարկությունն ուղղակիորեն կախված է առաջինից:

Կազմակերպություններում շատ ընթակարգեր և գործընթացներ համակարգային չեն: Անհրաժեշտ է կազմակերպություններին ներկայացնել ինստիտուցիոնալ և համակարգված աշխատանքի կարևորությունը՝ հատկապես Հայաստանում և հատկապես 2026 թվականի ընտրություններից առաջ:

Անհրաժեշտ է, որ կազմակերպության՝ մինչ այս հավաքած գիտելիքներն ու տեղեկատվությունը չլինեն կազմակերպության անհատների մեջ, այլ որևէ կերպ փաստաթղթավորված:

3. Երրորդ առաջարկությունը կարևոր ջատագովության թեմա է բոլոր կանանց կազմակերպությունների և ընդհանրապես Հայաստանում հասարակական ոլորտի կազմակերպությունների համար: Ինչպես ֆոկուս խմբային քննարկումները ցույց են տվել, մինչ այժմ կազմակերպություններն այդքան էլ ասելիք չեն ունեցել, թե դրամատու կազմակերպությունն ինչպես է կառավարում ծրագրի ժամկետները, բյուջեն, արդյունքները, դրանց հաջողությունն ու անհաջողությունը: Ելնելով նաև ֆեմինիստական սկզբունքներից՝ կանանց կազմակերպությունները միջազգային դոնորների հետ հանդիպումներում պետք է ջատագովություն իրականացնեն, որ կազմակերպություններին վերադարձվի իրենց ինքնուրույնությունը, ուժը (agency) և կազմակերպությանը՝ որպես իրավիճակին ներսից տիրապետող, տրվի ծրագրային ճկունություն: Սա սոլիդարության կբերի կանանց կազմակերպություններին և կստիպի միջազգային դոնորներին ավելի հարգալից լինել կազմակերպության և իրավիճակի նկատմամբ:
4. Կազմակերպություններից որոշները կամ գոնե ուսումնասիրված կազմակերպությունների երրորդ գործընկեր կազմակերպություններ ունեն զգայնության բարձրացման խնդիր: Կան մի շարք կանանց կազմակերպություններ, որոնք հիասքանչ աշխատանք են իրականացնում կանաց իրավունքների պաշտպանության ոլորտում, սակայն դեռևս նախապաշարմունք ունեն այլ՝ ավելի խոցելի խմբերի նկատմամբ, օրինակ՝ LGBS համայնքի: Ուստի ծայրահեղ կարևոր է ունենալ կազմակերպություններ, որոնք ըստ ցանկության չեն ցուցաբերում զգայնություն:
5. Կազմակերպություններից շատերը կարիք ունեն ադվոկացիա իրականացնելու հստակ հմտությունների նույնիսկ այն դեպքում, երբ իրենք ունեն ադվոկացիայի մասնագետներ: Ուստի կարևոր է այս կազմակերպություններին տալ հնարավորություն բարելավելու իրենց գիտելիքները և ավելի գործնական ազդեցություն ունենալու իրենց կազմակերպությունում: Մի քանի հմտություններ ստանալու ձևաչափեր կարող են լինել՝
 - a. Ադվոկացիոն փորձի փոխանակումը կամ մենթորինգն ավելի մեծ փորձ ունեցող կազմակերպությունների հետ:
 - b. Ուսումնական այցեր այլ երկրներ՝ հասկանալու, թե ինչպես են ջատագովություն իրականացնում ավելի զարգացած երկրներում, և ինչպես կարելի է դա տեղայնացնել:
 - c. Ջատագովության հմտությունների վերապատրաստում, որոնք ոչ միայն տեսական գիտելիքներ են տալիս, այլ նաև ավելի պրակտիկ: Նման ձևաչափի դեպքում նաև կարելի է ներգրավել ադվոկացիայի մենթորի/քուլչի, որն ավելի անհատական ուղղորդում ցույց կտա:
 - d. Որոշ կազմակերպություններ նաև հետաքրքրություն էին ցուցաբերում սովորելու «լոբբինգի» մասին, որը, ճիշտ է, ավելի մասնավոր ոլորտի համար է, բայց կազմակերպություններից շատերը հավատում էին, որ ավելի ագրեսիվ և թիրախային լոբբինգի դասընթացը կարող է իրենց համար բացահայտել այդ մեթոդների տեղայնացման ուղիներ:

6. Զարգացնել կոալիցիաները և ցանցային խմբերը և ակտիվորեն ներգրավել նոր անդամների, որպեսզի լինեն փոխօգնության խմբեր, և ոչ մի կազմակերպություն իրեն անտեսված չզգա: Հատկապես կարևոր է նման կոալիցիաների և խմբերի դեպքում ունենալ հստակ աշխատանքային բաժանում և ներսի աշխատակիցների համար, և դրսի անդամների, որպեսզի տեխնիկական և կազմակերպական խնդիրներ և անհամաձայնություններ չլինեն: Նման ցանցային խմբերը փոքր կազմակերպությունների միակ հնարավորությունն են զարգանալու և դառնալու ադվոկացիա իրականացնող թեկուզ փոքր, սակայն ունակ մարմին, հատկապես մարզերում: Նման կոալիցիաներում բաց և թափանցիկ ղեկավարումը ևս կնսպասի նոր խմբերի ներգրավմանը:
7. Կանանց կազմակերպությունների համար երիտասարդ կադրերի վերապատրաստման դպրոց ունենալը հիասթափ մեթոդ կարող է լինել և՛ երիտասարդ մասնագետներին ներգրավելու, և՛ կանանց կազմակերպություններում երիտասարդների ներգրավվածությունն ապահովելու համար:
8. Չայած շատ դրամատու կազմակերպությունների պահանջներին՝ անհրաժեշտ է աշխատակիցներին տրամադրել առողջապահական փաթեթ, որը կարող է ընդգրկել հոգեբանական աջակցություն, առողջապահական ապահովագրություն, ամենամյա արձակուրդ և հարգալից աշխատանքային պայմաններ: Սա կարող է լինել միջազգային կազմակերպությունների հետ ջատագովություն իրականացնելու մեկ այլ ուղղություն, իսկ իրականություն դառնալու դեպքում կազմակերպության աշխատակիցներն իրենց կզգան ավելի գնահատված, կկարողանան պայքարել մասնագիտական այրման դեմ, ամբողջովին նվիրվել մեկ աշխատանքի, ինչի արդյունքում կբարձրանա կանանց կազմակերպությունների արդյունավետությունը ևս:
9. Քանի որ կանանց կազմակերպությունները միայն Երևանում չեն ծավալում գործունեություն, անհրաժեշտ է ամեն ինչ անել, որպեսզի նման կազմակերպությունները Երևանում իրականացվող միջոցառումներից և հանդիպումներից ետ չմնան: Հավանական լուծումներ կարող են լինել հանդիպումներին ինստիտուցիոնալ փոքրիկ բյուջեի հատկացումն այն կազմակերպությունների համար, որոնք մարզից են գալիս, կամ միջոցառմանը մասնակցելու առցանց հնարավորություն ստեղծելը, որպեսզի այս մասնակիցները ներկայացվածություն ունենան:
10. Քննարկումներ ունենալ պետական կառույցների հետ, թե ինչպես կարելի է ինստիտուցիոնալ կերպով կարգավորել կազմակերպությունների և նախարարությունների/ուժային կառույցների/ պետական այլ կենտրոնների միջև համագործակցությունները, որպեսզի կադրերի փոփոխությունը որևէ կողմում չխանգարի ադվոկացիոն աշխատանքներին:

11. Տարբեր կազմակերպությունների ընթացակարգերն ուսումնասիրելիս պարզ է դառնում, որ կազմակերպությունները դժվարանում են հանրային արշավներ իրականացնել և հասնել հասարակության գրեթե բոլոր շերտներին: Անչափ կարևոր է կազմակերպության պատասխանատու անձանց տրամադրել հանրային արշավներ վարելու, դրանց կառուցվածքի, հաղորդակցության ուղիների և այլ մանրամասնությունների վրա աշխատելու հմտություններ:

12. Վերջին առաջարկությունը ադվոկացիա իրականացնող ընկերության/ գործակալության մասին է, որը կարող է հետևել ամերիկյան լոբբինգ իրականացնող կառույցների կառուցվածքային և համակարգային օրինակին և կանանց կազմակերպությունների արժեքային համակարգին: Նման ընկերության/գործընկերության ստեղծումը հնարավորություն կտա արտապատվիրակելու տեխնիկական բնույթի մի շարք ադվոկացիոն աշխատանքներ այս հաստատությանը, որպեսզի կազմակերպությունները կարողանան կենտրոնանալ ավելի դաշտային աշխատանքի վրա:

Հավելվածներ

Հավելված 1. Կանանց կազմակերպությունների ջատագովությունը իրականացնելու ընթացակարգեր

Այս հավելվածը ներկայացնում է յուրաքանչյուր կազմակերպության ջատագովության փորձառության հստակ ոլորտներն ու մակարդակները, տեխնիկական հմտությունները, ջատագովությունը իրականացնելու գործիքակազմը և քաղաքականությունը, եթե, իհարկե, կազմակերպությունն ունի որևէ համապատասխան փաստաթուղթ:

Կանանց հզորացման ռեսուրս կենտրոն

Կանանց հզորացման ռեսուրս կենտրոնը (ԿՀՌԿ) իրականացնում է ջատագովություն տեղական, պետական և որոշ դեպքերում՝ նաև միջազգային հարթակներում՝ ներկայացնելով ընտանեկան բռնության ենթարկված կանանց, արցախցիների և այլ դժվար իրավիճակում գտնվող կանանց շահերը: Կազմակերպությունը ջատագովություն իրականացնող աշխատանքային խումբ կամ աշխատակից չունի:

Ջատագովության ցանկացած աշխատանք մեծամասամբ իրականացվում է կազմակերպության ղեկավարի կողմից՝ որպես ղեկավարի աշխատանքային նկարագրի մաս: Քանի որ ԿՀՌԿ-ը նաև պետական ծառայություն է մատուցում, ջատագովությունը պետական և տեղական մակարդակներում բավականին հաջողված է, չնայած կան նաև շատ դժվարություններ, որոնք ներկայացված են թեմատիկ վերլուծության մեջ: Ստացվում է՝ պետությունը կարող է լինել որևէ խնդրի համակիր, բայց նաև հակառակորդ՝ ըստ այս կազմակերպության փորձի:

Կազմակերպության ջատագովության աշխատանքներից շատերի հիմքում անհատ շահառուների փորձն ու ամենօրյա կյանքն են: Կազմակերպության ջատագովության թեմաներն առաջանում են հոգեբանների և սոցիալական աշխատակիցների՝ շահառուների հետ շփման ընթացքում՝ «ներքևից վերև» մոտեցմամբ: Չնայած կազմակերպությունը չունի հստակ գրված քաղաքականություն, սակայն կա մեխանիզմ, որի վրա էլ հիմնվում են անհատական ջատագովական աշխատանքները: Այդ մեխանիզմը հետևյալն է.

- Խնդրի նույնականացում «ներքևից վերև» ձևաչափով՝ ելնելով շահառուների կենդանի փորձառությունից:
- Ռեսուրսների քարտեզագրում՝ հասկանալու, թե կազմակերպությունը որքանով կկարողանա գործն առաջ տանել, քանի որ ջատագովության մասնագետ չունեն, որոշ դեպքերում չունեն նաև իրավաբան, քանի որ հաստիքը ծրագրային է, իսկ մնացած աշխատողները գերծանրաբեռնված են:
- Շահագրգիռ կողմերի քարտեզագրում. կախված խնդրից՝ դիտարկվում են հնարավոր բոլոր թեկնածուները: Որոշ խնդիրներ շատ արագ կարողանում են լուծել միայն պետական համակարգի հետ հաղորդակցության միջոցով, սակայն որոշ այլ դեպքերում ավելի մեծ ճնշում է անհրաժեշտ լինում:

- Ռիսկերի և մարտահրավերների նշագրումը հաջորդ քայլն է, քանի որ ջատագովության թեմայի զգայունությունից կախված շատ բան է որոշվում՝ հատկապես մարզերում և մարզային ՀԿ-ների համար:
- Հավանական լուծումների կազմում և դրանց իրագործելիության գնահատում, որովհետև որոշ դեպքերում խնդիրներն ավելի մեծ են լինում, քան կազմակերպությունը կարող է տանել: Դեպքից կախված՝ կազմակերպությունը կամ դիմում է կոալիցիաների օգնությանը կամ փորձում է փոքր քայլերով առաջ գնալ:
- Օրենսդրական փոփոխության փաթեթի կազմում և ներկայացում համապատասխան պետական մարմնին:
- Միևնույն ժամանակ՝ թիրախային կառույցում համախոհների նույնականացում և թիրախավորված ջատագովություն:

Կազմակերպությունն աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ ջատագովությամբ չի զբաղվում, քանի որ դա իրենից շատ ավելի մեծ մարդկային և նյութական ռեսուրսներ է պահանջում, որոնք կազմակերպությունը չունի: Ըստ կազմակերպության՝ հավելյալ մասնագիտական զարգացման հնարավորությունների կարիք չկա ջատագովություն իրականացնելու համար, որովհետև դա գերծանրաբեռնում է կազմակերպությանը և կառուցվածքային որևէ փոփոխության չի հանգեցնում:

Սուե կանանց հիմնահարցեր ՀԿ

«Սուե» կանանց հիմնահարցեր ՀԿ-ն ջատագովություն է իրականացնում տեղական, մարզային և պետական մակարդակներում, սակայն ելնելով կազմակերպության աշխատանքային սահմանափակումներից՝ պետական օրենսդրական փոփոխությունները հիմնականում իրականացվում են մեկ այլ կամ մի քանի կանանց կազմակերպությունների հետ միասին, որպեսզի իրենց ձայնը որպես մարզային ՀԿ ավելի լսելի լինի: Կազմակերպության թիրախային ոլորտներն են գենդերային հիմքով բռնությունը, կանանց իրավունքներն ու հզորացումը: Միջազգային մակարդակներում, սակայն կազմակերպությունը ներկայացված չէ. միայն միջազգային գործընկերներին տրվող հաշվետվություններում է խոսվում որոշակի փոփոխությունների կարիքի մասին, սակայն ավելի հստակ աշխատանքներ չեն կատարվում:

Ջատագովության բոլոր աշխատանքները կատարվում են կազմակերպության ղեկավարի կողմից, ում անհրաժեշտության դեպքում միանում են այլ փորձագետներ, ովքեր ավելի գիտակ են ջատագովվող խնդրում: Ինչպես հիմնականում բոլոր կազմակերպությունների դեպքում, այս կազմակերպության պարագայում ևս ջատագովության ենթակա հարցերը հիմնականում բարձրացվում են շահառուներից՝ «ներքևից վերև» ձևաչափով, քանի որ կազմակերպությունը մեծածավալ դաշտային աշխատանք է իրականացնում:

Կազմակերպությունը չունի գրված որևէ քաղաքականություն կամ ռազմավարություն, որով կարգավորվում է ջատագովությունը: Օրենսդրական փոփոխությունների դեպքում կազմակերպությունը միանում է ավելի մեծ կազմակերպությունների նախաձեռնություններին, իսկ ավելի փոքր փոփոխությունների դեպքում գործում է հետևյալ ընթացակարգը.

- Շարունակական քննարկումներ բազմամասնագիտական թիմի հետ՝ հոգեբան, սոցիալական աշխատող և այլն, ովքեր մշտապես հաղորդակցվում են շահառուների հետ և լիովին տիրապետում են նրանց կարգավիճակին, դժվարություններին ու օրենքների և կարգավորումների բացերին:
- Թեմատիկ խնդրի առկայության դեպքում տեղի է ունենում քննարկում թեմային համապատասխան փորձագետի հետ, որպեսզի կազմակերպությունը հասկանա, թե ինչպես կարող է առաջ շարժվել:
- Առկա խնդիրը համեմատվում է կազմակերպության տվյալ տարվա ռազմավարության հետ՝ հասկանալով արդյոք այն համապատասխանում է կազմակերպության թիրախային ուղղություններին:
- Մնացյալ գործողություններն արդեն իրավիճակային են: Տեղական փոփոխությունների դեպքում կազմակերպությունը փորձում է կազմակերպել քննարկումներ տեղական ինքնակառավարման մարմինների հետ: Եթե խնդիրն օրենսդրական է, կազմակերպությունը փորձում է հասկանալ, թե որ այլ կազմակերպություններն են պատրաստ այդ թեմայով ջատագովություն իրականացնելու:

Ցավոք, ռեսուրսների և համախոհների բացակայության դեպքում ավելի մեծ օրենսդրական փոփոխությունների փաթեթների կազմումը հետաձգվում է, մինչև տվյալ հարցը կդառնա ավելի օրակարգային:

Աշխատանքային իրավունքների ջատագովությամբ կազմակերպությունը դեռ չի զբաղվում, որովհետև չունի համապատասխան կարողություններ, սակայն կարիքը մարզում մեծ է, և կազմակերպությունը կցանկանար աշխատել այս ուղղությամբ:

Կանանց իրավունքների տուն ՀԿ

Կանանց իրավունքների տունն ուսումնասիրության ենթակա կազմակերպություններից դեռևս ամենամեծ ջատագովություն իրականացնելու կարողություն ունեցող կազմակերպություններից է, սակայն այս դեպքում ևս ջատագովությունը մեծապես կախված է կազմակերպության տվյալ տարվա ծրագրից: Ջատագովություն իրականացնելու համար շատ կարևոր աշխատանքային հաստիքներ ապահովվում են ծրագրային բյուջեներով, ինչպես, օրինակ, իրավաբան, փաստաբան և այլն: Կազմակերպությունը մի քանի կոալիցիաների ակտիվ և հիմնադիր անդամ է և նույնիսկ թիմի գերծանրաբեռնվածության դեպքում փորձում է երեք ուղղություններով ջատագովություն իրականացնել: Այդ ուղղություններն են՝ ընտանեկան և գենդերային հիմքով բռնությունը, աշխատանքային իրավունքները և կանանց քաղաքական ներգրավվածությունը:

Բոլոր երեք ուղղություններով ջատագովությունն իրականացվում է կազմակերպության ղեկավարի և փաստաբանի կամ իրավաբանի հետ միասին: Այս գործընթացում նաև մեծ դեր ունեն դաշտային աշխատակիցները, ովքեր ներկայացնում են օրենքի կիրառման հետ կապված խնդիրները, որոնք հետո դառնում են օրենսդրական բարեփոխումների առաջարկ-փաթեթ կամ հանրային արշավ: Կազմակերպության համար հաջողված ջատագովությունն իրականացնելու նախապայման է համախոհներ հավաքելը, որովհետև «խնդիրը միասին ավելի ակնառու և լսելի է»: Միասնական փաթեթներ ներկայացնելու և արշավներ կազմակերպելու դեպքում կազմակերպությունները նաև միավորում են իրենց շահառուներին, ինչն ընդհանուր նախաձեռնությունն ավելի վստահելի է դարձնում: Համախոհների հետ շարունակական համագործակցությունը ևս դրական կողմ է, քանի որ այն հանգեցնում է օրենսդրական փոփոխությունների ավելի բազմամասնագիտական լուծումների. համագործակցող կազմակերպություններն ունեն տարբեր մասնագիտացումներ, և արդյունքում ապահովվում է ավելի համապարփակ լուծում:

Կազմակերպությունն իր ջատագովությունն իրականացնում է՝ համաձայն ջատագովության գործողությունների պլանի, որի հիմքում շահառուների հետ ֆոկլուս խմբային քննարկումներն ու հանդիպումներն են և դրանց արդյունքում բազմամասնագիտական թիմի առաջարկները: Սակայն օրենսդրական ջատագովությունը որպես այդպիսին գրված ընթացակարգ չէ: Լինելու դեպքում էլ այն մշտապես փոփոխության կենթարկվել, քանի որ Հայաստանում պետական ընթացակարգերից ելնելով՝ դժվար է հստակություն ապահովել: Արդյունքում, փորձառության հիման վրա կազմված քայլերի հերթականությունը հետևյալն է.

- Օրենսդրական խնդիրների հավաքագրում սոցիալական աշխատողների, հոգեբանների և իրավաբանների միջոցով:
- Թիմային քննարկում և առաջնային փոփոխությունների ցուցակագրում, քանի որ կազմակերպության կարողություններն ու լուծման կամ փոփոխության կարիք ունեցող խնդիրներն անհամեմատելի են:
- Քննարկում համապատասխան վարչության հետ՝ հասկանալու իրենց կողմից իրավակիրառության խնդիրները: Օրինակ՝ եթե ոստիկանական համակարգի հետ կապված խնդիրներ են առաջանում, ապա ինչու են շահառուները դրանց բախվում. արդյոք պատճառը ոստիկանական համակարգն է, օրենսդրությունը, թե օրենքի կիրառման սահմանափակումները: Եթե հարցը կարողությունների զարգացմամբ լուծելի է, աշխատանքը սկսվում է, այլապես հաջորդ քայլերն են դառնում առաջնային:
- Եթե հստակ օրենսդրական բացեր կան, որոնք բարդացնում են օրենքի կիրառումը, խնդիրը հակիրճ մշակվում է և ներկայացվում շահագրգիռ կողմերին՝ հատկապես կոալիցիաներին:
- Օրենսդրական փոփոխությունների փաթեթի մշակում, ներկայացում գործընկերներին, հետադարձ կապ և փաթեթի վերանայում:
- Ամբողջական փաթեթը կիսվում է թիրախային պետական կառույցի հետ:

- Հաջորդիվ իրականացվում է մշտադիտարկում և հետևողականություն, որպեսզի փաթեթն առաջ գնա, հակառակ դեպքում փոփոխությունը կորում է բյուրոկրատիայի մեջ: Սա նաև իրականացվում է թիրախային անձանց կամ պետական կադրերի միջոցով:
- Հանրային քննարկումների շարք, որպեսզի խնդիրը դառնա օրակարգային նաև հասարակության համար:
- Պետական ուժային կառույցի պատասխանի դեպքում՝ համապատասխան քայլեր:

Այս քայլերի հերթականությունը կազմակերպության դեպքում արդյունավետ է, սակայն գործընթացում հաճախ ավելի շատ ժամանակ է պահանջվում. որոշ քայլեր բաց են թողնվում, որոշները՝ հավելվում՝ կախված օրենսդրական փոփոխությունից, դրա կարևորությունից և քաղաքական կամքից:

«Կանանի» սոցիալ-հոգեբանական կենտրոն ՀԿ

«Կանանի» սոցիալ-հոգեբանական կենտրոնն ուսումնասիրված այն քիչ կազմակերպություններից էր, որոնք դեռևս մեծ օրենսդրական փոփոխություններ չունեն գրանցած իրենց ինքնակենսագրականում, սակայն կարողացել են որոշակի տեղական փոփոխություններ բերել: Կանանին կարողացել է Շիրակի մարզի բյուջեն գենդերային բյուջետավորման տեսանկյունից դիտարկել և ներկայացնել համապատասխան զեկույց և առաջարկություններ՝ ՏԻՄ բյուջետավորումն ավելի գենդերազգայուն դարձնելու համար: Ի հավելումն՝ նույն ծրագրի շրջանակներում կազմակերպությունն ունի ՏԻՄ մարմինների ներկայացուցիչների վերապատրաստման դասընթացների շարք և երկխոսության հասարակության անդամ կանանց հետ, որպեսզի ՏԻՄ-երի հաշվետվողականությունն ու գենդերազգայնությունը բարձրանա: Օրենսդրական փոփոխություններից զատ՝ կազմակերպությունն ունեցել է մի շարք իրազեկման արշավներ և հետազոտություններ այն թեմաներով, որոնք գտնվում են կազմակերպության ռազմավարական ուղղությունների ներքո, ինչպես, օրինակ, կանանց հոգեկան և ֆիզիկական առողջությունը, աշխատանքային իրավունքները՝ հատկապես մոբինգը և այլն: Իրազեկման և ուսումնասիրությունների արդյունքում ստեղծված հետազոտությունները հիմնականում օգնում են կազմակերպությանը իր հաջորդ ծրագրերը դարձնել ավելի փաստահենք, բայց նույնիսկ այդ դեպքում ծրագրային ջատագովության հատված դեռևս չեն ունեցել:

Շահերի պաշտպանության ծրագրերը հիմնականում իրականացվում են՝ համաձայն կազմակերպության շահապաշտպանության պլանի: Նույնիսկ շահերի պաշտպանության վերաբերյալ արշավների դեպքում թիմը հիմնականում միասին է գլուխ բերում աշխատանքը՝ ղեկավարվելով կազմակերպության տնօրենի կողմից: Թիմում յուրաքանչյուրը որևէ կերպ փորձում է իր ներդրումն ունենալ այդ գործընթացում՝ հաշվապահից մինչև ծրագրերի օգնական:

Կազմակերպությունը ջատագովության որևէ հստակ ընթացակարգ չունի, սակայն քննարկման ընթացքում պարզ էր, թե որքան հետաքրքրված են նոր հնարավորություններ և հմտություններ ձեռք բերելով, եթե ռեսուրսները և թիմի ծանրաբեռնվածությունը թույլ տան: Որպես մասշտաբներով ավելի փոքր կառույց՝ Կանանիի համար նաև կարևոր են գործընկերային հարաբերություններ ստեղծելը և այդ հարաբերություններում ինտերսեկցիոնալությունը: Որպես մարզային կազմակերպություն՝ Կանանին շատ հաճախ չի կարողանում մասնակցել ներվորքինգային միջոցառումներին, քննարկումներին, ուսումնասիրությունների ներկայացումներին և աշխատանքային խմբերի հանդիպումներին, որովհետև դրանք երևանակենտրոն են և հաճախ անհասանելի մարզային կազմակերպությունների համար: Նման իրավիճակները, որոնք հաճախ են կրկնվում, մեկուսացնում են Կանանին և նման այլ մարզային կազմակերպություններին: Միգուցե հավելյալ ինստիտուցիոնալ ֆինանսավորման դեպքում կազմակերպությունն ավելի ազատ լինի ներգրավվել նման քննարկումներում, նույնիսկ եթե դրանք շարունակեն մեծամասամբ երևանում կայանալ:

Ի լրումն և ի հակադրություն այս իրավիճակին՝ որպես հարաբերականորեն փոքր կազմակերպություն՝ Կանանիի համար կարևոր են այն ֆեմինիստական և հորիզոնական գործընկերային հարաբերությունները, որոնք ունեն մի քանի կանանց կազմակերպությունների հետ: Նման հարաբերությունները ոգեշնչում են կազմակերպությանը և նրա փոքրիկ թիմին:

«Կանանց կենտրոն. Շուշի» ՀԿ

Կանանց կենտրոն. Շուշին Արցախից Հայաստան տեղահանված և իր գործունեությունը շարունակած քիչ կազմակերպություններից է: Մինչդեռ Արցախում կազմակերպությունը գրեթե չէր զբաղվում օրենսդրական փոփոխություններով, որովհետև դրանք անիմաստ էին համարում, Հայաստանում կազմակերպությունը նույնիսկ կարողացել է աշխատանքի ընդունել հատուկ ջատագովություն իրականացնող մասնագետի: Կազմակերպությունն այժմ փորձում է օրենսդրական փոփոխություններ նախաձեռնող խմբերի միանալ, որպեսզի տեղահանված արցախցի կանանց ծայները լսելի դառնան օրենսդրական մակարդակում ևս:

Չնայած կազմակերպությունն ունի ադվոկացիայի մասնագետ, ընդհանուր ջատագովությունն իրականացվում է ավելի շատ աշխատանքային խմբի ձևաչափով: Ադվոկացիայի մասնագետը մեծամասամբ աշխատում է օրենսդրական փաթեթների մշակման և պետական պատշաճ բառապաշարով հաղորդակցության վրա, իսկ կազմակերպության ղեկավարը և ծրագրերի համակարգողը փորձում են իրականացվել ջատագովության այլ ճյուղերը: Բարդությունն այն է, որ կազմակերպության ֆինանսական ռեսուրսների սղության պատճառով գրեթե բոլոր հաստիքները կիսված են, և մասնագետներն այլ կազմակերպություններում այլ պարտականություններ ևս ունեն, որը սահմանափակում է ն հասանելի ժամանակը, ն տեղեկատվության սահուն փոխանցումը թիմի ներսում:

Կազմակերպությունը որպես այդպիսին չունի որևէ ընթացակարգ: Իրենց խոսքով՝ լինելու դեպքում նույնիսկ այն չէր իրագործվի, որովհետև առօրյա պարտականությունների մեջ կազմակերպության որդեգրած քաղաքականություններն անկարևոր են դառնում: Այնուամենայնիվ, ելնելով վերջին երկու տարվա օրենսդրական փոփոխությունների նախաձեռնությունների մեջ ներգրավվածությունից՝ կազմակերպությունն ունի մոտավոր քայլերի հերթականություն, ըստ որի պատրաստվում է: Այդ քայլերի հերթականությունն է՝

- Շահառուից կազմակերպություն խնդրի նույնականացում և վերհանում առաջնային գծի մասնագետների շնորհիվ և միջոցով (հոգեբաններ, սոցիալական աշխատողներ, որոշ դեպքերում՝ նույնիսկ այլ աշխատակիցներ, քանի որ նման քննարկումները սուրճի սեղանի կարևոր կետեր են):
- Նույնականացմանը հետևում է դաշտային աշխատանքը և խնդրի վերաբերյալ փաստահավաքությունը, այլապես անհնար կլինի աջակցել ջատագովությունն առաջնորդող կազմակերպություններին կամ նույնիսկ միանալ նրանց, որովհետև պետական համակարգում վիճակագրությունն ու փաստերն ավելի խոսուն են:
- Հաջորդում է հավաքագրված փաստերի և պատմությունների թիմային քննարկումը՝ հասկանալու՝ արդյոք կա անհրաժեշտություն տվյալ խնդիրն ավելի մաշտաբային դարձնելու և այլ համախոհներ փնտրելու: Այստեղ կարևոր է ադվոկացիայի մասնագետի դերը, որովհետև տվյալ մասնագետն է ներկայացնում օրենքի ներկա իրավիճակը, հավանական փոփոխությունները, որ կարող են մեղմել իրավիճակը և այլն:
- Այնուհետև համընդհանուր համաձայնության դեպքում փաթեթը մշակվում է ադվոկացիայի մասնագետի կողմից, վերանայվում թիմի այլ անդամների կողմից:
- Վերջապես, փաթեթը կամ կիսվում է ադվոկացիոն աշխատանքները ղեկավարող կազմակերպության հետ, կամ ուղղակի փոփոխություններն արտացոլվում են ի-դրաֆթ (e-Draft) համակարգում, եթե նախագիծն այդտեղ ներկայացված է:

Կազմակերպությունն այս պահին աշխատանքային իրավունքների մասով օրենսդրական փոփոխությունների ջատագովության աշխատանքներ չի տանում, սակայն տեսնում են դրա հսկայական բացը՝ հատկապես տեղահանված կանանց շրջանում, որտեղ խտրականությունը ոչ միայն գենդերն է, այլ նաև տարիքը, էթնիկ պատկանելիությունը, լեզուն և այլն: Կազմակերպության նպատակն է որևէ պահի հնարավորություն ստանալ մասնագիտանալու ադվոկացիայի մեջ և նույնիսկ ինքնուրույն նախաձեռնելու այնպիսի օրենսդրական փոփոխություններ, որոնք առաջնային են տեղահանվածների համար:

ՓԻՆԲ Հայաստան չԿ

ՓԻՆԲ Հայաստանը, լինելով կոալիցիաների հիմնադիր անդամ, ակտիվ ջատագովությամբ զբաղվող կազմակերպություն և իր ոլորտում անկյունաքարային իրավապաշտպան կառույց, ունի «հաջողության պատմությունների» բավականին շատ օրինակներ՝ նույնիսկ այն դեպքում, երբ LQFS համայնքի հետ աշխատանքն ամենաքաղաքականացված ուղղություններից մեկն է:

Կազմակերպությունը հիմնականում ջատագովություն է իրականացնում պետական և միջազգային հարթակներում, քանի որ տեղական և համայնքային մակարդակներում հասարակությունը դեռ իրազեկման որևէ աշխատանքի պատրաստ չէ: Ուստի ՓԻՆԲ-ը կենտրոնանում է օրենսդրական փոփոխությունների և կարգավորումների վրա, որոնք գոնե իրավական առումով ավելի ազատական կլինեն իր շահառուների համար, իսկ պետական մակարդակում աշխատանքների ծախսողման դեպքում միջազգային մակարդակում ջատագովության միջոցով փորձում է ներգործել քաղաքական կամքի վրա: Կազմակերպությունը ներկայացված է մի շարք միջազգային մարմիններում, ինչպես, օրինակ, Եվրոպայի խորհուրդը (ԵԽ), Եվրոպական միությունը (ԵՄ), Եվրոպայի անվտանգության և համագործակցության կազմակերպությունը (ԵԱՀԿ), Միացյալ ազգերի կազմակերպությունը (ՄԱԿ) և այլն, և հաջողակ համագործակցությունների շնորհիվ կարողացել է իր ուրույն դերն ունենալ մի շարք միջազգային փոփոխություններում ևս:

Կազմակերպությունն ունի աշխատանքային խումբ, որը զբաղվում է գրեթե բոլոր ջատագովության աշխատանքներով՝ անկախ այն բանից՝ տեղական, թե միջազգային են դրանք: Աշխատանքային խումբն ունի հիմնական անդամներ, սակայն հաճախ իրավիճակից կախված ներգրավվում են նոր մասնագետներ: Թիմում հիմնականում բազմամասնագիտական կրթություն և/կամ փորձ ունեցող մասնագետներ են, որպեսզի ջատագովության աշխատանքները բազմակողմանի ներկայացված լինեն: Զատագովության խումբն աշխատում է՝ համաձայն կազմակերպության ջատագովության պլանի, որը կազմվում է յուրաքանչյուր տարվա սկզբին և համաձայնեցվում կազմակերպության երկարաժամկետ ռազմավարության հետ: Այնուամենայնիվ, իրավախախտ դեպքերի առկայության դեպքում կազմակերպությունը կարող է նաև չպլանավորված, բայց անհետաձգելի ջատագովական աշխատանքներ սկսել:

Նույնիսկ այն դեպքում, երբ կազմակերպությունն ունի ջատագովության տարիների հաջողված փորձ, առանձին ընթացակարգը բացակայում է: Ինչպես շատ կազմակերպությունների մոտ, ՓԻՆԲ-ում ևս ընթացակարգը պրակտիկ քայլերի հերթականությունն է, որը նախկինում հաջողել է, սակայն դա փաստաթղթավորված քաղաքականության տեսքով առկա չէ: Փաստաթղթավորված ընթացակարգը, որը կարելի էր ունենալ այս դեպքում, մասնակիորեն ներկայացված է ՓԻՆԲ-ի ռազմավարության և հարակից այլ փաստաթղթերի մեջ:

Քայլերի հերթականությունը, որը կարգավորում է ջատագովությունը ՓԻՆԲ-ի դեպքում, հետևյալն է.

- Բոլոր աշխատակիցները տարվա ավարտին փաստաթղթավորման ձևաթղթի միջոցով հանձնում են իրենց տարեկան զեկույցները: Ձեկույցներում ոչ միայն ներկայացվում է կատարված աշխատանքը, այլև առանձնացվում են այն թեմաները, որոնք պետք է հաջորդ տարի դառնան ջատագովական աշխատանքի առաջնահերթություններ:
- Այնուհետև կազմակերպությունը, ելնելով այս թեմաների միջև օրինաչափություններից և նմանություններից, մշակում է կազմակերպության ռազմավարական պլանավորման քաղաքականության ջատագովության հատվածը:
- Տեղի են ունենում թիմային քննարկումներ, քարտեզագրվում են մոտավոր անելիքները և փորձ է արվում յուրաքանչյուր թեմա զուգակցելու արդեն առկա հետազոտությունների հետ, որոնք կարող են հիմք ծառայել տվյալ օրենսդրական փոփոխության փաթեթի մշակման համար, կամ իրականացվում է փաստահավաք աշխատանք շահառուների և նրանց պատմությունների հիման վրա:
- Այնուհետև կազմվում է փաթեթը, որը կամ ներկայացվում է պետական կառույցներին՝ փոփոխության ակնկալիքով, կամ հետագայում դառնում է միջազգային զեկույց և ներկայացվում անդամակցող միջազգային կազմակերպություններին:
- Որոշ դեպքերում կազմակերպությունը զուգորդում է այս աշխատանքը հանրային իրազեկման արշավների հետ, սակայն շատ նուրբ հաղորդակցությամբ, քանի որ անհրաժեշտ է հասկանալ բոլոր կողմերի տրամադրությունները տվյալ խնդրի վերաբերյալ՝ հասարակություն, պետություն, շահագրգիռ կողմեր, շահառուներ: Հակառակ դեպքում փոփոխությունը կարող է ոչ միայն չընդունվել, այլ նաև սառեցվել:

Չպլանավորված, բայց անհետաձգելի հարցերը հիմնականում դիտարկվում են առանձին հանդիպումների ընթացքում և առանձին օրակարգով:

Կազմակերպությունը, սակայն, ստիպված է լինում առաջնահերթություն տալ որոշ թեմաների՝ կախված տրամադրություններից, ռեսուրսների հասանելիությունից և թիմի աշխատանքային զբաղվածությունից:

Աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ որոշակի ջատագովություն իրականացվել է ՓԻՆԲ-ի կողմից, սակայն միայն այն դեպքերում, երբ դա ուղիղ կապ է ունեցել խտրականության հետ և մտել է ՓԻՆԲ-ի աշխատանքային դաշտ: ՓԻՆԲ-ը նաև անդամակցել է աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման դեմ պայքարող աշխատանքային խմբերի, սակայն դրանք առայժմ այնքան էլ ակտիվ չեն:

Ընդդեմ կանանց նկատմամբ բռնության պայքարի կռալիցիա

Ընդդեմ կանանց նկատմամբ բռնության պայքարի կռալիցիան ցանկացած մակարդակում ջատագովություն իրականացնելու հիմնական և առաջնային հարթակն է, որովհետև այն ներկայացնում է մի քանի իրավապաշտպան կազմակերպություններ և այն «լսելի ծայնն» է, որի մասին նշել են նախորդ մի քանի կազմակերպությունները:

Կռալիցիան հիմնականում իրականացնում է օրենսդրական փոփոխություններ պետական մակարդակում և որոշակի ներկայացվածություն է ապահովում միջազգային հարթակներում ջատագովության մեջ: Տեղական մակարդակով որևէ փոփոխություններ չեն նախաձեռնվում, որովհետև Կռալիցիայի անդամ կազմակերպությունները յուրովի պատասխանատու են տեղական փոփոխությունների համար:

Կռալիցիայի պետական մակարդակով ջատագովությունը անդամակցող կազմակերպությունների կողմից օրենսդրական փոփոխությունների փաթեթների ներկայացումն է, հանդիպումների նախաձեռնումը և հետևողականությունը: Միջազգային մակարդակում Կռալիցիան զեկույցներ է ներկայացնում մի շարք միջազգային կազմակերպությունների, որոնք հետագայում օգտագործելով Կռալիցիայի զեկույցները՝ իրենց դիտարկումներն ու առաջարկություններն են ուղարկում ՀՀ կառավարությանը: Այսպիսով, Կռալիցիան կարողանում է վարել ճնշող ջատագովական քաղաքականություն: Կռալիցիայի կարևոր մասն են կազմում նաև իրազեկման հանդիպումներն ու միջոցառումները, որոնք կազմակերպվում են կրկին բավականին նուրբ հաղորդակցական մեթոդներով, որպեսզի խնդիրները չընկնեն հասարակական լարվածության ազդեցության տակ և չթիրախավորվեն հակազդող պատումներով:

Կռալիցիան, ցավոք, սահմանափակ աշխատակիցներ ունի, ովքեր արդեն իսկ բավականին ծանրաբեռնված են: Սակայն չնայած իր կարևոր դերին՝ այն չունի ջատագովության մասնագետ, որ կկարողանա համակարգել ջատագովության աշխատանքը, եթե այն Կռալիցիայի անունից է իրականացվում: Այս աշխատանքը մեծամասամբ բաժանվում է անդամ կազմակերպությունների վրա, իսկ Կռալիցիայի անձնակազմը ապահովում է տեխնիկական սահուն ընթացքը, սակայն սա էլ տանում է աշխատանքի անհավասար բաժանմանը, և որոշ կազմակերպությունների վրա է մնում «սայլը տեղաշարժելու» պատասխանատվությունը:

Չնայած Կռալիցիան ունի ջատագովական «հաջողության պատմություններ», այնուամենայնիվ, ունի նաև մի շարք դժվարություններ, որոնք բարդացնում են աշխատանքը (մանրամասն ներկայացվում է թեմատիկ վերլուծության ընթացքում): Կռալիցիան չունի որևէ ընթացակարգ, որով իրականացնում է ջատագովության աշխատանքները, սակայն ունի Կռալիցիայի ռազմավարությունը և ջատագովության պլանը, որը վերջին տարիներին միայն մասամբ է իրականացվել, քանի որ կային ներքին կազմակերպական դժվարություններ:

Կոալիցիայի՝ ջատագովությունն իրականացնելու պրակտիկ քայլերի հերթականությունը հետևյալն է.

- Օրենսդրական փոփոխությունը որևէ անդամ կազմակերպության կողմից ներկայացվում է քննարկման:
- Եթե Կոալիցիան որդեգրում է տվյալ փոփոխության իրականացումը, ապա քննարկվում և սահմանվում են հավանական դերակատարները բոլոր շահագրգիռ ոլորտներում:
- Եթե Կոալիցիան չի դառնում առաջնորդող կառույցը, ապա փոփոխությունները պարզապես շրջանառվում են անդամ կազմակերպությունների միջև՝ համապատասխան դիտարկումներ ստանալու համար, իսկ նախաձեռնող կազմակերպությունն էլ ստանձնում է հետևողականության պարտականությունը:
- Կոալիցիայի բոլոր անդամների մեկնաբանություններից կազմվում է փոփոխությունների փաթեթը և այն ներկայացվում է e-Draft համակարգում: Կոալիցիան մնացած կազմակերպություններից տարբերվում է նրանով, որ փաթեթը ներկայացնելիս նաև ներկայացվում են խնդրահարույց հատվածների համապատասխան լուծումները:
- Սկսվում են մշտադիտարկման հանդիպումները պետական մարմինների և այլ սահմանված շահագրգիռ կողմերի հետ:
- Լավագույն դեպքում՝ օրենսդրական փոփոխություններն ընդունվում են, կամ Կոալիցիան շարունակում է հետևողականությունը, և առաջանում են մի քանի հետադարձ կապի շղթաներ:

Չնայած մի քանի կազմակերպությունների դեպքում վստահությունը մեծանում է, և ձայնն ավելի լսելի է դառնում, դրա հետ մեկտեղ առաջանում են նաև այլ դժվարություններ, որոնք անհրաժեշտ է հաղթահարել, եթե Կոալիցիան ցանկանում է միաձայն ներկայանալ: Դրանցից են՝ բազմակարծությունը, որը երբեմն դառնում է խնդիր, անդամների պասիվությունը կամ գերծանրաբեռնվածությունը, որոնք խանգարում են ընթացքին և այլն:

Կոալիցիան, որպես կառույց, չունի աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ օրենսդրական նախաձեռնություններ, սակայն դիտարկումներ է փոխանցել անդամ կառույցներին, ինչպես օրինակ՝ ԿՌԿ-ին, ԿԻՏ-ին, ՍԲՃԿ-ին և այլ կազմակերպություններին, այդ թվում՝ ՄԱԿ-ի մի քանի գործակալություններին:

«Դու մենակ չես» կանանց աջակցման կենտրոն ՀԿ

«Դու մենակ չես» կանանց աջակցման կենտրոնը հիմնականում զբաղվում է կանանց իրավունքների վերաբերյալ իրազեկմամբ, կանանց նկատմամբ ընտանեկան բռնությամբ, ինչպես նաև մարզում գենդերային խնդիրների վերաբերյալ զգայուն քաղաքականությունների մշակմամբ:

Լինելով փոքր մարզային կազմակերպություն, որի գործունեությունը կենտրոնացված է Վայոց ձորում, կազմակերպությունը հիմնականում ջատագովություն է իրականացնում տեղական և մարզային մակարդակներում: Տեղական մակարդակում ջատագովության կարևոր մաս են կազմում

համայնքապետարանների և մարզպետարանի հետ աշխատանքը, ինչպես նաև տեղական կազմակերպությունների հետ համագործակցությունները: Այլապես գենդերային հարցերի և բռնության մասին խոսելը նախկինում համախոհների բացակայության պայմաններում շատ բարդ կլիներ՝ հատկապես մարզային միջավայրում: Պետական մակարդակում կազմակերպությունը հիմնականում ջատագովություն չի իրականացնում ռեսուրսների սահմանափակության պատճառով: Փոխարենը կազմակերպությունը միանում է կանանց այլ կազմակերպությունների համընդհանուր ջանքերին՝ ազգային գենդերային քաղաքականությունների վերաբերյալ փոփոխություններ բերելու նպատակով:

Կազմակերպությունը չունի որևէ ընթացակարգ կամ ջատագովության պլան, որով առաջնորդվում են տեղական կամ մարզային ջատագովական աշխատանքները: Կազմակերպության ջատագովական աշխատանքը կատարում է կազմակերպության ղեկավարը: Մնացած անդամների ներգրավվածությունը սահմանափակվում է նախնական փուլում խնդիրների վերաբերյալ վիճակագրական տվյալների ներկայացմամբ: Հանրային իրազեկման միջոցառումներ, խմբային քննարկումներ և այլ հանդիպումներում կազմակերպությունը ներկայացնում է բացառապես ղեկավարը:

Այնուամենայնիվ, նույնիսկ փաստաթղթավորված ընթացակարգի բացակայության դեպքում կազմակերպությունն ունի քայլերի հերթականություն, որին հետևում է ջատագովություն սկսելուց առաջ.

- Սոցիալական աշխատողների և հոգեբանների շնորհիվ բարձրացվում են այն խնդիրները, որոնք ջատագովության կարիք ունեն:
- Այնուհետև, եթե որոշվում է, որ տվյալ թեմայով կարելի է ջատագովություն սկսել համայնքային կամ ՏԻՄ մակարդակով, ապա թիմը հավաքում է բոլոր այն դեպքերը, որոնք ապացուցում են տվյալ կարգավորման բացը:
- Մշակվում է փաթեթ՝ ներառյալ առաջարկություններ:
- Սկսվում են հանրային իրազեկման աշխատանքներ, որպեսզի աջակիցներ լինեն նաև տեղական մակարդակում:
- Ի վերջո՝ գնահատվում է, թե որքան արդյունավետ էր աշխատանքը տվյալ խնդրի լուծման կամ իրավիճակի բարելավման առումով:

Կազմակերպությունն աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ ջատագովության փորձ չունի, սակայն դա այն ուղղություններից է, որի բացը մարզում շատ մեծ է, իսկ կազմակերպությունը չունի համապատասխան կարողություն՝ այդ խնդրի համապարփակ լուծում տալու և շահերի պաշտպանություն իրականացնելու համար:

Սեռական բռնության ճգնաժամային կենտրոն ՀԿ

Սեռական բռնության ճգնաժամային կենտրոնը (ՍԲՃԿ) այն քիչ կանանց կազմակերպություններից է, որոնց հիմնական ուղղությունը սեռական բռնության հիմնախնդիրներն են: Այժմ կազմակերպությունն աշխատում է ոչ միայն սեռական բռնությունից տուժողների հիմնախնդիրներով, այլ նաև ջատագովական աշխատանք է իրականացնում պետական աջակցության մեխանիզմների բարելավման և ներդրման ուղղությամբ:

Կազմակերպությունը ջատագովությունն իրականացնում է պետական (օրենսդրական) մակարդակում և միջազգային լծակներով՝ ներառյալ աշխատանքը տեղի դեսպանների և դեսպանությունների, միջազգային կազմակերպությունների և միջազգային հարթակների հետ: Այս մակարդակում ջատագովության կարևոր նախապայման են պետության ստանձնած պարտավորությունները և բարեփոխումները՝ ուղղված այն միջազգային կառույցներին և հարթակներին, որոնց հետ կազմակերպությունը համագործակցում է: Այսպիսով, պետության համար կազմակերպության ռազմավարական ուղղություններն օրակարգային են դառնում ոչ միայն քաղաքացիական հասարակության, այլ նաև միջազգային գործընկերների ճնշմամբ:

Կազմակերպությունում ջատագովությունն իրականացվում է կամ կազմակերպության ղեկավարի, կամ ծրագրերի ղեկավարի կողմից՝ կախված թեմայից: Կազմակերպությունը չունի ջատագովության մասնագետ, ինչը բարդացնում է աշխատանքը, հատկապես երբ այլ կարևոր հաստիքները, օրինակ՝ փաստաբանը, ծրագրային և ժամանակավոր են:

Կազմակերպությունը չունի ոչ հստակ ընթացակարգ, ոչ հստակ մեխանիզմ, որով իրականացվում է ջատագովությունը: Մոտեցումները տարբեր են՝ կախված խնդրից և իրավիճակից: Շատ դեպքերում ջատագովական որոշ հարցեր առաջնային են դառնում՝ կախված թիրախային կառույցի ղեկավարությունից: Օրինակ՝ եթե Արսեն Թորոսյանը գտնվում է ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում, ապա անհրաժեշտ է անհապաղ ջատագովություն իրականացնել այն հարցերի վերաբերյալ, որոնք գտնվում են այս նախարարության իրավասության ներքո, քանի որ Թորոսյանն ավելի համագործակցող է: Մեկ այլ իրավիճակում ջատագովությունը կարող է իրականացվել, որովհետև դրա համար կա քաղաքական կամք, կամ դա ծայրահեղ անհրաժեշտություն ունեցող օրենսդրական փոփոխություն է:

Եթե փորձենք ներկայացնել բոլոր իրավիճակներում մոտավոր կրկնվող քայլերի հերթականությունը այս կազմակերպության դեպքում, ապա հետևյալ պատկերը կունենանք.

- Խնդրի նույնականացում:
- Թիմային հանդիպում և հավանական լուծումների քննարկում ինչպես թիմի, այնպես էլ արտաքին գործընկերների հետ: Հաշվի առնելով մի շարք հանգամանքներ՝ որոշվում են խնդրի առաջնահերթությունը և ժամանակացույցը:
- Նախարարություններում և այլ թիրախային կառույցներում գործընկերների նույնականացում, որոնք կօգնեն պետական մակարդակով հետևողականություն ցուցաբերել և առաջ տանել խնդիրը:
- Հաջորդիվ կամ կազմակերպությունն է իրականացնում փաստերի հավաքագրում և փաթեթի մշակում, կամ տվյալ կառույցը/նախարարությունն է որդեգրում խնդիրը և շարունակում աշխատանքները ինքնուրույն կամ այլ գործընկերոջ հետ:

Կազմակերպությունը նշել է մի շարք արտաքին ազդեցություններ, որոնք մեծ մարտահրավեր են ջատագովության համար՝ հատկապես այսքան զգայուն թեմայի և սահմանափակ ռեսուրսներով կազմակերպության պարագայում:

Կազմակերպությունը աշխատանքային իրավունքներով զբաղվում է միայն այն դեպքում, երբ դրանք խաչվում են աշխատանքի ընթացքում սեռական ոտնձգությունների հետ: Այլապես աշխատանքային իրավունքների ջատագովությունը առաջ են տանում այլ գործընկեր կառույցներ:

Կանանց աջակցման կենտրոն ՀԿ

Կանանց աջակցման կենտրոնն աշխատում է երեք ուղղություններով՝ ծառայության մատուցում և շահերի պաշտպանություն, իրազեկում և ջատագովություն: Այս երեք ուղղությունները միմիանց հետ փոխկապակցված են, սակայն յուրաքանչյուրն ունի իր դժվարությունները:

Ջատագովության տեսանկյունից կազմակերպությունն իրականացնում է ադվոկացիա տեղական՝ շահերի պաշտպանություն, պետական՝ օրենսդրական փոփոխություններ, և միջազգային մակարդակներում՝ հիմնականում հանդիպումներ և քննարկումներ դեսպանների և դեսպանությունների հետ, որոնք իրենց և Հայաստանի միջև երկկողմանի հարաբերություններից ելնելով՝ փորձում են կամրջել երկու կողմերին: Ի տարբերություն այլ կազմակերպությունների՝ Կանանց աջակցման կենտրոնը միջազգային հարթակներում ադվոկացիա չի իրականացնում, քանի որ կազմակերպությունը չի համարում, որ դա երկարաժամկետ ազդեցություն է ունենում Հայաստանի օրենսդրական դաշտի բարեփոխումների վրա:

Կազմակերպությունում ադվոկացիան իրականացնում են աշխատանքային թիմով՝ կազմակերպության ղեկավարը, ծրագրերի ղեկավարը և փաստաբան-իրավաբանները: Հետաքրքրական է, որ կազմակերպության համար ընտանեկան բռնության օրենքի ընդունումն անցումային է եղել: Մինչ օրենքի ընդունումը՝ կանանց կազմակերպությունների միակ ադվոկացիայի եղանակը փողոցային պայքարն ու ցույցերն էին, իսկ երբ օրենքը դարձավ նախատիպ, կազմակերպությունները փորձում են քննարկման սեղաններից փոփոխություններն իրականացնել, քանի որ 2018 թվականից հետո կառավարությունը համեմատաբար ավելի համագործակցող է:

Կազմակերպությունը չունի գրված կամ փաստաթղթավորված ջատագովության ընթացակարգ: Այն ամենն, ինչ կազմակերպությունն անում է, հիմնված է տարիների ընթացքում հավաքված փորձի՝ ձախողումների և հաջողությունների վրա: Քայլերի հերթականությունը, որին կազմակերպությունը փորձում է հետևել հետևյալն է.

- Ներքևից վերև խնդրի նշանառում, քանի որ անհնար է հասկանալ օրենքի իրավակիրառության խնդիրները, եթե շահառուներն իրենք չեն ներկայացնում իրավիճակն ու բարդությունները:

- Թեմատիկ քննարկումներ կազմակերպության ներսում և կազմակերպությունից դուրս՝ Կոալիցիաների ներսում կամ ավելի ընդհանուր քննարկումներ:
- Խնդրի հիման վրա աշխատանքային թիմի հետ միասին փաթեթի պատրաստում՝ ներառյալ վերլուծություններ, առաջարկություններ և փոփոխություններ:
- Հաջորդ քայլում «կոլլիսային ադվոկացիան» է, ինչն իրենից ներկայացնում է նախարարություններում, ուժային կառույցներում կամ այլ թիրախային պետական կառույցներում կոնտակտային մարդկանց նշանառումը և առաջարկությունները, որպեսզի կազմակերպության մշակած փաթեթն առաջ մղվի:
 - Հընթացս, կազմակերպությունը փորձում է հասկանալ արդյո՞ք հնարավոր է խնդիրը լուծել նույն կոլլիսներից, թե ավելի մեծ ներգրավվածության կարիք կա:
- Եթե ներսից լուծում գտնելը բարդանում է, ապա առաջնային են դառնում համագործակցությունները մեդիայի և հանրության հետ: Կազմակերպությունը մշակում է իրազեկման պլան և սկսում կազմակերպել տարբեր իրազեկման միջոցառումներ և՛ շահառուների, և՛ շահագրգիռ կողմերի, և՛ միջազգային գործընկերների հետ:
 - Կազմակերպությունը նաև կարևորում է խնդիրների առաջնահերթությունը՝ կախված քաղաքական կամքից, որովհետև ադվոկացիայի դեպքում ամեն ինչ կախված է քաղաքական կամքից, սակայն լինում են նաև իրավիճակներ, որտեղ քաղաքական կամքի կամ հանրային կամքի բացակայության դեպքում էլ որոշ օրենսդրական փոփոխություններ ընդունվում են, որովհետև մտնում են պետության միջազգային պարտավորությունների մեջ: Օրինակ, «Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման ու դրա դեմ պայքարի մասին» կոնվենցիայի ընդունման վերաբերյալ ադվոկացիան կազմակերպությունն այս պահին առաջնային չի համարում, նույնիսկ եթե այն կարևոր է, որովհետև եթե Հայաստանի կառավարությունը ձգտում է եվրաինտեգրման, ապա Ստամբուլյան կոնվենցիան նախապայման է, և առանց հավելյալ կանանց կազմակերպությունների ջանքերի՝ պետությունը ստիպված կլինի վավերացնել այն:

Կազմակերպության աշխատանքային կազմն այս պահին թիմն ընկալում է որպես ամբողջական և չեն տեսնում հավելյալ մարդկային ռեսուրսների կամ վերապատրաստումների կարիք, որովհետև աշխատանքային թիմն արդեն մասնագիտացել է իր աշխատանքում:

Կազմակերպությունն աշխատանքային իրավունքների ադվոկացիա չի իրականացրել, քանի որ ռազմավարական ուղղությունը միայն ընտանեկան բռնությունն ու գենդերային հիմքով բռնությունն են:

Կանանց ռեսուրսային կենտրոն

Կանանց ռեսուրսային կենտրոնը (ԿՌԿ) մի քանի կոալիցիաների համահիմնադիր և կանանց կազմակերպությունների մեջ ջատագովության ամենամեծ փորձ ունեցող կազմակերպություններից է: ԿՌԿ-ն ունեցել է բազում «հաջողության պատմություններ», սակայն նաև շատ են այն դեպքերը, երբ ջատագովության աշխատանքները չեն ստացվել կամ տարիներով սառեցված են:

Կազմակերպությունը ջատագովությունն իրականացնում է երկու մակարդակներում՝ պետական և միջազգային: Պետական մակարդակում հիմնականում դրանք օրենսդրական փոփոխությունների, պետական որոշումների և ակտերի վերաբերյալ պետական իրազեկումը, հանդիպումները, փաթեթների ներկայացում ու քննարկումն են: Միջազգային մակարդակում ԿՌԿ-ն անդամակցում է տարբեր կոմիտեների, գենդերային հավասարությամբ զբաղվող կոալիցիաների, միջազգային կառույցների աշխատանքային խմբերի, ինչպես, օրինակ, ՄԱԿ-ի համապատասխան խմբերը և այլն: Կազմակերպությունը նաև ներկայացված է այլ միջազգային կառույցներում, օրինակ՝ ԵՄ, ԵԽ և այլն: Տեղական մակարդակում կազմակերպությունն ընդհանրապես ադվոկացիա չի իրականացնում: Փոխարենը՝ ունի տարբեր ծառայություններ և ծրագրեր, որոնցով աջակցում է շահառուներին, իրականացնում շահապաշտպանություն և իրազեկում:

Կազմակերպությունը ունի ջատագովությամբ զբաղվող երեք հիմնական մասնագետներ, որոնք աշխատում են երկու թիրախային ուղղություններում ջատագովության վրա: Առաջին ուղղությունը դա վերարտադրողական առողջությունն է և հարակից ցանկացած փոփոխություն և խնդիր, իսկ երկրորդը՝ ընդհանուր գենդերային հավասարության և կանանց իրավունքներին վերաբերող հարցերը: Զատագովության թեմայից կամ իրավիճակից կախված քննարկումներին կարող են նաև միանալ կազմակերպության ղեկավարները կամ նույնիսկ ամբողջ թիմը: Անհրաժեշտության դեպքում նաև միանում են իրավական խորհրդատուներ:

Կազմակերպությունը, ի հավելում ընդհանուր ռազմավարությանը, նաև ունի Ֆեմինիստ ջատագովության քաղաքականություն, որտեղ ներկայացվում են այն արժեքները, որոնց համար պայքարում են, որոնք կրում են և այլն, սակայն ադվոկացիայի ընթացակարգը ներկայացնող առանձին կամ կից քաղաքականություն չունեն: Պատճառը շատ դեպքերում մեկ լուծման անհասանելիությունն է: Ոչ միշտ է, որ ջատագովության մեկ ուղղությունը հաջողում է երկու կառույցներում կամ մարդկանց հետ աշխատանքում: Քանի որ քաղաքական և պետական համակարգն անձնակենտրոն է, կազմակերպությունը ևս շատ դեպքերում ջատագովությունն անձնակենտրոն է իրականացնում, քանի որ դա երբեմն խնդրին լուծում տալու միակ միջոցն է: Նույնիսկ այս դեպքում՝ մոտավոր ընթացակարգն ունի հետևյալ տեսքը.

- Կանանց հետ հանդիպումներ մարզերում, գյուղերում, Հայաստանի այն հատվածներում, որտեղ իրականացված փոփոխությունները պետք է արտացոլվեն, այլապես փոփոխությունն անիմաստ է եղել: Սա կարող է ներառել գյուղից գյուղ քայլարշավներ, քննարկումներ կանանց տարբեր խմբերի հետ և այլն:
- Այս հանդիպումների ընթացքում առանձնացված թեմաների/խնդիրների վերհանում: Նույն կերպ՝ ահազանգերից խնդիրների վերհանում:
 - Որոշ դեպքերում նաև նույն վերհանման գործընթացը կատարվում է հետազոտությունների միջոցով:
- Խնդիրների վերհանումից հետո Հայաստանի տվյալ խնդրին վերաբերող օրենսդրական կարգավորումների և միջազգային փորձի համեմատություն:
- Փաթեթի կազմում և փաստաթղթերի մշակում:
- Հանդիպումներ և քննարկումներ նախարարությունների և այլ պետական կառույցների ներկայացուցիչների հետ:

Այնուհետև արդեն գործընթացը շարունակվում է փաթեթի վերանայումներով, շարունակական հետևողականությամբ և մշտադիտարկմամբ՝ մինչ փոփոխության իրականացում:

ԿՌԿ-ն այն քիչ կազմակերպություններից է, որ զբաղվում են աշխատանքային իրավունքներով: Իհարկե, ջատագովությունը դեռևս սահմանափակվում է աշխատանքային ոտնձգություններով, կանանց իրավունքների ոտնահարմամբ և բռնության հետ կապված այլ իրավիճակներով, սակայն ԿՌԿ-ն շարունակելու է այս ուղղությամբ ջատագովությունը, քանի որ մասնավոր ոլորտում աշխատանքային իրավունքների ոտնահարումը լուրջ խնդիր է և, ցավոք, պետության համար ոչ առաջնային:

Հավելված 2. Կանանց կազմակերպությունների կողմից նշանառված ադոկացիոն թեմաների ցուցակ

- «Ընտանիքում բռնության կանխարգելման, ընտանիքում բռնության ենթարկված անձանց պաշտպանության և ընտանիքում համերաշխության վերականգնման մասին» ՀՀ օրենքի իրականացման արդյունքում առաջացած հարցերի և խնդիրների լուծման ջատագովություն
- ՀՀ Ընտանեկան օրենսգրքում երեխաների տեսակցության վերաբերյալ կարգավորումներ: Ամուսնալուծության դեպքում գույքի բաժանման մեխանիզմներ և կարգավորումներ:
- Տեղահանված անձանց վերաբերող խնդիրների ջատագովություն և իրազեկում:
- ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի կարգավորումներ և աշխատանքային իրավունքներ. մոբբինգի և անհավասար վճարման վերաբերյալ իրազեկում:
- Կանանց իրավունքների պաշտպանություն ծննդաբերական դժվարությունների ընթացքում: Հետծննդաբերական տրավմաների մեղմացման, ծննդաբերությունից հետո կանանց տնտեսական հզորացման և կանանց հասարակությունում ետինտեգրման քաղաքականությունների ջատագովություն:
- 40 և ավել տարիքային խմբի կանանց զբաղվածություն:
- «Իրավահավասարության ապահովման և խտրականությունից պաշտպանության մասին» օրենքի նախագծի ընդունում:
- ՀՀ Քրեական օրենսգրքի բարեփոխումներ և դրա կիրառումը բռնարարների դեպքում:
- LQFS+ համայնքի իրավունքների պաշտպանություն և քրեականացում
- Ոստիկանական համակարգի շարունակական բարեփոխումներ:
- Գենդերային զգայուն քաղաքականությունների ներդնում ՏԻՄ-երում:
- Կազմակերպությունների ներառականության և զգայնության վերաբերյալ ջատագովություն
- Հանրային իրազեկում կանանց իրավունքների և ընդհանրապես մարդու իրավունքների հիմնարար արժեքների վերաբերյալ:
- Սեռական բռնության վերաբերյալ օրենսդրական բացի վերաբերյալ թիմային ջատագովություն:

ՀԱՐՑԱՇԱՐ

Հայաստանում կանանց հիմնադրամ

1. Արդյո՞ք ձեր կազմակերպությունը զբաղվում է (ցանկացած տեսակի) ջատագովությամբ:
 - a. Եթե այո, ապա ո՞ր ոլորտներում և հարթակներում (տեղական, տարածաշրջանային, միջազգային, պետական, և այլն):
 - i. Խնդրում եմ ներկայացնել ձեր կազմակերպության փորձը ջատագովության (ադվոկացիայի) մեջ: Արդյո՞ք ձեր կազմակերպությունը ունի ջատագովությամբ զբաղվող մասնագետ/խումբ:
 - ii. Ինչպիսի՞ գործողություններ եք իրականացրել: Ինչպիսի՞ն են եղել արդյունքները: Ովքե՞ր են եղել համագործակիցները:
 - iii. Որո՞նք են այն առաջնային խնդիրները, որոնց վերաբերյալ Հայաստանում կանանց կազմակերպությունները պետք է անհապաղ ջատագովություն իրականացնեն: Ինչո՞ւ:
 - iv. Ունեցե՞լ եք ջատագովության փորձ գենդերային հիմքով բռնության և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտներում:
 - v. Ձեր կազմակերպությունն ունի՞ հստակ մեխանիզմներ, գործիքակազմ կամ մեթոդներ, որոնց միջոցով իրականացնում եք ջատագովության աշխատանքներ: Կարո՞ղ եք ներկայացնել ձեր կազմակերպության որևէ թեմայով իրականացվելիք ադվոկացիայի քայլերի հերթականությունը (roadmap):
 - vi. Որո՞նք են եղել այն արտաքին մարտահրավերները, որոնց բախվել եք ջատագովություն իրականացնելու ընթացքում (համայնքային մոբիլիզացիայի խնդիրներ, պետական կառույցների կողմից անհամագործակցելիություն և այլն): Ինչպե՞ս եք հաղթահարել այդ մարտահրավերները:
 - vii. Որո՞նք են ներքին՝ կազմակերպական մարտահրավերը, որոնց բախվել եք ջատագովություն իրականացնելու ընթացքում:
 - viii. Որո՞նք են այն մասնագիտական/աշխատանքային հմտությունները, որոնց տիրապետում եք, և որոնք կարևոր են ձեր ադվոկացիոն աշխատանքներում:
 - ix. Ինչպիսի՞ հմտությունների/ռեսուրսների կարիք ունի ձեր կազմակերպությունն ավելի թիրախավորված և հստակ պլանավորված ջատագովություն իրականացնելու համար: Արդյո՞ք այս հմտությունները/ռեսուրսներն այժմ բացակայում են ձեր աշխատանքում, թե՞ ուղղակի բարելավման կարիք կա:
 - x. Ո՞րն է այլ համախոհների դերը Հայաստանում կանանց կազմակերպությունների կողմից հաջողված ջատագովության արշավներ իրականացնելու մեջ:

Բ.Եթե ոչ, ապա ինչո՞ւ: Համարո՞ւմ եք ձեզ ջատագովությանը զբաղվող կազմակերպություն կամ ցանկանում եք որևէ պահի զբաղվել ջատագովությամբ:

1.Եթե ոչ, ապա ինչո՞ւ:

2.Արդյո՞ք բոլոր կանանց կազմակերպությունները պետք է զբաղվեն ջատագովությամբ: Խնդրում եմ պարզաբանել:

3.Եթե այո, ապա որո՞նք են այն առաջնային խնդիրները, որոնց վերաբերյալ Հայաստանում կանանց կազմակերպությունները պետք է անհապաղ ջատագովություն իրականացնեն: Ինչո՞ւ:

4.Եթե հնարավորություն ստեղծվեր, ինչպիսի՞ ջատագովության արշավներ կցանկանայիք իրականացրել: Ովքե՞ր կլինեին համագործակիցները:

5.Ձեր կազմակերպությունն ունի՞ հստակ մեխանիզմներ, գործիքակազմ կամ մեթոդներ, որոնց միջոցով կարող է իրականացնել ջատագովության աշխատանքներ: Եթե որևէ նման նախաձեռնության մաս լինեիք, որը կլինեի ձեր՝ որպես կանանց կազմակերպություն քայլերի հերթականությունը (roadmap):

6.Որո՞նք են այն մասնագիտական/աշխատանքային հմտությունները, որոնց տիրապետում եք և կարևոր են ադվոկացիոն աշխատանքներում:

7.Ինչպիսի՞ հմտությունների/ռեսուրսների կարիք ունի ձեր կազմակերպությունը ԳՀԲ և աշխատանքային իրավունքների ոլորտներում ջատագովության աշխատանքներ իրականացնելու համար: Արդյո՞ք այս հմտությունները/ռեսուրսներն այժմ բացակայում են ձեր աշխատանքում, թե՞ ուղղակի բարելավման կարիք ունեն:

8.Որո՞նք են այլ համախոհների դերը Հայաստանում կանանց կազմակերպությունների կողմից հաջողված ջատագովության արշավներ իրականացնելու մեջ:

Հավելված 4. ՖԻՔ համաձայնության ձևաթուղթ

ՀԱՄԱՁԱՅՆՈՒԹՅԱՆ ՎԿԱՅԱԿԱՆ

Ես՝ _____, համաձայն եմ մասնակցել
___/___/2025 թվականին «Կանանց հիմնադրամ»-ի կողմից իրականացվող
«Հայաստանում կանանց կազմակերպությունների ջատագովության
կարողությունները գենդերային հիմքով բռնության (ԳՀԲ) կանխարգելման և
աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտներում» թեմայով
ֆոկուս խմբային քննարկմանը:

Ֆոկուս խմբային քննարկման նպատակն է վերհանել մասնակից
կազմակերպությունների կարողությունները և պատրաստվածությունն այս
ոլորտներում ջատագովության մեջ:

Ֆոկուս խմբային քննարկումը կանցկացվի

_____՝ Խանում Գևորգյանի ուղղորդմամբ:

Ֆոկուս խմբային քննարկման արդյունքներն օգտագործվելու են բացառապես
ընդհանրական վերլուծությունների համար, որոնք կնպաստեն հետագայում
Կանանց հիմնադրամի՝ ավելի կարիքահեն և փաստահեն գործողությունների
պլանավորմանը: Մասնակիցների տվյալների բազան և քննարկման
ձայնագրությունը կպահպանվեն Կանանց հիմնադրամի արխիվներում, սակայն
երբեք չեն դրամադրվի երրորդ կողմի:

_____ անուն, ազգանուն

_____ պաշտոն, կազմակերպություն

_____ ստորագրություն

