

# ՀՀ ԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱԶԳԱՅԻՆ ԱԿԱԴԵՄԻԱ (ՀՀ ԳԱԱ)

## ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ՊԼԱՆ (ԳՀՊ)

2026–2029 թթ.

### ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Գենդերային հավասարությունը Եվրոպական միության հիմնարար արժեքն է և ՄԱԿ-ի կայուն զարգացման նպատակներից (ԿԶՆ) մեկը: Հետազոտության և նորարարության (Հ&Ն) համակարգերում գենդերային հավասարության ապահովումը նպաստում է ժողովրդավարական և հավասար հնարավորություններ ապահովող հասարակությունների զարգացմանը:

Գենդերային հավասարության պլանը (ԳՀՊ) պարտավորությունների և միջոցառումների ամբողջություն է, որի նպատակն է խթանել գենդերային հավասարությունը կազմակերպությունում: Կառուցվածքային և կազմակերպչական բարելավումների միջոցով ԳՀՊ նպատակ ունի նվազեցնել գենդերային անհավասարությունները և խթանել ներառական ու աջակցող աշխատանքային միջավայր հետազոտության և նորարարության ոլորտներում:

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ ամրագրված մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքներին ու ազատություններին համապատասխան՝ սեռով, ռասայով, մաշկի գույնով, էթնիկական կամ սոցիալական ծագմամբ, լեզվով, կրոնով, քաղաքական հայացքներով, հաշմանդամությամբ կամ այլ անձնական հանգամանքներով պայմանավորված խտրականությունն արգելվում է:

ՀՀ Գիտությունների ազգային ակադեմիան (ՀՀ ԳԱԱ) պարտավորվում է ապահովել կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորություններ գիտական գործունեության, նորարարության և կառավարման ոլորտներում:

ԳՀՊ-ն արտացոլում է ՀՀ ԳԱԱ հանձնառությունը՝ խթանելու հավասարությունը, բազմազանությունը և ներառականությունը ակադեմիային կից կազմակերպություններում և վարչական ստորաբաժանումներում:

### **ԳՀՊ բովանդակությունը ներառում է հետևյալ կետերը.**

1. Ինստիտուցիոնալ հանձնառություն և կառավարում
2. Գենդերային հավասարության վերլուծություն
3. Նպատակներ
4. Գործողությունների պլան
5. Մոնիթորինգ և գնահատում
6. Ժամանակացույց
7. Տարածում
8. Հավելված I. Գործողությունների պլանի աղյուսակ

## 1. ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՀԱՆՁՆԱՌՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ

Գենդերային հավասարության այս պլանը հաստատված է ՀՀ ԳԱԱ ղեկավարության կողմից:

ԳՀՊ-ի իրականացումն ապահովելու նպատակով կձևավորվի **Գենդերային հավասարության հանձնաժողով (ԳՀՀ)**, որը պատասխանատու կլինի.

- ԳՀՊ-ի իրականացման համակարգման համար
- գենդերային ցուցանիշների մշտադիտարկման համար
- սեռով տարանջատված տվյալների հավաքագրման համար
- տարեկան հաշվետվությունների պատրաստման համար

Հանձնաժողովը կներառի նարկայացուցիչներ գիտահետազոտական կազմակերպություններից, վարչական և մարդկային ռեսուրսների ստորաբաժանումներից:

## 2. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

Նախնական գնահատումը ցույց է տալիս, որ **ՀՀ ԳԱԱ-ն** ապահովում է ներառական միջավայր՝ կանանց և տղամարդկանց մասնակցությամբ ինչպես գիտահետազոտական, այնպես էլ վարչական դերերում:

### Դրական կողմեր.

- կանանց և տղամարդկանց համեմատաբար հավասարակշռված ներկայացվածություն վարչական և գիտահետազոտական ստորաբաժանումներում
  - ՀՀ ԳԱԱ նախագահության աշխատակազմի ընդհանուր բաշխումն ըստ սեռի՝ շուրջ **46%-ը կանայք են**
  - ՀՀ ԳԱԱ կից կազմակերպություններում գիտահետազոտական ոլորտի աշխատակիցների բաշխումն ըստ սեռի՝ շուրջ **56%-ը կանայք են**
- վարձատրության գենդերային խզվածք չի արձանագրվել
- աշխատանքի ծանրաբեռնվածության անհավասարություն չի արձանագրվել
- կանանց նկատմամբ հատուկ ուշադրություն և կանանց հետ կապված տոների հանդիսավոր նշում (Կանանց միջազգային օր՝ մարտի 8, և Մայրության և գեղեցկության օր՝ ապրիլի 7)

Բարելավման ենթակա ոլորտներ.

- գենդերային հավասարության վերաբերյալ իրազեկվածության բարձրացում
- աշխատանք-անձնական կյանք հավասարակշռության խթանում

- խտրականության և ոտնձգության կանխարգելման ընթացակարգերի զարգացում

### 3. ՆՊԱՏԱԿՆԵՐ

#### Նպատակ 1

Բարձրացնել աշխատակիցների և որոշում կայացնողների իրազեկվածությունը գենդերային հավասարության և չգիտակցված կողմնակալության վերաբերյալ:

#### Նպատակ 2

Խթանել աշխատանք-անձնական կյանք հավասարակշռությունը և կազմակերպության աջակցող մշակույթը:

#### Նպատակ 3

Ապահովել հավասար հնարավորություններ կադրերի ընտրության և կարիերայի առաջխաղացման գործընթացներում:

#### Նպատակ 4

Կանխարգելել գենդերային խտրականությունը, սեռական ոտնձգությունը և բռնությունն աշխատավայրում:

### 4. ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՊԼԱՆ

#### Իրազեկման բարձրացում և ուսուցում

ԳԱԱ-ն կկազմակերպի գենդերային հավասարության վերաբերյալ իրազեկման միջոցառումներ և դասընթացներ: Կկազմակերպվեն չգիտակցված կողմնակալության վերաբերյալ դասընթացներ այն աշխատակիցների համար, որոնք ներգրավված են կադրերի ընտրության և աշխատակիցների գնահատման գործում:

#### Աշխատանք-անձնական կյանք հավասարակշռություն և կազմակերպության մշակույթ

Աշխատանք-անձնական կյանք հավասարակշռությունը խթանելու նպատակով ԳԱԱ-ն կմշակի հնարավորինս ճկուն աշխատանքային ժամերի ներքին ընթացակարգեր: Կարող են դիտարկվել հիբրիդային կամ հեռավար աշխատանքային մոդելներ՝ ելնելով նպատակահարմարությունից:

#### Գենդերային հավասարություն կադրերի ընտրության և կարիերայի առաջխաղացման գործում

ԳԱԱ-ն կխթանի կադրերի ընտրության թափանցիկ գործընթացներ և հավասար հնարավորություններ կարիերայի զարգացման համար:

Միջոցառումները ներառում են.

- աշխատանքի հայտարարությունների չեզոք գենդերային ձևակերպում

- կադրերի ընտրության և գնահատման թափանցիկ գործընթացներ

## **Սեռով պայմանավորված բռնության դեմ միջոցառումներ**

ԳԱԱ-ն կապահովի անվտանգ և հարգալից աշխատանքային միջավայր:

Միջոցառումները ներառում են.

- դեպքերի վերաբերյալ գաղտնի հաղորդման ընթացակարգի մշակում
- ոտնձգության կանխման վերաբերյալ իրազեկման միջոցառումների կազմակերպում:

## **5. ՄՈՆԻԹՈՐԻՆԳ ԵՎ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ**

Գենդերային հավասարության հանձնաժողովը պատասխանատու կլինի ԳՀՊ-ի իրականացման պարբերական մշտադիտարկման, հաշվետվությունների և գնահատման համար: ԳՀՀ-ն կձևավորի թիմեր, որոնք պատասխանատու կլինեն տարանջատված տվյալները հավաքագրելու համար՝ ըստ աշխատակազմի և աշխատակիցների սեռի, հրապարակելու և տարածելու գնահատման արդյունքները, ինչպես նաև պատասխանատու կլինի ԳՀՊ-ի իրականացման և առաջընթացի գնահատման համար՝ մշտադիտարկման և տարեկան հաշվետվությունների հիման վրա:

Տվյալների հավաքագրման համար կօգտագործվեն հետևյալ քանակական ցուցանիշները.

- աշխատակազմի թվաքանակն ըստ սեռի բոլոր մակարդակներում, ներառյալ վարչական և տեխնիկական անձնակազմը,
- կանանց և տղամարդկանց թիվն ակադեմիական և վարչական որոշումներ կայացնող պաշտոններում,
- խնամքի արձակուրդ վերցնող անձնակազմի թիվն ըստ սեռի, որքան ժամանակ են նրանք արձակուրդ վերցրել և քանիսն են վերադարձել արձակուրդից հետո,
- կանանց և տղամարդկանց կողմից բացակայության օրերի թիվը տարբերակված՝ ըստ բացակայության դրդապատճառի,
- Կանանց և տղամարդկանց մասնաբաժինները՝ հետազոտական պաշտոնների համար դիմորդների մեջ, աշխատանքի ընդունված անձանց մեջ և հաջողության ցուցանիշը իրազեկման միջոցառումներին և դասընթացներին մասնակցող անձնակազմի (կանայք և տղամարդիկ) թիվը,
- խտրականության կամ սեռական ոտնձգության վերաբերյալ արձանագրված դեպքերի թիվը:

## **6. ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒՅՑ**

Գենդերային հավասարության պլանը նախատեսված է 2026–2029 թթ. համար:

Պլանի իրականացումը կվերանայվի տարեկան կտրվածքով հանձնաժողովի վերահսկման և գնահատման պլանի իրականացման ընթացքի վրա հիմնվելով: Անհրաժեշտության դեպքում կպատրաստվեն համապատասխան փոփոխություններ:

## 7. ՏԱՐԱԾՈՒՄ

ԳՀՊ-ն կիրառարակվի ՀՀ ԳԱԱ պաշտոնական կայքում:

ԳՀՊ-ի մասին տեղեկատվությունը կտրամադրվի աշխատակիցներին և կհանրայնացվի իրազեկման միջոցառումների և դասընթացների միջոցով:

ՀՀ ԳԱԱ փոխնախագահի ժ/պ



Ա. Պապոյան

**Հավելված 1. ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՊԼԱՆԻ ԱՂՅՈՒՍԱԿ**

№	Ոլորտ	Նպատակ	Գործողություն	Նկարագրություն	Մեկնարկ/ Ավարտ
1	Իրազեկման բարձրացում և ուսուցում	<b>Նպատակ 1.</b> Բարձրացնել աշխատակիցների և որոշում կայացնողների իրազեկվածությունը գենդերային հավասարության և գենդերային չգիտակցված կողմնակալության վերաբերյալ:	<b>1.1</b> Անձնակազմի և որոշում կայացնողների համար գենդերային հավասարության վերաբերյալ իրազեկման միջոցառումների կազմակերպում: <b>1.2</b> Գենդերային հավասարության հանձնաժողովի (ԳՀՀ) անդամների համար գենդերային հավասարության միջոցառումների վերաբերյալ կարողությունների զարգացման ուսուցման կազմակերպում:	ՀՀ ԳԱԱ աշխատակազմի համար կկազմակերպվեն իրազեկման միջոցառումներ և ուսուցումներ, ներառյալ ՄԴ մենեջերների և որոշում կայացնողների համար չգիտակցված կողմնակալության վերաբերյալ դասընթացներ: Հնարավորության դեպքում կարող են կազմակերպվել նաև գենդերային բռնության վերաբերյալ իրազեկման միջոցառումներ՝ արտաքին փորձագետների ներգրավմամբ:	2026–2029թթ .
2	Աշխատանք-անձնական կյանք հավասարակշռություն և կազմակերպության մշակույթ	<b>Նպատակ 2.</b> Խթանել աշխատանքի և կյանքի հավասարակշռությունը և աջակցող կազմակերպական մշակույթը:	<b>2.1</b> Հնարավորության դեպքում ապահովել ճկուն աշխատանքային պայմաններ: <b>2.2</b> Դիտարկել հեռավար կամ հիբրիդային աշխատանքի մոդելների կիրառման հնարավորությունը:	Կարող են մշակվել ներքին ընթացակարգեր ճկուն աշխատանքային պայմանների ապահովման համար, հատկապես ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատակիցների համար: Անհրաժեշտության դեպքում կդիտարկվի գրասենյակային և	2026–2029թթ .

				հեռավար աշխատանքի համակցված մոդելի կիրառման հնարավորությունը:	
<b>3</b>	Գենդերային հավասարություն կադրերի ընտրության և կարիերայի առաջխաղացման գործում	<b>Նպատակ 3.</b> Ապահովել հավասար հնարավորություններ հավաքագրման և կարիերայի առաջխաղացման գործընթացներում:	<b>3.1</b> Խթանել գենդերային չեզոք հավաքագրումը: <b>3.2</b> Ապահովել հավաքագրման և գնահատման թափանցիկ ընթացակարգեր: <b>3.3</b> Հավաքագրման հանձնաժողովների համար կազմակերպել չգիտակցված կողմնակալության վերաբերյալ իրազեկման ուսուցումներ:	Թափուր աշխատատեղերի հայտարարություններում կօգտագործվի գենդերային չեզոք լեզու: Հավաքագրման և գնահատման գործընթացները կիրականացվեն թափանցիկ և արդար սկզբունքների հիման վրա՝ նպաստելով կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորություններին գիտական և վարչական կարիերայում:	2026–2029թթ .
<b>4</b>	Գենդերային բռնության դեմ միջոցառումներ, ներառյալ սեռական ոտնձգությունը	<b>Նպատակ 4.</b> Կանխարգելել աշխատավայրում գենդերային խտրականությունը, բռնությունը և սեռական ոտնձգությունը:	<b>4.1</b> Սահմանել խտրականության կամ ոտնձգության վերաբերյալ գաղտնի հաղորդման ընթացակարգ: <b>4.2</b> Կազմակերպել գենդերային բռնության և ոտնձգության կանխարգելման վերաբերյալ իրազեկման միջոցառումներ:	Կմշակվեն ընթացակարգեր խտրականության կամ ոտնձգության դեպքերի վերաբերյալ գաղտնի հաղորդման համար: Կկազմակերպվեն իրազեկման միջոցառումներ՝ ՀՀ ԳԱԱ-ում ապահովելու հարգալից և անվտանգ աշխատանքային միջավայր:	2026–2029թթ .