

# Ինչպես հաշվի առնել կանանց և տղամարդկանց (գենդերային) շահերը համայնքային պլանավորման մեջ

---

## *Ձեռնարկ*

Ձեռնարկը որպես գործնական ուղեցույց կարող է ծառայել Հայաստանի տեղական ինքնակառավարման մարմինների համար: Ձեռնարկի նպատակն է տեղական պլանավորման մեջ գենդերային հարցերի ներառումը:

ՀՀ Կառավարության որդեգրած գենդերային քաղաքականության կարևոր սկզբունք է այն, որ տեղական ինքնակառավարման մարմինները զարգացման ծրագրերի մշակման հարցում հաշվի առնեն գենդերային իրավահավասարության հիմնախնդիրը: Այս նպատակին հասնելու համար տարբեր մակարդակի պետական պաշտոնյաներ պետք է ունենան գենդերին և գենդերային հավասարությանն առնչվող գիտելիքներ, հմտություններ ու արժեքներ:

Ձեռնարկը հիմնված է ՀՀ օրենսդրության և գենդերային հավասարության ոլորտում Հայաստանի ստանձնած միջազգային պարտավորությունների, Ասիական զարգացման բանկի, ՄԱԿ-ի և այլ միջազգային կազմակերպությունների կողմից գենդերային հավասարության ապահովմանն ուղղված մոտեցումների, ինչպես նաև Հայաստանում գենդերային հավասարության հաստատմանը վերաբերող յուրահատուկ հիմնախնդիրների վրա:

Ձեռնարկը կօգնի տեղական ինքնակառավարման մարմինների ներկայացուցիչներին.

- ձեռք բերել ընդհանուր գիտելիքներ գենդերի և գենդերային հավասարության մասին և ըմբռնել դրանց հիմնարար սկզբունքները,
- ընկալել գենդերային անհավասարության և խտրականության անընդունելիության մասին արժեքները և տարածել դրանք,
- իրազեկվել տեղական մակարդակում գենդերային հարցերը ներառող պլանավորման կարևորությանը,
- ձեռք բերել տեղական պլանավորման մեջ գենդերը ներառելու հիմնարար հմտություններ՝ ծրագրերը վերլուծելու, բյուջեի կազմումը գենդերային տեսակետից իրականացնելու և համայնքային գործունեության վրա գենդերի ազդեցությունը դիտարկելու միջոցով:

Ձեռնարկը կարող է օգտագործվել որպես հիմնական ուսուցողական նյութ մարզերում և նախարարություններում տեղական ինքնակառավարման մարմինների ներկայացուցիչների (ավագանու անդամներ ու համայնքի աշխատակիցներ) և գենդերային հարցերով պատասխանատուների համար անցկացվող թրեյնինգների ընթացքում: Հիմնվելով այս ձեռնարկի և թրեյնինգների վրա՝ տեղական ինքնակառավարման մարմինները կսովորեն ներառել գենդերային հարցերը մարզային և համայնքային պլանավորման մակարդակում:

Ձեռնարկը պատրաստել է Կովկասի ինստիտուտը՝ «Նպաստելով գենդերային բաղադրիչի մեծացմանը Կենտրոնական և Արևմտյան Ասիայի զարգացող անդամ պետություններում» փորձական ծրագրի շրջանակներում՝ Ասիական զարգացման բանկի աջակցությամբ:

# Բովանդակություն

Գենդեր. հիմնարար դրույթներ.....	3
Հայաստանում գենդերային հավասարության իրավական գործիքները.....	6
Գենդերային շահերի հավասարեցում .....	7
Գենդերային գործողությունների ծրագիր .....	9
Քայլ 1. Կանանց և տղամարդկանց ներգրավումը որոշումների ընդունման գործընթացում .....	10
Քայլ 2. Գենդերային նշանակություն ունեցող տեղեկատվության հավաքագրում և վերլուծություն.....	11
Քայլ 3. Կազմակերպչական ունակությունների բարձրացում և փոփոխություն....	14
Քայլ 4. Գենդերային հարցերը ներառող բյուջետավորում.....	15
Քայլ 5. Կամավորական աշխատանքի պլանավորում .....	18
Քայլ 6. Համագործակցություն ՀԿ-ների հետ .....	19
Քայլ 7. Մշտադիտարկում և գնահատում .....	20

## Գենդեր. հիմնարար դրույթներ

Կենսաբանական տեսակետից մարդիկ բաժանվում են արական և իգական սեռերի: **Կենսաբանական սեռը** բնութագրում է տղամարդկանց և կանանց կենսաբանական և ֆիզիոլոգիական առանձնահատկությունները: Կարևորվում են ոչ այնքան նրանց ֆիզիկական տարբերությունները, որքան այդ տարբերությունների սոցիալական ընկալումն ու արժևորումը:

Սոցիալական սեռը կամ գենդերը հատկանշում է կնոջ և տղամարդու միջև առկա սոցիալական տարբերությունները և հասարակության կողմից նրանց վերագրված դերերի առանձնահատկությունները: Մեռից բխող վարքային նորմերը «ի բնե» կամ «բնությամբ կանխորոշված» չեն, այլ սահմանվում են հասարակության կողմից և ընկալվում սոցիալական փոխհարաբերությունների համատեքստում: Կենսաբանական սեռով ինքնին չի պայմանավորվում հասարակության վերաբերմունքը տղամարդկանց ու կանանց նկատմամբ և սպասումները նրանցից: Ի տարբերություն կենսաբանական սեռի, գենդերն արտահայտում է տղամարդկանց և կանանց միջև մշակութապես ձևավորվող տարբերությունները: Տարբեր երկրներում գենդերային դերերը տարբեր են: Օրինակ, Հայաստանում ուտելիք պատրաստողի դերում հիմնականում կինն է, իսկ Անգլիայում՝ հիմնականում՝ տղամարդը: Կամ մեկ այլ օրինակ. մինչև վերջերս Հայաստանում տղամարդն էր մեքենավարի դերում, իսկ, ահա ԱՄՆ-ում թե՛ աղջիկների, թե՛ տղաների մեծ մասը 16 տարեկանից ստանում են վարորդական իրավունք և սկսում մեքենա վարել: Վերջին մի քանի տարվա ընթացքում Հայաստանում ակնհայտորեն փոխվել է այդ գենդերային դերերի համամասնությունը:

Ստորև ներկայացվող աղյուսակն ամփոփում է սեռերի կենսաբանական և գենդերային տարբերությունները.

Սեռերի կենսաբանական տարբերություններ	Գենդեր. հասարակական տարբերություններ
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ կենսաբանորեն կանխորոշված են,</li> <li>➤ գոյություն ունեն ծնվելու պահից,</li> <li>➤ նույնն են բոլոր երկրներում և բոլոր ժամանակներում,</li> <li>➤ կարևոր են առողջությանը և հոգեբանությանն առնչվող ոլորտներում (օրինակ, կանանց և տղամարդկանց հիվանդություններ):</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ սահմանված են հասարակության կողմից,</li> <li>➤ ձեռք են բերվում ժամանակի ընթացքում և փոփոխվում են հասարակության հետ միասին,</li> <li>➤ փոփոխվում են ըստ երկրների և ժամանակների,</li> <li>➤ ազդում են մարդու կյանքի յուրաքանչյուր ոլորտի վրա՝ աշխատանք, կրթություն, հանգիստ, հանրային կարգավիճակ, ընկերություն, ընտանիք:</li> </ul>

**Գենդերային կարծրատիպերը** տարածված պատկերացումներ են գենդերային դերերի, տարբերությունների և հատկանիշների մասին: Մարդիկ մշտապես հակված են կարծրատիպերով մտածելուն՝ ընդ որում, անգիտակցաբար կամ առանց որևէ միտումի: Կարծրատիպերը կարող են լինել դրական կամ բացասական, բայց դրանք միշտ պարզեցնում են իրականությունը և սահմանափակում տղամարդկանց ու կանանց գործելու կամ ինքնաարտահայտվելու տարբերակները: Օրինակ, Հայաստանում կնոջ դրական կարծրատիպերից է նրա լավ մայր, կին և տնային տնտեսուհի լինելը, որն իր ընտանիքի բարեկեցությունը բարձր է դասում սեփական կարիերայից: Կանանց բացասական կարծրատիպում առկա է այն պատկերացումը, թե իրենք տղամարդկանց զիջում են իրենց մտավոր կարողություններով և որոշումներ ընդունելու ունակությամբ: Այնուամենայնիվ, թե՛ դրական, թե՛ բացասական կարծրատիպերը առաջ են բերում հանրային խտրական վերաբերմունք այն մարդկանց հանդեպ, ովքեր չեն գործում այդ կարծրատիպերին համապատասխան՝ լինի կարիերայով տարված կին, թե տնային տնտեսություն վարող տղամարդ:

**Գենդերային խտրականությունը** մի գործելակերպ է, երբ կյանքի որևէ ոլորտում սեռերից մեկին մյուսի նկատմամբ նախապատվություն է տրվում: Խտրականությունը, որպես կանոն, հիմնված է լինում կարծրատիպերի վրա: Օրինակ, երբ գործատուն նույն ունակություններով օժտված կնոջ փոխարեն նախապատվությունը տալիս է տղամարդուն, ակնհայտորեն գենդերային խտրականություն է՝ հիմնված այն կարծրատիպի վրա, թե տղամարդիկ ավելի աշխատունակ են, ավելի պատասխանատու և ավելի նվիրված իրենց աշխատանքին:

Երբեմն որևէ սեռի նկատմամբ խտրականությունը սահմանված է լինում երկրի օրենքով: Այս դեպքում մենք գործ ունենք ուղիղ կամ «բաց» խտրականության հետ: Այնուամենայնիվ, Հայաստանում, ինչպես և շատ այլ երկրներում, Սահմանադրությունը և օրենքները արգելում են գենդերային խտրականությունը և սահմանում գենդերային հավասարություն՝ տղամարդկանց և կանանց հավասարությունը կյանքի յուրաքանչյուր ոլորտում: ՄԱԿ-ն ընդունել է, իսկ Հայաստանը՝ ստորագրել «Կանանց դեմ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիան, ինչպես նաև գենդերային հավասարությունը սահմանող բազմաթիվ այլ միջազգային փաստաթղթեր:

Այնուամենայնիվ, իրական կյանքում խտրականությունը շարունակվում է. այն թաքնված կամ անուղղակի խտրականություն է: Օրինակ, ամբողջ աշխարհում տղամարդիկ շարունակում են կանանցից ավելի բարձր վարձատրվել, մինչդեռ կանայք կատարում են մեծածավալ չվարձատրվող աշխատանք տանը: Հիմնական օրենսդիրները, բարձրաստիճան պաշտոնյաները, գործարարները և հանրային

անձինք տղամարդիկ են, մինչդեռ բազմաթիվ ոլորտների կրտսեր աշխատակիցները՝ կանայք:

Չնայած շատ կարծրատիպեր ավանդական են, գենդերային դերերն ու գենդերային հավասարությունը/անհավասարությունը բոլոր մակարդակներում մեծապես կախված են պետական քաղաքականությունից: Վարվող քաղաքականությունները կարող են նպաստել առկա գենդերային դերերի պահպանմանը կամ դրանց փոփոխմանը, ներկա անհավասարությանն օժանդակելուն կամ վերացնելուն: Այսօր գենդերային դերերի պահպանմանն ուղղված քաղաքականությունները հաճախ չունեն որևէ նպատակ, դրանք պարզապես հիմնված են առկա կարծրատիպերի վրա: Օրինակ, այն երկրներում, որտեղ դեկրետային արձակուրդ տրվում է միայն կանանց, քաղաքականությունը հիմնված է այն գաղափարի վրա, որ երեխայի խնամքը կնոջ և ոչ թե տղամարդու պարտականությունն է: Հայաստանի օրենքը արդեն նախատեսում է և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց դեկրետային արձակուրդ գնալու հավասար հնարավորությունը:

Այն փաստը, որ Հայաստանը ընդունել և ստորագրել է *գենդերային հավասարությունը հաստատող օրենքներ և կոնվենցիաներ*, նշանակում է, որ կառավարությունը պետք է աշխատի բոլոր մակարդակներում տղաների և աղջիկների, տղամարդկանց և կանանց համար ստեղծել հավասար պայմաններ ու հնարավորություններ: Այս նպատակին հասնելու համար բավարար չէ, որ հանրային մարմինները տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ ցուցաբերեն նույն վերաբերմունքը կամ մատուցեն նույն ծառայությունները: Հանրային մարմինները պետք է կատարեն ստույգ քայլեր կյանքի տարբեր ոլորտներում առկա անհավասարությունները շտկելու նպատակով: Պետք է հիշել, որ խտրականության կանխումը դեռ չի նշանակում հավասարության ապահովում: Հավասարությունը պահանջում է դրական քայլեր՝ ուղղված առկա պայմանների և տեսակետների բարեփոխմանը:

## Հայաստանում գենդերային հավասարության իրավական գործիքները

Հայաստանում գենդերային հավասարությունը հիմնված է ՀՀ Սահմանադրության, Հայաստանի կոդիֆից ստորագրված և օրենսդրության մեջ օգտագործված կամ օգտագործվող միջազգային կոնվենցիաների և հռչակագրերի վրա:

ՀՀ Սահմանադրությունն արգելում է գենդերային խտրականության որևէ ձև: Համաձայն Հոդված 14.1-ի՝ «Բոլոր մարդիկ հավասար են օրենքի առջև: Խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկական կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությունը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է»:

Վերջին տարիներին Հայաստանն ընդունել է գենդերային հավասարության հաստատմանն ուղղված մի քանի կարևորագույն փաստաթղթեր, ինչպիսիք են.

<i>«Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը».</i>	2010թ-ի փետրվարի 11-ի N5 արձանագրային որոշում,
<i>«Գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագիրը».</i>	2011թ-ի մայիսի 20-ի N19 արձանագրային որոշում,
<i>«Ընդդեմ գենդերային բռնության ազգային ծրագիրն ու ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագիրը».</i>	2011թ-ի հունիսի 17-ի N23 արձանագրային որոշում,
<i>«Կանանց և տղամարդկանց հավասարության մասին» 2013 օրենք</i>	2011թ-ի հոկտեմբերի 6-ի N39 որոշում:

Այս նպատակին հասնելու համար, այսինքն՝ գենդերային հավասարությունն ապահովելու և խտրականությունը կանխելու նպատակով, այս ռազմավարություններն ու օրենքները պետք է կիրառվեն բոլոր մակարդակներում: Տեղական մակարդակում դրանց կիրառումն ավելի կարևոր է և ավելի բարդ, քանի որ պահանջում է տեղական, մարզային և կենտրոնական մակարդակների համատեղ գործունեություն և պետք է հիմնվի յուրաքանչյուր համայնքում բոլոր կանանց և տղամարդկանց պահանջների վրա:

## Գենդերային շահերի հավասարեցում

Տղամարդկանց և կանանց միջև հավասարության հաստատման միջազգային փորձը ցույց է տվել, որ երկարաժամկետ, ինչպես նաև կարճաժամկետ նպատակներին հասնելու համար որոշումների ընդունումը պետք է հիմնված լինի *գենդերային շահերը հաշվի առնելու սկզբունքի* վրա:

*Գենդերային շահերը հաշվի առնելու սկզբունքը* գենդերային հեռանկարի և գենդերային վերլուծության ներառումն է իրականացվող ծրագրերի և քաղաքականության ձևավորման, կատարման և գնահատման բոլոր փուլերում: Գենդերային «մեյնսթրիմինգը» չի նշանակում առկա պլանավորմանն ավելացնել «գենդերային միջոցը», այլ նշանակում է չափել յուրաքանչյուր քաղաքականության և ծրագրի գենդերային ազդեցությունը և ներառել գենդերը որպես բոլոր գործողությունների պլանավորման, իրականացման և գնահատման առանցքային չափանիշներից մեկը:

Տեղական մակարդակում գենդերային «մեյնսթրիմինգի» համար կա երեք նախադրյալ.

*Առաջին.* բոլոր պահանջների ներկայացման և բավարարման համար տղամարդիկ և կանայք պետք է հավասարապես ներառված լինեն որոշումների ընդունման գործընթացում և ներկայացված լինեն համապատասխան մարմիններում:

*Երկրորդ.* որոշում ընդունողները պետք է իմանան և ճանաչեն իրենց համայնքը գենդերի տեսակետից: Սա նշանակում է, որ նրանք պետք է հավաքեն և վերլուծեն իրենց համայնքի մասին գենդերային նշանակություն ունեցող տեղեկատվությունը՝ կանոնավոր կերպով թարմացնելով, և գենդերի տեսակետից գնահատեն յուրաքանչյուր փոփոխություն կամ միտում:

*Երրորդ.* որոշում ընդունող մարմինները պետք է կառուցեն և համապատասխանեցնեն իրենց կարողությունները գենդերային մեյնսթրիմինգին: Պաշտոնյան կամ համապատասխան մարմինը պետք է պատասխանատու լինի որոշումների ընդունման ընթացքում գենդերային մեյնսթրիմինգն օգտագործելու համար, յուրաքանչյուր փուլի և տեղական իրադարձության համար, ինչպիսիք են՝ տեղական ընտրությունները, գործունեության պլանավորումն ու իրականացումը, դրանց գնահատումը, հաշվետվությունը և մշտադիտարկումը, ինչպես նաև պետք է պատրաստ լինի գենդերային մեյնսթրիմինգի համար հարկավոր ընթացակարգերի ամբողջ շարք:



Քանի որ այս մոտեցումը բավականաչափ նոր է Հայաստանի համար, ուստի գենդերային մեյնսթրիմինգն ունի իր մարտահրավերները, պահանջում է նոր հմտություններ կառավարության կողմից և, ամենակարևորը՝ գենդերային խնդիրների նկատմամբ վերաբերմունքի արմատական փոփոխություն: Այնուամենայնիվ, գենդերային մեյնսթրիմինգի սկզբունքները պետք է ներդրվեն բոլոր համայնքներում՝ անկախ վերջիններիս չափից կամ տնտեսական վիճակից: Պետք է նշել, որ գենդերային մեյնսթրիմինգը կստիպի, որ որոշումներն ընդունողներն, այնուամենայնիվ, որոշակի ջանքեր գործադրեն և ժամանակ ծախսեն, ինչն երկարաժամկետ հեռանկարում կհեշտացնի իրենց գործը, քանի որ դրական ազդեցություն կունենա կառավարման ընդհանուր մակարդակի վրա և ավելի մեծ չափով կգոհացնի համայնքի ծառայություններից օգտվող անդամներին:

## Գենդերային գործողությունների ծրագիր

Տեղական մակարդակում գենդերային քաղաքականության իրականացման ապահովման հիմնական գործիքը գենդերային գործողությունների ծրագրերն են (ԳԳԾ): Յուրաքանչյուր համայնք պետք է մշակի իր սեփական ԳԳԾ-ն՝ հիմնվելով իր կարիքների, հնարավորությունների և ռեսուրսների վրա: ԳԳԾ-ն մի ծրագիր է, որը նկարագրում է այն ամենը, ինչը համայնքը պլանավորում է անել նշված ժամանակահատվածում (հիմնականում մեկ տարի՝ կարճաժամկետ, և չորս տարի՝ երկարաժամկետ պլանավորման դեպքում) գենդերային հավասարության հասնելու համար: ԳԳԾ-ն կարող է ներառել գործողությունների լայն ընտրանի՝ կախված այն բանից, թե համայնքը քաղաքային է թե գյուղական, մեծ թե փոքր, և, իհարկե, թե ինչ են այդ համայնքում անում կանայք և տղամարդիկ, որոնք են նրանց հիմնական կարիքները, և ինչ ռեսուրսներ նրանք ունեն կամ չունեն: Մշակել ԳԳԾ նշանակում է ստեղծագործական մոտեցում ցուցաբերել բոլոր այն հարցերին, որոնք պետք է լուծվեն համայնքում՝ տղամարդկանց և կանանց կյանքը բարելավելու, հավասարություն տարածելու և սեռերի միջև ներդաշնակություն հաստատելու նպատակով:

Տիպական գենդերային գործողությունների ծրագիրը ներառում է.

Քայլ 1	կանանց և տղամարդկանց ներառումն որոշումների կայացման գործընթացում,
Քայլ 2	գենդերին վերաբերող տեղեկատվության հավաքագրում և վերլուծություն,
Քայլ 3	կազմակերպչական ունակությունների բարձրացում և փոփոխություն,
Քայլ 4	գենդերային հարցեր ներառող բյուջեի կազմում,
Քայլ 5	գենդերային հավասարության վրա ազդեցություն ունեցող կամավորական գործունեություն,
Քայլ 6	համագործակցություն տեղական և միջազգային ՀԿ-ների հետ,
Քայլ 7	մշտադիտարկում և գնահատում:

Ստորև ներկայացվում է գենդերային գործունեության պլանը քայլ առ քայլ:

## Քայլ 1. Կանանց և տղամարդկանց ներգրավումը որոշումների ընդունման գործընթացում

Բոլոր մակարդակներում կանանց և տղամարդկանց հավասար մասնակցությունը որոշումների ընդունմանը կարևոր նախապայման է գենդերային հավասարության հաստատման համար: Ներկայումս, հիմնականում որոշում ընդունողները տղամարդիկ են: Այնուամենայնիվ, կան կանանց համայնքային որոշումների կայացման գործընթացին ներգրավելու բազմաթիվ միջոցներ: Ներկայացնում ենք հնարավոր տարբերակների ցանկ, որոնք կարող են օգտագործվել տարբեր մակարդակների պաշտոնյաների կողմից.

- նպաստել կանանց քաղաքական ակտիվությանը. խրախուսել և աջակցել նրանց համայնքային ընտրություններին մասնակցելու գործում, տարածել տեղեկատվություն կանանց մասնակցության և առաջնորդության հաջողված օրինակների մասին,
- մեծացնել ավագանու դերը որոշումների ընդունման մեջ. ապահովել, որ քաղաքապետը/գյուղապետը որոշումները միայնակ չընդունի, այլ իրագործի ավագանու որոշումները, ինչպես որ ամրագրված է օրենքում,
- խրախուսել ավագանու կին անդամների գործունեությունը, խրախուսել կանանց մասնակցությունը որոշումների ընդունման գործընթացին, հրավիրել տարբեր տարիքի և մասնագիտության համայնքի կանանց՝ մասնակցելու ավագանու նիստերին, բարձրաձայնել խնդիրներ և առաջարկություններ,
- մեծացնել կանանց թիվը տեղական ինքնակառավարման մարմիններում և իրենց աշխատակազմերում. ժամանակավոր քվոտաները կարող են օգտագործվել այս նպատակին հասնելու համար,
- սատարել համայնքային ծրագրեր իրականացնելու կանանց նախաձեռնությանը և հորդորել նրանց ցանկության դեպքում ստեղծել Կանանց խորհուրդ:

Միևնույն ժամանակ կարևոր է հիշել, որ կանանց խորհուրդների ստեղծումը պարտադիր չէ: Եթե կանայք պատշաճ կերպով ներկայացված լինեն ավագանում, ապա առանձին կանացի խորհրդի պահանջ չի լինի: Նպատակը մեկն է՝ կանանց լիարժեք ներգրավվածություն: Սա նշանակում է, որ նրանք պետք է աջակցեն գենդերային նշանակություն ունեցող տեղեկատվության հավաքագրմանն ու վերլուծությանը, քանի որ անմիջականորեն իրազեկված են կանանց խնդիրներին համայնքում: Նրանք գենդերային տեսակետից պետք է նաև մասնակցեն բոլոր գործողությունների պլանավորմանը, իրականացմանն ու մշտադիտարկմանը:

## Քայլ 2. Գենդերային նշանակություն ունեցող տեղեկատվության հավաքագրում և վերլուծություն

Առհասարակ, որևէ քաղաքականության թիրախը մարդիկ են: Ցանկացած ոլորտում լավ քաղաքականություն մշակելու համար համայնքը պետք է հստակ իմանա, թե ովքեր են այդտեղ ապրում, ինչ են անում, և որոնք են նրանց կարիքներն ու խնդիրները: Մասնավորապես, գենդերային հարցերը ներառող քաղաքականությունն իրագործելու համար յուրաքանչյուր համայնքում որոշում ընդունողները պետք է տեղյակ լինեն տղամարդկանց և կանանց ներգրավվածությանը, նրանց կատարած աշխատանքին՝ տանը և տանից դուրս: Քաղաքականություն մշակողները պետք է տեղյակ լինեն համայնքում ապրող տղաների և աղջիկների, տղամարդկանց և կանանց հոգսերին, ինչպես նաև խնդիրներին, որոնց առնչվում են յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչները՝ պայմանավորված իրենց սոցիալական կարգավիճակով ու խոցելիությամբ:

Սա նշանակում է, որ յուրաքանչյուր համայնք պետք է հավաքի և վերլուծի այն վիճակագրական տվյալները, որոնք հետազայում կօգտագործվեն հիմնական խնդիրները մատնանշելու ու դրանց հնարավոր լուծումները գտնելու, համայնքի առաջնահերթություններն որոշելու, բոլոր գործերում գենդերային ազդեցությունը պարզելու, գենդերային ծրագրեր իրականացնելու և դրանց իրականացումը գնահատելու նպատակով:

Կատարյալ տարբերակում համայնքի վիճակագրական տվյալները պետք է տեղեկատվություն ներառեն համայնքում ապրող *տղամարդկանց և կանանց* մասին, ինչպես նաև (բայց ոչ միայն) հետևյալ ցուցանիշները.

- տարիք, կրթություն, գործունեության տեսակ, ամուսնական կարգավիճակ, բնակարանային պայմաններ,
- կոմունալ ծառայությունների հասանելիություն և համայնքային ծրագրերին մասնակցություն,
- խոցելի խմբեր՝ ներառյալ էթնիկ, կրոնական և այլ փոքրամասնություններ, փախստականներ, միաձնող և սեզոնային միգրանտների ընտանիքներ, գործազուրկ, աղքատ, տարեց մարդիկ (հատկապես միայնակ ապրող տարեցների դեպքում), առողջական քրոնիկական խնդիրներով և հաշմանդամներ, թմրամոլներ և հարբեցողներ: Կան խոցելիություն ունեցող ընտանիքներ, որոնք պետք է գրանցված լինեն որպես հատուկ խումբ:

Հաշվի առնելով միգրացիայի բարձր ցուցանիշը, որը տղամարդկանց դեպքում ավելի զգալի է, քան կանանց, շատ կարևոր է խուսափել Հայաստանում տարածում

գտած սխալից և հաշվառել միայն համայնքում *բնակվողներին*՝ բացառելով պաշտոնապես գրանցված, բայց մշտապես բացակայողներին:

Վիճակագրական տվյալներ հավաքելուց հետո հարկավոր է վերլուծել համայնքում տիրող գենդերային իրավիճակը: *Գենդերային վերլուծությունը* նշանակում է տեղեկացված լինել, թե ինչով են զբաղված համայնքում ապրող կանայք և տղամարդիկ (ներառյալ վարձատրվող և չվարձատրվող աշխատանքը), ինչպիսի ռեսուրսներ ունեն, և ինչ է նրանց հարկավոր: Այսպիսի վերլուծություն իրականացնելու համար պետք է լավ ճանաչել համայնքը: Պետք է խոսել համայնքի բնակիչների հետ՝ նրանց հրավիրելով ավագանի կամ դռնեղուռ անցնելով: Ստորև ներկայացված է գենդերային վերլուծության ընթացքում տրվելիք հարցերի ցանկ: Համայնքի ղեկավարների կողմից գրանցվող տեղեկատվության բնույթը կարող է փոփոխվել՝ ըստ յուրաքանչյուր համայնքի:

*Գենդերային վերլուծության ընթացքում տրվող հիմնական հարցերը*

Դաշտ	Նկարագրություն
Գործունեություն	Ի՞նչ են անում կանայք և տղամարդիկ համայնքում: Ստանու՞մ են արդյոք դրա դիմաց աշխատավարձ (օրինակ՝ աշխատանք դադարեցնել, քաղաքապետարանում, բանկում և այլն), կամ՝ ստանում դրանից եկամուտ (օրինակ՝ սեփական բիզնես, գյուղատնտեսական ապրանքի արտադրություն և վաճառք), թե՞ դա չվարձատրվող աշխատանք է (օրինակ՝ տնային տնտեսուհու աշխատանք, երեխայի խնամք, կամավորի աշխատանք): Անում են դա տա՞նք, թե՞ դրսում:
	Ե՞րբ են նրանք իրականացնում այս գործունեությունը (քանի՞ ժամ - օրական/տարեկան):
	Կատարելով այս աշխատանքը՝ դիմու՞մ են որևէ ռիսկերի (առողջական, ֆիզիկական):
	Ո՞րն է աշխատանքի գենդերային բաժանումը: Ի՞նչ են անում հիմնականում/միայն կանայք, և ի՞նչ են անում հիմնականում/միայն տղամարդիկ:
Ռեսուրսներ	Ի՞նչ են անում խոցելի խմբերի ներկայացուցիչները: Ինչո՞վ է դա տարբերվում մյուսների արածից: Ի՞նչ էին անում կանայք և տղամարդիկ համայնքում (օրինակ՝ ԽՍՀՄ-ի ժամանակ, պատերազմից առաջ, մինչև ֆինանսական մեծ ճգնաժամը): Փոխվե՞լ է դա: Ինչպե՞ս է այս փոփոխությունը ազդել տղամարդկանց և կանանց վրա:
	Ի՞նչ ռեսուրսներ են տղամարդիկ և կանայք օգտագործում իրենց գործունեության մեջ (հող, փոխադրամիջոց, ճանապարհներ, հաղորդակցություն, ենթակառուցվածք, ֆինանսական միջոցներ, վարկեր, կրթություն):
	Կորցրե՞լ են նրանք արդյոք այս ռեսուրսներից որևէ մեկը (օրինակ՝ ԽՍՀՄ փլուզման, պատերազմի, ճգնաժամի հետևանքով):
	Կառավարու՞մ են արդյոք տղամարդիկ ու կանայք այս ռեսուրսները և ունե՞ն հնարավորություն որոշելու, թե որտեղ և ինչպես օգտագործեն դրանք:

	Ո՞վ կարող է օգտագործել այս ռեսուրսները: Որոշ մարդկանց համար այս ռեսուրսներն ավելի հասանելի են: Եթե այո, ապա ինչու :
Ռեսուրսներ	Կառավարու՞մ են արդյոք տղամարդիկ ու կանայք այս ռեսուրսները և ունեն՞ն հնարավորություն որոշելու, թե որտեղ և ինչպես օգտագործեն դրանք:
	Ո՞վ կարող է օգտագործել այս ռեսուրսները: Որոշ մարդկանց համար այս ռեսուրսներն ավելի հասանելի են: Եթե այո, ապա ինչու :
Կարիքներ	Որո՞նք են համայնքում տղամարդկանց և կանանց ամենից հրատապ կարիքները:
	Ինչպե՞ս կարելի է հոգալ այս կարիքները:
	Ո՞ր կարիքները կարելի է հոգալ հենց համայնքում:
	Ինչպիսի՞ օգնություն է հարկավոր համայնքին այս կարիքները հոգալու համար, օրինակ՝ թրեյնինգ, ֆինանսավորում, խորհրդատվություն և այլն:

Գենդերային վերլուծության արդյունքները, որպես կանոն, ունեն նկարագրական բնույթ. մի քանի էջով ներկայացվում է համայնքի բնութագիրը, բնակիչների հիմնական գործունեությունը, նրանց ռեսուրսներն ու կարիքները: Գենդերային վիճակագրության հետ գենդերային վերլուծության արդյունքները հիմք են ծառայում գենդերային հարցերը ներառող պլանավորման համար: Համայնքում գենդերային իրավիճակի փոփոխություններն ակնառու կլինեն թարմացված գենդերային վիճակագրության և վերլուծության մեջ. նրանք ցույց կտան, թե ինչպես է տեղական մարմինների գործունեությունն ազդել համայնքի կանանց և տղամարդկանց կյանքի վրա:

### Քայլ 3. Կազմակերպչական ունակությունների բարձրացում և փոփոխություն

Գենդերային հավասարությունը տարածել կարողանալու համար տեղական ինքնակառավարման մարմիններն իրենք պետք է փոխվեն: Նրանց կառուցվածքը, գործունեությունն ու հաշվետվության ընթացակարգերը պետք է փոփոխվեն այնպես, որ **գենդերային մեյնսթրիմինգը դառնա առօրյա գործառույթների բաղադրիչ և ոչ թե հավելյալ գործունեություն**: Ըստ զբաղվածության չափի և հմտությունների՝ կարելի է աշխատակազմի անդամին օժտել գենդերային հարցերի պատասխանատվությամբ, պարբերաբար հանդիպումներ նշանակել՝ գենդերային հարցերի քննարկման նպատակով, և որոշել գործառույթներ՝ գենդերային գործունեության ազդեցության գնահատման համար:

## Քայլ 4. Գենդերային հարցերը ներառող բյուջետավորում

Գենդերային հարցերը ներառող բյուջեի կազմումը ելնում է այն նախադրյալից, որ բյուջեները գենդերային տեսակետից չեզոք չեն: Որոշ ծախսեր և եկամուտներ մի գենդերին ավելի ձեռնտու են, քան մյուսին. որոշները տարածում են գենդերային անհավասարություն, մյուսները՝ խորացնում այն: Օրինակ, ավելի շատ աշխատատեղ տղամարդկանց քան կանանց համար ստեղծող ծրագիրը կխորացնի գենդերային անհավասարությունը, մինչդեռ, կանանց աջակցելը սեփական բիզնեսը սկսելու գործում կնպաստի գենդերային հավասարության հաստատմանը:

Գենդերային հարցեր ներառող բյուջե կազմելը չի ենթադրում ստեղծել կանանց համար առանձին բյուջե: Նպատակն է բյուջեում ամբողջապես ներառել գենդերային հարցերը: Գենդերային հարցերը ներառող բյուջեի կազմումը ենթադրում է յուրաքանչյուր ծրագրի և գործունեության՝ աղջիկների և կանանց, տղաների և տղամարդկանց վրա ունեցած ազդեցության գնահատումը, ինչպես նաև, հավասարության կամ անհավասարության տարածման փաստի հաշվի առնելը: Այս մոտեցումը կիրառվում է բյուջեի ինչպես ծախսային, այնպես էլ եկամտային մասի պարագայում:

Գենդերային հարցերը ներառող բյուջետավորման պարագայում պետք է կիրառվեն որոշակի կարևորագույն սկզբունքներ.

### *1. Բյուջեի գնահատում՝ հիմնված անձի, ինչպես նաև ընտանիքի վրա*

Բյուջեն սեռային տեսակետից գնահատելիս պետք է հաշվի առնել, որ չնայած ընտանիքում միջոցներն ընդհանուր են, նրանց բաշխումն, այնուամենայնիվ, հաճախ անհավասար է: Գենդերային հավասարության տեսակետից կանայք պետք է դիտարկվեն որպես իրավահավասար քաղաքացիներ և ոչ թե ընտանիքի տղամարդ անդամներից կախման մեջ գտնվողներ:

### *2. Չվարձատրվող, ինչպես նաև վարձատրվող աշխատանքի ազդեցության գնահատում*

Մարդիկ կատարում են մեծ քանակությամբ չվարձատրվող աշխատանք: Չվարձատրվող աշխատանքը ներառում է երեխաների և տարեցների խնամքը, տնային տնտեսությունը, աշխատանքը խոհանոցում և այգում, օգնությունը հեռավոր բարեկամներին և հարևաններին, համայնքային և կամավոր աշխատանքը: Ամբողջ աշխարհում կանայք կատարում են ավելի շատ չվարձատրվող աշխատանք, քան տղամարդիկ: Վերջին ուսումնասիրությունների համաձայն Հայաստանում կանայք տնային չվարձատրվող աշխատանքի վրա ծախսում են հինգ անգամ ավելի շատ



Ժամանակ, քան տղամարդիկ: Երեխաների խնամքն ընտանիքում, գրեթե բացառապես կնոջ պարտականությունն է, ինչպես նաև խնամքը մեծերի նկատմամբ: Հետևանքում կանանց զբաղվածությունը վարձատրվող աշխատանքով ավելի քիչ է, քան տղամարդկանց, և կանանց շրջանում գործազրկության մակարդակն ավելի բարձր է:

*Պետք է հիշել, որ գենդերային հավասարությանը նպաստող քայլերն ուղղված են ոչ միայն կանանց, այլ նաև տղամարդկանց*

*Անհավասարությունն արտահայտվում է նրանով, որ որոշ մասնագիտություններ ու աշխատանքներ համարվում են «տղամարդու», իսկ մյուսները՝ «կնոջ»:* Օրինակ, Հայաստանի կարևորագույն գենդերային անհավասարության խնդիրներից է այն, որ դպրոցական ուսուցիչների գերակշիռ մասը կանայք են: Բազմաթիվ հայրեր բացակայում են արտագնա աշխատանքի պատճառով, և երեխաները զրկված են տղամարդու կերպարի կենդանի օրինակից. նրանք վերջինիս մասին ստիպված են տեղեկանալ հեռուստացույցից կամ համակարգչային խաղերից: Այս առումով կրթության մեջ գենդերային հավասարության ապահովմանն ուղղված կարևոր քայլ կլինի դպրոցներում տղամարդկանց աշխատանքի ընդունելը քաջալերելը: Բյուջե կազմելու ժամանակ այն կարող է արտահայտվել համայնքում համապատասխան հմտություններ ունեցող տղամարդկանց աշխատանքի անցնելու համար անհրաժեշտ ֆինանսական աջակցությամբ կամ օժանդակելով բնակիչների անհրաժեշտ աշխատանքային հմտություններ ձեռք բերելուն:

Նկատի առնելով այս կարևորագույն սկզբունքները՝ գենդերային հարցերը ներառող բյուջեի կազմումն իրականացվում է հետևյալ կերպ.

**Առաջին.** Առաջարկվող համայնքային ծրագրի իրականացման համար գնահատվում է նրա ազդեցության չափը համայնքի տղամարդկանց և կանանց վրա: Նպատակն այն է, որ տղամարդիկ և կանայք հավասարապես շահեն համայնքում մատուցվող ծառայություններից, և, որ այս ծառայությունները բավարարեն իրենց առանձնահատուկ կարիքները: Գնահատումն իրականացնելու համար անհրաժեշտ է ուղղել հետևյալ հարցերը.

- Քանի՞ տարբեր տարիքի և սոցիալական խմբերի պատկանելության կին և տղամարդ օգտատեր կունենա նախատեսված ծախսը/եկամուտը:
- Օգտատերերի ո՞ր կարիքները կբավարարվեն:

*Օրինակ, բոլոր տները ջրով ապահովելը կօգնի համայնքի բոլոր կանանց՝ պակասեցնելով տնային տնտեսության վարման վրա ծախսվող ժամանակը, իսկ ահա ճանապարհների վերանորոգումը կօգնի տղամարդկանց, քանի որ կաշխուժանա առքն*

*ու վաճառքը: Մակայն այս դեպքում նաև կնոջ կողմից ղեկավարվող յուրաքանչյուր բիզնես նույնպես կհայտնվի օգտատերերի շարքում:*

**Երկրորդ.** Համայնքի համար առաջարկվող յուրաքանչյուր ծրագիր գնահատվում է այն հանգամանքով, թե արդյոք դա **անդրադառնում է** գործող գենդերային անհավասարության խնդրին: Այս կերպ համայնքը ոչ միայն կարող է առաջարկել գենդերային հավասարությանը համապատասխանող ծառայություններ, այլ նաև նպաստել գործող անհավասարության վերացմանը: Այստեղ հարկավոր է անել հետևյալ հարցադրումը.

- Ինչպիսի՞ ազդեցություն կունենա բյուջեի յուրաքանչյուր առանձին դրույթ գործող գենդերային անհավասարության դրսևորումների վրա: Դա կխորացնի՞, կմեղմի՞, թե՞ անփոփոխ կթողնի դրանք:

*Օրինակ, կարելի է պլանավորել համայնքի շրջակա միջավայրի բարելավման աշխատանքներ՝ աղբահավաքում, գյուղական ճանապարհների վերանորոգում, հանրային վայրերում ծառերի ու ծաղիկների տնկում, համայնքի պատմական հուշարձանների խնամք, համայնքը զբոսաշրջիկների համար գրավիչ դարձնելու նպատակով համագործակցություն տուրիստական գործակալությունների հետ: Հարկ է նաև կին ձեռներեցներին տեղեկացնել տեղական և միջազգային կազմակերպությունների կողմից առաջարկվող վարկերին, որոնք տրվում են կանանց՝ փոքր բիզնեսի զանազան տեսակներ՝ հյուրանոցային, սրճարանային ու առևտրային բիզնեսները զարգացնելու նպատակով և այսպիսով անդրադառնալ կանանց և տղամարդկանց անհավասար ներգրավվածությանը բիզնեսում:*

Բյուջեի մեջ գենդերային հարցերի ներառումն օգտակար է ոչ միայն գենդերային առումով: Քանզի ընթացքում այն պետք է ընդգրկի կանանց և տղամարդկանց և անդրադառնա նրանց կարիքներին, ինչը նպաստում է Հայաստանի տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընդգրկված լինելուն: Դա նաև ստեղծագործական գործընթաց է, քանի որ պահանջում է նոր լուծումներ ու տարբերակներ: Եվ քանի որ այն ակնկալում է բյուջեի դիտարկում մարդկային գործոնի տեսակետից, բյուջեի մեջ գենդերային հարցերի ներառումն ապահովում է ֆինանսների ավելի արդյունավետ տեղաբաշխում:

Գենդերային գործողությունների ծրագրում ներառվելու համար վերջնական բյուջեն պետք է ունենա հավելված, որը բացատրում է տեղաբաշխման պատճառները և ներկայացնում, թե ինչպիսի ազդեցություն կունենա բյուջեն տղամարդկանց և կանանց վրա:

## Քայլ 5. Կամավորական աշխատանքի պլանավորում

Մյուս քայլը կամավորների աշխատանքի պլանավորումն է: Սա կարևոր է ցանկացած համայնքի համար: Ուսումնասիրությունները ցույց են տվել, որ բազմաթիվ համայնքային խնդիրներ կարող են լուծել իրենք՝ բնակիչները, առանց արտաքին միջամտության: Կամավորությունն ամրացնում է նաև սոցիալական կապերը, արդյունքում մարդիկ ավելի գոհ են մնում: Այն խրախուսում է մարդկանց մասնակցությունը կառավարման գործերին և օգնում ընկալել առաջընթացներն ու ձեռքբերումներն որպես իրենց սեփականը: Հաշվի առնելով այն փաստը, որ Հայաստանում տղամարդն ունի միջինում 1.5 ժամով ավելի ազատ ժամանակ, քան կինը, կամավոր աշխատանքներում պետք է ներգրավվեն ավելի շատ տղամարդիկ, քան կանայք՝ նպաստելով նաև աշխատանքի ծավալների ավելի արդարացի բաշխմանը:

Օրինակ, այնպիսի հարցերի լուծումը, ինչպիսիք են՝ աղբահավաքումը, երեխաների համար խաղադաշտերի կառուցումը, հանգստի հանրային վայրերի բարելավումը, ճանապարհային փոսերի վերանորոգումը կարող են իրականացնել կամավորները: Սա ոչ միայն կբարելավի բնակիչների կենսապայմանները, այլ նաև ավելի գրավիչ կդարձնի իրենց համայնքը բազմաթիվ զբոսաշրջիկների համար: Կամավորության ինստիտուտն առավել կարևոր է Հայաստանի փոքր համայնքների համար, որտեղ կա 1000-ից քիչ բնակիչ:

## Քայլ 6. Համագործակցություն ՀԿ-ների հետ

ԳԳԾ-ի մեկ այլ բաղկացուցիչ է տեղական և միջազգային ՀԿ-ներին յուրաքանչյուր ծրագրում ներառելը, որի նպատակն է գենդերային հավասարության մեծացումն ու կանանց համար հեռանկարների ապահովումը: Այսպիսի համագործակցությունը կնպաստի ոչ միայն համայնքի զարգացմանը, այլև համայնքների մերձեցմանը, իրենց փորձը միմյանց հաղորդելուն և միմյանցից սովորելուն:

Հայաստանում բազմաթիվ տեղական և միջազգային կազմակերպություններ, ինչպիսիք են՝ ԱԶԲ-ն, ՄԱԶԾ-ն, ՅՈՒՆԻՄԵՏ-ը, ՕՔՄՖԱՄ-ը, Ազգային ժողովրդավարության ինստիտուտը, ԵԱՀԿ-ն, Բրիտանական խորհուրդը, Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոնը, Համալսարանական կրթությամբ կանանց ասոցիացիան, Կովկասի ինստիտուտը և ուրիշներ, իրականացնում են կանանց կարողությունների զարգացմանն ու գենդերային հավասարության հաստատմանն ուղղված ծրագրեր: Այս գործունեությունը ներառում է տեղական մակարդակում պլանավորման և ընդգրկվածության թեմաներով թրեյնինգներ, բիզնեսի վարկեր, խորհրդատվություն, աջակցություն թեկնածուներին տեղական ընտրություններում՝ ինչպես գյուղապետի պաշտոնի, այնպես էլ ավագանում ընդգրկվելու համար, աջակցություն գենդերային հավասարության քարոզչությանը ՁԼՄ-ներով և այլն:

Կենտրոնական և տեղական մակարդակներում գենդերային հարցերով պատասխանատուների համար ավելի դյուրին կլինի ծրագրերի վերաբերյալ տեղեկատվություն հավաքելը և հասանելի դարձնելը տեղական մարմիններին՝ պարբերաբար թարմացնելով դրանք: Այս կերպ տեղական ինքնակառավարման մարմինները կարող են նոր առաջարկություններ անել աշխատանքների վերաբերյալ՝ ըստ իրենց կարիքների:

## Քայլ 7. Մշտադիտարկում և գնահատում

Պլանավորված գործունեության իրականացումը պետք է մշտադիտարկման ենթարկվի գենդերային հավասարության տեսակետից ծրագրի ընթացքում և ավարտին: Մշտադիտարկումը պետք է կատարվի հետևյալ ցուցանիշներին համապատասխան.

### *1. Կանանց և տղամարդկանց իրավիճակի փոփոխությունը համայնքում*

Համայնքը պետք է թարմացնի իր վիճակագրական տվյալները տարին նվազագույնը մեկ անգամ: Տվյալները պետք է վերլուծվեն գենդերային տեսակետից, որպեսզի ակնհայտ լինի, թե ինչպես է փոխվել կանանց և տղամարդկանց վիճակը համայնքում, և գնահատել դրա ազդեցության չափը տեղական մարմինների գործունեության վրա: Սա նշանակում է նոր գենդերային վերլուծություն նախորդ արդյունքների հետ համեմատելու նպատակով: Տրվող հարցը մնում է անփոփոխ, բայց ձևակերպվում է համեմատական եղանակով՝ ինչպե՞ս են համայնքում փոխվել կանանց և տղամարդկանց գործունեությունները, կարիքներն ու ռեսուրսները, արդյո՞ք կանայք և տղամարդիկ ձեռք են բերել նոր ռեսուրսներ, թե՞ կորցրել են հները, տղամարդկանց և կանանց կողմից ղեկավարվող բիզնեսը բարեհաջո՞ղ էր, բացվե՞լ են նոր աշխատատեղեր տղամարդկանց և կանանց համար, բարելավվե՞լ են վարձատրվող և չվարձատրվող աշխատանքի պայմանները, ինչպիսի՞ ազդեցություն ունեցան համայնքային ծրագրերն այս գործընթացի վրա, ի՞նչ դասեր քաղվեցին:

### *2. Եկամուտների և ծախսերի ազդեցությունը կանանց և տղամարդկանց վրա*

Իրական բյուջեներն, ի տարբերություն պլանավորվածների, պետք է մշտադիտարկման ենթարկվեն գենդերային տեսակետից՝ օգտագործելով նույն չափանիշները, ինչ գենդերային հարցերը ներառող բյուջեի կազմման դեպքում: Սա նշանակում է, որ յուրաքանչյուր իրականացված գործողություն պետք է գնահատվի ըստ կանանց և տղամարդկանց վրա նրա ազդեցության, կամ, թե արդյոք այն օգնե՞լ է փոքրացնել գենդերային անհավասարությունը համայնքում, կամ աջակցե՞լ է գենդերային հավասարության հաստատմանը:

### *3. Համայնքում տղամարդկանց և կանանց ընկալումներն ու բավարարվածությունը*

Շատ մեծ նշանակություն ունի, թե ինչպես են մարդիկ իրենց զգում համայնքում: Արդյունավետ տեղական ինքնակառավարումը պետք է տեղեկություններ ներառի մարդկանց բավարարվածության մակարդակի և նրանց անհանգստացնող հոգուերի մասին: Կարևոր է բնակիչներին ներգրավել համայնքային գործունեության մասին

որոշումների ընդունման գործընթացում: Փորձը ցույց է տալիս, որ համայնքի անդամները որքան շատ են ներգրավված իրենց բարեկեցության բարելավման գործընթացում, այնքան ավելի շատ են բավարարված արդյունքներից:

Կախված համայնքի չափից և առկա ռեսուրսներից՝ ընկալումների և բավարարվածության մշտադիտարկումը կարելի է կատարել տարբեր ձևերով: Տարբերակներից մեկը համայնքի ակտիվ անդամներին ավագանի հրավիրելն է: Փոքր համայնքներում կարելի է տարածել հարցաշարեր: Ավելի մեծ համայնքներում մշտադիտարկումը կարող է կատարվել ցանկացած այլ հարցմանը զուգահեռ: Կամավորական աշխատանքը նույնպես կարող է արդյունավետ տարբերակ լինել: