



“ՀԱՍՏԱՏՈՒՄ ԵՄ”

ՀՀ ԳԱԱ «Հայկենսաստեխնոլոգիա»

գիտաարտադրական կենտրոն ՊՈԱԿ-ի տնօրեն

Ա. Ծատուրյան

05 հունվարի 2026 թ.

ՀՀ ԳԱԱ «Հայկենսաստեխնոլոգիա» գիտաարտադրական կենտրոն ՊՈԱԿ

2026-2030 թթ. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ

ԾՐԱԳԻՐ ՊԼԱՆ

### ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Գենդերային հավասարությունը Եվրոպական միության հիմնարար արժեքն է և ՄԱԿ-ի կայուն զարգացման նպատակներից (ԿՁՆ) մեկը: Հետազոտության և ուսուցման մեջ գենդերային հավասարությունը երաշխավորում է, որ հետազոտության և նորարարության (Հ&Ն) համակարգերն աջակցում են ժողովրդավարական և հավասար իրավունքներ ապահովելու հասարակություններին:

Կառուցվածքային փոփոխությունների գործընթացի կիրառմամբ՝ գենդերային հավասարությանն ուղղված ծրագիրը (ԳՀԾ) պարտավորությունների և նախաձեռնությունների մի ամբողջություն է որևէ կազմակերպությունում գենդերային հավասարության առաջխաղացման համար: Գենդերային անհավասարակշռություններին և անհավասարություններին հակազդելու և դրանք նվազեցնելու համար նման քաղաքականության գործիքը ձգտում է հետազոտության և նորարարության ոլորտում կայուն կերպով փոփոխել կազմակերպական գործընթացները, մշակույթները և կառուցվածքները:

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ ամրագրված մարդու և քաղաքացու հիմնարար իրավունքներին ու ազատություններին համապատասխան՝ սեռով, ռասայով, մաշկի գույնով, էթնիկական կամ սոցիալական ծագմամբ, գենետիկական հատկանիշներով, լեզվով, կրոնով, աշխարհայացքով, քաղաքական կամ այլ հայացքներով, որևէ ազգային փոքրամասնությանը պատկանելու,

սեփականության կարգավիճակով, ծնունդով, հաշմանդամությամբ, տարիքով կամ այլ անձնական կամ սոցիալական հանգամանքներով պայմանավորված ցանկացած խտրականություն արգելվում է<sup>1</sup>: Հայաստանի Հանրապետության Գիտությունների ազգային ակադեմիայի «Հայկենսաստեխնոլոգիա» գիտաարտադրական կենտրոնը (այսուհետ՝ ՀՀ ԳԱԱ «Հայկենսաստեխնոլոգիա» ԳԱԿ) ընդունում է, որ այն ներառական և սոցիալապես պատասխանատու հաստատություն է, որն աջակցում և պաշտպանում է արդար և հակախտրական գործելակերպը, մասնավորապես՝ տարիքի, գենդերային ինքնության, սեռական կողմնորոշման, էթնիկական ծագման, ազգության, հաշմանդամության և կրոնի կամ համոզմունքի առնչությամբ:

ՀՀ ԳԱԱ «Հայկենսաստեխնոլոգիա» ԳԱԿ-ը նախկինում հաստատել, սահմանել և իրագործել է գենդերային հավասարության սկզբունքները՝ Հայաստանի օրենսդրական դաշտին համապատասխան՝ ի նպաստ գենդերային հավասարության ապահովման: Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների երաշխավորման մասին օրենքը:

Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման Խորհրդի մասին վարչապետի հրամանագիրը կարևոր միջոց է երաշխավորելու, որ Խորհրդին տրվի ավելի մեծ լիազորություն և ավելի հստակեցվի նրա դերը՝ որպես գենդերային հավասարության և կանանց հզորացմանն ուղղված հիմնական մեխանիզմ:

Ընտանիքում բռնության կանխարգելման, ընտանիքում բռնության ենթարկվածների պաշտպանության և ընտանիքում խաղաղության վերականգնման մասին օրենքն ապահովում է կանխարգելիչ և պաշտպանական մեխանիզմներ ընտանեկան բռնության զոհերի համար, ինչպես նաև երաշխավորում է սոցիալական աջակցություն:

Ընտանեկան օրենսգիրքը և «Քաղաքացիական կացության ակտերի մասին» օրենքն ապահովում են ամուսնության միևնույն օրինական տարիքը ինչպես կանանց, այնպես էլ տղամարդկանց համար:

Վերարտադրողական առողջության և անձի վերարտադրողական իրավունքների մասին օրենքը համեմատաբար ուժեղ է կանանց սեռական և վերարտադրողական առողջության և իրավունքների պաշտպանության հարցում:

Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա (ԿԽՎԿ)

Եվրոպայի Խորհրդի կոնվենցիան Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին (Ստամբուլյան Կոնվենցիա)

<sup>1</sup> <https://www.president.am/hy/constitution-2015/>

Ավելին, ՀՀ ԳԱԱ «Հայկենսաստեխնոլոգիա» ԳԱԿ-ն աջակցում է Եվրոպական հանձնաժողովի 2020-2025 թվականների գենդերային հավասարությանն ուղղված եվրոպական ռազմավարության մեջ ամրագրված ռազմավարական նպատակներին և գենդերային հավասարության ապահովմանն ուղղված միջոցառումները համարում է կարևոր պայմաններ վերջ տալու գենդերային բռնությանը, խուսափելու գենդերային կարծրատիպերից, արմատախիլ անելու սեռական խտրականությունը, վերացնելու վարձատրության գենդերային խզվածքը և հասնելու գենդերային հավասարակշռության որոշումներ կայացնող և ղեկավար պաշտոններում:

Ընթացիկ ԳՀԾ-ն մշակվել է նախնական վերլուծության հիման վրա և ներառում է գենդերային հավասարության խնդիրներին առնչվող կոնկրետ միջոցառումներ և գործողություններ, որոնք նախկինում դիտարկված չեն եղել ՀՀ ԳԱԱ «Հայկենսաստեխնոլոգիա» ԳԱԿ-ի կողմից: ԳՀԾ-ն արտացոլում է կազմակերպության բոլոր անդամների ընդհանուր զարգացմանը, խթանմանը և արժանապատվության պաշտպանությանն ուղղված ամուր հանձնառությունը և մտադիր է խթանել, ամրապնդել և ապահովել գենդերային հավասարությունը՝ ընդգրկելով գենդերային բաղադրիչն ինստիտուցիոնալ ռազմավարության մեջ, որպեսզի կանանց և տղամարդկանց տարբեր կարիքները ճանաչվեն և հավասարապես արժևորվեն:

ԳՀԾ-ի անկախ և հետևողական իրականացումն ապահովելու նպատակով՝ ՀՀ ԳԱԱ «Հայկենսաստեխնոլոգիա» ԳԱԿ-ը մարդկային և ֆինանսական ռեսուրսներ է հատկացրել Գենդերային հավասարության հանձնաժողով (ԳՀՀ) ստեղծելու համար, որը գլխավորում է իրավահավասարության պատասխանատուն և բաղկացած է գենդերային հավասարությունն ապահովող թիմերից, որոնք պատասխանատու են ԳՀԾ-ի խթանման, իրականացման և մշտադիտարկման համար:

Ամբողջ անձնակազմի և աշխատակիցների պատշաճ ներկայացվածությունն ապահովելու նպատակով՝ ԳՀՀ-ն կազմված է հավասար թվով տղամարդկանց և կանանց ներառող խմբից՝ ընդգրկելով ակադեմիական, վարչական և տեխնիկական անձնակազմը, ներառյալ մեկ ներկայացուցիչ յուրաքանչյուր վարչական բաժնից՝ մարդկային ռեսուրսներ, հաշվապահական հաշվառում և միջազգային հարաբերություններ և գրադարան, Գիտական խորհրդի և Կենսաստեխնոլոգիայի 018 մասնագիտական խորհրդի ներկայացուցիչ, ինչպես նաև մեկական ներկայացուցիչ յուրաքանչյուր գիտական ստորաբաժանումից՝ Մանրէների ավանդադրման կենտրոնից, Միկրոբիոլոգիայի ինստիտուտից և Կենսաստեխնոլոգիայի ինստիտուտից: ԳՀՀ-ն ներառում է նաև ներկայացուցիչներ արտադրական բաժնից և տեխնիկական անձնակազմ:

ԳՀԾ-ն ներառում է հետևյալ կետերը.

1. գենդերային հավասարության նախնական վերլուծություն և եզրակացություններ,

2. գենդերային հավասարության վերլուծության արդյունքների հիման վրա նախանշված նպատակներ,
3. գործողությունների ծրագիր,
4. մշտադիտարկում և գնահատում,
5. ժամանակացույց,
6. տարածում:

## 1. Գենդերային հավասարության վերլուծություն և հիմնական եզրակացություններ

ՀՀ ԳԱԱ «Հայկենսատեխնոլոգիա» ԳԱԿ-ում կատարված նախնական վերլուծությունը ցույց է տվել, որ գենդերային հավասարությունն այստեղ տեսանելի է:

Նման գնահատական տրվել է՝ հիմնվելով հետևյալի վրա.

- ազգային իրավական դաշտի ուսումնասիրություն,
- տարանջատված գենդերային տվյալների հավաքագրում անձնակազմի բոլոր կատեգորիաներում,
- վարձատրություն,
- անանուն հարցումներ անձնակազմի և աշխատակիցների միջև:

Դրական կողմեր.

- անձնակազմի ընդհանուր բաշխումն ըստ սեռի (մեծամասնությունը կանայք են՝ 72%),
- վարչական անձնակազմի բաշխումն ըստ սեռի (մեծամասնությունը կանայք են՝ 68%),
- գիտահետազոտական ոլորտի աշխատակիցների բաշխվածությունն ըստ սեռի (մեծամասնությունը կանայք են՝ 74%),
- վարձատրության հետ կապված գենդերային խզվածք չի արձանագրվել,
- աշխատանքի ծանրաբեռնվածության անհավասարություն չի արձանագրվել,
- տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունք է ցուցաբերվում կազմակերպությունում,
- հատուկ ուշադրություն կանանց նկատմամբ և կանանց հետ կապված տոների հանդիսավոր նշում (Կանանց միջազգային օր՝ մարտի 8 և Մայրության և գեղեցկության օր՝ ապրիլի 7):

Հիմնական ուղղությունները, որոնց պետք է անդրադառնալ.

- գենդերային ոլորտի և գենդերային հավասարությանն ուղղված միջոցառումների վերաբերյալ ցածր տեղեկացվածություն,

- ինամքի (ծնողական) արձակուրդի քաղաքականության իրականացում և աշխատանքային ժամերի ճկուն կարգավորումներ,
- հավաքագրման և կարիերայի առաջխաղացման համար գենդերային հավասարության վերաբերյալ սահմանված սկզբունքներ և մեթոդաբանություն չեն կիրառվում,
- գենդերային բռնության վերաբերյալ ընթացակարգեր և գործիքներ:

## 2. Գենդերային հավասարության վերլուծության արդյունքների հիման վրա նախանշված նպատակներ

Նախնական վերլուծության արդյունքների և միջամտություն պահանջող բացահայտված կետերի հիման վրա նախանշվել են ԳՀԾ-ի հետևյալ հիմնական նպատակները.

### Նպատակ 1

Բարձրացնել անձնակազմի և որոշումներ կայացնողների իրազեկվածությունը գենդերային հավասարության և գենդերային չզիտակցված կողմնակալության վերաբերյալ:

### Նպատակ 2

Ապահովել, որ մասնագիտական, ընտանեկան և անձնական կյանքի միջև հավասարակշռության անհրաժեշտությունը հաշվի առնվի բոլոր աշխատակիցների համար:

### Նպատակ 3

Երաշխավորել կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության և ոչ խտրականության սկզբունքը հավաքագրման և կարիերայի առաջխաղացման ժամանակ:

### Նպատակ 4

Կանխարգելել աշխատավայրում գենդերային բռնությունը և սեռական ոտնձգությունը և պայքարել դրանց դեմ:

## 3. ԳՀԾ-ի գործողությունների ծրագիր

Նախնական վերլուծության եզրակացություններին և նախանշված նպատակներին համապատասխան՝ ԳՀԾ-ի գործողությունների ծրագիրը կառուցված է 4 ոլորտների շուրջ.

1. Իրազեկման բարձրացում և ուսուցում,
2. Աշխատանքի և կյանքի հավասարակշռություն և կազմակերպական մշակույթ,

3. Գենդերային հավասարություն հավաքագրման և կարիերայի առաջխաղացման գործում,

4. Գենդերային բռնության, այդ թվում՝ սեռական ոտնձգության դեմ միջոցառումներ:

### 1. Իրազեկման բարձրացում և ուսուցում

Միջոցներ կձեռնարկվեն անձնակազմի և որոշում կայացնողների գենդերային հավասարության և գենդերային չգիտակցված կողմնակալության վերաբերյալ իրազեկվածության բարձրացման համար: Իրազեկվածության բարձրացմանն ուղղված միջոցառումներ և ուսուցումներ, ներառյալ չգիտակցված կողմնակալության վերաբերյալ ուսուցում ՄՌ մենեջերների համար, և գենդերային բռնության իրազեկման միջոցառումներ կկազմակերպվեն անձնակազմի և ԳՀՀ-ի անդամների համար, հնարավորության դեպքում՝ Գենդերային հավասարության ակադեմիայի դասընթացավարների ներգրավմամբ:

### 2. Աշխատանքի և կյանքի հավասարակշռություն և կազմակերպական մշակույթ

Գործողություններ կձեռնարկվեն՝ ապահովելու, որ բոլոր աշխատակիցների համար հաշվի առնվի մասնագիտական, ընտանեկան և անձնական կյանքը հավասարակշռելու անհրաժեշտությունը:

Ներքին ընթացակարգ կմշակվի՝ ապահովելու ճկուն աշխատանքային ժամեր, հատկապես ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատակիցների, այդ թվում՝ իրենց երեխաներին խնամող տղամարդկանց համար:

Կոլիտարկվի գրասենյակային և հեռահար աշխատանքի համակցված մոդելի կազմակերպումը:

### 3. Գենդերային հավասարություն հավաքագրման և կարիերայի առաջխաղացման գործում

Հավաքագրման և կարիերայի առաջխաղացման ժամանակ կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության և ոչ խտրականության սկզբունքն ապահովելու համար կխթանվեն գենդերային չեզոք հավաքագրումը, թափուր աշխատատեղերի համար ներառական լեզուն, աշխատակիցների արդար գնահատումը, հավաքագրման և ընտրության բաց և թափանցիկ ընթացակարգեր կհաստատվեն՝ Եվրոպական վարքականոնների համաձայն հետազոտողների հավաքագրման ընթացքում:

ՄՌ մենեջերների համար կկազմակերպվի չգիտակցված կողմնակալության վերաբերյալ ուսուցում:

### 4. Գենդերային բռնության, այդ թվում՝ սեռական ոտնձգության դեմ միջոցառումներ

Աշխատավայրում գենդերային բռնությունը և սեռական ոտնձգությունը կանխարգելելու և դրանց դեմ պայքարելու համար ցանկացած տեսակի

խտրականության կամ ոստնձգության դեպքերի վերաբերյալ կսահմանվի գաղտնի զեկուցման ընթացակարգ:  
Անձնակազմի և աշխատակիցների համար կկազմակերպվի գենդերային բռնության իրազեկման միջոցառում:

#### 4. Մշտադիտարկում և գնահատում

Գենդերային հավասարության հանձնաժողովը պատասխանատու կլինի ԳՀԾ-ի իրականացման պարբերական մշտադիտարկման, հաշվետվությունների և գնահատման համար: ԳՀՀ-ն կձևավորի ՄՌ-ի 2 թիմ, որոնցից մեկը պատասխանատու կլինի տարանջատված տվյալները հավաքագրելու համար՝ ըստ աշխատակազմի և աշխատակիցների սեռի, ինչպես նաև հրապարակելու և տարածելու գնահատման արդյունքները, իսկ մյուսը պատասխանատու կլինի ԳՀԾ-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 մասնակցությունը հետազոտական պաշտոնների դիմելիս, աշխատանքի ընդունվածների շարքում և հաջողության մակարդակը,
- իրազեկման միջոցառումներին և դասընթացներին մասնակցող անձնակազմի (կանայք և տղամարդիկ) թիվը,
- խտրականության կամ սեռական ոստնձգության վերաբերյալ արձանագրված դեպքերի թիվը:

#### 5. Ժամանակացույց

ԳՀԾ-ն ընդունվել է 2026 թվականի սկզբին՝ 5 տարի ժամկետով (2026-2030): ԳՀԾ-ն դիմամիկ է և ենթակա է փոփոխման: Նոր ԳՀԾ-ն նախագծվելու է ընթացիկ ԳՀԾ-ի իրականացման վերլուծության և առաջընթացի գնահատման հիման վրա:

№	Ոլորտ	Նպատակ	Գործողություն	Նկարագրություն	Մեկնարկ/Ավարտ
1	Իրազեկման բարձրացում և ուսուցում	Նպատակ 1 Բարձրացնել անձնակազմի և որոշումներ կայացնողների իրազեկվածությունը գեղերային հավասարության և գեղերային չզիտակցված կողմնակալության վերաբերյալ:	1.1 Անձնակազմի և որոշումներ կայացնողների համար գեղերային հավասարության վերաբերյալ իրազեկվածության բարձրացման միջոցառումներ:  1.2 ԳՀՀ-ի համար գեղերային հավասարության միջոցառումների վերաբերյալ կարողությունների զարգացման ուսուցում:	Իրազեկվածության բարձրացմանն ուղղված միջոցառումներ և ուսուցումներ, ներառյալ չզիտակցված կողմնակալության վերաբերյալ ուսուցում ՄՌ մենեջերների համար, գեղերային բռնության իրազեկման միջոցառումներ կկազմակերպվեն անձնակազմի և ԳՀՀ-ի անդամների համար, հնարավորության դեպքում Գեղերային հավասարության ակադեմիայից հրավիրված դասընթացավարների ներգրավմամբ:	2026/2030
2	Աշխատանքի և կյանքի հավասարակշռություն և կազմակերպական մշակույթ	Նպատակ 2 Ապահովել, որ մասնագիտական, ընտանեկան և անձնական կյանքի միջև հավասարակշռության անհրաժեշտությունը հաշվի առնվի բոլոր աշխատակիցների համար:	2.1 Ճկուն աշխատանքային ժամերի ապահովում:  2.2 Հեռահար աշխատանքի կազմակերպում:	Ներքին ընթացակարգ կմշակվի ապահովելու ճկուն աշխատանքային ժամեր, հատկապես ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատակիցների, այդ թվում՝ իրենց երեխաներին խնամող տղամարդկանց համար:  Գիրականացվի գրասենյակային և հեռահար աշխատանքի համակցված մոդելի կազմակերպում:	2026/2030
3	Գեղերային հավասարություն հավաքագրման և կարիերայի առաջխաղացման գործում	Նպատակ 3 Երաշխավորել կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության և ոչ խտրականության սկզբունքը հավաքագրման և կարիերայի առաջխաղացման ժամանակ:	3.1 Նպաստել գեղերային չեզոք հավաքագրմանը:  3.2 Սահմանել բաց և թափանցիկ հավաքագրման և ընտրության ընթացակարգ:  3.3 Կազմակերպել չզիտակցված կողմնակալության	Կիթանվեն գեղերային չեզոք հավաքագրումը, թափուր աշխատատեղերի համար ներառական լեզուն, աշխատակիցների արդար գնահատումը՝ Եվրոպական վարքականոնների համաձայն	2026/2030

			վերաբերյալ ուսուցում (Ոլորտ 1, նպատակ 1):	հետազոտողների հավաքագրման ընթացքում:	
4	Գենդերային բոնության, այդ թվում՝ սեռական ոտնձգության դեմ միջոցառումներ	Նպատակ 4 Կանխարգելել աշխատավայրում գենդերային բոնությունը և սեռական ոտնձգությունը և պայքարել դրանց դեմ:	4.1 Սահմանել գենդերային բոնության և սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոքներ ներկայացնելու ընթացակարգ:  4.2 Կազմակերպել գենդերային բոնության վերաբերյալ իրազեկման միջոցառում (Ոլորտ 1, նպատակ 1):	Ցանկացած տեսակի խտրականության կամ ոտնձգության դեպքերի վերաբերյալ գաղտնի գեկուցման ընթացակարգի սահմանում:	2026/2030

## 6. Տարածում

Կազմակերպության աշխատակիցներին և լայն հանրությանը ԳՀԾ-ի նպատակների և դրանց իրականացման մասին իրազեկելու նպատակով ընթացիկ ԳՀԾ-ն, ինչպես նաև գնահատման տարեկան արդյունքները կհրապարակվեն ՀՀ ԳԱԱ «Հայկենսատեխնոլոգիա» ԳԱԿ-ի կայքում: ԳՀԾ-ն նաև ակտիվորեն կխթանվի և կտարածվի իրազեկման միջոցառումների և դասընթացների կազմակերպման միջոցով: