



Caritas
Austria



WITH FUNDING FROM
**AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION**

CIVITTA



ՀԱՇՄԱՆԴԱՍՈՒԹՅԱՆ ԱՌՈՒՍՈՎ ՆԵՐԱՌԱԿԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ ԱՌԱՋԻՆ ԱՐՁԱԳԱՆՔՄԱՆ ԿԱՄԱՎՈՐԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ԻՆՍՏԻՏՈՒՅԻՆՆԱԼԱՅՈՒՄ (VOLFiRE)



DIGA ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

Նախատեսված է «Հայկական Կարիտաս», «Կարիտաս Ավստրիայի», կազմակերպությունների, Հայկական Կարմիր խաչի ընկերության, Ավստրիական Կարմիր խաչի ընկերության, Ավստրիական զարգացման համագործակցության համար

Պատրաստվել է «ՄԻՎԻՏՏԱ ԷՅԷՄ» ընկերության և «Ունիսոն» ՀԿ-ի կողմից





Հայկական Կարիտաս
Armenian Caritas

Caritas
Austria



AUSTRIAN
RED CROSS

WITH FUNDING FROM



AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION

«Հայաստանի Հանրապետությունում առաջին արձագանքման կամավորական ծառայության ինստիտուցիոնալացում» (VolFire) ծրագրի շրջանակում իրականացված Հաշմանդամության առումով ներառական գենդերային վերլուծության նպատակն է ստեղծել տեղեկատվական դաշտ՝ աջակցելու ծրագրի իրականացմանը՝ շեշտադրելով գենդերի և հաշմանդամության վերաբերյալ այնպիսի ասպեկտներ, ինչպիսին են ներառականությունը և հավասարությունը: Այս առումով սույն առաջադրանքի նպատակն է՝

- հասկանալ Հայաստանում առկա իրավիճակը, մասնավորապես՝ կապված հաշմանդամության ներառականության, գենդերային հավասարության և քաղաքացիական պաշտպանության համակարգերի հետ,
- գտնել հնարավորություններ, որոնք թույլ կտան մասնակից կազմակերպություններին համագործակցել նմանատիպ կազմակերպությունների հետ կամ ընդլայնել իրենց կապերը՝ ներառականություն և հավասարություն խթանելու իրենց նախաձեռնություններում:



ՄԻՆԹԵԶ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

1. ՍԻՆԹԵԶ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

Հայաստանում Քաղաքացիական պաշտպանության համակարգի արդյունավետությունը մեծապես կախված է պետական կառույցների մաս կազմող պրոֆեսիոնալ արձագանքողների, այդ թվում՝ հրշեջների և Արտակարգ իրավիճակների նախարարության (ԱԻՆ) ներքո գործող և վարձատրվող այլ աշխատողների փորձառությունից և արագ արձագանքումից: Այնուամենայնիվ, մարզային հրշեջ-փրկարարական ծառայությունների կողմից տրամադրվող սահմանափակ տեղեկությունները երևան են բերում լուրջ մարտահրավեր և բազմաթիվ հեռավոր շրջաններ դարձնում արտակարգ իրավիճակների և աղետների նկատմամբ խոցելի: Այս հեռավոր վայրեր արագ հասնելը հաճախ բավականին դժվար է, և սա զգալի ռիսկի է ենթարկում տեղի բնակչությանը:

Գիտակցելով այս խնդրի կարևորությունը՝ Ավստրիական Կարմիր խաչի ընկերությունը նախաձեռնեց StrengthVOL նախագիծը, որն իրականացվեց 2020-2022 թթ.: Այս նշանակալի նախաձեռնության նպատակն էր քաղաքացիական պաշտպանության կամավորության համապարփակ մոդել ստեղծել Հայաստանում: Նախագծի առաջնային նպատակն էր լրացնել արտակարգ իրավիճակների արձագանքման կարողություններում առկա բացերը և բարձրացնել երկրի ընդհանուր դիմակայունությունը:

StrengthVOL նախագծի շրջանակում Ավստրիական Կարմիր խաչի ընկերությունը սերտորեն համագործակցել է տեղական իշխանությունների, համայնքների ղեկավարների և տարբեր շահագրգիռ կողմերի հետ՝ մշակելու ռազմավարական շրջանակ, որը կամավորներին կտա հնարավորություն՝ ակտիվորեն ներգրավվելու Քաղաքացիական պաշտպանության աշխատանքներում: Քաղաքացիների ներգրավվածությունը խրախուսելով՝ նախագիծը ձգտում էր մեծացնել վերապատրաստված մասնագետների առկա թվաքանակը և ստեղծել արձագանքողների ավելի ընդարձակ ցանց երկրում:

Ավստրիական Կարմիր խաչի ընկերության համապարփակ մոդելը ներառում էր Քաղաքացիական պաշտպանության տարբեր ասպեկտներ, այդ թվում՝ պատրաստվածություն, արձագանք և վերականգնում: Կամավորները մասնակցել են հատուկ վերապատրաստման՝ մշակված՝ հիմք ընդունելով հեռավոր շրջաններում առկա մարտահրավերները, և ձեռք բերել անհրաժեշտ գիտելիք ու հմտություններ՝ արդյունավետորեն արձագանքելու արտակարգ իրավիճակներին: Ի լրումն, նախագիծը հատուկ կարևորություն էր տալիս համայնքի իրազեկման մակարդակի բարձրացմանն ու կրթությանը՝ խթանելով անվտանգության և դիմակայունության մշակույթ:

StrengthVOL նախագծի իրականացման միջոցով Ավստրիական Կարմիր խաչի ընկերությունը ձգտում էր բարելավել Հայաստանում արտակարգ իրավիճակների արձագանքման ընդհանուր կարողությունները և նվազեցնել հեռավոր շրջանների խոցելիությունը: Խթանելով հավաքական պատասխանատվության զգացում և քաղաքացիական պաշտպանությանն ակտիվորեն նպաստելու հնարավորություն տալով անհատներին՝ նախագծի նպատակն էր ստեղծել կայուն և ամուր համակարգ, որը կարող է դիմակայել տարբեր արտակարգ իրավիճակների և աղետների:

StrengthVOL նախագծի հաջող իրականացումը ոչ միայն նպաստեց առկա արձագանքողների թվի ավելացմանը, այլև բարձրացրեց համայնքի համախմբվածության և համերաշխության մակարդակը: Նախագծի ազդեցությունը շարունակվեց նույնիսկ իր ավարտից հետո, քանի որ գիտելիքներն ու

հմտությունները, որոնք ստացել էին կամավորները, շարունակեցին օգուտ բերել այն համայնքներին, որոնց ծառայում էին: Քաղաքացիական պաշտպանության կամավորական ենթակառուցվածքի ամրապնման շնորհիվ Հայաստանը զգալի առաջընթաց է գրանցել իր դիմակայունությունը բարձրացնելու և իր բնակչության անվտանգությունն ապահովելու ուղղությամբ՝ նույնիսկ ամենախրթին և դժվարհասանելի վայրերում:

Ուսումնասիրության այս գլուխը ավելի լայն պրիզմայի միջոցով ներկայացնում է ՀՌԱ-ների և գենդերային հավասարության վերաբերյալ հիմնական տեղեկություններ՝ ուղղված բազմաշերտ առաջնային և երկրորդային հետազոտության վերջնարդյունքների համադրմանը:

Գրասենյակային հետազոտության, քանակական հարցումների, ֆոկլուս խմբային քննարկումների և հիմնական շահագրգիռ կողմերի հարցազրույցների միջոցով ձեռք բերված գիտելիքներն ու տեղեկությունները մշակվում են հետևյալ նպատակով՝

- ներկայացնել Հայաստանում առաջին արձագանքման ծառայության ներկա իրավիճակի ընդհանուր պատկերը,
- բացահայտել Հայաստանում առաջին արձագանքման ծառայությունում առկա հմտությունների բացերը և կոշտ ու փափուկ հմտությունները,
- մշակել վերապատրաստման մոդուլ՝ ապահովելու ՀՌԱ-ների և կանանց ներառականությունն առաջին արձագանքման ծառայության մեջ:

1.1. ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԴԵՐԱԿԱՏԱՐՆԵՐԸ ԵՎ ՆԵՐԿԱ ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ

1.1.1. ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԴԵՐԱԿԱՏԱՐՆԵՐ

Ոլորտի հիմնական դերակատարները ներկայացված են ստորև.

ՄԱՐՄԻՆ	ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ ԿԼԱՍՏԵՐ	ՎԱՅՐ / ՆԱԽԱԳԻԾ	ՆԿԱՐԱԳԻՐ
ՊԵՏԱԿԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐ	ԱՇՈՑՔԻ ՀԱՄԱՅՆՔԱՊԵՏԱՐԱՆ	Շիրակ	Աշոցքի բնակավայրից կազմված վարչական ստորաբաժանում
	ՃԱՄԲԱՐԱԿԻ ՀԱՄԱՅՆՔԱՊԵՏԱՐԱՆ	Գեղարքունիք	Ճամբարակի բնակավայրից կազմված վարչական ստորաբաժանում:
	ՎԵՂՈՒ ՀԱՄԱՅՆՔԱՊԵՏԱՐԱՆ	Արարատ	Վեղու բնակավայրից կազմված վարչական ստորաբաժանում:
	ԳԱՌՆՈՒ ՀԱՄԱՅՆՔԱՊԵՏԱՐԱՆ	Կոտայք	Գառնու բնակավայրից կազմված վարչական ստորաբաժանում:
	ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՀԱՐՑԵՐԻ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ (ՍՀՆ)	Երևան	Գործադիր իշխանության պետական մարմին, որը մշակում և իրականացնում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության քաղաքականությունը աշխատանքի և սոցիալական ապահովության ոլորտներում:
	ԱՐՏԱԿԱՐԳ ԻՐԱՎԻՃԱԿՆԵՐԻ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆ (ԱԻՆ)	Երևան	Գործադիր իշխանության պետական մարմին, որը մշակում և իրականացնում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության քաղաքականությունը Հայաստանում արտակարգ իրավիճակների կանխարգելման և կառավարման ուղղությամբ:
ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԴՈՒՈՐ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	HEKS/EPER	ՄԱՎԵՏԱ ծրագիր	Ծրագրի նպատակն է խթանել գյուղատնտեսական կրթությունը երիտասարդ կանանց շրջանում:
	ՄԱԶԾ	Կանաչ և երիտասարդները նորարար տեղական զարգացման գործընթացներում	Նախագիծը «Տեղական ինքնակառավարման համակարգի բարելավում Հայաստանում» ծրագրի շրջանակում ՄԱԶԾ-ի, Գերմանիայի միջազգային համագործակցության ընկերության (GIZ) և ԵԽ-ի միջև չորսամյա ռազմավարական գործընկերության շրջանակի մի մասն է: Նախագծի նպատակն է մարզային և սոցիալական առումով հավասարակշռված եղանակով ամրապնդել Հայաստանում տեղական ինքնակառավարման համակարգի հաշվետվողականությունը, արդյունավետությունը, օգտակարությունը և ներառականությունը:
		Գենդերային հավասարությունը Հայաստանի պետական կառավարման համակարգում (ԳՀՀՊԿՀ)	Նախագծի ակնկալվող վերջնարդյունքը Հայաստանում պետական կառավարման բարեփոխումների իրականացման ողջ ընթացքում գենդերային հավասարության պրիզմայի ապահովումն է: Այն նաև ամուր հիմք կստեղծի հետագա շարունակական աշխատանքի և հաջողությունների ու արդյունքների կրկնօրինակման համար՝ գենդերային հավասարության ավելի ուժեղ հարթություն ապահովելու պետական կառավարման համակարգում, այդ թվում՝ քաղաքականության և իրավական դաշտում, կազմակերպչական կառուցվածքում, խթանների և խրախուսական միջոցառումների տեսանկյունից՝ բարձրացնելու կանանց ներգրավվածությունը պետական կառավարման ոլորտում:

ՄԱՐՄԻՆ	ՉԱՓԱՆԵՆԵՐԻ ԿԼԱՍՏԵՐ	ՎԱՅՐ / ՆԱԽԱԳԻԾ	ՆԿԱՐԱԳԻՐ
	ՄԱԱԶԿ	Կանանց հզորացման արագացում՝ հանուն տնտեսական կայունության և նորացման. Հայաստանում COVID-19-ից հետո վերականգնում	ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի, ՄԱԶԾ-ի և «ՄԱԿ կանայք» կազմակերպության համատեղ նախաձեռնությունն աջակցեց հայ կանանց ձեռներեցությանը՝ միացնելով տեղական և սփյուռքի կարողությունները, հմտություններն ու գիտելիքները իր առաջատար ինկուբացիոն հարթակի միջոցով:
	ՅՈՒՆԻՍԵՖ	Հյուն	Ներքին Կարմիրաղբյուր համայնքի մի խումբ աղջիկներ ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի և «Դասավանդի՛ր, Հայաստան»-ի աջակցությամբ սկսել են «Հյուն» բնական օճառների արտադրությունը:
ՄԱՄՆԱՎՈՐ ՀԱՏՎԱԾ ԵՎ ՀԿՆԵՐ	ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԿԱՆԱՅ ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ	Ֆեմպատում. ֆեմինիստական բանավոր պատմությունների արխիվ	«Ֆեմպատում» նախագիծն իրականացվում է Հայաստանում կանանց հիմնադրամի կողմից: Այն նպատակ ունի տարածելու ֆեմինիստական մեթոդաբանության կիրարկումը և դրա օգնությամբ հայրիշխանական համակարգի կողմից լռեցված և հաճախ չլսված պատմությունների վերհանումը:
	«ԱԼՎԱՆ ԾԱՂԻԿ ՍՈՑԻԱԼ-ԿՐԹԱԿԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆ» ՀԿ	Փորձիր MM-ի համար	Հաշմանդամություն ունեցող կանանց խնդիրների բացահայտում:
	«ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՆԱԽԱԶԵՆՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԵՆՏՐՈՆ» ՀԿ	Պրոբացիայի կին շահառուների հզորացում հանուն կայուն զբաղվածության	Ծրագրի նպատակն է խթանել պրոբացիայի կին շահառուների տնտեսական կայունությունը:
	«ՄՎԵՏՈԶԱՌ» ԿՐԹԱԿԱՆ ՀԿ	Կանանց հզորացում գյուղական համայնքներում	Կանանց և աղջիկների համար նախատեսված ծրագրի Վերին Դվին աստրական համայնքում:
	«ԴՈՒ ՄԵՆԱԿ ԶԵՍ» ՀԿ	Դու մենակ չես	Նախագծի նպատակն է հոգալ պատերազմի հետևանքով տուժած կանանց և աղջիկների հիմնական կարիքները:
	«ԱՍՏՂԱՅՈՒՔ» ՀԿ	Կայուն զարգացման նախաձեռնություններ	Հաշմանդամություն ունեցող երեխաների և երիտասարդների շահերի պաշտպանություն և ինտեգրում:

1.1.2. ՓՐԿԱՐԱՐԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՆԵՐԿԱ ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ

Հայաստանում հրշեջ ստորաբաժանումները գտնվում են ՀՀ արտակարգ իրավիճակների նախարարության ներքո գործող Փրկարար ծառայության ենթակայության տակ: Բացի տարբեր պարտականություններից, ստորաբաժանումը, մասնավորապես, կենտրոնանում է հակահրդեհային պաշտպանության և հրդեհաշիջման հիմնական ծառայությունների մատուցման վրա՝ պաշտպանելու քաղաքացիների կյանքն ու գույքը: Այն նաև առանցքային դեր է խաղում հրդեհների հաշվառման գործընթացի համակարգման և երկրում հրշեջ ստորաբաժանումների ստեղծման գործում:

Փրկարար ծառայության հիմնական խնդիրն է ապահովել արագ և արդյունավետ արձագանք հրդեհների հետ կապված պատահարների առաջացման դեպքում: Ստեղծելով հրշեջ ստորաբաժանումների լավ կազմակերպված ցանց՝ նրանք ձգտում են նվազագույնի հասցնել հրդեհների ազդեցությունը համայնքների վրա և կանխել մարդկային ու գույքի կորուստները: Այս հրշեջ ստորաբաժանումները տեղակայված են ողջ երկրով մեկ՝ ռազմավարական դիրքերում՝ ապահովելու առավելագույն ծածկույթ և ժամանակին միջամտելու արտակարգ իրավիճակներին:

Փրկարար ծառայության առանցքային գործառնություններից մեկը հրդեհների հաշվառման համակարգումն է: Սա ներառում է հրդեհների հետ կապված տվյալների հավաքում և վերլուծություն, ներառյալ՝ այնպիսի տվյալների, ինչպիսիք են դրանց պատճառները, առաջացման վայրը և ուժգնությունը: Ճշգրիտ արձանագրումը թույլ կտա ծառայությանը արժեքավոր տեղեկություններ ունենալ հրդեհների օրինաչափությունների և միտումների վերաբերյալ՝ հնարավորություն տալով նրանց իրականացնելու նախաձեռնողական (պրոակտիվ) միջոցառումներ՝ արդյունավետորեն մեղմելու ապագա ռիսկերը:

Ի լրումն, **ծառայությունը պատասխանատու է հրշեջ ստորաբաժանումների ստեղծման և կառավարման համար:** Այս ստորաբաժանումները ծառայում են որպես առաջնային պաշտպանություն հրդեհներից և զինված են լավ պատրաստված անձնակազմով և հրդեհաշիջման մասնագիտացված սարքավորումներով: Հիմնական վայրերում հրշեջ/հակահրդեհային ստորաբաժանումների ստեղծումը թույլ է տալիս է անհապաղ օգնություն ցուցաբերել հրդեհի բռնկման ժամանակ, ինչը զգալիորեն նվազեցնում է զգալի վնասների և զոհերի հավանականությունը:

Բացի հրդեհաշիջման իրենց պարտականություններից, **հրշեջ ստորաբաժանումները նաև ներգրավվում են պրոակտիվ միջոցառումներում՝ կանխելու հրդեհները և բարձրացնելու հրդեհային անվտանգությունը համայնքներում:** Սա ներառում է հանրային իրազեկման արշավների ու վերապատրաստման դասընթացների կազմակերպում և համագործակցություն այլ համապատասխան գերատեսչությունների ու կազմակերպությունների հետ: Հրդեհների կանխարգելման և անվտանգության պրակտիկաների խթանման միջոցով նրանք ձգտում են նվազագույնի հասցնելու հրդեհների առաջացումը և հանրությանը կրթելու գործողությունների մասին, որոնք անհրաժեշտ է իրականացնել արտակարգ իրավիճակների դեպքում:

Ավելին, **Փրկարար ծառայությունը շարունակաբար ձգտում է բարելավել հրշեջ ստորաբաժանումների կարողությունները՝ կազմակերպելով կանոնավոր վերապատրաստումներ և ներդնելով հրդեհաշիջման առաջադեմ տեխնիկա:** Հրդեհաշիջման վերջին տեխնոլոգիաներին և մեթոդաբանություններին հետևելով՝ նրանք հոգ են տանում հրշեջների բարձր պատրաստվածության մասին՝ պայքարելու հրդեհների հետ կապված մի շարք պատահարների դեմ, այդ թվում՝ պատահարներ, որոնք ներառում են վտանգավոր նյութեր և պահանջում են փրկարարական բարդ գործողություններ:

Ամփոփելով՝ **Հայաստանի Հանրապետության ԱԲՆ ներքո գործող Փրկարար ծառայությունը վերահսկում է հրշեջ ստորաբաժանումները և առանցքային դերակատարում ունի հակահրդեհային պաշտպանության և հրդեհաշիջման ծառայություններում:** Հրդեհների հաշվառման համակարգման, հրշեջ ստորաբաժանումների ստեղծման և կանխարգելմանն ու հանրային կրթությանն ուղղված պրոակտիվ միջոցառումների միջոցով ծառայությունը ձգտում է պաշտպանել համայնքները և

նվազագույնի հասցնել հրդեհների կործանարար ազդեցությունը քաղաքացիների կյանքի և գույքի վրա:

1.1.3. ՀՈՒԱ-ՆԵՐԻ ՆԵՐԿԱ ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ

Հայաստանը հանձն է առել գործադրել ջանքեր՝ տարբեր քաղաքականությունների ինտեգրման միջոցով լուծելու ՀՈՒԱ-ների առաջ ծառայած մարտահրավերները: Այս նախաձեռնությունները ներառում են իրավական շրջանակների ներդրում ինչպես միջազգային, այնպես էլ ազգային մակարդակներում: Օրինակ, Հայաստանը 2010 թ. վավերացրել է ՀՈՒԱ-ների իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիան՝ ի նշան հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանությանը և խթանմանն իր հանձնառության: Բացի դրանից, այն ընդունել է ազգային օրենսդրություն, որը հայտնի է որպես «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենք՝ այդպիսով էլ ավելի ամրապնդելով ՀՈՒԱ-ների համար հավասար հնարավորությունների և իրավունքների ապահովման իրավական հիմքերը:

ՀՈՒԱ-ների զբաղվածությունը խթանելու նպատակով **Հայաստանի կառավարությունը ներդրել է քաղաքականություն և ծրագրեր՝ ուղղված աշխատաշուկայում բարենպաստ պայմանների ստեղծմանը:** Այս նախաձեռնությունները ներառում են մասնագիտական վերապատրաստման ծրագրեր, որոնք անհատներին զինում են աշխատանքի համար անհրաժեշտ հմտություններով, որակավորման բարձրացման դասընթացներ՝ նպաստելու նրանց մասնագիտական զարգացմանը, և ֆինանսական խթաններ, որոնք առաջարկվում են ՀՈՒԱ-ներին աշխատանքի ընդունող գործատուներին:

Քաղաքականության վերջին ուշագրավ զարգացումներից մեկը Հայաստանի կառավարության՝ զբաղվածության խթանման միջոցառումը հաստատելու մասին որոշումն է: Այս միջոցառման հիմնական թիրախում ընտանեկան կամ սոցիալական նպաստ ստացող ընտանիքների գործազուրկ անձինք են, այդ թվում՝ ՀՈՒԱ-ները: Միջոցառման առաջնային նպատակն է մեծացնել աշխատանքի տեղավորման հնարավորություններն այս անձանց համար: Այս միջոցառման համաձայն՝ **կառավարությունն աջակցություն է տրամադրում գործատուներին՝ աշխատանքի ընդունված անձի աշխատավարձից հաշվարկված և վճարված եկամտային հարկի մասնակի վերադարձի տեսքով:** Ավելին, գործատուները, որոնք աշխատանքի են ընդունում հաշմանդամություն ունեցող անձանց, որոնք պատկանում են հաշմանդամության որոշակի խմբերի կամ ունեն ֆունկցիոնալության խոր կամ ծանր աստիճանի սահմանափակում, ստանում են միանվագ աջակցություն՝ «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված խելամիտ հարմարեցումների համար կատարված ծախսերի փոխհատուցման համար:

Քաղաքականության ոլորտում ներդրվող այս ջանքերի **նպատակն է խթանել ՀՈՒԱ-ների ներգրավումն աշխատուժում՝ խթաններ առաջարկելով այն գործատուներին, որոնք ակտիվորեն աշխատանքի են ընդունում նրանց:** Նման նախաձեռնությունները համահունչ են Հայաստանի՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար ներառականության խթանմանը և զբաղվածության խոչընդոտների նվազեցմանն ուղղված ավելի լայն նպատակին:

Չնայած այս ողջունելի ջանքերին՝ **ՀՈՒԱ-ների զբաղվածության մակարդակը Հայաստանում շարունակում է լինել խիստ ցածր. նրանց միայն մի փոքր մասն է կարողանում գտնել աշխատանք:** Այս իրավիճակը կարող է վերագրվել տարբեր գործոնների: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ բացասական վերաբերմունքը և խարանումը զգալի խոչընդոտներ են ստեղծում

աշխատուժում նրանց ընդգրկման համար: Խտրականությունը, աշխատավայրի մատչելիության բացակայությունը և ոչ համապատասխան պայմաններն էլ ավելի են սրում այս մարտահրավերները: Կրթության և վերապատրաստման հնարավորությունների սահմանափակ հասանելիությունն էլ իր հերթին խոչընդոտում է հաջողությամբ աշխատանքի տեղավորվելու համար անհրաժեշտ հմտությունների զարգացումը:

ՀՈՒԱ-ների զբաղվածությանը խոչընդոտող մեկ այլ կարևոր խնդիր է այս գործում ներգրավված տարբեր շահագրգիռ կողմերի միջև համակարգման բացակայությունը: Կարևոր է, որ պետական հաստատությունները, գործատուները և քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները համագործակցեն համակարգված կերպով՝ ապահովելու ՀՈՒԱ-ների զբաղվածության իրավիճակի բարելավմանն ուղղված քաղաքականության և ծրագրերի արդյունավետ իրականացում:

Այս բազմաբնույթ մարտահրավերների հասցեագրումը պահանջում է համապարփակ մոտեցում, որը ենթադրում է միջամտություններ քաղաքականության ոլորտում, ինչպես նաև հասարակության վերաբերմունքի և ընկալումների փոփոխություններ: Նպաստելով ավելի ներառական և մատչելի աշխատանքային միջավայրի ստեղծմանը, խթանելով իրազեկման մակարդակի բարձրացումն ու կրթությունը և ընդլայնելով շահագրգիռ կողմերի միջև համագործակցությունը՝ Հայաստանը կարող է զգալի առաջընթաց արձանագրել՝ կապված ՀՈՒԱ-ների համար զբաղվածության հավասար հնարավորություններ ստեղծելու և այնպիսի հասարակություն կառուցելու հետ, որում նրանց իրավունքներն ու ներդրումները կլինեն լիովին ճանաչված և գնահատված:

Ներկա համակարգում ծայրահեղ դժվար մարտահրավեր է ՀՈՒԱ-ների ներգրավումը որպես կամավորներ. սա հիմնականում պայմանավորված է **գերիշխող կարծրատիպերով և հասարակության ընկալումներով:** Հասարակության կառուցվածքում ՀՈՒԱ-ները հայտնվում են խոցելիության բարձր մակարդակում, **ինչը զգալիորեն ավելի է բարդացնում նրանց ներգրավումը կամավորական աշխատանքում:** Կարևոր է հասկանալ, որ այս անհատները հաճախ ցանկանում են որոշակի փոխհատուցում կամ ճանաչում ստանալ իրենց ներդրումների համար, ինչն առաջ է բերում լրացուցիչ խոչընդոտներ ու մարտահրավերներ, որոնց նրանք բախվում են՝ փորձելով գտնել իրենց տեղը մի աշխարհում, որը հաճախ անտեսում է իրենց կարողությունները:

Կամավորական աշխատանքում ՀՈՒԱ-ների ներգրավմանը խանգարող ամենատարածված խոչընդոտը կապված է ցածր ինքնագնահատականի համատարած խնդրի հետ, որին բախվում են նրանցից շատերը: Այս **վնասակար ինքնընկալումը** կարող է մեծապես կաշկանդել նրանց՝ խոչընդոտելով կամավորական գործունեության մեջ ներգրավվելու նրանց պատրաստակամությունը: Իրենց մասնակցությամբ թիմի կողմից որպես բեռ ընկալվելու կամ թիմի համար գլխացավանք լինելու վախը կարող է սրել նրանց՝ առանց այն էլ փխրուն ինքնագնահատականը՝ ավելի խորացնելով մասնակցության վերաբերյալ նրանց երկմտությունը: Ուստի, խիստ կարևոր է, որ հասարակությունում տիրի բարյացակամության և աջակցության մթնոլորտ, ինչը կնպաստի, որ ՀՈՒԱ-ները հավաստիանան, որ իրենց եզակի ներդրումները ոչ միայն գնահատվում են, այլև առանցքային նշանակություն ունեն համայնքի հավաքական բարօրության համար:

Որպես հասարակություն՝ մեզ վրա է դրված ՀՈՒԱ-ների նկատմամբ մեր վերաբերմունքն ու ըկալումն էապես փոխելու պարտականությունը: Ներառականության հաշվի առնումը ոչ միայն մեր բարոյական պարտքն է, այլ նաև յուրաքանչյուր անհատի արժեքի և ներուժի ճանաչումը՝ անկախ

նրանց կարողություններից: Վերացնելով կարծրատիպերը և կառուցելով իրապես ներառական միջավայր՝ մենք կարող ենք ստեղծել մի հասարակություն, որում հաշմանդամություն ունեցող անձինք կունենան հավասար հնարավորություններ՝ ներգրավվելու կամավորական աշխատանքում և այլ նախաձեռնություններում: Այս փոխակերպումը պահանջում է բազմակողմ մոտեցում, որը ներառում է կրթություն, իրազեկում և պրոակտիվ միջոցառումներ՝ վերացնելու ֆիզիկական և վարքային խոչընդոտները, որոնք խանգարում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց լիարժեք մասնակցությանը:

Բացի դրանից, ֆինանսական դրույթների բացակայությունը, մասնավորապես՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց կենսաթոշակների մասով, պահանջում է համատեղ ջանքեր՝ մատուցելու համապարփակ համայնքային ծառայություններ:

Կամավորական աշխատանքներում **ՀՈՒԱ-ների լիարժեք ընդգրկումը** խթանելու համար խիստ կարևոր է ստեղծել այնպիսի միջավայր, որը կճանաչի և հարգանքով կմոտենա նրանց առանձնահատուկ կարիքներին ու կարողություններին: Սա պահանջում է համապատասխան պայմաններ՝ ապահովելու ֆիզիկական մատչելիություն և օժանդակ միջոցներ, որոնք կբավարարեն իրենց հատուկ պահանջները: Ներառական կամավորական միջավայրի ստեղծումը նաև ներառում է կարեկցանքի, փոխըմբռնման մշակույթ և համբերատարություն կամավորների թիմերում: Նման մշակույթը ոչ միայն նպաստում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց ակտիվ մասնակցությանը, այլև հարստացնում է հավաքական փորձը՝ ապահովելով տեսակետների ու շնորհների բազմազանություն, որով նրանք կարող են լրացուցիչ ներդրում ունենալ գործընթացում:

Ի լրումն, կամավորական աշխատանքներում ՀՈՒԱ-ների լիարժեք ներգրավման համար առանցքային նշանակություն ունեն նրանց **ինքնագնահատականի և ինքնավստահության բարձրացմանն ուղղված ջանքերը**: Բարձրացնելով նրանց ինքնագնահատականի զգացումը և վերացնելով այն միտքը, որ իրենք բեռ են, մենք կարող ենք սերմանել սեփական կարևորության և նշանակության նոր զգացում՝ այդպիսով օգնելով, որ նրանք ունենան զգալի ներդրում և դա անեն վստահությամբ: Սրան կարելի է հասնել մենթորության, խրախուսանքի և անձնական աճի ու հմտությունների զարգացմանն ուղղված հնարավորությունների ստեղծման միջոցով: Նրանց ձեռքբերումների և եզակի ներդրումների ճանաչումն ու մեծարումը ևս կարող են օգնել բարձրացնելու նրանց ինքնագնահատականը և զարգացնել պատկանելիության զգացում կամավորական համայնքում:

ՀՈՒԱ-ների ընդգրկումը կամավորական գործունեության մեջ պահանջում է **հասարակության վերաբերմունքի և ընկալումների խորքային փոփոխություն**: Սրա համար անհրաժեշտ է դուրս բերել և մարտահրավեր նետել այն կարծրատիպերին և կանխորոշված պատկերացումներին, որոնք խոչընդոտում են նրանց մասնակցությունը: Ակտիվորեն խթանելով իրազեկում և փոխըմբռնում՝ մենք կարող ենք կոտրել խոչընդոտները և ստեղծել մի միջավայր, որն իսկապես ներառական է: Մեր՝ որպես հասարակության հավաքական պարտականությունն է պայքարել փոփոխությունների համար՝ խրախուսելով կարեկցանք, բարեգլխություն և բարյացակամ վերաբերմունք: Ստեղծելով մատչելի և աջակցող միջավայր, որում ապահովված կլինեն ոչ միայն ֆիզիկական պայմանները՝ մենք կարող ենք տալ լիարժեք մասնակցության հնարավորություն և հոգ տանել, որ ՀՈՒԱ-ները լինեն կամավորության ոլորտում կարևոր և անքակտելի ներդրում ունեցող անձինք:

Այս վերափոխմանը հասնելու համար **կարևոր է ապահովել համագործակցություն տարբեր շահագրգիռ կողմերի միջև**: Պետական մարմինները, շահույթ չհետապնդող

կազմակերպությունները, կամավորների համակարգողները և համայնքի անդամները պետք է աշխատեն միասին՝ մշակելու և իրականացնելու ներառական քաղաքականություններ և պրակտիկաներ: Սա կարող է ներառել իրազեկման և զգայունության բարձրացմանն ուղղված վերապատրաստման ծրագրերի անցկացում՝ հոգ տանելու, որ կամավորական աշխատանքները դիտարկեն ներառականության տարրը, և հետադարձ կապի ու շարունակական բարելավման մեխանիզմների մշակում: Ներառականությանն առնչվող մարտահրավերների հաղթահարման նպատակով կամավորներին և կազմակերպություններին ռեսուրսների և աջակցության տրամադրումը նույնպես կարող է նպաստել ավելի ներառական կամավորական միջավայրի ստեղծմանը:

Եվ վերջում, **հաշմանդամություն ունեցող անձանց լիարժեք ներգրավումը կամավորական աշխատանքներում հավաքական աշխատանք է, որը պահանջում է շարունակական հանձնառություն և գործողություն:** Ճանաչելով նրանց կարողությունները, ստեղծելով մատչելի և աջակցող միջավայր, բարձրացնելով նրանց ինքնագնահատականը և ինքնավստահությունը, մարտահրավեր նետելով կարծրատիպերին և խթանելով փոխըմբռնում ու կարեկցանք՝ մենք կարող ենք խթանել իրապես ներառական հասարակություն, որում բոլորը, անկախ իրենց կարողություններից, կարող են ունենալ ակտիվ ներդրում և զարգանալ որպես արժևորված կամավորներ:

Ըստ հարցման արդյունքների՝ հարցվածների զգալի մեծամասնությունը՝ 89%-ը, չունի բարձրագույն կրթության որակավորում: Այս վիճակագրությանը ուղեկցում է ևս մեկ մտահոգիչ միտում, ըստ որի՝ հարցվածների 87%-ը ներկայումս գործազուրկ է: Առավել հուսահատեցնող է այն, որ այդ մարդկանց 60%-ը մտադիր չէ աշխատանք փնտրել գալիք տարվա ընթացքում: Այս տվյալները վկայում են հարցման մասնակիցների շրջանում ցածր հմտությունների և ցածր ինքնագնահատականի միջև հնարավոր հարաբերակցության մասին:

Հարցման մեկ այլ մտահոգիչ բացահայտում է այն, որ հարցվածների զգալի մասը՝ 72%-ը, տեղյակ չէ իրենց համայնքում կամավորական հնարավորությունների մասին: Հարցմանը մասնակցած շրջանների շարքում իրազեկման ամենացածր ցուցանիշն արձանագրվել է Գառնիում, որտեղ հարցվածների ապշեցուցիչ մասը՝ 90%-ը, նշել է, որ տեղյակ չէ կամավորական հնարավորությունների մասին: Ընդ որում, գենդերային տարբերություններն ուսումնասիրելիս ակնհայտ է դառնում, որ տղամարդիկ ավելի քիչ են տեղեկացված կամավորական հնարավորությունների մասին, քան կանայք: Այնուամենայնիվ, հարկ է նշել, որ թե արական, թե իգական սեռի ներկայացուցիչներն ունեն անտեղյակության բարձր տոկոս՝ համապատասխանաբար 77% և 68%:

Այս բացահայտումները ցույց են տալիս, որ անհրաժեշտ է ներդնել ավելի մեծ ջանքեր՝ **բարձրացնելու կամավորական հնարավորությունների իրազեկման և հասանելիության մակարդակը**, հատկապես՝ սահմանափակ կրթություն և զբաղվածության սահմանափակ հեռանկարներ ունեցող անձանց շրջանում: Չափազանց կարևոր է հասցեագրել իրազեկման բացակայությանը նպաստող հիմնական գործոնները, որոնք կարող են ներառել իրազեկման և հաղորդակցման ալիքների անբավարար մակարդակ, համայնքի ներգրավվածության սահմանափակ ռեսուրսներ և, հնարավոր է, կամավորության առավելությունների և արժեքի շեշտադրման ընդհանուր բացակայություն:

Այս խնդիրը լուծելու համար **անհրաժեշտ է իրականացնել նախաձեռնություններ՝ ուղղված հանրային իրազեկման և համայնքում առկա կամավորական տարբեր հնարավորությունների մասին տեղեկացվածության բարձրացմանը**: Սա կարող է ներառել նպատակային արշավներ, սեմինարներ և տեղեկատվական հանդիպումներ՝ իրազեկելու այն անհատներին, որոնք, հնարավոր է, անտեղյակ են կամավորական աշխատանքի դրական ազդեցության և անձնական աճի հնարավորությունների մասին: Հաղորդակցության արդյունավետ ռազմավարություններ ստեղծելու և կամավորական հնարավորությունների մասին համապարփակ տեղեկատվության հասանելիությունն ապահովելու գործում կենսական նշանակություն ունի պետական մարմինների, շահույթ չհետապնդող կազմակերպությունների և տեղական համայնքների ղեկավարների միջև համագործակցությունը:

Ավելին, կարևոր է հասցեագրել հարցվողների շրջանում զբաղվածության ցածր մակարդակի և աշխատանք փնտրելու շահադրդման (մոտիվացիայի) բացակայության հիմնական պատճառները: Սա կարող է ներառել նպատակային ծրագրեր և միջամտություններ՝ բարելավելու հմտությունների զարգացումը, ապահովելու մասնագիտական վերապատրաստում և սերմանել ինքնավստահության և իրենց հնարավորությունների մասին գիտակցության զգացում: Այս գործոնների հասցեագրումը թույլ կտա, որ անհատները ձեռք բերեն անհրաժեշտ հմտություններ և մտածելակերպ՝ ունենալու ակտիվ մասնակցություն աշխատաշուկայում և նպաստելու իրենց անձնական աճին, ինչպես նաև համայնքի ընդհանուր տնտեսական զարգացմանը:

Հարցման արդյունքները փաստում են **բարձրագույն կրթության բացակայության, գործազրկության բարձր մակարդակի և հարցվածների շրջանում կամավորության հնարավորությունների վերաբերյալ իրազեկման սահմանափակ մակարդակի մասին**: Այս խնդիրները մատնանշում են հնարավոր հիմնական մարտահրավերներ, ինչպիսին են հմտությունների ու ինքնագնահատականի ցածր մակարդակը: Այս մարտահրավերները հասցեագրելու համար անհրաժեշտ են համատեղ ջանքեր՝ խթանելու կամավորական հնարավորությունների մասին իրազեկվածություն, տրամադրելու հմտությունների զարգացմանն ուղղված ռեսուրսներ և օգնելու անհատներին՝ ակտիվորեն ներգրավվել աշխատաշուկայում: Դրանով մենք կարող ենք ստեղծել ավելի ներառական և աջակցող համայնք, որը խթանում է անձնական աճ, սոցիալական համախմբվածություն և տնտեսական բարգավաճում իր բոլոր անդամների համար:

1.1.4. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՆԵՐԱՌԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԵՐԿԱ ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ

Աշխարհում գենդերային հավասարության հասնելու ճանապարհը շարունակում է լինել խրթին, և սա հատկապես ճիշտ է Հայաստանի պարագայում: Այնուամենայնիվ, **Հայաստանի կառավարությունը զգալի առաջընթաց է գրանցել՝ իրականացնելով մի շարք ինստիտուցիոնալ փոփոխություններ, որոնք ուղղված են հավասար հնարավորությունների խթանմանը և ավելի արդար հասարակության զարգացմանը**: Այս նախաձեռնությունները վկայում են հստակ հանձնառության մասին՝ հասցեագրելու տարբեր ոլորտներում առկա գենդերային անհավասարությունները:

ՀՀ կառավարության ձեռնարկած ուշագրավ նախաձեռնություններից է Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը, որն ուժի մեջ է 2019 թվականին և կշարունակվի մինչև 2023 թվականը: Սույն ռազմավարական շրջանակը ծառայում է որպես համապարփակ ճանապարհային քարտեզ՝ սահմանելով կառավարության նպատակները գենդերային հավասարության առաջնորդման տարբեր ոլորտներում, այդ թվում՝ գիտության,

կրթության և սոցիալ-տնտեսական ոլորտներում: Հատկանշական է, որ ռազմավարությունը մեծ կարևորություն է տալիս որոշումների կայացման գործընթացներում կանանց հավասար մասնակցության ապահովմանը՝ դա համարելով առաջնահերթ գենդերային հավասարության հասնելու ճանապարհին:

Ավելին, 2013 թվականին ընդունվեց «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը, որը ևս մեկ նշանակալից քայլ էր դեպի առաջ: **Սույն օրենքը սահմանում է հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում գենդերային հավասարության որոշակի երաշխիքներ՝ միաժամանակ պաշտպանելով կանանց և տղամարդկանց գենդերային խտրականության ցանկացած դրսևորումից:** Գենդերային հիմնախնդիրների լուծման համար համապարփակ շրջանակ ապահովելու համար օրենքը սահմանում է մի քանի հիմնական հասկացություն, որոնք կարևոր են նմանատիպ հարցերը հասկանալու և լուծումներ գտնելու համար: Դրանք ներառում են այնպիսի հասկացություններ, ինչպիսին են գենդերը, գենդերային խտրականությունը (ուղղակի, անուղղակի), գենդերային հավասարության քաղաքականությունը, գենդերային վիճակագրությունը, գենդերային փորձաքննությունը, գենդերային ներկայացվածությունը, գենդերային հավասարությունը, գենդերային չափորոշիչները, գենդերային հարաբերությունները, գենդերային կարծրատիպերը, գենդերային վերլուծությունը, գենդերային քվոտաները, հավասար հնարավորությունները, արդյունքի հավասարությունը, գործընկերային հարաբերությունները և սեռական ոտնձգությունը: Այս հասկացությունների հստակ սահմանմամբ օրենքը ամուր հիմք է ստեղծում գենդերային հավասարությունը խթանելու և հայ հասարակության ներսում խտրականությունը կանխելու համար:

Գենդերային հավասարության քաղաքականության՝ սույն օրենքով ամրագրված հիմնական սկզբունքներն են միջազգային նորմերի պահպանումը, սոցիալական արդարությունը, գենդերային խտրականության բացառումը և քաղաքացիական հասարակության ակտիվ մասնակցությունը: Այս սկզբունքներն աշխատում են միաժամանակ՝ ապահովելու հավասարության հասնելու բարեխիղճ գործընթաց, հատկապես՝ զբաղվածության համատեքստում, որտեղ խնամքով կիրառվում է գենդերային զգայուն մոտեցում:

Ընդհանուր առմամբ, ՀՀ կառավարության՝ Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարության նախաձեռնումը և «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքի ընդունումը վկայում են, որ այն հաստատական և վճռական է՝ երկրում գենդերային հավասարություն խթանելու գործում: Թեև ուղին կարող է երկար և խրթին լինել, այս առանցքային միջոցառումները կարևոր ուղենիշեր են Հայաստանում և ամբողջ աշխարհում գենդերային իրական հավասարության հասնելու շարունակական ճանապարհին:

Կամավորների ներգրավումն արդեն իսկ դժվարին խնդիր է, և այն էլ ավելի է դժվարանում, երբ բխվում ենք **կին կամավորների սակավության խնդրին:** Այս անհավասարությունը կարող է պայմանավորված լինել մի շարք գործոններով, որոնցից յուրաքանչյուրը լույս է սփռում այս խնդրի հիմնական պատճառների վրա: Առավել ակնեթև գործոններից է աղջիկների և կանանց շրջանում իրազեկման և փոխըմբռնման պակասը՝ կապված կամավորական աշխատանքում նրանց հնարավոր ներգրավվածության հետ: Հաճախ նրանք նման աշխատանքները ընկալում են որպես ֆիզիկապես ծանր աշխատանք և կարող են թերագնահատել սեփական հմտություններն ու հնարավորությունները՝ ենթադրելով, որ իրենք չեն կարող կարևոր ներդրում ունենալ:

Այնուամենայնիվ, կարևոր է ցրել այս սխալ պատկերացումները և ընդգծել, որ կամավորությունը ներառում է տարբեր գործառույթներ և ոչ թե միայն ֆիզիկական աշխատանք: Խրախուսելով աղջիկներին և կանանց դիտարկել կամավորական հնարավորություններ այնպիսի ոլորտներում, ինչպիսին են **առաջին բուժօգնությունը կամ այլ ոչ ֆիզիկական առաջադրանքները**, մենք կարող ենք ձեռնամուխ լինել փոխակերպման գործընթացի, որը, սակայն, զուրկ չի լինի մարտահրավերներից և բարդություններից:

Որոշակի շրջանների, ինչպիսին են Գառնին և Ճամբարակը, ավելի մանրագնին ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ այդ շրջաններում մարդիկ համեմատաբար ավելի բարյացակամ վերաբերմունք ունեն կին կամավորների նկատմամբ: Այս շրջաններում հասարակական նորմերն ավելի քիչ սահմանափակող են, ինչը թույլ է տալիս կանանց ավելի ազատորեն մասնակցել: Սակայն Աշոցքում իրավիճակի ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ այստեղ լիովին հակառակ պատկեր է. այստեղ գրեթե իսպառ բացակայում են կին կամավորները: Այս անհավասարությունը կարելի է վերագրել **Շիրակի մարզում հայրիշխանական նորմերի** գերիշխող ազդեցությանը, ինչը խոչընդոտում է կանանց ներգրավումը կամավորական աշխատանքում: Այս շրջանում գերակշռող գենդերային դերերն ու ակնկալիքները կարող են ետ պահել կանանց կամ սահմանափակել նրանց՝ կամավորական գործունեության մեջ ներգրավվելու առկա հնարավորությունները:

Կամավորների մասնակցության գործընթացում գենդերային այս անհավասարության լուծումը պահանջում է բազմակողմ մոտեցում: Առաջին հերթին կարևոր է բարձրացնել աղջիկների և կանանց իրազեկումը կամավորական աշխատանքում առկա տարբեր դերերի և հնարավորությունների մասին: Մարտահրավեր նետելով կարծրատիպերին և ընդգծելով անհրաժեշտ հմտությունների բազմազանությունը՝ մենք կարող ենք հասնել նրան, որ նրանք կամավորությունը դիտարկեն որպես արժեքավոր և օգտակար աշխատանք: Բացի դրանից, **համայնքային կրթական ծրագրերը** կարող են առանցքային դեր խաղալ ներառականության խթանման և գենդերային խոչընդոտների վերացման գործում՝ ստեղծելով մի միջավայր, որտեղ և՛ տղամարդիկ, և՛ կանայք պատրաստակամ են ներդնելու իրենց ժամանակը և հմտությունները՝ հանուն հասարակության զարգացման:

Ավելին, հայրիշխանական ազդեցությունների հասցեագրումն այնպիսի մարզերում, ինչպիսին Շիրակն է, պահանջում է համապարփակ մոտեցում, որը ներառում է տեղական համայնքների և կարծիք ձևավորող անձանց հետ շփում: Խրախուսելով քննարկումներ և խթանելով ընկալում առ այն, որ գենդերային հավասարությունը և կանանց ակտիվ ներգրավումը կամավորական աշխատանքում օգուտ են բերում ողջ համայնքին՝ մենք կարող ենք մարտահրավեր նետել ավանդական նորմերին և խրախուսել ավելի ներառական և աջակցող միջավայր:

Մեկ այլ կարևոր գործոն, որը մեծապես ազդում է կամավորական աշխատանքում կանանց ներգրավման վրա, այն մի շարք մարտահրավերներն են, որոնց բախվում են կանայք, որոնք **ամուսնանալուց հետո** կանգնում են խոչընդոտների առաջ, որոնք խանգարում են կամավորական աշխատանքում նրանց շարունակական ներգրավվածությանը: Այս խոչընդոտները կարող են դրսևորվել տարբեր ձևերով՝ ներառելով մի շարք մտահոգություններ և սահմանափակումներ: Առաջին հերթին, որոշ կանայք կարող են ունենալ **չաջակցող ամուսիններ**, որոնք չեն խրախուսում կամ չեն հասկանում իրենց կանանց՝ կամավորական աշխատանքով զբաղվելու ձգտումը: Աջակցության այս բացակայությունը կարող է լարվածություն ստեղծել և դժվարացնել կանանց ներգրավումը կամավորական գործունեության մեջ: Ավելին, կարող են լինել մտահոգություններ՝

կապված թիմի տղամարդ անդամների հետ շփումների հետ, հատկապես՝ այն իրավիճակներում, երբ մշակութային կամ սոցիալական նորմերը չեն խրախուսում կամ սահմանափակում են նման շփումները: Այս մտահոգությունները կարող են հանգեցնել երկմտանքի կամ վերապահումների որոշակի կամավորական նախագծերի մասնակցելու կամ դերեր ստանձնելու վերաբերյալ:

Ավելին, **գիշերային հերթափոխի կամ անկանոն գրաֆիկի** պահանջկոտ բնույթը կարող է լուրջ խնդիրներ ստեղծել ամուսնացած կանանց համար, քանի որ այդ պարտավորությունները կարող են հակասել ընտանեկան և կենցաղային պարտականություններին: **Մայրանալուց հետո** կանայք հաճախ պետք է վերանայեն իրենց առաջնահերթությունները և ավելի շատ ժամանակ ու էներգիա նվիրեն իրենց նորածին երեխաներին: Երեխային մեծացնելու պարտականությունների և կամավոր աշխատանքին ժամանակի տրամադրման միջև որոշակի հավասարակշռության պահպանումը դառնում է լուրջ խնդիր, ինչի հետևանքով շատ կանայք կայացնում են դժվար որոշում՝ ժամանակավորապես կամ ընդմիջտ թողնել իրենց կամավորական պարտավորությունները:

Այս երևույթի հետևանքները երկուսն են: Առաջին հերթին, այն թույլ չի տալիս պահպանել փորձառու կին կամավորների, որոնք ունեն արժեքավոր հմտություններ և գիտելիքներ, որոնք ձեռք են բերել իրենց նախկին ներգրավվածության շնորհիվ: Այս փորձառու կամավորների կորուստը կարող է ազդել կամավորական նախագծերի և նախաձեռնությունների շարունակականության և արդյունավետության վրա: Երկրորդ, կամավորության ոլորտում պահպանվող այս գենդերային անհավասարակշռությունը էլ ավելի է խորացնում առկա գենդերային անհավասարությունները և սահմանափակում կանանց ակտիվ մասնակցության և իրենց համայնքներում ներդրում ունենալու հնարավորությունները:

Այս մարտահրավերներին դիմակայելու համար անհրաժեշտ է իրականացնել այնպիսի ռազմավարություններ, որոնք կաջակցեն և կբավարարեն **ամուսնացած և մայրացած կամավորների հատուկ կարիքները**: Սա կարող է ներառել **ճկուն գրաֆիկի ստեղծում** կամ գիշերային հերթափոխի այլընտրանքային տարբերակների ապահովում՝ ընտանեկան պարտականություններ ունեցող կանանց բեռը թեթևացնելու համար: Բացի դրանից, կամավորական կազմակերպություններում ներառական և աջակցող միջավայրի ստեղծումը, որտեղ գենդերային հավասարությունը դիտվում որպես գնահատանքի և հարգանքի արժանի երևույթ, կարող է օգնել լուծելու թիմի տղամարդ անդամների հետ փոխգործակցության հետ կապված մտահոգությունները և խթանել կանանց ավելի մեծ մասնակցություն:

Եզրափակելով՝ մարտահրավերները, որոնց բախվում են ամուսնացած կանայք կամավորական աշխատանքում իրենց ներգրավվածությունը պահպանելու հարցում, զգալի խոչընդոտներ են ստեղծում իրենց մասնակցության համար: Այս մարտահրավերների հասցեագրումը պահանջում է անհատական մոտեցում, որը ճանաչում և հարմարեցված է կանանց հատուկ կարիքներին ու հանգամանքներին, որոնք բխում են իրենց ընտանեկան պարտականություններից: Իրականացնելով աջակցող միջոցառումներ և խթանելով ներառական միջավայր՝ մենք կարող ենք պահպանել փորձառու կին կամավորներին և խթանել գենդերային առումով ավելի հավասարակշռված և արդար ներկայացվածություն կամավորության ոլորտում:

Այս բարդ խնդրի հիմքում ընկած է խորապես արմատացած հասարակական մտածելակերպ, որը չի ընդունում, որ կանայք կարող են լինել ունակ և հմուտ փրկարարներ: Հասարակությունը, որպես ամբողջություն, չի հաշտվում այն մտքի հետ, որ կանայք ունեն անհրաժեշտ կարողություններ և փորձ՝ նման դերերում հաջողության հասնելու համար: Ցավոք սրտի, այս մտածելակերպը

գերակշռում է նույնիսկ ընտանիքների ներսում, ինչի հետևանքով աղջիկ երեխաներին, որոնք ձգտում են դառնալ հմուտ փրկարարներ, պարտադրվում են կարծրատիպեր և **սահմանափակ գենդերային դերեր**: Մրա հետևանքով այս հավակնոտ կին կամավորները բախվում են հասարակության՝ իրենց ճնշող ակնկալիքներին, ինչը խոչընդոտում է իրենց առաջընթացը և անտեսում մի ոլորտում, որում իրենք ունեն հսկայական ներուժ:

Այս խորապես արմատավորված հասարակական մտածելակերպը մեծապես խոչընդոտում է փրկարարական և արտակարգ իրավիճակների արձագանքման ոլորտներում կանանց առաջխաղացումը: Այն գաղափարը, որ կանայք հարմար չեն նման դերերի համար, ամրապնդվում է մշակութային նորմերի, **ավանդական համոզմունքների և գերակշռող գենդերային կողմնակալության** միջոցով: Հասարակության այս ակնկալիքները հաճախ նվազեցնում են վստահությունն ու ձգտումներն այն երիտասարդ աղջիկների, որոնք իսկապես ցանկանում են փոփոխություն բերել՝ դառնալով հմուտ փրկարարներ: Խրախուսանքի կամ աջակցության փոխարեն նրանք հայտնվում են հուսահատության մեջ կամ անտեսվում են՝ խորապես արմատացած կարծրատիպերի պատճառով:

Հասարակության այս մտածելակերպի ազդեցությունը կարող է հատկապես հուսահատեցնող լինել ընտանիքի ներսում: Նույնիսկ իրենց տանը կանայք, որոնք ունեն փրկարար դառնալու ձգտում, բախվում են իրենց ընտանիքների կողմից պարտադրված մարտահրավերների և սահմանափակումների: Աղջիկները, որոնք հայտնում են փրկարարական աշխատանքով զբաղվելու ցանկություն, հաճախ բախվում են թերահավատության և ետ կանգնում իրենց երազանքներն իրականացնելուց՝ պայմանավորված նրանով, որ դա համարվում է ֆիզիկապես ծանր բնույթ կրող աշխատանք կամ նրանով, որ այն ընկալվում է որպես կանանց համար հարմար մասնագիտության: Այս վերաբերմունքը խորացնում է սահմանափակող գենդերային դերերը, որոնք խոչընդոտում են այս սկսնակ փրկարարների ներուժը և սահմանափակում նրանց հասարակության ակնկալիքներով, որոնք նվազեցնում են աճի և զարգացման նրանց հնարավորությունները:

Հետևաբար, հմուտ փրկարարներ դառնալու իրենց ճանապարհին այս կանայք հանդիպում են լուրջ խոչընդոտների: Հասարակության ակնկալիքների բեռը ծանրանում է նրանց ուսերին՝ խաթարելով վստահությունը և իրենց կարողությունների գիտակցումը: Չնայած հսկայական ներուժին՝ նրանք մղվում են ոլորտի երկրորդ պլան, իսկ իրենց ներդրումն ու տաղանդը հաճախ անտեսվում կամ թերագնահատվում են գերակշռող կողմնակալության և կանխակալ պատկերացումների պատճառով:

Այս խնդիրները հաղթահարելու և **հասարակության ակնկալիքներով պարտադրված սահմանափակումներից** ազատվելու համար **կարևոր է մարտահրավեր նետել փրկարարական աշխատանքում կանանց շուրջ տիրող մտածելակերպին և փոխել այն**: Սա ներառում է ներառականության խթանում, աջակցող միջավայրի ձևավորում, որը ճանաչում և գնահատում է կանանց հմտություններն ու ներդրումը ոլորտում, ինչպես նաև ակտիվ պայքարի մղում գենդերային կողմնակալության և կարծրատիպերի դեմ: Հավասար հնարավորություններ ընձեռելով և զորացնելով երիտասարդ աղջիկներին և կանանց, որպեսզի հետևեն հմուտ փրկարար դառնալու իրենց ձգտմանը, մենք կարող ենք օգնել նրանց իրացնել իրենց ողջ ներուժը և ստեղծել փրկարարական և արտակարգ իրավիճակների արձագանքման առավել ներառական և արդյունավետ համակարգ:

Կին կամավորների սակավաթվությունը կարող է պայմանավորված լինել փոխկապակցված գործոնների համակցությամբ, որոնք ստեղծում են մարտահրավերների խրթին ցանց: Այդ գործոններից ուշագրավ է այն, որ աղջիկները և կանայք տեղյակ չեն կամավորության ոլորտում առկա հնարավորությունների մասին: Հնարավոր է, որ շատ կանայք, պայմանավորված կամավորական աշխատանքի բնույթի մասին սահմանափակ ներկայացվածությամբ կամ սխալ պատկերացումներով, լիովին չըմբռնեն, թե որքան լայնածիր են այն դերերը, որ կարող են ստանձնել, և այն ներդրումները, որ կարող են ունենալ տարբեր ոլորտներում:

Ավելին, **հասարակության և ընտանիքի ճնշումները** առանցքային դեր են խաղում կանանց՝ կամավորական աշխատանքով զբաղվելու որոշումների կայացման և հնարավորությունների դիտարկման գործում: Ավանդական գենդերային դերերն ու ակնկալիքները կարող են ետ պահել կանանց կամ սահմանափակել նրանց մասնակցությունը և խորացնել այն համոզումները, որ իրենց հիմնական պարտականությունները կենցաղային ոլորտում են: Հասարակության և ընտանիքի այս ճնշումները կարող են խոչընդոտներ ստեղծել կանանց համար, որոնք ձգտում են իրենց ներդրումն ունենալ որպես կամավորներ՝ դժվարին դարձնելով իրենց ընտանեկան պարտավորությունների և իմաստալից կամավորական աշխատանքով զբաղվելու ցանկության միջև հավասարակշռության պահպանումը:

Մեկ այլ կարևոր խոչընդոտ է գենդերային կողմնակալության խոր արմատավորումը, որը պահպանվում է մի շարք հասարակություններում: Այս կողմնակալությունները խաթարում են կանանց կարողությունների և փորձի ճանաչումը, հատկապես՝ այն դերերում, որոնցում ավանդաբար գերակշռել են տղամարդիկ կամ որոնք ընկալվում են որպես ֆիզիկապես ծանր:

Այս մարտահրավերները հասցեագրելու և կամավորության ոլորտում կանանց ներգրավումն ընդլայնելու համար անհրաժեշտ է ներդնել բազմակողմ մոտեցում: Առաջին հերթին, **խիստ կարևոր է բարձրացնել աղջիկների և կանանց իրազեկման մակարդակը կամավորության ոլորտում առկա բազմազան հնարավորությունների մասին**: Սրան կարելի է հասնել նպատակային արշավների, կրթական ծրագրերի և համայնքի իրազեկման նախաձեռնությունների միջոցով, որոնք շեշտադրում են կամավորության դրական ազդեցությունն ու անձնական աճի ներուժը:

Բացի դրանից, **ամուսնացած կանանց աջակցության ցուցաբերումը կարևոր է՝ խթանելու նրանց շարունակական ներգրավվածությունը կամավորական գործունեության մեջ**: Ճկուն գրաֆիկը, երեխաների խնամքի դրույթները և նախաձեռնությունները, որոնք ճանաչում և բավարարում են ամուսնացած կանանց առանձնահատուկ կարիքներն ու պարտականությունները, կարող են օգնել թեթևացնելու նրանց առաջ ծառայած բեռը և խրախուսել նրանց կայուն մասնակցությունը:

Ավելին, առավել ներառական կամավորական համայնք կառուցելու համար կարևոր է **մարտահրավեր նետել հասարակության մտածելակերպին** և գենդերային կողմնակալությանը: Այս նպատակով անհրաժեշտ է խթանել գենդերային հավասարություն, մարտահրավեր նետել կարծրատիպերին և ստեղծել այնպիսի տարածքներ, որոնք գնահատում և ճանաչում են կանանց ներդրումը կամավորության մեջ: Երկխոսության խթանումը, քաղաքականության փոփոխությունների խրախուսումը և գենդերային հավասարության վերաբերյալ քննարկումներում տղամարդկանց և համայնքի ղեկավարների ակտիվ ներգրավումը կարող են օգնել վերացնելու այս խորապես արմատացած կողմնակալությունը:

Կառուցելով միջավայր, որը խրախուսում և ողջունում է կանանց մասնակցությունը կամավորությանը, մենք օգնում ենք նրանց իրացնելու իրենց չօգտագործված ներուժը և ստեղծում

ավելի ներառական և բազմազան կամավորական համայնք: Նրանց անգնահատելի ներդրումների բազմակողմանի առավելությունները ներառում են թարմ տեսանկյուններ, յուրահատուկ հմտություններ և սպասարկվող բնակչության ավելի մեծ ներկայացվածություն: Ի վերջո, սա ստեղծում է ավելի ուժեղ և ազդեցիկ կամավորական ոլորտ, որը համայնքի կարիքներին տալիս է համապարփակ և ընդգրկուն լուծում:

1.1.5. ԱԿՆԱՐԿ

Հրշեջ ստորաբաժանումները գտնվում են Հայաստանի Հանրապետության արտակարգ իրավիճակների նախարարության փրկարար ծառայության ենթակայության տակ: Ի թիվս այլ բաների, ծառայության հիմնական գործառնությունները ներառում են հակահրդեհային պահպանության և հակահրդեհային ծառայությունների մատուցում, հրդեհների հաշվառման համակարգում և հրշեջ ստորաբաժանումների ստեղծում:¹

Հասանելի է հրդեհով ուղեկցված արտակարգ պատահարների թվի հետևյալ վիճակագրությունը (2021 թ.):

ԱՂՅՈՒՍԱԿ 1. ՀԱՇՎԱՌՎԱԾ ԱՐՏԱԿԱՐԳ ՊԱՏԱՀԱՐՆԵՐ ՔԱՆԱԿՆ ԳՆԱՆՑՔԱՆԱԿՆ ԸՍՏ ՅՈՒՐԱՔԱՆՉՅՈՒՐ ՏԵՍԱԿԻ

ՀԱՇՎԱՌՎԱԾ ԱՐՏԱԿԱՐԳ ՊԱՏԱՀԱՐՆԵՐ	ՔԱՆԱԿ
ՄԱՐԴԱԾԻՆ	
Հրդեհ բնակելի շենքերում և շինություններում	902
Հակահրդեհային կազմակերպություններում	56
Հրդեհ կրթական հաստատություններում	17
Հրդեհ արդյունաբերական օբյեկտներում	63
Հրդեհ տրանսպորտում	430
Հրդեհ ավտոտնակներում, խցիկներում	212
Հրդեհ էլեկտրամատակարարման օբյեկտներում	253
Հրդեհ գազամատակարարման օբյեկտներում	54
Հրդեհ առևտրային, բնակչության սպասարկման, ժամանցի օբյեկտներում	150
Հրդեհ բուսածածկ տարածքներում	3,424
Պահեստավորված անասնակերի հրդեհ	65
Հրդեհ աղբի կուտակման մշտական և ժամանակավոր վայրերում	800
Հրդեհ գյուղատնտեսական օբյեկտներում, տարածքներում	100
Հրդեհ առողջապահական հաստատություններում	6
Հրդեհ մշակութային և սպորտային օբյեկտներում	5
Հրդեհ վերը չնշված վայրերում	26

¹ Փրկարար ծառայության հիմնական գործառնություններ <http://www.mes.am/hy/rs-basic-functions/>

Այլ	4,847
ԲՆԱԾԻՆ	
Անտառային հրդեհ	25
Այլ	604

Մարդածին արտակարգ իրավիճակների ընդհանուր քանակի 57.5%-ը կապված է հրդեհի որևէ ձևի հետ, ինչը վկայում է աղետների դեմ պայքարի և մահացու դեպքերն ավելի արդյունավետորեն կանխարգելելու միջոցառումների անհրաժեշտության մասին:

ԱՂՅՈՒՄԱԿ 2. ՀԱՇՎԱՌՎԱԾ ԱՐՏԱԿԱՐԳ ԴԵՊՔԵՐՆ ԸՍՏ ԱՌԱՋԱՑՄԱՆ ՎԱՅՐԻ

ՄԱՐԶ	ՄԱՐԴԱԾԻՆ ՊԱՏԱՀԱՐՆԵՐ (ՔԱՆԱԿ)	ԲՆԱԾԻՆ ՊԱՏԱՀԱՐՆԵՐ (ՔԱՆԱԿ)
Գեղարքունիք	28	531
Կոտայք	27	1373
Արարատ	17	1069
Շիրակ	26	549

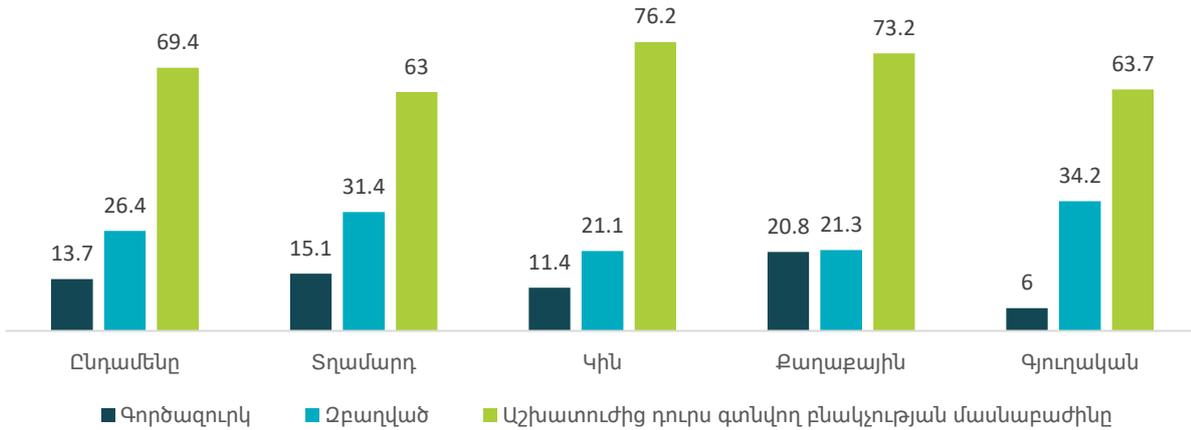
Մարզերին, որտեղ նախատեսվում է ստեղծել VolFire սորաբաժանումներ, մասնավորապես՝ Գեղարքունիքի, Կոտայքի, Արարատի և Շիրակի մարզերին, բաժին է ընկել բոլոր բնածին արտակարգ պատահարների 16%-ը և բոլոր մարդածին արտակարգ պատահարների՝ 31%-ը:

1.1.6. ՀՈՒԱ-ՆԵՐԻ ՆԵՐԳՐԱՎՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ԱՇԽԱՏՈՒԺՈՒՄ

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության հետ կապված իրավիճակն այնքան էլ առաջադեմ չէ Հայաստանում: 2020 թ. դրությամբ Հայաստանում առկա աշխատանքային ռեսուրսներից պարզ է դառնում, որ հաշմանդամություն ունեցող անձինք կազմում են զբաղվածություն ունեցող բնակչության միայն մի փոքր մասը՝ շուրջ 4.3%:² Հաշմանդամություն ունեցող անձանց միայն 26.4%-ն է զբաղված, և դրա պատճառները շատ տարբեր են:

² Հաշմանդամություն ունեցող բնակչություն, 2021 թ. https://armstat.am/file/article/lab_market_2021_10.pdf

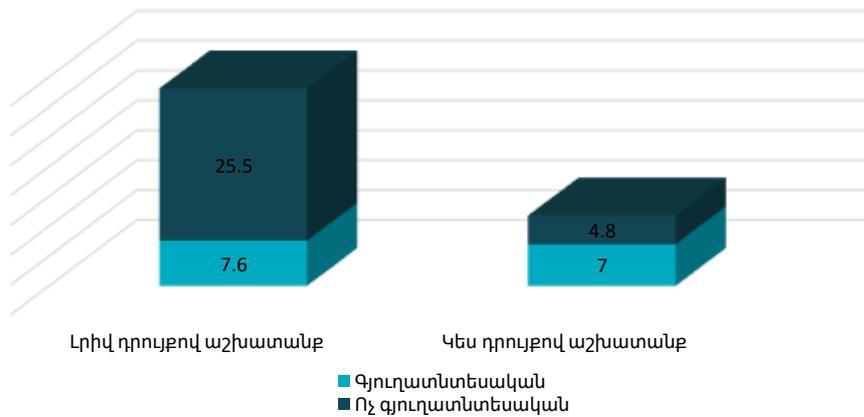
ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 1. ՀԱՇՄԱՆԴԱՍՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԲՆԱԿՉՈՒԹՅԱՆ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԱԿՏԻՎՈՒԹՅՈՒՆԸ (%)³



Աղբյուր՝ ՀՀՎԿ, Աշխատուժի հետազոտության տվյալների բազա, 2020 թ.

Աշխատաժամանակի և ոլորտների բաշխման առումով մենք տեսնում ենք, որ ՀՈՒԱ-ները աշխատում են հիմնականում լրիվ դրույքով (զբաղվածություն ունեցող ՀՈՒԱ-ների 73.5%-ն աշխատում է լրիվ դրույքով), և նրանց մեծ մասն աշխատում է ոչ գյուղատնտեսական ոլորտներում (զբաղվածություն ունեցող ՀՈՒԱ-ների 67.3%-ն աշխատում է ոչ գյուղատնտեսական ոլորտներում):

ԳԾԱՊԱՏԿԵՐ 2. ՀԱՇՄԱՆԴԱՍՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԶԲԱՂՎԱԾՆԵՐՆ ԸՍՏ ԳՅՈՒՂԱՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԵՎ ՈՉ ԳՅՈՒՂԱՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՈԼՈՐՏՆԵՐԻ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿԻ ԲԱՇԽՄԱՆ (1.000 ԱՆՁ)



1.1.7. ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՈԼՈՐՏԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

ՀԱՇՄԱՆԴԱՍՈՒԹՅԱՆ ՆԵՐԱՌԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՄԱՆ

Իրավիճակի դեմ պայքարելու համար Հայաստանն իսկապես աշխատում է որոշ քաղաքականությունների ինտեգրման ուղղությամբ, մասնավորապես՝ այնպիսի իրավական

³ Ըստ https://armstat.am/file/article/lab_market_2021_10.pdf-ի՝ տոկոսները հաշվարկված են հետևյալ կերպ: Այսպիսով, տոկոսները չեն հավասարվելու 100%-ի: Կիրառվել են ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի տարբեր մոտեցումներ: Չբաղվածությունը հաշվարկված է աշխատանքային ռեսուրսների թվաքանակի նկատմամբ: Գործազրկությունը հաշվարկված է աշխատուժի թվաքանակի նկատմամբ:

ըրջանակների ներառման, ինչպիսին է «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիան, որը Հայաստանը վավերացրել է 2010 թվականին, ինչպես նաև ազգային օրենսդրությունը, ինչպիսին է «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» օրենքը:⁴ ՀՀ կառավարությունը նաև մշակել է քաղաքականություն և ծրագրեր, այդ թվում՝ մասնագիտական ուսուցում, որակավորման բարձրացման դասընթացներ և ֆինանսական խթաններ գործատուների համար՝ աջակցելու ՀՈՒԱ-ների զբաղվածությանը:

Քաղաքականության վերջին ուշագրավ զարգացումներից մեկը Հայաստանի կառավարության՝ զբաղվածության խթանման միջոցառումը հաստատելու մասին որոշումն է: Միջոցառման նպատակն է մեծացնել աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունները ընտանեկան կամ սոցիալական նպաստ ստացող ընտանիքների գործազուրկ անձանց, այդ թվում՝ ՀՈՒԱ-ների համար:⁵ Այս միջոցառման համաձայն՝ կառավարությունն աջակցություն է տրամադրում գործատուներին՝ աշխատանքի ընդունված անձի աշխատավարձից հաշվարկված և վճարված եկամտային հարկի մասնակի վերադարձի տեսքով: Գործատուները, որոնք աշխատանքի են ընդունում 1-ին կամ 2-րդ խմբի հաշմանդամություն կամ ֆունկցիոնալության խոր կամ ծանր աստիճանի սահմանափակում ունեցող անձանց, կստանան միանվագ աջակցություն՝ «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքով նախատեսված խելամիտ հարմարեցումների համար արված ծախսերի փոխհատուցման նպատակով: Կառավարության որոշման նպատակն է խթանել ՀՈՒԱ-ների ներգրավումն աշխատուժում՝ խթաններ առաջարկելով այն գործատուներին, որոնք աշխատանքի են ընդունում նրանց. սա համահունչ է ՀՈՒԱ-ների համար ներառականության խթանմանը և զբաղվածության խոչընդոտների նվազեցմանն ուղղված ջանքերին:

Այնուամենայնիվ, չնայած այս ջանքերին՝ ՀՈՒԱ-ների զբաղվածության մակարդակը Հայաստանում շարունակում է լինել խիստ ցածր. նրանց միայն մի փոքր մասն է կարողանում գտնել աշխատանք: Մրա պատճառներից է ՀՈՒԱ-ների նկատմամբ բացասական վերաբերմունքը և խարանումը, որոնք կարող են խոչընդոտել աշխատուժում նրանց ընդգրկումը:⁶ Խտրականությունը, աշխատավայրի մատչելիության բացակայությունը և ոչ համապատասխան պայմանները, կրթության և վերապատրաստումների սահմանափակ հասանելիությունը ևս կարևոր գործոններ են, որոնք հանգեցնում են Հայաստանում ՀՈՒԱ-ների զբաղվածության ցածր մակարդակին: Ավելին, ՀՈՒԱ-ների զբաղվածության գործում ներգրավված տարբեր շահագրգիռ կողմերի, այդ թվում՝ պետական կառույցների, գործատուների և քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների միջև բացակայում է համակարգումը: Համակարգման բացակայությունը խոչընդոտում է ՀՈՒԱ-ների զբաղվածության իրավիճակի բարելավմանն ուղղված քաղաքականության և ծրագրերի արդյունավետությունը:

⁴ Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածությունը Հայաստանում. կարիքներ և խոչընդոտներ, 2013 թ. https://publications.iom.int/system/files/pdf/employment_people_disabilities_arm.pdf

⁵ Կառավարությունն աջակցություն կտրամադրի գործատուներին՝ նպաստ ստացող ընտանիքների գործազուրկ անձանց աշխատանքի ընդունելու դեպքում, 2023 թ. <https://www.primeminister.am/hy/press-release/item/2023/02/23/Cabinet-meeting/>

⁶ Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածությունը Հայաստանում. կարիքներ և խոչընդոտներ, 2013 թ. https://publications.iom.int/system/files/pdf/employment_people_disabilities_arm.pdf

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏԸ

Թեև համաշխարհային մակարդակով գենդերային հավասարության հասնելու տեսանկյունից դեռ անհրաժեշտ է երկար ճանապարհ անցնել, հատկապես՝ Հայաստանի դեպքում, ՀՀ կառավարությունը նախաձեռնել է մի շարք ինստիտուցիոնալ փոփոխություններ, որոնք ուղղված են հավասար հնարավորությունների խթանմանը:

ՀՀ կառավարության ձեռնարկած ուշագրավ նախաձեռնություններից է Գենդերային քաղաքականության իրականացման ռազմավարությունը, որն ուժի մեջ է 2019 թվականին և կշարունակվի մինչև 2023 թվականը:⁷ Սույն ռազմավարությունը ուրվագծում է կառավարության նպատակները՝ առաջ մղելու գենդերային հավասարություն տարբեր ոլորտներում, այդ թվում՝ գիտության, կրթության և սոցիալ-տնտեսական՝ միաժամանակ առաջնահերթ համարելով որոշումների կայացման գործընթացներում կանանց հավասար մասնակցության ապահովումը:

Ի լրումն, 2013 թվականից ուժի մեջ է մտել «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը:⁸ Սույն օրենքի նպատակն է գենդերային հավասարության որոշակի երաշխիքներ սահմանել հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում և պաշտպանել կանանց և տղամարդկանց գենդերային խտրականության դրսևորումներից: Օրենքը սահմանում է մի քանի հիմնական հասկացություն, ինչպիսին են գենդերը, գենդերային խտրականություն (ուղղակի, անուղղակի), գենդերային հավասարության քաղաքականությունը, գենդերային վիճակագրությունը, գենդերային փորձաքննությունը, գենդերային ներկայացվածությունը, գենդերային հավասարությունը, գենդերային չափորոշիչները, գենդերային հարաբերությունները, գենդերային կարծրատիպերը, գենդերային վերլուծությունը, գենդերային քվոտաները, հավասար հնարավորությունները, արդյունքի հավասարությունը, գործընկերային հարաբերությունները և սեռական ոտնձգությունը: Գենդերային հավասարության քաղաքականության հիմնական սկզբունքներն են միջազգային նորմերի պահպանումը, սոցիալական արդարությունը, գենդերային խտրականության բացառումը և քաղաքացիական հասարակության մասնակցությունը: Այսպիսով, այն ձգտում է զբաղվածության համատեքստում ապահովելու հավասարություն՝ դա անելով գենդերազգայուն եղանակով:

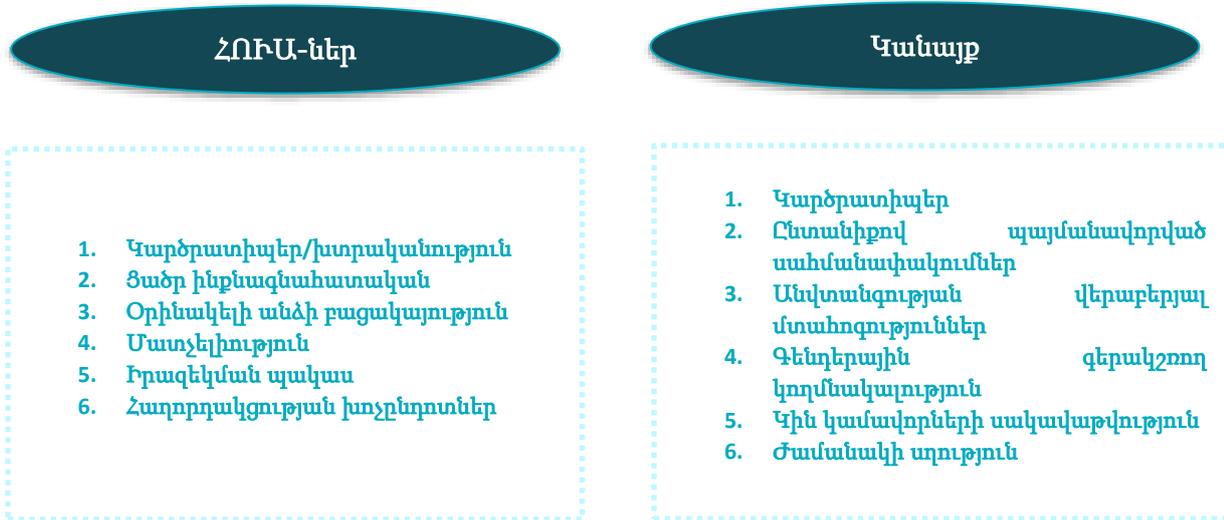
⁷ ՄԱԿ-ի կանանց կարգավիճակի հանձնաժողովի 65-րդ նստաշրջան, 2021 թ.

<https://www.gov.am/en/news/item/9895/>

⁸ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենք՝ ընդունված 2013 թ. մայիսի 20-ին <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=138982>

1.2. ՆԵՐԳՐԱՎՈՒՄ ԿՀՓԽ-ՈՒՄ (ԿԱՄԱՎՈՐԱԿԱՆ ՀՐՇԵԶ-ՓՐԿԱՐԱՐԱԿԱՆ ԽՄԲԵՐ) ԵՎ ԴՐԱՆՑ ԶԵՎԱՎՈՐՈՒՄ

1.2.1. ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՌԻՍԿԵՐ / ԽՈՉԸՆԴՈՏՆԵՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ



Ստորև ներկայացված են ՀՈՒԱ-ներին և գենդերային հավասարությանն ուղղված հիմնական առաջարկություններ:

1.2.2. ՀՈՒԱ-ՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

ՃԱՆԱԶՈՂԱԿԱՆ ԴԱՍԸՆԹԱՑՆԵՐ ԵՎ ՄԵՄԻՆԱՐՆԵՐ

Առաջարկվում են ընդհանուր բնակչությանն ուղղված մի շարք ճանաչողական (լուսավորական) դասընթացներ և սեմինարներ՝ ավելի խորքային պատկերացում կազմելու և կարեկից լինելու հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ: Այս ճանաչողական հանդիպումները կանդրադառնան թեմաների լայն շրջանակի, ինչպիսին են հաշմանդամության հայեցակարգն ու բնույթը, հաշմանդամության տարատեսակ մոդելների ուսումնասիրությունը, հաշմանդամությանն առնչվող սոցիալական բաղադրիչների համապարփակ ուսումնասիրությունը, հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար միջավայրի հարմարեցման ռազմավարությունները և խտրականությունից բխող բարդությունների հետազոտությունը: Ավելին, մասնակիցները ձեռք կբերեն պատշաճ և հարգալից բառապաշար, ինչպես նաև արդյունավետ հաղորդակցման տեխնիկա՝ շփվելու հաշմանդամություն ունեցող անձանց հետ:

Այս նույն սկզբունքով առաջարկվում է անցկացնել **մասնագիտացված դասընթացներ և սեմինարներ՝ նախատեսված հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար:** Այս հանդիպումների ընթացքում նրանք ձեռք կբերեն կարևոր հմտություններ, այդ թվում՝

- արդյունավետորեն հաղորդակցվել այլոց հետ,
- կողմնորոշվել կյանքի տարբեր իրավիճակներում՝ վստահությամբ և առաջնորդությամբ,
- բարգավաճել աշխատանքային տարբեր միջավայրերում,
- ներգրավվել պրակտիկ գործողություններում, որոնք խթանում են իրենց ֆիզիկական և մտավոր բարօրությունը:

Այս գործողությունները կարող են ներառել յոզայի առույգացնող խմբակային պարապմունքներ, լողի առույգացնող պարապմունքներ, գրավիչ ֆուտբոլային հանդիպումներ և թիմբիլդինգային ճանաչողական միջոցառումների անցկացում քաղաքի սահմաններից դուրս՝ բնական միջավայրում:

ԺԵՍՏԵՐԻ ԼԵԶՎԻ ՄԱՍՆԱԳԵՏ

Արդյունավետ հաղորդակցություն ապահովելու համար անհրաժեշտ է ապահովել ժեստերի լեզվի մասնագետի ներկայություն: Ժեստերի լեզվով թարգմանությունը տեղեկության և հնարավորությունների հավասար հասանելիություն կապահովի ՀՈՒԱ-ների համար: Ժեստերի լեզվի մասնագետները կօգնեն ստեղծելու ներառական միջավայրեր, որոնցում լսողության խանգարումներ ունեցող անձինք կկարողանան լիարժեք կերպով մասնակցել և ներգրավվել սոցիալական, կրթական և մասնագիտական գործունեության մեջ:

ՖԻԶԻԿԱԿԱՆ ՏԱՐԱԾՔՆԵՐԻ ԽԵԼԱՍԻՏ ՀԱՐՄԱՐԵՑՈՒՄՆԵՐ

Ներառական և հյուրընկալ միջավայր ստեղծելու համար անհրաժեշտ է իրականացնել ֆիզիկական տարածքների խելամիտ հարմարեցումներ: Այս հարմարեցումների նպատակն է վերացնել խոչընդոտները և ՀՈՒԱ-ներին տալ ֆիզիկական միջավայր հեշտությամբ մուտք գործելու և տեղաշարժվելու հնարավորություն:

ՏՐԱՆՍՊՈՐՏԱՅԻՆ ԾԱԽՍԵՐԻ ՓՈԽՀԱՏՈՒՑՈՒՄ

Տրանսպորտային ծախսերի փոխհատուցումը կապահովի հասանելիություն բոլորի համար: Շատ դեպքերում կամավորները պետք է երկար ճանապարհ անցնեն իրենց տնից պատահարի վայր հասնելու վայր: Այս դեպքում տրանսպորտային ծախսերի փոխհատուցումը թույլ կտա մեծացնել կամավորների ներգրավվածությունը:

ՈՐՈՇՈՒՄ ԿԱՅԱՑՆՈՂՆԵՐԻ ՆԵՐԳՐԱՎՈՒՄ

Պետությունը պետք է պրոակտիվ դերակատարում ունենա կամավորական նախաձեռնությունների խթանման և աջակցման գործում, իսկ ներգրավման կուլմինացիան պետք է լինի համապատասխան օրենքի հաստատումը և դրա արդյունավետ իրականացման համար համապարփակ քաղաքականության մշակումը:

1.2.3. ԳԵՆԴԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԴԱՍԸՆԹԱՑՆԵՐ՝ ՈՒՂՂՎԱԾ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԻՐԱԶԵԿՄԱՆ ԲԱՐՁՐԱՑՄԱՆԸ

Կարևոր է անցկացնել վերապատրաստման համապարփակ և խորքային դասընթաց՝ բարձրացնելու գենդերային իրազեկումը, խթանել գենդերային հավասարություն և մարդկանց իրազեկել անհավասարությունը խորացնող արմատացած կարծրատիպերին մարտահրավեր նետելու և դրանք արմատախիլ անելու կարևորության մասին: Նման վերափոխիչ ծրագրի պատշաճ իրականացման միջոցով մենք կարող ենք արդյունավետորեն տարածել կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների կարևոր ուղերձը՝ այդպիսով ճանապարհ հարթելով ավելի արդար և ներառական հասարակության համար:

Վերապատրաստման առաջարկվող դասընթացը կծառայի որպես առանցքային հարթակ՝ մասնակիցներին կրթելու գենդերային հիմնախնդիրների հետևանք ի հայտ եկող բարդությունների մասին՝ ստեղծելով ապահով և նպաստավոր միջավայր գենդերային հավասարության շուրջ

քննադատական քննարկումների համար: Հետաքրքիր և մտածելու տեղիք տվող հանդիպումների միջոցով մասնակիցները խորքային պատկերացումներ ձեռք կրերեն կառուցվածքային և սոցիալական խոչընդոտների մասին, որոնք թույլ չեն տալիս գենդերային հավասարության բնագավառում ունենալ առաջընթաց, ինչպես նաև քննարկումներ կունենան այն ներհատուկ կողմնակալությունների ու կարծրատիպերի շուրջ, որոնք շարունակաբար խոչընդոտում են իրական հավասարության ապահովումը:

ՕՐԻՆԱԿԵԼԻ ԱՆՁԱՆՑ ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՄ

Կամավորության փոխակերպող ուժն իսկապես զգալու համար խիստ կարևոր է ապահովել ոգեշնչող և կայացած օրինակելի անձանց ներկայություն: Այս ազդեցիկ գործիչը ծառայում է որպես լուսավորող կամուրջ, որ տանում է դեպի կամավորություն և ոգեշնչում ուրիշներին իրացնելու իրենց չօգտագործված ներուժը այս ազնիվ ոլորտում:

ՃԿՈՒՆ ՀԵՐԹԱՓՈԽԵՐԻ ՆԵՐԴՐՈՒՄ

Հնարավորության դեպքում կին կամավորների համար գիշերային հերթափոխի փոփոխությունը զգալիորեն կաջակցի նրանց՝ գերծ պահելով ընտանիքների հետ վեճերից և ապահովելով կամավորության ավելի հանգիստ փորձառություն: Նրանց տալով անձնական պարտականություններն իրենց ակտրուիստական ջանքերի հետ ներդաշնակեցնելու հնարավորություն՝ մենք կստեղծենք միջավայր, որը կապահովի միանգամայն երախտավոր և ներդաշնակ կամավորական փորձառության: Հասկանալով այն փաստը, որ կանանց կյանքը կրում է բազմակողմ բնույթ, որը հաճախ ենթադրում է արագ անցում ընտանեկան մի դերից ու պարտականությունից մյուսին, կարևոր է, որ կամավորության ոլորտում հաշվի առնվեն նրանց կարիքները:

ԿԱՄԱՎՈՐԱԿԱՆ ԴԵՐԵՐԻ ՎԵՐԱՍԱՀՄԱՆՈՒՄ

Հաշվի առնելով, որ հրդեհաշիջումը ֆիզիկապես ծանր աշխատանք է, ավելի ու ավելի մեծ ուշադրություն է դարձվել կին կամավորների համար ֆիզիկապես ավելի թեթև դերերի սահմանմանը: Այս դերերը ներառում են պարտականությունների բազմապիսի շրջանակ, այդ թվում՝ առաջին բուժօգնության մասնագետի, հոգեբանի կամ ադմինիստրատիվ աշխատողի: Այնուամենայնիվ, անհրաժեշտ է նկատի առնել, որ կին կամավորների՝ այս այլընտրանքային դերերին անցումը կպահանջի լրացուցիչ վերապատրաստում՝ ապահովելու պրոֆեսիոնալ և արդյունավետ աշխատանք իրենց գործունեության նոր ոլորտում:

ՃԱՆԱԶՈՒՄ ԵՎ ՄԵԾԱՐՈՒՄ

Կամավորների, հատկապես՝ կին կամավորների ջանքերի արժևորումն ու գնահատումը մեծ նշանակություն ունի: Շատ կարևոր է նրանց տալ ճանաչման շոշափելի ապացույցներ, ինչպիսին են հավաստագրերը, քանի որ դրանք ծառայում են որպես իրենց հանձնառության և նվիրվածության հզոր խորհրդանիշեր: Հավաստագրի առկայությունը կամավորներին թույլ է տալիս հպարտորեն ցույց տալ իրենց ձեռքբերումներն իրենց սիրելիներին և արդարև հպարտանալ իրենց կատարած իմաստալից աշխատանքի համար: Ստանալով ճանաչման այս փոքրիկ տարրերը՝ կամավորները կարող են հետագայում ամրապնդել իրենց անձնական ձեռքբերումները և ոգեշնչել ուրիշներին՝ իրենց ժամանակն ու հմտությունները նվիրաբերելու արժանի ձեռնարկումների իրականացմանը:

1.2.4. ԿԻՆ ԿԱՄԱՎՈՐՆԵՐԻ ՀՆԱՐԱՎՈՐ ԴԵՐԵՐԸ ՓՐԿԱՐԱՐԱԿԱՆ ԽՄԲԵՐՈՒՄ

Գենդերային հավասարությունը ներառական և էգալիտար (հավասարազոր) հասարակության ձևավորման գործընթացի անբաժանելի մասն է: Թեև անընդհատ խոսվում է կանանց և տղամարդկանց միջև անհավասարության մասին, տարբեր ոլորտներում և զբաղմունքներում նրանց միջև հայտնաբերված անհավասարությունը շարունակում է էական խնդիր լինել: Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության տվյալների⁹ համաձայն 25-54 տարեկան մարդկանց շրջանում աշխատուժի մասնակցության գենդերային խզումը 2022 թ. դրությամբ կազմում էր մոտ 30%, ընդ որում՝ տղամարդկանց մասնակցությունը կազմում էր 90%, իսկ կանանց մասնակցությունը՝ ընդամենը 60%: Ինչպես շատ այլ մասնագիտությունների դեպքում, որտեղ գենդերային բաշխումը հաճախ կտրուկ և պահպանողական է, հրդեհաշիջումը՝ որպես ոլորտ, ենթարկվում է հսկայական թվով մարտահրավերների՝ ապահովելու դերերի բաշխման գենդերային հավասարություն: Գնահատումները ցույց են տվել, որ աշխարհում հրշեջների միայն 10%-ից պակասն են կանայք:¹⁰

Ավանդաբար, հրդեհաշիջումը դիտվում է որպես ֆիզիկապես լավ պատրաստված անհատների ոլորտ և հաճախ կապված է բացառապես արական սեռի հետ՝ պայմանավորված այնպիսի գործոններով, ինչպիսին են առնականության և ֆիզիկական ուժի բարձր մակարդակը: Այնուամենայնիվ, կարևոր է հասկանալ հրդեհաշիջման համալիր ոլորտում առկա դերերի և պարտականությունների բազմազանությունը: Այս դերերից շատերը պահանջում են արագ կողմնորոշում, ճկունություն, համակարգում, հաղորդակցություն, բժշկական օգնություն և շատ այլ հմտություններ, որոնք չեն ենթադրում ֆիզիկական ակտիվության առանձնապես բարձր մակարդակ: Բացի դրանից, VolFire-ի առաքելությունը չի սահմանափակվում միայն կրակի մարմամբ և տուժածներին դեպքի վայրից դուրս բերմամբ: Այն ավելի ընդարձակ է և ներառում է այնպիսի աշխատանքներ, ինչպիսին են փրկարարական գործընթացի արդյունավետ պլանավորումն ու տուժածներին որակյալ առաջին օգնության ցուցաբերումը, անվտանգ և արագ տեղափոխումը մոտակա բժշկական հաստատություններ և այլն: Հիմք ընդունելով վերոնշյալը՝ հայտնի է՝ իգական սեռի ներկայացուցիչները ստանձնում են հետևյալ դերերը:

ԱՐՅՈՒՄԱԿ 3. ԿԻՆ ԿԱՄԱՎՈՐՆԵՐԻ ՀՆԱՐԱՎՈՐ ԴԵՐԵՐԸ ՓՐԿԱՐԱՐԱԿԱՆ ԽՄԲԵՐՈՒՄ

ԴԵՐ	ՆԿԱՐԱԳԻՐ
ՇՏԱՊ ՌԺՇԿԱԿԱՆ ՕԳՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍՆԱԳԵՏ	Տրամադրել հիմնական խնամք, որոշել հիվանդին ցուցաբերվելիք անհրաժեշտ բժշկական օգնությունը, վիրակապել, անհապաղ արձագանքել ցավին և վնասվածքին
ՀՈԳԵԲԱՆ	Աջակցել տուժածներին՝ հաղթահարելու վախերը և ցնցումները, հուզական աջակցություն → ավելի հոգատար և խոհուն (անզլերեն խոսող → օտարերկրացիների՝ հիմնականում զբոսաշրջիկների հետ արդյունավետորեն շփվելու կարողություն)
ՊԻՍՊԵՏՉԵՐ	Պատասխանել արտակարգ իրավիճակներում հայտնված մարդկանց զանգերին, նշումներ անել իրավիճակի լուծման համար ձեռնարկվելիք

⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_870519.pdf
¹⁰ <https://www.rescueintellitech.com/en/news/the-challenges-of-being-a-female-firefighter-and-how-to-address-them/#:~:text=Out%20of%20all%20people%20working,same%20all%20around%20the%20globe.>

ԴԵՐ	ՆԿԱՐԱԳԻՐ
	գործողությունների մասին (այսինքն՝ ուղարկվելիք կամավորների թիվը), տեղեկացնել ահազանգողին շտապօգնության փրկարարական խմբի ժամանման ակնկալվող ժամի մասին
ՀՐՇԵՁ ՔՆՆԻՉ	Ուսումնասիրել հրդեհի առաջացման վայրը, գնահատել շենքի համապատասխանությունը օրենքին և կանոնակարգերին, ուսումնասիրել հրդեհի հնարավոր հիմնական պատճառներն ու հետևանքները՝ ապացույցներ հավաքելով հրդեհի վայրից և գնահատելով տեղանքի ապագա ռիսկերն ու վտանգները
ԳՈՒՅՔԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ	Թիմի անդամներին հանձնարարել գույքագրման հետ կապված առաջադրանքներ և կառավարել թիմի գույքագրումը
ՕԳՆԱԿԱՆ	Կամավորների ապահովագրության հետ կապված փաստաթղթեր, հրդեհի առաջացման վայրերի և դեպքերի գրանցում, հարաբերություններ տեղական/ինքնակառավարման մարմինների հետ
ՄԱՐԿԵՏԻՆԳԻ/ՄՄՄ/ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԵՎ ՆԵՐՔԻՆ ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՈՒ ՀԱՂՈՐԴԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍՆԱԳԵՏ	Փաստահավաքում, բաններների պատրաստում, հրապարակում հանրային մարկետինգի համար, ներքին հաշվետվության պատրաստում թիմի համար (անգլախոս մասնագետ, որպեսզի կարողանա համագործակցել միջազգային դոնորների հետ)
ՀԵՏԱԶՈՏՈՂ ԵՎ ՎԵՐԼՈՒԾԱԲԱՆ	Տեղեկությունների հավաքում և վերլուծություն՝ հիմնված հրդեհի առաջացման վայրերի նշումների վրա, և ճանապարհային քարտեզագրում՝ աշխատանքի ոճի հնարավոր փոփոխությունների համար
ԿԱՅԱՆԻ ԽՆԱՄՔԻ ՄԱՍՆԱԳԵՏ	Հոգ տանել կայանի սանիտարական պայմանների ապահովման և կայանում առկա իրերի կազմակերպման մասին
ՄԱՐՔԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԻ ԽՆԱՄՔԻ ՄԱՍՆԱԳԵՏ	Հոգ տանել սարքավորումների կարգի, ֆունկցիոնալության և առկայության մասին
ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄ ԵՎ ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ	Կանայք կարող են հանդես գալ որպես մարզիչներ կամ հրահանգիչներ՝ փոխանցելով իրենց գիտելիքներն ու փորձը այլ անդամների: Կանայք առանցքային դեր են խաղում նոր աշխատողների վերապատրաստման, հրդեհաշիջման մեթոդների ուսուցման, վարժանքների անցկացման գործում, ինչպես նաև հոգ են տանում, որ բոլոր անդամներն ունենան բարձր պատրաստվածություն և լինեն լավ զինված՝ պատշաճ կերպով գործելու արտակարգ իրավիճակներում
ՀԱՄԱՅՆՔԻ ՀԵՏ ԱՇԽԱՏԱՆՔ ԵՎ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ	Կանայք հաճախ առաջատար դեր են խաղում համայնքի իրազեկման և հանրային կրթության նախաձեռնություններում: Նրանք համագործակցում են տեղական համայնքի հետ, բարձրացնում հրդեհային անվտանգության մասին իրազեկումը, նախաձեռնում հրդեհների կանխարգելման վերաբերյալ կրթական ծրագրեր և ուղղորդում արտակարգ իրավիճակների պատրաստության վերաբերյալ: Կին կամավորներն ակտիվորեն ներգրավվում են հանրային միջոցառումներում, այցելում դպրոցներ և

ԴԵՐ	ՆԿԱՐԱԳԻՐ
	մասնակցում համայնքային սեմինարների՝ խթանելու հրդեհային անվտանգությունը և համայնքի անդամներին կրթելու հնարավոր ռիսկերի և կանխարգելիչ միջոցառումների մասին:

Կին կամավորներ ներգրավելիս կազմակերպիչները պետք է հաշվի առնեն **ճկուն գրաֆիկի և երեխաների խնամքի աջակցության** ապահովումը: Կազմակերպիչը պետք է դիտարկի և հաշվի առնի այն եզակի մարտահրավերները, որոնց բխվում են կանայք իրենց բազմաթիվ պարտականությունները կատարելիս: Առաջարկեք գրաֆիկի ճկուն տարբերակներ և կամավորական գործունեության ընթացքում երեխաների խնամքի աջակցություն՝ այդպիսով ընդլայնելու կանանց մասնակցությունը: Կարևոր է **լուծել անվտանգության խնդիրները**: Ձեռնարկել պրոակտիվ միջոցառումներ՝ ապահովելու բոլոր կամավորների, այդ թվում՝ կանանց անվտանգությունն ու բարեկեցությունը: Իրականացնել ռիսկերի գնահատումներ, անցկացնել անձնական անվտանգության վերաբերյալ ուսուցում և մշակել հաշվետվության մեխանիզմներ՝ հասցեագրելու ոտնձգության կամ խտրականության դեպքերը:

1.2.5. ՀՈՒԱ-ՆԵՐԻ ՀՆԱՐԱՎՈՐ ԴԵՐԵՐԸ ՓՐԿԱՐԱՐԱԿԱՆ ԽՄԲԵՐՈՒՄ

ՀՈՒԱ-ները այն անձինք են, որոնք ունեն զգայական, ֆիզիկական, հոգեւոցիալական, մտավոր կամ տեսական այլ խանգարումներ, որոնք տարբեր արգելքների փոխազդեցության հետևանքով կարող են ունենալ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով հասարակական կյանքին լիարժեք ու արդյունավետ մասնակցության սահմանափակում (ՄԱԿ-ի ՀՈՒԱ-ի սահմանում): Բացի բնապահպանական խոչընդոտներից, կարծրատիպերը և խարանը նույնպես խոչընդոտում են ՀՈՒԱ-ների լիարժեք ընդգրկումը և ներգրավումը հասարակական կյանքում: Այս կարծրատիպերի պատճառով հնարավոր է, որ ՀՈՒԱ-ները ընկալվեն որպես անօգնական անձինք, որոնք չեն կարողանում հոգ տանել իրենց մասին կամ ի վիճակի չեն կայացնել ինքնուրույն որոշումներ: Վերապատրաստման սույն մոդելի նպատակն է մարտահրավեր նետել նշված կարծրատիպերին և տրամադրել գործնական տեղեկություններ/առաջարկություններ՝ խթանելու ՀՈՒԱ-ների՝ հասարակական տարբեր աշխատանքներում և մասնավորապես՝ հրշեջ-փրկարարական խմբերում ներգրավմանը:

Հաշվի առնելով ՀՀ արտակարգ իրավիճակների նախարարության (ԱԻՆ) (որը նախատեսվում է ներառել Ներքին գործերի նախարարության կազմում) երկարաժամկետ դրական փորձը, որտեղ աշխատում է մի քանի տասնյակ ՀՈՒԱ (հիմնականում անվասայլակ օգտագործողներ), ինչպես նաև միջազգային լավագույն փորձը՝ հրշեջ-փրկարարական խմբերում ՀՈՒԱ-ները կարող են ստանձնել հետևյալ դերերը:

ՀՈՒԱ-ներն ունեն փրկարարական խմբերի տիրույթում նշանակալից ներդրում անելու զարմանալի կարողություն ունեն՝ դրանով իսկ հարստացնելով և դիվերսիֆիկացնելով ընդհանուր փորձը: Նրանց հսկայական արժեքը ոչ միայն իրենց բնածին ունակությունների, այլև այն առանձնահատուկ տեսանկյունների, հմտությունների և փորձի մեջ է, որ նրանք կարող են ներդնել: ՀՈՒԱ-ներին ակտիվորեն ներգրավելով փրկարարական նախաձեռնություններում՝ մենք ոչ միայն խթանում ենք ներառականությունը, այլև օգտագործում ենք չօգտագործված հսկայական ներուժը:

Փրկարարական խմբերում ՀՈՒԱ-ները կարող են ցուցադրել իրենց բացառիկ շնորհները՝ լինի դա խնդիրներ լուծելու իրենց ուժեղ կարողությունների, անսասան նվիրվածության, թե յուրօրինակ կարեկցանքի և բարեգթության միջոցով: Այս կարևոր հատկանիշները հաճախ բխում են նրանց կյանքի յուրահատուկ փորձից, որի շնորհիվ նրանք կարող են բացառիկ կերպով հասկանալ, թե ինչ խնդիրների են բախվում թե՛ փրկարարները, թե՛ օգնության կարիք ունեցողները:

Օրինակ, երբ խոսքը վերաբերում է աղետներին արձագանքելուն, ՀՈՒԱ-ները կարող են առաջարկել արժեքավոր տեղեկություններ և ռազմավարություններ՝ շնորհիվ նրա, որ սեփական փորձով գիտեն, թե ինչ խոչընդոտների են մարդիկ բախվում նման իրավիճակներում: Հաշմանդամության ֆիզիկական և էմոցիոնալ մարտահրավերները հաղթահարելու իրենց անձնական փորձառությունը նրանց զինում է հարուստ գիտելիքներով և ճկունությամբ, որոնք կարող են մեծ օգուտ բերել փրկարարական թիմերին:

Ավելին, հմտությունները, որոնց տիրապետում են ՀՈՒԱ-ները, կարող են սահուն կերպով ինտեգրվել փրկարարական գործողությունների տարբեր ասպեկտներում: Օրինակ, տեսողության խանգարումներ ունեցող անձինք կարող են ունենալ լսողական ընկալման կամ շոշափելի հմտությունների նույն ունակություններ, ինչը նրանց դարձնում է հատկապես հմուտ ձայները կամ տեքստուրան բացահայտելու հարցում, որոնք ուրիշները կարող են անտեսել: Միևնույն ժամանակ,

շարժունակության սահմանափակումներ ունեցող անձինք կարող են ունենալ խնդիրների լուծման բացառիկ հմտություններ, քանի որ նրանք սովորել են նորարարական ձևերով կողմնորոշվել և հարմարվել իրենց շրջապատին: Օգտագործելով այս եզակի հնարավորությունները՝ փրկարար խմբերը կարող են բացել հաջողության և արդյունավետության նոր պատուհաններ:

Ավելին, ՀՈՒԱ-ների ընդգրկումը փրկարարական խմբերում ընդունման և հավասարության հզոր ուղերձ է: Այն մարտահրավեր է նետում հասարակության կարծրատիպերին և խթանում այնպիսի միջավայր, որտեղ բոլոր անհատները, անկախ իրենց կարողություններից, ճանաչված են իրենց բնածին արժանիքների և ներուժի համար: Խրախուսելով բազմազանություն և հաշմանդամություն ունեցող անձանց ընձեռելով հնարավորություններ ակտիվորեն մասնակցելու փրկարարական աշխատանքներին՝ մենք ոչ միայն աջակցում ենք նրանց, այլև նպաստում ավելի ներառական և արդար հասարակության կառուցմանը:

ՀՈՒԱ-ների ներգրավումը փրկարարական խմբերի տարբեր ասպեկտներում ոչ միայն կարևոր է, այլև անչափ շահավետ: Նրանց հստակ տեսանկյունները, հմտությունները և փորձառությունները մեծ արժեք են ավելացնում՝ հնարավորություն տալով ավելի արդյունավետորեն լուծելու մարտահրավերները և ստեղծելու իսկապես ներառական միջավայր: Ճանաչելով և օգտագործելով հաշմանդամություն ունեցող անձանց չօգտագործված ներուժը՝ մենք նշանակալի քայլ ենք անում ավելի կարեկից և տոկուն հասարակություն կառուցելու ուղղությամբ:

Հաշմանդամություն ունեցող անձինք կարող են արժեքավոր և ակտիվ դեր խաղալ փրկարարական խմբերի տարբեր ասպեկտներում՝ ներդնելով իրենց յուրօրինակ կարծիքները, հմտություններն ու փորձը: Ստորև ներկայացված են նրանց հնարավոր դերերից և ներդրումներից մի քանիսը:

ԱՂՅՈՒՍԱԿ 4. ՀՈՒԱ-ՆԵՐԻ ՀՆԱՐԱՎՈՐ ԴԵՐԵՐԸ ՓՐԿԱՐԱՐԱԿԱՆ ԽՄԲԵՐՈՒՄ

ԴԵՐ	ՆԿԱՐԱԳԻՐ
ՀՆԱՐԱՅՆԱՑՈՒՄ ԵՎ ԻՐԱԶԵԿՈՒՄ	ՀՈՒԱ-ները կարող են հանդես գալ որպես փրկարար խմբի աջակիցներ և դեսպաններ՝ բարձրացնելով խմբի առաքելության և նոր կամավորների կարիքների մասին իրազեկությունը: Նրանց անձնական փորձը կարող է օգնել կրթել հանրությանը և խթանել ներառականություն:
ՀԱՂՈՐԴԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍՆԱԳԵՏ	Փաստահավաքում, բաններների պատրաստում, հրապարակում հանրային մարկետինգի համար, ներքին հաշվետվության պատրաստում թիմի համար (անգլախոս մասնագետ, որպեսզի կարողանա համագործակցել միջազգային դոնորների հետ):
ԱՂՄԻՆԻՍՏՐԱՏԻՎ ԱԶԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ	Փրկարարական խմբերին անհրաժեշտ է ադմինիստրատիվ աջակցություն՝ կառավարելու փաստաթղթաշրջանառությունը, վերահսկելու տվյալների բազաները, համակարգելու կամավորներին և կազմակերպելու միջոցառումներ: ՀՈՒԱ-ները կարող են նպաստել այս առաջադրանքներին՝ օգտագործելով իրենց կազմակերպչական հմտությունները, մանրուքների նկատմամբ ուշադրությունը և տեխնոլոգիական փորձը:
ԴԻՍՊԵՏՉԵՐ	Պատասխանել արտակարգ իրավիճակներում հայտնված մարդկանց զանգերին, նշումներ անել իրավիճակի լուծման համար ձեռնարկվելիք գործողությունների մասին (այսինքն՝ ուղարկվելիք կամավորների թիվը),

ԴԵՐ	ՆԿԱՐԱԳԻՐ
	տեղեկացնել ահազանգողին շտապօգնության փրկարարական խմբի ժամանման ակնկալվող ժամի մասին
ՕԳՆԱԿԱՆ	Կամավորների ապահովագրության հետ կապված փաստաթղթեր, հրդեհի առաջացման վայրերի և դեպքերի գրանցում, հարաբերություններ տեղական/ինքնակառավարման մարմինների հետ
ՖՈՆԴԱՀԱՅԹԱՅԹՈՒՄ ԵՎ ԴՐԱՄԱՇՆՈՐՀՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ ԴԻՄՈՒՄ-ՀԱՅՏԵՐԻ ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՄ	Ֆոնդահայթայթումը շատ կարևոր է փրկարարական խմբերի համար՝ իրենց գործողությունները իրականացնելու և իրենց նախաձեռնություններին աջակցելու համար: ՀՈՒԱ-ները կարող են ակտիվորեն մասնակցել ֆոնդահայթայթման աշխատանքներին, ինչպիսին են միջոցառումների կազմակերպումը, հնարավոր դոնորների հետ կապի հաստատումը և ներդրումների խթանման նպատակով ազդեցիկ պատմությունների ներկայացումը: Բացի դրանից, նրանք կարող են օգտագործել գրելու իրենց հմտությունները՝ կազմելու դրամաշնորհային առաջարկներ՝ տարբեր աղբյուրներից ապահովելու ֆինանսավորում:
ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱ ԵՎ ԳՈՒՅՔԱԳՐՈՒՄ	Փրկարարական գործողություններում տեխնոլոգիաների լայն կիրառման պայմաններում հաշմանդամություն ունեցող անձինք կարող են հանդես գալ թիմի գույքագրումը կառավարելու պատկերացումների մասին առաջարկներով:
ՍԱՐՔԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԻ ԽՆԱՄՔ	Հոգ տանել սարքավորումների կարգի, ֆունկցիոնալության և առկայության մասին:
ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԿԱՊԵՐ ԵՎ ՀԱՂՈՐԴԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ	ՀՈՒԱ-ները կարող են ներգրավվել կամավորական հրշեջ-փրկարարական խմբի հասարակայնության հետ կապերի և հաղորդակության ռազմավարությունների մշակման աշխատանքներում: Նրանք կարող են օգնել կազմակերպության կայքի թարմացման հարցում, կառավարել սոցիալական մեդիայի էջերը, կազմել տեղեկագրեր կամ մամուլի հաղորդագրություններ կամ համակարգել հանրային իրազեկման արշավներ: Նրանց ներգրավվածությունն օգնում է ապահովելու, որ խմբի հաղորդագրություններն ու հաղորդակցությունները ներառական և հասանելի լինեն համայնքի բոլոր անդամների համար
ԱՐՏԱԿԱՐԳ ՊԼԱՆԱՎՈՐՈՒՄ ԵՎ ՊԱՏՐԱՍՏՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	ՀՈՒԱ-ները կարող են արժեքավոր ներդրում ունենալ և տեղեկություններ տրամադրել արտակարգ իրավիճակների պլանավորմանը և պատրաստվածությանն ուղղված նախաձեռնությունների վերաբերյալ: Նրանք կարող են ներգրավվել տարհանման պլանների կազմման աշխատանքներում, իրականացնել համայնքային կառույցների մատչելիության գնահատում, ինչպես նաև մշակել ռազմավարություններ, որոնք թույլ կտան հասցեագրել որոշակի մարտահրավերներ, որոնց արտակարգ իրավիճակներ ժամանակ կարող են բախվել հաշմանդամություն ունեցող անձինք: Այս աշխատանքներին ակտիվ մասնակցության միջոցով նրանք օգնում են ստեղծել արտակարգ

ԴԵՐ	ՆԿԱՐԱԳԻՐ
	իրավիճակների արձագանքման ավելի ներառական և արդյունավետ ծրագրեր

Փրկարարական խմբերի համար կարևոր է կառուցել ներառական միջավայր, որը կճանաչի և կարժևորի ՀՈՒԱ-ների ներդրումները: Հավասար հնարավորություններ և հարմարեցումներ ապահովելով՝ փրկարարական խմբերը կարող են օգուտ քաղել ՀՈՒԱ-ների տարատեսակ հմտություններից, տեսանկյուններից և փորձառությունից: Ստորև ներկայացված են ՀՈՒԱ-ների դերերը, առաջադրանքները և հիմնական պայմանները:

ԱՂՅՈՒՄԱԿ 5. ՀՈՒԱ-ՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ ԱՌԱՋԱՂԴՐԱՆՔՆԵՐ ԵՎ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐ

ԱՆՁԻՆՔ	ԱՌԱՋԱՂԴՐԱՆՔ	ՊԱՅՄԱՆ
ՆՎԱԶ ՇԱՐԺՈՒՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԻՆՔ (ՆՇՈՒԱ)	Պատասխանել զանգերին/կատարել զանգեր, հանձնարարել առաջադրանքներ, կազմել և պահել արտակարգ իրավիճակների մասին արձանագրություններ, համակարգչային այլ աշխատանք և փաստաթղթերի կազմում:	մատչելի հարմարություններ
ՏԵՍՈՂՈՒԹՅԱՆ ԽԱՆԳԱՐՈՒՄՆԵՐ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԻՆՔ	Նույնը, ինչ ՆՇՈՒ-ների դեպքում:	մատչելի ձևաչափ / օժանդակ սարքեր
ԼՍՈՈՂԱԿԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԻՆՔ	Կազմել և պահել արտակարգ իրավիճակների մասին արձանագրություններ, համակարգչային այլ աշխատանք և փաստաթղթերի կազմում, մասնակցություն կրակի մարման աշխատանքներին:	մատչելի ձևաչափ և/կամ ժեստերի լեզվի թարգմանիչ
ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԵՎ ՄՏԱՎՈՐ ՀԱՇՄԱՆԴԱՍՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԻՆՔ	Մասնակցել կրակի մարման աշխատանքներին՝ կախված իրենց վիճակից:	
ԱՅԼ ՀԱՇՄԱՆԴԱՍՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԻՆՔ	Ցանկացած համապատասխան աշխատանք, որը հակացուցված չէ նրանց՝ կախված նրանց վիճակից:	

1.2.6. ՀՈՒԱ-ՆԵՐԻ ԵՎ ՀԱՇՄԱՆԴԱՍՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ (ՀՈՒԱԿ-ՆԵՐ) ԽՈՐՀՐԴԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

ՀՈՒԱ-ները փոփոխության դերակատարներ են և ունեն յուրահատուկ գիտելիքներ և հաշմանդամության փորձառություն, որը չունեն ուրիշները: Որպես բազմազան, ոչ միատարր բնակչություն՝ ՀՈՒԱ-ները ունեն իրավունք լիարժեքորեն և արդյունավետորեն մասնակցելու իրենց կյանքի վրա ազդող որոշումներին: Սա չափազանց կարևոր է հասարակության մեջ նրանց լիարժեք

ընդգրկման և մասնակցության համակարգային խոչընդոտների վերացման համար: Շատ կարևոր է սերտորեն քննարկել և ակտիվորեն ներգրավել **ՀՈՒԱ-ներին և նրանց ներկայացուցչական կազմակերպություններին (ՀՈՒԱԿ-ներ) հաղորդակցության բոլոր ասպարեզներում՝ համոզվելու, որ հաշմանդամության առումով ներառական հաղորդակցությունները արձագանքող են, լսարանի համար համապատասխան են և բոլորի համար՝ օգտակար:** ՀՈՒԱ-ները կարող են եզակի մոտեցումներ առաջարկել և դրական ներդրում ունենալ հաղորդակցության բովանդակության և որակի, ինչպես նաև հաղորդակցման մեր եղանակների վրա:

1.2.7. ԻՆՏԵՐՍԵԿՏԻՈՆԱԼՈՒԹՅՈՒՆ

ՀՈՒԱ-ները միատարր խումբ չեն, և սա պետք է արտացոլվի մեր հաղորդակցություններում՝ հաշվի առնելով ինտերսեկցիոնալությունը՝ հաշմանդամության և այլ գործոնների, ինչպիսին են սեռը, տարիքը, ռասան, էթնիկ պատկանելությունը, սեռական կողմնորոշումը, փախստական կամ ներգաղթյալ լինելը կամ ապաստան հայցողի կարգավիճակ ունենալը, հատման կետն է: ՀՈՒԱ-ները կարող են բախվել ավելի սուր խոչընդոտների և խտրականության՝ իրենց խաչվող ինքնությունների պատճառով: Հաշմանդամություն ունեցող կինը, օրինակ, կարող է ենթարկվել կրկնակի խտրականության՝ իր հաշմանդամության և սեռի վերաբերյալ խարանի պատճառով:

- Մի՛ կենտրոնացեք անձի հաշմանդամության կամ սարքերի վրա (անվասայլակ, ձեռնափայտ և այլն):
- ՀՈՒԱ-ները բազմազան են և կարող են ունենալ տարբեր խանգարումներ, այդ թվում՝ խանգարումներ, որոնք առաջին հայացքից ակնհայտ կամ տեսանելի չեն:

1.2.8. ՄԱՏՉԵԼԻՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԽԵԼԱՄԻՏ ՀԱՐՄԱՐԵՑՈՒՄ

Երբ ՀՈՒԱ-ներին ներգրավում եք վերապատրաստման դասընթացներում, համոզվեք, որ այն միջավայրը, որում աշխատում եք, կարող է ապահովել նրանց լիարժեք և ակտիվ մասնակցությունը: Հաշվի առեք մատչելիության և խելամիտ հարմարեցումների ապահովումը: Հաշմանդամության ներառականության համատեքստում «խելամիտ հարմարեցումը» հակախտրական միջոց է, որը հնարավորություն է տալիս ՀՈՒԱ-ներին իրականացնելու իրենց իրավունքները մյուսների հետ հավասար հիմունքներով: Խելամիտ հարմարեցումը միջոցառում է, որն օգուտ է բերում կոնկրետ անհատի, որը կարող է փոփոխել կամ լրացնել ստանդարտ քաղաքականություններն ու ծառայությունները, որոնք կարող են տրամադրվել հատուկ հանգամանքներում, և որոնք կարող են առաջարկվել անմիջապես: Կարևոր է առաջարկել և խելամիտ հարմարեցումներ ապահովել ՀՈՒԱ-ներին, որոնք անձամբ կամ առցանց մասնակցում են հանդիպումների կամ միջոցառումների, նույնիսկ եթե ձեռնարկվել են միջոցառումներ՝ ապահովելու հանդիպման կամ միջոցառման մատչելիությունը:

Մշտապես խնդրեք ՀՈՒԱ-ներին, որոնց հետ աշխատում եք, նախապես տեղեկացնել ձեզ իրենց անհրաժեշտ խելամիտ հարմարեցումների մասին՝ չմոռանալ, որ այդ հարմարեցումները բոլորի համար նույնը չեն լինելու: Հավասարապես կարևոր է միջոցառումից կամ հարցազրույցից հետո ստանալ ՀՈՒԱ-ների հետադարձ կապը:

- Արդյո՞ք միջոցառումը մատչելի էր ձեզ համար:
- Արդյո՞ք ապահովված էին խելամիտ հարմարեցումներ:

Այս և նմանատիպ հարցերը պետք է ներառված լինեն միջոցառումներին հաջորդող հետադարձ կապի հավաքման համար մշակվող հարցումներում: Հաշմանդամության ընդգրկումը գործընթաց է: Այն կարելի է մշտապես կատարելագործել, և այն մշտապես պահանջում է հետադարձ կապ և բարելավում:

1.2.9. ԹՎԱՅԻՆ ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

Թվային գրագիտությունը կարևոր դեր է խաղում մարդկանց մեծամասնության կյանքում: Այն հատկապես կարևոր է որոշակի տեսակի հաշմանդամություն ունեցող մարդկանց համար (օրինակ՝ տեսողության խանգարումներ ունեցող անձինք, նվազ շարժունակություն ունեցող անձինք, մտավոր հաշմանդամություն ունեցող անձինք և այլն): Ժամանակակից տեխնոլոգիաների կիրառումը զգալիորեն մեծացնում է նրանց սովորելու, աշխատանք գտնելու և այլ կարողությունները:

Ցավոք սրտի, Հայաստանի ՀՈՒԱ-ների մեծամասնությունը տեղյակ չէ հարմարվողական ծրագրերից (ինչպիսին են Jaws-ը, Arev-ը և այլն) կամ կամ չունի դրանք օգտագործելու բավարար հմտություններ: Նրանք նաև չունեն անհրաժեշտ հմտություններ տարբեր առցանց հարթակներից (Zoom, Google Meets և այլն) գրագետ օգտվելու համար: Բացի դրանից, հայկական կայքերի ճնշող մեծամասնությունը մատչելի չէ: Այս բացը կարելի է լրացնել՝ անցկացնելով վերապատրաստման դասընթացներ և/կամ սեմինարներ. սա կարելի է իրականացնել առցանց կամ ոչ առցանց ձևաչափով:

1.2.10. ՀՈՒԱ-ՆԵՐԻ ՀԵՏ ՀԱՂՈՐԴԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՈՒՂԵՐՁՆԵՐԸ

- Հաշմանդամություն ունեցող անձի հետ խոսելիս նայեք և խոսեք անմիջապես նրա հետ և ոչ թե ուղեկցողի, ժեստերի լեզվի թարգմանչի և այլ անձանց միջոցով:
- Մի՛ լարվեք: Մի՛ ամաչեք, եթե օգտագործեք տարածված, առօրեական արտահայտություններ, ինչպիսին են՝ «կտեսնվենք ավելի ուշ» կամ «պետք է վազեմ» արտահայտությունները, որոնք, հնարավոր է, որ կապված են անձի հաշմանդամության հետ:
- Անվասայլակով տեղաշարժվող անձի հետ մի քանի բուլդոզեր ավելի խոսելիս հնարավորության դեպքում նստեք, որպեսզի ձեր և տվյալ անձի աչքերի մակարդակը հավասարվի, ինչը ավելի դյուրին կդարձնի զրույցը:
- Լսողության խանգարում ունեցող մարդու ուշադրությունը գրավելու համար թեթևակի հպվեք նրա ուսին կամ թափահարեք ձեր ձեռքը: Ուղիղ նայեք մարդուն և խոսեք պարզ, բնական և դանդաղ կերպով՝ հասկանալու՝ արդյոք տվյալ անձը կարող է կարդալ շուրթերից: Լսողության խանգարումներ ունեցող ոչ բոլոր անձինք են կարողանում կարդալ շուրթերից: Նրանք, ովքեր կարողանում են, ապավինում են դեմքի արտահայտությանը և մարմնի այլ շարժումներին՝ խոսքը հասկանալու համար:
- Ցուցաբերեք հարգալից վերաբերմունք՝ կանգնեք դեմքով դեպի լույսի աղբյուրը և խոսելիս ձեր բերանից հեռու պահեք ձեր ձեռքերը, ծխախոտն ու սնունդը: Հոգ տարեք, որ ձեր բեղերը լինեն լավ կտրված: Գոռալը չի օգնի: Գրավոր նշումները կարող են:
- Տեսողության սուր կորուստ ունեցող անձի ողջունելիս միշտ ներկայացեք ֆիզիկապես մոտնալու դեպքում: Եթե այդ պահին ձեզ հետ կան մարդիկ, ապա ներկայացրեք նաև նրանց:

Օրինակ: Ողջունյն Տիգրան: Միջուկն է, իսկ իմ աջ կողմում Արսեն Վարդանյանն է:

- Խմբային քննարկումների ժամանակ տվեք ձայնային ազդանշան՝ հայտարարելով այն անձի անունը, որի հետ խոսում եք: Խոսեք ձայնի նորմալ տոնով, նախապես նշեք, թե երբ եք տեղափոխվելու մի վայրից մյուսը, և տեղեկացրեք, երբ գրույցն ավարտվում է:
- Եթե խմբային քննարկումների մասնակիցների շրջանում կա տեսողության լուրջ խանգարում ունեցող անձ, նայեք ուղիղ այդ մարդուն, երբ խոսում եք նրա հետ, ճիշտ այնպես, ինչպես կվարվեիք այլ անձի հետ գրույցելիս: Տվյալ անձը սա ընկալում է որպես հարգանքի և ներառականության նշան:
- Ուշադիր լսեք, երբ խոսում եք խոսքի խանգարում ունեցող անձի հետ: Ցուցաբերեք խրախուսական և ոչ թե շարունակական ուղղումների մոտեցում: Եղեք համբերատար. մի փորձեք ինքներդ խոսել խոսքի դժվարություն ունեցող անձի փոխարեն: Անհրաժեշտության դեպքում տվեք կարճ հարցեր, որոնք պահանջում են կարճ պատասխաններ կամ գլխի դրական կամ բացասական շարժում: Երբեք մի ձևացրեք, թե հասկանում եք, եթե իրականում դժվարանում եք դա հասկանալ: Կրկնեք այն, ինչ հասկանում եք, և խնդրեք կրկնել մնացած մասը:
- Անձի արձագանքները թույլ կտան ձեզ հասկանալ կամ կօգնեն հասկանալու հարցում: Եթե դժվարանում եք հաղորդակցվել, կրկնեք հարցը կամ վերաձևակերպեք այն:
- Բաց հարցերն ավելի տեղին են, քան փակ հարցերը:
- Երբ Ձեզ ներկայացնում են հաշմանդամություն ունեցող անձի, նպատակահարմար է առաջարկել ձեռքսեղմում: Ձեռքերի սահմանափակ օգտագործում ունեցող կամ արհեստական վերջույթներ կրող մարդիկ սովորաբար կարող են ձեռք սեղմել:
- Ընդունելի է ձախ ձեռքը սեղմելը:
- Եթե անձը չի կարող ձեռք սեղմել, ապա հպվեք նրա ուսին կամ ձեռքին՝ ողջունելու նրանց և հարգանք արտահայտելու նրանց ներկայությանը:
- Անվասայլակով տեղաշարժվող անձի դիմելիս երբեք մի հենվեք նրա անվասայլակին: Անվասայլակը դրանով տեղաշարժվող անձի անձնական տարածքի մի մասն է:
- Մեծահասակներին վերաբերվեք այնպես, ինչպես վայել է մեծերին.
 - Դիմեք տվյալ անձին միայն անունով, երբ նրան ներկայացնում եք մյուս ներկաներին:
 - Անվասայլակով տեղաշարժվող անձանց նկատմամբ երբեք մի ցուցաբերեք անհարկի հոգատար վերաբերմունք՝ թփփփացնելով նրանց գլխին կամ ուսին:
- Առաջարկեք օգնություն արժանապատիվ կերպով՝ նրբանկատությամբ և հարգանքով: Պատրաստ եղեք, որ հնարավոր է՝ ձեր առաջարկն արժանանա մերժման: Մերժում ստանալու դեպքում մի շարունակեք պնդել: Եթե առաջարկն ընդունվում է, լսեք կամ ընդունեք հրահանգներ: Ձեր աջակցությունն առաջարկեք՝ դրսևորելով բաց և ջերմ վերաբերմունք.
 - Թույլ տվեք, որ տեսողության խանգարում ունեցող անձը բռնի ձեր ձեռքը (կամ արմունկի հատվածը). սա կօգնի որ դուք ուղղորդեք, էջ թե առաջնորդեք տվյալ անձին:
 - Առաջարկեք բռնել կամ կրել նրանց փաթեթները և այլն՝ ջերմ մոտեցում ցուցաբերելով: *Օրինակ՝ կարո՞ղ եմ օգնել փաթեթների հարցում:*
 - Երբ առաջարկում եք նրանց հանձնել անձրևանոց կամ հովանոց, մի առաջարկեք նրանց հանձնել ձեռնափայտ կամ հենակներ, քանի դեռ նրանք անձամբ չեն խնդրել դա ձեզ:

- ՀՈՒԱ-ները սովորական մարդիկ են՝ ֆիզիկական կամ մտավոր խանգարումներով: Խնդրում ենք երկար և ակնդետ չնայել նրանց:

1.2.11. ՀԱՐԳԱԼԻՑ ՎԵՐԱԲԵՐՄՈՒՆՔ՝ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ՓՈՐՁ

ԻՆՉ ԱՆԵԼ

- Ուղիղ հարցրեք ՀՈՒԱ-ներին, թե մատչելիության ինչ նախընտրություններ ունեն:
- Մեծահասակներին վերաբերվեք մեծահասակների պես:
- Խոսեք անմիջապես տվյալ անձի հետ՝ ոչ թե ժեստերի լեզվի թարգմանչի, անձնական օգնականի և այլն:
- Տվեք հարցեր, երբ վստահ չեք, թե ինչպես վարվել:
- Մպասեք, մինչև ՀՈՒԱ-ները իրենք խնդրեն աջակցություն: Աջակցություն խնդրելու դեպքում հետևեք նրանց հրահանգներին:
- Երբ ցանկանում եք ողջունել կույր կամ թույլ տեսողություն ունեցող անձի, նախքան ձեր ձեռքը մեկնելը բարձրաձայն բարևեք նրան և ներկայացեք: Ցուցաբերեք նույն քաղաքավարի վերաբերմունքը, երբ ներս եք մտնում կամ դուրս եք գալիս սենյակից կամ հրաժեշտ տալիս զրույցի ավարտից հետո: Մի հեռացեք առանց ձայն հանելու, երբ զրուցում եք կույր կամ թույլ տեսողություն ունեցող անձի հետ:
- Հարցրեք կույր կամ թույլ տեսողություն ունեցող անձին՝ արդյոք կցանկանա՞ր՝ բռնել ձեր ձեռքը կամ բկամ արմունկը: Առանց հարցնելու մի բռնեք նրանց ձեռքը:
- Նախապես տրամադրեք տեղեկություններ և որքան շատ, այնքան լավ: Տեղեկացրեք ծրագրի օրակարգերի ժամանակացույցերի, քննարկվելիք հարցերի, վերապատրաստման նյութերի և այլնի մասին: Հոգ տարեք, որ դրանք հասանելի լինեն մատչելի տարբերակներով:

ԻՆՉ ՉԱՆԵԼ

- Մի՛ տվեք տվյալ անձի արատի մասին հարցեր, եթե վերջինս չի խոսում դրանց մասին:
- Մի՛ շեղեք կամ փաղաքշեք սպասարկող կենդանիներին, այդ թվում՝ ուղեկցող շներին: Նրանք աշխատում են:
- Մի՛ ենթադրեք, որ ՀՈՒԱ-ներն իրենց հաշմանդամությունն ընկալում են այնպես, ինչպես դուք:
- Մի՛ արեք ենթադրություններ առ այն, թե ինչ կարող են անել ՀՈՒԱ-ները, և ինչ չեն կարող:
- Մի՛ տարեք այն կողմ տվյալ անձի ձեռնափայտը կամ ուղեկցող շանը: Մի հենվեք տվյալ անձի անվասայլակի վա: Մի տեղափոխեք տվյալ անձի տեղաշարժի սարքը: Դիտեք անվասայլակներն ու շարժունակության օժանդակ միջոցները որպես տվյալ անձի անձնական տարածքի լրացուցիչ մաս:

1.2.12. ԿԱՐԾՐԱՏԻՊԵՐ

Հաշմանդամությունն առաջանում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց և վարքային ու միջավայրային խոչընդոտների փոխազդեցությունից, որոնք խանգարում են հասարակության մեջ նրանց լիարժեք և արդյունավետ ներգրավմանը՝ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով: Կարծրատիպերը հանգեցնում են վերաբերմունքի խոչընդոտների առաջացմանը և ստեղծում ՀՈՒԱ-ների նկատմամբ խտրականություն խրախուսող պայմաններ: Ուստի մենք պետք է ճանաչենք և

խուսափենք ընդհանուր կարծրատիպերից, որոնք ՀՈՒԱ-ներին պատկերում են, օրինակ, որպես հերոսական կամ թշվառ կամ մյուսներից ավելի ցածր: Նմանատիպ կարծրատիպերը ազդում են ՀՈՒԱ-ների մասին մեր ընկալման վրա և հաճախ խորացնում նրանց սոցիալական բացառումը: Մա կարող է հանգեցնել մի շարք ազդեցությունների:

ՀՈՒԱ-ՆԵՐԻՆ ՄԻ՛ ՆԵՐԿԱՅԱՑՑՐԵՔ ՈՐՊԵՄ՝

- խոցելի կամ բեռ այլոց համար,
- անձինք, որոնց կյանքը ավելի քիչ է լցված արժեքով կամ որակով,
- պակաս մարդկային,
- վտանգավոր,
- արտասովոր կամ սուպեր հերոսներ:

1.2.13. ԼԵԶՈՒ

ՀՈՒԱ-ների համար շատ խոչընդոտներ ստեղծում են հասարակության բացասական ենթադրություններն ու սխալ պատկերացումները: Այս խոչընդոտները կարող են ամրապնդվել վարքագծով և լեզվով, որոնք կարող են կարևոր չթվալ, բայց որոնք կարող են խորացնել այդ ենթադրությունները և անհարկի վիրավորանք պատճառել ՀՈՒԱ-ներին: Կախված նրանից, թե ինչպես է այն օգտագործվում, լեզուն կարող է ստեղծել հաշմանդամության վերաբերյալ դրական կամ բացասական ընկալում: Քանի որ լեզուն անընդհատ զարգանում է, սա կարող է դիտվել միայն ուղեցույց առ այն, թե ինչն է նախընտրելի: Ընդհանրապես, նախընտրելի լեզուն ՀՈՒԱ-ներին մշտապես բնութագրում է ակտիվ և ոչ թե պասիվ դերում: Օրինակ՝ «անվասայլակին գամված»-ը անձին ներկայացնում է բացասական երանգով, մինչդեռ «անվասայլակ օգտագործող»-ը ակտիվ տերմին է, որը շեշտը սայլակից տեղափոխում է անձի վրա: Ինչպես ռասայական և էթնիկ էպիտետների դեպքում, հաշմանդամություն ունեցող անձի նկատմամբ կիրառվող տերմինների ընտրությունը ծածկված է կարծրատիպերով, անհարկի հոգատար վերաբերմունքով և այլ զգացմունքային ենթատեքստերով: Երբեք մի՛ նույնականացրեք մարդկանց բացառապես իրենց հաշմանդամությամբ: Ճիշտ տերմինաբանությունը հիմնված է «Առաջին հերթին մարդ» մոտեցման վրա:

1.2.14. ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅԱՆ ՏԵՐՄԻՆԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ՝ ԻՆՉԸ ԿԻՐԱՌԵԼ, ԻՆՉԸ ԶԿԻՐԱՌԵԼ

ԱՂՅՈՒՄԱԿ 6. ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅԱՆ ՏԵՐՄԻՆԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ՝ ԻՆՉԸ ԿԻՐԱՌԵԼ, ԻՆՉԸ ԶԿԻՐԱՌԵԼ

ԼԵԶՈՒ, ՈՐԻՑ ՊԵՏՔ Է ԶԵՐԾ ՄՆԱԼ	ԼԵԶՈՒ, ՈՐԸ ՆԱԽԸՆՏՐԵԼԻ Է ՕԳՏԱԳՈՐԾԵԼ
Սահմանափակ կարողություններով մարդիկ	Հաշմանդամություն ունեցող անձ/անձինք
Հաշմանդամներ	Հաշմանդամություն ունեցող անձ/անձինք
Անդամալույծներ	Հաշմանդամություն ունեցող անձ/անձինք
Հատուկ կարիքներ ունեցող ուսանողներ	Հաշմանդամություն ունեցող ուսանողներ
Նորմալ, առողջ, աշխատունակ, բնորոշ, ամբողջական, առողջ մարմնի/մտքի շնորհիվ	Խանգարումներ չունեցող անձ/անձինք

Ուղեղի կաթված, ողնաշարի վնասվածք ունեցող	Ուղեղի կաթված կամ ողնաշարի վնասվածք ունեցող անձինք
... գոհ է, վարակված է, տառապում է	Անձ, որն ունեցել է ողնաշարի վնասվածք, պոլիոմիելիտ, տարել է ինսուլտ և այլն
Կույրը	Կույր անձ/տեսողության խանգարում ունեցող անձ, անձ, որը չի կարողանում տեսնել և այլն
Խուլը	Խուլ անձ/անձ, որը չի կարողանում լսել, ունի թույլ լսողություն և այլն
Արատավոր, արատ, դեֆորմացված	Հաշմանդամություն ունեցող անձ, որն ունի արատ (սպինա բիֆիդա և այլն), կամ որը ծնվել է առանց ոտքերի
Խուլ և համր	Խլություն, լսողության խանգարում կամ թույլ լսողություն
Հետամնաց, հիմար, անմիտ	Մտավոր կամ զարգացման հաշմանդամություն ունեցող անձ

1.2.15. ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՇՐՋԱՆԱԿ ԵՎ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ՓՈՐՁ¹¹

- «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիա
- «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենք
- «Անձի ֆունկցիոնալ գնահատման մասին» ՀՀ օրենք
- «Խելամիտ հարմարեցումներ ապահովելու կարգը սահմանելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշում
- «Անձնական օգնականի ծառայություն տրամադրելու կարգը և պայմանները հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշում
- ՀՈՒԱԻՀ, [Ընդհանուր մեկնաբանություններ](#), թիվ 1-8
- Կայքերի մատչելիություն [ստանդարտներ](#)
- Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զարգացման աշխատանքների բոլոր ասեպեկտներում ներգրավելու [լավագույն փորձը](#) (ՄԱԿ)
- Փրկարարական աշխատանքում ներառականության լավագույն փորձի օրինակ (ՀՀ ԱԻՆ, [տեսանյութ](#))

1.2.16. ԱՆԵԼԻՔՆԵՐԻ ՑԱՆԿ. ԹՎԱՅԻՆ/ԱՌՑԱՆՑ ՀԱՆԴԻՊՈՒՄՆԵՐԻ ՄԱՏՉԵԼԻՈՒԹՅՈՒՆ

Արդյո՞ք երրորդ կողմի մատչելիության աուդիտորի/փորձագետի միջոցով ստուգել եք հանդիպման հարթակի մատչելիության տարբերակները:

¹¹ Համապատասխան իրավական ակտերի և այլ օգտակար նյութերի համառոտ ցանկ

- Արդյո՞ք հետևում եք ներառականության լավագույն փորձին: Արդյո՞ք նախապես եք տրամադրել նյութերը, ստուգել մատչելիության պահանջները և բանախոսների խնդրել ներկայանալ նախքան իրենց ելույթը:

1.2.17. ԱՆԵԼԻՔՆԵՐԻ ՑԱՆԿ. ՖԻԶԻԿԱԿԱՆ/ԴԵՍԱՌԴԵՍ ՀԱՆԴԻՊՈՒՄՆԵՐԻ ՄԱՏՉԵԼԻՈՒԹՅՈՒՆ

- Արդյո՞ք մտածել եք այն հարցի շուրջ, թե հանդիպման անցկացման վայրը (ներառյալ՝ զուգարանները և բուֆետի տարածքը) որքանով է մատչելի բոլոր մասնակիցների համար: Արդյո՞ք նախապես խնդրել եք մասնակիցներին տեղեկացնել խելամիտ հարմարեցումների իրենց պահանջները:
- Արդյո՞ք իրականացրել եք տեղեկության տրամադրումը մի քանի ձևաչափով (օրինակ՝ խոշոր տառատեսակով տպագրություն, Բրայլյան տպագրություն, առցանց հասանելի տարբերակներ, հեշտ ընթեռնելի տարբերակներ և այլն):
- Արդյո՞ք հետևել եք սահիկաշարերի կազմման՝ ներառականության առումով լավագույն փորձին: Արդյո՞ք նկարագրել եք սահիկների բովանդակությունը և ձեր սահիկաշարը կազմել մատչելի ձևաչափով:
- Արդյո՞ք ապահովել եք հայերեն ժեստերի լեզվի թարգմանչի ներկայություն:

1.2.18. ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ՍԵՄԻՆԱՐԻ ԾՐԱԳԻՐԸ

Սույն վերապատրաստման մոդուլի նպատակն է խթանել ՀՈՒԱ-ների՝ հրշեջ-փրկարարական խմբերում ընդգրկվելու հնարավորությունները և բարձրացնել հաշմանդամության մասին իրազեկման ընդհանուր մակարդակը:

Ըստ այդմ, վերապատրաստման մոդուլի առաջնային նպատակներն են.

- Ապահովել ՀՈՒԱ-ների իրավունքների և խնդիրների վերաբերյալ միջազգային և ազգային նորմերի և չափորոշիչների մասին իրազեկման, ըմբռնման և կիրառման ավելի բարձր մակարդակ՝ ինչպես նշված է ՄԱԿ-ի ՀՈՒԱԻԿ-ում և համապատասխան այլ իրավական ակտերում:
- Բարձրացնել հաշմանդամության հետ կապված կարծրատիպերի, խտրականության, մատչելիության խնդիրների և ճիշտ տերմինաբանության/հաղորդակցության/վարվելակերպի մասին իրազեկումը:
- Աջակցել հրշեջ-փրկարարական խմբերում ՀՈՒԱ-ների ներգրավմանը:

1.3. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅԱՆ ՆԵՐԱՌԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ՄՈԴՈՒԼ

1.3.1. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՆԵՐԱՌԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՇՈՒՐՋ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԿԱՐԻՔՆԵՐ

ՈԼՈՐՏ	ԳԻՏԵԼԻՔԻ ԵՎ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑ	ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԿԱՐԻՔ	ՏԵՎՈՂՈՒԹՅՈՒՆ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ԽՈՒՄԲ	ԱԿՆԿԱԼՎՈՂ ԱՐՅՈՒՆՔՆԵՐ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ՇՐՋԱՆ	ԺԱՄԱՆԱ ԿԱՑՈՒՅՑ
1.	ՀՐԴԵՀԱՇԻՋՄԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ԿԱՆԱՆՑ ԴԵՐԵՐԻ ՄԱՍԻՆ ԻՐԱԶԵԿՈՒՄ						
	<p>Հրդեհաշիջման գործողություններում կանանց դերի մասին իրազեկման ցածր մակարդակ</p> <p>Աշխարհում հրդեհաշիջման ոլորտում կանանց ստանձնած տարբեր պարտականություններին և պարտավորություններին բաշխման մասին տեղեկատվության ցածր մակարդակ</p>	<p>Հրդեհաշիջման ոլորտում կանանց ստանձնած դերերին նվիրված սեմինար/պրեզենտացիա (ոչ առցանց/առցանց)</p> <p>Հրավիրյալ բանախոսը, որն օրինակելի կերպար/կին հրշեջ է, ներկայացնում է իր որդեշնչող պատմությունը (ոչ առցանց/առցանց)</p>	1 օր	Շահագրգիռ կողմեր	<p>Հրդեհաշիջման գործողություններում կանանց ստանձնած դերերի մասին ավելի բարձր մակարդակ</p> <p>Հրդեհաշիջման ոլորտում կանանց հանձնարարված պարտականությունների մասին պատկերացում</p>	<p>Ողջ Հայաստանում</p> <p>Ողջ Հայաստանում</p>	Փետրվարի/հոկտեմբերի առաջին շաբաթ

ՈԼՈՐՏ	ԳԻՏԵԼԻՔԻ ԵՎ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑ	ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ՎԱՐԻՔ	ՏԵՎՈՂՈՒԹՅՈՒՆ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ԽՈՒՄԲ	ԱՎՆԿԱԼՎՈՂ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ՇՐՋԱՆ	ԺԱՄԱՆԱ ՎԱՑՈՒՅՑ
	<p>Հրդեհաշիջման գործողություններում կանանց վերաբերող կարծրատիպեր</p> <p>Հրդեհաշիջման կամավորական թիմին միանալուց հետո հայ կանանց առաջ ծառայած խոչընդոտների և մարտահրավերների ցածր գիտակցում</p>	<p>Դասընթաց՝ նվիրված գենդերին առնչվող կարծրատիպերի հասցեագրմանը և դրանց պատճառների ու հետևանքների քննարկմանը (ոչ առցանց/առցանց)</p>	<p>1 օր</p>	<p>Շահագրգիռ կողմեր</p>	<p>Փրկարարական խմբերին միանալ ցանկացող կանանց վերաբերյալ կարծրատիպերի խորքային պատկերացում</p> <p>Հրդեհաշիջման ոլորտում կանանց հանդիպող խոչընդոտների ճշգրիտ ընկալում</p> <p>Արդյունավետ և արգասաբեր ռազմավարություններ՝ դիմակայելու խոչընդոտներին, որոնց բախվում են կանայք, և վերացնելու կարծրատիպերը, որոնք կարող են խանգարել կանանց միանալ փրկարարար խմբերին</p>	<p>Ողջ Հայաստանում</p>	<p>Փետրվարի/հոկտեմբերի առաջին շաբաթ</p>
2.	ԱՌԱՋԻՆ ԲՈՒԺՕԳՆՈՒԹՅԱՆ ԲԺՇԿԱԿԱՆ ԵՎ ՀՈԳԵԲԱՆԱԿԱՆ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ						
	<p>- Առաջին բուժօգնություն ցուցաբերելու համար անհրաժեշտ բժշկական հմտությունների բացակայություն կամ անբավարարություն</p>	<p>Վերապատրաստման դասընթացներ առաջին բուժօգնության բժշկական ծառայության տրամադրման վերաբերյալ (առցանց/ոչ առցանց)</p>	<p>3-4 օր</p>	<p>Շտապ բուժօգնության և կին տեխնիկներ</p>	<p>Առաջին բուժօգնության տրամադրման ընթացակարգերի, մեթոդների և տեխնիկայի խորացված գիտելիքներ և հմտություններ</p>	<p>Ողջ Հայաստանում</p>	<p>Փետրվարի/հոկտեմբերի առաջին շաբաթ</p>

ՈԼՈՐՏ	ԳԻՏԵԼԻՔԻ ԵՎ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑ	ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԿԱՐԻՔ	ՏԵՎՈՂՈՒԹՅՈՒՆ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ԽՈՒՄԲ	ԱԿՆԿԱԼՎՈՂ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ՇՐՋԱՆ	ԺԱՄԱՆԱ ԿԱՑՈՒՅՑ
	մանրամասների մասին պատկերացումների և իրականացման ցածր մակարդակ	վտանգներին ուղղված ներածական դասընթաց Մեմինար՝ հստակեցնելու հակահրդեհային ստուգման մանրամասներն ու նրբությունները	2 օր		Հրդեհի դեպքի վայրի զննության գործընթացում առկա ռիսկերի գիտակցում	Ողջ Հայաստանում	Երկրորդ շաբաթ
4. ԹՎԱՅԻՆ ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ							
	Microsoft Office-ի (մասնավորապես՝ Excel-ի) տիրապետման պակաս և հետազոտական վերլուծական աշխատանքների համար ուղեցույցների բացակայություն	Վերապատրաստման դասընթացներ՝ ուսուցանելու Microsoft Excel-ի, Word-ի և PPT-ի հիմնական սկզբունքները և տրամադրելու գործնական ուղեցույցներ՝ ապահովելու հաջող հետազոտական գործընթաց	3-4 օր	Կին հետազոտող վերլուծաբաններ, մարկետինգի, սոցիալական մեդիայի, հանրային և ներքին հաշվետվությունների և հաղորդակցության	Microsoft Office-ի հավելվածների հստակ իմացություն Մանրակրկիտ հետազոտություն իրականացնելու և մանրամասն կատարելու կարողություններ՝ ուսուցանված ուղեցույցները	Ողջ Հայաստանում	Փետրվար /հոկտեմբերի երրորդ շաբաթ

ՈԼՈՐՏ	ԳԻՏԵԼԻՔԻ ԵՎ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑ	ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԿԱՐԻՔ	ՏԵՎՈՂՈՒԹՅՈՒՆ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ԽՈՒՄԲ	ԱԿՆԿԱԼՎՈՂ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ՇՐՋԱՆ	ԺԱՄԱՆԱ ԿԱՑՈՒՅՑ
				մասնագետներ			
	Google Suite-ի և Zoom-ի գիտելիքների բացակայություն՝ իրականացնելու տեղեկատվության արդյունավետ փոխանցում	Դասընթացներ՝ մասնագետներին ծանոթացնելու Google Suite հավելվածների (մասնավորապես՝ Gmail և Google Meet) և Zoom-ի հիմունքներին	1-2 օր	Կին շտապ դիսպետչերներ, քարտուղարուհիներ, կին հետազոտող վերլուծաբաններ, գույքագրման կառավարման մասնագետ	Google Suite-ի հիմնական հավելվածների անխափան օգտագործում և վստահություն Zoom-ի և Google Meet-ի միջոցով զանգերի և հանդիպումների պլանավորման և անցկացման հարցում	Ողջ Հայաստանում	Փետրվարի/հոկտեմբերի երրորդ շաբաթ
	Գույքագրման կառավարման գործիքակազմին տիրապետելու բացակայություն՝ պաշարների բաշխումն ու օգտագործումը օպտիմալացնելու համար	Մեմինար՝ սովորեցնելու, թե ինչպես օգտագործել գույքագրման կառավարման ավտոմատացված գործիքը	1-2 օր	Գույքագրման կառավարման կին մասնագետ, քարտուղարուհի	Գույքագրման կառավարման ներկայացված գործիքի արագ և արդյունավետ օգտագործում՝ փրկարարական խմբի գույքագրումը օպտիմալ կերպով կազմակերպելու համար	Ողջ Հայաստանում	Փետրվարի/հոկտեմբերի երրորդ շաբաթ

ՈԼՈՐՏ	ԳԻՏԵԼԻՔԻ ԵՎ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑ	ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԿԱՐԻՔ	ՏԵՎՈՂՈՒԹՅՈՒՆ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ԽՈՒՄԲ	ԱԿՆԿԱԼՎՈՂ ԱՐԳՈՒՆՔՆԵՐ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ՇՐՋԱՆ	ԺԱՄԱՆԱ ԿԱՑՈՒՅՑ
5. ՀԱՂՈՐԴԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ							
	<p>Օտար լեզվով հաղորդակցվելու փորձառության և սահունության բացակայություն, ինչը թույլ կտար լուծել հրդեհի վայրից տուժած օտարերկրացիների կարիքները, եթե դառնում են հրդեհի վայրի գոհ</p>	<p>Անզերենի դասընթաց՝ սովորեցնելու խոսակցական լեզվի հիմունքները և առաջնագծի մասնագետներին զինելու անհրաժեշտ լեզվական հմտություններով՝ անհրաժեշտության դեպքում զբոսաշրջիկների հետ հաղորդակցվելու համար</p>	<p>9-10 օր</p>	<p>Կին շտապ դիսպետչերներ, շտապ բուժօգնության և կին տեխնիկներ, կին հոգեբաններ, քարտուղարուհի</p>	<p>Անհրաժեշտության դեպքում անզերենով վստահորեն հաղորդակցվելու կարողություն՝ ստեղացիներին և օտարերկրացիներին առաջին օգնության ֆիզիկական և հոգեբանական ծառայություններ մատուցելու համար</p>	<p>Ողջ Հայաստանում</p>	<p>Փետրվարի/հոկտեմբերի չորրորդ շաբաթ Մարտի/նոյեմբերի առաջին շաբաթ</p>
	<p>Գրելու առաջադեմ հմտությունների բացակայություն՝ փաստաթղթավորման և ձայնագրման մեջ կիրառելու համար</p>	<p>Գրելու կարողությունների զարգացման սեմինար՝ սովորեցնելու փաստաթղթավորման և տվյալների գրանցման վարվելակարգը</p>	<p>2 օր</p>	<p>Կին շտապ դիսպետչերներ, գույքագրման կառավարման մասնագետներ, քարտուղարներ,</p>	<p>Գրելու կարևոր նրբությունների իմացություն՝ պատրաստելու մաքուր, հստակ և լավ շարադրված հաշվետվություններ</p>	<p>Ողջ Հայաստանում</p>	<p>Մարտի/նոյեմբերի երկրորդ շաբաթ</p>

ՈԼՈՐՏ	ԳԻՏԵԼԻՔԻ ԵՎ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑ	ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԿԱՐԻՔ	ՏԵՎՈՂՈՒԹՅՈՒՆ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ԽՈՒՄԲ	ԱԿՆԿԱԼՎՈՂ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ՇՐՋԱՆ	ԺԱՄԱՆԱ ԿԱՑՈՒՅՑ
				հետազոտող վերլուծաբաններ			
	Հանրային խոսքի կամ բանավոր հաղորդակցության քիչ փորձ կամ փորձի պակաս	Սեմինար՝ ուսուցանելու հանրային խոսքի հիմունքները՝ ձայնի ինտոնացիա, խոսքի դադարներ, լուրերի հայտարարում և այլն՝ արտակարգ իրավիճակների ժամանակ զանգերի արդյունավետ սպասարկման համար	1 օր	Կին շտապ դիսպետչերներ, քարտուղարներ, հոգեբաններ	Լավ մտածված և պատշաճ կերպով խոսելու եղանակների տիրապետում	Ողջ Հայաստանում	Մարտի/նոյեմբերի երկրորդ շաբաթ
	Մարքավորումների, անձնակազմի և վարչակազմի արագ և որակյալ պաշտպանություն ապահովելու թերի գիտելիքներ և փորձ	Սեմինար՝ ներկայացնելու վարչական և սարքավորումների խնամքի պահանջները և սպասելիքները	1 օր	Կին անձնակազմի խնամքի փաստաբան, սարքավորումների խնամքի մասնագետ, հիվանդների խնամքի մասնագետ	Կազմակերպվածության և ճշտապահության բարձր մակարդակի ապահովում	Ողջ Հայաստանում	Մարտի/նոյեմբերի երկրորդ շաբաթ

1.3.2. ՀՈՒԱ-ՆԵՐԻ ՆԵՐԱՌԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԿԱՐԻՔՆԵՐ

ՈւՈՐ Տ	ԳԻՏԵԼԻՔԻ ԵՎ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑ	ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԿԱՐԻՔ	ՏԵՎՈ ՂՈՒԹ ՅՈՒՆ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ԽՈՒՄԲ	ԱԿՆԿԱՎՈՂ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ՇՐՋԱՆ	ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒ ՑՑ
1. ՀԱՇՄԱՆԴԱՍՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ՆԵՐԳՐԱՎՈՒՄ							
	<p>ՀՈՒԱ-ՆԵՐԻ հիմնախնդիրների մասին բազային գիտելիքներ</p> <p>Հաշմանդամության վերաբերյալ իրավական դաշտի և լավագույն փորձի մասին իրազեկման ցածր մակարդակ</p>	<p>Սեիմինար՝ նվիրված ՀՈՒԱ-ների հանդիպող հիմնական հիմնախնդիրներին (ոչ առցանց/առցանց)</p> <p>Հիմնական իրավական ակտերի և լավագույն փորձի ներկայացում (ոչ առցանց/առցանց)</p>	2 օր	ՀՈՒԱ-ներ, շահագրգիռ կողմեր, հրշեջ-փրկարարական խմբերի՝ հաշմանդամություն չունեցող անձինք	<p>Հաշմանդամության մասին իմացության բարձր մակարդակ</p> <p>Հաշմանդամությանն առնչվող իրավական ակտերի և ոլորտի լավագույն փորձի մասին իրազեկման բարձր մակարդակ</p>	Ողջ Հայաստանում	Փետրվարի/հոկտեմբերի առաջին շաբաթ
	<p>Հաշմանդամությանը վերաբերող կարծրատիպեր, տերմինաբանության ոչ ճիշտ օգտագործում, ՀՈՒԱ-ների հետ հաղորդակցվելու անբավարար հմտություններ</p> <p>Հաշմանդամություն ունեցող անձանց հետ</p>	<p>Վերապատրաստման դասընթաց՝ ուղղված ճիշտ տերմինաբանության կիրառմամբ հաշմանդամությանը վերաբերող կարծրատիպերի հասցեագրմանը և ՀՈՒԱ-ների հետ հաղորդակցության (ոչ առցանց/առցանց)</p> <p>Վերապատրաստման դասընթաց՝ ուղղված հաշմանդամություն</p>	2 օր	Շահագրգիռ կողմեր Հրշեջ-փրկարարական խմբերի՝ հաշմանդամություն չունեցող անձինք	<p>Հաշմանդամության կարծրատիպերին մարտահրավեր նետելու ուղիների մասին իրազեկման բարձր մակարդակ</p> <p>Ճիշտ տերմինաբանության կիրառում</p> <p>ՀՈՒԱ-ների հետ հաղորդակցության</p>	Ողջ Հայաստանում	Փետրվարի/հոկտեմբերի առաջին շաբաթ

ՈՒՈՐ Տ	ԳԻՏԵԼԻՔԻ ԵՎ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑ	ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԿԱՐԻՔ	ՏԵՎՈ ՂՈՒԹ ՅՈՒՆ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ԽՈՒՄԲ	ԱԿՆԿԱԼՎՈՂ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ՇՐՋԱՆ	ԺԱՄԱՆԱԿԱՅՈՒ ՅՑ
	վարվելակարգի իմացության ցածր մակարդակ	ունեցող անձանց հետ վարվելու կարգին (ոչ առցանց/առցանց)			հմտությունների բարձր մակարդակ Հաշմանդամություն ունեցող անձանց հետ վարվելակարգի հմտությունների բարձր մակարդակ		
	Խտրականության և ինտերսեկցիոնալությ ան մասին պատկերացումների ցածր մակարդակ Բազմազանության անընդունելիություն, հանդուրժողականությ ան ցածր մակարդակ	Սեմինար/վերապատրաստում՝ նվիրված խտրականության տարբեր տեսակներին (ուղղակի, անուղղակի, կրկնակի և բազմակի) (ոչ առցանց/առցանց) Վերապատրաստման դասընթաց՝ նվիրված բազմազանությանը և հանդուրժողականությանը	1 օր	ՀՈՒԱ-ներ, շահագրգիռ կողմեր, հրշեջ- փրկարարակա ն խմբերի՝ հաշմանդամու թյուն չունեցող անձինք	Խտրականության և ինտերսեկցիոնալությ ան մասին ավելի լավ պատկերացում և խտրականության դեմ պայքարի ուղիներ Հասարակության մեջ բազմազանության ընդունման մակարդակի բարձրացում	Throughout Armenia	1st week of Feb. / Oct.
	Նվազ շարժունակություն ունեցող անձանց համար ֆիզիկական մատչելիության ցածր մակարդակ	- Սեմինար՝ ուղղված ՀՈՒԱ-ների համար խելամիտ հարմարեցումների ապահովմանը - Վերապատրաստման դասընթաց՝ ուղղված կայքերի մատչելիությանը	2 օր	Շահագրգիռ կողմեր, որոշում կայացնողներ, ճարտարապետ ներ	Խելամիտ հարմարեցումների վերաբերյալ իմացության բարձր մակարդակ պաշտոնյաների և	Ողջ Հայաստանում	Փետրվարի/հոկտե մբերի առաջին շաբաթ

ՈՒՈՐ Տ	ԳԻՏԵԼԻՔԻ ԵՎ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑ	ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԿԱՐԻՔ	ՏԵՎՈ ՂՈՒԹ ՅՈՒՆ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ԽՈՒՄԲ	ԱԿՆԿԱԼՎՈՂ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ՇՐՋԱՆ	ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒ ՑՑ
	Կայքերի մատչելիության բացակայություն			SS մասնագետներ շահագրգիռ կողմեր	մասնագետների շրջանում Կայքի մատչելիության ապահովման խորացված հմտություններ Օժանդակ տեխնոլոգիաների ներդրում		
2. ԹՎԱՅԻՆ ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ							
	- Համակարգչային և թվային հմտությունների պակաս	- Թվային գրագիտության հիմունքներին նվիրված վերապատրաստման դասընթացներ (առցանց/ոչ առցանց)	5 օր	ՀՈՒԱ-ներ	- Թվային տեխնոլոգիաների ավելի մեծ հասանելիություն	Ողջ Հայաստանում	Փետրվարի/հոկտե մբերի երրորդ շաբաթ

ՈՒՈՐ Տ	ԳԻՏԵԼԻՔԻ ԵՎ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑ	ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԿԱՐԻՔ	ՏԵՎՈ ՂՈՒԹ ՅՈՒՆ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ԽՈՒՄԲ	ԱԿՆԿԱԼՎՈՂ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ՇՐՋԱՆ	ԺԱՄԱՆԱԿԱՅՈՒ ՅՑ
	<p>- Առցանց գործիքների մասին (Zoom, Google Meet, Microsoft Teams, կայքեր և այլն) իրազեկման ցածր մակարդակ</p> <p>- Կայքերի մատչելիության գործիքների մասին իրազեկման ցածր մակարդակ</p>	<p>- Վերապատրաստման դասընթացներ կամ կարճատև սեմինարներ (առցանց/ոչ առցանց)</p> <p>- Կայքերի մատչելիության գործիքներին (Jaws, Arev և այլն) նվիրված վերապատրաստման դասընթաց</p>	4 օր	<p>ՀՈՒԱ-ներ</p> <p>ՀՈՒԱ-ներ (հատկապես՝ տեսողության խանգարում ունեցող մարդիկ), SS մասնագետներ</p>	<p>Առցանց գործիքների գործնական կիրառում</p> <p>Արդյունավետության և կազմակերպվածության բարձր մակարդակ</p> <p>- Կայքի մատչելիության գործիքների և դրանց գործնական կիրառման մասին իրազեկման բարձր մակարդակ</p>	Ողջ Հայաստանում	Փետրվարի/հոկտեմբերի երրորդ շաբաթ

3. ԳՈՒՅՔԱԳՐՄԱՆ ԵՎ ՍԱՐՔԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

	Գույքագրման տեսակների մասին գիտելիքի ցածր մակարդակ	- Գույքագրման կառավարմանը նվիրված վերապատրաստման դասընթաց	2 օր	ՀՈՒԱ-ներ Հրշեջ-փրկարարական խմբերի՝ հաշմանդամություն չունեցող անձինք	Գույքագրման կառավարման հիմունքների մասին գիտելիքի բարձր մակարդակ Մատակարարման շղթայում անարդյունավետության վերացում	Ողջ Հայաստանում	Փետրվարի/հոկտեմբերի չորրորդ շաբաթ
--	--	---	------	--	--	-----------------	-----------------------------------

ՈւՈՐ Տ	ԳԻՏԵԼԻՔԻ ԵՎ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՑ	ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՄԱՆ ԿԱՐԻՔ	ՏԵՎՈ ՂՈՒԹ ՅՈՒՆ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ԽՈՒՄԲ	ԱԿՆԿԱԼՎՈՂ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ	ԹԻՐԱԽԱՅԻՆ ՇՐՋԱՆ	ԺԱՄԱՆԱԿԱՑՈՒ ՑՑ
	- Սարքավորումների խնամքի տեխնիկաների մասին իրազեկման ցածր մակարդակ	- Սարքավորումների խնամքին նվիրված վերապատրաստման դասընթաց՝ տեղում	1 օր	ՀՈՒԱ-ներ Հրշեջ-փրկարարական խմբերի՝ հաշմանդամություն չունեցող անձինք	Սարքավորումների շահագործման ժամկետի բարելավում Գործառնական արդյունավետության բարձրացում Աշխատավայրի անվտանգության բարելավում	Ողջ Հայաստանում	Փետրվարի/հոկտեմբերի չորրորդ շաբաթ
4. ՁՈՐԱՑՈՒՄ							
	-Ցածր ինքնագնահատական -Աջակցության պակաս	- Մեմինար՝ նվիրված ինքնապաշտպանությանը և աջակցությանը	1 օր	ՀՈՒԱ-ներ	Ինքնավստահության բարձր մակարդակ Ինքնաճանաչման բարձր մակարդակ	Ողջ Հայաստանում	Փետրվարի/հոկտեմբերի չորրորդ շաբաթ
	- Հաղորդակցության հմտությունների պակաս	- Վերապատրաստման դասընթաց՝ նվիրված հաղորդակցության հմտություններին	2 օր	ՀՈՒԱ-ներ	Հաղորդակցության արդյունավետության բարձրացում Ինքնապաշտպանական հմտությունների զարգացում	Ողջ Հայաստանում	Փետրվարի/հոկտեմբերի չորրորդ շաբաթ