

ԿԱՆԱՑ ՉԱՄԱՐ
ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅԱՆ
ՄԱՏՉԵՆԻՈՒԹՅԱՆ
ԹԵՄԱՅՈՎ ՄԵՆԹՈՐԱՅԻՆ
ՆՐԱԳՐԻ ՄՇԱԿՄԱՆ
ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ
ԻՐԱՎԱԲԱՆ-ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԻ
ՉԱՄԱՐ



Եվրոպական
միության և Եվրոպայի
խորհրդի ֆինանսավորմամբ



ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ
ՄՈՒԹՅՈՒՆ

COUNCIL OF EUROPE



ԵՎՐՈՊԱՅԻ ԽՈՐՀՈՒՐԴ

Իրականացվում է
Եվրոպայի խորհրդի կողմից

Եվրոպական
միության և Եվրոպայի
խորհրդի ֆինանսավորմամբ



ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ
ՄԻՈՒԹՅՈՒՆ

COUNCIL OF EUROPE



ԵՎՐՈՊԱՅԻ ԽՈՐԻՐԴ

Իրականացվում է
Եվրոպայի խորհրդի կողմից

ԿԱՆԱՆՑ ՉԱՄԱՐ ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅԱՆ ՄԱՏՉԵԼԻՈՒԹՅԱՆ ԹԵՄԱՅՈՎ ՄԵՆԹՈՐԱՅԻՆ ԾՐԱԳՐԻ ՄՇԱԿՄԱՆ

ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

ԻՐԱՎԱԲԱՆ-ՄԱՍՆԱԳԵՏՆԵՐԻ ՉԱՄԱՐ

Չեղինակներ՝

Չորա Չալազովից և Էլիզաբեթ Դուրբան

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	5
ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ	6
ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԸ ԵՎ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	7
Մենթորային գործընթացի նախաձեռնումը՝ քայլ առ քայլ.....	9
ՄԵՆԹՈՐԱՅԻՆ ԾՐԱԳՐԻ ՕՐԻՆԱԿԵԼԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	11
1-ին աշխատաշրջան. Ներածություն. ծանոթացում միմյանց հետ և նպատակների ձևակերպում. . .	16
2-րդ աշխատաշրջան. «Կանանց համար արդարադատության մատչելիություն» ի՞նչ կապ ունի ինձ հետ .	18
3-րդ աշխատաշրջան. «Արդարադատությունը կույր է» արտահայտությունը չի նշանակում, որ այն «հաշվի չի առնում գենդերային գործոնները».....	21
4-րդ աշխատաշրջան. Կանանց համար արդարադատության մատչելիության խոչընդոտների բացահայտումը	24
5-րդ աշխատաշրջան. Արդարադատության մատչելիությունը կանանց նկատմամբ բռնության գործերի դեպքում	28
6-րդ աշխատաշրջան. Միջազգային իրավունքի նորմերի կիրառությունը կանանց իրավունքների նկատմամբ ներպետական դատարաններում.....	32
7-րդ աշխատաշրջան. Աշխատանք նախադեպային իրավունքի հետ.....	34
8-ci seans: Məhkəmə proseslərində gender stereotipinin aradan qaldırılması üçün nə etmək olar?.....	38
9-րդ աշխատաշրջան. Գենդերազգային գործելակերպի որդեգրումն իրական կյանքում.....	41
10-րդ աշխատաշրջան. Գնահատում, հետագա քայլերը, փակում.....	43
ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ՆՅՈՒԹԵՐ ՄԵՆԹՈՐԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱԾՐԱՆՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ՉԱՄԱՐ.....	44
ՉԱԿԵԼՎԱԾՆԵՐ	
(1) Մենթորային աշխատաշրջանի հաշվետվության ձև (մենթորների համար).....	48
(2) Մենթորության ավարտական գնահատման ձև (մենթինների համար).....	50
(3) Մենթորության ավարտական հաշվետվության ձև (մենթորների համար).....	53

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Կանանց համար արդարադատության հավասար մատչելիության երաշխավորումը կարևոր առաջնայնություն է Եվրոպայի խորհրդի համար՝ անդամ պետություններում գենդերային հավասարության ապահովման տեսանկյունից: 2018-2023 թթ. ժամանակահատվածում Եվրոպայի խորհրդի գործունեության ռազմավարական վեց գերակայություններից է հետևյալ խնդրի հաղթահարումը. «Կանանց և տղամարդկանց միջև տնտեսական և սոցիալական անհավասարության դրսևորումների պահպանման, գենդերային կողմնակալության և գենդերային կարծրատիպերի պատճառով արդարադատությունը հավասար չափով մատչելի չէ կանանց և տղամարդկանց համար»: Այս կապակցությամբ Եվրոպայի խորհուրդն աջակցել է մի շարք ուսումնասիրությունների՝ նվիրված արդարադատության ճանապարհին կանանց առավել հաճախ հանդիպող խոչընդոտներին, ինչպես նաև՝ փորձագիտական մի շարք խորհրդատուներ է գումարել:

Արևելյան գործընկերության վեց պետություններում (Հայաստան, Ադրբեջան, Բելառուս, Վրաստան, Մոլդովայի Հանրապետություն և Ուկրաինա) կանանց համար արդարադատության մատչելիության թեմայով իրականացված ծրագրերի շրջանակում Եվրոպայի խորհուրդն ուշադրությունը կենտրոնացրել է պրակտիկ մասնագետների համար այնպիսի գործիքների մշակման ուղղությամբ, նպատակ ունենալով նրանց մասնագիտական որակավորման բարձրացման միջոցով արդարադատության համակարգը : Նշված ծրագրի շրջանակում արդեն իսկ մշակվել են հետևյալ հիմնական նյութերը.

- ▶ անանց համար արդարադատության մատչելիության ապահովման ուսումնական ձեռնարկ դատավորների և դատախազների համար (2017 թ.)²
- ▶ Առցանց դասընթաց. Արդարադատության մատչելիությունը կանանց համար HELP³ [Մարդու իրավունքների կրթություն իրավաբան-մասնագետների համար] հարթակում
- ▶ Առանձին պետություններում կանանց համար արդարադատության մատչելիության խոչընդոտների, մեխանիզմների և հաջողված փորձի ուսումնասիրություններ. Հայաստան, Ադրբեջան, Վրաստան, Մոլդովայի Հանրապետություն, Ուկրաինա (2017 թ.)
- ▶ Կանանց համար արդարադատության մատչելիության տեղեկատվական թերթիկ. Արդարադատության մատչելիությունը կանանց համար. ուղեցույց պրակտիկ իրավաբանների համար (2018 թ.)⁴

Սույն ուղեցույցը հաջորդ քայլն է «Կանանց համար արդարադատության մատչելիության» ծրագրի շրջանակում: Ուղեցույցը գործիք է, որի օգնությամբ կարելի է մենթորային ծրագիր մշակել՝ նվիրված կանանց համար արդարադատության հավասար մատչելիության թեմային: Մենթորային ծրագրի նպատակն է աջակցել արդարադատության ոլորտի պրակտիկ աշխատողների, մասնավորապես՝ դատավորների և դատախազների շարունակական ուսուցման կատարելագործմանը:

1. Եվրոպայի խորհրդի 2018-2023 թթ. Գենդերային հավասարության ռազմավարությունը:
2. [https://www.coe.int/en/web/genderequality/equal-access-of-women-to-justice#{"14965347":\[0\]}](https://www.coe.int/en/web/genderequality/equal-access-of-women-to-justice#{)
3. <http://help.elearning.ext.coe.int>
4. <https://rm.coe.int/factsheet-womens-access-to-justice/16808ff44e>

ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ

Մենթորային ծրագրի նպատակն է լրացնել բաց նստումնական ձեռնարկում և HELP-ի առցանց դասընթացում ներկայացված նյութի և այն գործողությունների միջև, որոնք դատախազները և դատավորները կարող են կատարել իրենց աշխատանքում: Որդեգրելով ավանդական լսարանային դասավանդման, դասագրքերի և ձեռնարկների պարագայում կիրառվող մոտեցումից տարբերվող մոտեցում՝ մենթորային մեթոդաբանության խնդիրն է փոխկապակցել արդարադատության մատչելիության տեսությունները, մարդու իրավունքների միջազգային նորմերը և մասնագետների առօրյա պրակտիկ աշխատանքը՝ առանձնակի ուշադրություն դարձնելով այն ոլորտներին, որոնցում հաճախ են հանդիպում դժվարություններ: Մենթորությունը «սովորողին/ունկնդրին» (հետայսու՝ «մենթի») ներգրավում է ուսումնառության գործընթացի ուղղորդմանն այնպես, որպեսզի ուսումնառության բովանդակությունը սերտորեն կապված լինի մենթիի աշխատանքային գործունեությանը:

Կիրառելով սույն ուղեցույցը՝ մենթորային գործընթացը թույլ կտա մենթիներին կենտրոնանալ կանանց համար արդարադատության մատչելիության բարելավման հետևյալ երեք խնդիրների վրա.

- ▶ Վերացական հասկացությունների կապակցումը նրանց ամենօրյա աշխատանքին,
- ▶ Ներպետական գործերի շրջանակում հղումները միջազգային իրավունքի նորմերին,
- ▶ Իրավաբանական պրակտիկայում առկա գենդերային կարծրատիպերը և գենդերային կողմնակալությունը նույնականացնելը և դրանց արձագանքելը:

Քննարկելով այն հարցը, թե գենդերազգայուն արդարադատությունն ինչպես կարող է ազդել մենթիների պրակտիկ գործունեության վրա, նրանք.

- ▶ Կձևավորեն նոր արժեքներ, մասնավորապես՝ գենդերազգայուն մոտեցումներ արդարադատության մատչելիության հարցին,
- ▶ Կդառնան «դեսպաններ», ովքեր իրավաբանական պրակտիկան ավելի մատչելի կդարձնեն կանանց համար,
- ▶ Կօգնեն կատարելագործել այլ իրավաբան-մասնագետների այն որակները, որոնք անհրաժեշտ են կանանց և տղամարդկանց համար արդարադատության հավասար մատչելիության ապահովման համար (կա՛մ լրացուցիչ ֆորմալ կամ ոչ ֆորմալ մենթորության միջոցով, կա՛մ որպես օրինակելի կերպարներ իրենց մասնագիտական գործունեության դաշտում):

ԳՈՐԾՆԹԱՅԸ ԵՎ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ի՞նչ է մենթորությունը: Ո՞վ է մենթորը:

Մենթորությունը որպես հասկացություն տարաբնույթ իմաստներ և մեկնաբանություններ է ստանում կրթության տարբեր ճյուղերում: Այդ տարբերություններն առավել ակնհայտ են դառնում մենթորի և մենթիի (մենթինների) միջև հարաբերությունների որակի, ինչպես նաև ուսումնառության գործընթացի համար կիրառվող մեթոդաբանության և ուսումնառությունից ակնկալվող ընդհանուր վերջնարդյունքի մեջ: Այնուհանդերձ, ձևավորված միասնական կարծիքի համաձայն՝ մենթորությունն ըստ էության հետևյալն է. աջակցություն մարդկանց, որպեսզի նրանք ավելի արդյունավետորեն սովորեն և կատարելագործվեն, քան՝ միայնակ գործելու պարագայում:

Սույն ծրագրում («Արդարադատության մատչելիությունը կանանց համար») մենթորությունը սահմանում ենք որպես աջակցող հարդրակցություն մենթորի և մեկ այլ արակտիկ իրավաբանի միջև, որն օգնում է խորհել և առավել լիարժեքորեն ընկալել գենդերազգայուն մոտեցումն արդարադատության ոլորտում: Հետևաբար, մենթորը պետք է կարողանա տեսնել, թե ինչ կապ գոյություն ունի տվյալ թեմայի և մենթիի առօրյա աշխատանքում այդ թեմային վերաբերող տեսությունների գործնական կիրառության միջև: Մենթորը պետք է ի վիճակի լինի ունկնդրել և տալ այնպիսի հարցեր, որոնք մենթիին կօգնեն ընտրել որոշակի գործողություններ, որոնց միջոցով նա բարելավելու է իր աշխատանքի և մոտեցումների գենդերազգայնությունը:

Գործընթացի հաջորդ կարևոր բաղադրիչն այն է, որ մենթորն արտաքին սուբյեկտ է, ով ուղղակիորեն չի մասնակցում մենթիի առօրյա աշխատանքին, այլ՝ պարտավոր է աջակցել և քաջալերել մենթիններին, որպեսզի վերջիններս աշխատեն յուրաքանչյուրն իր անհատական նպատակների ուղղությամբ: Մենթորն ուղեկից է ուսումնառության «ճանապարհորդության» ընթացքում:

Մենթորությունն արդյունավետ գործիք է, քանի որ.

- ▶ Պայմաններ և նախադրյալներ է ստեղծում երկխոսության և խորհելու համար,
- ▶ Մարդակենտրոն է,
- ▶ Խրախուսում է հավասար գործընկերությունն ուսումնառության գործընթացում,
- ▶ Միաոլորտ մոտեցման շնորհիվ նպաստում է, որպեսզի խնդրի առարկայի վերաբերյալ տեղի ունենա մասնագիտական բարձրակարգ բովանդակային քննարկում,
- ▶ Թույլ է տալիս ճկուն կերպով հարմարվել մենթիի կարիքներին,
- ▶ Անհատական է, այսինքն՝ յուրաքանչյուր հարաբերություն ինքնատիպ է՝ պայմանավորված մասնակցող երկու անհատներով,
- ▶ Կիրառվում է՝ ի լրումն ուսումնառության այլ մեխանիզմներին:

Ինչպե՞ս լինել մենթոր:

Մենթորից պահանջվում են հետևյալ հմտությունները և փորձը.

- ▶ Ոլորտային իմացություն. մենթորը պետք է ծանոթ լինի իր պետության և/կամ տարածաշրջանի արդարադատության ոլորտին բնորոշ գործընթացներին և իրավիճակի առանձնահատկություններին,
- ▶ Վստահելիություն. մենթորը պետք է վստահելի լինի որպես անձ և որպես մասնագետ: Դա հիմնականում վերաբերում է միջանձնային կապին և մասնագիտական փորձին արդարադատության բնագավառում,
- ▶ Անվտանգ միջավայր ձևավորելու և անձին հզորացնելու կարողություն. մենթորը պետք է կարողանա աշխատանքային այնպիսի միջավայր ստեղծել, որում անհատներն անվտանգ կերպով կարող են խորհել սեփական կողմնակալության շուրջ և իրենց այնքան ուժեղ զգալ, որ նոր գաղափարներ առաջ քաշեն՝ կապված իրենց մասնագիտական արակտիկայի հետ,

- ▶ Ինքնաճանաչում. մենթորը պետք է լավ հասկանա իր ուժեղ կողմերը և կատարելագործման կարիքները, որպեսզի կարողանա օգնել այլ անձանց ուսումնառությանը,
- ▶ Հասանելիություն. մենթորը պետք է պատրաստ լինի և ցանկություն ունենա՝ բավարար ժամանակ տրամադրելու մենթիներին խորհուրդներ տալու և աջակցելու գործին,
- ▶ Հաղորդակցություն. մենթորին պետք են հաղորդակցվելու և ունկնդրելու հմտություններ, ինչպես նաև՝ ուրիշների մտքերը և զգացմունքներն հասկանալու կարողություն,
- ▶ Բաց գործելակերպ և ապրումակցում. մենթորը պետք է պատրաստ լինի դիտարկել նոր գործելակերպ և աշխատանքի որդեգրելու հնարավորությունը, ինչպես նաև ի գորու լինի ապրումակցել մենթիներին:

Դասավանդումը կապված է գիտելիքի հետ, մենթորությունը՝ փորձառության:

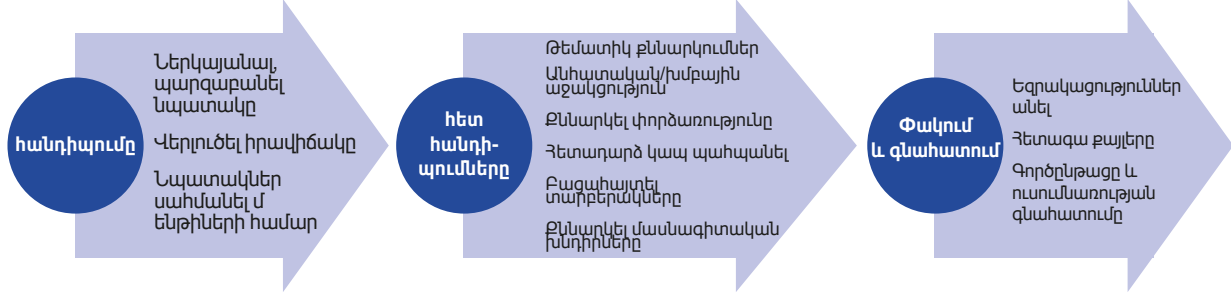
Ուսուցչի և մենթորի տարբերությունը

	Ուսուցիչ	Մենթոր
Անհատ/խումբ	Հաղորդակցություն սովորողների խմբի հետ	Հիմնականում տեսատես, երբեմն՝ մարդկանց փոքր խմբով
Ճանաչում	Գնահատականներ, դիպլոմ	Գնահատականներ չկան, վկայագիր
Մոտիվացիա	Պարտադիր/կամավոր մասնակցություն	Մասնակցությունը՝ սեփական մոտիվացիայով
Ուսումնառություն	Գիտելիքի և տեղեկության փոխանցում՝ դասավանդելու և բացատրելու ճանապարհով	Տեղեկությունը լրացվում է փորձից բաղկած դասերով և խորհելու գործընթացով. գիտելիքի և փորձի փոխանակում է ընթանում, ընդ որում՝ մենթորն օգնում է, որպեսզի մենթին աճի որպես հավասար գործընկեր:
Սևեռում	Ձգտել հասկանալ, թե ինչ անել և ինչպես անել, որպեսզի հնարավոր լինի հասնել սահմանված նպատակին:	Ձգտել կիրառել գիտելիքը պրակտիկայում: Ոչ միայն՝ իմանալ, թե ինչպես անել, այլ նաև՝ հասկանալ, թե ինչու է օգտակար դա հենց այդպես անելը:
Սովորող-ուսուցիչ/մենթոր դինամիկա	Վերադասությունը նախապես ամրագրված է:	Մենթորը և մենթին հավասար գործընկերներ են:
Բովանդակություն	Բովանդակությունը ստանդարտացված է:	Բովանդակությունը ձևավորվում է՝ ելնելով մենթիի կարիքներից:
Գնահատում	Արտաքին գնահատում, քննություններ:	Ինքնագնահատում:

Մենթորային գործընթացը

Սույն ծրագրի շրջանակում մշակվել է մենթորային օրինակելի գործընթաց, որը ներառում է որոշակի քայլեր և ուղենիշներ: Այնուամենայնիվ, կարևոր է մտապահել գործընթացի ճկունությունը և մենթիների կարիքներին հարմարվելու անհրաժեշտությունը: Բերված քայլերն ուղենիշներ և առաջարկություններ են՝ հիմնաբարեր, որոնք պետք է կիրառել՝ հաշվի առնելով համատեքստը և հնարավորությունները:

Մենթորային գործընթացը կազմված է հետևյալ փուլերից.



Նպատակների սահմանումը մենթիների համար

Մենթորային գործընթացի նպատակները պետք է հստակ և իրատեսական լինեն: Դրանք պետք է պարզորոշ կերպով սահմանվեն գործընթացի սկզբում:

Նպատակը կարող է ձևակերպվել, օրինակ, հետևյալ կերպ. մենթորային գործընթացում մենթին պետք է սովորի տեսնել կապն իր առօրյա գործնական աշխատանքի և Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիայի (Ստամբուլյան կոնվենցիայի) չափանիշների միջև:

Ժամանակացույց (մոտավորապես ութ ամիս)

Ուսումնառության արդյունքներն առավելագույնի հասցնելու համար մենթորային գործընթացը պետք է տևի մոտավորապես ութ ամիս: Մենթորային հանդիպումներ պետք է նշանակել առնվազն ամիսը մեկ անգամ, որպեսզի ուսումնառության կորը չընդհատվի: Առաջարկվող հանդիպումները կարելի է վերակազմակերպել և/կամ վերանայել ըստ անհրաժեշտության: Որոշ թեմաներով կարող են մեկից ավելի մենթորային հանդիպումներ անհրաժեշտ լինել:

Մենթորային գործընթացի նախաձեռնումը՝ քայլ առ քայլ

1. Հասկանալ և կառավարել ակնկալիքները, գտնել ընդհանուր հայտարարը

Մենթիի հետ առաջին հանդիպման ժամանակ թոթափե՛ք հնարավոր լարվածությունը՝ բացատրելով Ձեր դերը և մենթորային ծրագրի նպատակը:

Պատասխանե՛ք մենթորային գործընթացի վերաբերյալ մենթիի ունեցած հարցերին:

Բացատրե՛ք, թե ինչ էք իրենից ակնկալում (օրինակ՝ պատրաստված գալ՝ բերելով գործնական օրինակներ/զաղափարներ/խնդիրներ, որոնք պետք է լուծել, կամ՝ հարցադրումներ, որոնք պետք է քննարկել, ինչպես նաև շեշտել, որ հանդիպումները պետք է կանոնավոր լինեն, և այլն):

Բացատրե՛ք, թե ինչ էք Դուք պատրաստ անել իր համար՝ խորհուրդներ, ուսումնական նյութեր, քննարկումներ, գործնական օրինակներ:

2. Իրականացնել կարիքների ոչ ֆորմալ գնահատում և միասին ձևակերպել նպատակները

Մենթիին հարցրե՛ք, թե որոնք են իր գերակայությունները Ձեզ հետ հանդիպման ընթացքում: Գենդերազգայունության կամ կանանց համար արդարադատության մատչելիության ի՞նչ հարցերով է նա առավել հետաքրքրված: Ո՞ր ոլորտներում հույս ունի բարելավել իր գիտելիքը և հմտությունները: Ձևակերպե՛ք ուսումնառության 1-3 կոնկրետ նպատակներ՝ հիմնվելով մենթիի կարիքների և մենթորային ծրագրի թեմայի վրա:

3. Սահմանել հանդիպումների ժամանակացույց

Որքա՞ն հաճախ էք Դուք և մենթին անձամբ հանդիպելու: Լինելո՞ւ են մենթորային խմբային հանդիպումներ, թե՞ միայն անհատական հանդիպումներ: Ինչպե՞ս էք կապ պահպանելու հանդիպումների կազմակերպման նպատակով (հեռախոս, էլեկտրոնային փոստ), ո՞ր մեխանիզմն է առավել հարմար Ձեր երկուսի համար:

4. Ուշի-ուշով ունկնդրել, հետո միայն՝ տալ հարցեր և խորհուրդներ: Մենթիին/մենթիներին մի տվե՛ք հրահանգներ և կարգադրություններ:

Դուք հարուստ գիտելիք և կուտակված մեծ փորձ ունեք: Այնուամենայնիվ, մենթին պարզապես «դատարկ արկղիկ» չէ, որը պետք է լցնեք Ձեր գիտելիքով և փորձով: Ձեր նպատակն է այնպես անել, որ նա ինքնուրույն հասկանա իր կողմից բաղվելիք հիմնական դասերը, այլ ոչ ի ցույց դնել Ձեր գիտելիքը և խելքը:

Հշտ կլինեն դիմացինին միանգամից ասել, թե ինչ է պետք անել, բայց այդ դեպքում նա չէր կարող ձեռք բերել մարտահրավերների մասին ինքնուրույն մտածելու և լուծումներն ինքնուրույն գտնելու արժեքավոր փորձառությունը:

Ձեր կարծիքը շարադրելուց առաջ կենտրոնացե՛ք մենթիի ասելիքի վրա: Հարցրե՛ք նրա տեսակետի մասին: Մենթին վստահաբար կունենա պատկերացումներ և տեսակետներ, որոնցից Դուք կկարողանաք դասեր քաղել:

5. Ստուգե՛ք Ձեր կողմնակալությունը

Փորձե՛ք խուսափել կարծրատիպերից, քանի որ դրանք կարող են աղճատել Ձեր ստացած տպավորությունը: Մի՛ մոռացեք, որ մեզանից յուրաքանչյուրը կողմնակալ է և սուբյեկտիվ: Ժամանակ առ ժամանակ ստուգե՛ք Ձեր անձնական տպավորությունները:

6. Եթե պատասխանը չգիտեք, խուճապի մի՛ մատնվեք

Մենթորը համակարգիչ կամ հանրագիտարան չէ, ով գիտի տվյալ թեմային վերաբերող բոլոր հարցերի պատասխանները: Հիշե՛ք, որ ամեն ինչ չիմանալը ոչ թե Ձեր թերաբժեքության նշան է, այլ՝ բնական երևույթ: Անհրաժեշտության դեպքում աջակցություն հայցե՛ք Ձեր գործընկերներից: Պատասխանի վերաբերյալ համոզված չլինելու փաստը վերածե՛ք սովորելու (և մենթորություն իրականացնելու) հնարավորության:

7. Աջակցություն և պատրաստակամություն դրսևորե՛ք

Պատկերացրե՛ք, որ Դուք վարորդական դասընթացի հրահանգիչ եք. Դուք նստած եք ուղևորի նստատեղում և թույլ եք տալիս, որպեսզի մենթին ամբողջովին վերահսկի ճանապարհորդության ընթացքը: Այնուհանդերձ, Դուք նրա կողքին եք՝ պատրաստ լինելով խորհուրդ և ուղղություն տալու, իսկ եթե կարիք կա՝ արտակարգ իրավիճակում գործադրելու լրացուցիչ արգելակները:

Աջակցություն մենթորներին

Մենթորները նույնպես կարող են աջակցության կարիք զգալ մենթորի գործառույթ կատարելիս. նրանք կարող են մենթիների հետ կապված այնպիսի իրավիճակում հայտնվել, որում չեն իմանա՝ ինչպես վարվել: Սույն Ուղեցույցը մեթոդաբանական աջակցություն է տրամադրում մենթորներին (մասնավորապես՝ բաժինների նկարագրություններում դրանք զետեղված են որպես «խորհուրդներ» և «առաջարկներ»), ինչպես նաև՝ Ուղեցույցի տարբեր բաժիններում ներառում է հղումներ լրացուցիչ ընթերցանության կամ ուսուցման տարաբնույթ ռեսուրսների: Մենթորները կարող են աջակցություն ստանալ նաև գործընկերներից և միմյանցից: Մենթորներին խորհուրդ է տրվում աջակցել միմյանց:

ՄԵՆԹՈՐԱՅԻՆ ԾՐԱԳՐԻ ՕՐԻՆԱԿԵԼԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Այս բաժնում զետեղված նյութը բաղկացած է 10 առանձին թեմայից կամ «աշխատաշրջանից», որոնք պետք է կիրառվեն ութ ամիս տևող այս մենթորային ծրագրի շրջանակում: Աշխատաշրջանների ներկայացման հերթականությունն ընդհանուր գծերով համապատասխանում է «Կանանց համար արդարադատության մատչելիության ապահովման ուսումնական ձեռնարկ դատավորների և դատախազների համար» անվանումը կրող ձեռնարկի գլուխների կառուցվածքին և «Կանանց համար արդարադատության մատչելիության» թեմայով HELP հարթակի առցանց դասընթացի մոդուլների կառուցվածքին: Բացառությամբ առաջին և վերջին աշխատաշրջանների՝ բոլոր աշխատաշրջանները կարող են տեղայնացվել, այսինքն՝ մենթորը ճկուն է՝ որոշելու աշխատաշրջանների մատուցման հերթականությունը: Մի քանի առաջարկներ են կատարված աշխատաշրջաններից յուրաքանչյուրի կազմակերպման ձևի վերաբերյալ, սակայն խրախուսվում է մենթորների ազատությունը ստեղծագործելու և տեղայնացնելու հարցում:

Մենթորային գործընթացի կարևորագույն սկզբունքներից է ուսուցանվողներին կամ մենթիներին խրախուսելը, որպեսզի նրանք բացահայտեն իրենց իրավական համակարգում կանանց համար արդարադատության մատչելիության խոչընդոտները և Նորովի մտածեն այն մասին, թե ինչպես է արդարադատության համակարգը գործում: Թե՛ ուսումնական ձեռնարկը, թե՛ HELP-ի դասընթացը պարունակում են բաց հարցեր՝ առանց պատասխանի հնարավոր տարբերակների թվարկման, այդ հարցերը կարելի է կիրառել քննարկում կազմակերպելու և քննարկումը խթանելու նպատակով: Մենթորային ծրագիրն «ուղղորդվող ուսումնառության» լրացուցիչ հնարավորություններ է ընձեռում, որոնց պայմաններում մենթին կարող է առավել խորությամբ ուսումնասիրել այս խնդիրները և խորհել իր գործելակերպի առանձնահատկությունների և իր ունեցած պատկերացումների շուրջ: Դա նշանակում է, որ մենթորը պետք է այստեղ բերված բովանդակային նյութը դիտարկի որպես առաջարկ, որը կարող է տեղայնացվել և լավագույնս ծառայեցվել ուսումնառության այն նպատակներին, որոնք ձևակերպվել են մենթոր-մենթի կոնկրետ զույգի կողմից:

Մենթորային աշխատաշրջանները

1-ին աշխատաշրջանը ներածությունն է, որը կարող է համադրվել բովանդակային թեմաներից որևէ մեկին նվիրված այլ աշխատաշրջանի, օրինակ՝ 2-րդ աշխատաշրջանի հետ: 10-րդ աշխատաշրջանը վերջնական ամփոփումը և գնահատումն է, և խորհուրդ է տրվում մենթորային ծրագրի ավարտին հատուկ ժամանակ հատկացնել այս աշխատաշրջանին: Բովանդակային աշխատաշրջանները՝ 2-ից մինչև 9-րդը, վերաբերում են այն տարբեր թեմաներին, որոնք զետեղված են կանանց համար արդարադատության մատչելիության թեմայով ուսումնական ձեռնարկում և HELP-ի դասընթացում: Աշխատաշրջանների ցանկը հետևյալն է.

Ներածություն. ծանոթացում միմյանց հետ և նպատակների ձևակերպում:

«Կանանց համար արդարադատության մատչելիությունն» ի՞նչ կապ ունի ինձ հետ:

«Արդարադատությունը կոյր է» արտահայտությունը չի նշանակում, որ այն «հաշվի չի առնում գենդերային գործոնները»:

Կանանց համար արդարադատության մատչելիության խոչընդոտների բացահայտումը:

Արդարադատության մատչելիությունը կանանց նկատմամբ բռնության գործերի դեպքում:

Միջազգային իրավունքի Նորմերի կիրառությունը կանանց իրավունքների նկատմամբ ներպետական դատարաններում:

Աշխատանք նախադեպային իրավունքի հետ:

Ի՞նչ կարելի է անել դատական գործընթացներում գենդերային կարծրատիպավորումը բացառելու ուղղությամբ:

Գենդերազգայուն գործելակերպի որդեգրումն իրական կյանքում:

Փակում, գնահատում և հետագա քայլերը:

Մենթորային ծրագրի մշակումը և նյութերի տեղայնացումը

Մենթորը պետք է մենթիի հետ աշխատանքի արդյունքում մշակի մենթորային գործընթացի ճանապարհային քարտեզը: Ստորև բերված աղյուսակում ներկայացված են աշխատաշրջանների կազմակերպման հնարավոր ձևերը՝ յուրաքանչյուր աշխատաշրջանի նպատակի և արծարծվող հիմնական թեմաների մասին տեղեկություններով հանդերձ: Ներկայացված է ութամսյա ծրագրի դեպքում հնարավոր աշխատաշրջանների առավելագույն թիվը, սակայն որոշ աշխատաշրջանների կարելի է մյուսների համեմատ ավելի շատ ժամանակ հատկացնել: Կախված յուրաքանչյուր մենթիի հետաքրքրություններից և բացահայտված կարիքներից՝ մենթորը կարող է ցանկության դեպքում ընտրել և տարբեր ձևերով համադրել առանձին աշխատաշրջանների առանձին բաղադրիչներ: Նույն կերպ, որոշ թեմաներ կարելի է ընդլայնել՝ չսահմանափակվելով մեկ աշխատաշրջանի տևողությամբ, այսինքն՝ ութամսյա ծրագրում պարտադիր չէ անպայման օգտագործել բոլոր ութ բովանդակային աշխատաշրջանները: Այնուհանդերձ, մենթորային ողջ ծրագիրը պետք է ներառի առանձին մակարդակներին նվիրված աշխատաշրջաններ՝ աշխատաշրջանների հետևյալ բացատրագրին համապատասխան (ներածական մակարդակ, միջին մակարդակ և խորացված մակարդակ):

	Գործընթացին նվիրված աշխատաշրջաններ
	Ներածական. մենթին ծանոթանում է հիմնական հասկացություններին
	Միջին. մենթին աշխատում է այն հասկացությունների հետ, որոնք սովորել է տարբեր համատեքստերում
	Խորացված. մենթին իր սովորածը կիրառում է սեփական փորձի և պրակտիկայի նկատմամբ

Աշխատաշրջան	Հիմնական թեմաներ	Նպատակներ
(1) Ներածություն	<p>Մենթորություն</p> <p>Կարիքներ և ակնկալիքներ</p> <p>Նպատակներ</p> <p>Գործընթաց</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ծանոթանալ միմյանց հետ և մենթորի հետ ▶ Պարզել մենթինների կարիքները և նրանց հետաքրքրող ոլորտները ▶ Հստակ նպատակներ ձևակերպել մենթորային գործընթացի համար
(2) «Կանանց համար արդարադատության մատչելիությունն» ի՞նչ կապ ունի ինձ հետ	<p>Ուսումնասիրել դեպքերին վերաբերող տվյալները՝ պարզելու համար, թե ինչպես/ինչու են կանայք դիմում իրավական համակարգին</p> <p>Ուսումնասիրել մասնագետների շրջանում կանանց ներկայացվածության մասին տվյալները և տեղեկությունները</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Տվյալների/վիճակագրության օգնությամբ ներկայացնել կանանց համար արդարադատության մատչելիության թեման ▶ Մենթին պարզում է գենդերային տարբերությունները և քննարկում, թե ինչու են կանայք խոչընդոտների հանդիպում արդարադատության մատչելիության հարցում ▶ Հիմնավորել թեմայի արդիականությունը մենթի սեփական պրակտիկայում և երկրում
(3) «Արդարադատությունը կույր է» արտահայտությունը չի նշանակում, որ այն «հաշվի չի առնում գենդերային գործոնները»	<p>Անկողմնակալության և գենդերային զգայնության տարբերությունը. ինչպես են այս երկու հասկացությունները գոյակցում իրավական համակարգերում</p> <p>Սովորել գենդերային զգայնության տեսակետի մասին («գենդերային ոսպնյակը»)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Մենթին ներկայացվում է գենդերազգային արդարադատության հասկացությունը ▶ Մենթին սովորում է, թե երբ է գենդերազգային մոտեցում անհրաժեշտ օրենքում/իրավական պրակտիկայում՝ փաստացի հավասարության հասնելու համար ▶ Մենթին պարապում է՝ «գենդերային ոսպնյակով» դիտարկելով հիպոթետիկ գործերը/գործնական օրինակները
(4) Կանանց համար արդարադատության մատչելիության խոչընդոտների բացահայտում	<p>Պարզել, թե արդարադատության մատչելիության ինչ կոնկրետ խոչընդոտների են հանդիպում կանայք</p> <p>Խորհել այն գործողությունների շուրջ, որոնց ձեռնարկմամբ կարելի է մեղմել կամ վերացնել խոչընդոտները</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Պարզել արդարադատության մատչելիության հիմնական խոչընդոտները և առանձնացնել նրանք, որոնք ազդում են հատկապես կանանց վրա ▶ Հասկանալ տարբեր խոչընդոտների հատման կետերը և այդ նպատակով հնարավոր բարդացումները ▶ Մենթին քննադատաբար մտածում է խոչընդոտների հաղթահարման գործում իր անձնական դերակատարման մասին
(5) Արդարադատության մատչելիությունը կանանց նկատմամբ բռնության գործերի դեպքում	<p>Պարզել արդարադատության մատչելիության այն խոչընդոտները, որոնք բնորոշ են կանանց նկատմամբ բռնության գործերին՝ այդ նպատակով կիրառելով «արդարադատության շղթայի» մոտեցումը</p> <p>Ուսումնասիրել Ստամբուլյան կոնվենցիայում ամրագրված չափանիշները/պարտավորությունները</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Պարզել արդարադատության մատչելիության հիմնական խոչընդոտները, որոնց կանայք հանդիպում են կանանց նկատմամբ բռնությանը (մասնավորապես՝ ընտանեկան բռնությանը) վերաբերող քրեական վարույթներում ▶ Մենթին ծանոթանում է Ստամբուլյան կոնվենցիայում ամրագրված չափանիշներին՝ պրակտիկայում կիրառելով դրանք գործնական օրինակի ուսումնասիրության նկատմամբ ▶ Բարելավել «արդարադատության շղթայի» մոտեցմամբ խոչընդոտները հաղթահարելու կարևորության մասին մենթի ընկալումը
(6) Միջազգային իրավունքի նորմերի կիրառությունը կանանց իրավունքների նկատմամբ ներպետական դատարաններում	<p>Միջազգային իրավական չափանիշների կիրառությունը ներպետական իմաստեքստում (իրավունքի թե՛ պարտադիր, թե՛ ոչ պարտադիր աղբյուրները)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Մենթին սովորում է ներպետական համատեքստում միջազգային իրավունքից մեջբերումներ անելու կարգը ▶ Մենթին ուսումնասիրում է միջազգային իրավական այն չափանիշները, որոնք առավել կիրառելի են կանանց իրավունքներին առաջվող գործերում

(7) Աշխատանք նախադեպային իրավունքի հետ	<p>Աշխատանք գործնական օրինակների հետ՝ ուսումնասիրելով, թե իրավունքի տարբեր աղբյուրների կիրառությունն ինչպես կարող է տարբեր արդյունքների հանգեցնել</p> <p>Պրակտիկայում կիրառել միջազգային չափանիշները՝ (Ա) սեռական/գենդերային խտրականությանն առնչվող գործերի նկատմամբ, և (Բ) կանանց նկատմամբ բռնությանն առնչվող գործերի նկատմամբ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Մենթին ձեռք է բերում այնպիսի գործերի նկատմամբ ներպետական օրենսդրությունը և միջազգային իրավունքը կիրառելու փորձ, որոնք քննվել են Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման հանձնաժողովի (CEDAW-ի հանձնաժողովի) կողմից ▶ Այլընտրանքային սցենարների ուսումնասիրմամբ մենթին ընկալում է, թե միջազգային իրավունքն ինչպես է լրացնում ներպետական օրենսդրության մեջ առկա բացերը
(8) Ինչ կարելի է անել դատական գործընթացներում գենդերային կարծրատիպավորումը բացառելու ուղղությամբ	<p>Գենդերային կարծրատիպերը և գենդերային կողմնակալությունը կանանց նկատմամբ բռնությանն առնչվող գործերում Գենդերային կարծրատիպերի բացասական ազդեցությունը՝ կանանց համար արդարադատության մատչելիության իմաստով</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Իրական գործերի հիման վրա մենթին հասկանում է կանանց նկատմամբ բռնությանն առնչվող գենդերային կարծրատիպերը, կողմնակալությունը և թյուր պատկերացումները ▶ Մենթին հասկանում է, թե կարծրատիպավորումն ինչ վնաս է պատճառում՝ արդարադատության մատչելիությունը չապահովելու իմաստով ▶ Մենթին քննարկում է, թե ինչպես է հնարավոր արձագանքել կարծրատիպավորման նման իրավիճակների հանդիպելիս
(9) Գենդերազգային գործելակերպի որդեգրումն իրական կյանքում	<p>Սեփական աշխատանքի և մասնագիտական պրակտիկայի «առողիտ» կատարել՝ պարզելով կանանց համար արդարադատության մատչելիության խոչընդոտները</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Մենթին քննադատաբար վերլուծում է իր աշխատավայրը և պրակտիկան՝ արդարադատության համակարգի ծառայություններից օգտվող կնոջ տեսանկյունից ▶ Պարզում է արդարադատության ստացման հնարավոր խոչընդոտները ▶ Մենթին քննարկում է խոչընդոտները մեղմելու նպատակով իրեն հասանելի կոնկրետ մեխանիզմները և իրեն անհրաժեշտ օժանդակությունը/ռեսուրսները
(10) Փակում, գնահատում և հետագա քայլերը	<p>Օգտագործել մենթորության ավարտական գնահատման ձևը (մենթիների համար) և մենթորության ավարտական հաշվետվության ձևը (մենթորների համար), տե՛ս Հավելվածներ 2 և 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Վերլուծել մենթորային գործընթացը և քաղաժ դասերը, մենթիի եզրակացությունները ▶ Հետադարձ կապ տալ մենթորին/մենթին ▶ Գնահատել մենթորային գործընթացի բովանդակությունը և մեթոդաբանությունը ▶ Ձևակերպել ուսումնառության և զարգացման համար անհրաժեշտ հետագա քայլերը

Աշխատաշրջանների նկարագրությունների ձևակերպումներն ընդհանրական են, ուստի՝ մենթորը պետք է այնպես անի, որ բովանդակությունը համապատասխանեցնի մենթիի հետաքրքրությունների և կարիքների շրջանակին: Յուրաքանչյուր աշխատաշրջան ներառում է խորհուրդներ այն մասին, թե ինչպես կարելի է աշխատաշրջանը համապատասխանեցնել մենթորային տարբեր իրավիճակներին: Նախապատրաստական փուլում մենթորը կարող է նյութը տեղայնացնելու և համապատասխանեցնելու համար ուղղորդվել հետևյալ ընդհանուր խորհուրդներով:

- ▶ Օգտագործել ներպետական իրավիճակի վերաբերյալ տվյալները և վիճակագրությունը: Օգտակար է դրանք հավաքագրել նախապես կամ պարզել այդ տեղեկությունների հնարավոր աղբյուրները:
- ▶ Ներկայացնել օրինակներ ներպետական պրակտիկայից, այդ նպատակով անհրաժեշտ կլինի ուսումնասիրել առկա հետազոտությունները կամ վերլուծությունները կամ հետևել արդարադատության մատչելիության հետ կապված առկա խնդիրներին, որոնց կարող են անդրադարձած լինել ՁԼՄ-ները (օրինակ՝ լուրերում հայտնված հնչել կամ վիճահարույց դեպքերը):
- ▶ Երբ կոնկրետ աշխատաշրջանի ընթացքում բերվում են նախադեպային իրավունքից օրինակներ, դրանք փոխարինել ներպետական գործերով: Դա անելու համար անհրաժեշտ կլինի գտնել ներպետական գործեր, որոնք անդրադարձնում են կանանց իրավունքների խնդիրներին և ներառում են ուսումնառության բաղադրիչներ կամ թեմաներ, որոնց շուրջ կարող է քննարկում ծավալվել մենթիի հետ:
- ▶ Ստուգել, թե արդյոք Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը կամ Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման հանձնաժողովը (CEDAW-ի հանձնաժողովը) քննել են Ձեր երկրի դեմ գործեր, որոնք վերաբերել են կանանց իրավունքների խախտումներին: Կայացված վճիռները/որոշումները կարող են օգտակար լինել որպես տեղեկատվական նյութ կամ մենթիների հետ քննարկման նյութ:
- ▶ Մշակել հիպոթետիկ գործնական օրինակներ, որոնց հիման վրա կարելի է քննարկում կազմակերպել՝ նվիրված կանանց համար արդարադատության մատչելիության կոնկրետ խնդիրների շուրջ (օրինակ՝ առանձին խոչընդոտների, իրավաբան-մասնագետների ցուցաբերած արձագանքի տարբեր դրսևորումների և այլն):
- ▶ Տեսանյութերի օգտագործմամբ քննարկում ծավալել գենդերային հավասարության, կանանց իրավունքների կամ կանանց համար արդարադատության մատչելիության շուրջ: Տարբեր կառույցները կարճ տեսահոլովակներ են պատրաստել լայն լայնի համար, որոնք պարունակում են այս թեմաներին վերաբերող պարզ ուղերձներ: Մենթիները կարող են գնահատել մասնավորապես, թե արդյոք կանանց համար արդարադատության մատչելիության թեմայի վերաբերյալ իրազեկության բարձրացման տեսանկյունից դրանք օգտակար են թե ոչ:

Հարկ է հաշվի առնել, որ այս լրացուցիչ ռեսուրսների մի մասը ներկայացված է սույն Ուղեցույցում աշխատաշրջանների նկարագրություններից հետո:

Այստեղ ներկայացված նյութը վերաբերում է դատախազների կամ դատավորների հետ և նրանց համար կազմակերպվող մենթորային ծրագրին: Մենթորների համար թերևս օգտակար կլինի առաջին աշխատաշրջանի ընթացքում մենթիի հետ քննարկել վերջինիս հետաքրքրությունների կոնկրետ շրջանակը: Միևնույն ժամանակ, մենթորների համար ցանկալի է պլանավորել նյութի տեղայնացումը՝ ելնելով մասնագետների յուրաքանչյուր խմբի մասնագիտական որակների տարբերություններից: Հնարավորության դեպքում աշխատաշրջանների նկարագրություններում ընդգծված են քրեական իրավունքի և քաղաքացիական իրավունքի պրակտիկ մոտեցումների տարբերությունները: Կոնկրետ պետության դատավորների կամ դատախազների համար մենթորություն պլանավորելիս հարկ է մտածել կանանց համար արդարադատության մատչելիության այն թեմաների վերաբերյալ, որոնք առանձնակի նշանակություն կամ հետաքրքրություն կունենան մենթիների համար, մասնավորապես. կանանց նկատմամբ բռնությունը (քրեական իրավունք, քրեական դատավարություն, ինչպես նաև դատավորների և դատախազների պրակտիկա), սեռով կամ գենդերով պայմանավորված խտրականությունը կամ ընտանեկան իրավունքը (ամուսնություն, ամուսնալուծություն, գույքային իրավունքներ):

Մենթորության շրջանակում անհրաժեշտ է մենթիների հետ այլ կերպ աշխատել, քան՝ ուսանողների, ընդ որում՝ փոխակտիվ և փորձարարական ուսումնառությունը խրախուսելու եղանակներ գտնելը կարող է դյուրին գործ չլինել: Մենթիներից ոմանք կարող են մյուսներից ավելի շատ հետաքրքրվել կոնկրետ վարժություններով և մեթոդաբանություններով: Ստորև բերված են որոշ գաղափարներ, որոնց հիման վրա կարելի է մենթիների ներգրավման լրացուցիչ եղանակներ մշակել: Սրանք ոչ ստանդարտ վարժություններ են, որոնք մենթիները կարող են անել՝ ի լրումն աշխատաշրջանների նկարագրություններում ներառված վարժությունների կամ վերջիններիս փոխարեն:

- ▶ Մենթին ոչ ֆորմալ հարցազրույց է անցկացնում դատավորի հետ (ով մեկ այլ քաղաքից կամ մեկ այլ դատարանից է) կամ դատախազի հետ (ով մեկ այլ քաղաքից կամ մեկ այլ դատախազական կառույցից է)՝ պարզելու համար, թե վերջինս ինչպիսի պատկերացում ունի կանանց համար արդարադատության մատչելիության թեմայի վերաբերյալ, որ գործունեներն է համարում խոչընդոտներ կանանց համար արդարադատության մատչելիության ճանապարհին, և ինչպես է իր պրակտիկայում ընկալում կանանց իրավունքները:
- ▶ Մենթին հողված է գրում հանրության լայն շրջանակին բացատրելով իրավական որևէ արդիական խնդիր, որն առնչվում է կանանց իրավունքներին (բնականաբար՝ պահպանելով մասնագիտական էթիկայի չափանիշները և մեկնաբանություններ չանելով ներկայումս քննվող կամ ընթացքի մեջ գտնվող գործերի մասին):
- ▶ Պատկերացնում ենք, որ մենթին աշխատում է մի երկրում, որտեղ ներդրվել է ընտանեկան բռնության դեպքում պաշտպանական որոշում արձակելու իրավական նոր մեխանիզմ (կարգադրություն, որի համաձայն բռնարարը որոշակի ժամկետով հեռացվում է տնից): Նրա խնդիրն է ուսումնական դասընթացի ծրագիր մշակել անվճար իրավաբանական օգնություն ցուցաբերող փաստաբանների համար՝ բռնության ենթարկված կանանց պաշտպանական որոշման համար միջնորդելիս իրավաբանական օգնություն ցուցաբերելու թեմայով: Մենթին է որոշում, թե ինչ թեմաներ պետք է ներառի ուսումնական դասընթացը, և յուրաքանչյուր թեմայի մեջ թվարկում է մի քանի հիմնական կետեր: Մենթին պետք է փորձի կանխատեսել, թե փաստաբաններն ինչպես կարող են դիմադրել նոր օրենքին, և պատրաստ լինել՝ արձագանքելու նրանց փաստարկներին:
- ▶ Մենթին պատկերացնում է մտացածին սցենար, որում կոնկրետ պետության արդարադատության համակարգը ոչ թե պետական լիազորություն է, այլ՝ մասնավոր ծառայություն: Արդարադատության ծառայություններից օգտվող կանայք հաճախորդներ են, ովքեր վճարում են այդ ծառայության դիմաց: Մենթին մշակում է գովազդ, որում գովաբանում է արդարադատության համակարգը և փորձում կանանց համոզել, որ օգտվեն համակարգի ծառայություններից: Ո՞ր դրական հատկանիշները պետք է կլինեն ընդգծել նման գովազդում:
- ▶ Մենթին դիտում է գենդերային հավասարությանը նվիրված մի քանի տեսահոլովակ (ներկայացված են «Օգտակար աղբյուրներ» բաժնում): Մենթին պարզ տեսահոլովակի հիման վրա պատրաստում է «պատմությունների ցուցատախտակ», որի միջոցով հանրության լայն շրջանակներին բացատրում է կանանց համար արդարադատության մատչելիության խնդիրը: Հանրային իրազեկության բարձրացման քարոզարշավում ո՞ր թեմաներն անհրաժեշտ կլինի ընդգծել:

Մենթորների հետ աշխատանքի կազմակերպումը

Մենթորային աշխատաշրջանները կարող են տեղի ունենալ անհատական և/կամ խմբային հանդիպումների տեսքով՝ կախված ընդհանուր իրավիճակից և մենթորների զբաղվածությունից: Որոշ աշխատաշրջաններ կարող են ավելի օգտակար լինել խմբային միջավայրում, քանի որ քննարկումները և ուղեղային գրոհներն ավելի արդյունավետ կլինեն, եթե հնչեն ավելի մեծ թվով տեսակետներ: Այնուամենայնիվ, տեստատես մենթորությունն ունի իր առավելությունները, քանի որ այդ պարագայում մենթին կարող է ավելի մեծ խորությամբ քննարկել և վերլուծել իր պրակտիկայում հանդիպած մարտահրավերները:

Մենթիները պետք է հնարավորություն ունենան կարիքի դեպքում խնդրել և ստանալ անհատական հանդիպումներ: Խմբային հանդիպումները կարող են դիտարկվել որպես միմյանցից հորիզոնական մակարդակում սովորելու լրացուցիչ հնարավորություն: Մենթորը պետք է հաշվի առնի, որ տարբեր մենթիների սովորելու ոճերը և նախընտրությունները տարբեր են լինելու: Խմբային հանդիպումների դեպքում մենթորը գործում է նաև որպես հանդիպումը վարող/համադասող՝ բոլոր մենթիների համար երաշխավորելով մասնակցելու և գործընթացում իրենց մտքերը հնչեցնելու հավասար հնարավորություններ:

Նախքան մենթորությունն սկսելը

Մենթորային ծրագիրը հատկապես արդյունավետ կլինի այն մենթիների համար, ովքեր արդեն իսկ ուսումնառության այլ մեթոդների շնորհիվ (օրինակ՝ լսարանային մեթոդով, ձեռնարկի միջոցով կամ ինքնուրույնաբար առցանց դասընթացին մասնակցելու արդյունքում) որոշ չափով ծանոթացել են կանանց համար արդարադատության մատչելիության խնդիրներին: Մենթորային ծրագրի աշխատաշրջանները կազմվում են այնպես, որպեսզի մենթին ընդհանուր տեղեկություններ ստանա կանանց համար արդարադատության մատչելիության հասկացության մասին, ինչպես նաև՝ մենթիներին քաջալերելու համար, որպեսզի ներածական աշխատաշրջանում մենթորին հանդիպելուց առաջ ուսումնասիրեն Կանանց համար արդարադատության մատչելիության թեմայով HELP-ի դասընթացը:

HELP-ի դասընթացի համապատասխան մոդուլները ներառված են նաև մենթորային յուրաքանչյուր աշխատաշրջանի նկարագրության մեջ (ներառված են նաև ուսումնական ձեռնարկի համապատասխան բաժինները), որպեսզի ցանկության դեպքում մենթորը կամ մենթին կարողանան տեղում ուսումնասիրել այդ նյութը: Մենթորը պետք է մենթիներին քաջալերի, որպեսզի նրանք Մենթորային ծրագրին զուգահեռ առնվազն գրանցվեն և անցնեն առցանց դասընթացը:⁵

5. Դասընթացի ամփոփագրի համար տե՛ս.

<http://help.elearning.ext.coe.int/pluginfile.php/154365/course/section/27343/HELP%20WAJ%20course%20brief.pdf>:

Մենթիները կարող են հաշիվ ստեղծել և մուտք գործել դասընթաց այստեղ.

<http://help.elearning.ext.coe.int/login>

1-ին աշխատաշրջան. Ներածություն. ծանոթացում միմյանց հետ և նպատակների ձևակերպում

Այս աշխատաշրջանն առաջին շփումն է մենթորի և մենթիի միջև, և խիստ կարևոր է երկարաժամկետ համագործակցության համար անհրաժեշտ հիմքեր ձևավորելու համար: Մենթիները պետք է կարողանան ընկալել գործընթացի իմաստը և տեսնել դրա օգտակարությունն իրենց աշխատանքի համար: Աշխատաշրջաններում պետք է ժամանակ նախատեսել նաև մենթորի և մենթիի միջև անձնական և մասնագիտական ծանոթություն հաստատելու և իրար ճանաչելու համար:

Ուսումնառության նպատակները

Այս աշխատաշրջանի նպատակն է նախադրյալներ ձևավորել մենթորային գործընթացի և մենթիի աշխատանքի համար: Աշխատաշրջանի նպատակներն են.

- ▶ Ներկայացնել մենթորային ծրագիրը,
- ▶ Պարզաբանել մենթորության նպատակը,
- ▶ Առաջին կապը հաստատել մենթորի և մենթիի միջև,
- ▶ **Հասկանալ մենթիի ուսումնառության կարիքները՝ քննարկելով** նրա իրավիճակը, և ըստ այդմ սահմանելով ուսումնառության նպատակները:

Մենթիի համար ակնկալվող արդյունքների քննարկումը կարող է աջակցել նաև գործընթացի համարժեք պլանավորմանը: Ուսումնառության անհատական նպատակների սահմանումն այս աշխատաշրջանի կարևորագույն նպատակն է:

Ակնկալվող արդյունքը

Այս աշխատաշրջանի ավարտին մենթին պետք է ծանոթ լինի «մենթորություն» հասկացությանը և իր մասնակցությամբ կազմակերպվող գործընթացին: Մենթին պետք է տեղեկանա մենթորության նպատակի, իր ուսումնառության կարիքների և իրենից ակնկալվող ներդրվելիք ջանքերի մասին: Մենթին պետք է հստակորեն պատկերացնի, թե այս գործընթացն ինչպես է աջակցելու արդարադատության ոլորտում իր պրակտիկային:

Բովանդակությունը / թեմաները

Ներածություն, ծանոթացում միմյանց հետ

Մենթորային ծրագրի նպատակը և գործընթացը

Ուսումնառության կարիքները և անհատական նպատակները

Մենթորի և մենթիի միջև համագործակցության մասին համաձայնությունը

Վարժությունները

Մենթորը կարող է հատուկ գործիքների կիրառությամբ, օրինակ՝ արժեքային քարտերի միջոցով պարզել մենթիի ունեցած մասնագիտական փորձը կամ պատմություններ պատմելու միջոցով իմանալ, թե մենթիի աշխատանքային փորձի ընթացքում որոնք են եղել զենդեռային հավասարության և կանանց համար արդարադատության մատչելիության տեսանկյունից նրան պատահած առավել արդիական գործերը և զաղափարները: Մենթորի կազմած անավարտ նախադասությունները նույնպես կարող են օգնել փորձի վերաբերյալ քննարկում ծավալելուն՝ հետևյալ օրինակով. «Գենդերի կապակցությամբ իմ նկատած առավել լուրջ խնդիրը ... է» կամ «կանանց իրավունքները մեր երկրում ...»:

Ինչ վերաբերում է ուսումնառության կարիքները պարզելուն և ուսումնառության նպատակները սահմանելուն, ապա այս կերպ կարելի է հստակեցնել մենթորային ծրագրի նպատակները, որից հետո մենթին կարող է սահմանել առաջնայնությունները՝ ելնելով նրանից, թե կոնկրետ թեմայի առումով որքան փորձառու է նա իրեն համարում:

Քննարկվող ոլորտները

Այս աշխատաշրջանում ցանկալի է պարզել մենթի մասնագիտական փորձը և անցած ուղին, նրա առնչությունը գենդերային հավասարության և կանանց համար արդարադատության մատչելիության թեմաներին: Հենց այս աշխատաշրջանում է մենթորին անհրաժեշտ տվյալներ ձեռք բերել, որպեսզի կարողանա մենթորային գործընթացը համապատասխանեցնել մենթի կարիքներին: Պետք է քննարկել և պարզաբանել գործընթացին և հայեցակարգին վերաբերող բոլոր հարցերը:

Օգտակար աղբյուրներ

Աշխատաշրջանի մասին հաշվետվության ձևը. տվյալներ պարունակող թերթիկ, որը մենթորը լրացնում է յուրաքանչյուր աշխատաշրջանից հետո (պետք է օգտագործել Մենթորային աշխատաշրջանի հաշվետվության ձևը (մենթորների համար), տե՛ս Հավելված 1):

2-րդ աշխատաշրջան. «Կանանց համար արդարադատության մատչելիությունն» ի՞նչ կապ ունի ինձ հետ

Այս աշխատաշրջանը նախատեսված է որպես «սառցակոտրուկ», որի միջոցով մենթին/մենթիները ծանոթանում են կանանց համար արդարադատության մատչելիության հասկացությանը: Աշխատաշրջանը մենթիներին օգնում է մտածել այն մասին, թե խնդրո առարկան ինչպես է առնչվում իրենց փորձառությանը: Աշխատաշրջանը նախատեսված է անցկացնել մենթորային ծրագրի սկզբում, սակայն տեղայնացման արդյունքում այն կարելի է օգտագործել ծրագրի ավարտին՝ մենթիների ուշադրությունը հրավիրելով այն հարցին, թե ինչպես կարող են սովորածը կիրառել իրենց աշխատանքում:

Համապատասխան նյութը

Այս աշխատաշրջանում օգտագործվում են նյութեր Կանանց համար արդարադատության մատչելիության ապահովման ուսումնական ձեռնարկից (մասնավորապես, Լեռածությունից և 4.13 բաժնից), որն օգտագործվում է նաև Կանանց համար արդարադատության մատչելիության թեմայով HELP-ի դասընթացում (1-ին և 3-րդ մոդուլներ):

Ուսումնառության նպատակները

Մենթին սկսում է հետաքրքրվել կանանց համար արդարադատության մատչելիության թեմայով՝ գիտակցելով, որ խնդիրն արդիական է իրավական բոլոր համակարգերում:

Ծրագրի սկզբից և՛ թե՛ մենթին սովորում է, որ կանանց համար արդարադատության մատչելիությունը ոչ թե զուտ տեսական հասկացություն է, այլև՝ իրական խնդիր, որը գոյություն ունի իր երկրի իրավական համակարգում:

Ակնկալվող արդյունքը

Մենթին հասկանում է կանանց համար արդարադատության մատչելիության թեմայի կարևորությունը, ինչպես նաև դասընթացի և մենթորային ծրագրի պրակտիկ նշանակությունն իր մասնագիտական կյանքում: Մենթին մեծ հետաքրքրությամբ է սկսում վերաբերվել այս թեմային և անձնական մեծ ցանկություն ունենում՝ շարունակելու համար իր մասնակցությունը ծրագրին:

Բովանդակությունը / թեմաները

- (ա) Ուսումնասիրել կանանց կողմից Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան դիմելու պրակտիկայի վերաբերյալ տվյալները:

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախկին դատավոր և փոխնախագահ Ֆրանսուազ Տուլկենսը (Françoise Tulkens) 2007 թվականին ուսումնասիրել է Դատարան ներկայացված դիմումները: Պարզվել է, որ դիմումների ընդամենը 16%-ն են ներկայացնում կանայք: Դատավոր Տուլկենսը եզրակացրել է, որ տվյալները վկայում են այն մասին, որ կանանց համար թերևս ավելի դժվար է Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան դիմելը, այսինքն՝ նրանց համար արդարադատության մատչելիությունը որոշ առումներով սահմանափակված է:

Ուսումնասիրել իրավաբանական մասնագիտություններում կանանց ներկայացվածության տվյալները

- (բ) Եվրոպայի խորհրդի Արդարադատության արդյունավետության եվրոպական հանձնաժողովը (CEPEJ) պարբերաբար գնահատում է արդարադատության համակարգերի որակը և արդյունավետությունը Եվրոպայի խորհրդի անդամ պետություններում: Գնահատումները ներառում են նաև գենդերային հավասարության ցուցանիշներ: 2016 թվականին առաջին ատյանի արիեստավարժ դատավորների ընդհանուր թվի մեջ կանայք 59% էին, իսկ նույն ատյանի դատարանի նախագահների թվում՝ ընդամենը 36%: Բացի դրանից, կանայք դատախազների թվում 51% էին, իսկ դատախազությունների ղեկավարների թվում՝ ընդամենը 34%: Հարկ է հիշատակել, որ 2020 թվականին CEPEJ-ը տվյալների շտեմարանը համալրելու է 2018 թվականի ցուցանիշներով:
- (գ) Կանանց ներկայացրած դիմումների թվի և համամասնության, ինչպես նաև իրավաբանական մասնագիտություններում կանանց ներկայացվածության վերոհիշյալ ներպետական տվյալների վերլուծություն: Մենթորը կարող է խնդրել, որպեսզի մենթիներն այս աշխատաշրջանից առաջ որոշ ժամանակ հատկացնեն և պարզեն, թե իրենց երկրի իրավական համակարգին վերաբերող ինչպիսի տվյալներ գոյություն ունեն:

Վարժություններ

- (ա) Մենթիներին կարելի է բաժանել քաղվածք դատավոր Տուլկենսի ուսումնասիրությունից և առաջարկել այն քննարկել աշխատաշրջանի ընթացքում: Որպես այլընտրանք, մենթորը խնդրում է նրանց աշխատաշրջանին նախապատրաստվելիս ամբողջությամբ ընթերցել դատավոր Տուլկենսի ուսումնասիրությունը:
- (բ) Նրանք խորությամբ ուսումնասիրեն տվյալների շտեմարանը և համեմատեն տարբեր մասնագիտությունների և պետությունների վերաբերյալ տվյալները:

- (գ) Կա՛մ աշխատաշրջանին նախապատրաստվելիս՝ տնային աշխատանքի կարգով, կա՛մ որպես աշխատաշրջանից հետո կատարվող աշխատանք, մենթիները կարող են փորձել ներպետական լոգոտիպից (տվյալներ գտնել և ամբողջացնել կանանց կողմից իրավական համակարգից (հատկապես դատարաններից) օգտվելու իրավիճակի և ներպետական իրավական համակարգում կանանց ներկայացվածության իրավիճակի պատկերը: Չավանական է, որ այդ տվյալները պատրաստի տեսքով հասանելի չեն լինի, ուստի՝ մենթորը պետք է քաջալերի մենթին, որպեսզի վերջինս կիրառի իր գիտելիքը և փորձը և ողջ ծրագրի ընթացքում շարունակի մտածել այդ հարցերի շուրջ՝ ուշադրություն դարձնելով քաղվող դասերին/արվող դիտարկումներին:

Քննարկվող ոլորտները

- (ա)
- ▶ Չափի առնելով, որ Եվրոպայի բնակչության առնվազն կեսը կանայք են, ինչպե՛ս կարելի է բացատրել այն փաստը, որ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան ուղարկվող դիմումների մեկ քառորդից պակաս մասի հեղինակներն են կանայք:
 - ▶ Չարցրե՛ք Ձեր մենթին, թե իրավունքի որ հիմնական ոլորտների և մարդու իրավունքների հաճախ հանդիպող որ խախտումների վերաբերյալ են կանայք դիմում Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան՝ ելնելով մենթիների ունեցած գիտելիքից և փորձից: Չարկ և հաշվի առնել, որ Դատարանն ինքը չի հրապարակում ստացված դիմումների կամ քննված գործերի վերաբերյալ տվյալների սեռային բացվածքը: Այդպիսի տվյալներ ունենալն օգտակար կլինե՞ր: Ինչո՞ւ այո, կամ ինչո՞ւ ոչ:
- (բ)
- ▶ Ինչպիսի՞ օրինաչափություններ եք Դուք (մենթին) նկատում CEPEJ-ի տվյալներում կապված իրավաբանական մասնագիտություններում կանանց ներկայացվածության հետ, եթե դիտարկե՛ք տարբերությունները մեկ մասնագիտության շրջանակում (օրինակ՝ դատավորների թվում կամ դատախազների թվում), մասնագիտությունների միջև կամ պետությունների միջև: Ինչո՞ւ կարելի է բացատրել այդ շեղումները, հատկապես՝ այն երևույթը, որը հայտնի է որպես «ապակե առաստաղ» կանանց համար:
 - ▶ Դատախազների կամ դատավորների թվում կանանց ներկայացվածությունն ի՞նչ կապ ունի «կանանց համար արդարադատության մատչելիություն» հասկացության հետ:
 - ▶ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան դիմողների թվում կանանց մասնաբաժնի հետ կապված եզրահանգումները և արդարադատության համակարգում կանանց ներկայացվածության հետ կապված եզրահանգումներն արդո՞ք փոխկապակցված են: Եթե այո, ապա ինչպե՛ս են փոխկապակցված: Ավելի լայն իմաստով՝ ի՞նչ մեխանիզմներով կարող ենք աջակցել կանանց արդարադատության ոլորտում:
- (ց)
- ▶ Ի՞նչ տվյալներ էին առկա Ձեր ներպետական իրավական համակարգի մասով. քանի՞ դիմում/զանգատ/հայց (և ընդհանուրի մեջ քանի %) են ներկայացնում կանայք: Իրավունքի ո՞ր ոլորտներում են կանանց կողմից առավել հաճախ ներկայացվող դիմումները: Նրանք դիմում են իրե՛նց անունից թե՛ այլ անձանց անունից:
 - ▶ Եթե տվյալներ չկային, ապա ինչպե՛ս եք գնահատում արդարադատությունից օգտվող կանանց թվի ընդհանուր իրավիճակը՝ ելնելով Ձեր սեփական մասնագիտական փորձից:
 - ▶ Ինչպիսի՞ տվյալներ կամ տեղեկություններ են անհրաժեշտ, որպեսզի հստակեցնեք կանանց համար արդարադատության բացերի կամ ոչ հավասար մատչելիության խնդիրները: Այդ տեղեկություններն ի՞նչ աղբյուրներից կարող է մենթին փորձել ձեռք բերել այս ծրագրին մասնակցելու ընթացքում:
 - ▶ Նախկինում երբևէ մտածե՞լ եք ներպետական իրավական համակարգում կանանց և տղամարդկանց ներկայացվածության կամ համակարգից օգտվելու ցուցանիշների տարբերությունների մասին: Ինչո՞ւ այո կամ ինչո՞ւ ոչ:

Խորհուրդներ տեղայնացման մասին

- ▶ Դատախազների համար կարող է օգտակար լինել քրեական գործերով ամբաստանյալների կամ տուժողների թվում իգական և արական սեռերի ներկայացուցիչների թվային տվյալների համեմատությունը: Ի՞նչ օրինաչափություններ եք տեսնում, մասնավորապես՝ բռնության այն ձևերի առումով, որոնք անհամամասնորեն ավելի շատ են ազդում կանանց վրա: Ինչի՞ մասին են վկայում այդ օրինաչափությունները:
- ▶ Չնարավոր է, որ մենթիները քաջածանոթ չեն գեղեցիկից ճեղքվածքի կամ գեղեցիկից անհամաչափության հասկացություններին: Թերևս օգտակար կլինի ընդհանուր քննարկում կազմակերպել իրավական համակարգով չսահմանափակվող անհավասարության մասին՝ դիտարկելով թե՛ ներպետական իրավիճակը, թե՛ համաշխարհային միտումները: Այդ քննարկումը կարող է անդրադառնալ այնպիսի հարցերի, ինչպիսիք են աշխատավարձի ճեղքվածքը, կանանց և տղամարդկանց կողմից կատարվող աշխատանքի տարբեր տեսակների «զատումը» (սեգրեգացիան), կանանց ներկայացվածությունը քաղաքական պաշտոններում և այլն: Մենթիները կարող են մտածել այն մասին, թե անհավասարության այդ միտումներն ինչպիսի ազդեցություն ունեն կանանց համար արդարադատության մատչելիության թեմայի վրա:

[Ծանոթագրություն. այս թեման վերաբերում է նաև 4-րդ աշխատաշրջանին՝ «կանանց համար արդարադատության մատչելիության խոչընդոտների» բացահայտման մասով]:

Օգտակար աղբյուրներ

Human rights, rights of women. Female applicants to the European Court of Human Rights. Lecture delivered by Françoise Tulkens (2007).

<https://rm.coe.int/1680597b21>

CEPEJ dashboard on Gender equality in courts and public prosecution services

https://public.tableau.com/profile/cepej#!/vizhome/CEPEJ-Genderequalityv1_3/Barcharts

<https://www.coe.int/en/web/cepej/dynamic-database-of-european-judicial-systems>

Ծանոթագրություն. օգտակար կլիներ ուսումնասիրել կանանց համար արդարադատության մատչելիության վեց հիմնական բաղադրիչները, որոնք ձևակերպվել են կանանց համար արդարադատության մատչելիության մասին CEDAW-ի հանձնաժողովի թիվ 33 ընդհանուր հանձնարարականում, տե՛ս UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (2015)

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/33&Lang=en

Կանանց համար արդարադատության մատչելիության վեց հիմնական բաղադրիչներն ամփոփված են նաև «Կանանց համար արդարադատության մատչելիության ապահովման ուսումնական ձեռնարկ դատավորների և դատախազների համար» ձեռնարկի 1.1.2 բաժնում և HELP-ի համապատասխան դասընթացի 1-ին մոդուլի մեջ:

3-րդ աշխատաշրջան. «Արդարադատությունը կույր է» արտահայտությունը չի նշանակում, որ այն «հաճվի չի առնում գենդերային գործոնները»

Այս աշխատաշրջանի նպատակն է այնպես անել, որ մենթին իմանա, թե ինչ է գենդերային տեսանկյունը, ավելին՝ ինչո՞ւ է դատախազների և դատավորների համար օգտակար գենդերային տեսանկյուն կիրառելը:

Համապատասխան նյութը

Նյութը համապատասխանում է Կանանց համար արդարադատության մատչելիության ապահովման ուսումնական ձեռնարկի 1-ին գլխին (բաժին 1.1) և 4-րդ գլխին (հատկապես՝ բաժին 4.8), ինչպես նաև Կանանց համար արդարադատության մատչելիության թեմայով HELP-ի դասընթացի 1-ին և 5-րդ մոդուլներին:

Հարկ է նկատել, որ մեկ այլ աշխատաշրջան (9-րդ աշխատաշրջան) նվիրված է գենդերազգային արդարադատության գաղափարներին՝ մենթիններին առավել պրոակտիվ եղանակով ներգրավելով այն փոփոխությունների ձևակերպմանը, որոնք մենթին կարող է կատարել իր սեփական պրակտիկայում: 9-րդ աշխատաշրջանը նախատեսվում է օգտագործել մենթորային ծրագրին վերջում: Սույն՝ 3-րդ աշխատաշրջանը նվիրված է մի կարևոր հասկացության, որին անդրադարձ լինելու է նաև հետագա աշխատաշրջաններում: Այնուհանդերձ, 3-րդ և 9-րդ աշխատաշրջանները կարելի է համադրել՝ որպես ուսումնառության մեկ փուլ:

Ուսումնառության նպատակները

Մենթին կհասկանա, որ արդարադատության «կույր» լինելու (այսինքն՝ անկողմնակալ լինելու) սկզբունքը չի նշանակում, որ արդարադատության մեջ երբևէ չի կարելի տարբերակում կատարել կանանց և տղամարդկանց միջև: Մենթին պետք է սովորի, թե որ դեպքերում գոյություն ունեն իրավաչափ պատճառներ կանանց և տղամարդկանց տարբեր կերպ վերաբերվելու համար (օրենքում և դատական գործընթացներում): Այս աշխատաշրջանի օգնությամբ մենթին կտեսնի տարբերությունը ֆորմալ կամ օրենսդրական հավասարության (այսինքն՝ օրենքում ամրագրվածի) և փաստացի հավասարության (արդյունքների հավասարության և հնարավորությունների հավասարության) միջև, ինչպես նաև այն, որ կանանց համար արդարադատության մատչելիությունն ապահովելու համար պետք է ուշադրություն դարձնել կանանց համար փաստացի հավասարության երաշխավորմանը (ֆորմալ և փաստացի հավասարության հասկացություններն առավել մանրամասնորեն բացահայտված են HELP-ի դասընթացի 3-րդ մոդուլի շրջանակում):

Ակնկալվող արդյունքը

Մենթին կկարողանա տարբերակել, թե երբ և ինչու է արդարացված անկողմնակալության սկզբունքները որդեգրած իրավական համակարգերում գենդերային հարցերին (և կանանց հանդիպող անհավասարության դրսևորումներին) առանձնահատուկ ուշադրություն դարձնելը: Գենդերային տեսանկյան իմաստը և իրավական համակարգում դրա կիրառության դեպքերը հասկանալով կարևոր նախադրյալ է կանանց համար արդարադատության մատչելիությունը բարելավելու համար: «Գենդերազգային արդարադատության» հասկացությունը հիմնարար նշանակություն ունի նաև այստեղ բազմիցս հիշատակվող ուսումնական ձեռնարկում և առցանց դասընթացում: Եվ վերջինսպես, այս աշխատաշրջանն օգնում է մենթիններին յուրացնել գենդերային տեսանկյունը և վստահություն ներշնչում մենթիններին, որպեսզի վերջիններս սկսեն փոփոխություններ մտցնել իրենց պրակտիկ աշխատանքում (այս գործառնությունն ամրապնդվում է 9-րդ աշխատաշրջանում):

Բովանդակությունը / թեմաները

- (ա) Հասկանալ, թե «գենդերային գործոնները աշխի չառնելու» մոտեցումը ինչու է խնդրահարույց, և պրակտիկ պարապմունք անցկացնել՝ նվիրված «գենդերային գործոնները հաշվի չառնելու» մոտեցումը «գենդերազգային» մոտեցման վերափոխելուն:
- (բ) Վերլուծել գենդերային հավասարության մասին ներպետական օրենսդրության դրույթները՝ վերջիններս համեմատելով երկրում տիրող փաստացի իրավիճակին, որպեսզի մենթիններն ավելի լիարժեքորեն ընկալեն, թե ինչպես կարող է կանանց անհավասար կարգավիճակն ազդել նրանց համար արդարադատության մատչելիության վրա:

Վարժությունները

- (ա) Մենթինները պետք է քննարկեն հետևյալ իրավիճակները և դրանցում կիրառվելիք հնարավոր մոտեցումները: Հարկ է մտապահել, որ մենթորը և մենթին կարող են ուսումնասիրել բոլոր երեք գործնական օրինակները, կամ մենթորը կարող է դրանցից ընտրել այն օրինակները, որոնք ավելի վերաբերելի են մենթինին: Հաջորդ քայլն այն է, որ մենթորը կարող է ներկայացնել լրացուցիչ գործնական օրինակներ, որոնք համահունչ կլինեն մենթինների հետաքրքրությունների շրջանակին կամ մասնագիտական աշխատանքի առանձնահատկություններին:

Գործնական օրինակ թիվ 1 (համեմատե՛ք սցենարները)

Ամսան գնում է ոստիկանության բաժին, որպեսզի բողոք ներկայացնի իր ամուսնու դեմ: Նա ասում է, որ ամուսինը տարիների շարունակ ֆիզիկական և հուզական բռնության է ենթարկում իրեն: Նախորդ երեկոյան նա Ամսային մեղադրել է գործընկերներից մեկի հետ սիրային կապ ունենալու մեջ: Ամուսինն ագրեսիվորեն վերցրել է Ամսայի բջջայի հեռախոսը և հրաժարվել վերադարձնել այն: Երբ Ամսան փորձել է հետ վերցնել իր հեռախոսը, ամուսինը հրել է նրան, և Ամսան ընկել է սեղանին: Բազկի շրջանում տեսանելի է մեծ կապտուկ:

Բարբարան գնում է ոստիկանության բաժին՝ ավազակային հարձակման մասին բողոք ներկայացնելու նպատակով: Նախորդ երեկոյան, երբ Բարբարան ուտեց տուն էր գնում երկաթգծի կայարանից, մի տղամարդ մոտեցել է նրան հետևից և ձեռքից խլել բջջային հեռախոսը: Բարբարան պատկերացում չունի, թե ով է այդ տղամարդը, սակայն կարող է նկարագրել նրա արտաքին որոշ տվյալներ: Նա փորձել է պահել հեռախոսը, սակայն պայթարի արդյունքում տղամարդը հրել է գետնին և գցել իրեն: Բազկի շրջանում տեսանելի է մեծ կապտուկ:

Գործնական օրինակ թիվ 2

Դատախազը ներկայումս զբաղվում է սեռական բռնության հետ կապված քրեական գործով: Տուժողը՝ Գ.-ն, ասում է, որ իրեն բռնաբարել են խնջույքի ժամանակ: Դատաբժշկական ապացույցներով հաստատվել է, որ այդ ժամանակ Գ.-ն և մեղադրյալը եղել են ոչ սթափ վիճակում: Դատախազը երկու անգամ հարցաքննել է Գ.-ին, և այժմ նախորդ հանդիպումից երեք ամիս անց, Գ.-ին հրավիրում է լրացուցիչ հարցազրույցի: Վերջինիս ընթացքում Գ.-ն դժգոհում է այն փաստի կապակցությամբ, որ Գ.-ի նկատմամբ մեղադրյալի կատարած սեռական գործողության տեսանյութը տարածվել է համացանցում: Նա անորոշ պատասխաններ է տալիս դատախազի հարցերին, հիշողության առերևույթ կորուստներ է ունենում, և տալիս է իր նախկին ցուցմունքների հակասող բացատրություններ: Դատախազը որոշում է կարճել գործը՝ հիմնվելով տուժողի ցուցմունքի արժանահավատության հետ կապված կասկածների և հստակ ապացույցների բացակայության վրա:

Գործնական օրինակ թիվ 3

Ամուսնալուծության գործի շրջանակում նախկին ամուսինը պնդում է, որ ընտանեկան բիզնեսի միակ սեփականատերն ինքն է: Դատարանն հաշվի է առնում նախկին ամուսնու աշխատանքային ստաժը, եկամուտը և զույգի ձեռքբերումը, ինչպես նաև այն փաստը, որ նախկին կինը սահմանափակ ֆինանսական մասնակցություն է ունեցել ընտանիքի կենսապահովմանը կամ բիզնեսի կազմակերպմանը: Նախկին ամուսինը ողջ ամուսնության ընթացքում ունեցել է լիարժեք զբաղվածություն: Նախկին կինն աշխատել է ոչ լրիվ դրույքով՝ մի քանի տարի աշխատելով որպես այդ ընտանեկան բիզնեսի հաշվապահ, ինչպես նաև՝ ունեցել գործազրկության շրջան, երբ իրենց երեխաները փոքր են եղել, ինչպես նաև՝ կնոջ տարեց ծնողներին խնամելու ընթացքում: Ամուսնական համատեղ զույգի՝ ներառյալ բիզնեսի արժեքը գնահատվել է ավելի քան 5.6 միլիոն եվրո: Դատավորը պարզում է, որ նախկին կնոջ ֆինանսական կարիքը (այլմեծությամբ) 110,000 եվրո է, որը կարգադրում է վճարել միանվագ կարգով: Գույքի մյուս մասը մնում է նախկին ամուսնուն:

(բ) Մենթին պետք է վերլուծի հավասարության և խտրականության բացառման մասին ներպետական օրենսդրության դրույթները (դա կարող է լինել այն ներպետական օրենքը, որով նախատեսվում է հավասարություն կանանց և տղամարդկանց միջև, կամ այն օրենքները, որոնք արգելում են սեռի կամ գենդերի հիմքով խտրականությունը): Դրանից հետո մենթին քննարկում է ֆորմալ (դե յուրե) հավասարության և փաստացի հավասարության տարբերությունները՝ անդրադառնալով իր հասարակությունում կանանց նկատմամբ անհավասարության կամ խտրականության առավել ակնհայտ օրինակներին (այսինքն՝ աշխատավարձի տարբերություններ, գենդերային դերեր, բռնություն կանանց նկատմամբ և այլն):

Քննարկվող ոլորտները

- (ա)
 - ▶ Թիվ 1 գործնական օրինակում (Ամսան և Բարբարան) որո՞նք են նմանությունները ներպետական օրենսդրության և իրավապահ մարմինների (կամ այլ իրավաբանների) հնարավոր արձագանքի առումներով: Որո՞նք են հիմնական տարբերությունները, և իրավական արձագանքի առումով ինչի՞ մասին են այդ տարբերությունները վկայում: Պատկերացրե՛ք, թե ինչպիսին կլինի արդյունքը, եթե երկու դեպքերի նկատմամբ դրսևորվի ըստ էության միևնույն վերաբերմունքը, կամ տարբեր վերաբերմունք: Միևնույն մոտեցումը կամ տարբեր մոտեցումներ ցուցաբերելու դրական ազդեցությունը կամ բացասական հետևանքները որո՞նք կարող են լինել: Ի՞նչ պետք է ներառի իր մեջ գենդերազգային մոտեցումը:
 - ▶ Թիվ 2 գործնական օրինակում (Գ.-ի գործը) քննարկե՛ք դատախազի այն գործողությունները և որոշումները, որոնք կարող են խնդրահարույց և ոչ գենդերազգային լինել: Ի՞նչ ո՞ր արձագանք «հաշվի չեն առնում գենդերային գործոնները»: Ի՞նչ կերպ կարող էր դատախազը վարվել տվյալ գործի նկատմամբ, որպեսզի ավելի լիարժեքորեն արձագանքեր տուժողի վիճակին և նրա փորձառությանը:
 - ▶ Երրորդ գործնական օրինակում (ամուսնալուծության գործը), ըստ Ձեզ, դատավորի որոշումը կնպաստեր հավասարությանը թե՛ անհավասարությանը: Ամուսնու և կնոջ ունեցած ներդրումներն ինչպե՞ս են հաշվարկվել: Եթե կնոջ ոչ ֆինանսական ներդրումը (երեխաներին դաստիարակելը, ընտանիքի անդամներին խնամելը և տնային տնտեսության պարտականություններ կատարելը) նույն չափով չեն գնահատվել, ինչ՞ ֆինանսական ներդրումները, ապա ինչպե՞ս է դա ազդում կանանց իրավունքների պաշտպանության վիճակի վրա: Այս գործով, ըստ Ձեզ, քաղաքացիական օրենսդրությունը/դատական որոշումը եղե՞լ է խտրական կամ «հաշվի չի առել գենդերային գործոնները»: Բացատրե՛ք Ձեր պատասխանը:

(Բ)

- ▶ Գենդերային անհավասարության ի՞նչ օրինակներ կան Ձեր երկրում: Համակարգային ո՞ր գործոններն են ընկած այդ անհավասարության հիմքում, կամ՝ ո՞ր գործոններն են հանգեցնում սեռի կամ գենդերի հիմքով խտրականության:
- ▶ Մտածե՛ք այն մասին, թե ինչպես կարող են խտրականությունը և անհավասարությունն ազդել դատական գործընթացների արդյունքների վրա: Փնտրե՛ք կանանց/տղամարդկանց նկատմամբ հասարակության ակնկալիքների, գենդերային դերերի և կարծրատիպերի օրինակներ, որոնք կարող են այնպես ազդել իրավական գործընթացների վրա, որ վերջնարդյունքը լինի ոչ հավասար: Ի՞նչ է անհրաժեշտ նման վիճակը շտկելու համար:
- ▶ Գենդերային զգայնություն նշանակում է ընդունել գենդերային ճեղքվածքի և համակարգային անհավասարության գոյությունը և զգայուն լինել իրավական համակարգերում կանանց և տղամարդկանց դերերի տարբերությունների նկատմամբ: Կարո՞ղ եք վերհիշել գենդերազգայուն որոշումների կայացման օրինակներ Ձեր անձնական փորձից կամ Ձեզ ծանոթ իրավական որոշումներից:
- ▶ Ձեր կարծիքով՝ գենդերազգայուն մոտեցման որդեգրումը ստեղծո՞ւմ է դժվարություններ Ձեր մասնագիտական աշխատանքում: Եթե այո, ապա ինչո՞ւ, և կոնկրետ որո՞նք են լրջագույն մարտահրավերները:

Խորհուրդներ տեղայնացման մասին

- ▶ Այս աշխատաշրջանը կարելի է կազմակերպել որպես ուղղորդվող ինքնավերլուծություն մենթորի և մենթիի միջև, կամ՝ օգտակար կլինի խմբային քննարկում կազմակերպել մի քանի մենթիների մասնակցությամբ, որպեսզի լսելի դառնան տարաբնույթ կարծիքները և առաջարկությունները:
- ▶ Գենդերային անհավասարության քննարկումը՝ ըստ «բ» կետի, կարող է լինել 2-րդ աշխատաշրջանի տրամաբանական շարունակությունը: Եթե մենթիի համար դժվար է նկատել երկրում առկա գենդերային անհավասարության դրսևորումները, կամ եթե մենթին չի հավատում, որ առկա են կանանց և տղամարդկանց միջև անհավասարության դրսևորումներ, ապա օգտակար կլինի, եթե մենթորը նախապես պատրաստված լինի և տվյալներ ու հետազոտական ապացույցներ ունենա, որոնք կքննարկի մենթիի հետ:
- ▶ Եթե մենթիի համար դժվար է սկզբունքորեն ընկալել «գենդերային տեսանկյուն» ասվածը կամ գենդերազգայուն մոտեցման իմաստը, ապա օգտակար կլինի «գենդերային ուսանյակը» կրելու պատկերավոր համեմատությունը: Այդ արտահայտությունն հեղինակել է Ֆինլանդիայի Սոցիալական հարցերի և առողջության նախարարությունը՝ նկարագրելով օրենսդրությունը, որոշումների կայացումը, ծրագրերը և ենթածրագրերն ակտիվորեն վերլուծելու գործընթացը, որի նպատակն է պարզել գենդերային տեսանկյունից կանանց և տղամարդկանց վրա դրանց ազդեցության հնարավոր տարբերությունները և հարցնել, թե որոնք են կանանց և տղամարդկանց կարիքները և առաջնայնությունները: «Գենդերային ուսանյակ կրել» նշանակում է նոր տեսանկյուն որդեգրել Ձեզ արդեն ծանոթ երևույթները վերլուծելու համար:

Օգտակար աղբյուրներ

Եթե մենթիները դժվարանում են նշել իրենց երկրում կանանց նկատմամբ խտրականության դրսևորումներ, ապա հետևյալ աղբյուրներից կարելի է լրացուցիչ տեղեկություններ քաղել.

Եվրոպայի խորհրդի առանձին պետություններում կանանց համար արդարադատության մատչելիության խոչընդոտների, մեխանիզմների և հաջողված փորձի ուսումնասիրություններ. Հայաստան, Ադրբեջան, Վրաստան, Մոլդովայի Հանրապետություն, Ուկրաինա,

[https://www.coe.int/en/web/genderequality/equal-access-of-women-to-justice#{"14965347":}\[0\]](https://www.coe.int/en/web/genderequality/equal-access-of-women-to-justice#{)

Կանանց նկատմամբ խտրականության հանձնաժողովի զեկույցները և ամփոփիչ եզրակացություններն առանձին պետությունների վերաբերյալ,

<https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>

(փնտրել «Country-specific Information» ենթավերնագրի ներքո)

4-րդ աշխատաշրջան. Բացահայտել կանանց համար արդարադատության մատչելիության խոչընդոտները

Այս աշխատաշրջանի նպատակն է մենթիներին քաջալերել, որպեսզի նրանք կանանց համար արդարադատության մատչելիության խոչընդոտները դիտարկեն ավելի կոնկրետ և պակաս վերացական մոտեցմամբ՝ պարզելով, թե իրենց երկրում/իրավական համակարգում որոնք են լրջագույն խոչընդոտները կանանց համար արդարադատության հասնելու ճանապարհին:

Համապատասխան նյութը

Նյութը համապատասխանում է Կանանց համար արդարադատության մատչելիության ապահովման ուսումնական ձեռնարկի 1-ին գլխին (բաժին 1.1) և Կանանց համար արդարադատության մատչելիության թեմայով HELP-ի դասընթացի 1-ին մոդուլին:

Ուսումնառության նպատակները

Մենթին քննարկում է արդարադատության հիմնական խոչընդոտները և կարողանում է տարբերակել արդարադատությունից օգտվող բոլոր անձանց համար ծառայող խոչընդոտները միայն կանանց վրա ազդող խոչընդոտներից և կանանց համար առանձնապես ծանր հետևանքներ առաջացնող խոչընդոտներից: Ավելին, մենթիները պետք է հասկանան, թե ինչպես են հատվում իրավական և ինստիտուցիոնալ խոչընդոտները, սոցիալ-տնտեսական խոչընդոտները և մշակութային խոչընդոտները:

Ակնկալվող արդյունքը

Մենթիները կկարողանան տարբերակել կանանց համար արդարադատության մատչելիության այն խոչընդոտները, որոնք բնորոշ են իրենց երկրին և իրավական համակարգին: Դրանից հետո մենթին պետք է պլանավորի կոնկրետ գործողություններ, որոնք նա կկարողանա կատարել իր պրակտիկայում մեղմելու համար խոչընդոտներից որոշների ազդեցությունը, և կոնկրետ դիտարկել իրավունքի այն բնագավառը, որում ինքն աշխատում է: Մենթիները պետք է գիտակցեն այն փաստը, որ իրավաբանները կարող են քայլեր ձեռնարկել նաև սոցիալ-տնտեսական և մշակութային խոչընդոտները մեղմելու ուղղությամբ, եթե անգամ հնարավոր չէ դրանք իսպառ վերացնել:

Բովանդակությունը / թեմաները

- (ա) Մենթին ինքնուրույն աշխատելով կարող է խորհել իր պրակտիկայի շուրջ և մշակել ցանկ՝ (i) իրավական և ինստիտուցիոնալ խոչընդոտների, և (ii) սոցիալ-տնտեսական և մշակութային խոչընդոտների, որոնք առավել տարածված են իր երկրի իրավական համակարգում: Մենթին կարող է խորհել կանանց և տղամարդկանց վրա այդ խոչընդոտների ազդեցության շուրջ: Այս աշխատանքը կարելի է նաև անել խմբով՝ ուղեղային գրոհի տեսքով: Որպես այլընտրանք, մենթորը կարող է խոչընդոտների ոչ սպառնիչ ցանկ (օրինակներ) ներկայացնել, որի շուրջ մենթին կամ մենթիների խումբը կարող է խորհել՝ դրանում ավելացնելով այլ խոչընդոտների օրինակներ:
- (բ) Արդարադատության հիմնական խոչընդոտները դասակարգելուց և մանրամասնորեն քննարկելուց հետո մենթին կամ մենթիների խումբը պետք է քննարկի այն գործողությունները, որոնք մենթին անձամբ կարող է կատարել՝ կանանց համար արդարադատության խոչընդոտները մեղմելու ուղղությամբ:

Վարժությունները

- (ա) Մենթիները կարող են ծանոթանալ հետևյալ գծապատկերին, որում ներկայացված են արդարադատության խոչընդոտների դասակարգման տարբեր եղանակները, ապա՝ քննարկել դրա համապատասխանությունն իրենց ունեցած փորձառությանը:



Դրանից հետո մենք որը կարող է մենթիներին ներկայացնել արդարադատության խոչընդոտների ոչ սպառնիչ ցանկ, որի հիման վրա մենթիները կքննարկեն, թե որ խմբին են դրանք դասվում (ինչպես նաև՝ թե արդյոք դրանք պետք է համարել իրավական կամ ինստիտուցիոնալ, թե՞ սոցիալ-տնտեսական կամ մշակութային խոչընդոտ): Մենթիներին պետք է քաջալերել, որպեսզի նրանք վերլուծեն այդ խոչընդոտների «բովանդակությունը» և պարզեն, թե ինչու են դրանք խնդիրներ առաջացնում, քանի որ հաճախ կոնկրետ խոչընդոտը լիարժեքորեն չի համապատասխանում դասակարգման խմբերից միայն մեկին: Դասակարգման ընթացքում ավելի կարևոր է, որ մենթիները քննարկեն յուրաքանչյուր խոչընդոտի բուն բովանդակությունը:

- Սահմանափակ ֆինանսական ռեսուրսները (ի լրումն՝ իրավաբանական բարձր վճարներ)
- Կանանց թերներկայացվածություն իրավաբանի մասնագիտության շարքերում
- Խտրական օրենսդրությունը
- Կրթվածության ցածր մակարդակը (այսինքն՝ սեփական իրավունքների մասին ոչ բավարար իրազեկվածություն)
- Օրենսդրության բացերը (այսինքն՝ մարդու իրավունքների այն խախտումները, որոնց օրենսդրությունը չի անդրադառնում)
- Գենդերային կարծրատիպավորումը
- Իրավաբանների վերապատրաստման հնարավորությունների պակասը (օրինակ՝ կանանց նկատմամբ բռնության թեմայով)
- Փոքրամասնության կարգավիճակ ունենալը
- Ենթակառուցվածքի մատչելի չլինելը (օրինակ՝ դատարանի շենքում թեթևաորակի բացակայությունը, տեսողության խնդիրներ ունեցող անձանց համար նյութերի բացակայությունը և այլն)
- Կոռուպցիան (այսինքն՝ հաշվետվողականության պակասը)
- Խնամքի բեռի անհավասար բաշխումը (օրինակ՝ երեխաներին խնամելու պարտականությունները)
-

(բ) Մենթիները կարող են ցանկ կամ ստուգաթերթ մշակել, որում գրի կառնեն իրենց մտքերն այն մասին, թե ինչպես կարող են հաղթահարել կանանց վրա ավելի ծանր ազդող խոչընդոտները, որոնք իրենց կարծիքով ավելի լուրջ են: Պետք է խրախուսել, որպեսզի մենթիները ռազմավարական մոտեցում որդեգրեն՝ նշելով իրենց հնարավոր քայլերը, ինչպես նաև՝ իրավական և ինստիտուցիոնալ խոչընդոտներից անդին՝ թե ինչպես կարող են իրենք նախաձեռնողական դերակատարում ունենալ: Հնարավոր գործողությունների օրինակները բերված են ստորև:

Ստուգաթերթ

Ի՞նչ կարող է արվել անմիջականորեն իմ աշխատանքում (սրանք կարճաժամկետ լուծումներ են)։

- ▶ Մշակել և իմ գրասենյակում տարածել տեղեկատվական թերթիկներ օրենքով սահմանված իրավունքների վերաբերյալ
- ▶ Նիստեր կամ հանդիպումներ նշանակելուց առաջ դատական վարույթների մասնակիցներից (տուժողներ, վկաներ) պարզել, թե արդյո՞ք նրանք կարողացել են կազմակերպել երեխաների խնամքն այդ ընթացքում
- ▶ Իմանալ գենդերային կարծրատիպավորման մասին և խոսափել նման մոտեցումներից

Ի՞նչ ուղղությամբ կարող եմ աշխատել այլ իրավաբանների հետ միասին (այս պարագայում պահանջվում է երկարաժամկետ հանձնառություն)։

- ▶ Մշակել շարունակական իրավաբանական կրթության դասընթացներ, որոնք կանդորդառան կանանց իրավունքների խնդիրներին
- ▶ Վերանայել աշխատանքի ընդունման և պաշտոնի բարձրացման պրակտիկան իմ կազմակերպության ներսում (կիրառելով գենդերային տեսանկյունը/«գենդերային ուսայնակը»)
- ▶ Դառնալ մենթոր և բարձրացնել գենդերային զգայնության մակարդակը

Որտե՞ղ կարող եմ կիրառել իմ մասնագիտական գիտելիքը (աշխատանքներ, որոնք կարող են կատարվել երկարաժամկետ հատվածում)։

- ▶ Պահանջել, որպեսզի ընդլայնվի անվճար իրավաբանական օգնության ծառայությունների շրջանակը (ստացողների թվում ներառելով, օրինակ, ընտանեկան բռնության տուժողներին)
- ▶ Աշխատելով փաստաբանական միությունների կամ այլ կազմակերպությունների հետ՝ ներկայացնել դատական պրակտիկայում հաջողված գործերը, իրավական համակարգի թափանցիկության և արդյունավետության կարևորությունը
- ▶ Աշխատելով ՉԼՄ-ների հետ՝ բարելավել հանրության պատկերացումն այն մասին, թե ինչպես կարող է ...

Քննարկվող ոլորտները

- (ա) Իրավունքների խախտման պարագայում ի՞նչ հիմնական պատճառներով մարդիկ չեն դիմում արդարադատության համակարգին: Պատճառները կանանց և տղամարդկանց դեպքում տարբե՞ր են:

Հղում անելով նյութին (որը վերցվում է ուսումնական ձեռնարկից կամ HELP-ի առցանց դասընթացից), նշել Ձեր իրավական համակարգում նկատվող (i) իրավական և ինստիտուցիոնալ խոչընդոտները, և (ii) սոցիալ-տնտեսական և մշակութային խոչընդոտները (կազմել ցանկ): Դիտարկելով այդ ցանկը՝ պատասխանել, թե արդյո՞ք կա՞ն խոչընդոտներ, որոնք առավել բնորոշ են կանանց, կամ՝ հատկապես ծանր հետևանքներ են առաջացնում կանանց համար: Որոշ ժամանակ հատկացրե՛ք՝ ավելի խորությամբ ուսումնասիրելու համար, թե անհավասարության կոնկրետ դրսևորումը վերջին հաշվով ինչպես է ազդում արդարադատության մատչելիության վրա (օրինակ՝ եթե կանայք ավելի երկար ժամանակ են ծախսում երեխաների խնամքի վրա, ապա ինչպե՞ս է դա ազդում դատարան գնալու կամ դատախազին հանդիպելու՝ կանանց կարողության վրա, կամ՝ եթե կինը որոշում է ամուսնալուծվել կամ համագործակցել իրավապահ մարմինների հետ ընտանեկան բռնության գործով իրականացվող քրեական հետապնդման վարույթում):

Կա՞ն արդարադատության խոչընդոտներ, որոնց կանայք ավելի հաճախ հանդիպում են քրեական, քան՝ քաղաքացիական գործերի շրջանակում: Ի՞նչ կարելի է ասել իրավունքի այլ ճյուղերի մասին (այսինքն՝ վարչական իրավունք, ընտանեկան իրավունք): Քննարկե՛ք այս կամ այն խոչընդոտի հնարավոր ազդեցությունը (օրինակ՝ «իրավական գրագիտության»/սեփական իրավունքների մասին իմացության պակասի հետևանքները):

- (բ) Քննարկելով կանանց հանդիպող տարբեր խոչընդոտները, Ձեր կարծիքով՝ ի՞նչ է անհրաժեշտ այդ խոչընդոտը վերացնելու կամ առնվազն դրա հետևանքները մեղմելու համար (ուղեղային գրոհ կամ քննարկում, եթե աշխատանքը խմբային է):

Անհրաժեշտ միջամտությունների տեսակների առումով նկատո՞ւմ եք արդյո՞ք որոշակի օրինաչափություններ:

Ձեր կարծիքով՝ ի՞նչ դերակատարում կարող էք Դուք ունենալ նշված խոչընդոտները մեղմելու գործում:

Մենթորը պետք է քաջալերի մենթիներին, որպեսզի վերջիններս ռազմավարական մակարդակում մտածեն այն մասին, թե ինչ կարող են իրենք անել կարճաժամկետ հատվածում, և որ ուղղություններով իրենք կարող են ավելի ակտիվ մասնագիտական դերակատարում ունենալ միջնաժամկետ հատվածում, ինչպես նաև՝ երկարաժամկետ փոփոխությունների հասնելու համար: Օգտակար կլինեն մենթիներին քաջալերել, որպեսզի վերջիններս կազմեն աղյուսակ՝ դասակարգելով կարճաժամկետ, միջնաժամկետ և երկարաժամկետ փոփոխությունները և դրանց մասնակից լինելու իրենց հանձնառությունները:

Խորհուրդներ տեղայնացման մասին

- ▶ Այս աշխատաշրջանը կարելի է արդյունավետ կերպով կիրառել որպես խմբային քննարկում մենթորի և մի քանի մենթինների միջև՝ բացահայտելու համար տարբեր տեսանկյունները կանանց և տղամարդկանց վրա կոնկրետ խոչընդոտի ունեցած ազդեցության մասով: Կարելի է նաև ոչ ֆորմալ ուղեղային գրոհ կազմակերպել՝ պարզելու համար, թե ինչ կարելի է անել կանանց համար արդարադատության համակարգը բարելավելու ուղղությամբ: Եթե մենթիններն իրավունքի տարբեր ճյուղերի (քաղաքացիական և քրեական) ներկայացուցիչներ են, ապա քննարկումը դրա շնորհիվ ավելի հարուստ բովանդակություն կունենա: Եթե անգամ այդպես չէ, մենթորը կարող է քննարկման շրջանակն ընդլայնելու համար հարցեր առաջադրել իրավաբանական պրակտիկայի տարբեր ճյուղերի վերաբերյալ:

Օգտակար աղբյուրներ

Եվրոպայի խորհրդի առանձին պետություններում կանանց համար արդարադատության մատչելիության խոչընդոտների, մեխանիզմների և հաջողված փորձի ուսումնասիրություններ. Հայաստան, Ադրբեջան, Կրաստան, Մոլդովայի Հանրապետություն, Ուկրաինա
[https://www.coe.int/en/web/genderequality/equal-access-of-women-to-justice#{"14965347":\[0\]}](https://www.coe.int/en/web/genderequality/equal-access-of-women-to-justice#{)

5-րդ աշխատաշրջան. Արդարադատության մատչելիությունը կանանց նկատմամբ բռնության գործերի դեպքում

Այս աշխատաշրջանը մենթիներին քաջալերում է առավել մանրամասնորեն վերլուծել արդարադատության խոչընդոտները գենդերահեն բռնությունից (մասնավորապես՝ ընտանեկան բռնությունից) տուժող կանանց ճանապարհին իրավական համակարգում: Ցանկալի է, որպեսզի այս աշխատաշրջանը տեղի ունենա 4-րդ աշխատաշրջանից հետո, որպեսզի մենթիները կարողանան հղում անել 4-րդ աշխատաշրջանի իրենց աշխատանքի արդյունքներին և քննարկումներին:

Համապատասխան նյութը

Նյութը համապատասխանում է Կանանց համար արդարադատության մատչելիության ապահովման ուսումնական ձեռնարկի 1-ին գլխին (բաժին 1.1.3) և Կանանց համար արդարադատության մատչելիության թեմայով HELP-ի դասընթացի 5-րդ մոդուլին:

Ուսումնառության նպատակները

Մենթին պետք է ավելի լավ հասկանա, թե արդարադատության խոչընդոտներն ինչպես են նպաստում կանանց նկատմամբ բռնության գործերի արգելափակմանը (մասնավորապես՝ այն երևույթին, երբ այդ գործերը դուրս են մնում իրավական համակարգից այն ժամանակ, երբ քրեական գործերով բողոքը պետք է որոշակի ճանապարհ անցնի մինչև վերջնական դատական ակտ կամ դատավճիռ կայացնելը): Մենթիները պետք է սովորեն, թե իրավաբանների գործողությունները կամ անգործությունն արդարադատության այս «շղթայում» ինչպես են ազդում կանանց համար արդարադատության մատչելիության վրա: Մենթիները պետք է նաև մտածեն այն մասին, թե Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության կանխարգելման և դրա դեմ պայքարի մասին Եվրոպայի խորհրդի կոնվենցիայում (Ստամբուլյան կոնվենցիա) ամրագրված չափանիշներն ինչպես են նպատակադրել կանանց համար բարելավել արդարադատության մատչելիությունը:

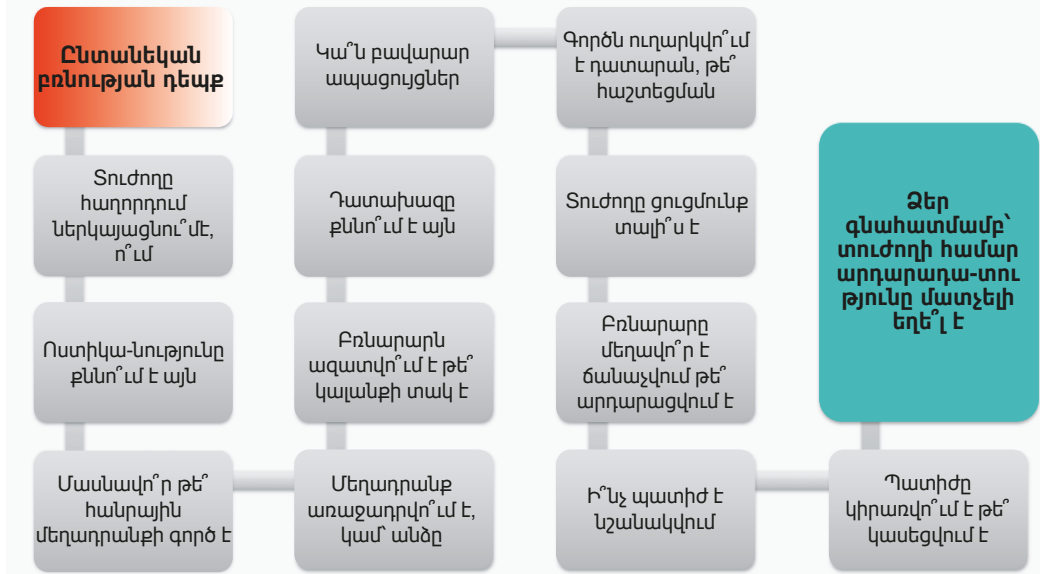
Ակնկալվող արդյունքը

Մենթիները կկարողանան բացահայտել կանանց նկատմամբ բռնությունից տուժող կանանց համար արդարադատության խոչընդոտները և կգիտակցեն, որ այդ խոչընդոտները փոխկապակցված են (օրինակ՝ ոստիկանության կողմից ոչ լիարժեք քննություն իրականացնելն ազդում է դատախազների աշխատանքի վրա, դատախազների ոչ լիարժեք աշխատանքը կարող է հանգեցնել արդարացման դատավճիռների): Մենթիները պետք է գնահատեն իրենց դերակատարումն արդարադատության համակարգում և համակարգված մոտեցումների կարևորությունը, ինչպես դա ամրագրված է Ստամբուլյան կոնվենցիայում:

Բովանդակությունը / թեմաները

- (ա) Մենթին անհատապես կամ միասին աշխատող մենթիների խումբը պետք է ծանոթանա կանանց նկատմամբ բռնության հետ կապված քրեական գործերում «արդարադատության շղթա» հասկացությանը (տե՛ս Կանանց համար արդարադատության մատչելիության ապահովման ուսումնական ձեռնարկի դատավորների և դատախազների համար, էջ 18, կամ առցանց դասընթացի 5-րդ մոդուլը): Նման գործի պարագայում արդարադատության շղթան, որպես կանոն, սկսում է արդարադատության համակարգի հետ տուժողի առաջին կոնտակտից (դա սովորաբար շփումն է ոստիկանության հետ) և ավարտվում է քրեական գործով դատավճիռ կայացմամբ և/կամ հետդատական գործընթացներով: Արդարադատության շղթան կարելի է պատկերել որպես մի շարք քայլեր՝ դրանցից յուրաքանչյուրին վերաբերելի հարցերով և դրանից բխող հետևանքներով: Այն կարող է հետևյալ տեսքն ունենալ.

Արդարադատության շղթան. գործնական վարժություն



Իրավապահ տարբեր մարմինների և իրավաբանների կողմից արդարադատության շղթայի յուրաքանչյուր փուլում ցուցաբերած արձագանքն ազդում է տուժողի համար ստացվող արդյունքի վրա՝ կա՛մ արգելափակվում է գործի առաջընթացը, կա՛մ գործն առաջ է շարժվում: Յուրաքանչյուր քայլ կարելի է ձևակերպել՝ կիրառելով «այո/ոչ» հարցեր (օրինակ՝ «դատախազն առաջադրո՞ւմ է մեղադրանք քրեական գործով՝ այո/ոչ»), իսկ հետո՝ դիտարկել յուրաքանչյուր որոշման ազդեցությունը:

- (բ) Մենթին/մենթիները կարող է/են պատկերացնել կանանց նկատմամբ բռնության հիպոթետիկ սցենար, որին ինքը ծանոթ է, և քայլերով անցնել արդարադատության ողջ շղթան՝ հարցնելով, թե ինչպիսին կլինի արդյունքը՝ կախված համապատասխան իրավաբանի ցուցաբերած արձագանքից (կա՛մ արգելափակվում է գործի առաջընթացը, կա՛մ գործն առաջ է շարժվում): Մենթին պետք է ենթադրի, որ տուժողը ներպետական օրենսդրության հիման վրա իրավաչափ պահանջ ունի, ընդ որում՝ մենթիի նպատակն է ոչ թե գնահատական տալ իրավական գործին, այլ՝ հասկանալ, թե տարբեր փուլերում կայացվող որոշումներն ինչպես են կանխում արդարադատության մատչելիությունը տուժողի համար:

Որպես այլընտրանք, մենթին կարող է ուսումնասիրել Վոլոդիկան ընդդեմ Ռուսաստանի (Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան, վճիռը՝ 9 հուլիսի, 2019 թ.⁶) գործով փաստերը՝ իրավապահ մարմինների և իրավաբանների գործողությունները և անգործությունը համադրելով արդարադատության շղթայի փուլերին՝ դիտարկելով յուրաքանչյուրի հետևանքները տուժողի համար: Հարկ է հաշվի առնել, որ Վոլոդիկայի գործի փաստերն արդարադատության ողջ շղթային չեն վերաբերում, քանի որ գործն ավարտվել էր՝ այդպես էլ չհասնելով դատաքննության փուլ:

- (գ) Արդարադատության շղթայի օգնությամբ գործի արգելափակման կետերը պարզելուց և կանանց նկատմամբ բռնության օրինակելի գործի հիման վրա հնարավոր տարբեր արդյունքները քննարկելուց հետո մենթին կարող է հղում անել Ստամբուլյան կոնվենցիային, մասնավորապես՝ IV գլխին (քննությունը, քրեական հետապնդումը, դատավարական օրենսդրությունը և պաշտպանության միջոցները) և 2-րդ գլխի 7-րդ հոդվածին (համակարգումը): Ուսումնասիրելով Ստամբուլյան կոնվենցիայով նախատեսված պարտավորությունները՝ մենթին կարող է պարզել, թե արդարադատության շղթայի տարբեր կետերում ինչ միջոցներ են անհրաժեշտ գործի արգելափակումը կանխելու (և կանանց համար արդարադատության մատչելիությունը բարելավելու) համար:

Ուշադրություն, մենթորներ:

Այս աշխատաշրջանում օգտագործվում է Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի որոշում՝ կայացված Ռուսաստանի վերաբերյալ: Պետք է այնպես անել, որ մենթիները սխալ չհասկանան այս առաջադրանքը: Մեկ այլ պետությանը վերաբերող իրական գործը որպես օրինակ օգտագործելը նպատակ չունի համեմատել կամ քննադատել տարբեր պետությունների պայթարն ընդդեմ կանանց նկատմամբ բռնության: Դատարանի կողմից քննված գործերի օգնությամբ հնարավոր է առաջ քաշել հարցեր, որոնք խնդրահարույց են Եվրոպայի խորհրդի անդամ պետություններից շատերի համար: Տվյալ գործն ընտրվել է, քանի որ պարունակում է բազմաթիվ պետություններին բնորոշ տարրեր:

6. Հասանելի է հետևյալ հասցեով. <https://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-194321>

Վարժությունները

- (ա) Մենթորները կամ ծանոթանում են ուսումնական ձեռնարկում բերված՝ արդարադատության շղթայի օրինակելի գծագրին (տե՛ս վերևում), կամ ծանոթանում են HELP-ի առցանց դասընթացի 5-րդ մոդուլի՝ արդարադատության շղթային նվիրված վարժությանը, կամ կազմում են արդարադատության շղթա, որը համապատասխանում է կանանց նկատմամբ բռնության այն կոնկրետ ձևին, որին ծանոթ են իրենք:
- (բ) Այս մենթորները կարող է կամ քննարկել հիպոթետիկ գործ (իրենց պրակտիկայից վերցված տիպիկ գործ), կամ աշխատել իր երկրում տեղի ունեցած իրական գործի վրա: Որպես կանոն, խորհուրդ է տրվում, որպեսզի մենթորները չօգտագործեն իրենց ծանոթ իրական գործ, քանի որ այդ դեպքում կարող է չնկատվել այն գործողությունները կամ անգործությունը, որը տեղի է ունեցել իրենց իրավական համակարգում, կամ հակված չլինեն բացահայտել մասնագիտական այս կամ այն խմբի թերացումները: Մեկ այլ պետության պրակտիկայից վերցված գործնական օրինակով (այս դեպքում որպես օրինակ առաջարկվում է Վոլոդինսկի ընդդեմ Ռուսաստանի Դաշնության գործը) մենթորները կարող են ավելի բաց և ոչ անձնավորված ձևով քննարկել պետության թերացումները: Այնուհանդերձ, մենթորներին պետք է քաջալերել, որպեսզի նրանք ավելին անեն՝ չսահմանափակվելով Վոլոդինսկի գործով, այսինքն՝ ուսումնասիրեն հնարավոր այլ վերջնարդյունքներ, եթե տվյալ գործը հասած լինեի դատական քննության: Մենթորների առաջադրանքն է վերլուծել արդարադատության շղթայի յուրաքանչյուր «օղակը» և պարզել, թե ինչ է յուրաքանչյուր փուլում տեղի ունեցել (կամ ինչ սխալ է տեղի ունեցել), ինչպես նաև քննարկել յուրաքանչյուր արդյունքի ազդեցությունը շղթայի հաջորդ օղակի, և վերջին հաշվով՝ տուժողի համար արդարադատության մատչելիության վրա:
- (գ) Արդարադատության շղթան վերլուծելուց և արգելափակման կետերը (օրինակ՝ երբ ոստիկանությունն հրաժարվել է քրեական գործ հարուցել, դա նշանակել է, որ տուժողը շարունակել է ֆիզիկական բռնության ենթարկվել և սպառնալիքներ ստանալ ամուսնու կողմից) պարզելուց հետո մենթորները պետք է ուսումնասիրի Ստամբուլյան կոնվենցիան: Հաջորդ խնդիրն է պարզել, թե Ստամբուլյան կոնվենցիայի որ պահանջներն են կիրառելի արդարադատության շղթայի տարբեր կետերում: Կլինեն համընկնումներ և կրկնություններ (օրինակ՝ իրավապահ մարմինները պետք է ձիսկերի գնահատում կատարած լինելին՝ ըստ Ստամբուլյան կոնվենցիայի 51-րդ հոդվածի, և եթե դա արվեր, ապա հավանական արդյունքը կլինեի հետևյալը ...):

Քննարկվող ոլորտները

- (ա) Ելելով Ձեր պրակտիկայից՝ կանանց նկատմամբ բռնության քրեական գործի պարագայում որո՞նք են արդարադատության շղթայի հիմնական «օղակները» (հարկ է հաշվի առնել, որ դրանք կարող են տարբեր լինել՝ կախված բռնության տեսակից): Առաջին հերթին մտածե՛ք, թե ինչպես են տուժողները սովորաբար հայտնվում արդարադատության համակարգում: Ո՞ր փուլում են կանանց նկատմամբ բռնության գործերը հիմնականում ավարտվում մեղադրական դատավճռի կայացման, արդարացման, թե՛ մեկ այլ:

Ծանոթ եք այդ գործերի արգելափակման հասկացությանը: Մենթորները պետք է այդ երևույթին վերաբերող որևէ տվյալ:

- (բ) Ուսումնասիրելով Վոլոդինսկի գործը (կամ մենթորի և մենթիի կողմից ընտրված մեկ այլ գործ), համակարգված աշխատանքով անդրադարձե՛ք շղթայի բոլոր «օղակներին»՝ պատկերացնելով, թե ինչպիսի փորձառություն է ունեցել արդարադատության համակարգում տիկին Վոլոդինսկի: Յուրաքանչյուր փուլի համար հարց տվե՛ք, թե ի՞նչ է տեղի ունեցել (ի՞նչ գործողություններ է տիկին Վոլոդինսկի կատարել, և ի՞նչ գործողություններ են կատարել կամ չեն կատարել իրավապահ մարմինները կամ իրավաբանները), ի՞նչ հետևանքներ են դրանք ունեցել գործն առաջ տանելու կամ արգելափակելու իմաստով, ի՞նչ այլ գործողություններ կարող էին կատարվել, որոնք կփոխեին վերջնարդյունքը:
- (գ) Կազմե՛ք արգելափակման Ձեր պարզած հիմնական կետերի ցանկը՝ հաշվի առնելով, թե շղթայի որ փուլում է դա, և թե իրավապահ որ մարմինները կամ որ իրավաբաններն են այդ փուլում ներգրավված: Ստապահե՛ք, որ «արդարադատության շղթա» հասկացությունը վկայում է այն մասին, որ համակարգի յուրաքանչյուր մաս կապված է հաջորդի հետ, ուստի՝ պետք չէ ուշադրությունը կենտրոնացնել միայն մասնագետների մեկ խմբի ուղղությամբ: Փոխարենը՝ քննարկե՛ք դրանց միջև փոխհարաբերությունները (օրինակ՝ թե դատախազներն ինչպես են ոստիկանությանը տեղեկացրել նախաքննության փուլում հավաքագրվելիք ապացույցների կազմի մասին):

Իսկ այժմ՝ ուսումնասիրե՛ք Ստամբուլյան կոնվենցիան, մասնավորապես՝ քննության և քրեական հետապնդման հետ կապված պարտավորությունները: Ի՞նչ միջոցներով կարելի էր կանխել գործի արգելափակումը կամ բռնության սրացումը/կրկնությունը: Ի՞նչ միջոցներով կարելի էր բարելավել արդարադատության մատչելիությունը կանանց նկատմամբ բռնությունից տուժող անձի (օրինակ՝ տիկին Վոլոդինսկի) համար, և ինչպե՞ս կարող էին դրանք մեղմել կամ վերացնել արդարադատության մատչելիության ճանապարհին հանդիպող տիպիկ խոչընդոտները:

Խորհուրդներ տեղայնացման մասին

- ▶ Այս աշխատաշրջանը մշակվել է ընտանեկան բռնության «տիպիկ» գործի հիման վրա: Սակայն վարժությունը հավասարապես կիրառելի է կանանց նկատմամբ բռնության այլ ձևերի՝ բռնաբարության, սեռական ոտնձգության, հետամտելու, պատվի հիման վրա կատարվող հանցագործությունների և այլի նկատմամբ: Մենթորը կարող է մենթիի հետ քննարկել քրեական իրավունքի այն ոլորտները, որոնցում վերջինս ավելի շատ փորձ ունի: Եթե նա արդեն իսկ ծանոթ է «արդարադատության շղթա» հասկացությանը, ապա օգտակար մարտահրավեր կլինի, եթե մենթին մտածի կանանց նկատմամբ բռնության մեկ այլ ձևի շուրջ, որի կապակցությամբ ինքը նախկինում չի աշխատել, և թե ինչպես կարող է բռնության այդ ձևին վերաբերող գործն առաջ շարժվել «արդարադատության շղթայով»: Մյուս կողմից, եթե «արդարադատության շղթա» հասկացությունը նրա համար նոր է, ապա ցանկալի է որպես օրինակ կիրառել կանանց նկատմամբ բռնության «տիպիկ» գործ, որին մենթին արդեն իսկ ծանոթ կլինի:
- ▶ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը մի շարք վճիռներ է կայացրել կանանց նկատմամբ բռնության հետ կապված գործերով, և դրանք բոլորը կարելի է օգտագործել «արդարադատության շղթային» նվիրված վարժության շրջանակում: Որպես այլընտրանք, մենթորը կարող է հիպոթետիկ գործ մշակել, որի օգնությամբ մենթիի համար կընդգծի որոշակի խնդիրներ (կապված, օրինակ, դատախազների կամ դատավորների կոնկրետ գործողությունների հետ):

Օգտակար աղբյուրներ

Վոլոդինայի գործով Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի դատավճիռն հասանելի է այստեղ.
<https://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-194321>

Ստամբուլյան կոնվենցիայի տեքստը Եվրոպայի խորհրդի անդամ պետությունների բոլոր լեզուներով հասանելի է հետևյալ հղմամբ.
<https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/text-of-the-convention>

Ի լրումն Կանանց համար արդարադատության մատչելիության թեմայով HELP-ի դասընթացի, մենթիները կարող են ցանկության դեպքում մասնակցել Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության թեմայով HELP-ի դասընթացին, որպեսզի ավելի մանրամասնորեն ուսումնասիրեն թեման: Այդ դասընթացը ներառում է նաև մոդուլ՝ նվիրված կանանց համար արդարադատության մատչելիությանը: Այն հասանելի է մի քանի լեզուներով:

«Progress of the World’s Women: In Pursuit of Justice» հրապարակումը ներառում է մի գլուխ՝ նվիրված արդարադատության շղթային (Գլուխ 2): Այնտեղ ուսումնասիրված գործնական օրինակը վերաբերում է Բուլղարիային (Bevacqua and S. v. Bulgaria, European Court of Human Rights, 2008): Առկա են տեղեկություններ բռնաբարության գործերի արգելափակման վերաբերյալ Հարավային Աֆրիկայում իրականացված ուսումնասիրությունների մասին: (UN Women, 2011): Հասանելի է մի քանի լեզուներով.
<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2011/7/progress-of-the-world-s-women-in-pursuit-of-justice>

«Resource book for trainers on effective prosecution responses to violence against women and girls» հրապարակումը ներառում է մի գլուխ՝ նվիրված կանանց համար քրեական արդարադատության խոչընդոտներին: Այնտեղ կա նաև արդարադատության շղթայի թեմայով օրինակելի վարժություն (Էջ 102), որը կարող է օգտակար տեղեկատվական նյութ լինել (UNODC, 2017):
https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Gender/16-09583_ebook.pdf

7 <http://help.elearning.ext.coe.int>.

8 <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016805a32ab>

6-րդ աշխատաշրջան. Միջազգային իրավունքի նորմերի կիրառությունը կանանց իրավունքների նկատմամբ ներպետական դատարաններում

Այս աշխատաշրջանի նպատակն է կատարելագործել ներպետական իրավական վարույթներում միջազգային իրավական չափանիշներն արդյունավետորեն կիրառելու հմտությունները պրակտիկ աշխատողների շրջանում:

Համապատասխան նյութը

Նյութը տրամաբանորեն համապատասխանում է Կանանց համար արդարադատության մատչելիության ապահովման ուսումնական ձեռնարկի 2-րդ գլխին (բաժին 1.1) և Կանանց համար արդարադատության մատչելիության թեմայով HELP-ի դասընթացի 2-րդ մոդուլին, որոնցում ամփոփված է վերաբերելի միջազգային իրավունքը (ՄԱԿ-ի, Եվրոպայի խորհրդի և Եվրոպական միության պարտադիր իրավական նորմերը և ոչ պարտադիր աղբյուրները):

Ուսումնառության նպատակները

Մենթին պետք է սովորի միջազգային իրավական չափանիշները կիրառել իր առօրյա աշխատանքում՝ կանանց իրավունքները պաշտպանելու համար: Մենթին պետք է պարզի, թե որ միջազգային պայմանագրերը կամ կոնվենցիաները (ներառյալ՝ իրավունքի ոչ պարտադիր աղբյուրները) կարող են կիրառելի լինել կոնկրետ գործերի նկատմամբ, ինչպես նաև՝ իրավական գործերի շրջանակում դրանք մատնանշելու կամ դրանցից մեջբերումներ անելու կարգը:

Ակնկալվող արդյունքը

Անգամ եթե մենթիններն արդեն իսկ ծանոթ են կանանց իրավունքների խնդիրներին անչվող միջազգային իրավական չափանիշներին, նրանք հնարավոր է չիմանան, թե ինչպես կարելի է այդ չափանիշները կիրառել իրենց առօրյա պրակտիկայում: Մենթին ձեռք է բերում հմտություններ, որոնց շնորհիվ ավելի արդյունավետորեն է հղումներ անում կանանց վերաբերող միջազգային իրավական չափանիշներին, հատկապես այն ոլորտներում, որոնցում ներպետական օրենսդրությունը կարող է թերի լինել:

Բովանդակությունը / թեմաները

Այս աշխատաշրջանը կարող է ուղղորդվող ինքնուսուցում լինել, որի շրջանակում մենթին բացահայտում է միջազգային իրավական չափանիշներին իր երկրի իրավական համակարգում կիրառելու ընթացակարգը:

Վարժությունները

Վարժությունները կարող են հաջորդական առաջադրանքների տեսքով լինել, ինչպես ներկայացված է ստորև.

- Ուսումնասիրել իրավունքի աղբյուրները ներպետական իրավական համակարգում, մասնավորապես՝ միջազգային իրավունքի նորմերի կիրառելիությունը (արդյո՞ք դրանք ներպետական վարույթներում նույն կերպ են ընկալվում, ինչ՞ ազգային օրենսդրության նորմերը):
- Պարզել, թե ներպետական օրենսդրության մեջ ինչ բացեր կան, որոնք լրացվում են միջազգային իրավունքի նորմերով (միջազգային պայմանագրերով և ոչ պարտադիր աղբյուրներով)՝ կապված մասնավորապես կանանց իրավունքների կամ գենդերային խնդիրների հետ:
- Վերլուծել դատական և իրավական պրակտիկան՝ գտնելու համար օրինակներ, որոնցով ներպետական դատարանները մեկնաբանել են միջազգային իրավունքի կիրառությունը կամ կիրառել են միջազգային իրավունքի նորմերը:
- Գտնել մի քանի հստակ մեխանիզմներ, որոնց օգնությամբ մենթին կարող է փորձել իր պրակտիկայում կիրառել միջազգային չափանիշները:

Քննարկվող ոլորտները

- Միջազգային իրավունքն իրավունքի լրացուցիչ թե՞ պարտադիր աղբյուր է: Կա՞ն տարբերություններ միջազգային պայմանագրերի իրավունքի (պարտադիր աղբյուրների) և իրավունքի ոչ պարտադիր աղբյուրների կիրառելիության միջև: Որո՞նք են իրավունքի տարբեր աղբյուրների օգտագործման դատավարական առանձնահատկությունները:

- (b) Կանանց իրավունքներին առնչվող՝ մարդու իրավունքների հիմնական փաստաթղթերին ծանոթանալուց հետո (օրինակ՝ HELP-ի առցանց դասընթացի կամ լրացուցիչ ընթերցանության միջոցով) ի՞նչ խնդիրներ եք հայտնաբերել, որոնք ազգային օրենսդրության համեմատ ավելի լիարժեքորեն են կարգավորվում միջազգային իրավունքի մեջ: Կամ՝ Ձեր կարծիքով ո՞ր ոլորտներում կարող է միջազգային իրավունքը լրացուցիչ տեղեկություններ պարունակել կանանց իրավունքների պաշտպանության լավագույն մեխանիզմների մասին:
- (c) Ինչպե՞ս է միջազգային իրավունքը սովորաբար մեջբերվում ներպետական գործերում: Իրավունքի ո՞ր ոլորտներում:
- (d) Որտե՞ղ կարող է հնարավոր լինել հղումներ անել միջազգային իրավունքի նորմերին կամ չափանիշներին, օրինակ՝ իրավական փաստարկներ առաջադրելիս, իրավական պատճառաբանում ներկայացնելիս կամ դատական ակտերում: Կարո՞ղ եք մտածել, թե կանանց իրավունքներին առնչվող գործերի շրջանակում միջազգային իրավունքի նորմերի կիրառության ինչ կոնկրետ հնարավորություններ կան:

Խորհուրդներ տեղայնացման մասին

- ▶ Եթե մենթորը պարզում է, որ մենթին լրացուցիչ ուղղորդում է անհրաժեշտ, ապա այս աշխատաշրջանը կարելի է այլ կերպ մատուցել: Մենթին կարող է ընտրել պրակտիկայից կամ այլ կերպ իրեն ծանոթ գործ (կանանց իրավունքներին առնչվող գործ, ընդ որում՝ ցանկալի է, որ դա լինի բարդ և համալիր գործ): Մենթին պարզում է, թե ազգային օրենսդրության ինչ նորմեր են այդ գործի շրջանակում մեջբերվել: Այնուհետև, նա ուսումնասիրում է հիմնական միջազգային պայմանագրերը (Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիան (ՄԻԵԿ), Ստամբուլյան կոնվենցիան, Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիան (CEDAW) և այլն) և պարզում, թե որ ոլորտներն են համընկնում կամ տարբերվում: Մասնավորապես, միջազգային ո՞ր չափանիշներն են ամրապնդում կանանց իրավունքների խախտումներին վերաբերող գործերով առաջադրված իրավական փաստարկները:
- ▶ Եթե հնարավոր չէ գտնել բավականաչափ համալիր մեկ գործ, մենթորը կարող է հիպոթետիկ գործեր մշակել՝ հիմնվելով իրավունքի տարբեր ոլորտների վրա:

Օգտակար աղբյուրներ

Կանանց իրավունքներին վերաբերող հիմնական փաստաթղթերն ուսումնասիրելու ցանկություն ունենալու դեպքում մենթիները կարող են Եվրոպայի խորհրդի և ՄԱԿ-ի համակարգերում ընդունված փաստաթղթերի ամփոփագրերը գտնել այստեղ.

CoE standards and mechanisms on gender equality
<https://www.coe.int/en/web/genderequality/standards-and-mechanisms>

Women’s Rights are Human Rights, UN Office for the High Commissioner for Human Rights (2014)
<https://www.ohchr.org/Documents/Events/WHRD/WomenRightsAreHR.pdf>

Եթե մենթիների համար դժվար է պարզել այն ոլորտները, որոնցում ներպետական օրենսդրությունը կամ պրակտիկան համարժեքորեն չեն պաշտպանում կանանց իրավունքներն իրենց երկրում, նրանք կարող են ուսումնասիրել Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռները: Վերջիններս կարևոր տեղեկություններ են պարունակում այն մասին, թե որ ոլորտներում է Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանն արձանագրել ներպետական օրենսդրության կամ պրակտիկայի անհամապատասխանություն միջազգային չափանիշներին (այսինքն՝ Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիային), որոնք կարող են կիրառելի լինել այլ անդամ պետությունների նկատմամբ: Այդ դատավճիռներն ամփոփված են Դատարանի տեղեկատվական թերթիկներում, որոնք պարբերաբար թարմացվում են.

Գենդերային հավասարության վերաբերյալ տեղեկատվական թերթիկ.
https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Gender_Equality_ENG.pdf

Ընտանեկան բռնության վերաբերյալ տեղեկատվական թերթիկ.
https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Domestic_violence_ENG.pdf

Կանանց նկատմամբ բռնության վերաբերյալ տեղեկատվական թերթիկ.
https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Violence_Woman_ENG.pdf

Գենդերային հավասարության բաժինը մշակել է նաև գենդերային հավասարության խնդիրների վերաբերյալ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային պրակտիկայի ամփոփագիր.
<https://rm.coe.int/compilation-echr-case-law-1-august-2019/168096d977>

Առանձին պետություններում կանանց համար արդարադատության մատչելիության խոչընդոտների, մեխանիզմների և հաջողված փորձի ուսումնասիրություններ. Հայաստան, Ադրբեջան, Վրաստան, Մոլդովայի Հանրապետություն, Ուկրաինա.

7-րդ աշխատաշրջան. Աշխատանք նախադեպային իրավունքի հետ

Այս աշխատաշրջանի նպատակն է ներգրավել մենթիներին իրական գործերի հետ աշխատանքում ուսումնասիրելու համար, թե իրավական վերջնարդյունքն ինչպես կարող էր տարբերվել, եթե տվյալ գործը տեղի ունեցած լիներ մենթիի երկրում:

Աշխատաշրջանը երկու «հոսքերի» է բաժանված. «Ա» գործի հոսքը զբաղվելու է սեռով պայմանավորված խտրականության գործով՝ քաղաքացիական իրավունքի դաշտում աշխատող մասնագետների համար, և «Բ» գործի հոսքը զբաղվելու է կանանց նկատմամբ բռնության գործով՝ քրեական իրավունքի դաշտում աշխատող մասնագետների համար: Մենթորը պետք է մենթիի հետ միասին որոշի, թե որ գործով է վերջինս զբաղվելու: Հնարավոր է նաև աշխատել երկու գործերի վրա միաժամանակ:

Քաղաքացիական իրավունքի գործի նպատակն է մենթիներին ներկայացնել, թե ինչպես կարելի է վարել սեռով կամ գենդերով պայմանավորված խտրականության գործը՝ դիտարկելով չափանիշները, ապացուցման խնդիրները և ապացուցման բեռը տեղափոխելու համար անհրաժեշտ ապացույցները:

Քրեական իրավունքի գործի նպատակն է մենթիների հետ միասին պարզել, թե Ստամբուլյան կոնվենցիան չվավերացրած պետության դեպքում գործի ելքն ինչպես կարող է տարբեր լինել (կամ՝ ինչ փաստարկներ կարող են այլ կերպ ներկայացվել)՝ Ստամբուլյան կոնվենցիան վավերացրած պետության համեմատությամբ:

Համապատասխան նյութը

Աշխատաշրջանում օգտագործվում են Կանանց համար արդարադատության մատչելիության ապահովման ուսումնական ձեռնարկի տարբեր բաժիններում և Կանանց համար արդարադատության մատչելիության թեմայով HELP-ի դասընթացի տարբեր մոդուլներում ներկայացված իրավական հասկացությունները: Խտրականության հետ կապված գործի («Ա» գործ) նյութերը կարելի է գտնել 1-ին մոդուլի մեջ (բաժին 1.3) և 4-րդ մոդուլի մեջ (բաժին 4.3՝ նվիրված ապացուցման խնդիրներին): HELP-ի դասընթացի 3-րդ մոդուլը նվիրված է սեռի և գենդերի հիմքով խտրականությանը:

Կանանց նկատմամբ բռնության հետ կապված գործի («Բ» գործ) նյութերը կարելի է գտնել Կանանց համար արդարադատության մատչելիության ապահովման ուսումնական ձեռնարկի III և IV մոդուլներում, ինչպես նաև HELP-ի դասընթացի 2-րդ և 5-րդ մոդուլներում:

Ուսումնառության նպատակները

Մենթին պետք է ձեռք բերի միջազգային այն չափանիշների կիրառության պրակտիկ փորձ, որոնք սովորաբար չեն օգտագործվում իր երկրում: Խորհելով միջազգային պրակտիկայի շուրջ՝ մենթիները պետք է սովորեն, թե միջազգային իրավունքն ինչ պաշտպանություն է ընձեռում իրավունքների խախտումների դեպքում, և թե ինչ չափանիշներ կան միջազգային իրավունքի մեջ, որոնք ոչ միշտ են առկա ներպետական օրենսդրության մեջ:

Ակնկալվող արդյունքը

Մենթին կընկալի միջազգային իրավունքի և չափանիշների նշանակությունը: Նա կկարողանա պրակտիկ պարապմունքների միջոցով իրավական փաստարկներ առաջադրել՝ հիմնվելով թե՛ իր երկրի ազգային օրենսդրության, թե միջազգային իրավունքի նորմերի վրա:

Բովանդակությունը / թեմաները

Առաջարկվում է մենթիի կողմից ուսումնասիրվող գործնական իրավիճակների համար որպես հիմք օգտագործել Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման հանձնաժողովի (CEDAW-ի հանձնաժողովի) կողմից քննված իրական ծանուցումները: Հանձնաժողովի կողմից քննությունը դատական գործընթաց չէ, սակայն ներառում է հղումներ ազգային օրենսդրությանը և ընթացակարգերին: Մենթին պետք է ուսումնասիրի այդ գործերը և դրանց վերաբերյալ CEDAW-ի հանձնաժողովի կայացրած եզրակացությունները: Այնուհետև, մենթին պետք է քննարկի, թե նույն գործն ինչպիսի ընթացք կունենար և նույն գործով ինչպիսի որոշում կկայացվեր իր երկրի իրավական համակարգում: Մենթին պետք է մշակի իր սեփական իրավական փաստարկները՝ հղումներ անելով ներպետական օրենսդրությանը և կիրառելի միջազգային իրավունքին: Խորհուրդ է տրվում նաև սկզբում մենթիներին տալ փաստերը (CEDAW-ի հանձնաժողովի կողմից քննված իրական ծանուցումներից), իսկ CEDAW-ի հանձնաժողովի եզրակացություններն ընթերցել ավելի ուշ, երբ մենթին արդեն իսկ ձևակերպած կլինի իր իրավական փաստարկները:

Ուշադրություն, մենթորներ:

Այս աշխատաշրջանում օգտագործվում են CEDAW-ի հանձնաժողովի որոշումներ՝ կայացված Սլովակիայի և Ռուսաստանի վերաբերյալ: Պետք է այնպես անել, որ մենթիները սխալ չհասկանան այս առաջադրանքը: Մեկ այլ պետությանը վերաբերող իրական գործը որպես օրինակ օգտագործելը նպատակ չունի համեմատել կամ քննադատել տարբեր պետությունների պայթարն ընդդեմ կանանց նկատմամբ բռնության: Քննված այդ գործերի օգնությամբ հնարավոր է առաջ քաշել հարցեր, որոնք խնդրահարույց են Եվրոպայի խորհրդի անդամ պետություններից շատերի համար:

«Ա» գործ. սեռի հիմքով խտրականություն

CEDAW-ի հանձնաժողովի քննած՝ Դ.Ս.-ի (Սլովակիա) գործի փաստերի հիման վրա Գործը վերաբերում է մայրության արձակուրդի վերցնելուց հետո Դ.Ս.-ին աշխատանքից ազատելուն: Դ.Ս.-ը պնդում էր, որ գործատուն իրեն ենթարկել է գենդերի հիմքով խտրականության:

Մենթին պետք է ընթերցի փաստերը և բողոքը և մշակի գործի վարկածը, պարզի կիրառելի իրավունքը (այնպես՝ ինչպես կաներ, եթե գործը քննվելիս լիներ մենթի երկրում), պարզի ապացույցների հնարավոր ձևերը, քննարկի գործի առերևույթ հիմնավորվածությունը պարզելու և ապացուցման բեռը տեղափոխելու համար բավարար համարվող ապացույցները, և պարզի, թե ինչպիսի դատական ակտ կկայացվեր, եթե գործը քննվեր մենթի երկրի իրավական համակարգում: Այդ ամենից հետո միայն մենթին պետք է ծանոթանա CEDAW-ի հանձնաժողովի կայացրած եզրակացություններին: Այս գործով CEDAW-ի հանձնաժողովը որոշեց, որ տեղի է ունեցել խտրականություն՝ և խախտվել է CEDAW կոնվենցիան:

«Բ» գործ. կանանց նկատմամբ բռնություն

CEDAW-ի հանձնաժողովի քննած՝ Իքս և Իգրեկ (Ռուսաստանի Դաշնություն) գործի փաստերի հիման վրա

Գործը վերաբերում է Իքս-ին և Իգրեկ-ին, ովքեր երկուսն էլ ենթարկվել էին ընտանեկան բռնության և պնդում էին, թե պետությունը չի կատարել պատշաճ ջանասիրության (due diligence) իր պարտավորությունները, մասնավորապես՝ բռնությունը քննելու և մեղավորներին պատասխանատվության ենթարկելու պարտավորությունները:

Մենթին պետք է ընթերցի փաստերը և մշակի գործի վարկածը, պարզի կիրառելի իրավունքը (այնպես՝ ինչպես կաներ, եթե գործը քննվելիս լիներ մենթի երկրում), պարզի ապացույցների հնարավոր ձևերը և քննության/քրեական հետապնդման ենթակա ուղղությունները, և պարզի, թե ինչպիսի դատական ակտ կկայացվեր, եթե գործը քննվեր մենթի երկրի իրավական համակարգում: Այդ ամենից հետո միայն մենթին պետք է ծանոթանա CEDAW-ի հանձնաժողովի կայացրած եզրակացություններին: Այս գործով CEDAW-ի հանձնաժողովը որոշեց, որ տեղի են ունեցել CEDAW կոնվենցիայի խախտումներ՝ հաշվի առնելով նաև Կոնվենցիայի վերաբերյալ տրված մի քանի ընդհանուր հանձնարարականները:

Չարկ է հաշվի առնել, որ այս գործով ծանուցում տալու պահին Ռուսաստանը չէր վավերացրել Ստամբուլյան կոնվենցիան: Մենթիներից մեկի առաջադրանքը պետք է լինի դիտարկել Ստամբուլյան կոնվենցիայի հնարավոր խախտումները:

Վարժությունները

Չրահանգներ «Ա» գործն ուսումնասիրող մենթիների համար

Վարժությունը կարող է հաջորդական առաջադրանքների տեսքով լինել ինչպես ներկայացված է ստորև.

- Ուսումնասիրել գործի միայն այն հանգամանքները, որոնք կապված են գենդերով պայմանավորված խտրականության հետ (այս դեպքում՝ աշխատանքային հարաբերությունների մասով):
- Գործի փաստերը դիտարկել Ձեր երկրի իրավական համակարգի համատեքստում: Ձևակերպել գենդերով պայմանավորված խտրականության գործի իրավական փաստարկները՝ հիմնվելով կիրառելի ներպետական օրենսդրության, ինչպես նաև միջազգային չափանիշների վրա (սրանց, որոնք մենթի կարծիքով կիրառելի են):
- Պարզել ապացույցների հնարավոր տեսակները. դրանք կարող են չսահմանափակվել բուն գործի փաստերի մեջ շարադրվածներով: Մենթին պետք է մտածի, թե ապացույցների որ տեսակները բավարար կլինեն գործն առերևույթ հիմնավորելու համար, որից հետո հնարավոր է արդեն ապացուցման բեռը տեղափոխել պատասխանողի/գործատուի վրա, որպեսզի վերջինս ստիպված լինի ապացուցել, որ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու մասին որոշումը չի եղել խտրական:
- Մենթին և մենթորը կարող են քննարկել իրավական փաստարկները և ապացույցները: Վերջիվերջո, մենթին պետք է ստանձնի դատավորի դերը և կայացնի հնարավոր դատական ակտը:
- Վերջին քայլը CEDAW-ի հանձնաժողովի որոշումը և առաջարկություններն ուսումնասիրելն է՝ հաշվի առնելով, որ դա պարտադիր իրավական ակտ չէ: Այս պահին մենթորը և մենթին կարող են քննարկել, թե ինչն այլ կերպ տեղի կունենար, եթե տվյալ գործը (ա) քննված լիներ մենթի երկրի դատարանում, կամ (բ) քննված լիներ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի կողմից: Այդ կերպ հնարավոր կլինի պարզել, թե արդյոք ներպետական օրենսդրության բացերը տվյալ դեպքում լրացվում են միջազգային իրավունքի նորմերով:

Չրահանգներ «Բ» գործն ուսումնասիրող մենթիների համար

Վարժությունը կարող է հաջորդական առաջադրանքների տեսքով լինել, ինչպես ներկայացված է ստորև.

- Ուսումնասիրել գործի միայն այն հանգամանքները, որոնք կապված են կանանց նկատմամբ բռնության հետ (այս դեպքում՝ ընտանեկան բռնության մասով):

- (b) Գործի փաստերը դիտարկել Ձեր երկրի իրավական համակարգի համատեքստում: Պարզել, թե որ օրենքները կիրառելի կլինեն այս գործի նկատմամբ (թե՛ նյութական քրեական իրավունքի, թե՛ քրեական դատավարության նորմերը, իսկ հնարավորության դեպքում՝ նաև քաղաքացիական կամ վարչական իրավունքի նորմերը):
- (c) Միջազգային ի՞նչ չափանիշներ են կիրառելի այս գործի փաստերի նկատմամբ: Հարկ է հաշվի առնել, որ Ռուսաստանի Դաշնությունը տվյալ գործի քննության ժամանակ չէր միացել Ստամբուլյան կոնվենցիային: Մենթին, սակայն, պետք է այս գործը դիտարկի այնպես, ինչպես կդիտարկեր, եթե պետությունը վավերացրած լիներ նշված Կոնվենցիան: Դիտարկե՛ք նաև կիրառելի այլ միջազգային չափանիշները:
- (d) Գտե՛ք տվյալ գործով պետության անգործության ապացույցները: Պարզե՛ք այն գործողությունները, որոնք ոստիկանությունը կամ դատախազությունը պետք է կատարած լինեին, եթե այս գործը տեղի ունեցած լիներ Ձեր երկրում:
- (e) Մենթին և մենթորը կարող են քննարկել իրավական փաստարկները և պետության անգործության ապացույցները: Վերջիվերջո, մենթին պետք է ստանձնի դատավորի դերը և կայացնի հնարավոր դատական ակտը:
- (f) Վերջին քայլը CEDAW-ի հանձնաժողովի որոշումը և առաջարկություններն ուսումնասիրելն է՝ հաշվի առնելով, որ դա պարտադիր իրավական ակտ չէ: Այս պահին մենթորը և մենթին կարող են քննարկել, թե ինչն այլ կերպ տեղի կունենար, եթե տվյալ գործը (ա) քննված լիներ մենթիի երկրի դատարանում, կամ (բ) քննված լիներ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի կողմից՝ միևնույն փաստերով, բայց տեղի ունենար մի երկրում, որը վավերացրել է Ստամբուլյան կոնվենցիան:

Քննարկվող ոլորտները

«Ա» գործի համար

- (a) Հեղինակի (Դ.Ս.) ներկայացրած փաստերի շարադրանքը կարդալուց հետո՝ գեղեցիկ պայմանավորված խտրականության վերաբերյալ Ձեր պետության օրենսդրության և տվյալ գործը տեղի ունենալու վայրի պետության (այս դեպքում՝ Սլովակիայի) օրենսդրության կարգավորումների միջև կա՞ն արդյոք տարբերություններ: Որո՞նք են այդ տարբերությունները:
- (b) Պատկերացրե՛ք, որ Դուք Դ.Ս.-ի փաստաբանն եք, Ձեր երկրում խտրականության գործերի նկատմամբ ի՞նչ օրենսդրական նորմեր են կիրառելի:
- (c) Միջազգային ի՞նչ իրավական չափանիշներ կարելի է մեջբերել: Մտածե՛ք Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի (CEDAW) և Եվրոպայի խորհրդի այլ կոնվենցիաների մասին:
- (d) Մասնակից պետության պատասխանը և գանգատաբերի մեկնաբանությունները կարդալուց հետո՝ ապացույցների ի՞նչ հնարավոր տեսակներ կարող էր գանգատաբերը ներկայացնել, և ի՞նչ հնարավոր ապացույցներ կարող էր տրամադրել պետությունը (պատասխանողը): Կարելի է կազմել այդ ապացույցների ցանկը: Եղե՛ք հնարամիտ և մտածե՛ք տվյալ գործի փաստերի շրջանակից դուրս՝ դիտարկելով նաև այն ապացույցները, որոնք կարող էին նման գործի պարագայում առկա լինել Ձեր երկրում: Ո՞ր ապացույցները բավարար կլինեին, որպեսզի Դ.Ս.-ը ներպետական օրենսդրության համաձայն առերևույթ հիմնավորեր իր գանգատը: Մտածե՛ք նախադեպային այլ գործերի մասին, որոնց կարող եք ծանոթ լինել: Եթե այս հարցին դժվար է պատասխանել, մտապահե՛ք այն, երբ հետագայում վերլուծելիս կլինեք, թե ինչ որոշում է կայացրել CEDAW-ի հանձնաժողովը տվյալ գործի շրջանակում ապացուցման բեռի տեղափոխման մասին:
- (e) Իսկ այժմ պատկերացրե՛ք, որ Դուք դատավորն եք, ի՞նչ որոշում կկայացնեիք, կամ ինչպե՞ս կհիմնավորեիք Դ.Ս.-ի օգտին կայացվող դատական ակտը (այսինքն՝ գործատուի կողմից նրա նկատմամբ խտրականություն կիրառելու փաստն արձանագրող դատական ակտը):
- (f) Ուսումնասիրե՛ք CEDAW-ի հանձնաժողովի եզրակացությունները: Ի նկատի ունեցե՛ք, որ CEDAW-ի հանձնաժողովն արձանագրել է Կոնվենցիայի խախտում: Ձեր կարծիքով՝ դատական ակտը նույնը կլինե՞ր, եթե գործը քննված լիներ Ձեր երկրի իրավական համակարգում՝ կա՞մ հիմնվելով ներպետական օրենսդրության վրա, կա՞մ մեջբերելով նաև միջազգային իրավունքի նորմերը (օրինակ՝ CEDAW կոնվենցիան): Ձեր կարծիքով՝ տարբերություններ կլինե՞ին, եթե այս գործը քննված լիներ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի կողմից՝ հիմք ընդունելով Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի վրա:

«Բ» գործի համար

- (a) Հեղինակների (Իքս-ի և Իգրեկ-ի) ներկայացրած փաստերի շարադրանքը կարդալուց հետո՝ ընտանեկան բռնության վերաբերյալ Ձեր պետության օրենսդրության և տվյալ գործը տեղի ունենալու վայրի պետության (այս դեպքում՝ Ռուսաստանի Դաշնության) օրենսդրության կարգավորումների միջև կա՞ն արդյոք տարբերություններ: Որո՞նք են այդ տարբերությունները:
- (b) Պատկերացրե՛ք, որ Դուք Իքս-ի և Իգրեկ-ի փաստաբանն եք, Ձեր երկրում ընտանեկան բռնության գործերի նկատմամբ ի՞նչ իրավունք է կիրառելի (քրեական իրավունք, քրեական դատավարություն, վարչական և քաղաքացիական իրավունք): Ձեր երկրում կա՞ն իրավական պաշտպանության միջոցներ, որոնք հասանելի չէին եղել Իքս-ին և Իգրեկ-ին:

- (c) Եթե այս գործը տեղի ունենար Ձեր երկրում, իրավական ի՞նչ պարտավորություններ կկրեին ոստիկանները և դատախազները:
- (d) Պատկերացրե՛ք, որ գործի փաստերը տեղի են ունեցել Ստամբուլյան կոնվենցիան վավերացրած պետությունում. այդ կոնվենցիայի ո՞ր հոդվածները կմեջբերեիք՝ ապացուցելու համար պետության անգործությունը տվյալ պարագայում:
- (e) Այս գործով ո՞ր ապացույցներով կարող է հաստատվել, որ պետությունը չի կատարել պատշաճ ջանասիրության (due diligence) իր պարտավորությունները:
- (f) Ոստանասիրե՛ք մասնակից պետության պատասխանը. Դուք, որպես Իքս-ի և Իգրեկ-ի փաստաբան, ինչպե՞ս կպատասխանեիք այդ փաստարկներին:
- (g) Այժմ, պատկերացրեք, որ Դուք դատավորն եք, ի՞նչ որոշում կկայացնեիք, կամ ո՞ր առումներով կարձանագրեիք ներպետական կամ միջազգային իրավունքի խախտումներ:
- (h) Ոստանասիրե՛ք CEDAW-ի հանձնաժողովի եզրակացությունները: Ի նկատի ունեցե՛ք, որ CEDAW-ի հանձնաժողովն արձանագրել է Կոնվենցիայի խախտումներ: Ձեր կարծիքով՝ դատական ակտը նույնը կլինե՞ր, եթե գործը քննված լիներ Ձեր երկրի իրավական համակարգում: Ձեր կարծիքով՝ տարբերություններ կլինե՞ին, եթե այս գործը քննված լիներ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի կողմից՝ հիմք ընդունելով Ստամբուլյան կոնվենցիայի վրա:

Օգտակար աղբյուրներ

Խտրականության վերաբերյալ գործեր.

Communication of D.S. (Views adopted by the CEDAW Committee concerning Communication No. No. 66/2014)
<https://digitallibrary.un.org/record/854547>

Communication of R.K.B. (Views adopted by the CEDAW Committee concerning Communication No. 28/2010)
<https://juris.ohchr.org/Search/Details/1720>

Կանանց նկատմամբ բռնության վերաբերյալ գործեր.

Communication of X and Y (Views adopted by the CEDAW Committee concerning Communication No. No. 100/2016)
<https://undocs.org/pdf?symbol=en/CEDAW/C73/D/100/2016>

Communication of O.G. (Views adopted by the CEDAW Committee concerning Communication No. 91/2015)
<https://juris.ohchr.org/Search/Details/2429>

8-րդ աշխատաշրջան. Ի՞նչ կարելի է անել դատական գործընթացներում գենդերային կարծրատիպավորումը բացառելու ուղղությամբ

Այս աշխատաշրջանը նվիրված է կանանց համար արդարադատության կարևորագույն խոչընդոտներից մեկին՝ կանանց նկատմամբ բռնության գործերով գենդերային կարծրատիպերի կիրառությանը: Աշխատաշրջանի նպատակն է մենթիներին ներկայացնել կայացվող դատական որոշումներում գենդերային կողմնակալության մի քանի աղաղակող օրինակներ և առաջարկել, որպեսզի նրանք խորհեն թե՛ պատճառված վնասի, թե՛ յուրաքանչյուր դեպքում իրավական համակարգի ցուցաբերած արձագանքի շուրջ:

Համապատասխան նյութը

Խորհուրդ է տրվում այս աշխատաշրջանն անցկացնել այն ժամանակ, երբ մենթին արդեն ծանոթացած կլինի դատական համակարգում գենդերային կարծրատիպերի և կողմնակալության թեմաներին: Այդ նյութը կարելի է գտնել Կանանց համար արդարադատության մատչելիության ապահովման ուսումնական ձեռնարկի 1.4 բաժնում և HELP-ի դասընթացի 4-րդ մոդուլում: Հաշվի առնելով այս աշխատաշրջանի նպատակը՝ ցանկալի է առավել խորությամբ ուսումնասիրել գենդերային կարծրատիպավորումը և մենթորի ուղղորդմամբ քննարկել այդ երևույթի բացասական հետևանքներն իրավական վարույթներում:

Ուսումնառության նպատակները

Մենթին կտարբերակի կայացվող որոշումներում հանդիպող կողմնակալության/կարծրատիպերի հիմնական դրսևորումները (օրինակ՝ տուժողին մեղադրելու երևույթը կանանց նկատմամբ բռնության գործերի շրջանակում, կամ սեռական բռնության և բռնաբարության առանձնահատկությունները չընկալելը, նման դեպքերում համաձայնությունը տալու վերաբերյալ թյուրընկալումները և այլն) և կսկսի ճանաչել կարծրատիպային այդ հասկացությունների աղբյուրները և դրանց պատճառած վնասները: Մենթին պետք է նաև իմանա, թե ինչպես կարելի է արձագանքել գենդերային կողմնակալությանը նման դեպքերում, և թե ինչպես կարող է ինքը՝ որպես իրավաբան, կանխել նման երևույթները կամ բացառել դրանց հետևանքով պատճառվող վնասը:

Ակնկալվող արդյունքը

Մենթին կընկալի, որ սեռական բռնությանը (ինչպես նաև՝ կանանց նկատմամբ բռնության այլ ձևերին) վերաբերող կարծրատիպերը և թյուրընկալումները դժբախտաբար լայն տարածում ունեցող մոտեցումներ են հասարակության տարբեր շրջանակներում: Երբ այդ կարծրատիպերն ազդում են կայացվող իրավական որոշումների վրա, արդարադատության լրջագույն խոչընդոտ է ստեղծվում այն կանանց համար, ովքեր տուժել են գենդերահեն բռնությունից (նաև այդ պատճառով է, որ նման հանցագործությունները լատենտային են համարվում): Մենթին կընկալի, որ իրավաբաններն են պարտավոր ապահովել, որպեսզի կայացվող իրավական որոշումների վրա չազդեն ասպացույցների մեկնաբանման և օրենքի կիրառության կողմնակալ և կարծրատիպային մոտեցումները: Նրանք պետք է իմանան, որ իրենք իրավունք ունեն բացահայտել նման կողմնակալ և կարծրատիպային մոտեցումները և կանխել դրանց դրսևորումները թե՛ իրենց կողմից կայացվող որոշումներում, թե՛ իրավական գործընթացներում ընդհանրապես:

Բովանդակությունը / թեմաները

Մենթին տրվում են տեղեկություններ (կամ առաջարկվում է հետազոտություն կատարել) գենդերային կարծրատիպերի/կողմնակալության վերջին շրջանում տեղի ունեցած աղաղակող դեպքերի մասին: Տրվում է երեք օրինակ, որից հետո մենթորը մենթին առաջարկում է դիտարկել դրանցից մեկը կամ բոլոր երեքը, կամ ընտրել ինդրահարույց այլ գործեր: Մենթորն ուղղորդում է մենթին, որպեսզի վերջինս մտածի կայացված դատական որոշումների դրոպապատճառների, դրանցով ամրապնդվող կոնկրետ կարծրատիպերի և պատճառվող վնասի շուրջ, ինչպես նաև՝ կայացված այդ որոշումներին հանրության արձագանքի շուրջ:

Ուշադրություն, մենթորներ:

Ստորև բերված ամփոփագրերը չեն ներառում գործի ողջ պատմությունը: Այս վարժության նպատակն է ոչ թե ուսումնասիրել ողջ գործի առնչությամբ կայացված դատական բոլոր ակտերը, այլ՝ կենտրոնանալ այն օրինակների վրա, որոնք ցույց են տալիս, թե ինչպես կարող են գենդերային կարծրատիպերը ոչ պատշաճ կերպով ազդել իրավական վարույթի վրա:

Գործերից յուրաքանչյուրի շրջանակում առկա են գենդերային կարծրատիպերի կիրառության ակնհայտ օրինակներ, և մենթին պետք է քաջալերել, որպեսզի նա փորձի արդարացնել այդ գործելակերպը:

Հարկ է մտապահել, որ մենթիներից ոմանք կունենան միևնույն թյուրընկալումները. ի վերջո, այդ համոզմունքները լայն տարածում ունեն հասարակությունների մեծ մասում: Ուստի, մենթիները կարող են փորձել նսեմացնել դրանց նշանակությունը կամ արդարացնել դրանք: Կարևոր է, որպեսզի մենթորն ուսումնառության համար կարևոր հետևյալ միտքը փոխանցի նրանք. նման կերպ վարվող իրավաբանները ոչ պատշաճ ձևով հիմնվել են գենդերային կարծրատիպերի վրա, և այդ գործելակերպը չի կարող արդարացվել:

Վարժություններ

Առաջարկվող երեք օրինակները շարադրված են ստորև: Այդ երեք գործերին վերաբերող լրացուցիչ տեղեկություններ կարելի է գտնել բազմաթիվ լրատվամիջոցներում, որոնք զետեղված են հղումներում:

Իսպանիա. («գայլերի ոհմակի» գործը)⁹ 2018 թվականին հինգ տղամարդկանց մեղադրանք էր առաջադրվել 18-ամյա աղջկա խմբակային բռնաբարության համար: Նրանք մեղավոր էին ճանաչվել բռնաբարությունից նվազ ծանր հանցագործության՝ «շարունակվող սեռական բռնության» կատարման մեջ: Գործը խնդրահարույց էր մի քանի առումներով: Օրինակ, բռնաբարության հանցակազմն Իսպանիայի օրենսդրության համաձայն պետք է ներառի բռնություն կամ ահաբեկում: Պաշտպանը պնդում էր, թե տուժողը տվել է իր համաձայնությունը՝ որպես բռնության/ահաբեկման բացակայության ապացույց ներկայացնելով հեռախոսով արված տեսագրությունը, որում տուժողն անշարժ էր, փակ աչքերով: Պաշտպանը նաև ներկայացրել էր մասնավոր դետեկտիվից ստացված ապացույցներ, որոնցում տուժողը դեպքից մի քանի օր անց ժպտում էր իր ընկերների միջավայրում: Դատավորը որոշել էր, որ տուժողի «պասիվությունը» վկայում էր այն մասին, որ բռնաբարություն տեղի չէր ունեցել: Դատավճռի արձակումից հետո Իսպանիայում լայնատարած բողոքի ցույցեր տեղի ունեցան՝ պահանջելով փոփոխել սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ օրենսդրությունը: 2019 թվականին Գերագույն դատարանը բեկանեց դատավճիռը և ավելացրեց պատժաչափերը՝ 9-ից հասցնելով 15 տարվա: Բռնաբարության և սեռական հարձակման մասին օրենսդրությունը ներկայումս վերանայվում է և հավանաբար կփոփոխվի:

Իտալիա.10 2016 թվականին առաջին աստիճանի դատարանը մեղադրական դատավճիռ էր կայացրել՝ երկու տղամարդկանց մեղավոր ճանաչելով 22-ամյա կնոջը (ով ծագումով Պերուից էր) բռնաբարելու համար: 2017 թվականին նրանք արդարացվեցին Վերաքննիչ դատարանի կողմից: Վերջինիս պատճառաբանումը (3 կին դատավորների կազմով) ներառում էր այն փաստը, որ տուժողի ցուցմունքն արժանահավատ չէր, քանի որ նա տգեղ էր/«չափազանց առնական տեսք ուներ», ուստի՝ չէր կարող ցանկալի լինել (դատավորներն հանգել էին այդ եզրակացությանը՝ տեսնելով նրա լուսանկարը և լսելով ամբաստանյալների հայտարարություններն այն մասին, որ կինն իրենց համար գրավիչ չէր): Դատաբժշկական ապացույցները տվյալ գործով հաստատում էին, որ տուժողի ստացած մարմնական վնասվածքները համապատասխանում էին բռնաբարության և առանց իր իմացության թմրադեղեր տալու նշաններին: 2019 թվականին Գերագույն դատարանը որոշում կայացրեց գործն առաջին աստիճանի կրկին քննելու մասին: Արդարադատության նախարարությունը կարգադրել է հետաքննել կայացված

Յուսուսային Իռլանդիա.¹¹ 2018 թվականին քննված դատական գործի շրջանակներում, որում 17-ամյա աղջկը 27-ամյա տղամարդուն մեղադրում էր բռնաբարության մեջ, կարևորագույն հարցն այն էր, թե արդյոք տուժողը տվել է իր համաձայնությունը սեռական գործողություններ կատարելուն: Երդվյալ ատենակալներին ուղղված ավարտական խոսքում պաշտպանը հետևյալ հայտարարությունն արեց. «Ապացույցներն արդյո՞ք բացառում են, որ նա հետաքրքրված էր ամբաստանյալով և պատրաստ էր հանդիպել մեկին և լինել մեկի հետ: Պետք է նայեք, թե ինչպես է նա հագնված եղել: Նա կրում էր շերտաձև ներքնազգեստ՝ դիմացի մասում ժայկակով: Քննարկումներից հետո երդվյալ ատենակալներն արդարացրեցին ամբաստանյալին: Դրան հաջորդեցին հանրային բողոքի լայնամասշտաբ ակցիաներ և դատավճիռը դատապարտող երկրներ խորհրդարանում: Գործն ի վերջո հանգեց նրան, որ Զբեռական արդարադատության հանձնախումբը կարգադրեց անկախ մարմնին վերանայել սեռական հանցագործություններին վերաբերող օրենքները և ընթացակարգերը Յուսուսային Իռլանդիայում:

Քննարկվող ոլորտներ

- ▶ Ի՞նչն է խնդրահարույց այս գործերից յուրաքանչյուրի դեպքում: Ի՞նչ կոնկրետ գենդերային կարծրատիպեր կամ սեռական բռնության հետ կապված ի՞նչ թյուրընկալումներ են այս դեպքում ամրապնդվում: Ինչո՞ւ է այս պրակտիկան խնդրահարույց:
- ▶ Մտածե՛ք, թե այս գործերից յուրաքանչյուրի դեպքում ինչպես են ամրապնդվել բռնաբարության և սեռական բռնության հետ կապված կարծրատիպերը և թյուրընկալումները: Դա արվե՞լ է իրավական փաստարկների, դատարանի որոշման, թե՛ անգամ բուն օրենքների տեքստի միջոցով: Ազդեցությունը տվյալ գործի վրա ինչպե՞ր է տարբերվում, եթե գենդերային կարծրատիպերն ունեն տարբեր «աղբյուրներ»:
- ▶ Այս գործերից յուրաքանչյուրի դեպքում իրավական որոշումների կայացումը կամ իրավական փաստարկները վկայո՞ւմ են արդյոք այն մասին, որ որոշում կայացնողները կամ փաստարկ բերողներն ընկալում են բռնաբարության գործերի առանձնահատկությունները: Ի՞նչը չեն ընկալում նրանք:

9. <https://www.theguardian.com/world/2018/apr/26/protests-spain-five-men-cleared-of-teenagers-gang-rape-pamplona>;
<https://www.forbes.com/sites/anagarciavaldivia/2019/06/22/wolf-pack-case-spains-supreme-court-finds-the-5-men-guilty-of-ra-pe/#6ee37e4c5fb9>

10. <https://www.theguardian.com/world/2019/mar/11/men-acquitted-of-charges-because-victim-judged-too-masculine>

11. <https://www.irishexaminer.com/breakingnews/ireland/comment-investment-needed-to-change-attitudes-towards-consent-and-rape-885955.html>

- ▶ Ի՞նչը կարելի էր այլ կերպ անել: Պատկերացրե՛ք, որ Դուք եք դատախազը կամ դատավորը (կամ այլ իրավաբանը), և դիտարկե՛ք հնարավոր գործողությունները, մասնավորապես՝ առարկությունները, երդվյալ ատենակալներին տրվող հրահանգները, Ձեր կողմից բերվող փաստարկները, իրավական փոփոխությունները և այլն:
- ▶ Եթե այդ գործերից որևէ մեկը տեղի ունենար Ձեր երկրում, ի՞նչ կարող էր արվել, որպեսզի հանրությանն ազդակ հաղորդվեր այն մասին, որ գենդերային կողմնակալությունը և գենդերային կարծրատիպերի վրա հենվելն անընդունելի են (օրինակ՝ կա՞ն արդյոք կարգապահական վարույթներ, արվո՞ւմ են արդյոք անկախ հետաքննություններ, կամ՝ ձեռնարկվո՞ւմ են արդյոք իրավական բարեփոխման գործընթացներ):
- ▶ Բոլոր երեք դեպքերում համապատասխան պետություններում բողոքի ցույցեր են տեղի ունեցել: Դեպքերը լուսաբանվել են միջազգային մամուլում: Ձեր կարծիքով՝ ինչո՞ւ է նման բան տեղի ունեցել: Ձեր կարծիքով՝ սրանք ոչ տիպիկ գործե՞ր են, թե՞ այս գործերի որոշ տարրեր ծանոթ են թվում Ձեզ:
- ▶ Այս երեք գործերի վերջնական հետևանքն ի՞նչ է եղել, մասնավորապես՝ բռնությունից կամ սեռական բռնության այլ ձևերից տուժող անձանց համար արդարադատության համակարգը բարելավելու առումով: Ի՞նչ դասեր են քաղվել:
- ▶ Կարո՞ղ եք մտածել, թե ինչպես կարող է իրավական համակարգը (և դրանում աշխատող մասնագետները) ավելի նախաձեռնողական լինել գենդերային կարծրատիպերի և կողմնակալության դեմ պայքարում՝ տեղի ունեցող նման դեպքերին պարզապես արձագանքելու փոխարեն, որոնք զգալի վնաս են պատճառում (թե՛ տուժողին, թե՛ ընդհանրապես հանրությանը՝ սասանելով ինստիտուտների նկատմամբ վստահությունը):

Խորհուրդներ տեղայնացման մասին

- ▶ Ակնկալվում է, որ այս աշխատաշրջանը կկազմակերպվի այն ժամանակ, երբ մենթին ուսումնասիրած կլինի գենդերային կարծրատիպերի կիրառությունը (կա՞մ ուսումնական ձեռնարկի, կա՞մ առցանց դասընթացի միջոցով): Այնուհանդերձ, եթե մենթորը նկատում է, որ մենթին դժվարանում է տրված սցենարներում գենդերային կարծրատիպերը նկատելու հարցում, մենթորը պետք է պահանջի, որպեսզի մենթին ընթերցի ստորև՝ օգտակար աղբյուրների թվարկման մեջ բերված որոշ նյութերը: Այդ կերպ կարելի է նաև սկսել աշխատաշրջանը՝ թարմացնելով մենթիի հիշողությունը:
- ▶ Ավելի խորացված մոտեցումն այն է, երբ մենթին առաջարկվում է վերհիշել օրինակներ սեփական փորձից և պրակտիկայից: Դա անելու համար պահանջվում է խորհել սեփական անձի կողմնակալության և կանխակալ կարծիքների շուրջ: Նպատակն է ոչ թե մեղադրել մենթին, այլև՝ հասկանալ, որ սեռական բռնությանը վերաբերող առասպելները լայն տարածում ունեն (հիշեցրե՛ք, որ վարժության մեջ բերված օրինակները վերաբերում են տարբեր իրավական համակարգեր ունեցող տարբեր պետությունների), և որ մեր մտածելակերպը նույնպես ժամանակի ընթացքում առաջընթաց է ունեցել (հիշեցրե՛ք, թե ինչպիսին էր օրենսդրական վերաբերմունքը կանանց նկատմամբ բռնության երևույթների հանդեպ 20 կամ 100 տարի առաջ):
- ▶ Մենթիները կարող են նաև առանձնացնել և քննարկել գենդերային կարծրատիպերի կիրառության այն ձևերը, որոնք տեսանելի են այս օրինակների շրջանակում ոչ թե սեռական բռնության, այլև՝ իրավական խնդիրների մասով: Օրինակ՝ քննարկե՛ք, թե ինչպես է ազգային օրենսդրությամբ կարգավորվում ամուսնական բռնաբարությունը, մասնավորապես՝ բռնաբարության դեպքում ամբաստանյալի պաշտպանության համար որպես փաստարկ նախատեսված է արդյոք բռնարարի և տուժողի ամուսնացած լինելը: Օրենքում և նման գործերի իրավակարգավորման մեջ կատարվե՞լ են արդյոք փոփոխություններ: Ի՞նչ փոփոխություններ են կատարվել, և ինչո՞ւ են դրանք կարևոր:

Օգտակար աղբյուրներ

Գենդերային կարծրատիպերի և գենդերային կողմնակալության վերաբերյալ լրացուցիչ տեղեկությունների վերաբերյալ մենթիների համար ընթերցանության օգտակար նյութ կարող են լինել հետևյալ աղբյուրները.

Eliminating judicial stereotyping: Equal access to justice for women in gender-based violence cases (Office of the High Commissioner for Human Rights, 2014)

Gender stereotyping as a human rights violation (Office of the High Commissioner for Human Rights, 2013)

<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderStereotypes.aspx>

9-րդ աշխատաշրջան. Գենդերազգայուն գործելակերպի որդեգրումն իրական կյանքում

Այս աշխատաշրջանի նպատակն է մենթին քաջալերել, որպեսզի նա իրեն պատկերացնի արդարադատության համակարգից օգտվող կնոջ փոխարեն, օրինակ՝ գենդերով պայմանավորված բռնությունից տուժող կնոջ փոխարեն, որպեսզի տեսնի արդարադատության այն խոչընդոտները, որոնք կարող են շտկվել:

Համապատասխան նյութը

Այս աշխատաշրջանը կարելի է կիրառել մենթորային ծրագրի ցանկացած փուլում: Այն համապատասխանում է Կանանց համար արդարադատության մատչելիության ապահովման ուսումնական ձեռնարկի 4-րդ գլխում և HELP-ի դասընթացի 5-րդ և 6-րդ մոդուլներում զետեղված նյութին:

Ուսումնառության նպատակները

Մենթին պետք է իր աշխատանքային պրակտիկան և աշխատանքային միջավայրը դիտարկի արդարադատությունից օգտվել փորձող կնոջ աչքերով: Մենթին պետք է քննադատաբար վերլուծի իր աշխատանքային միջավայրը և պարզի արդարադատության հնարավոր խոչընդոտները և այն համակարգերը կամ գործելակերպը, որոնք կարող են բարելավվել: Նպատակը ոչ թե այն է, որ մենթին գտնի գործընկերների կամ այլ մասնագետների սխալները, այլ՝ որ նա համապարփակ կերպով դիտարկի այն տարաբնույթ խնդիրները, որոնց կարող է բախվել արդարադատության համակարգից օգտվել փորձող կինը:

Ակնկալվող արդյունքը

Կիրառելով ուսումնական դասընթացից և բուն ծրագրից սովորածը՝ մենթին կառանձնացնի այն կոնկրետ ոլորտները, որոնցում աշխատանքային միջավայրը կարող է բարելավվել: Մասնավորապես, միասին կամ միևնույն իրավաբանական գրասենյակում աշխատող մենթինները կարող են այս վարժությունը միասին կատարել: Այս «գույքագրմանը» մենթին կարող է ներգրավել նաև այլ մասնագետներին:

Բովանդակությունը / թեմաները

Այս աշխատաշրջանը կարող է կազմակերպվել «գենդերային մինի-աուդիտի» տեսքով, որում մենթին քննադատաբար ուսումնասիրում է աշխատանքային միջավայրը (ոչ միայն ֆիզիկական տարածքը, այլ նաև՝ կանոնակարգերը, ընթացակարգերը և այլն)՝ արդարադատության համակարգից օգտվող մտացածին կնոջ դիտանկյունից: Որպես հաջորդ քայլ՝ մենթին արձանագրում է իր բացահայտումները (կա՛մ անհատապես՝ մենթորի հետ աշխատանքում, կա՛մ խմբային պայմաններում) և մշակում բարելավման վերաբերյալ առաջարկություններ:

Գենդերային «աուդիտը» սովորաբար կիրառվում է կազմակերպությունում գենդերային բաղադրիչի ապահովումը բարելավելու նպատակով: Դա բավական ծավալուն գործընթաց կարող է լինել: Գենդերային աուդիտի միջոցով կարելի է նաև գենդերային տեսանկյունից գնահատել ազգային օրենսդրությունը: Այս պարագայում գործընթացը շատ ավելի սահմանափակ է, և նախատեսվում է, որ դա կարող է անել մենթին անձամբ՝ մի քանի օրվա ընթացքում:

Վարժությունները

Մենթորը մենթինն առաջարկում է քննադատական հայացքով վերանայել իր աշխատանքային միջավայրը և արձանագրել այն բնույթի խնդիրները, որոնց մասին մենթին արդեն իսկ սովորել է: Վարժությունը կարելի է նկարագրել որպես «գենդերային մինի-աուդիտ», որը լիարժեք աուդիտից զգալիորեն ավելի սահմանափակ շրջանակ ունի, կամ կարող է արվել «համընթաց քայլելու» վարժության տեսքով, որի շրջանակում մենթին պատկերացնում է, թե ինքն է այն կինը, ով փորձում է օգտվել արդարադատության համակարգից (տե՛ս ստորև՝ Օգտակար աղբյուրները):

Մենթորը և մենթին/մենթինները կարող են միասին մշակել ստուգաթերթ այս գենդերային աուդիտի համար՝ կիրառելով ստորև բերված առաջարկները, ապա՝ ստուգաթերթը համապատասխանեցնել մենթի աշխատանքին (այսինքն՝ դատախազի, քաղաքացիական կամ քրեական գործերով դատավորի աշխատանքի առանձնահատկություններին): Մենթորը պետք է քաջալերի մենթինն, որպեսզի վերջինս դիտարկի ոչ միայն ֆիզիկական միջավայրը, այլ նաև՝ հնարավորության սահմաններում, գրասենյակում աշխատող մարդկանց գիտելիքը և գործընթացները (դատախազի օգնականներ, դատարանի քարտուղարներ, կարգադրիչներ և այլք), գործընթացները, կանոնակարգերը և այլն: Մենթին պետք է նաև քայլեն աշխատանքային միջավայրի տարածքում (ոչ միայն պարզապես մտածեն այդ մասին), խոսեն աշխատողների հետ, դիտարկեն ֆիզիկական տարածքը և ընթացակարգային խնդիրները՝ փորձելով պարզել կանանց ճանապարհին հնարավոր խնդիրները/խոչընդոտները: Եթե մենթինների խումբը խառը խումբ է, ապա նրանք կարող են նաև այցելել միմյանց գրասենյակներ:

Ստուգաթերթը.

Վերանայել կանոնակարգերը, ընթացակարգերը և գործընթացները գենդերային զգայնության /չեզոքության/ «գենդերային գործոնները հաշվի չառնելու» տեսանկյունից (այսինքն՝ արդյո՞ք կան ներքին ցուցումներ կամ ուղեկիշներ, որոնք վերաբերում են գենդերով պայմանավորված բռնությունից տուժող անձի հետ հարցազրույց վարելուն):

Աշխատողների գիտելիքը և զգայնությունը գենդերային խնդիրների նկատմամբ (այսինքն՝ աշխատողները համարժեքորեն հասկանում են արդարադատության համակարգից օգտվող կանանց կարիքները, աշխատողների համար կա՞րողյոք ուսուցում):

Ծանոթագրություն. մենթիները կարող են հարցազրույցներ անցկացնել մի քանի աշխատողների հետ կամ կազմակերպել ֆոկուսային խմբի հանդիպում:

Զայել ֆիզիկական միջավայրում (այսինքն՝ կա՞ն տեղեկություններ այն հարցերի մասին, որոնք կարող են ունենալ արդարադատության համակարգից օգտվող կանայք, օրինակ՝ գրքույկներ, թերթիկներ կամ ուղղորդում տեղական համապատասխան ծառայություններ, կամ կա՞ն արդյոք սպասելու համար առանձնացված տարածքներ այն մարդկանց համար, ովքեր այցելում են գրասենյակ/դատարան երեխաների հետ միասին, կամ հաշվի առնվո՞ւմ են արդյոք անվտանգության խնդիրները):

Քննարկվող ոլորտները

- ▶ «Գենդերային միևնույնի» շրջանակում, երբ քայլերի միջավայրում, որոնք էին Ձեր հիմնական բացահայտումները կանանց համար արդարադատության մատչելիության մասով: Ձեզ ինչ-որ բան զարմացրե՞ց: Ի՞նչ:
- ▶ Որտե՞ղ առավել հաճախ արդարադատության խոչընդոտներ հայտնաբերեցիք: Դրանք կապվա՞ծ էին ընթացակարգերի հետ, թե՞ տարածքի, թե՞ որևէ այլ գործոնի հետ:
- ▶ Ձեր կարծիքով՝ ի՞նչ կոնկրետ քայլեր են անհրաժեշտ Ձեր աշխատանքային միջավայրում կանանց համար արդարադատության մատչելիությունը բարելավելու համար:
- ▶ Ինչպե՞ս կընտրոջեիք այդ խոչընդոտները վերացնելու Ձեր սեփական կարողությունը:
- ▶ Ձեզ անհրաժե՞շտ է աշխատել այլ անձանց հետ՝ արդարադատության համակարգից օգտվող կանանց համար իրավիճակը բարելավելու ուղղությամբ: Եթե այո, ապա՝ ո՞ւմ հետ: Ի՞նչ աջակցություն կամ ռեսուրսներ են Ձեզ անհրաժեշտ այդ խոչընդոտները վերացնելու համար: Ի՞նչ կարող եք պլանավորել, որպեսզի համոզվեք, որ կունենաք անհրաժեշտ աջակցությունը և ռեսուրսները:
- ▶ Ձեր կարծիքով՝ ինչպե՞ս կընթանար այս վարժությունը, եթե այն կատարեիք մենթորության սկզբնական շրջանում (այսինքն՝ 8 ամիս առաջ): Ձեր կարծիքով՝ Դուք այլ տեսանկյուն կունենայի՞ք Ձեր աշխատանքային միջավայրի առումով՝ կանանց համար արդարադատության մատչելիության մասին:

Օգտակար աղբյուրներ

Եթե մենթիները ծանոթ չեն գենդերային աուդիտի հասկացությանը, ապա կարող են այդ գործընթացի նկարագրությունն ընթերցել այստեղ.

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-audit>

Այնուհանդերձ, մենթորը պետք է հստակորեն բացատրի, որ մենթիից չի ակնկալվում լիարժեք գենդերային աուդիտ: Այս վարժությունն ընդամենը թույլ է տալիս համակարգված կերպով վերանայել աշխատանքային միջավայրը՝ օգտագործելով որոշ ընդհանուր մեթոդներ, որոնք կիրառվում են գենդերային աուդիտի մեջ:

2015-2017 թվականներին Շվեդիայի դատական համակարգում իրականացվեց գենդերային բաղադրիչի ներդրման գործընթաց, որի արդյունքներն արձանագրվել են համապատասխան գեկույցում: Վերջինս օգտակար տեղեկատվության աղբյուր է, քանի որ դրանում նկարագրված են այն աշխատանքները, որոնցով գնահատվել էր դատական համակարգի գենդերային զգայնությունը: Հարկ է հաշվի առնել, որ գեկույցի 3.6.6 բաժնում նկարագրված է, թե ինչպես է իրականացվել «գենդերային զբոսանքը» « համակարգից օգտվողների հետքերով»: <https://rm.coe.int/gm-feedback-swedish-court/16808f14d8>

10-րդ աշխատաշրջան. Գնահատում, հետագա քայլերը, փակում

Այս վերջին աշխատաշրջանի նպատակն է փակել մենթորային գործընթացը, այսինքն՝ կատարել եզրակացություններ, ամփոփել ուսումնառության նվաճումները, գնահատել արդյունքները և պարզել հետագա քայլերը, որոնք թույլ կտան քաղված դասերը կիրառելի դարձնել իրավաբանների ամենօրյա պրակտիկ աշխատանքում:

Ուսումնառության նպատակները

Մենթորը պետք է աջակցի մենթին, որպեսզի վերջինս վերլուծի ծրագրի շրջանակում տեղի ունեցած ուսումնառության գործընթացը, պարզի իր քաղած դասերը և եզրակացությունների հանգի տվյալ փորձառության կապակցությամբ: Այս աշխատաշրջանում հիմնական նպատակն է գնահատել ուսումնառությունը, վերլուծել դրա ազդեցությունը, և սովորածը կիրառելի դարձնել մենթիների ամենօրյա պրակտիկ աշխատանքում:

Աշխատաշրջանը պետք է հետադարձ կապ և առաջարկներ տալու հնարավորություն ընձեռի մենթիներին՝ կապված թե՛ մենթորային գործընթացի, թե՛ մենթորային աշխատաշրջանների բովանդակության հետ:

Ակնկալվող արդյունքը

Մենթիները պետք է կարողանան նշել, թե որոնք են իրենց ուսումնառության կարևորագույն վերջնարդյունքները և այն քաղված դասերը, որոնք կարելի է կիրառելի դարձնել իրենց ամենօրյա պրակտիկ աշխատանքում, որպեսզի բարելավվի արդարադատության մատչելիությունը կանանց համար:

Բովանդակությունը / թեմաները / քննարկման ոլորտները

- ▶ Քաղված դասերը, եզրակացությունները,
- ▶ Հետագա քայլերը, աջակցության և ուսումնառության լրացուցիչ կարիքները,
- ▶ Ազդեցության ընդլայնումը. այնպես անել, որպեսզի գործընկերները նույնպես հետաքրքրվեն կանանց համար արդարադատության մատչելիության թեմայով,
- ▶ Գործընթացի գնահատումը. մենթոր-մենթի համագործակցությունը,
- ▶ Հետադարձ կապը:

Վարժությունները

Այս աշխատաշրջանը հատկապես օգտակար կլինի, եթե առնվազն մասամբ անցկացվի խմբում, որպեսզի ուսումնառության վերջնարդյունքները և հետագա քայլերը կարողանան քաջալերել բոլոր մենթիներին: Գնահատման գործընթացը կարող է ներառել մենթորության ծանոթագրությունների ուսումնասիրությունը և յուրաքանչյուր աշխատաշրջանում քննարկված կարևորագույն հարցերը մտապահելը: Կարելի է քննարկել ուսումնառության հետևյալ բաղադրիչները.

- ▶ Ի՞նչ գործողություններ/գործելակերպ ունեմ ես արդեն, որոնց կարևորությունը կանանց համար արդարադատության մատչելիության տեսանկյունից հիմա ավելի պարզ դարձան ինձ:
- ▶ Ի՞նչ լրացուցիչ գործողություններ կան, որոնք այս գործընթացից հետո այլ կերպ եմ կատարելու:
- ▶ Ի՞նչ կարող եմ անել ես ապագայում, որպեսզի բարելավեմ արդարադատության մատչելիությունը կանանց համար:
- ▶ Ո՞ր գործնական օրինակները և գործերն էին առավել օգտակար իմ աշխատանքային պրակտիկայի համար:

Օգտակար աղբյուրներ

Մենթորության ավարտական գնահատման ձև (մենթիների համար), հավելված 2:

ԼՐԱՑՈՒՑԻՉ ՆՅՈՒԹԵՐ ՄԵՆԹՈՐԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՇՐՋԱՆՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ ՀԱՄԱՐ

Եվրոպայի խորհուրդ

Կանանց համար արդարադատության հավասար մատչելիության վերաբերյալ նյութեր
<https://www.coe.int/en/web/genderequality/equal-access-of-women-to-justice>

Ստամբուլյան կոնվենցիան (տեքստը՝ Եվրոպայի խորհրդի բոլոր լեզուներով)
<https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/text-of-the-convention>

Կանանց նկատմամբ բռնության և ընտանեկան բռնության դեմ պայքարի գործողությունների փորձագիտական խմբի (GREVIO) զեկույցներ
<https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/>

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան.

Նախադեպեր (HUDOC շտեմարան)
[https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"documentcollectionid2":\["GRANDCHAMBER","CHAMBER"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{)

Կանանց նկատմամբ բռնության վերաբերյալ տեղեկատվական թերթիկ
https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Violence_Woman_ENG.pdf

Ընտանեկան բռնության վերաբերյալ տեղեկատվական թերթիկ
https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Domestic_violence_ENG.pdf

Գենդերային հավասարության վերաբերյալ տեղեկատվական թերթիկ
https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Gender_Equality_ENG.pdf

HELP (Իրավաբան-մասնագետների համար մարդու իրավունքների կրթության եվրոպական ծրագիր) համակարգի առցանց դասընթացներ
<http://help.elearning.ext.coe.int>

Գենդերային վիճակագրության աղբյուրներ

ՄԱԶԾ-ի Մարդկային զարգացման զեկույցներ, տվյալներ և պետությունների ամփոփաթերթեր
<http://www.hdr.undp.org/en>
<http://www.hdr.undp.org/en/data>

ՄԱԿ-ի Եվրոպայի տնտեսական հանձնաժողովի Գենդերային վիճակագրության տվյալների շտեմարան
<https://w3.unece.org/PXWeb/en>
<https://w3.unece.org/PXWeb/ru>

Համաշխարհային բանկի տվյալների շտեմարան
<https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics>

Ազգային վիճակագրական գերատեսչություններ

Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման հանձնաժողով (CEDAW-ի հանձնաժողով)

Ընդհանուր հանձնարարականներ (այդ թվում՝ կանանց համար արդարադատության մատչելիության և կանանց նկատմամբ բռնության թեմաներով)
<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>

Որոշումներ և եզրակացություններ
<https://juris.ohchr.org/en/search/results?Bodies=3&sortOrder=Date>

Տեսանյութեր

Եվրոպայի խորհրդի մուլտիմեդիա՝ գենդերային հավասարության թեմայով
<https://www.coe.int/en/web/genderequality/multimedia>

Եվրոպայի խորհրդի տեսանյութեր՝ կանանց նկատմամբ բռնության թեմայով
<https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/>

<https://www.coe.int/en/web/human-rights-channel/domestic-violence-and-violence-against-women>

ՄԱԿ-ի Կանանց կազմակերպության թվային գրադարան
<https://www.unwomen.org/en/digital-library/videos>

ՄԱԿ-ի Կանանց կազմակերպություն Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի համար
<https://eca.unwomen.org/en/digital-library/videos>

Գենդերային հավասարություն (և աշխատավարձի գենդերային ճեղքվածք)

<https://www.youtube.com/watch?v=TWvJ3Dd2Y9M>

<https://www.youtube.com/watch?v=t2JBPBIFR2Y>

<https://www.youtube.com/watch?v=pF1j22x-yU8>

https://www.youtube.com/watch?v=snUE2jm_nFA

Գենդերային կարծրատիպեր

<https://www.youtube.com/watch?v=G3Aweo-74kY>

Գենդերային բաղադրիչի ներառում

<https://youtu.be/udSjBbGwJEg> (անգլերեն)

<https://youtu.be/Dh2B7ausEJo> (ուկրաիներեն)

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

- (1) Մենթորային աշխատաշրջանի հաշվետվության ձև (մենթորների համար)
- (2) Մենթորության ավարտական գնահատման ձև (մենթինների համար)
- (3) Մենթորության ավարտական հաշվետվության ձև (մենթորների համար)

Եվրոպական
միության և Եվրոպայի
խորհրդի ֆինանսավորմամբ



ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ
ՄԻՈՒԹՅՈՒՆ

COUNCIL OF EUROPE



ԵՎՐՈՊԱՅԻ ԽՈՐՀՈՒՐԴ

Իրականացվում է
Եվրոպայի խորհրդի կողմից

**Կանանց համար արդարադատության մատչելիությունը.
Ստամբուլյան կոնվենցիայի չափանիշների և գենդերային հավասարության
Եվրոպական այլ չափանիշների կատարումը**

ՄԵՆԹՈՐԱՅԻՆ ԱՇԽԱՏԱՇՐՋԱՆԻ ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅԱՆ ՁԵՎ

(հավելված 1, մենթորների համար)

Հաշվետվության սույն ձևը լրացնում եք Դուք՝ Ձեր կողմից անցկացվող յուրաքանչյուր մենթորային աշխատաշրջանի ավարտից հետո: Խնդրում ենք ուշադիր ընթերցել և լրացնել ձևը, քանի որ այն օգտագործվելու է մենթորային ծրագիրը փաստաթղթավորելու նպատակով և կօգնի այլոց՝ ավելի լավ հասկանալու գործընթացը, Ձեր կողմից ծրագրի տեղայնացումը և Ձեր քաղաժ դասերը: Այն նաև յուրահատուկ հնարավորություն է՝ հասկանալու, թե ինչպես կարելի է Ձեր փորձի հիման վրա բարելավել մենթորային ծրագիրը:

Փորձե՛ք կոնկրետ պատասխաններ տալ, որպեսզի լավագույնս հասկանանք, թե ինչպես են ընթացել աշխատանքները, և թե ինչ մարտահրավերների եք հանդիպել մենթորների հետ աշխատանքում: Ձեր հաշվետվության բովանդակությունն օգտագործելուց առաջ Եվրոպայի խորհուրդը նախապես կհայցի Ձեր թույլտվությունը և Ձեզ հնարավորություն կընձեռնի համապատասխանաբար խմբագրել օգտագործվելիք հատվածները:

Ձեր անունը, պետությունը. _____

Մենթորային անհատական աշխատաշրջան

Մենթորային խմբային աշխատաշրջան

Մենթիի(-ների) անունը/-ները. _____

Մենթորային աշխատաշրջանի ամսաթիվը և վայրը.

Շոշափված թեմաները / ոլորտները.
Հանդիպման և Ձեր փորձառության համառոտ նկարագրությունը.
Քաղված արդյունքները և հանդիպման ժամանակ բացահայտված մարտահրավերները.

Առաջարկված մեթոդների հետ աշխատանքի փորձառությունը, Ձեր կողմից կատարված տեղայնացումները կամ առաջարկվող փոփոխությունները.

Ցանկացած այլ մեկնաբանություն, այս աշխատաշրջանի կարևոր հանգամանքներ, որոնք ցանկալի է մտապահել.

Եվրոպական
միության և Եվրոպայի
խորհրդի ֆինանսավորմամբ



ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ
ՄԻՈՒԹՅՈՒՆ

COUNCIL OF EUROPE



ԵՎՐՈՊԱՅԻ ԽՈՐՀՈՒՐԴ

Իրականացվում է
Եվրոպայի խորհրդի կողմից

Կանանց համար արդարադատության մատչելիությունը. Ստամբուլյան կոնվենցիայի չափանիշների և գենդերային հավասարության Եվրոպական այլ չափանիշների կատարումը

ՄԵՆԹՈՐՈՒԹՅԱՆ ԱՎԱՐՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՁԵՎ

(հավելված 2, մենթիների համար)

Գնահատման սույն ձևը մենթորային ծրագրին ավարտին լրացնում են բոլոր մենթիները՝ Գնահատման աշխատաշրջանը մենթորի հետ միասին ավարտելուց հետո: Խնդրում ենք ուշադիր ընթերցել և լրացնել ձևը, քանի որ այն օգտագործվելու է մենթորային ծրագիրը փաստաթղթավորելու նպատակով և կօգնի այլոց՝ ավելի լավ հասկանալու գործընթացը և մենթորային փորձառությունից Ձեր քաղաճ դասերը: Այն նաև յուրահատուկ հնարավորություն է՝ հասկանալու, թե ինչպես կարելի է Ձեր փորձի հիման վրա բարելավել մենթորային ծրագիրը:

Փորձե՛ք կոնկրետ պատասխաններ տալ, որպեսզի լավագույնս հասկանանք, թե ինչպես են ընթացել աշխատանքները:

Ձեր անունը, պետությունը. _____

Մենթորային գործընթացի ամսաթվերը (սկիզբը և ավարտը). *մենթորային 1-ին հանդիպումից մինչև վերջինը, ընդ որում՝ այստեղ կարելի է ներառել նաև նախապատրաստական հանդիպումները, եթե դրանք գործընթացի անբաժանելի մաս են համարում:*

A. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ

Ընդհանուր իրավիճակը, որում իրագործվել է ծրագիրը. *խնդրում ենք նկարագրել Ձեր աշխատանքի կատարման ընդհանուր իրավիճակը, որին վերաբերող տեղեկություններն անհրաժեշտ կլինի հաշվի առնել Ձեր հաշվետվությունն ընթերցելիս:*

B. ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻՆ ՁԵՐ ԿՈՂՄԻՑ ՏՐԿՈՂ ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆԸ

Խնդրում ենք նկարագրել մենթորային գործընթացի Ձեր փորձառությունը:
Որո՞նք են Ձեր քաղաճ կարևորագույն դասերը:

Որքա՞ն օգտակար եղավ մենթորային ծրագիրը Ձեր հետագա աշխատանքի համար:

Ցանկության դեպքում՝ մեկնաբանե՛ք Ձեր պատասխանը.

- Բնավ ոչ օգտակար Մի փոքր օգտակար Օգտակար

Խնդրում ենք գնահատել մենթորային ծրագրի հետևյալ բաղադրիչները.

Շոշափված թեմաների վերաբերելիությունը

- Ոչ լավ Բավարար Լավ Շատ լավ

Մենթորների կողմից համակարգումը

- Ոչ լավ Բավարար Լավ Շատ լավ

Գործնական վարժությունների համար նախատեսված ժամանակը

- Ոչ լավ Բավարար Լավ Շատ լավ

Մենթորային ծրագրի տևողության պատշաճություն

- Ոչ լավ Բավարար Լավ Շատ լավ

Խնդրում ենք ներկայացնել Ձեր կարծիքը.

Մենթորային ծրագիրը բարելավեց իմ գիտելիքը՝ կապված կանանց համար արդարադատության մատչելիության և կանանց նկատմամբ բռնության դեմ պայքարի խնդիրների հետ:

- Բնավ համամիտ չեմ Համամիտ չեմ Չգիտեմ Համամիտ եմ Լիովին համամիտ եմ

Ես նոր բաներ սովորեցի, որոնք կկիրառեմ իմ աշխատանքում:

- Բնավ համամիտ չեմ Համամիտ չեմ Չգիտեմ Համամիտ եմ Լիովին համամիտ եմ

Ես ցանկանում եմ օգնող դեր ստանձնել և աջակցել իմ գործընկերներին այս ծրագրում քննարկված խնդիրների առնչությամբ:

- Բնավ համամիտ չեմ Համամիտ չեմ Չգիտեմ Համամիտ եմ Լիովին համամիտ եմ

Ցանկության դեպքում՝ մեկնաբանե՛ք Ձեր պատասխանը.

Խնդրում ենք նշել այն թեմաները, որոնք Ձեր կարծիքով չեն շոշափվել մենթորային ծրագրում, սակայն պետք է ներառվեն, կամ այն թեմաները, որոնց ըստ Ձեզ անհրաժեշտ էր ավելի շատ ժամանակ հատկացնել:

Բարելավման վերաբերյալ լրացուցիչ առաջարկություններ (բովանդակության կամ համանման գործընթացների կազմակերպման ձևի մասով):

Շնորհակալություն Ձեր մեկնաբանությունների համար:

Եվրոպական
միության և Եվրոպայի
խորհրդի ֆինանսավորմամբ



ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ
ՄԻՈՒԹՅՈՒՆ

COUNCIL OF EUROPE



ԵՎՐՈՊԱՅԻ ԽՈՐՀՈՒՄ

Իրականացվում է
Եվրոպայի խորհրդի կողմից

**Կանանց համար արդարադատության մատչելիությունը.
Ստամբուլյան կոնվենցիայի չափանիշների և գեղդերային հավասարության
Եվրոպական այլ չափանիշների կատարումը**

ՄԵՆԹՈՐՈՒԹՅԱՆ ԱՎԱՐՏԱԿԱՆ ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅԱՆ ՁԵՎ

(հավելված 3, մենթորների համար)

Հաշտության սույն ձևը լրացնում էք Ղուբ՝ մենթորային ծրագրի ավարտին, Գևահատման աշխատաշրջանը Ձեր մենթիների հետ միասին ավարտելուց հետո: Խնդրում ենք ուշադիր ընթերցել և լրացնել ձևը, քանի որ այն օգտագործվելու է մենթորային ծրագիրը փաստաթղթավորելու նպատակով և կօգնի այլոց՝ ավելի լավ հասկանալու գործընթացը, Ձեր կողմից ծրագրի տեղայնացումը և Ձեր քաղած դասերը: Այն նաև յուրահատուկ հնարավորություն է՝ հասկանալու, թե ինչպես կարելի է Ձեր փորձի հիման վրա բարելավել մենթորային ծրագիրը:

Փորձե՛ք կոնկրետ պատասխաններ տալ, որպեսզի լավագույնս հասկանանք, թե ինչպես են ընթացել աշխատանքները, և թե ինչ մարտահրավերների էք հանդիպել մենթիների հետ աշխատանքում: Ձեր հաշվետվության բովանդակությունն օգտագործելուց առաջ Եվրոպայի խորհուրդը նախապես կհայցի Ձեր թույլտվությունը և Ձեզ հնարավորություն կընձեռի համապատասխանաբար խմբագրել օգտագործվելիք հատվածները:

Եր անունը, կազմակերպությունը, պետությունը. _____

Մենթիների անունները. _____

Մենթորային գործընթացի ամսաթվերը (սկիզբը և ավարտը), մենթորային 1-ին հանդիպումից մինչև վերջինը, ընդ որում՝ այստեղ կարելի է ներառել նաև նախապատրաստական հանդիպումները, եթե դրանք գործընթացի անբաժանելի մաս էք համարում:

C. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ

Ընդհանուր իրավիճակը, որում իրագործվել է ծրագիրը. խնդրում ենք նկարագրել Ձեր աշխատանքի կատարման ընդհանուր իրավիճակը, որին վերաբերող տեղեկություններն անհրաժեշտ կլինի հաշվի առնել Ձեր հաշվետվությունն ընթերցելիս:

D. ՄԱՍՆԱԿԻՑՆԵՐԸ

Մասնակիցները. ո՞ւմ հետ եք աշխատել:

Թվաքանակը. Խնդրում ենք մեզ տեղեկություններ տալ Ձեր մենթիների մասին.

Մենթիներ	Գործունեություն (դատավոր, դատախազ)	Չանդիպումների ընդհանուր թիվը	Չիմնական ուղղությունը, շոշափված թեմաները

E. ՄԵՆԹՈՐԱՅԻՆ ՉԻՄՆԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԸ

Խնդրում ենք նկարագրել գործընթացի հիմնական աշխատանքները: Նկարագրությունը պետք է ներառի.

- ▶ Ինչպես և երբ են տեղի ունեցել մենթորային գործընթացները (անհատական թե խմբային մենթորային հանդիպումներ, մենթորային գործընթացը համակարգելու փորձառությունը),
- ▶ Մեթոդաբանության և մեթոդների հետ աշխատանքի փորձառությունը,
- ▶ Որոնք են մենթորային գործընթացի հիմնական արդյունքները՝ ի դեմս մենթիների մեջ Ձեր նկատած փոփոխությունների:

F. ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅԱՆ ՄԱՏՉԵԼԻՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ո՞ր թեմաները շոշափվեցին գործընթացում և ինչպե՞ս:

<p><i>Առաջարկված աշխատա-շրջանները՝ ըստ մենթորության ուղեցույցի.</i></p> <p><i>Խնդրում ենք նշել այն աշխատա-շրջանները, որոնք Ձեր գործընթացում կապմակերպվել են</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> «Կանանց համար արդարադատության մատչելիությունն» ի՞նչ կապ ունի ինձ հետ: <input type="checkbox"/> «Արդարադատությունը կույր է» արտահայտությունը չի նշանակում, որ այն «հաշվի չի առնում գենդերային գործոնները»: <input type="checkbox"/> Կանանց համար արդարադատության մատչելիության խոչընդոտների բացահայտումը: <input type="checkbox"/> Արդարադատության մատչելիությունը կանանց նկատմամբ բռնության գործերի դեպքում: <input type="checkbox"/> Միջազգային իրավունքի նորմերի կիրառությունը կանանց իրավունքների նկատմամբ ներպետական դատարաններում: <input type="checkbox"/> Աշխատանքը նախադեպային իրավունքի հետ: <input type="checkbox"/> Ի՞նչ կարելի է անել դատական գործընթացներում գենդերային կարծրատիպավորումը բացառելու ուղղությամբ: <input type="checkbox"/> Գենդերազգայուն գործելակերպի որդեգրումն իրական կյանքում: <input type="checkbox"/> Փակում, գնահատում և հետագա քայլերը: <input type="checkbox"/> Ուսումնասիրված այլ թեմաները կամ ոլորտները.
---	---

Ինչպե՞ս անդրադարձաք տարբեր թեմաներին/աշխատաշրջաններին (նրանց, որոնք վերևում նշել եք): Ինչպիսի՞ն էր տարբեր թեմաների հետ աշխատելու փորձառությունը: Խնդրում ենք նկարագրել Ձեր կատարած ճշգրտումները (օրինակ՝ օգտագործված լրացուցիչ նյութերը, թեմային առնչվող այլ հարցերի վրա կենտրոնանալը և այլն):

Խնդրում ենք նշել գործընթացի սկզբում յուրաքանչյուր մենթորի հետ միասին ձևակերպված՝ մենթորության սկզբնական նպատակները.

Մենթի.	<p>Մենթորության նպատակները.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ... ▶ ... ▶ ...
Մենթի.	<p>Մենթորության նպատակները.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ... ▶ ... ▶ ...
Մենթի.	<p>Մենթորության նպատակները.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ... ▶ ... ▶ ...

Ծրագիրը հետևյալ առումով/ներով աջակցել է կանանց համար արդարադատության մատչելիության բարելավմանը.

Գ. ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ՝ ՌԵՍՈՒՐՍՆԵՐԸ ԵՎ ԴԺՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Խնդրում ենք թվարկել, թե Ձեր կարծիքով որոնք են մենթորային գործընթացների առավել հաջողված արդյունքները/ազդեցությունը:

Փորձե՛ք հնարավորինս կոնկրետ պատասխաններ տալ:

Որքանո՞վ են արդյունքները համապատասխանել Ձեր ակնկալիքներին և ծրագրերին:

Խնդրում ենք նշել, թե արդյոք հասել եք Ձեր ծրագրած նպատակներին թե ոչ, ինչպես նաև՝ ստացված այն արդյունքները, որոնք չէիք ակնկալում:

Մենթորային գործընթացում որևէ դժվարությունների հանդիպեցի՞ք: Եթե այո, ապա որո՞նք էին այդ դժվարությունները: Ինչպե՞ս հաղթահարեցիք դրանք:

Խնդրում ենք նշել կոնկրետ օրինակներ ...

Ի. ՀԵՏԱԳԱ ԶԱՅԼԵՐԸ ԵՎ ՇԱՐՈՒՆԱԿԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

Մենթորային գործընթացների շարունակականության ապահովման ուղղությամբ քայլեր նախատեսե՞լ եք:

Խնդրում ենք նշել Ձեր մենթիների հետ կապված կոնկրետ ծրագրեր և օրինակներ:

Լ. ՁԵՐ ՄԱՍԻՆ

Խնդրում ենք ավարտել հետևյալ նախադասությունները.

Այս ծրագրին մասնակցելով որպես մենթոր՝ ես սովորեցի ...

Մենթորության մեջ ակտիվ մասնառն լավագույն դրդապատճառն ինձ համար հետևյալն էր ...

Որպես մենթորի՝ ինձ հանդիպած լրջագույն դժվարությունն էր ...

Մենթորության շնորհիվ ես ...

Ս. ԼՐԱՅՈՒՑԻՉ ՄԵԿՆԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Խնդրում ենք ներկայացնել ցանկացած այլ մեկնաբանություն և/կամ կարծիք, որը չի ներառվել վերոնհիշյալ հարցերի շրջանակի մեջ.

The Council of Europe is the continent's leading human rights organisation. It comprises 47 member states, including all members of the European Union. All Council of Europe member states have signed up to the European convention on Human rights, a treaty designed to protect human rights, democracy and the rule of law. The European Court of Human Rights oversees the implementation of the Convention in the member states.

www.coe.int

The Member States of the European Union have decided to link together their know-how, resources and destinies. Together, they have built a zone of stability, democracy and sustainable development whilst maintaining cultural diversity, tolerance and individual freedoms. The European Union is committed to sharing its achievements and its values with countries and peoples beyond its borders.

www.europa.eu

Funded
by the European Union
and the Council of Europe



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Implemented
by the Council of Europe