

# Կիսվելով քննադատական մտածողությամբ

Ճիշտ ձեռքերում գտնվող ճիշտ ինֆորմացիան կարող է կանխարգելել խախտումները և նպաստել մարդու իրավունքներին: Այնուամենայնիվ, նույնիսկ այսօրվա գլոբալիզացված և տեխնոլոգիաներով հագեցած հասարակությունում սա կարող է խոչընդոտ հանդիսանալ: Տակտիկաները, որոնք ներառված են այս բաժնում ցուցադրում են նոր ուղիներ, որոնցով քննադատական ինֆորմացիան կարող է կիսվել այն մարդկանց հետ, ովքեր կարող են նպաստել խախտումների կանխարգելմանը, այն մարդկանց հետ, ովքեր խախտման ենթարկվելու վտանգի տակ են, և այն բազմաթիվ մարդկանց հետ, ովքեր կարող են բարձրաձայնել կանխարգելման նպատակով:

**Հեռախոսային ցանց ընդդեմ բռնության.** *Բջջային հեռախոսների օգտագործումը հաղորդակցման ցանց ստեղծելու համար, որը կարող է վերջ դնել բռնությանը մինչ այն կավելանա*

Interaction Belfast –ը ստեղծել է բջջային հեռախոսների ցանց Բելֆաստում անկայուն հարևանների միջև բռնությունները կանխարգելելու համար: Կաթոլիկ և բողոքական համայնքների կամավորներին տրվել են բջջային հեռախոսներ իրենց մյուս մասերի հետ սահմանագծում հաղորդակցվելու համար, երբ հավաքվում են պոտենցիալ բռնության խմբեր կամ երբ լուրեր են ստացվում բռնություն սկսելու մասին:

«Սահմանագիծը» մի տարածք է, որտեղ կաթոլիկ և բողոքական հարևանները սահմանակից են մեկը մյուսին: Այն իրադարձությունների ժամանակ, երբ հավանականություն կա, որ բռնություն կարող է տեղի ունենալ, օրինակ սպորտային իրադարձություն, կամ բողոքականների շքերթ կաթոլիկների հարևանությամբ, ցանցը սկսում է ուսումնասիրել հիմնական տարածքները: Կամավորները ասում են, որ նրանք կարողանում են միջամտել:

Երբ կամավորները բռնության վտանգ են զգում, զանգում են իրենց մյուս մասին. Կամավորները հանդարտեցնում են ամբոխին մինչ կսկսվի որևէ բռնություն: Ծրագրի սկսվելուց ի վեր հեռախոսաանցը և՛ կանխարգելել է բռնությունները, և՛ սահմանագծի երկու կողմերին ապահովել է առավել հավաստի ինֆորմացիայով:

## **Բջջային հեռախոսները նպաստում են արդար ընտրություններին:**

Բջջային հեռախոսացանցը օգտակար կարող է լինել նաև, երբ կարևոր է ժամանակի գործոնը: Օրինակ, ընտրությունների ընթացքում և անմիջապես հետո, քվեատուփերի ստուգման և քվեաթերթիկների հաշվումը կարևոր ինֆորմացիա է: Քենիայում բջջային հեռախոսացանցը օգտագործվել է ընտրությունները արդար և ազնիվ պահելու համար, այսպիսով պահպանելով ժողովրդի իրավունքը՝ մասնակցելու իրենց երկրի կառավարմանը.

2002 թ-ի Քենիայի նախագահական ընտրությունների ժամանակ անկախ մոնիտորինգային խմբերը օգտագործել են բջջային հեռախոսներ՝ ընտրությունների գործընթացը արդար պահելու նպատակով՝ անմիջապես զեկուցելով քվեների հաշիվը յուրաքանչյուր ընտրատարածքից:

Նախորդ ընտրություններում քվեները պետք է ֆիզիկապես տեղափոխվեին այնտեղ, որտեղ պետք է հաշվարկվեին: Չնայած, որ դիտորդները հետևում էին այս գործընթացին, այնուամենայնիվ ձգձգումը խարդախության հնարավորություն էր տալիս:

**Փրկվածները գիտեն, թե ինչ հարցնեն՝ Մարդու իրավունքների խախտումներից փրկվածների ներգրավումը պոտենցիալ զոհերի ճանաչման և ապահովության մեջ:**

Մարդու իրավունքների խախտումները փրկվածները ունեն եզակի գիտելիքներ, թե ինչպիսին կարող է լինել խախտումը և եզակի կարողություն ունեն ճանաչելու այն: Այսպիսի ինֆորմացիան կարող է օգտագործվել՝ կանխելու, որ մյուսները չուներան նույն ճակատագիրը:

Maiti Nepal կազմակերպությունը ունի մի շարք կանանց անուններ, որոնք ենթարկվել են թրաֆիկինգի, և որոնք օգնում են մյուսներին՝ խուսափելու դրանից:

Maiti Nepal-ը աշխատում է վերացնել կանանց և աղջիկների թրաֆիկինգը Նեպալ – Հնդկաստան սահմանում, հարցաքննելով նրանց, ովքեր խոցելի են թվում: Խնդիրը լուծելու ուղիներից մեկը թրաֆիկինգով զբաղվողներին սահման անցնելը արգելելն է, բայց սահմանային ոստիկանությունը հաճախ չի ճանաչում պոտենցիալ զոհերին:

Maiti Nepal-ը սերտորեն աշխատում է սահմանապահների հետ 11 տրանզիտ կետերում կասկածելի ճանապարհորդներին հանդիպելու համար: Նրանք կանգնեցնում են ցանկացած մեքենա, և եթե տղամարդկանց հետ ճանապարհորդող կանայք կամ աղջիկներ կան, սահմանապահները հարցաքննում են տղամարդկանց, իսկ Maiti Nepal-ի աշխատակազմը հարցաքննում է կանանց: Նրանք հարցնում են այսպիսի հարցեր՝ «Ինչու՞ եք գնում Հնդկաստան», «Որքա՞ն ժամանակ գիտեք այս մարդուն» և գնում են կնոջ մարմինը, հագուստը և գրիմը: Հարցազրույցի ընթացքում նրանք կանանց նաև պատմում են Հնդկաստանում սեքսի վաճառքի մասին:

Եթե ճանապարհորդների պատմությունները անհավանական են, կասկածյալներին ոստիկանությունը տանում է, իսկ կանանց ու աղջիկներին տեղափոխում են ապահով տրանզիտ տներ, որոնք կառույցվել են Maiti Nepal-ի կողմից սահմանի մոտ: Այստեղ նրանք ստանում են սնունդ, իրավաբանական խորհրդատվություն և եթե ցանկանում են՝ բժշկական ստուգում և տրանսպորտով տեղափոխվում են տուն: Եթե հարազատները չեն ցանկանում ինչ-որ մեկին հետ ընդունել ապա Maiti Nepal-ը նրանց ապահովում է խորհրդատվությամբ և աշխատանք գտնելու թրեյնինգներով:

Հարյուրավոր պոտենցիալ զոհեր են փրկվել այս տակտիկայի շնորհիվ և ճնշում է գործադրվել տեղական կառավարության վրա՝ հանցագործության դեմ միջոցներ ձեռք առնելու համար:

**Պաշտպանել մարդու իրավունքները ժամանակի սահմանափակման վերաբերյալ: Պոտենցիալ զոհերին տեղեկացնել իրենց իրավունքների մասին, երբ այդ իրավունքները պաշտպանելու ժամանակի սահմանափակում կա**

Երբեմն օրենքները հարկադրում են քմահաճ և կարճ պատուհաններ անհատների համար, որպեսզի պաշտպանեն մարդու իրավունքները: Օնտարիոյում CERA կազմակերպությունը օգտագործում է արագ արձագանքման տակտիկան՝ մարդկանց տեղեկացնելու իրենց իրավունքների մասին և իրենց գործողության վերջնաժամկետը:

CERA-ն կապ է հաստատում իր վարձակալներին և ինֆորմացիա է տալիս վտարման վտանգի մասին, որպեսզի խուսափեն վտարումից: Կանադայի օրենքը տալիս է հինգ օր ժամանակ, որպեսզի վարձակալողները վիճարկեն վտարումը, և շատ մարդիկ տեղեկատվություն կամ աղբյուրներ չունեն, որպեսզի վտարումը կանխելու համար արագ արձագանքեն:

1998 թ-ին Օնտարիոյում մի նոր օրենք ընդունվեց, որը թույլ էր տալիս, որպեսզի տանտերերը բարձրացնեին վարձը մինչև շուկայական կուրսի, երբ վարձակալման վայրը թափուր է, նրանց տալով դրդապատճառ վտարելու վարձակալներին:

***Տեղեկատվության և հմտությունների ապահովում իրավունքների պաշտպանության համար. Մարդկանց տալ հնարավորություն օգտագործել իրավական համակարգը՝ իրենց իրավունքները գործի դնելու նպատակով:***

Որոշ իրավունքների սահմանադրական երաշխիքները կամ հաճախ չեն պաշտպանվում օրենքով կամ իրականում չեն գործում: Սանկտ-Պետերբուրգի «Ձինվորների մայրերը» մարդկանց տալիս է այն ինֆորմացիան և հմտությունները, որոնք անհրաժեշտ են բանակում չժառայելու իրենց սահմանադրական իրավունքը պաշտպանելու համար, կամ չվերադառնալ զորամիավորումը, որտեղ իրենց նկատմամբ վատ են վերաբերվել:

Սանկտ-Պետերբուրգի «Ձինվորների մայրերը» սովորեցնում է զորակոչիկներին, նորակոչիկներին և ռուս զինծառայողների ընտանիքի անդամներին իրենց իրավունքները, որպեսզի նրանք կարողանան արդյունավետ օգտագործել դրանք:

Ռուսաստանում բոլոր երիտասարդ տղաները պարտավոր են ծառայել բանակում: Չնայած 1993թ–ի օրենքը ազատում է տղամարդկանց որոշ պատճառներով, օրինակ, վատառողջության պատճառով, զորակոչիկներին գրանցող կոմիտեները պարբերաբար խախտում են այս օրենքը: «Ձինվորների մայրերը» գրանցել է փաստեր այն բանի վերաբերյալ, որ ֆիզիկական կամ հոգեկան խնդիրներ ունեցող անձինք, ովքեր պետք է ազատվեին ծառայությունից՝ ստիպողաբար ծառայել են: Ձորակոչն անցկացնող կոմիտեները նույնիսկ համագործակցել են ոստիկանության հետ և շրջել են փողոցներում, դպրոցներում, գիշերօթիկ դպրոցներում և նույնիսկ մտել են տներում: Բանակում զինվորներին սպասում են վատ պայմաններ, թերի և չափանիշներին չհամապատասխանող կենցաղային պայմաններ, ծեծեր ու խոշտանգումներ:

Մարդու իրավունքների դպրոցում, որով զբաղվում է «Ձինվորների մայրերը» և կոչվում է «Պաշտպանենք մեր որդիներին», աշակերտներին սովորեցնում են ինչպես օգտագործել այն օրենքները, որոնք պաշտպանում են իրավունքները: Նրանց նաև քաջալերում են վստահել օրենքին և հավատալ, որ այն կպաշտպանի իրենց և աջակցել միմյանց՝ լուծելու իրենց վախեցնող խնդիրները:

Թրեյնինգներն անց են կացվում շաբաթը մեկ օր՝ 3 ժամ տևողությամբ: Դրանք ներառում են հատուկ ինֆորմացիա այն մասին, թե ինչպես գրավոր դիմել իշխանություններին, ինչպես նաև դերախաղեր և քննարկումներ՝ մարդու իրավունքների և օրենքի մասին: Նաև ամեն տարի հրատարակվում է ուղեցույց:

Շատերը հնարավորություն ունեն փաստաթղթեր հավաքել բժիշկներից և ներկայացնել զինվորական բժիշկներին: «Ձինվորների մայրերը» տասը հոգանոց աշխատակազմով, ինչպես նաև Ռուսաստանի և այլ երկրների կամավորներով, հարցումներ են անում և յուրաքանչյուր թաղամասի բնակչի համար տվյալներ են հավաքում: Այն մասնակիցները, որոնք հաջողություն են ունենում իրենց միջնորդագրություններում ծառայությունից ազատվելու վերաբերյալ, զրույցներ են ունենում հաջորդ խմբերի հետ: Տասներկու տարիների ընթացքում մտավորապես 120.000 մարդ է մասնակցել թրեյնինգներին: 90.000-ը պաշտպանել են բանակում չժառայելու իրենց իրավունքը: Մոտավորապես 5.000 մարդ, ովքեր խոշտանգման են ենթարկվել բանակում, հաջողություններ են ունեցել միջնորդագրություններ ներկայացնելու և չեն վերադարձել զորամիավորում:

**Թափանցիկության միջոցով պայքար կոռուպցիայի դեմ:** Պետական անձանց աշխատանքին հետևել online` կոռուպցիայի դեմ պայքարելու նպատակով:

Հարավային Կորեայում Սեուլի կառավարությունը դրդում է սեփական երկրի պաշտոնյաներին ավելի ազնիվ գործել` քննադատական ինֆորմացիա կիսելով նրանց հետ, ովքեր ինտերնետային կապ ունեն:

Հարավային Կորեայում, Սեուլի կառավարությունը ստեղծել է տվյալների բազա` կառավարության թափանցիկության բարձրացման նպատակով: Քաղաքացիների դիմումների online ընթացակարգերի հզորացումը /OPEN/ հնարավորություն է տալիս քաղաքի բնակիչներին ուսումնասիրել քաղաքացիների դիմումների մանրամասները, որոնք վերաբերվում էին տեղական կառավարության 70 անելիքներին, որոնք պարզվել է ամենաշատն են հակված կոռուպցիայի, ներառելով բնակության և կառուցողական ծրագրեր, շրջակա միջավայի կարգավորում և քաղաքի պլանավորում:

Մինչ OPEN-ի զարգացումը, կառավարությունից թույլտվություն ստանալու նպատակով դիմողները հնարավորություն չունեին տեսնելու, թե ինչպես է իրենց դիմումների ընթացքը: Ընթացքն ավելի շատ անթափանց էր, քան թափանցիկ, որը թույլ էր տալիս կոռումպացված կառավարության պաշտոնյաներին կաշառք վերցնել դիմումին ընթացք տալու համար:

Այժմ, երբ պաշտոնյաները ստանում կան թարմացումն են դիմումները, լրացնում են ստանդարտ տվյալների մուտքագրման ձևեր: Այդ ձևերն օգագործվում են յուրաքանչյուր բաժնի կողմից online տվյալների բազան թարմացնելու համար: Տվյալների բազայի միջոցով դիմողները կարող են պարզել, թե ում մոտ է իրենց դիմումը, երբ է ավարտվելու դրանց ընթացքը, հետաձգելու պատճառները և, եթե այն չի ընդունվել, դրա մերժման պատճառները:

OPEN-ը հիմնվել է կոռուպցիայի դեմ պայքարելու այլ նախաձեռնությունների հետ միասին: Սա ներառում է ավելի խիստ պատժամիջոցներ այն պաշտոնյաների համար, ովքեր կաշառք են վերցնում:

OPEN-ի ինտերնետային կայքում օրական տեղի է ունենում շուրջ 2.500 մուտք: Ըստ Սեուլի քաղաքապետարանի ինտերնետային հարցման պարզվեց, որ հարցմանը մասնակցած քաղաքացիների 78.8%-ը հավատում է, որ OPEN-ը արդյունավետորեն իջեցրել է կառավարության կոռուպցիայի մակարդակը: Վերջերս կառավարությունը սկսեց նաև ինֆորմացիա տալ 35 քաղաքապետարանների բաժինների մասին: Սա նշանակում է, որ քաղաքացիները կարող են նաև ուսումնասիրել բաժինների ղեկավարումը OPEN-ի համակարգի միջոցով:

## Դրդիչ մարտավարություններ

Այս բաժնի մարտավարությունները օգնում են մարդկանց /օրինակ, ծնողներին, գործարարներին, սպառողներին/ ճիշտ անելու ընտրություն կատարել՝ նրանց ապահովելով նրանց դրդող գործոններով:

Երբ ծնողները գոյատևելու համար ցանկանում են ուղարկել իրենց երեխաներին աշխատելու, ֆինանսական աջակցությունը խթանում է նրանց դրա փոխարեն իրենց երեխաներին ուղարկել դպրոց:

Այն մարտավարությունները, որ մենք ներառում ենք այստեղ, բոլորը պարունակում են ֆինանսական դրդապատճառներ, բայց այլ բաները և՛ ճանաչումը, հեղինակությունը, միջազգային հանրությունում լինելը կարող է դրդիչ հանդիսանալ և՛ մարդկանց, և՛ կառավարությունների համար:

### **Փողոցից դպրոց – Ծնողներին ապահովել ֆինանսներով, որպեսզի նրանք իրենց երեխաներին ուղարկեն դպրոց և ոչ թե աշխատելու**

Աղքատությունը հանդիսանում է անչափահասներին աշխատացնելու հիմնական պատճառներից մեկը: Շատ ընտանիքներ կուզենային ուղարկել իրենց երեխաներին դպրոց, սակայն նրանց աշխատելու կարիքը ունենալով չեն կարողանում: Բրազիլիայում մի ծրագիր է ստեղծվել, որը տնտեսական աջակցություն է ընձեռում ընտանիքներին, դրանով իսկ հնարավորություն տալով երեխաներին կրթություն ստանալ:

Բրազիլիայում Bolsa Escola ծրագիրը ծնողներին տալիս է ամսական թոշակ, որպեսզի երեխաները կարողանան հաճախել դպրոց և ոչ թե աշխատեն փողոցներում: Ծրագիրը, որը սկսվել է Բրազիլիա քաղաքում, ստեղծվել է այն գիտակցությամբ, որ այսօրվա աշխատող երեխաները վաղվա աղքատ մեծահասակներն են:

Bolsa Escola-ն 2001 թ-ին ընդլայնվել է մինչև ֆեդերալ ծրագրի:

Bolsa Escola –ն ղեկավարվում է կրթության բաժնի կողմից: Ընտանիքները ստանում են ամսական վճարումներ և ATM /էլեկտրոնային բանկային քարտեր/ քարտեր, որը թույլ է տալիս նրանց ուղիղ ձևով ստանալ թոշակը: Ընտանիքները պետք է համապատասխանեն հետևյալ չափանիշներին՝ երեխաները պետք է լինեն 6-15 տարեկան, նրանք չեն կարող բացակայել դպրոցից ամսական ավելի քան երկու օր, ընտանիքի յուրաքանչյուր գործազուրկ ծնող պետք է գրանցվի Ազգային Աշխատանքային համակարգում (SINE) և ակտիվորեն պետք է փնտրի աշխատանք, ընտանիքը Բրազիլիայում պետք է ապրած լինի առնվազն հինգ տարի: Ընտանիքները թոշակը ստանում են 2-8 տարի:

Եթե երեխան չի լրացրել պարտադիր հաճախումների քանակը, ապա այդ ամսվա թոշակը ետ է պահվում:

Բացի աղքատության դեմ պայքարելուց և երեխաներին խրախուսելուց, որպեսզի ավարտեն կրթությունը, այս մարտավարությունը նվազեցրել է անչափահասներին շահագործողների և դպրոցներից դուրս թողնվողների թիվը: Մինչ օրս Bolsa Escola – օգնել է 8 289 930 երեխաների ընտանիքների: Երբ ստեղծվեց ֆեդերալ ծրագիրը, Bolsa Escola-ն դարձավ աշխարհի ամենամեծ սոցիալական ծրագիրը:

**Կապել վարկերը մարդու իրավունքների հետ. Փոքր բիզնեսով զբաղվողներին շահավետ պայմաններով առաջարկել վարկեր այն պայմանով, որ նրանք աշխատանքի չվերցնեն երեխաների**

Բանգլադեշում մի խումբ համայնքներին երեխաներին աշխատեցնելու այլընտրանք է տալիս՝ շահավետ պայմաններով փոքր բիզնեսներին տրամադրում է վարկեր, որոնք համաձայնվում են չվարձել երեխաներ:

Bangladesh Rural Advancement Committee (BRAC) իրականացնում է Micro Enterprise Lending and Assistance (MELA) ծրագիրը, որը շահավետ պայմաններով փոքր բիզնեսի համար տրամադրում է վարկեր, այն պայմանով, որ նրանք կհամաձայնեն չվարձել երեխաներ:

Ծրագիրը կրեդիտով ապահովում է նոր կամ գոյություն ունեցող բիզնեսներին, ներառյալ տեքստիլ, սննդի, ծառայության և տրանսպորտային բաժինների ձեռնարկությունները: Պարտատերերը վճարում են իրենց պարտքը մեկից երկու տարվա ընթացքում:

BRAC – ը նաև ուսումնասիրում է պարտատուների աշխատանքները, հանդգնելու համար, որ նրանք ենթարկվում են վարկի պայմաններին և աշխատակազմը նախապատրաստվում է, որպեսզի մարդու իրավունքների խախտման դեպքում անմիջապես միջոցներ ձեռք առնվեն:

1996 թ-ից ծրագիրը Բանգլադեշում պարտք է տվել ավելի քան 45,000 մարդու:

Այս տակտիկան կարող է օգտագործվել նաև այլ իրավիճակներում, որտեղ կապ կա ֆինասական գործունեության և մարդու իրավունքների միջև, ինչպես օրինակ պաշտպանություն խտրականության դեմ, արդար աշխատավարձ երաշխավորելու մեջ և ապահով աշխատանքային պայմաններ ապահովելու մեջ: Վարկերը ևս պետք է բավականին գրավիչ լինեն, որպեսզի ապահովեն դրդապատճառ, հավանաբար ունենալով ցածր շահ կամ ավելի լավ վճարման պայմաններ, քան թե սովորական բանկերը:

**Պիտակավորում՝ վերջ դնելու անչափահասների շահագործմանը:  
Ստեղծել շուկա՝ աջակցելու արդարացիորեն արտադրված  
արտադրանքները:**

Երբեմն սպառողները, պարտատերերը և այլոք, որոնք շատ հեռու են խախտումներից՝ երեխաներին աշխատեցնելուց, անարդար աշխատանքային պրակտիկայից, այլ երկրում էկոլոգիական դեգրադացիայից, իրենց վարքագիծը փոխելու դրդապատճառ ունեն: Նրանք նաև կարող են զգալ, որ իրենք այլընտրանք չունեն, կամ մարդկային դարձնելու կամ ընտրություն կատարելու անհրաժեշտ ինֆորմացիայի պակաս ունեն: Մի հիմնադրամ ապահովում է անհրաժեշտ ինֆորմացիայով և այլընտրանքով այն մարդկանց, ովքեր հեռու են իրենց գնած ապրանքների աղբյուրներից, ընտրություն կատարելու համար, որը աջակցում է մարդու իրավունքներին:

Rugmark-ի պիտակը, որը ցուցադրում է գորգի վրա ժպտացող դեմք, դարձել է առևտրի նշան խոստումնալից նախաձեռնության համար՝ ճանաչելու ձեռքով գործված գորգերը, որոնք պատրաստվել են առանց անչափահասների աշխատանքի: Rugmark հիմնադրամը լիցենզիա է շնորհում այն գորգ արտահանողներին, որոնք համաձայնվում են չօգտագործել երեխաներին և որոնք կամավոր կերպով ներկայացվում են մոնիտորինգային համակարգին, որը ներառում է արտահանվող ձայնապնակների և ջուլիակահաստոցների անակնկալ ստուգումներ: Այն երեխաները, որոնք ստուգման ընթացքում պարզվում է, որ աշխատում են անօրինականորեն, ուղարկվում են դպրոց՝ Rugmark-ի կողմից:

Rugmark-ը իրականացնում է ուսումնասիրման եռաքայլ գործընթաց.

1. Մի շարք ուսումնասիրություններից հետո լիցենզիայի հաստատում: Ստուգողները վարձվում և ուսուցանվում են Rugmark հիմնադրամի կողմից և միջոցներ են ձեռք առնվում, վստահ լինելու համար, որ ստուգումները իրականացվել են նորմալ: Ստուգողները կամ հավանություն են տալիս, կամ անչափահասների շահագործում հայտնաբերելու դեպքում սահմանափակ ժամանակ են տալիս, որպեսզի դադարեցնեն աշխատանքը:
2. Անակնկալ ստուգումներ, որից հետո միայն, այդ ընթացքում պատրաստված գորգերն են երաշխավորվում.
3. Գորգերի հետևումը, որով պատրաստողը, վայրը և արտահանողը կարող են հետևել Rugmark-ի յուրաքանչյուր գորգի:

Rugmark –ը հանդիպել է մի շարք դժվարությունների:

Rugmark-ի հաջողության համար կարևոր է այն հասկացությունը, որ առանց երեխաների շահագործման պատրաստված արտադրանքը ունի մեծ պահանջարկ: Քանի որ Rugmark –ը աշխատում է գորգ ներմուծողների հետ, և ոչ թե ուղղակիորեն սպառողների հետ, ներկրողներին պետք է հավաստիացնել, որ այսպիսի գորգերի շուկա կա: Բացի գորգերի արժեքից, Rugmark-ի գորգերի ներմուծողները վճարում են ներկրված ապրանքի ամբողջ տարվա արժեքի 1.75 տոկոս հեղինակային հոնորար,

որի մի մասը գնում է երեխաների կրթական ծրագրերին: Ի պատասխան, Rugmark –ը օժանդակում է վաճառողներին կրել գորգերը:

**Երբ բիզնեսն է առաջնորդում՝ կենտրոնացնել բոլոր քայլերը գործարաններում արտադրելու պրոցեսի վրա՝ անչափահասների շահագործման ուսումնասիրումը և վերացումը հեշտացնելու նպատակով**

Reebok-ը բիզնեսում ամենահայտնի ապրանքանիշերից մեկն է, որը մասամբ պաշտպանվել է ընկերության ջանքերով, որպեսզի պաշտպանի մարդու իրավունքները մոնիտորինգի միջոցով:

1996 թ-ին Reebok International-ը նախաձեռնեց գործարանների մոնիտորինգ, ապրանքների պիտակավորում և կրթական ծրագրեր՝ Պակիստանում պատրաստված ֆուտբոլի գնդակների գործարանում անչափահասների շահագործումը կանխելու նպատակով:

Սիակոտում, Պակիստանում ֆուտբոլի գնդակի արտադրություններում աշխատողների քսան տոկոսը երեխաներ էին: Reebok-ի մարդու իրավունքների չափանիշները պահանջում են, որ իր գործարաններում աշխատողները լինեն ամենաքիչը 15 տարեկան կամ ավել մեծ՝ կախված տեղական գործող օրենքներից:

Առանց երեխաների աշխատանքի գործարանների արտադրանքի վրա կենտրոնանալու որպես արդյունք, Reebok-ը կարողացավ տասը հազարավոր գնդակներ արտադրել առանց երեխաներին շահագործելու:

1997 թ-ի Reebok-ը ստեղծեց REAP ծրագիրը և գնդակների վաճառքից գոյացած գումարից մեկ միլիոն ԱՄՆ դոլար տրամադրեց տեղական կրթության աջակցմանը այն տարածաշրջանում, որտեղ գնդակները արտադրվում են: 1997 թ-ին Reebok-ը միացավ Սիակոտում Կրթության Աջակցման Հասարակությանը, որպեսզի հիմնի Չաանան հաստատությունը, որն աշխատում է տեղական ընտանիքների հետ՝ երեխաներին աշխատանքից հետ պահելու և նրանց դպրոցում տեղավորելու համար:



## Համագործակցություն

Նոր դաշինքները, հատկապես անակնկալ գործընկերների հետ կարող են հզորացնել իրավապաշտպանների ջանքերը անակնկալ ձևով: Ձեր կողքին ունեցեք նախկին հակառակորդ և դուք ձեռք եք բերել ոչ միայն դաշնակից, այլև կորցրել եք հակառակորդ: Բացեք հաղորդակցման ուղիները, որոնք փակվել են և դուք կնվազեցնեք կոնֆլիկտների և խախտումների հնարավորությունը:

*Կառուցել միասնական ճակատ՝ կառուցել երկրում մարդու իրավունքների կազմակերպությունների կողմից՝ միաձայն խոսելու խախտումների դեմ:*

Երբ մարդու իրավունքների խմբերը աշխատում են միասին, նրանք հաճախ կարող են անել ավելի՛ն՝ երկրում մարդու իրավունքների վիճակը բարելավելու ուղղությամբ, քան առանձին խմբերը: Պերուում Մարդու Իրավունքների Ազգային Կոորդինատորը հաստատում է, որ սա հնարավոր է նույնիսկ շատ մեծ մասշտաբով:

Մարդու Իրավունքների Ազգային Կոորդինատորը (Coordinadora Nacional de Derechos Humanos) Պերուի մարդու իրավունքների 63 առաջատար խմբերից բաղկացած կողմից է: Այն հիմնադրվել է 1985 թ-ին և գոյատևել անդամ կազմակերպություններին միավորելու և անընդհատ փոփոխվող քաղաքական միջավայրին հարմարվելու կարողության շնորհիվ: Նրա և՛ քաղաքային, և՛ գյուղական բնակավայրերի անդամները ուժեղացրել են խմբի լեգիտիմությունը ամբողջ երկրում և միջազգայնորեն, մինչդեռ կառավարության պաշտոնյաների կառուցողական ներգրավումը նպաստել է նրա հզորությանը՝ որպես քաղաքականության մասնակից:

Կողմիցիայի հաջողությունն ու հզորությունը մի շարք գործոնների շնորհիվ է, օրինակ.

1. **Ներքին գործառնության հստակ սկզբունքները.** կողմիցիան հենց իր առաջին հանդիպումից որոշել է պարտավորվել մերժել բոլոր տեսակի բռնությունները, անկախ մնալ քաղաքական կուսակցություններից ու կառավարությունից, դեմ լինել մահապատժին: Այն կազմակերպությունները, որոնք չեն հետևում այս սկզբունքներին, չեն կարող լինել կողմիցիայի մաս:
2. **Համաձայնությամբ որոշումների կայացում**  
Որոշումների կայացման գործընթացը ստեղծում է ընդհանուր համաձայնության և համերաշխության մթնոլորտ: Բոլոր խմբերը պետք է լինեն համաձայնեցված: Քանի դեռ կողմիցիայի խմբերը տարբեր չափի են և երկրի տարբեր մասերից են, յուրաքանչյուրն ունի հավասար ձայն, երբ խոսքը վերաբերում է որոշումների կայացմանը և ազգային խորհրդի ձևավորմանը՝ ընտրված ընդհանուր ասամբլեայի անդամների կողմից:
3. **Կոլեկտիվի ներկայացումը.**  
Կազմակերպության ներկայացուցչի ընտրության և համաձայնեցման ներքին գործընթացը այդ անհատին և կազմակերպությանը տալիս է օրինականություն /և՛ ներքին, և՛ արտաքին/: Երբ ինչ-որ մեկը անդամ կազմակերպության կողմից ընտրվում է մասնակցելու միջազգային ժողովի, ապա անհատը մասնակցում է ոչ թե որպես որոշակի կազմակերպության ներկայացուցիչ, որին ինքը ներկայացնում է, այլ որպես coordinadora-ի ներկայացուցիչ:
4. **Համաձայնություն միասին իրականացվելիք առաջնահերթությունների շուրջ.**

Երկու տարին մեկ անգամ անդամ կազմակերպությունները հավաքվում են ազգային ժողովում և որոշում այն առաջնահերթ թեմաները, որին նրանք պետք է անդրադառնան որպես կողմիցիա: Այնուհետև նրանց աշխատանքը այս թեմաներով իրականացվում է թիմով /կոլեկտիվ ձևով/ գործադիր

քարտուղարի կողմից՝ մշտական մարմին, որն իրականացնում է ազգային խորհրդի և ընդհանուր ժողովի որոշումները: Գործադիր քարտուղարը ընտրվում է երկու տարի ժամանակով և ծառայում է կալիցիային՝ որպես պաշտոնական ներկայացուցիչ, կազմակերպում և անց է կացնում ժողովները և մոբիլիզացնում է անդամներին: Coordinadora-ն միայն հանձն է առնում այն գործողությունները, որոնք տարբերվում են նրանցից, որ իրականացվում են անհատ կալիցիոն կազմակերպությունների կողմից և առնչվում են առաջնահերթ ոլորտներին:

Չամակարգելով ճիգերը՝ coordinadora-ն արդյունավետորեն մոբիլիզացրեց ժողովրդին ազգային մասշտաբով՝ ունենալով ավելի մեծ ազդեցություն, քան առանձին կազմակերպությունները կամ ժամանակավոր կալիցիաները: Օր.՝ երբ Պերուի նախկին պրեզիդենտ Ալբերտ Ֆուջիմորին սպառնաց հետ կանգնել Ինտեր-ամերիկյան դատական համակարգին մասնակցելուց, coordinadora-ն մեկ շաբաթվա ընթացքում մոբիլիզացրեց մարդկանց: Բոլոր անդամ կազմակերպությունները հայտարարություն ստորագրեցին և դեմ դուրս եկան պրեզիդենտի առաջարկին, և ավելի քան 400 լրացուցիչ կազմակերպություններ ևս մոբիլիզացվեցին: Այնուհետև յուրաքանչյուր կազմակերպություն իր համայնքում քայլեր ձեռնարկեց՝ մարդկանց աջակցելու և ներգրավելու իրավիճակին դեմ խոսելու համար: Եթե չլիներ coordinadora-ի հստակ դիրքորոշումը, դա հնարավոր չէր լինի: Coordinadora-ն ստեղծվել է բռնության և մարդու իրավունքների ծայրահեղ խախտումների մթնոլորտում՝ ցույց տալով, որ հնարավոր է անբարենպաստ պայմաններում իրականացնել կալիցիա կառուցող մարտավարությունը:

**Չանրային երկխոսությունն ոստիկանության հետ` ստեղծել երկարատև հանրային ֆորում, որտեղ ոստիկանությունը և սովորական քաղաքացիները կարող են աշխատել միասին, հարթել մարդու իրավունքների խնդիրները և այլ հարցեր, որոնք ազդում են ոստիկանություն-համայնք հարաբերությունների վրա:**

Բազմաթիվ հասարակություններում բախումային հանգույց է հանդիսանում ոստիկանության և քաղաքացիների միջև հարաբերությունները: Վատ հաղորդակցումը կարող է տանել դեպի խախտումների կամ հանրության անվտանգության նվազեցմանը: Նիգերիայում մի խումբ գտել է այդ բացը լրացնելու նոր ուղին:

Նիգերիայում իրավապահների կրթության կենտրոն /CLEEN/ հիմնադրամը ստեղծում է հանրային ֆորումներ, որտեղ քաղաքացիները և ոստիկանությունը կարող են քննարկել հանցագործությանն ու ոստիկանության վարքին վերաբերող թեմաները:

CLEEN –ը սկսեց լրացնել այդ դժգոհությունը տեղական կառավարությանը նամակներ ուղարկելով, առաջարկելով իրենց համայնքներում հանրային ֆորումներ ստեղծել: Այնուհետև CLEEN –ը անց է կացնում գործընկերների աշխատանքային հանդիպում, որտեղ ոստիկանության և հասարակության անդամներին ուսուցանվում է կոնֆլիկտի կարգավորում, քննարկում են ոստիկանության կողմից հասարակության բողոքների պատասխանները և քննարկում են, թե ինչպես CLEEN –ի ծրագիրը կարող է իրականացվել այդ տարածքում: Այս աշխատանքային հանդիպումները թույլ է տալիս յուրաքանչյուր համայնքին ծրագիրը հարմարեցնել իրենց կարիքներին: Այնուհետև համայնքից երկու մարդ վարձվում են կիսով չափ հիմունքներով` համակարգելու ֆորումները երկու տարի ժամանակով: Երկու տարին ավարտվելուց հետո հասարակությունը պետք է որոշի թե ինչպես է շարունակելու ծրագիրը ինքնուրույն:

CLEEN –ի մարտավարությունը հասարակությանը և ոստիկանությանը ապահովում է անվտանգ միջավայրով, որտեղ կարող են կիսել իրենց մտահոգությունները, հաղթահարելով բյուրոկրատիայի կողմից ստեղծված արգելքները: Երկու կողմերն էլ ունեն հնարավորություն տեսնելու մյուսին ավելի մարդասեր, մեկին, որի հետ կարող են համագործակցել և ոչ թե հակառակվել: Այս գործընթացը վերջ կտա անվստահությանը, հիմք դնելով այն բանին, ըստ որի ոստիկանությունը կիմանա իր ծառայության դերը և քաղաքացիները կաջակցեն ոստիկանությանը կատարելու իրենց պարտականությունը: Սա կնվազեցնի ոստիկանության բռնություններն ու հանցագործությունների ծավալը:

Քանի որ անվստահությունն ու չհասկանալու հանգամանքը տարբեր խմբերի միջև բախումներ է առաջացնում, այս մարտավարությունը կարող է օգտագործվել` կառուցելու ավելի ամուր հարաբերություններ կոնֆլիկտի մեջ գտնվող խմբերի միջև, օրինակ, էթնիկական խմբեր, գործարարներ կամ ֆերմերներ:

**Ճանաչել դաշնակիցներին: Որոշել դաշնակիցներին՝ իրականացնելու կառուցողական երկխոսություն և պահպանել համագործակցող հարաբերություններ:**

Երբեմն անվստահություն գոյություն ունի ոչ միայն մարդու իրավունքների կազմակերպությունների և այլ հաստատությունների միջև, այլև հենց մարդու իրավունքների կազմակերպությունների միջև: Աֆրիկայի Great Lakes շրջանում, մի խումբ աշխատում է միջազգային սահմաններից դուրս՝ հաղթահարելու այս խնդիրը, որպեսզի տվյալ շրջանի մարդու իրավունքների վիճակի վերաբերյալ մոնիթորինգ անցկացնի ու արագորեն տարածի ինֆորմացիա:

Human Rights League of the Great Lakes Region / LDGL /- ը աշխատում է պահպանելու 27 անդամ կազմակերպությունների դաշինքը Բուրունդիում, Կոնգոյում և Ռուանդայում:

Great Lakes շրջանը շատ է տուժել բռնություններից, որոնք առաջացել են գաղափարական և էթնիկական անվստահությունից ու ատելությունից: Տարածաշրջանում որոշ կազմակերպություններ, ներառյալ մարդու իրավունքների որոշ խմբեր, արտացոլում են այս բաժանումները, գործողություններ ձեռնարկելով նեղ, էթնիկական հողի վրա հիմնված ընտրողների անունից:

Լիգայի ուշադիր և սիստեմատիկ երկխոսության գործընթացը հիմնվում է ubuntu /հումանիզմ/ - ի վրա, հանդիսանալով հիմք՝ տարբեր էթնիկական ծագումների և մշակույթների մարդկանց հետ իր փոխադարձ ազդեցության մոտեցման և ինֆորմացիայի փոխանցման ու հաջող երկխոսության հաստատման համար:

Երբ LDGL- ուն ծագում են բաժանումներ, խմբի առաջնորդները փորձում են հասկանալ այն խնդիրները, որոնք առաջացնում են վիճաբանություն: Այնուհետև նրանք ճշտում են պոտենցիալ դաշնակիցներին և որոշում երկխոսության մոտեցումը, որն ունի ամենաշատ պոտենցիալը արդյունավետ հարաբերությունների պահպանման համար: LDGL-ը ընտրում է անհատներ՝ մասնակցելու երկխոսությանը, ըստ վստահություն և համագործակցություն հաստատելու կարողության: Այս ամենի համար, ինչ է անում LDGL-ը՝ ընտրում է լեզու և գործողություններ, որը կառուցում է հնարավորությունները, դրանով երաշխավորելով դաշնակից անդամներին, որ նրանք հարգված են և իրենց մտահոգությունները ուշադրության կարժանանան:

Մինչ ցանկացած, հատկապես շարունակական թեմայի մոտենալը, որին կանդրադառնան անդամ կազմակերպությունները, լիգան որոշում է խնդիրը, վեճի հնարավոր կամ իրական տարածքը, ցանկալի նպատակը և անհրաժեշտ դաշնակիցը: Լիգան նաև որոշում է պասսիվ, պոտենցիալ և ակտիվ դաշնակիցներին, երկխոսության մեջ ներգրավելու նպատակով:

Բախումը բնական է դաշնակից անդամների միջև, հատկապես երբ աշխատում են մի տարածքում, որտեղ մեծ կոնֆլիկտներ կան: Լիգայի աշխատանքի դժվար մաս է հանդիսանում գործողությունների համար փոխադարձ գիտակցման ձեռքբերումը: Եթե հանդիպման ընթացքում չկա համաձայնություն, լիգան ուղարկում է վստահելի պատվիրակներ անդամ կազմակերպություններից հակառակող անդամների մոտ, որպեսզի ձեռքբերվի հեռանկարների ավելի լավ ըմբռնում և հաստատվի աջակցություն:

Հարաբերությունների կառուցման և պահպանման այս շարունակական գործընթացի միջոցով, լիգային հաջողվել է տարածաշրջանում ստեղծել զանազան կազմակերպությունների հզոր ցանց և ձեռք բերել նրանց վստահությունը, որպեսզի մարդու իրավունքների խախտումների մոնիթորինգ անցկացնի և արագ տարածի ինֆորմացիա:

**Ինտենսիվ, երկարաժամկետ մոնիտորինգ. պայմանագիր կնքել  
բազմազգ ընկերությունների հետ՝ իրենց գործարաններում  
աշխատանքային պայմանները ուսումնասիրելու համար**

Վարքի ընդհանուր օրենսգրքի ստուգման հանձնաժողովը (Coverco) հրավիրում է բազմազգ ներկայացուցիչներ ունեցող ընկերություններին՝ բարելավելու մարդու իրավունքները՝ համեմատելով իրենց ընդհանուր կանոնակարգերը իրականության հետ, որոնք մատակարարում են իրենց ապրանքը: Coverco-ն հավաքում, ստուգում և հրապարակում է տեղեկատվություն նպատակ ունենալով վերացնելու այն ամենը, որի հետևանքով բիզնեսը կարող է կազմակերպել չհարգելով մարդու իրավունքները:

(Coverco)-ն անց է կացնում Գվատեմալայի հագուստի գործարանների և գյուղատնտեսական արտադրությունների աշխատանքային պայմանների երկարաժամկետ, ինտենսիվ և անկախ մոնիտորինգ՝ ճշտելով համաձայնեցումը միջազգային ստանդարտներին: Coverco-ն, որը ստեղծվել է 1997 թ-ին քաղաքացիական հասարակության խմբերի անդամների կողմից, անկախ մոնիտորինգի կազմակերպություն է: Այն չի աշխատում ո՛չ որպես կառավարման խորհրդական, և ո՛չ էլ բանվորների պաշտպան: Այն նախ և առաջ ստեղծում է հարաբերություններ ընկերության հետ, այնուհետև բանակցում է մի համաձայնագրի շուրջ, որը թույլ կտա ամբողջական մուտքի հնարավորություն ունենալ գործարանում:

**Ինքնակառավարում, որ անցնում է սահմաններ՝ ստեղծել միջազգային մարմին, որը կպաշտպանի և կաջակցի բնիկ ժողովրդի իրավունքները:**

Երբեմն պոտենցիալ դաշինքներն ակնհայտ են, բայց նրանց հավաքելու ուղիները ոչ ակնհայտ: Սաամիի բնիկները, որոնք ապրում են արկտիկական շրջանի չորս տարբեր երկրներում, ստեղծել են կառավարող մարմիններ, որոնք ազգային սահմաններում համակարգում են իրենց քաղաքականությունները փոքրամասնությունների իրավունքները պաշտպանելու համար, մասնավորապես այն իրավունքները, որոնք ուղղակիորեն ազդում են նրանց առօրյա կյանքին:

1995 թ-ին ստեղծված Սաամիի խորհուրդը առաջացել է հյուսիսային Սկանդինավիայի Սաամիի ժողովրդին բաժանող քաղաքական սահմաններում ուժեղ կապեր պահպանելու կարիքից: Խորհուրդը պաշտպանում է այն տարածքի իրավունքները, որտեղ սաամացիները ապրել են ավելի քան 10 000 տարի, մի տարածք, որը ներկայումս ընդգրկում է չորս երկիր՝ Նորվեգիա, Շվեդիա, Ֆինլանդիա և Ռուսաստանի Կոլա թերակղզին:

Սաամիի խորհրդի անդամները իրենց երկրներում ներգրավված են ազգային Սաամի կազմակերպություններում: Խորհրդի տասնհինգ տեղերը բաժանված են համամասնորեն՝ հիմնված Սաամիի բնակչության վրա: Խորհուրդը մեծ աջակցություն է ցուցաբերել սկանդինավյան ազգերի Սաամիի պառլամենտներին, որը հիմնադրվել է 1973 թ-ին Ֆինլանդիայում, Նորվեգիայում 1987 թ-ին և Շվեդիայում 1993 թ-ին: Յուրաքանչյուր պառլամենտ անկախ, ժողովրդավարությամբ ընտրված քաղաքական մարմին է, որը խորհրդակցում է ազգային պառլամենտի հետ: Չնայած, որ Սաամիի պառլամենտները չեն կարող ստեղծել իրենց սեփական օրենքները, նրանք կարող են ազգային պառլամենտներում հանդես գալ նախաձեռնություններով:

Որպես Սաամիի խորհրդի հաջողություն կարելի է համարել իր ժողովրդին տեղական, ազգային և միջազգային մակարդակներում միաժամանակ կազմակերպելու կարողությամբ:

Այս ձևով անդամներն ի վիճակի են օգտագործել իրենց սահմանամերձ միասնությունը, որպեսզի ձևավորեն լծակներ և շահառուներ տեղական քաղաքականության փոփոխությունների համար, մինչդեռ միևնույն ժամանակ առաջացնելով ավելի փոքր, տեղական կազմակերպություններ՝ ապահովելով աջակցություն Սաամիի թեմաների ավելի մեծ համակարգման համար: Փորձերից մեկը, որ հիմա ընթացքում է՝ Հյուսիսային Սաամիի Կոնվենցիայի նախագիծն է: 2002 թ-ին Նորվեգիայի, Շվեդիայի ու Ֆինլանդիայի կառավարությունները և Սաամիի պառլամենտները համաձայնվել են ստեղծել փորձագետների խումբ՝ կազմված Սաամիի և ոչ Սաամիի անդամներից՝ մինչև 2005 թ. Կոնվենցիայի նախագիծը ստեղծելու համար: Կոնվենցիան կվերաբերվի ինքնորոշման հիմնական թեմաներին և տարածքային իրավունքներին, ինչպես նաև շրջակա միջավայրին, նահանգների և Սաամիի պառլամենտների միջև համագործակցությանը և մշակութային ժառանգության պահպանմանը:

Ավելին, Սաամիի խորհուրդը օժանդակող էր ՄԱԿ-ի բնիկների թեմայի վերաբերյալ մշտական ֆորումի ստեղծման մեջ:

Որպես փոքրամասնություն, յուրաքանչյուր առանձին երկրում, առանձին քաղաքական մարմիններ կունենային ավելի քիչ իշխանություն հարմարեցնելու այն ծրագրերը, որոնք ազդում են իրենց վրա: Բայց միասին նրանք կարող են

լինել ավելի ուժեղ՝ պաշտպանելու իրենց սեփական իրավունքները, որը համագործակցության արժեքի պարզ օրինակ է: Սա նաև նպաստում է մարդու իրավունքներին տեղական մակարդակում, մինչդեռ ազդում է միաժամանակ ազգային, տարածքային և միջազգային որոշումների վրա: Նմանատիպ համագործակցությունը կարող է արդյունավետ լինել այլ իրավիճակներում, որտեղ շահագրգիռ խմբերն ու մարդու իրավունքների թեմաները դուրս են գալիս ազգային սահմաններից:

**Հաջորդ սերնդին կրթելը:** Համագործակցել կառավարության հետ՝ մարդու իրավունքների թեման ընդգրկելու հանրակրթական դպրոցներում:

Հանրակրթական դպրոցը կարող է հանդիսանալ կարևոր տեղ մարդու իրավունքների մշակույթ կառուցելու համար: Ալբանիայում մի խումբ աշխատել է կառավարության հետ՝ հետ-կոմունիստական պետությունում քաղաքացիներին պատարաստելու ժողովրդավարությանը:

Մարդու իրավունքների Ալբանական Կենտրոնը (ACHR) համագործակցել է Ալբանիայի կրթության նախարարության հետ՝ ընդգրկելու երկրի բոլոր հանրակրթական դպրոցներում մարդու իրավունքների կրթությունը: Խումբն օգտվեց հետ-կոմունիստական անցումային ժամանակաշրջանից, նոր ժողովրդավարական կառավարության պաշտոնյաների հետ բանակցելով, որպեսզի սկսի երկարաժամկետ և ցանկալի գործընթաց, որտեղ նրանք կնախապատրաստեին երիտասարդ ալբանացիներին՝ լիովին մասնակցելու ժողովրդավարությանը:

1991 թ-ին, խիստ ու սեպարատիստ կոմունիստական դիկտատուրայից 45 տարի հետո, Ալբանիան հանդիպեց դեմոկրատական հնարավորությունների մի նոր աշխարհի, մի շարք ժառանգված քաղաքական, տնտեսական և սոցիալական խնդիրներով և վատ նախապատրաստած ինստիտուցիոնալ ինֆրաստրուկտուրայով: Նոր դեմոկրատիայի համար Ալբանիային անհրաժեշտ էր կրթական համակարգ, որը պատրաստել էր իր քաղաքացիներին քննադատական մտածողությանը և խրախուսել էր քաղաքական մասնակցությունը:

ACHR-ը զարգացրեց մի պլան, որպեսզի պաշտոնապես ընդգրկի մարդու իրավունքների կրթությունը երկրի բոլոր հանրակրթական դպրոցների ծրագրում: Խումբը, օգտվեց հետկոմունիստական փոփոխությունների եզակի քաղաքական պահի առիթից՝ ապահովելու Ալբանիայի գիտության և կրթության նախարարության գրավոր հաստատումը՝ իրականացնել մարդու իրավունքների կրթության ծրագրերը հանրակրթական դպրոցներում:

ACHR-ը այնուհետև սկսեց հիմնել պիլոտային ծրագրեր, անցկացնել դասընթացներ ուսուցիչների համար, վերամշակել մարդու իրավունքների կրթության նյութեր ալբանական դասարանների համար և ստեղծել գրքեր տարբեր դասարանների համար: Նրանք նաև ստեղծեցին պիլոտային դպրոցներ, որտեղ ուսուցիչներն ու վարչականները դասընթաց էին անցկացնում մյուս ուսուցիչների համար մարդու իրավունքների ու դրանց պատմության, միջազգային մեխանիզմների և մարդու իրավունքների մեթոդոլոգիաների ու գործողությունների վերաբերյալ դասարանում և դրանից դուրս:

Տասնամյակի վերջերին, ACHR-ը զարգացրել է հատուկ ծրագրային նյութեր շատ առարկաների ուղղությամբ և բոլոր տարիքային խմբերի համար, դասընթաց է անցկացրել հազարավոր ուսուցիչների համար, նյութերը օգտագործելու համար, ստեղծել է 42 պիլոտային դպրոց ամբողջ երկրում և նախաձեռնել ծրագիր ուսուցիչների քուլեջում, որպեսզի ընդգրկի այնտեղ մարդու իրավունքների ուսուցումը:

ACHR-ը ուներ մի տեսլական և օգտագործեց քաղաքական հնարավորությունը՝ փոխելու այդ տեսլականը իրականության: Կառավարությունը փոփոխման մեջ էր և շատ էր ուզում ցույց տալ միջազգային հանրությանը իր հետևությունը մարդու իրավունքների մասին: /Ալբանիան վավերացրել է երեխայի իրավունքների մասին կոնվենցիան 1993 թ-ին/:



# Ստեղծագործական ռազմավարության և մարտավարության զարգացում

Ռազմավարությունն առանց մարտավարության հաղթանակի հասնելու ամենադանդաղ ուղին է: Մարտավարությունն առանց ռազմավարության աղմուկ է մինչ պարտությունը:

**Սուն Ցզյու**

Սուն Ցզյուի այս միտքը, որը գրվել է դեռևս 2000 տարի առաջ, ասում է, որ պլանավորումն առանց գործողության իզուր է, իսկ գործողությունն առանց պլանավորման ճակատագրական: Այսօր շատ բան կարող ենք սովորել Սուն Ցզյուի կողմից արված վերլուծության երեք ոլորտներից՝ հաջողության հիմքեր ստեղծելու նպատակով:

## Ճանաչեք ինքներդ ձեզ

Մի հավատացեք ձեր սեփական պրոպագանդային: Պետք է իրատեսական հայացք ունենաք ձեր ուժեղ և թույլ կողմերի, ռեսուրսների, կարողությունների ու աջակցությունների վերաբերյալ: Հավասարապես կարևոր է հստակ իմանալ ձեր դաշնակցի հնարավորություններն ու սահմանափակումները:

## Ճանաչեք ձեր հակառակորդին

Մի վստահեք նաև ձեր հակառակորդի պրոպագանդային: Նույնքան կարևոր է իմանալ հակառակորդի ուժեղ և թույլ կողմերը, ռեսուրսներն ու կարողությունները՝ պահը և նախաձեռնությունները որսալու համար և, որոնք կարող են առանցքային լինել ձեր մարդու իրավունքներին նպաստելու համար: Սուն Ցզյուն հատուկ ուշադրություն է դարձնում ձեր հակառակորդի ռազմավարությունը հասկանալու և կործանելու վրա:

## Ինացեք տեղանքը

Տեղանքը կարող է լինել հենց այն ճիշտ հիմքը, որտեղ կհանդիպեք ձեր հակառակորդին: Այն նաև ներառում է ժամանակը կամ տարածությունը, իրավական, սոցիալական և մշակութային պայմանները կամ այն միջավայրը, որտեղ գործում եք:

Երբ արդեն հավաքել եք այն տեղեկությունները, որոնք անհրաժեշտ են այդ ոլորտների վերլուծության համար, ուրեմն պատրաստ եք զարգացնել ձեր ռազմավարությունը: Ռազմավարությունը նպատակին հասնելու բազմաթիվ որոշումների հավաքածու է, որն ընդգրկում է.

- հիմնական նպատակներ և համապատասխան թիրախներ
- շահառուներ և ռեսուրսներ
- որ մարտավարությունը օգտագործել և երբ
- մարտավարությունը յուրահատուկ կամ կոնկրետ գործողություն է, որն օգտագործվում է տվյալ իրավիճակի վրա ազդելու համար: Կարևոր է, որ ձեր մարտավարությունները լինեն ռազմավարության մաս և ծառայեն ավելի լայն ռազմավարության:

**Սրանք մի քանի կարևոր բաներ են, որոնք պետք է հիշել երբ սկսում ես.**

## Աշխատել ուրիշների հետ

Փորձեք հնարավորության դեպքում հավաքել մի խումբ, որն ընդգրկում է այնպիսի մարդկանց, ովքեր ունեն տարբեր հեռանկարներ, ծագումներ և կյանքի փորձ: Սա ոչ միայն կհարստացնի ձեր խմբի մտահղացումները, այլև ավելի շատ մարդկանց և խմբերի հնարավորություն կտա կիսել իրենց մտքերը և սովորել ուրիշներից:

Մինչ սկսելը համաձայնության եկեք որոշ հիմնական կանոնների շուրջ, որոնք քննարկվելու են: Դրանք կարող են ընդգրկել.

- Յուրաքանչյուր ոք հարգված է:
- Սեկը խոսում է, իսկ մյուսները լսում են:

- Եթե երկու հոգի խոսելու ցանկություն են հայտնում, ընտրվում է նա, ով դեռ չի խոսել:
- Բոլոր կարծիքները ողջունելի են
- Ոչ հարգալից մեկաբանությունները ընդունելի չեն: Դրանք պետք է կրկին արտահայտվեն հարգալից, բայց վճռական ձևով
- Երբ գնահատում եք մտքերը, գնահատեք դրանք դրական և կառուցողական ձևով
- Պետք է նաև համաձայնեք խմբի համար միջամտելու ընդունելի ուղու շուրջ, եթե անդամներից մեկը սկսում է ազդել քննարկման վրա

### **Ազատ մտքերի գրոհ**

Չնարավորինս չափ բաց ձևով մտքեր հավաքեք: Բոլորին քաջալերեք ներդնեն իրենց մտքերը և բաց մի թողեք դրանցից ոչ մեկը՝ համարելով չափազանց բարդ, շատ հեշտ կամ շատ տարօրինակ իրականացման համար: Բոլոր մտքերն, առանց բացառության, չպետք է պարունակեն բռնության էլեմենտներ: Սա հանդիսանում է լեզվի մտայնության և ճշմարտության անկյունաքարը:

Գրանցեք բոլոր հնչող մտքերը: Դրանցից մի քանիսը կընտրվի հետագա քննարկման համար, մի քանիսը՝ ոչ, բայց դրանցից ոչ մեկը չի կարելի անտեսել: Որևէ միտք, որ սկզբում թվում էր տարօրինակ կամ անսովոր, հետո կարող է պարունակել հենց այն էլեմենտը, որը պետք է: Ավելի ուշ պետք է ավելի խոր վերլուծություն անեք, բայց սկզբնական նպատակն է ստեղծել որքան հնարավոր է շատ մտքեր:

### **Գործընթացի գրառում**

Բոլոր մտքերը գրեք մի մեծ թղթի կամ գրատախտակի վրա այնպես, որ ամբողջ խումբը կարողանա հետևել գործողությունների ընթացքին: Ընթացքի գրառումը ստեղծում է փորձի հավքական հիշողություն և հնարավորություն է տալիս վերադառնալ այդ մտքերին մի որոշ ժամանակ անց կամ կիսել դրանք ուրիշների հետ:

### **Քայլ 1. Սահմանեք խնդիրը**

- ո՞րն է այն խնդիրը, որին պետք է անդրադառնալ:
- գրանցեք խնդրի որոշ հիմնական էլեմենտներ, որը կօգնի ձեզ հետագոտել փոքր մասերով: Դուք, հավանաբար, կցանկանաք դիտարկել այս մասերը առանձին՝ աշխատելով խնդիրը լուծել քայլ առ քայլ:
- արդյո՞ք խնդիրն առնչվում է ինչ-որ հատուկ վարքի, կառույցի, քաղաքականության, օրենքի կամ անհատի:
- խնդիրը սահմանեք մեկ հակիրճ նախադասությամբ:

### **Քայլ 2. Սահմանեք ձեր թիրախը/ները/**

- ձեր թիրախը, որի վրա ուզում եք ազդեցություն գործել անհատն է, տարածքը կամ որևէ իր
- ի՞նչը կամ ո՞վ է պատասխանատու սահմանված խնդրի համար
- ովքե՞ր են այն հիմնական անձինք, ովքեր ընդգրկված են խնդրի ստեղծման կամ երկարաձգման համար
- կա՞ ինչ-որ քաղաքականություն, օրենք կամ նախկին փորձ, որը տևական կդարձնի խնդիրը
- կա՞ն կառույցներ, որոնք պատասխանատվություն են կրում խնդրի լուծման համար: Եթե այո, ինչու՞ չեն նրանք անում դա
- սահմանեք մեկ կամ երկու գործող անձանց կամ թիրախների, որոնց վրա ձեր խումբը կցանկանար ազդել

### **Քայլ 3. Սահմանեք ձեր նպատակը**

- ի՞նչ ազդեցություն եք ուզում ունենալ խնդրի վրա
- հակիրճ նկարագրեք ձեր ակնկալվող արդյունքը: Ուշադրություն դարձրեք. եթե կարողանայիք ամեն ինչ իրականություն դարձնել, ի՞նչ կլինեք դա: Մի վախեցեք չափազանց հզոր թվալուց, դա խմբային աշխատանքի օգուտն է: Սովորաբար հավասարակշռության համար կան լավատեսներ, հոռետեսներ և իրատեսներ

- իչպե՞ս են կարող էին հիմնական անձինք և թիրախները օգնել ձեր աշխատանքում ձեր սահմանած նպատակին հասնելու համար

**Հիշե՛ք.** Այս նպատակը հնարավոր է, որ ձեր կազմակերպության առաքելությունից տարբերվի, բայց օգտակար է մտքում պահել այդ առաքելությունը՝ համոզված լինելու համար, որ ձեր ընտրած ռազմավարությունները և մարտավարությունները համատեղելի են դրա հետ

**Քայլ 4. ճանաչեք ձեր դաշնակիցներին ու հակառակորդներին**

- միշտ մտքում պահեք ձեր նպատակն ու թիրախները
- ովքե՞ր են ձեր դաշնակիցները և պոտենցիալ դաշնակիցները՝ անհատներ, կազմակերպություններ, հաստատություններ ձեր քաղաքում կամ մի գուցե միջազգային: Նրանք ի՞նչ շահ ունեն կամ կունենան ձեզ աջակցելուց
- ովքե՞ր են ձեր ներկայիս հակառակորդները և պոտենցիալ հակառակորդները: Ինչու՞ են նրանք հակառակվում ձեր ջանքերին կամ ինչու՞ են համարում, որ ձեր ջանքերը իրենց շահերին դեմ են
- ովքե՞ր են ներկայիս ձեր պասիվ դաշնակիցներն ու հակառակորդները: Շատերը կարող են ընդգրկվել այս կատեգորիայում
- ձեր մարտավարությունների ընտրության ժամանակ կարևոր կլինի նկատի ունենալ այս մարդկանց վրա ազդեցություն գործելու ուղիներ գտնելը

**Քայլ 5. ճանաչեք ձեր ռեսուրսները**

- ռեսուրսը հասանելի մի բան է, որն օգնում է հասնել ձեր նպատակին
- ի՞նչ կոնկրետ ռեսուրսներ ունեք արդեն: Մտածեք մարդկանց, այլ կազմակերպությունների, ցանցերի, ֆինանսական և սոցիալական, քաղաքական կամ իրավական պայմանների մասին:
- ի՞նչ կապ կա ձեր կամ ձեր հակառակորդների և այն անձանց միջև, ովքեր պատասխանատու են խնդրին անդրադառնալու համար: Սրանք նույնպես ռեսուրսներ են
- հաշվի առեք, թե ինչպես եք ձեր մասին պատրաստվում հոգ տանել

**Քայլ 6. Իմացեք ձեր ռազմավարությունը**

- ձեր ռազմավարության սահմանումը իր հետ բերում է որոշումների մի մեծ շարք: Վերը նշված քայլերի ամբողջացման նպատակով, ռազմավարական որոշումների համար դուք բավականին արժեքավոր տեղեկություններ ունեք
- հաշվի առնելով նախկին քայլերը, ո՞ր ոլորտում է ձեր խմբի ամենամեծ ազդեցությամբ գործելու հնարավորությունը
- պատրաստեք այդ ոլորտների հակիրճ ցանկը՝ մտքում ունենալով ձեր նպատակը:
- ի՞նչ քայլեր են անհրաժեշտ ձեզ թիրախների վրա առավելագույնս ազդելու համար
- կա արդյո՞ք քայլերի իրագործման որոշակի հերթականություն: Դրանք պետք է իրականացնել միաժամանակ, թե՞ այլ գործողությունների հետ համապատասխանեցնելով: Ունե՞ք անհրաժեշտ ռեսուրսներ
- քննարկեք ձեր գործողության ընթացքը և թե ինչպես դա կօգնի ձեզ մոտենալու ձեր նպատակին: Հիշեք, որ ձեր ռազմավարությունն ավելի շուտ կբերի գործողության այլ մակարդակի, քան անմիջապես ձեր նպատակին: Համոզված եղեք, որ գործողության այս ընթացքը համապատասխանում է ձեր նպատակին, առավել քան առաջնորդում է ձեզ բոլորովին այլ ուղղությամբ

**Քայլ 7. Իմացեք ձեր մարտավարությունները**

- արդեն ժամանակն է որոշել այն մարտավարությունները, որոնք օգտագործելու եք ձեր ռազմավարությունն իրականացնելու նպատակով: Մարտավարությունն ընտրելու ժամանակ հաշվի առեք և այն, թե ինչն է ձեր կարողությունների շրջանակներում և որոնք են ձեր առաջնահերթությունները: Մեկ անգամ ևս ճշտեք ձեր հիմնական

գործող անձանց, համախոհներին, հակառակորդներին, ինչպես նաև ձեր և ձեր հակառակորդների ուժեղ և թույլ կողմերն ու ռեսուրսները:

- գրի առեք այն մարտավարությունները, որոնց ծանոթ եք կամ որոնք ձեզ հասանելի են:
- ինչպիսի՞ մարտավարությունը կքաջալերի ձեր պասիվ հակառակորդներին դառնալ ակտիվ
- ինչպիսի՞ մարտավարությունը կօգնի վստահեցնել, որ ձեր պասիվ հակառակորդները մնում են պասիվ կամ նույնիսկ քաջալերել նրանց դառնալ ակտիվ
- ինչպիսի՞ մարտավարությունը կդադարեցնի կամ կմեղմացնի ձեր հակառակորդներին
- կարո՞ղ է արդյոք ձեր խումբն անել սա մենակ, թե անհրաժեշտություն կա համագործակցել այլ խմբերի հետ
- ընտրեք մի հիմնական մարտավարություն հետագա քննարկման համար, որը համապատասխանում է ձեր ռազմավարությանը և նպատակին
- յուրաքանչյուր մարտավարություն հնարավոր է, որ պահանջի ավելի խորը քննարկում և իրականացման մի շարք քայլեր կամ նույնիսկ լրացուցիչ մարտավարություններ

### **Քայլ 8. Գնահատեք մի մարտավարություն**

- քննարկեք, թե ինչու եք ընտրել այս մարտավարությունը: Ինչպե՞ս է, որ այն ձեր նպատակին տանելու ամենամեծ պոտենցիալը ունի
- ինչպե՞ս եք այս մարտավարությունը հարմարեցնելու ձեր իրադրության վրա ավելի շատ ազդեցություն ունենալու համար
- արդյո՞ք այս մարտավարությամբ լավագույնս օգտագործվում է ձեր ռեսուրսները
- ինչպե՞ս եք ձեռք բերելու լրացուցիչ ռեսուրսներ: Էլ ում հետ կարո՞ղ եք աշխատել: Ի՞նչ մարտավարություն է ձեզ պետք օգտագործել, որպեսզի ուրիշներին համոզեք աշխատել ձեզ հետ կամ ռեսուրսներ ներդնել:
- ի՞նչ այլ մարտավարություն է ձեզ պետք ձեր ընտրած մարտավարությունը իրականացնելու համար: Կա՞ որևէ սկզբնական թիրախ, որին անդրադառնալու եք, մինչև որ հասնեք վերջնական թրիախին
- մինչև կսկսեք իրականացնել մարտավարությունը, արդյո՞ք այլ աջակցող կազմակերպության կարիքն ունեք
- մարտավարության արդյունավետ իրականացման համար ընգծեք որքան հնարավոր է շատ քայլեր : Շարունակեք գնահատել առկա ռեսուրսները

### **Քայլ 9. Աշխատանքային գրքից մարտավարությունների ադապտացումը**

- ընտրեք մարտավարության օրինակներ, որ կցանայիք հետագոտել
- որո՞նք են մարտավարական օրինակի և ձեր իրադրության նմանությունները: Որո՞նք են տարբերությունները: Ի՞նչ դասեր կարող եք քաղել այլ կազմակերպությունների փորձից
- ի՞նչ լրացուցիչ ռեսուրսներ ունեք դուք, որը չունեն աշխատանքային գրքի օրինակը: Ինչպե՞ս կարող եք օգտագործել այս ռեսուրսները մարտավարությունն էլ ավելի արդյունավետ դարձնելու համար
- ի՞նչ այլ խոչընդոտների եք հանդիպում
- ինչպե՞ս ձեզ համար անհրաժեշտ կլինեն հարմարեցնել մարտավարությունը ձեր իրավիճակին համապատասխանեցնելու համար
- ի՞նչ լրացուցիչ ինֆորմացիա է պետք և ո՞վ է այն ձեռք բերելու
- այս գործընթացը կարող է ծառայել որպես նոր մտքեր ստեղծելու միջոց՝ ձեր նպատակներին հասնելու համար, և ձեր կազմակերպության համար որպես լավ ուսուցանման հիմք, որը թույլ կտա զարգացնել ավելի սուր վերլուծական հմտություններ, որը կօգնի ձեզ իրատեսորեն պլանավորել և գնահատել ձեր ռազմավարությունը և մարտավարությունները: