



ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

**ԽԹԱՆԵԼ ԿԱՆԱՆՑ ԴԵՐԸ
ՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐԻ ԿԱՅԱՑՄԱՆ
ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՈՒՄ**



FRIEDRICH NAUMANN
STIFTUNG Für die Freiheit.



INSTITUTE OF
LIBERAL POLITICS

ԽԹԱՆԵԼ ԿԱՆԱՆՑ ԴԵՐԸ ՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐԻ ԿԱՅԱՑՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՈՒՄ

Հետազոտության արդյունքներ

2024

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

I.	ԾՐԱԳՐԻ ՄԱՍԻՆ	5
II.	ՆԱԽԱԲԱՆ.....	6
III.	ԻՐԱՎԻՃԱԿԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ	7
3.1.	ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	8
3.2.	ԺՈՂՈՎՐԴԱԳՐԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐ	11
3.3.	ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ԱԿՏԻՎՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	14
3.4.	ԿԱՐԻԵՐԱ ԵՎ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՃ.....	20
3.5.	ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍՏԱՐՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱՀԱՐՑՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔՈՒՄ	26
3.6.	ԱՇԽԱՏՈՂ ՄԱՅՐԵՐԻ ՄԱՐՏԱՀՐԱՎԵՐՆԵՐ	36
3.7.	ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍՏԱՐՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՀԱՍՏԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱՐԾՐԱՏԻՊԵՐ	43
3.8.	ՄԵԴԻԱ ԵՎ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱՆԵՐԻ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆ	54
3.9.	ԱՆՁՆԱԿԱՆ ՓՈՐՁԱՌՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԽՈՐՀՈՒՐԴՆԵՐ	58
IV.	ԿԱՆԱՆՑ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ՊՐԱԿՏԻԿԱՅԻ և ՎԵՐԱԲԵՐԵԼԻ ՕՐԵՆՄԴՐՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	64
4.1.	ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	65
4.2.	ԿԱՆԱՆՑ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՈՂ ՆԵՐՊԵՏԱԿԱՆ, ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԿԱՌՈՒՑԱԿԱՐԳԵՐՆ ՈՒ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԶԵԿՈՒՅՑՆԵՐՈՒՄ ԱՌԿԱ ՊԱՏԿԵՐԸ.....	68
4.3.	ԿԱՆԱՆՑ ՆԵՐԳՐԱՎՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐՈՒՄ	73
4.4.	ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆԸ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՂ ՕՐԵՆՄԴՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԿԱՆԱՆՑ ՆԵՐԳՐԱՎՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏՈՒՄ	77
4.5.	ԵԶՐԱՀԱՆԳՈՒՄՆԵՐ.....	88
V.	ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ՓՈՐՁԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ.....	92
5.1.	ՆԱԽԱԲԱՆ	93
5.2.	ԱՇԽԱՏՈՂ ԿԱՆԱՆՑ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐԸ, ՄԱՅՐՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ	94

5.3.	ԿԱՆԱՆՑ ԴԵՐԻ ՄԵԾԱՑՈՒՄԸ ՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐԻ ԿԱՅԱՑՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՈՒՄ	110
5.4.	ԿԱՆԱՆՑ ԵՎ ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ՀԱՄԱՐԺԵՔ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԴԻՄԱՑ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ.....	120
5.5.	ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ.....	133
<i>VI.</i>	<i>ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ և ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ.....</i>	<i>138</i>
<i>VII.</i>	<i>ՀԵՂԻՆԱԿՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ.....</i>	<i>142</i>

I. ԾՐԱԳՐԻ ՄԱՍԻՆ

2024 թվականի հունիս – դեկտեմբեր ամիսներին Ֆրիդրիխ Նաումանի «Հանուն ազատության» հիմնադրամի աջակցությամբ Լիբերալ քաղաքականության ինստիտուտը, շարունակելով խթանել կանանց մասնակցությունը Հայաստանի հասարակական, քաղաքական, տնտեսական, մշակութային կյանքին, իրականացրել է «Խթանել կանանց դերը որոշումների կայացման գործընթացում» ծրագիրը: Ծրագրի նպատակն է ուսումնասիրել ներկայիս իրավիճակը, վեր հանել օրենքում և ենթաօրենսդրական նորմատիվ ակտերում առկա խնդիրները, թերությունները և բացերը, և առաջ բերել փոփոխությունների առաջարկ՝ մշակելով քաղաքականության փաստաթուղթ: Ծրագրի շրջանակներում կատարվել է ազգային օրենսդրության վերլուծություն, միջազգային փորձի ուսումնասիրություն, ինչպես նաև հարցումներ իրատասարդ կանանց շրջանում: Երեք ուսումնասիրությունների արդյունքում մշակվել է քաղաքականության փաստաթուղթը: Վերոհիշյալ երեք ուսումնասիրությունների արդյունքները ներկայացված են սույն հետազոտության մեջ:

Ինստիտուտը ուղեղային անկախ կենտրոն է (Think Tank), որն իրականացնում է բազմապիսի փորձագիտական աշխատանքներ և հետազոտություններ, ինչպես նաև մշակում է փաստահեն ռազմավարություններ՝ ուղղված կոնկրետ ոլորտների բարելավմանն ու իրական փոփոխությունների հանգեցմանը: Ինստիտուտի գործունեության կարևորագույն բաղադրիչն են նաև ոչ ֆորմալ կրթության միջոցով հասարակությանը ժամանակակից զարգացումներին համահունչ գիտելիքներով զինելը, ֆորմալ կրթության բացերի լրացումը, տաղանդների բացահայտումն ու դրանց զարգացմանը նպաստելը, հասարակական գիտակցության բարձրացումը: Իր գործունեության ընթացքում ինստիտուտը իրականացնում է «Լիբերալ քաղաքականության դպրոց» ծրագիրը, որը ոչ ֆորմալ կրթական ծրագիր է տաղանդավոր երիտասարդների համար, ովքեր հետաքրքրված են լիբերալիզմով, Մարդու իրավունքներով և քաղաքականությամբ:

II. ՆԱԽԱԲԱՆ

ՄԱԿ-ի Կանայք և Միավորված ազգերի կազմակերպության տնտեսական և սոցիալական հարցերի դեպարտամենտի (UN Women and the United Nations Department of Economic and Social Affairs) պատրաստված ամենամյա զեկույցը, անդրադառնալով Կայուն զարգացման բոլոր 17 նպատակների (ԿԶՆ) կատարմանը, ընդգծում է, որ աշխարհը դեռևս թերանում է կանանց և աղքիկների հանդեպ ունեցած իր պարտավորությունների մեջ: Եվ թեև կան որոշակի դրական առաջխաղացումներ. աղքատության նվազում, կրթության ոլորտում գենդերային բացերի կրճատում և դրական իրավական բարեփոխումների ոլորտներում, բայց այնուամենայնիվ ԿԶՆ-ների 2030 թվականի վերջնաժամկետից ընդամենը վեց տարի առաջ 5-րդ նպատակի՝ գենդերային հավասարության ոչ մի ցուցանիշ ամբողջությամբ չի հաջողվել ապահովել: Առանձնահատուկ ուշադրավ է այն հանգամանքը, որ ոչ մի երկիր չունի բոլոր համապատասխան օրենքները՝ արգելելու խտրականությունը, կանխելու գենդերային բռնությունը, պաշտպանելու հավասար իրավունքները ամուսնության և ամուսնալուծության ժամանակ, երաշխավորելու հավասար վարձատրություն և ապահովելու սեռական և վերարտադրողական առողջության լիարժեք հասանելիություն: Համաձայն Զեկույցի խորհրդարաններում գենդերային հավասարությունը չի ապահովվի մինչև 2063 թվականը:

Համաձայն Համաշխարհային Բանկի 2024թ. Կայուն զարգացման նպատակների ոլորտում առաքնության վերաբերյալ (PROGRESS ON THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS) հաշվետվությանը¹ ի թիվս մի շարք այլ արձանագրումների նաև նշել է, որ աշխարհում կանայք օրական 2,5 անգամ ավելի շատ ժամ են ծախսում չվճարվող խնամքի և տնային աշխատանքի վրա, քան տղամարդիկ: 2023 թ. կանայք զբաղեցրել են խորհրդարանական տեղերի 26,9%-ը, տեղական ինքնակառավարման մարմիններում՝ 35,5%-ը և ղեկավար պաշտոնների 27,5%-ը:

¹ <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2024-en.pdf>

III. ԻՐԱՎԻՃԱԿԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ

Խորին հարցազրույցների արդյունքների ամփոփում

Փորձագետ՝ Շուշան Ավագյան



3.1. ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Կանանց առաջընթացը, նրանց մասնագիտական աճի հնարավորությունները արդիական են նույնիսկ ժամանակակից ժողովրդավար երկրներում, քան որ կանանց ներգրավվածության հարցը շարունակում է լինել օրակարգում: Թեև զգալի առաջընթաց է արձանագրվել գենդերային հավասարության իրավական շրջանակների և ինստիտուցիոնալ աջակցության առումով, այնուամենայնիվ կանայք դեռևս բախվում են էական մարտահրավերների: Այս վերլուծական հետազոտության նպատակն է բացահայտել վերոգրյալ մարտահրավերները Հայաստանում կանանց առաջխաղացմանը խոչընդոտող կարծրատիպերի համապարփակ ուսումնասիրության միջոցով: Հայաստանի տարբեր ոլորտներից և մարզերից կանանց հետ 30 խորը հարցազրույցներից որակական տվյալներ ինտեգրելով՝ այս հետազոտությունը նպատակ ունի ապահովելու փաստերի վրա հիմնված վերլուծություն, որը կարող է նպաստել գենդերային հավասարության վերաբերյալ շարունակական դիսկուրսին:

Հայաստանի Հանրապետությունը անկախություն ձեռք բերելուց հետո ենթարկվել է զգալի սոցիալ-տնտեսական վերափոխումների: Այս փոփոխությունները մեծ ազդեցություն են ունեցել գենդերային հարաբերությունների և հասարակության մեջ կանանց դերի ընկալման վրա: Չնայած այս տեղաշարժերին, ավանդական գենդերային նորմերը և կարծրատիպերը շարունակում են ուժեղ ազդեցություն ունենալ՝ հաճախ սահմանափակելով աշխատաշուկայում և հասարակական կյանքում կանանց հասանելի հնարավորությունները: Գոյություն ունեցող գրականությունն ընդգծում է կանանց առաջխաղացման մի քանի խոչընդոտներ, այդ թվում՝ աշխատանքի ընդունելու և առաջխաղացման հարցում գենդերային կողմնակալությունը, դեկավար պաշտոնների սահմանափակ հասանելիությունը և աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունները հավասարակշռելու բեռը:

Սույն հետազոտության հիմքում կիրառվել են երկու հիմնական մոտեցումներ. տվյալների հավաքագրման մեթոդը և իրավիճակային ուսումնասիրության մեթոդը: Հարցազրույցների ձևաչափը արժեքավոր պատկերացումներ է տալիս ՀՀ-ում կանանց

փորձառությունների վերաբերյալ, մինչդեռ իրավիճակային վերլուծությունը թույլ է տալիս բացահայտել ավելի լայն օրինաչափություններ և միտումներ, որոնք կարող են անմիջապես ակնհայտ չլինել առանձին դեպքերի ուսումնասիրման ժամանակ:

Այս հետազոտության ընտրանքային ռազմավարությունը մանրակրկիտ մշակվել է՝ ապահովելու համար, որ ուսումնասիրությունը լինի ներկայացուցչական և համապարփակ: Մասնակիցներն ընտրվել են մի քանի չափանիշներով, ներառյալ տարիքը, աշխարհագրական դիրքը և մասնագիտական ոլորտը: Ընտրանքում ներկայացված ոլորտները ներառում են պետական և մասնավոր հատվածները, հասարակական կազմակերպությունները, ՏՏ ոլորտը, կրթությունը, առողջապահությունը և այլ ոլորտներ: Ներառելով այս տարբեր ոլորտների մասնակիցներին՝ հետազոտությունը կարող է բացահայտել ինչպես ընդհանուր, այնպես էլ ոլորտին բնորոշ խոչընդոտները: 18-55 տարեկան կանայք ընտրվել են կարիերայի զարգացման տարբեր փուլերի մասին պատկերացում կազմելու համար: Ընտրանքի աշխարհագրական բազմազանությունը Հայաստանի յուրաքանչյուր մարզից առնվազն երկու ներկայացուցիչով թույլ է տալիս ուսումնասիրել կանանց փորձի տարածաշրջանային տարբերությունները:

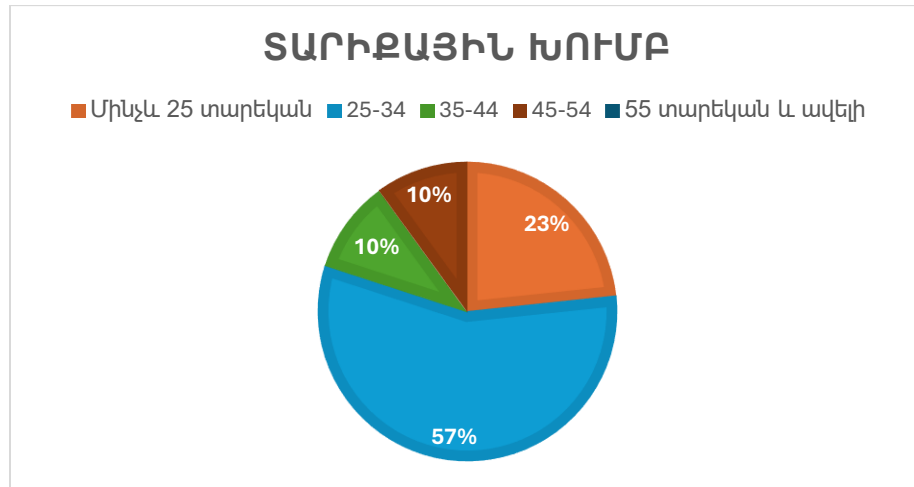
Մասնակիցների հավաքագրումը իրականացվել է Լիբերալ քաղաքականության ինստիտուտի կրթական ծրագրերի, մասնավորապես՝ Դպրոցի շրջանավարտները հրավիրվել են մասնակցելու կամավոր հիմունքներով: Կիրառվել է ձևագնդի նմուշառման տեխնիկա, որտեղ սկզբնական հարցազրույցի մասնակիցներն ուղղորդել են այլ պոտենցիալ մասնակիցներին: Այս մեթոդը արդյունավետ է եղել այն կանանց հետ հարցազրույց կազմակերպելու համար, ովքեր կարող էին հասանելի չլինել հավաքագրման ընտրված ուղիներով: Կանանց հիմնախնդիրների վրա կենտրոնացած կազմակերպություններն ու համայնքային խմբերը նույնպես վճռորոշ դեր խաղացին մասնակիցների բացահայտման և հավաքագրման գործում:

Տվյալների հավաքագրման գործընթացն առաջնորդվում էր հստակ սահմանված նպատակներով և թեմաներով: Հարցազրույցները կառուցված էին հիմնական

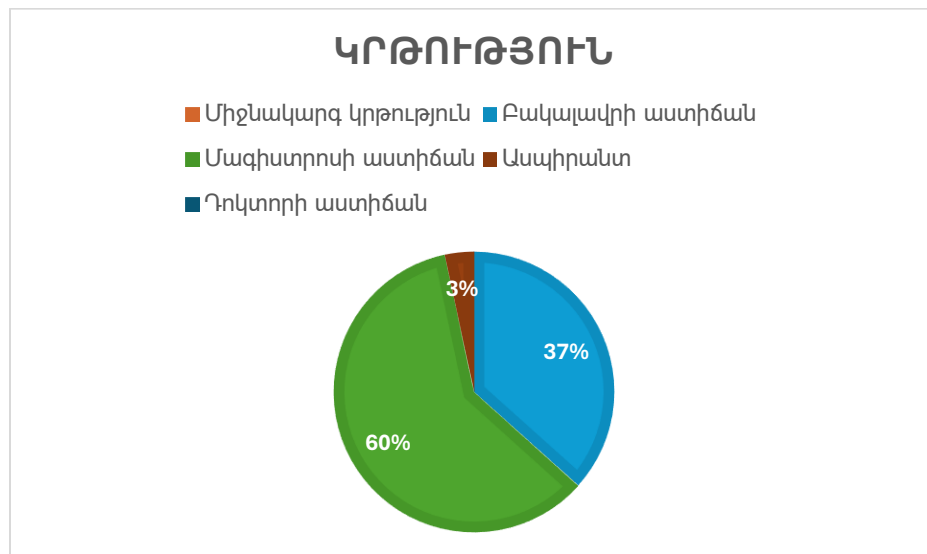
թեմաների շուրջ, ներառյալ զբաղվածության ներկայիս կարգավիճակը և կարիերայի հետագիծը, մասնագիտական առաջխաղացման խոչընդոտներն ու դժվարությունները հաղթահարելու փորձը, աշխատավայրում ընկալվող գենդերային կողմնակալությունը և կարծրատիպերը, առկա աջակցության համակարգերը և դրանց արդյունավետությունը, կարիերայի աճի և հաջողության անձնական ռազմավարությունները: Հարցազրույցներն անցկացվել են կամ առերես կամ տեսակոնֆերանսի միջոցով՝ կախված մասնակիցների ֆիզիկական հնարավորությունից և նախընտրությունից: Հարցազրույցի ձևի այս ճկունությունը հնարավորություն տվեց ավելի մեծ մասնակցության, հատկապես հեռավոր շրջանների կանանց, ովքեր կարող էին դժվարությունների հանդիպել անձամբ հարցազրույցներին մասնակցելու հարցում: Յուրաքանչյուր հարցազրույց տևել է մոտավորապես 60-90 րոպե՝ մասնակիցներին տրամադրելով բավական ժամանակ՝ մանրամասն կիսվելու իրենց փորձով: Գրեթե բոլոր հարցազրույցները, բացառությամբ մի քանիսի ձայնագրվել են մասնակիցների համաձայնությամբ՝ ապահովելով, որ տվյալները ճշգրիտ արտացոլվեն և վերլուծվեն: Հետազոտության ողջ ընթացքում պահպանվել է էթիկական չափանիշները՝ ապահովելու բոլոր մասնակիցների պաշտպանությունը: Բոլոր մասնակիցների գաղտնիությունն ու անանունությունը խստորեն պահպանվել են՝ ապահովելով, որ անձնական տվյալները պահպանվեն հետազոտության յուրաքանչյուր փուլում: Բացի այդ, մասնակիցներն անվերապահ իրավունք են ունեցել ցանկացած պահի հրաժարվել ուսումնասիրությունից՝ առանց որևէ պատասխանատվության կամ հետևանքների: Հետազոտության ավարտից հետո արդյունքները համակողմանիորեն կամփոփվեն մանրամասն զեկույցում: Այս զեկույցը ոչ միայն կներկայացնի ուսումնասիրության արդյունքները, այլ նաև կծառայի որպես կարևոր հիմք ծրագրային փաստաթղթի մշակման համար: Այդ նպատակաուղղված կլինի մասնագիտական միջավայրում հայտնաբերված խոչընդոտների լուծմանն ու վերացմանը՝ դրանով իսկ նպաստելով գենդերային հավասարությանն ու Հայաստանում կանանց հնարավորությունների ընդլայնմանը:

3.2. ԺՈՂՈՎՐԴԱԳՐԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐ

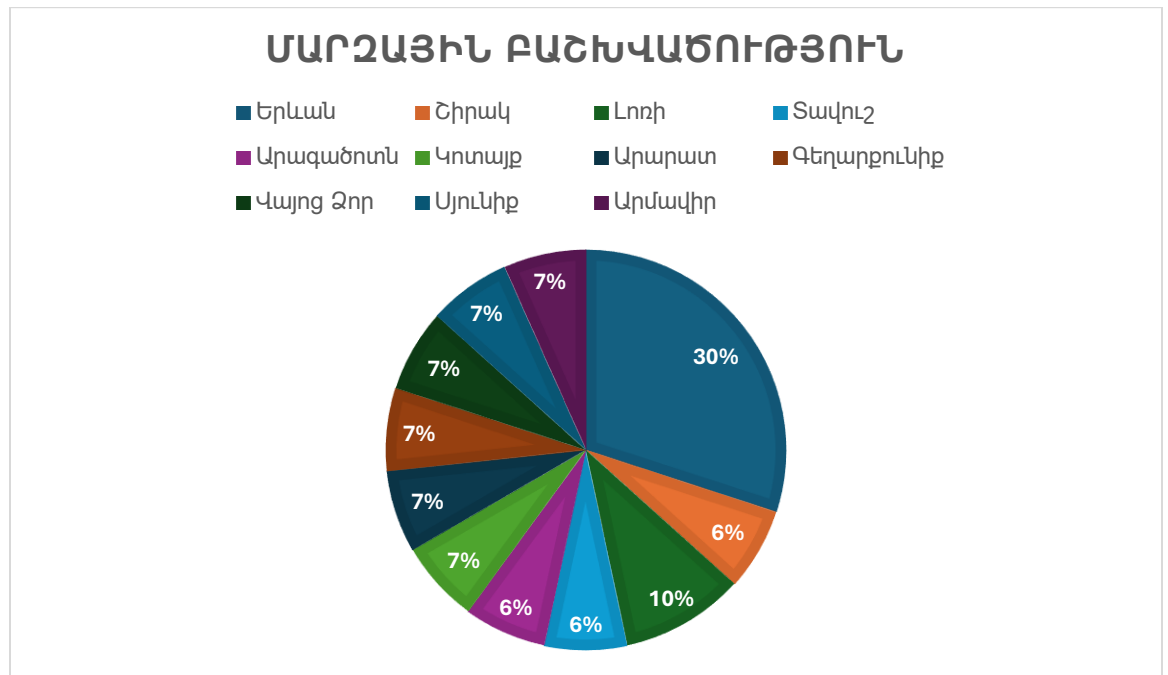
1. Տարիքային խումբ



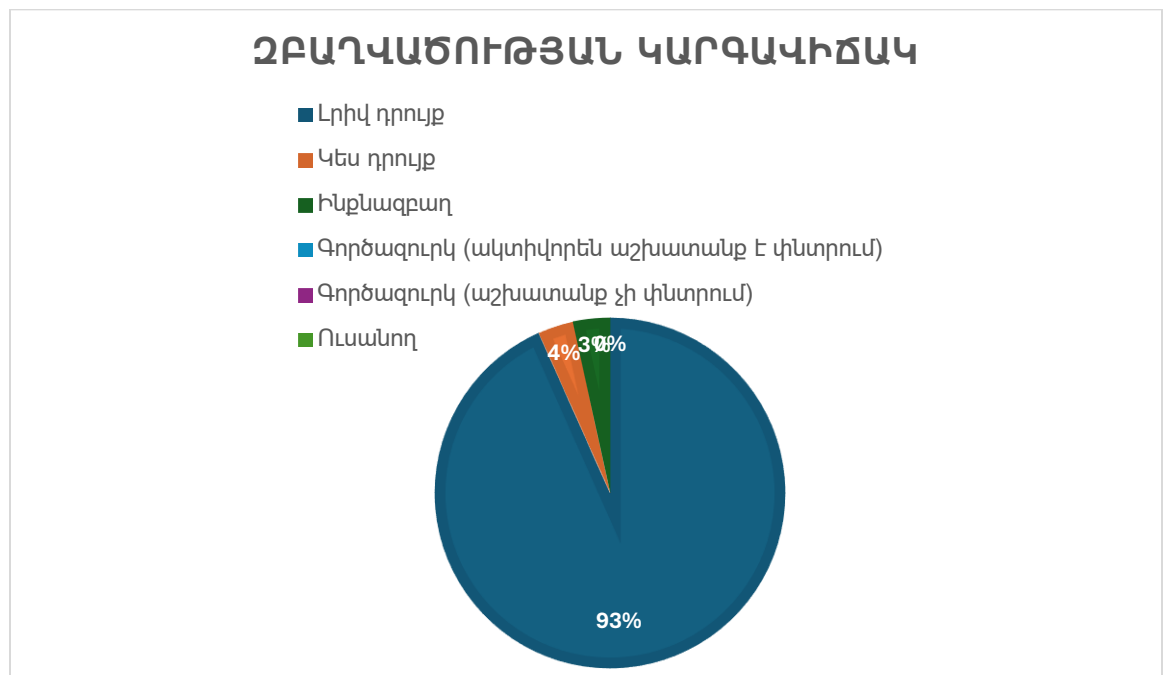
2. Կրթություն



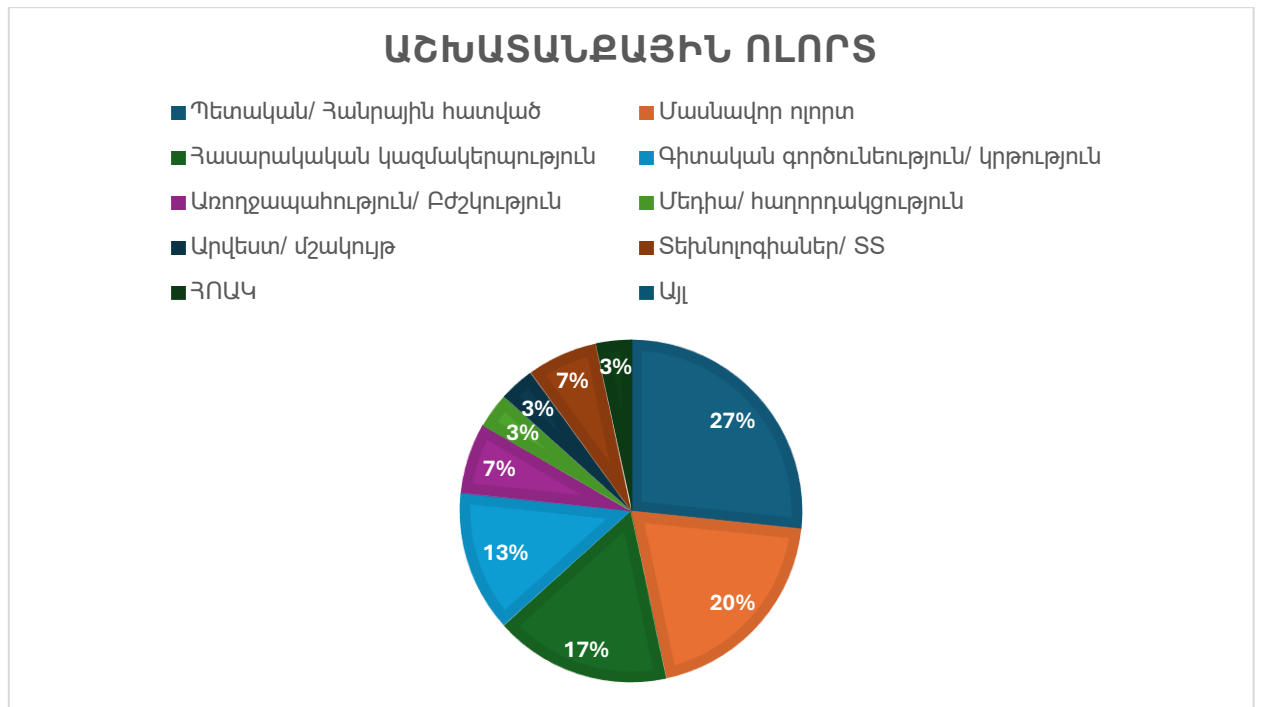
3. Հայաստանի ո՞ր մարզում էք ներկայումս բնակվում:



4. Ո՞րն է ձեր ներկայիս զբաղվածության կարգավիճակը:



5. Ո՞ր ոլորտում եք ներկայումս աշխատում:



3.3. ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ԱԿՏԻՎՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

6. Որքա՞ն ակտիվ եք համայնքի կյանքում: Արդյո՞ք հանդես եք եկել նախաձեռնություններով: Եթե ակտիվ չեք, ապա ինչո՞ւ է պայմանավորված պասիվությունը:

Հարցազրույցին մասնակցած գրեթե բոլոր կանայք ցուցաբերում են ակնհայտ ակտիվություն համայնքային կյանքում՝ ընդգրկվելով տարբեր նախաձեռնություններում, լինի դա քաղաքական, սոցիալական կամ համայնքային մակարդակում: Այս մարդիկ ընդգծում են, որ համայնքային կյանքը կարևորվում է հատկապես երիտասարդների և կանանց ներգրավվածության առումով: Հարցվածներից մի քանիսը ընդգծում են համայնքային խնդիրների լուծման այն մեթոդները, որոնք շեշտադրումը կատարում են կրթական ծրագրերի վրա, որոնք ուղղված են համայնքի անդամների ակտիվացմանը: Հարցվածներից 3-ը ընդգծում են իրենց ակտիվ մասնակցությունը ինչպես երիտասարդության, այնպես էլ կանանց ուժեղացման ուղղությամբ, իրականացնելով համապատասխան ծրագրեր: Նրանց նախաձեռնությունները կենտրոնացած են համայնքային կառույցների հետ համագործակցության վրա, ինչը վկայում է համատեղ աշխատանքի կարևորության մասին: Համայնքային կյանքում ակտիվությունը նրանք պատկերացնում են համընդհանուր խնդիրների նկատմամբ անտարբեր չլինելով, մասնավորապես, նրանցից ակտիվ գործունեություն ծավալող կին նշում է.

«...բարեկարգման վերաբերյալ տարաբնույթ դիմումներ եմ ներկայացրել և անհրաժեշտության դեպքում (այժմ էլ) ներկայացնում (եմ) քաղաքապետարան: Մասնավորապես, կանգառների, նստարանների, վահանակների մասով եմ բարձրաձայնել որոշ խնդիրներ: 2-3 տարի առաջ շենքի հետ կապված խնդիրներ եմ լուծել»:

Մասնագիտական գործունեության ոլորտը շատերի համար ակտիվության ապահովման շարժառիթներից է: Շատ անձինք նշում են, որ իրենց աշխատանքն ուղղակիորեն կապված է համայնքային կյանքին մասնակցությանը, ինչպիսին են ՀԿ-ներում աշխատողները կամ ավագանու անդամները:

«Շատ ակտիվ եմ համայնքում, ավագանու նիստերին եմ մասնակցում հաճախ, հանրային քննարկումներին, առանձին երիտասարդների, կանանց համար կազմակերպում եմ միջոցառումներ, քննարկումներ, խորհրդակցություններ եմ ունենում համայնքապետի հետ»:

«Համայնքին շատ է հարկավոր ակտիվ աշխատանք, շատ վարչական տարածքներ կան, որ մանկապարտեզներ, դպրոցներ չունեն: Ես աշխատում եմ համայնքապետարանի կրթության բաժնում և փորձում եմ ծրագրեր անել, որոնք համընդգրկուն կլինեն և որքան հնարավոր է երիտասարդների և կանանց ակտիվ մասնակցություն կապահովեն»:

Կանանցից մեկն էլ ընդգծում է, որ ակտիվությունը կարևոր է թե՛ արտակարգ իրավիճակներում, թե՛ խաղաղ պայմաններում: Այս համատեքստում հիշատակում է իր ակտիվությունը թե՛ 2020 թ.-ի COVID19 համաճարակի, թե՛ 2020 թ.-ի 44-օրյա պատերազմի ժամանակ՝ կազմակերպչական, ֆիզիկական, և ֆինանսական ձևաչափերով: 30-ից 4-ն ավելի պասիվ են համայնքային կյանքում ընտանեկան կարգավիճակով պայմանավորված:

«Երեխայի ծնվելուց հետո ինձ մոտ գերպասիվություն է: Ռեսուրս չի մնում: Իմ ակտիվությունը սահմանափակվում է միայն շենքի հարցերով, այն էլ հազվադեպ: Իմ աշխատանքի որակը մոտավորապես 40 տոկոսով նվազել է»:

Որոշ անձինք բացահայտորեն պասիվ են համայնքային կյանքում, ինչը հիմնականում պայմանավորված է զբաղվածությամբ կամ հետաքրքրության բացակայությամբ:

«... քանի որ ներքաղաքական հարցերով հետաքրքրված չեմ ընդհանրապես, ակտիվություն էլ չեմ ցուցաբերում»:

4 կին պասիվությունը պատճառաբանում է աշխատանքով կամ սովորելով, ինչը վկայում է, որ համայնքային կյանքին մասնակցությունը հաճախ չի համադրվում անձնական և աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս:

Հիմնականում քաղաքական որևէ դերակատարում ունեցող անձինք հաճախ առավել ակտիվ են: Օրինակ՝ կանանցից մեկը բավականին ակտիվ է համայնքային կյանքում որպես փոխքաղաքապետ:

Այս տվյալները ցույց են տալիս, որ համայնքային կյանքում ակտիվությունը մեծապես պայմանավորված է ընտանեկան կարգավիճակով, մասնագիտական գործունեությամբ և հետաքրքրություններով:

7. Արդյո՞ք հետաքրքրված եք քաղաքականությամբ և հետևու՞մ եք քաղաքական գործընթացներին:

Հարցազրույցների ընթացքում վերհանված պատասխանների վերլուծությունից կարելի է առանձնացնել քաղաքականության նկատմամբ հետաքրքրության տարբեր մակարդակներ, որոնք մեծապես կախված են հարցվածների գործունեությունից, անձնական փորձառությունից և հասարակական կյանքում ներգրավվածությունից:

Քաղաքական գործընթացներին առավել ակտիվորեն հետևում են 30-ից 7 կին: Վերջիններս մասնակցում են քաղաքական գործընթացներին, գրում են հոդվածներ կամ զբաղվում են քաղաքականությամբ: Այս խումբը քաղաքականությունը դիտարկում է որպես կարևոր ոլորտ, որը պահանջում է հետևողական մոտեցում և մասնակցություն:

«... այո՛, շատ եմ հետաքրքրված (քաղաքականությամբ), Երևանի ավագանու ընտրությունների ժամանակ թեկնածու եմ եղել: Ժամանակիս 90%-ը նվիրված է քաղաքական հոդվածներ գրելուն»:

«Այո՛, երկար տարիներ ավագանու անդամ եմ եղել, մաս եմ (կազմել) քաղաքական գործընթացներին»:

«... իհարկե, միանշանակ, քանի որ եթե քաղաքականությամբ հետաքրքրված չլինես, այն քեզնով հետաքրքրված կլինի»:

Որոշ կանանց համար քաղաքականությունը կենսակերպ է դարձել և օրվա անբաժան մաս:

«Այո՛, այնքան եմ հետաքրքրված, որ գիշեր-ցերեկ հետևում եմ (քաղաքական գործընթացներին)»:

«ՀՀ-ում հնարավոր չէ չհետաքրքրվել քաղաքականությամբ. այն կենսակերպ է դարձել և անկախ իմ կամքից առնչվում եմ (քաղաքականությանը)»:

Մեկ այլ խումբ հետաքրքրված է քաղաքականությամբ, սակայն որոշակի խոչընդոտների և/կամ դժվարությունների պատճառով անցյալում կամ հիմա հետաքրքրվածությունը կամ ներգրավվածությունը շոշափելիորեն նվազել է: Հիասթափությունը կուսակցական համակարգից, ստիպել է առավել ակտիվ գործունեություն ծավալել համայնքային բարեփոխումներ իրականացնելով:

«Մի ժամանակ շատ հետաքրքրված էի և ուզում էի մտնել այդ ոլորտ, բայց հետո հիասթափվեցի, քանի որ պարտադիր պետք է լինես կուսակցական: Ես հասկացա, որ տեղական մակարդակում կարող եմ հասարակական բարեփոխումներ իրականացնել, քան քաղաքականության մեջ: Ինձ կուսակցականությունը չի հետաքրքրում, դեռ ավելին վանում է»:

Մեկ այլ պարագայում դաշտում առկա կարծրատիպերի պատճառով քաղաքականությունը մղվել է ետին պլան, բայց որոշ ժամանակ անց նորից հետաքրքրություն է առաջացել քաղաքականության նկատմամբ:

«Այո՛, հետաքրքրված եմ քաղաքականությամբ: Մի պահ փորձեցի գերծ մասլ քաղաքականությունից դաշտում եղած կարծրատիպերի պատճառով, սակայն չկարողացա անմասն մնալ»:

Հարցվածներից 4-ը բացահայտորեն չեն հետաքրքրվում կամ նույնիսկ խուսափում են քաղաքականությունից՝ հիմնելով անձնական փորձի, հոգեբանական գործոնների կամ քաղաքականության հետևանքով առաջացած խնդիրների վրա:

«Հետաքրքրված չեմ ընդհանրապես և հեռու եմ քաղաքականությունից: Իմ ընկալմամբ, քաղաքականության հետևանքով դու կարող ես հայտնվել ճահճի մեջ և գործը շատ վատ սկսես անել: Մեր համայնքը շատ քաղաքականացված է, ինչի արդյունքում էլ տուժում է իմ արդար աշխատանքը, որովհետև յուրաքանչյուրը փորձում է իր կողմ քաշել աշխատակիցներին, արդյունքում տուժում են չեզոք աշխատակիցները»:

Մեկ այլ դեպքում կտրուկ վերաբերմունք է նկատվում քաղաքականության նկատմամբ:

«Ընդհանրապես չեմ հետևում, ոչ մի լուր չեմ կարդում, բոլոր տեղեզրամյան ալիքները փակել եմ, մոտ մի 5 տոկոս տեղեկատվություն ունեմ և վերջ»:

Հարցվածներից 3-ի մոտ հոգեբանական ճնշվածություն զգալու պատճառով քաղաքականության նկատմամբ հետաքրքրվածությունը ցածր մակարդակի է:

«Քաղակականությունը իմը չէ, այն ինձ նյարդայնացնում է»:

«Երբ հետևում էի քաղաքական գործընթացներին, հոգեբանորեն շատ էի տանջվում»:

«Շատ քիչ եմ հետևում քաղաքականությանը, երբ այլևս այլ տարբերակ չի մնում»:

Քաղաքականության նկատմամբ հետաքրքրության մակարդակները վերլուծելով՝ կարելի է առանձնացնել մի քանի հիմնական միտումներ՝ կախված հարցվողների գործունեությունից և անձնական փորձառությունից:

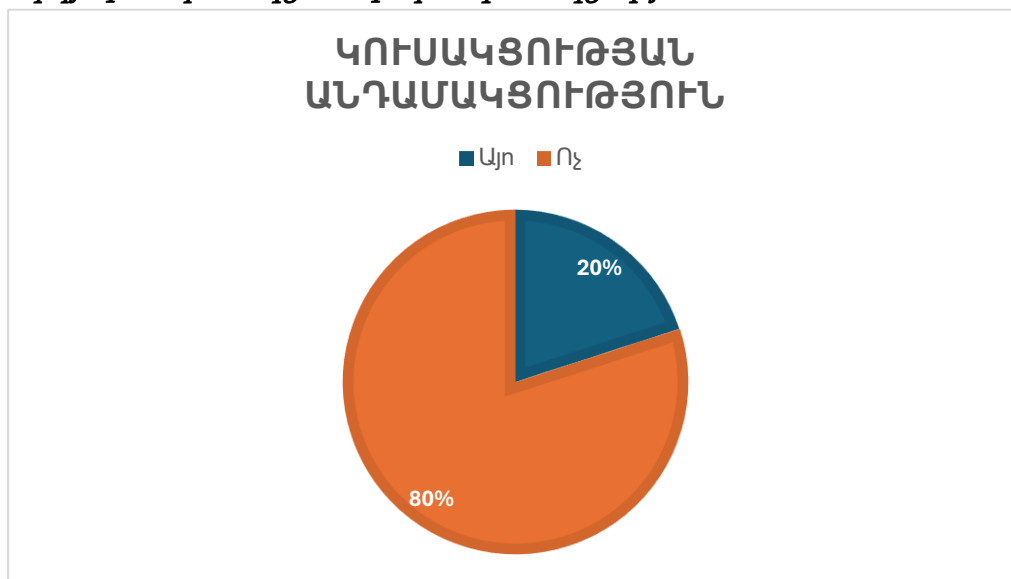
Առաջին խումբը բաղկացած է քաղաքականությամբ ակտիվորեն հետաքրքրվող կանանցից, որոնց հետաքրքրվածությունը դրսևորվում է մասնակցությամբ, հոդվածներ գրելով կամ քաղաքական կառույցներում ներգրավվածությամբ: Այս խմբի ներկայացուցիչների համար քաղաքականությունը կենսակերպ է, և նրանք հետևողականորեն ներգրավված են քաղաքական գործընթացներում:

Մյուս խումբը հետաքրքրված է, սակայն ինչ-որ մի փուլում հետաքրքրությունը նվազել է կամ խոչընդոտվել է կուսակցական համակարգի կամ հասարակական կարծրատիպերի պատճառով:

Նույնիսկ նրանց շրջանում, ովքեր բացահայտ հետաքրքրված չեն քաղաքականությամբ, տեսանելի են անձնական կամ հոգեբանական դժվարություններ, որոնք հանգեցրել են քաղաքականությունից հեռու մնալուն: Նրանցից ոմանք գտնում են, որ քաղաքականությունն իրենց վրա բացասական ազդեցություն ունի կամ խոչընդոտում է իրենց աշխատանքային նորմալ գործունեությունը:

Այս վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ քաղաքականությամբ հետաքրքրությունը բազմաշերտ է և կախված է ինչպես հասարակական ներգրավվածությունից, այնպես էլ անձնական կամ հասարակական խոչընդոտներից:

8. Արդյո՞ք անդամակցում էք որևէ կուսակցության:



Ըստ գրաֆիկի տվյալների, հարցվածների 80%-ը չեն անդամակցում կուսակցությանը, և միայն 20%-ն է, որ կուսակցության անդամ է: Սա համահունչ է նախորդ հարցումների պատասխանների հետ, որտեղ մի խումբ կանայք նշել են, որ կուսակցական համակարգը նրանց վանում է քաղաքականությունից, և նրանք նախընտրում են ներգրավվել հասարակական բարեփոխումներում կամ համայնքային գործընթացներում:

Կանայք չեն ցանկանում մասնակցել քաղաքական գործընթացներին, ինչը կարող է բացատրել կուսակցության անդամ չլինելու բարձր տոկոսը:

Այս գրաֆիկը վկայում է, որ կուսակցական ներգրավվածությունը բավականին ցածր է հարցվածների շրջանում, ինչը կարող է նաև լինել քաղաքականության նկատմամբ ընդհանուր հետաքրքրվածության կորստի, հոգեբանական ճնշվածության կամ տիրող կարծրատիպերի հետևանք:

3.4. ԿԱՐԻԵՐԱ ԵՎ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԱՃ

9. Երբեք աշխատել չեք Ձեր մասնագիտությամբ: Եթե՝ այո, ապա քանի՞ տարի եք աշխատել կամ աշխատում:

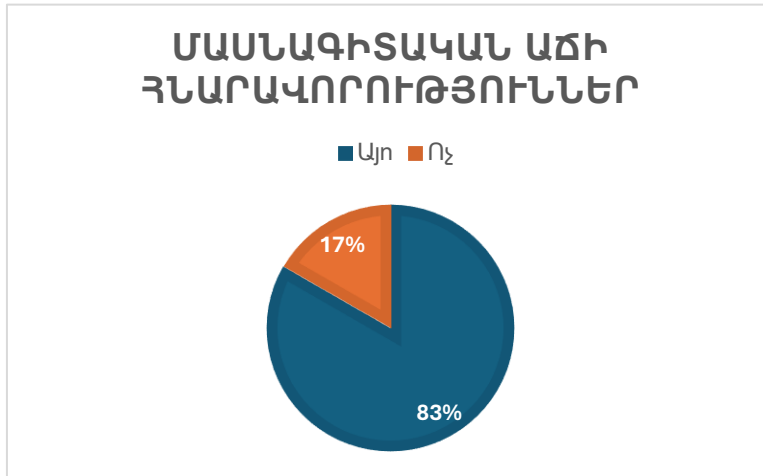
Հարցվածներից 13-ը նշում են, որ աշխատել են իրենց մասնագիտությամբ, ընդ որում՝ աշխատանքի տևողությունը տարբեր է՝ սկսած մի քանի ամիսներից մինչև 35 տարի: Մասնակիցներից 10-ը երբեք չեն աշխատել իրենց մասնագիտությամբ, ինչը վկայում է կամ աշխատաշուկայի սահմանափակումների, կամ մասնագիտական ոլորտի հետ չհարմարվելու խնդրի մասին: Մասնագիտությամբ աշխատելու միջին տևողությունը 7-10 տարվա սահմաններում է, իսկ կարճաժամկետ աշխատելն ընդգրկում 7-8 ամիսը, լավագույն դեպքում մինչև մեկ տարի:

Մնացածն աշխատում են ոչ մասնագիտությամբ: Որոշ մասնակիցներ նշել են, որ չեն կարողացել իրենց մասնագիտությամբ աշխատել կամ արագ դուրս են եկել այդ ոլորտից, քանի որ տվյալ ոլորտը չի ունեցել բավարար հնարավորություններ Հայաստանում: Օրինակ՝ հանրակրթական ոլորտում աշխատած կինը նշում է, որ մանկավարժները աճելու հնարավորություն չունեն, և դպրոցներում կարծրատիպերը գերակայող են:

Այսպիսով, կարելի է ենթադրել, որ աշխատանքային շուկայի սահմանափակումները և մասնագիտական հիասթափությունը մեծ դեր են խաղում մասնակիցների աշխատանքային ուղղվածության ընտրության հարցում:

10. Վերջին հինգ տարիների ընթացքում մասնակցել էք որևէ մասնագիտական վերապատրաստման կամ ստացել էք մասնագիտական աճի հնարավորություններ:

Հարցվածներից շատերը նշել են, որ մասնակցել են մի քանի

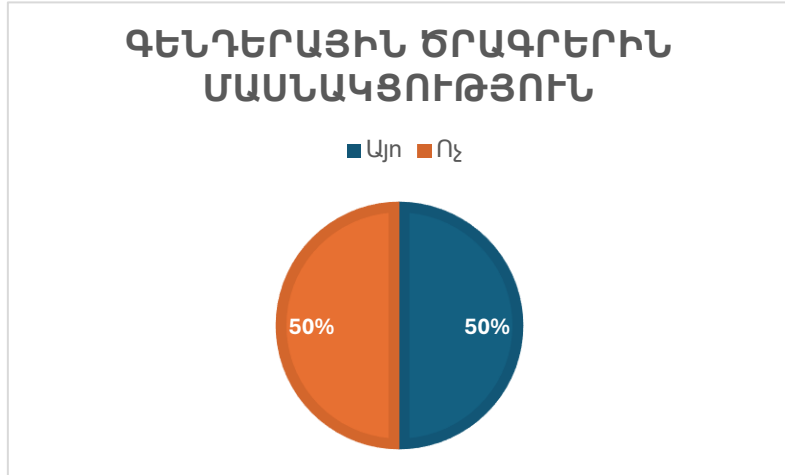


վերապատրաստման, սկսած 3-ից մինչև 20 և ավելի ծրագրեր: Մա ցույց է տալիս մասնագիտական զարգացման ակտիվ ներգրավվածությունը, ինչը համապատասխան է գրաֆիկի 83%-ի տվյալներին:

Մնացյալ 17%-ը, որոնք չեն մասնակցել վերապատրաստման, չեն ունեցել համապատասխան հնարավորություններ, կամ առաջնահերթություն չեն տվել մասնագիտական զարգացմանը: Ընդհանուր հետազոտության վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ վերապատրաստման ծրագրերին մասնակցածներն ունեն ավելի մեծ մասնագիտական ակտիվություն, ինչը նպաստում է նրանց աշխատանքային արդյունավետության բարձրացմանը և մասնագիտական աճին:

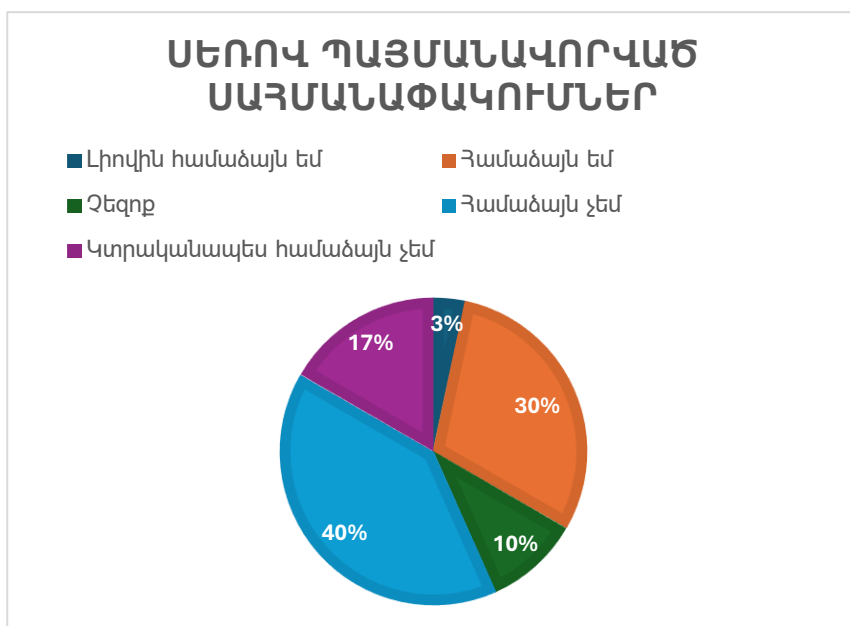
11. Երբեք մասնակցել էք գենդերային ուղղվածություն ունեցող նախաձեռնության կամ ծրագրի, որի նպատակն է եղել խրախուսել կանանց առաջնորդությունը կամ հզորացնել նրանց:

Հարցվածների մի մասը նշել է, որ երբևէ չի մասնակցել նման ծրագրերի, ինչը ցույց է տալիս, որ կանանց հզորացմանն ուղղված նախաձեռնությունները դեռևս հասանելի չեն բոլորին կամ բավարար



չափով չեն հանրայնացվում: Միևնույն ժամանակ, հարցվածների մյուս մասն ընդգծել է, որ մասնակցությունը նման ծրագրերին դրական ազդեցություն է ունեցել իրենց մասնագիտական զարգացման և առաջնորդական հմտությունների վրա: Սա վկայում է այն մասին, որ կանանց առաջնորդության խրախուսումը պահանջում է ավելի լայնածավալ և թիրախավորված ծրագրեր, որոնք կնպաստեն կանանց ներգրավվածության և կարողությունների զարգացմանը:

12. Որքանո՞վ եք համաձայն հետևյալ պնդման հետ. «Մեռով պայմանավորված իմ կարիերայի հնարավորությունները սահմանափակվել/ում են»:



Հարցվածների պատասխանները ցույց են տալիս, որ մի մասն իրենց մասնագիտական գործունեության ընթացքում բխվել են գենդերային խտրականության: Նրանցից ոմանք նշել են, որ բարձր պաշտոնների

համար ընտրության ժամանակ տղամարդ թեկնածուներին ավելի մեծ նախապատվություն է տրվում՝ նույնիսկ այն դեպքերում, երբ կին թեկնածուների կոմպետենտությունն ու փորձառությունը նույն մակարդակի վրա են, ինչ տղամարդկանցը: Որոշ մասնակիցներ ընդգծել են, որ գենդերային խտրականությունը դրսևորվում է ոչ միայն աշխատանքի ընդունման փուլում, այլ նաև կարիերայի աճի և աշխատավարձի տարբերության տեսքով:

Բացի այդ, մասնակիցներից մի քանիսը շեշտել են, որ մասնագիտական զարգացման հնարավորությունները սահմանափակվում են ոչ միայն համակարգային խնդիրներով, այլև սոցիալական և ընտանեկան պարտականություններով, որոնք հիմնականում ընկնում են կանանց վրա: Սա վկայում է այն մասին, որ գենդերային անհավասարության հաղթահարումը պահանջում է ինչպես պետական քաղաքականության բարելավում, այնպես էլ գործատուների կողմից ավելի ներառական մոտեցումների որդեգրում:

13. Ի՞նչ էք կարծում, Ձեր մասնագիտության մեջ կամ աշխատավայրում կան գենդերային խնդիրներ կամ խոչընդոտներ, որոնց բախվում են կանայք: Եթե այո, խնդրում ենք մանրամասնել:

Հարցման մասնակիցների զգալի մասն իրենց մասնագիտությամբ աշխատելու հնարավորության սահմանափակումը վերագրում է աշխատաշուկայի սահմանափակումներին կամ իրենց մասնագիտական ուղղության հետ չհամատեղելի խնդիրներին: Մասնագիտությամբ աշխատելու միջին տևողությունը կազմում է 7-10 տարի, սակայն որոշ դեպքերում այն ընդամենը 7-8 ամսվա կամ մեկ տարվա սահմաններում է: Սա վկայում է այն մասին, որ մասնագիտական կայունությունը խոչընդոտվում է ոչ միայն աշխատաշուկայի պահանջարկով, այլ նաև գենդերային դերերով պայմանավորված կարիերայի զարգացման դժվարություններով:

«Մի դեպք հիշեցի: Տնօրենի ընտրություն էր մեր աշխատավայրում, թեկնածուներից մեկը նորմալ, գրագետ, կոմպետենտ կին էր: Ընտրությունից առաջ բոլոր

աշխատակիցներից կարծիքներ էին հարցնում թեկնածուների վերաբերյալ: Բաժնի վարիչներից մեկը մոտեցավ ամբիոնին և բացահայտ հայտարարեց, որ «լավ է, որ կինը ունի ամբիցիաներ և գեղեցիկ կինը կարող է ղեկավարել կառույցը, բայց եկեք ժամանակ տանք իրեն հրաժարվելու իր նկրտումներից և տեղը զիջենք տղամարդ թեկնածուի օգտին, քանի որ կառույցը ղեկավարելը տղամարդու գործ է»: Առաջին հայացքից, թվում է, թե տղամարդը անգամ հաճոյախոսություն արեց կնոջն անվանելով գեղեցիկ, բայց դա էլ է հետաքրքիր, որ կոմպետենցիաներից զատ շեշտվում է կնոջ գեղեցկությունը և ոչ թե մասնագիտական կարողությունները: Բնչն ինձ իսկապես ուրախացրեց մյուս տղամարդկանց կտրուկ արձագանքն էր: Կրքերը բավականին թեժացել էին, կանայց պահպանեցին սուլիդարություն: Որոշ տղամարդիկ անգամ ներողություն խնդրեցին իրենց կոլլեգայի անունից: Նույնիսկ տղամարդ թեկնածուի ճամբարից տղամարդկանցից մեկն էլ ասաց, թե թեպետ պաշտպանում է տղամարդ թեկնածոին, բայց այնուամենայնիվ ներողություն է խնդրում նման պահվածքի համար, քանի որ իր կինն էլ է ղեկավար պաշտոն զբաղեցնում և նա մի պահ պատկերացրեց, որ նման մի իրավիճակում է հայտնվում իր կինը, դա բնականաբար տհաճություն կպատճառեր իրեն»:

Վերոգրյալը ցույց է տալիս, որ դեռևս կան խնդիրներ, կապված տղամարդկանց կարծրատիպերի հետ, որոնք կասկածի տակ են դնում կանանց ղեկավարելու ու որոշումներ կայացնելու կարողությունները: Կինը, նույնիսկ երբ նա կոմպետենտ և գրագետ է, հաճախ գնահատվում է արտաքին տեսքով, ոչ թե մասնագիտական կարողություններով: Սա ակնհայտորեն խոչընդոտ է ստեղծում կնոջ մասնագիտական բարձրացման համար, և շատ տղամարդիկ շարունակում են մտածել, որ որոշում կայացնող դիրքերը պետք է զբաղեցվեն միայն տղամարդկանց կողմից:

Հարցվածներից շատերը նշել են, որ աշխատանքի բաշխման ժամանակ որոշ դեպքերում նախապատվությունը տրվում է տղամարդկանց, ինչը նաև ազդում է վարձատրության չափի վրա: Կանանց աշխատանքի գնահատման չափանիշները երբեմն հիմնված են ոչ թե իրենց մասնագիտական կարողությունների, այլ գենդերային

կարծրատիպերի վրա: Մասնակիցներից մի քանիսը նաև նշել են, որ կանանց ստեղծագործական աշխատանքները (օրինակ՝ նկարչություն) ավելի ցածր են գնահատվում, իսկ տղամարդկանց աշխատանքների համար գնային ավելի բարձր նշաձող է սահմանվում: Սա վկայում է այն մասին, որ աշխատաշուկայում դեռ առկա են գենդերային անհավասարության դրսևորումներ, որոնք կարող են նվազեցվել օրենքների խստացման և գործատուների մոտեցումների վերանայման միջոցով:

«Պրոյեկտների մեջ ներգրավվում են տղամարդկանց, որ նպատակային շատ գումար վաստակեն, քանի որ ընտանիք պահելու խնդիր պետք է լուծեն, բայց այնպես չէ, որ կանայք չունեն, հատակապես միայնակ մայրերը»:

Կանայք ավելի շատ զբաղեցնում են ցածր և միջին մակարդակի պաշտոններ, սակայն բարձրագույն դիրքերում նրանց ներկայությունը քիչ է: Սա կրկին փաստում է, որ մեր հասարակությունում դեռևս կան կարծրատիպեր, որոնք կասկած են առաջացնում կանանց առաջնորդելու կարողությունների վերաբերյալ: Ներկայումս նկատվում է, որ, չնայած կանայք լայնորեն ներկայացված են ՏԻՄ-ներում և համայնքապետարաններում, նրանց կարողությունները բարձր պաշտոններ զբաղեցնելու և կարևոր որոշումներ կայացնելու ոլորտում դեռևս սահմանափակ են

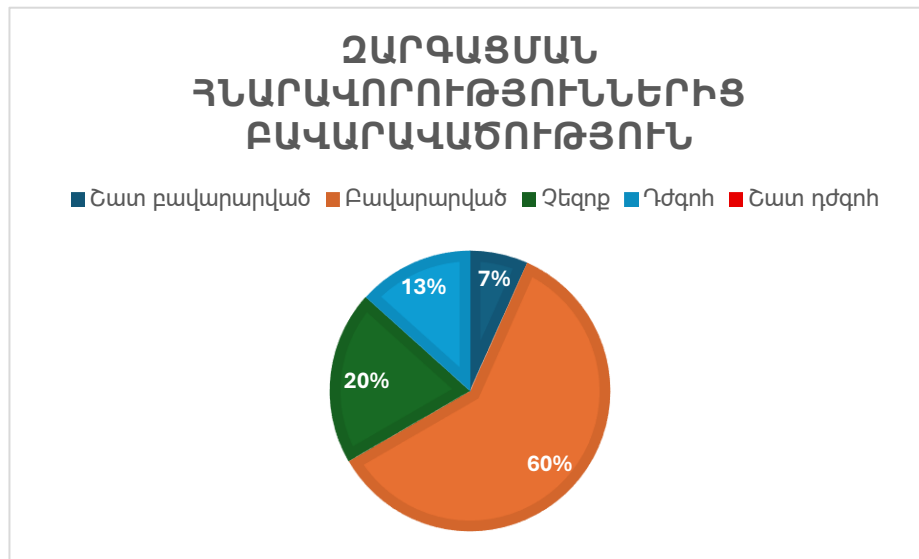
«Մեր համայնքապետարանում աշխատակազմի մեծ մասը կանայք են, թեև որոշումներ կայացնողները տղամարդիկ են, բայց խնդիրն ավելի շատ կանանց չմոտիվացված լինելն է այս պարագայում»:

Չնայած այն հանգամանքին, որ կանայք քիչ են բարձր պաշտոններում, այնուամենայնիվ, ՏԻՄ-ներում կան նաև դրական օրինակներ: Օրինակ՝ նշվում է, որ մի որոշ ՏԻՄ-ում աշխատակիցների 70%-ը կանայք են, և այնտեղ աշխատակիցները գնահատվում են ըստ իրենց կոմպետենցիաների, ոչ թե ըստ սեռի: Սակայն պետք է ընդգծել, որ սա չի վերաբերում բոլոր համայնքապետարաններին:

«Հիմա ՏԻՄ-ում եմ աշխատում, որտեղ 70 տոկոսից ավելին կանայք են աշխատում: Մեզ մոտ աշխատակիցները դիտարկվում են՝ ըստ կոմպետենցիաների և ոչ թե ըստ սեռի»:

14. Որքանով եք գոհ և/կամ բավարարված Ձեր ներկայիս աշխատավայրում կարիերայի զարգացման հնարավորություններից:

Հարցվածների 60%-ը նշել է, որ իրենք բավարար են իրենց ներկայիս աշխատավայրում կարիերայի զարգացման հնարավորություններից: Մակայն, որոշ հարցվողներ նաև արտահայտել են դժգոհություն՝ նշելով, որ աշխատանքը հիմնված է ինքնապայքարի վրա, և երբ այդ պայքարը չի բերում ցանկալի արդյունքներ,



իրավիճակն
իսկապես դժվար է:
Բարդությունները
կապվում են
շարունակական
պայքարի և
սեփական արժեքը
գործատուին
ներկայացնելու մեջ,
մինչդեռ

հարցվածների պնդմամբ տղամարդկանց պարագայում բոլորովին դրա կարիքը չկա:

«Ամեն ինչ հիմնված է ինքնապայքարի վրա իմ ոլորտում, բայց երբ քո պայքարը չի գտնում հանգրվան, ուրեմն իրավիճակն իսկապես վատ է: Պահանջում են գրել միջազգային հոդվածներ, բայց չեն ապահովում համապատասխան պայմաններով, նյութեր չեն տրամադրում, քանի որ չկան, իսկ օտարերկրյա գրականությունից օգտվելու համար չեն տրամադրում համապատասխան հասանելիություն կամ գոնե այնպիսի վարձատրություն, որը թույլ կտա գոնե սեփական գումարների հաշվին գնել որոշ կայքերից հասանելիություն կամ բաժանորդագրվել: Օրինակ՝ արտերկրում կան կենտրոններ, որ արհեստական բանականության միջոցով օգնում են թեթևացնել տեխնիկական աշխատանքը, բայց մեզ մոտ պահանջում են այստեղ չօգտագործել արհեստական բանականությունը, քանի որ դա պլագիատ

կհամարվի: Որքանով տեղյակ եմ Հայաստանում միայն Ամերիկյան համալսարանն է, որ պլագիատ ստուգելու համակարգ ունի: Այսինքն, այստեղից կարող ենք եզրակացնել, որ ո՛չ գումար ես նորմալ տալիս, ո՛չ նյութերով ես ապահովում, ո՛չ գրականությամբ, ո՛չ հասանելիությամբ, պահանջում ես և՛ տեխնիկական աշխատանք, և՛ բովանդակություն, և՛ տարեկան ինչ-որ ստանդարտներ ես դնում, այդ ամենը այդպես պահանջել շատ հեռանկարային չէ: Ինձ հաճախ ասում են գնա վերապատրաստումների, բայց միևնույն ժամանակ առաջացնում են այնքան բյուրոկրատական քաշքշուք, որ մտածում ես այդ ամենը արժե՞ր իմ նյարդերն ու ժամանակը: Գործուղում ձևակերպելու փոխարեն, ասում են արի արձակուրդ ձևակերպենք, բայց ես հո հանգստի չեմ մեկնում, գնում եմ վերապատրաստման, որ արձակուրդ ձևակերպեք առանց այդ էլ չնչին գումար եմ ստանում, իսկ գումար ինձ պետք է գալու այնտեղ գոյատևելու համար: Պետք է հիմա մեկնեմ գործուղման միջազգային շա՛տ հայտնի կազմակերպությունից հրավերն եկել է, մեզ մոտ կանգ է առել. այստեղից ո՛չ պատասխանել են, ո՛չ հաստատել են, ո՛չ մերժել, իմ գնալու ժամանակը մոտենում է, բայց կառույցից որևէ արձագանք չկա, դե արի ու գնա վերապատրաստումների, երբ չկա աջակցություն, երբ բյուրոկրատիան խժժում է էնթուզիզմը»:

Հարցվողներն այն կարծիքին են, որ երբ աշխատակիցներին չեն տրամադրում ռեսուրսներ, նյութեր ու վարձատրություն, բայց միևնույն ժամանակ բարձրացնում են պահանջները՝ ինչպես գիտելիքների մակարդակը, այնպես էլ այլ չափորոշիչներ, դա դժվարացնում է առաջընթացը: Շատերը նաև նշում են, որ վերապատրաստման ժամանակ ստացած գիտելիքները կիրառելու հնարավորություն չեն ստանում աշխատավայրում, ինչը ցույց է տալիս, որ ձեռք բերված հմտություններն ու գիտելիքները չեն իրացվում աշխատանքային միջավայրում:

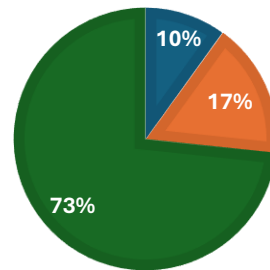
3.5. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱՀԱՐՑՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔՈՒՄ

15. Երբևէ բախվել էք անհավասար վարձատրության կամ փոխհատուցման՝ համեմատած Ձեր տղամարդ գործընկեր(ներ)ի հետ, ով/ովքեր նմանատիպ պաշտոններ են զբաղեցրել/ում:

Հարցվածների մեծ մասը երբեք չի բախվել անհավասար վարձատրության և/կամ փոխհատուցման՝ համեմատած իրենց տղամարդ գործընկերների: Սակայն այնուամենայնիվ որոշ դեպքերում նկատվել է անհավասար վերաբերմունք աշխատակիցների սեռով պայմանավորված, մասնավորապես արվեստի ոլորտում:

ԱՆՀԱՎԱՍԱՐ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅՈՒՆ

■ Այո, հաճախակի ■ Այո, երբեմն ■ Ոչ, երբեք



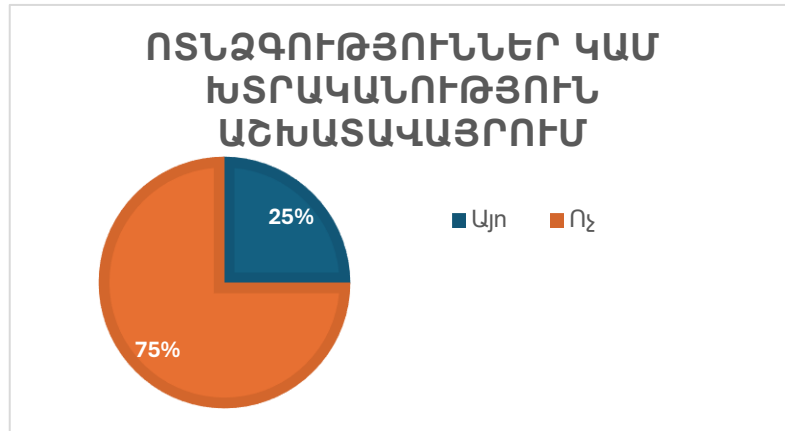
«Նախկին աշխատավայրում իմ գործընկերուհու հետ է պատահել: Նրա ներկայությամբ վերջինիս տղամարդ գործընկերոջն առաջարկել էին 2 անգամ ավելի գումար նույն գործառույթներն իրականացնելու համար»:

«Աշխատանքի բաշխման ժամանակ նախապատվությունը կարող են տալ տղամարդուն, ինչի հետևանքով էլ վարձատրությունն էլ կաճի»:

«Կին նկարիչների նկարներն ավելի էժան են ուզում, տղամարդու հետ հազվադեպ են սակարկում»:

16. Աշխատավայրում երբևէ հանդիպել եք ոտնձգությունների կամ խտրականության որևէ ձևի՝ սեռով պայմանավորված: Խնդրում ենք մանրամասնել:

Այս հարցի վերաբերյալ հարցվածների 75%-ը նշել է, որ աշխատավայրում չեն հանդիպել սեռով պայմանավորված ոտնձգությունների կամ խտրականության որևէ ձևի, ինչը կարող է վկայել, որ նման երևույթները տարածված չեն կամ առնվազն



հարցվողները չեն առնչվել իրենց աշխատանքային միջավայրում: Սակայն, կան նաև հարցվողներ, ովքեր հայտնել են, որ հանդիպել են նման իրավիճակների: Օրինակ, մեկ հարցվողը

պատմել է, որ աշխատանքային միջավայրում նրան խորհուրդ են տվել ավելի գրավիչ հագնվել՝ հիմնավելով այն կարծիքի վրա, որ տղամարդիկ դրան ավելի շատ ուշադրություն կհատկացնեն: Սա նա համարել է անձի նկատմամբ ոտնձգություն, որը արտահայտվել է ոչ պրոֆեսիոնալ և ոչ հարգալից վերաբերմունքով: Մյուս հարցվողը նկարագրել է, որ աշխատանքային հարցազրույցի ընթացքում բախվել է ֆիզիկական ոտնձգության ու հպման, ինչը գնահատել է որպես անպարկեշտ ու ոչ պատշաճ վարքագիծ:

Այս դեպքերը կարևոր են, քանի որ դրանք բարձրացնում են այն հարցը, թե որքան կարևոր է աշխատանքային միջավայրում պրոֆեսիոնալ վերաբերմունքի պահպանումը՝ առանց սեռով պայմանավորված խտրականության և ոտնձգության:

«18 տարեկանում, երբ դեռ սովորում էի, միաժամանակ աշխատում էի ծաղկի վաճառքի խանութում, սրահի տնօրենները երկու տղամարդ էին: Ինձ անընդհատ ասում էին գրավիչ հագնվիր, որ հաճախորդներ գրավես, բարեմասնություններդ լավ կլինի ցուցադրես, դա աչքին հաճելի կլինի, ինչու չես շպարվում, տղամարդիկ շատ դրան ուշադրություն են դարձնում: Ես դա համարում եմ ոտնձգություն իմ անձի նկատմամբ: Ճիշտ է այդ պահին ես ասացի, որ դա իմ տեսակը չէ և մեկ շաբաթ անց դուրս եկա: Ի պատասխան իմ ասածին՝ նրանք ասացին, որ «այդպես

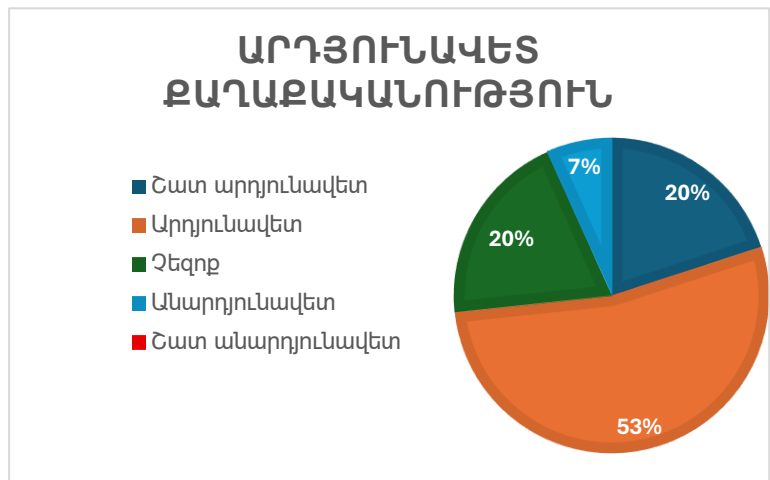
շարունակես, կյանքում առաջ չես գնա»: Հարց է ծագում՝ արդյո՞ք իրենց ենթադրությամբ ես միայն այդպես կարող էի առաջ գնալ, ասացին. «Պե աղջիկների դեպքում՝ հա»: Կես ամսվա աշխատավարձս էլ դուրս գալուց հետո չտվեցին՝ պատճառաբանելով, թե հաշվարկների մեջ թերացել եմ, բայց կարծում եմ ակնհայտ է իրական պատճառները»:

«Աշխատանքի ընդունելության հարցազրույց էի գնացել, դուրս եկանք տնօրենը իր աշխատակիցներին շատ վատ տոնով ինձ ներկայացրեց: Աթոռը ձեռքով շոյեց, ասեց այսուհետ սա ա քո տեղը լինելու հետո ձեռքը դրեց ուսիս, անմիջապես փախել եմ այդտեղից: Եթե հարցազրույցից հետո էր նման ձև իրեն պահում, պատկերացնում եմ, թե հետո ինչ կլիներ»:

17. Որքանո՞վ եք արդյունավետ համարում Ձեր աշխատավայրում առկա քաղաքականությունն ու նախաձեռնությունները, որոնք ուղղված են գենդերային հավասարության խթանմանը:

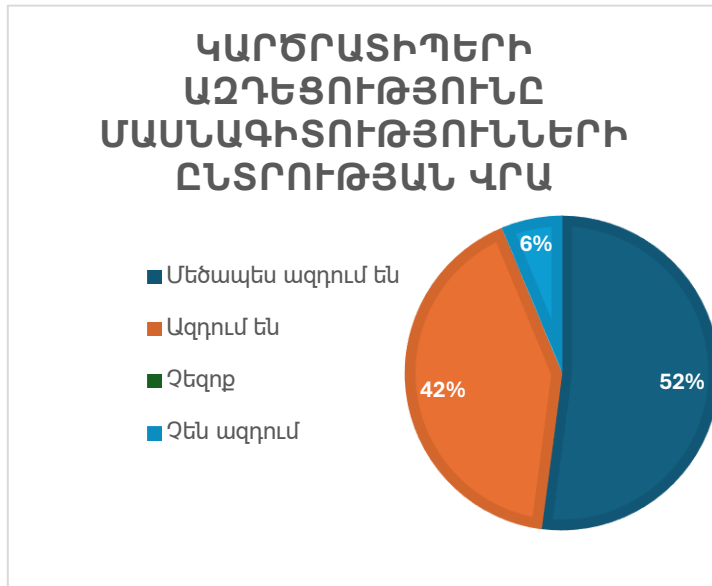
Հարցվողների 50 տոկոսից ավելին դրական կարծիք ունեն իրենց աշխատավայրում առկա գենդերային հավասարության քաղաքականության

վերաբերյալ: 8 կին նշում են, որ իրենց աշխատավայրում կանայք և տղամարդիկ աշխատում են հավասար պայմաններում, միմյանց օգնում են, և գենդերային տարբերությունները չեն ազդում աշխատանքային



պայմանների վրա: 3 հարցվածներ ընդգծում են, որ նրանց աշխատավայրում գնահատվում են կարողությունները, ոչ թե սեռը:

18. Ի՞նչ էք կարծում, որքանո՞վ են և ինչպե՞ս են գենդերային կարծրատիպերը ազդում Հայաստանում կանանց մասնագիտության ընտրության վրա:



Գրաֆիկի տվյալները ցույց են տալիս, որ դեռ կա ընկալում, որ գենդերային կարծրատիպերը ազդում են Հայաստանում կանանց մասնագիտության ընտրության վրա:

Ստորև ներկայացված են մի քանի հիմնական միտումներ, որոնք վեր են հանվել հարցվածների պատասխանների հիման վրա.

Ընտանեկան և հասարակական ճնշումներ

Հարցվողներից 9 նշում են, որ իրենց մասնագիտության ընտրությունը մեծապես ազդել է ընտանիքի և հասարակության կողմից գենդերային կարծրատիպերի պատճառով: Օրինակ՝ մի քանի մասնակիցներ նշել են, որ ընտանիքները խոչընդոտել են իրավաբանական կամ այլ բարձրակարգ մասնագիտությունների ընտրությունը, քանի որ դրանք համարվում են «տղամարդկանց գործ»:

«Շատ է ազդում՝ ելնելով հենց այդ ազդեցությունից, ընտրել եմ մանկավարժությունը: Շատ էի ցանկանում ընդունվել իրավաբանական ֆակուլտետ, ինձ ծնողներս և հարազատներս ասացին. «ինչ գործ ունես, աղջիկ ես: Աղջիկ իրավաբանները սովորաբար խնդիրների առաջն են կանգնում»: Անկեղծ ասած՝ ես այդ միտումը հիմա էլ եմ նկատում, մասնագիտությունները բաժանվում են կնոջ հարիր և տղամարդկանց բնորոշ աշխատանքների»:

«Շատ են ազդում, քանի որ շատ կանանց գիտեմ, օրինակ, ուլքեր ուզում են դիվանագետներ դառնալ և իրենց երկիրը ներկայացնեն միջազգային հարթակներում, բայց կա ընկալում, որ դիվանագետ լինելու համար ավելի նախընտրելի է տղամարդ լինել: Ընտանիքները ստիպում են աղջիկներին ընտրել ավելի կանանցի մասնագիտություններ: Քեռուս աղջիկը շատ էր ուզում ոստիկան դառնալ, բայց հիմա սովորում է բժշկական համալսարանում, որ գյուղում հանկարծ խոսակցություններ չլինեն: Ուսուցչուհի, բժշկուհի, բուժքույր, մանկաբարձ, մատնահարդար, վարսահարդար, դայակ, դաստիարակ – սրանք են կանանց համար նախատեսված մասնագիտությունները, ըստ մեր հասարակության որոշ շերտերի կարծիքի»:

«Արդարադատության նախարարությունից աշխատանքի առաջարկ ունեի, այդ ժամանակ շատ մեծ կախում ունեի ընտանիքիցս, իրենց լսելով չընդունեցի առաջարկը, քանի որ «Արդարադատության նախարարությունում աշխատելը կարող է վտանգավոր լինել աղջկա համար»: Կարող եմ մի բան ասել, որ հասկացել եմ, որ կյանքը ձերն է, ուզում եք դառնալ ոստիկան, դարձե՛ք, մի՛ թողեք, որ ուրիշները ձեր փոխարեն որոշեն: Ես բնավ չեմ ասում ընտանիքին դեմ գնալ, այլ պարզապես հնարվորություն ստեղծել սեփական կյանքը կառուցելու»:

«Դեռ մանկությունից են ազդում, երբ հստակ ասվում է, թե գոյություն ունեն կանանց և տղամարդկանց աշխատանքներ: Օրինակ՝ իմ աղջիկը 2-3 տարեկանում այն հարցին, թե «որ մեծանաս, ի՞նչ ես դառնալու» պատասխանում էր, որ ֆուտբոլիստ է ուզում դառնա: Միանգամից, առանց բացատրության բոլորի արձագանքն էր լինում, թե «դու աղջիկ ես, դա տղայի գործ է»:

«Աղջկա համար դիպլոմ ունենալը պատվավոր բան է օժիտի մաս է կազմում ես շատ եմ սիրել արվեստը բեմը, բայց ընտանիքս թույլ չտվեց այդ մասնագիտությամբ շարունակել: Բնձ ասացին «գնա ուսուցչուհի՝ դարձիր, քանի որ դա աղջկա գործ է»»:

Ոլորտի սահմանափակումներ

Որոշ հարցվողներ նշում են, որ կրթական ոլորտը նույնպես լի է գենդերային կարծրատիպերով: Օրինակ, նշվում է, որ մանկավարժական համալսարաններում տղաներ գրեթե չեն սովորում, և աղջիկների համար այդ ոլորտը հաճախ ընտրվում է ընտանիքի կողմից «հարմար» համարելով՝ ապագա ընտանիքի կառուցման նպատակով: Արդյունքում, կրթական համակարգում նույնպես գենդերային դերերը խորապես ընդգծված են:

«Մանկավարժական համալսարանում գրեթե տղա ուսանող չկա և հենց դրա համար էլ իմ ընտանիքի պնդմամբ ընդունվեցի այնտեղ՝ այն վարկածով, որ կամուսնանա, ընտանիք կկազմի, երեխա կունենենա և տան գործերը կհասցնի, մինչև 4-ն էլ կաշխատի»:

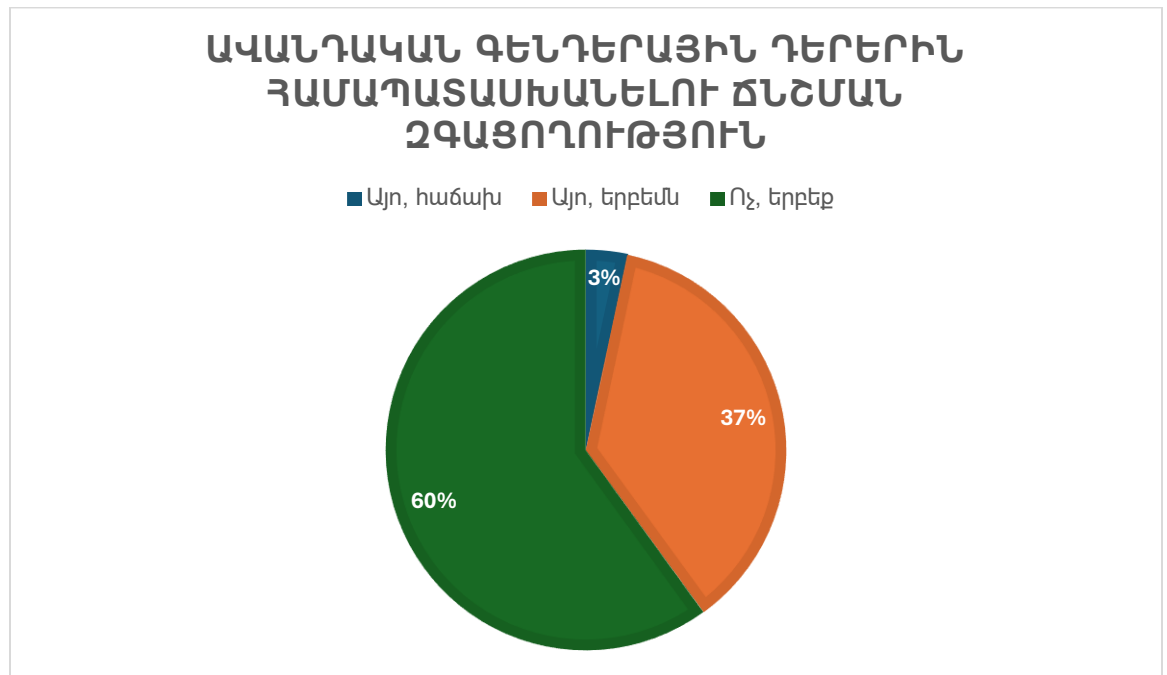
Մասնակիցներից ոմանք նշում են, որ որոշ մասնագիտություններ, օրինակ՝ ռազմական ոլորտը կամ իրավապահ համակարգը, կանանց համար մերժելի են ոչ միայն ընտանեկան պատճառներով, այլ նաև սոցիալական ընկալումների պատճառով:

«Ռազմական ոլորտը կանայք չեն ընտրում, քանի որ գիտակցում են, որ նույն առաջխաղացումը չեն ունենա, ինչ տղամարդիկ»:

«Կա տարածված մի կարծրատիպ, որ քաղաքականությունն անբարոյականություն է, աղջկա տեղ չի ընդհանրապես: Եվ կան էլի աշխատանքներ, որոնք «հայ ավանդական աղջկան կամ կնոջը» հարիր չեն, ինչն էլ բնականաբար մեծ հետք է թողնում մասնագիտական ընտրության վրա»:

Չնայած վերոնշյալ կարծրատիպերին, որոշ հարցվողներ նշում են, որ նոր սերունդը ավելի ազատ է իր մասնագիտական ընտրության մեջ, և ծնողները սկսում են ավելի աջակցել իրենց երեխաներին: Սա ցույց է տալիս, որ հասարակությունում որոշ դրական փոփոխություններ են տեղի ունենում, հատկապես երիտասարդների շրջանում:

19. Երբեմն զգացե՞լ եք ճնշում, որը ստիպել է համապատասխանել ավանդական գենդերային դերերին աշխատավայրում կամ մասնագիտության մեջ: Ինչպե՞ս:



Ընտանեկան և հասարակական ճնշումները - Շատերը նշում են, որ դեռ մանկուց և երիտասարդ տարիքից հանդիպել են ճնշումների՝ կապված իրենց մասնագիտական ընտրությունների հետ: Օրինակ՝ ընտանիքի կողմից որոշումներ թելադրելը, ինչպիսիք են՝ «դա աղջկա գործ չէ», կամ հասարակության կարծրատիպերը, որ որոշ պաշտոններ միայն տղամարդկանց համար են, վկայում են այն մասին, որ կանայք ստիպված են անցնել մի շարք խոչընդոտներ մասնագիտական հաջողություն ունենալու համար: Սա ցույց է տալիս, որ ընտանեկան և շրջակա միջավայրի ազդեցությունը կարող է լինել շատ հզոր գործոն և խոչընդոտել կանանց մասնագիտական աճին:

«Ճիշտ է հիմա տանը շատ են նեղրստում, որ ժամանակին թույլ չեն տվել ինձ ընտրել իմ ուզած մասնագիտությունը, բայց արդեն ամեն բան ուշ է: Համապատասխան տարիներին, երբ հարց կար համալսարանում ուսխորհրդի նախագահ դառնալու, ինձ ասում էին դա աղջկա պաշտոն չէ, պետք է տղա լինի այդ հաստիքին: Կուրսի ավագ էլ եմ եղել, շատ էին ճնշում, բայց բարեբախտաբար դրանք հաղթահարել եմ»:

«Այո՛, ինձ ասում են գիտությունը աղջկա խելքի բանը չէ: Ես լսում եմ այդպիսի մարդկանց, բայց գիտեմ, թե ինչ ինչ է հարկավոր, միևնույնն է անելու եմ այնպես, ինչպես որոշել եմ և ինչպես ճիշտ եմ գտնում»:

Սոցիալական հարաբերություններում կարծրատիպեր - Մասնակիցներից մի քանիսը նշում են, որ իրենց աշխատանքի միջավայրում կամ համալսարանում ստիպված են եղել բխվել կարծրատիպային գաղափարներին, ինչպիսիք են՝ «տղամարդկանց հետ մի՛ շփվիր» կամ «կնոջ գործը դա չէ»: Այս տիպի մտածողությունը սահմանափակում է կանանց ազատությունը և նրանց հնարավորություն չի տալիս արդյունավետ համագործակցել կամ զարգացնել իրենց մասնագիտական ցանցերը:

«Ինձ ասում են տղամարդկանց հետ աշխատավայրում շատ մի՛ խոսիր, քո մասին վատ կխոսեն: Մի՛ վստահիր նրանց, քանի որ հետևիցդ այլ բաներ կխոսեն: Կարճ ասած՝ ինձ ասում էին, որ չշփվեմ, չխոսեմ, չհամագործակցեմ»:

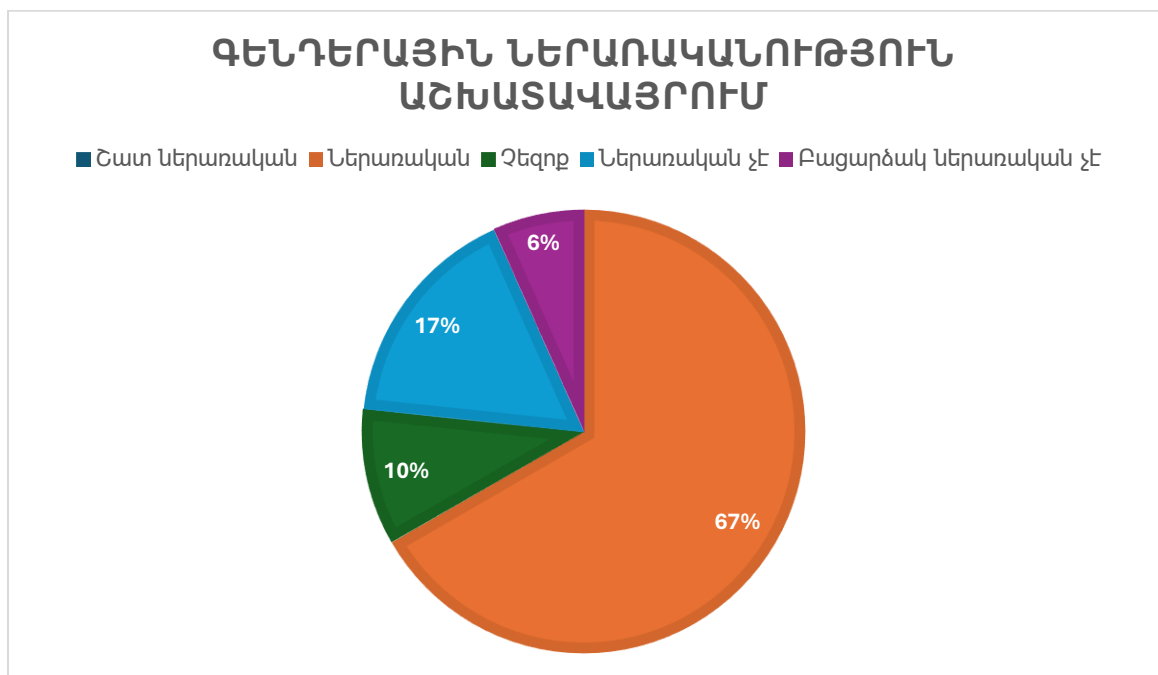
Հասարակական նորմեր և վարքագիծ - Մասնակիցներից մեկն, ով աշխատում է դպրոցում, մատնանշում է այն փաստը, որ աշխատավայրում անգամ հագուստի ընտրությունը և սոցիալական հարաբերությունների ձևավորումը ենթարկվում են հասարակական ճնշումների: Սա ցույց է տալիս, որ նույնիսկ այն ոլորտներում, որտեղ կանայք համարվում են հիմնական դերակատարներ (օրինակ՝ կրթական համակարգում), դեռ կան կարծրատիպեր, որոնք սահմանափակում են իրենց ազատությունը:

Գործատու-աշխատակից հարաբերությունները - Այլ մասնակիցներ նշում են, որ կան գենդերային դրսևորումներ գործատուների կողմից, ինչպիսիք են այնպիսի առաջադրանքների կատարումը, որոնք տղամարդիկ չեն ցանկանում անել, կամ, ինչը համարվում է «աղջկա գործ»: Այսպիսի երևույթները ցույց են տալիս, որ նույնիսկ բարձր

պաշտոններում կանայք կարող են հանդիպել գենդերային անհավասարության խնդիրներին:

Այս խնդիրների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ գենդերային դերերի մասին ավանդական պատկերացումները դեռևս առկա են, թեպետ միտում ունեն նվազելու և ազդում են թե՛ կանանց մասնագիտական աճի վրա, թե՛ նրանց անձնական կյանքում:

20. Ինչպե՞ս եք գնահատում ընդհանուր աշխատանքային միջավայրը գենդերային ներառականության և բազմազանության տեսանկյունից:



3.6. ԱՇԽԱՏՈՂ ՄԱՅՐԵՐԻ ՄԱՐՏԱՀՐԱՎԵՐՆԵՐ

21. Որո՞նք են աշխատող մայրերի առջև ծառացած մարտահրավերները իրենց մասնագիտական և անձնական կյանքը հավասարակշռելու հարցում:

Ընտանեկան պատասխանատվության անհավասար բաշխում - Կարծրատիպերով ամուսինների առկայությունը կարող է խոչընդոտել կանանց՝ մասնագիտական կյանքում հաջողելու հարցում, քանի որ համարվում է, որ երեխայի խնամքը միայն կնոջ պարտականությունն է: Որոշ դեպքերում, ամուսինների

աջակցությունը չափազանց կարևոր է՝ թույլ տալով մայրերին հավասարակշռել իրենց աշխատանքային և անձնական կյանքը:

«Անձամբ մայր չեմ և ամուսնացած չեմ, բայց գիտեմ, որ կարծրատիպերով ամուսինները կարող են խոչընդոտներ առաջացնել կանանց համար: Երբ նրանք կարծում են, որ երեխայի դաստիարակությամբ միայն մայրը պետք է զբաղվի: Նրանք իրենց կանանց ասում են մոռանալ իրենց նախկին կյանքը, զբաղվել միայն երեխաների խնամքով և զարգացմամբ: Մինչդեռ ունեմ նաև ընկերուհիներ, ում ամուսինները պատրաստ են կիսել պատասխանատվությունը և աջակից լինել այդ բարդ և պատասխանատու հարցում»:

Ֆինանսական միջոցների անբավարարություն և ժամանակի սղություն - Միայնակ մայրերն ավելորդ ճնշման տակ են հայտնվում, ստիպված լինելով միաժամանակ աշխատել և երեխայի խնամքով զբաղվել, ինչը հաճախ հանգեցնում է հոգնածության և ժամանակի պակասի: Աշխատանքային պարտականությունների պատճառով մայրերը երբեմն չեն կարողանում բավարար ժամանակ տրամադրել իրենց երեխաներին, ինչը կարող է մեղքի զգացում առաջացնել:

«Աշխտավայրում շատ եմ հոգնում, ստիպված եմ երկու տեղ աշխատել, քանի որ միայնակ մայր եմ, հետևաբար ուժասպառ եմ վերադառնում տուն և ժամանակիս մեծ մասը չեմ կարողանում տրամադրել երեխայիս: Երբեմն ինձ մեղավոր եմ զգում տղայիս առաջ, բայց աշխատում եմ իր ապագայի համար»:

Մանկապարտեզների և աշխատավայրում աջակցող համակարգերի կարևորությունը Մանկապարտեզների հասանելիությունը և մատչելիությունը էական դեր են խաղում աշխատող մայրերի համար՝ հնարավորություն տալով նրանց կենտրոնանալ իրենց մասնագիտական գործունեության վրա: Այն համայնքներում, որտեղ մանկապարտեզների բավարար քանակ կա, կանայք ավելի հեշտությամբ են կարողանում կառավարել իրենց ժամանակը:

Աշխատանքի վերադառնալու դժվարությունները - Հղիության արձակուրդից հետո որոշ գործատուներ չեն ցանկանում կանանց կրկին աշխատանքի ընդունել, օգտագործելով հաստիքների կրճատման պատրվակը:

Այս մարտահրավերները հաճախ պահանջում են համակարգային լուծումներ, ինչպես նաև ընտանիքի ներսում աջակցության մեծացում:

22. *Ինչպե՞ս է աշխատավայրի քաղաքականությունը (օրինակ՝ ծննդաբերության արձակուրդը, ճկուն աշխատանքային ժամերը) ազդում աշխատող մայրերի՝ իրենց պարտականությունները կառավարելու վրա:*

Աշխատավայրի քաղաքականությունը, ներառյալ ծննդաբերության արձակուրդը և ճկուն աշխատանքային ժամերը, էական դեր է խաղում աշխատող մայրերի՝ իրենց պարտականությունները կառավարելու և աշխատանքի ու ընտանիքի միջև հավասարակշռություն պահելու գործում: Որոշ աշխատատեղերում արտոնություններ են տրվում աշխատող մայրերին, ինչն ակնհայտորեն նպաստում է նրանց աշխատանքային պարտականությունների արդյունավետ կառավարմանը: Հնարավորությունը տանից աշխատելու, հատկապես հաճախակի, աշխատող մայրերին թույլ է տալիս առավել լավ կառավարել իրենց ժամանակը և խուսափել զանազան խնդիրներից: Ճկուն գրաֆիկի առկայությունը շատ մայրերի համար մեծ առավելություն է, քանի որ դա հեշտացնում է ընտանիքի և աշխատանքի համատեղումը: Հատկապես մասնավոր հատվածում նման մոտեցումը առավել տարածված է, իսկ պետական ոլորտում հաճախ նման պայմաններ չկան, ինչն էլ հանդիսանում է այն գործոններից մեկը, որը ոչ հրապուրիչ է դարձնում պետական ինստիտուտներում աշխատանքը: Գործատուների կողմից աշխատավարձի ցածր մակարդակը, հատկապես պետական հատվածում, կարող է խոչընդոտել աշխատող մայրերին իրենց կարիերան զարգացնելու հարցում: Ընդհանուր առմամբ, աշխատավայրի քաղաքականության ճկուն և աջակցող լինելը կարող է մեծապես նպաստել աշխատող մայրերի արդյունավետությանն ու աշխատաշուկայում մնալուն:

23. Երեխաների խնամքի/զարգացման կենտրոնների հասանելիությունն ի՞նչ դեր է խաղում աշխատող մայրերի համար աշխատաշուկայում մնալու մեջ:

Երեխաների խնամքի և զարգացման կենտրոնների հասանելիությունը զգալի ազդեցություն ունի աշխատող մայրերի աշխատաշուկայում մնալու կարողության վրա: Խնամքի և զարգացման կենտրոնների սահմանափակ թվաքանակը խոչընդոտում է մայրերի արագ վերադարձը աշխատանքի: Մասնագետների պակասը և որակավորված դայակների նկատմամբ անվստահությունը ստիպում են մայրերին ընտրել ոչ միշտ որակյալ տարբերակներ:

«Իմ անձնական փորձից կարող եմ ասել, որ մինչև գրանցում ես երեխային, արդեն դպրոց տանելու ժամանակն է գալիս: Հետո էլ պետական մանկապարտեզներում դաստիարակների մասով է մտավախություններ առաջանում, ինձ հանդիպել են նյարդային, ոչ ադեկվատ կանայք: Ստիպված դիմում ես մասնավոր թանկ մանկապարտեզներին, որոնք ոչ բոլորին են հասանելի»:

Մասնավոր մանկապարտեզների և խնամքի կենտրոնների բարձր վարձավճարները հասանելի չեն բոլոր ընտանիքներին: Աշխատավարձը երբեմն չի համապատասխանում կենտրոնների պահանջած գումարին, ինչը ստիպում է հրաժարվել մասնավոր կենտրոններից: Աշխատող մայրերը հաճախ ստիպված են ընտրել հասանելի, բայց ոչ միշտ որակյալ տարբերակներ՝ նվազագույնը ապահովելու համար:

«Ամսական վարձավճարը շատ թանկ է օրը 5000 դրամ է, իսկ ես դպրոցում օրական աշխատում եմ 3000 դրամ: Հիմա ո՞նց կարողանամ դիմել մասնավոր մանկապարտեզներին, երբ մանկապարտեզները գերժանրաբեռնված են և այլ տարբերակ չի մնում, քան ապավինել մասնավորներին»:

Պետական մանկապարտեզներում դաստիարակների հետ կապված մտահոգություններ են առաջանում՝ կապված նրանց որակավորման հետ: Աշխատող մայրերը հաճախ անհանգստանում են, որ դաստիարակները կարող են լինել ոչ

աղեկվատ կամ ոչ բավականաչափ պատրաստված, ինչը ստիպում է դիմել մասնավոր, թանկարժեք կենտրոններին:

Աշխատող մայրերը նշում են, որ հաճախ դժվար է գտնել կենտրոններ, որոնք կհամապատասխանեն նրանց պահանջներին՝ թե՛ որակով, թե՛ մատչելիությամբ, և թե՛ տեղակայմամբ:

«Շատ մեծ դեր են խաղում և հասանելի չեն: Ինձ մոտ այն խնդիրն էր, որ ես փնտրել եմ որակյալ մանկապարտեզ (սնունդ, ուսումնական ծրագիր, տանը մոտիկ լինելը, վարձավճարը), որը դժվար է գտնել իրականում»:

Այս ամենը հանգեցնում է նրան, որ խնամքի և զարգացման կենտրոնների սահմանափակ մատչելիությունը խոչընդոտում է աշխատող մայրերի աշխատաշուկայում մրցունակ փախույն, մասնագիտական զարգացմանը և ֆինանսական կայունությանը:

24. *Ինչպե՞ս են երկար սպասման ցուցակները կամ մանկապարտեզների սահմանափակ առկայությունը ազդում աշխատող մայրերի աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռման վրա:*

Մանկապարտեզների սահմանափակ հասանելիությունը և երկար սպասման ցուցակները մեծ ազդեցություն են թողնում աշխատող մայրերի աշխատանքի և անձնական կյանքի հավասարակշռության վրա: Մասնավորապես, Երևանում և որոշ մարզերում մանկապարտեզների հերթերը կարող են տևել մինչև 8 ամիս կամ նույնիսկ 1.5 տարի: Սա ստիպում է մայրերին ավելի երկար ֆալ տանը՝ խնամելու իրենց երեխաներին, ինչը սահմանափակում է նրանց աշխատանքային հնարավորությունները, դուրս է մղում նրանց մրցակցությունից: Աշխատանքից դուրս ֆալու կամ դանդաղ վերադառնալու արդյունքում, մայրերը բախվում են մասնագիտական զարգացման, կարիերայի առաջխաղացման, կամ նույնիսկ աշխատանքի կորուստի խնդիրներին:

«Ընկերուհու օրինակը աչքիս առջևում է, նա 8 ամիս սպասեց տանը, մինչ իր երեխայի հերթը հասավ մանկապարտեզում, այդ առումով մանկապարտեզների քիչ քանակը շատ վատ է ազդում աշխատող մայրիկների վրա: Հասնում է երեխային դպրոց տանելու ժամանակը, նոր մանկապարտեզից զանգում ասում են Ձե երեխայի հերթը հասել է, անընդունելի է»:

«Բարեկամուհու երեխայի 3 տարին լրացել էր: Բարեկամուհիս պետք է գնար աշխատանքի սակայն երեխայի համար ուղիղ մեկ տարի չէին կարողանում մանկապարտեզ գտնել: Այնքան մնաց տանը, որ գործատույին այլ ելք չէր մնում, քան ազատել աշխատանքից բարեկամուհուն: Գործատուի արարքը հասկանալի էր, բայց մանկապարտեզների ծանրաբեռնվածության պատճառով բարեկամուհիս զրկվեց աշխատանքից, իսկ մասնավոր մանկապարտեզներում գները բարձր են, նորանք ոչ միշտ են հասանելի»:

Մեկ այլ խնդրին են անդրադարձել հարցազրույցին մասնակցած կանայք: Մասնավորապես, որոշ մանկապարտեզների սահմանափակ ժամային ռեժիմները կամ տեղակայման անհարմարությունները դժվարացնում են մայրերի համար աշխատանքի և երեխայի խնամքի միջև ճիշտ հավասարակշռություն գտնելը:

«... կամ տեղերը սահմանափակ էին, կամ ժամերը հարմար չէին, երբ արդեն գտավ հարմար մանկապարտեզ, արդեն տեղանքն էր ահավոր անհարմար, քանի որ ինքն ապրում էր երեքունիում, աշխատում էր Բաղրամյան փողոցում, իսկ այն մանկապարտեզը, որ կարող էր ընդունել երեխային գտնվում էր Ավանում»:

Մեկ այլ խնդիր է մանկապարտեզների սահմանափակ թվաքանակը Այս խնդիրը ստիպում է շատերին դիմել մասնավոր մանկապարտեզներին, որոնք ավելի թանկ են, ու ոչ բոլոր մայրերի համար հասանելի:

Պատասխաններից կարելի է եզրակացնել, որ մարզից մարզ մանկապարտեզների հասանելիությունը տարբերվում է: Ամենից շատ Երևանում է խնդիրը, սակայն Սյունիքի նման մարզերում, որտեղ մանկապարտեզների թիվն արդեն սահմանափակ է, Արցախի էթնիկ գտումից հետո բեռնվածությունն ավելի է մեծացել,

իսկ Տավուշում հերթերի խնդիրը համեմատաբար փոքր է՝ 1-2 ամսվա սպասման ժամանակով:

Որոշ հարցվածներ նշում են, որ շատ ընտանիքներ նախընտրում են մասնավոր մանկապարտեզներ, քանի որ պետական մանկապարտեզները հաճախ ունեն որակի և անվտանգային խնդիրներ, ինչը մայրերին ստիպում է մասնավոր մանկապարտեզների հույսին մնալ:

Այս սահմանափակումները զգալիորեն խոչընդոտում են աշխատող մայրերի հնարավորություններին՝ առաջացնելով մասնագիտական և անձնական «հետընթաց» ու խնդիրներ աշխատաշուկայում մրցունակ մնալու հարցում:

25. *Ի՞նչ աջակցության համակարգեր կամ ռեսուրսներ են առավել շահավետ համարում աշխատող մայրերը, և որքանո՞վ են այդ ռեսուրսները հասանելի տարբեր կազմակերպություններում:*

Հարցվածների կողմից առանձնացվել են մի քանի տարբերակներ, որոնք առավել շահավետ են եղել նրանց փորձառությունում:

Մասնավորապես, նրանք կարևորել են հասարակական ոլորտում ժամային ճկունությունը: Աշխատող մայրերին ժամանակավոր շեղումներ տալու հնարավորությունն առավել արտահայտված է հենց այս դաշտում, օրինակ՝ քիչ ուշ գալ կամ շուտ գնալ:

«մեր համայնքապետարանում ունենք աշխատող մայրիկներ, ում թույլատրվում է 10-15 րոպե ուշ գալ, որ երեխային հասցնի տանել մանկապարտեզ, կան նմանատիպ ընդառաջումներ և աջակցող միջավայր»:

Հաջորդ արդյունավետ աջակցությունը դիտարկվել է մանկապարտեզների առկայությունը: Հիշատակվել է մեծ կազմակերպություններում առանձին անկյուններ ունենալու հանգամանքը, որը հանդիպել են արտերկրում:

«Արտերկրում մեծ կազմակերպությունները հատուկ անկյուններ են ունենում աշխատող մայրիկների և նրանց երեխաների համար: Կան կազմակերպություններ,

որ անգամ ունենում են դաստիարակներ կազմակերպության ներսում, բայց մենք դեռ նման միջավայրի և զարգացման մակարդակի չենք հասել»:

Որքան էլ տարօրինակ թվա, բայց շոշափելի աջակցությունից զատ, աշխատող մայրիկները շատ կարևորում են հոգեբանական աջակցությունը և փափագում աշխատակիցների/ գործընկերների ու գործատուների ըմբռնող մոտեցումը:

«Իմ կազմակերպությունում տոն օրերին նվերներ են ուղարկում երեխաներին: Երբ ասում ես երեխան հիվանդ է շատ ըմբռնումով են մոտենում իմ բացակայություններին»:

Հետաքրքրական է առանձին դեպքերի ուսումնասիրությունը, երբ առանձին կազմակերպություններ գտել են որոշակի առումով այլընտրանքային լուծումներ: Օրինակ՝ որոշ ՀԿ-ներում երեխաները կարող են փալ կազմակերպության տարածքում, մինչև մայրերը ավարտեն իրենց աշխատանքը:

«Մեր ՀԿ-ն ունի աշխատողներ, ովքեր գալիս են իրենց երեխաներով: Երեխաները փնտրում են տարածքում այնքան ժամանակ, մինչև մայրիկները կաշխատեն»:

3.7. ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱՐԾՐԱՏԻՊԵՐ

26. Ձեր կարծիքով, որո՞նք են դեկավար պաշտոններ զբաղեցնող կանանց վերաբերյալ ամենատարածված սխալ պատկերացումները կամ կարծրատիպերը:

- «Կանայք թույլ են և չեն կարող խիստ լինել» - Ըստ առկա ընկալումների, մարդկանց որոշ մասը կարծում է, որ կանայք չեն կարող դրսևորել անհրաժեշտ խստություն դեկավարելիս կամ որևէ կազմակերպություն առաջնորդելիս:

- «Կանայք չեն կարող ղեկավարել, քանի որ չունեն համապատասխան ղեկավարական ունակություններ» - Սա ենթադրում է, որ կանայք չունեն այն ձիրքը, որը անհրաժեշտ է արդյունավետ ղեկավար լինելու համար:
- «Կանայք էմոցիոնալ են և սխալ են դատում»: Տարածված է նաև այն կարծիքը, որ կանայք շատ են տրվում էմոցիաներին, ինչը նրանց թույլ չի տալիս ճիշտ որոշումներ կայացնել:
- «Կանայք հասնում են հաջողության ոչ իրենց ունակությունների շնորհիվ» - 6 անձ առանձնացնում է կարծրատիպերն այն մասին, որ ղեկավար կինն իր պաշտոնին հասել է հարուստ սիրեկանի կամ ազդեցիկ տղամարդու միջոցով:
- «Նեպոտիզմի և ընտանեկան կապերի միջոցով հաջողության հասնելը» - Հաճախ կասկածվում է, որ կանայք պաշտոններ են ստանում ընտանիքի կամ ծանոթ-բարեկամների միջնորդությամբ:
- «Սոցիալական պարտականությունները խանգարում են լավ ղեկավար լինելուն» - Այս կարծրատիպը ենթադրում է, որ կանայք չեն կարող ամբողջությամբ նվիրել իրենց աշխատանքին, քանի որ պետք է հոգ տանեն ընտանիքի և երեխաների մասին:
- «Սովորական բացակայությունը և թերահավատությունը» - Հարցվածներից որոշները պնդում են, որ կանանց նկատմամբ առկա է թերահավատություն, ինչը խոչընդոտում է նրանց որպես առաջնորդ դիտարկելը:

Այս պատկերացումները խիստ սահմանափակում են կանանց առաջնորդության հնարավորությունները և ընդգծում են հասարակության մեջ առկա խտրականության և նախապաշարմունքների կարևորությունը, որոնք կարող են խանգարել կանանց ներգրավվածությանը ղեկավար պաշտոններում:

27. Ձեր կարծիքով, որո՞նք են այն երեք գլխավոր պատճառները, որոնք խոչընդոտում են ավելի մեծ թվով կանանց ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնելուն:

Կարծրատիպեր և սոցիալական նորմեր - Քաղաքական, տնտեսական և սոցիալական դաշտում առկա կարծրատիպերն ու նախապաշարուժներն հաճախ խոչընդոտում են կանանց առաջխաղացումը: Այս կարծրատիպերը ընդգծում են տղամարդկանց գերիշխանությունը ղեկավար պաշտոններում, ինչը կնոջ ղեկավարական կարողությունները թերագնահատող մոտեցում է ձևավորում:

Ընտանեկան պարտականություններ և աջակցություն - Կանայք հաճախ հանդիպում են ընտանեկան պարտականությունների և աշխատավայրի պահանջների միջև անհամատեղելիության, ինչը հանգեցնում է այն բանին, որ նրանք շատ ժամանակ են ծախսում տնային գործերին կամ երեխաների խնամքին: Ընտանեկան աջակցության բացակայությունը ևս խոչընդոտ է, քանի որ շատ կանայք չեն կարողանում համատեղել աշխատանքը և ընտանեկան պարտականությունները, որովհետև ամբողջ պատասխանատվությունը ընկնում է կնոջ ուսերի վրա:

Ինքնավստահության բացակայություն և հասարակության կարծիքը - Կանայք հաճախ ունենում են նվազ վստահություն սեփական ուժերի և կարողությունների նկատմամբ, ինչը կարող է լինել պայմանավորված հասարակության կողմից կանանց նկատմամբ ունեցած թերահավատությամբ կամ նրանց նկատմամբ ցուցաբերված բացասական վերաբերմունքով: Սա խոչընդոտում է նրանց առարկայական առաջընթացին և առաջադիմությանը ղեկավար պաշտոններում:

28. Թվարկե՛ք մի քանի գործոններ, որոնք խոչընդոտում են քաղաքականության մեջ կանանց ներգրավվածությանը:

Հայաստանում կանանց քաղաքականության մեջ ներգրավվածության խոչընդոտների վերաբերյալ վերլուծությունը ցույց է տալիս մի շարք համընդհանուր

գործոններ, որոնք հաճախ կրկնվում են պատասխաններում: Ընդհանուր առմամբ, հիմնական խոչընդոտները կարելի է խմբավորել հետևյալ կետերով.

Կարծրատիպեր և խտրականություն - Հարցվածներից 8-ը նշում են, որ կանանց մասին տարածված կարծրատիպերը խոչընդոտում են մուտքը քաղաքականություն: Դրանց թվին կարող են դասվել այն արտահայտությունները, որ «կինը պետք է մնա ընտանիքի մոտ», «քաղաքականությունը անբարոյականություն է», և այլ ձևակերպումներ, որոնք արժեզրկում են կնոջ քաղաքական ձգտումները:

«Կարծրատիպեր թուլության մասին, տղամարդկանց կողմից կանանց սահմանափակելը, օրինակ՝ իմ կինը չի կարող տղամարդկանց միջավայրում աշխատի, կամ քաղաքականությունը անբարոյականություն է, թույլ չեմ տա կինս խառնվի նման գործընթացներին»:

«Բարեկամներս ասացին, որ ամուսնալուծված եմ, աղջիկ երեխա ունեմ, իմ մասին չես մտածում, գոնե երեխային մասին մտածեմ»:

Ընտանիքի և ամուսինների կողմից սահմանափակումներ - 6 կանայք անդրադառնում են այն հանգամանքին, որ կանանց ընտանիքի անդամները հաճախ չեն աջակցում իրենց քաղաքական ձգտումներին, իսկ ամուսինները սահմանափակում են կանանց գործունեությունը, հաճախ պատճառաբանելով, որ քաղաքականությունը փաստակար է ընտանիքի, կնոջ համբավի և հեղինակության համար:

Մեղիա և հասարակական քննադատություն - Կանայք քաղաքականության մեջ հաճախ դառնում են հանրային քննադատության, վիրավորանքների և վարկաբեկման թիրախ: Սա առաջացնում է վախ թիրախավորվելուց և հասարակության բացասական արձագանքից, որը հաճախ արտահայտվում է սեռական բնույթի հայհոյանքներով և անձնական վիրավորանքներով:

Կենցաղային և ընտանեկան պարտականություններ - 2 կին անդրադառնում են այն հանգամանքին, որ կանանց մոտ կենցաղավարությունը կենսակերպ է և այդ հաարցերում աջակցություն չկա ընտանիքի մնացած անդամների կողմից, ինչն էլ,

բնականաբար, նվազեցնում է ժամանակը և էներգիան, որոնք նրանք կարող էին տեսականորեն ուղղել քաղաքական գործունեությանը կամ աշխատանքին:

Ինքնավստահության և գիտելիքի պակաս - Որոշ կանայք չունեն բավարար ինքնավստահություն և գիտելիքներ քաղաքականության մեջ հաջողելու համար: Հաճախ կանայք չեն վստահում իրենց կարողություններին, ինչը բերում է սահմանափակ մասնակցությանը:

Վախ սկանդալներից և քաղաքական դաշտի անառողջ բնույթից - Քաղաքականությունը Հայաստանում հաճախ ուղեկցվում է սկանդալներով և այդ սկանդալների բացասական ազդեցությամբ, ինչը կարող է վստահել կնոջ կամ նրա ընտանիքի հեղինակությանը:

Համարձակության և ընտանիքի աջակցման բացակայություն - 3 կին շեշտում են, որ կանանց մոտ հաճախ բացակայում է համարձակության զգացումը և իրենց ընտանիքների աջակցությանը քաղաքականության մեջ ներգրավվելու համար: Հայկական հասարակությունը ավելի շատ ակնկալում է, որ կանայք կենտրոնանան ընտանիքի և տնային պարտականությունների վրա:

Վերլուծելով անձանց պատասխանները՝ պարզ է դառնում, որ 11 անձ անդրադարձել են կարծրատիպերին, 8 անձ՝ մեդիայի և հասարակական քննադատությանը, 6 անձ՝ ընտանիքի և ամուսինների ազդեցությանը, 3 անձ՝ կենցաղային պարտականություններին, իսկ 2 անձ նշում են ինքնավստահության պակասի մասին:

Այս բոլոր գործոնները մեկտեղ խոչընդոտում են կանանց քաղաքական գործունեությանը Հայաստանում՝ ստեղծելով սոցիալական և մշակութային ճնշումների մի համակարգ, որտեղ կանանց քաղաքական ակտիվությունը սահմանափակվում է տարբեր մակարդակներով:

29. Ինչպե՞ս են սոցիալական կամ մշակութային ակնկալիքներն ազդում կանանց կարիերայի որոշումների վրա:

Ընտանեկան և հասարակական պարտականություններ – Շատ կանայք նշում են, որ ընտանիքում իրենց վրա մեծ բեռ է դրված՝ երեխաների դաստիարակություն, տնային գործեր, ինչը սահմանափակում է նրանց մասնագիտական ձգտումները: Շատերն են բախվում այն կարծրատիպին, որ կինը պետք է նստի տանը և զբաղվի ընտանիքով, ինչը խոչընդոտում է կարիերայի աճին:

Հավասարության պակաս ընտանիքում – Ընտանեկան դերերը հաճախ անհավասար են բաշխվում, և կնոջ վրա դրված է ավելի մեծ կենցաղային պատասխանատվություն: Դա հանգեցնում է նրան, որ շատ կանայք խուսափում են բարձր կամ ղեկավար պաշտոններից, քանի որ դա կբարդացնի իրենց և առանց այդ էլ ծանրաբեռնված առօրյան:

Մշակութային և սոցիալական կարծրատիպեր – Կան կարծրատիպեր, որոնք խոչընդոտում են կանանց մասնագիտական աճը, օրինակ՝ «կնոջ տեղը խոհանոցում է» կամ «հիմա ամուսնացել ես, պետք է դադարես աշխատել»: Այսպիսի ակնկալիքները խանգարում են կանանց կրթական և մասնագիտական առաջընթացին:

Հասարակական ճնշումներ – Հասարակական ճնշումները հաճախ դրսևորվում են կարծրատիպային մեկնաբանություններով և սահմանափակումներով, օրինակ՝ որոշ ընտանիքների և ամուսինների կողմից կանայք ստիպված են լինում ընտրություն կատարել ընտանիքի և աշխատանքի միջև: Շատ դեպքերում ամուսինները սահմանափակում են կանանց մասնագիտական ազատությունը՝ հատկապես արտագնա աշխատանքների դեպքում:

«Մշակույթը և մենթալիտետը շատ է ազդում, բայց այստեղ պետք է հստակ հասկանալ, որ ոչ թե մշակույթն է խնդիր, այլ մենք ենք այդ մշակույթը փչացնում: Ավանդույթները շատ գեղեցիկ են, բայց սխալ են մատուցվում: Մեր ողջ երկարամյա պատմության ընթացքում մենք ունեցել ենք հզոր կանանց և հիմա կանանց սահմանափակում ենք ինչ-որ ավանդույթներով: Հենց դա է այն բանի ցուցիչը, որ մենք շեղվել ենք մեր իսկական ավանդույթներից: Հիշեցնեմ, որ մենք ունեցել ենք Փառանձեմ, Աշխեն, Ջաբել և էլլի շատ կանայք»:

Կարծրատիպերի զարգացում և փոփոխություններ – Չնայած կարծրատիպերն ավելի նվազել են վերջին տարիներին, որոշ մարդիկ դեռևս պահպանողական վերաբերմունք ունեն կանանց կրթության և կարիերայի հանդեպ: Օրինակ, նշվում է, որ կանայք չափազանց շատ սովորելու դեպքում կարող են «խելագարվել»:

Ընդհանուր առմամբ, չնայած որոշակի առաջընթացին, սոցիալական և մշակութային ակնկալիքները դեռևս որոշ չափով խոչընդոտում են կանանց մասնագիտական առաջընթացին՝ ստիպելով նրանց բախվել դժվարին ընտրությունների և սահմանափակելու իրենց հնարավորությունները:

30. Հայաստանում կա՞ն մշակութային սովորույթներ, որոնք խոչընդոտում են կանանց մասնագիտական աճին:

Հայաստանում կան մի շարք մշակութային սովորույթներ և կարծրատիպեր, որոնք խոչընդոտում են կանանց մասնագիտական աճին, ըստ հարցված 30 կանանց: Հետևյալ հիմնական խնդիրները հաճախ են նշվում հարցվածների կողմից.

Ընտանեկան պարտականություններ – Կան կարծրատիպեր, որ կինը առաջնահերթ պետք է հոգա ընտանիքի և երեխաների մասին, ինչը խոչընդոտում է մասնագիտական զարգացմանը: Օրինակ՝ հաճախ ընդունված է, որ կինը պետք է մաս տանը երեխաների խնամքով զբաղվելու համար, ինչը սահմանափակում է մասնագիտական աճը:

Ավանդական ընտանիքի մոդել – Ընտանեկան հարաբերություններում ավանդական հայացքներն են գործում, ըստ որոնց կինը պարտադիր պետք է ամուսնանա և հոգա տնային գործերը: Բացի այդ, շատ դեպքերում ամուսնու ընտանիքը կարող է խոչընդոտել կնոջ կրթության և աշխատանքային գործունեությանը:

Աշխատանքային դերերի սահմանափակումներ – Որոշ ավանդական դերեր խստորեն սահմանափակում են կանանց հնարավորությունները՝ կապված սոցիալական կարգավիճակի և կարծրատիպերի հետ, օրինակ, կանանց

ներկայությունը որոշակի ոլորտներում, ինչպիսիք են մոդելինգը կամ ղեկավարման պաշտոնները:

Ավանդական գենդերային դերեր – Ըստ ավանդույթների, կանանց աշխատանքները հաճախ «գենդերացվում» են՝ ըստ մասնագիտության: Որոշ ոլորտներում, օրինակ՝ մանկավարժություն կամ խոհարարություն, կանայք ավելի հեշտ են ընդունվում, մինչդեռ տղամարդկանց համար ավելի ընդունելի են բիզնեսն ու քաղաքականությունը: Սա դժվարացնում է կանանց մուտքը շատ ոլորտներ:

Կարծրատիպեր և հասարակական կարծիքը – Հասարակության մեջ լայնորեն տարածված է այն համոզմունքը, որ կինը չպետք է ավելի շատ վաստակի, քան տղամարդը, ինչը սահմանափակում է կանանց բարձր մակարդակի պաշտոններում աշխատելու հնարավորությունը:

Այս կարծրատիպերը խոչընդոտում են ոչ միայն կանանց մասնագիտական առաջխաղացմանը, այլև սահմանափակում են նրանց անձնական և սոցիալական զարգացման հնարավորությունները:

31. Ձեր կարծիքով, որո՞նք են քաղաքներում և գյուղական համայնքներում ապրող կանանց առջև ծառացած խնդիրների տարբերությունները:

Հայաստանի քաղաքային և գյուղական համայնքներում կանանց առջև ծառացած խնդիրները զգալիորեն տարբերվում են՝ պայմանավորված սոցիալական, մշակութային և տնտեսական տարբերություններով:

Կրթություն և սոցիալական դերակատարում – Գյուղերում կանանց դերը հաճախ դիտվում է որպես ընտանիքին ծառայելու դեր, իսկ կրթությունն ու անձնական զարգացման հնարավորությունները սահմանափակ են: Քաղաքներում կանայք ավելի ազատ են իրենց կարիերայի և կրթության հարցերում, ավելի պահանջատեր և կայացած են, ինչը թույլ է տալիս նրանց ավելի ինքնուրույն որոշումներ կայացնել:

Սոցիալական կարծրատիպեր – Գյուղերում սոցիալական կարծրատիպերն ու ավանդույթները շատ ավելի ուժեղ են: Տնտեսական և սոցիալական

հարաբերություններում կանանց դերը սահմանափակվում է հիմնականում տնային գործերով, և հասարակության ճնշումները ստիպում են կանանց ավելի շուտ ամուսնանալ կամ հրաժարվել իրենց մասնագիտական նպատակներից: Քաղաքներում կարծրատիպերը փոքր-ինչ նվազ են, և կանայք ավելի հեշտ են հաղթահարում սոցիալական «ամոթի» կամ «հասարակության կարծիքի» խնդիրները:

Աշխատանքի բնույթ և հնարավորություններ - Քաղաքներում կանայք ավելի շատ են ընդգրկված գրասենյակային կամ ինտելեկտուալ բնույթի աշխատանքներում, իսկ գյուղերում աշխատանքը հիմնականում կապված է գյուղատնտեսության և ֆիզիկական ծանրաբեռնվածության հետ: Սա ազդում է կանանց ինքնագնահատականի վրա, քանի որ գյուղերում կենցաղային ծանր աշխատանքը կարող է նվազեցնել կանանց վստահությունը:

Հնարավորությունների սահմանափակումներ - Գյուղական համայնքներում տնտեսական և աշխատանքային հնարավորությունները սահմանափակ են: Քաղաքներում հնարավորությունները լայն են և կանայք կարող են ավելի հեշտ մուտք գործել տարբեր ոլորտներ: Բացի այդ, գյուղերում ենթակառուցվածքների և ծառայությունների բացակայությունը նույնպես սահմանափակում է կանանց ներգրավվածությունը հասարակության մեջ:

Հասարակական կարծիքի ազդեցություն - Գյուղերում ընտանիքի, բարեկամների և հարևանների կարծիքը հաճախ կարող է խոչընդոտել կանանց զարգացումը՝ ստիպելով նրանց հետևել ավանդական նորմերին: Քաղաքներում, ի հակադրություն, մարդիկ հաճախ ավելի անտեսում են հասարակական ճնշումները և ավելի ազատ են իրենց որոշումներում:

Այս ամենից պարզ է դառնում, որ գյուղական և քաղաքային համայնքներում կանանց առջև ծառացած խնդիրները ոչ միայն տարբեր են, այլև պահանջում են տարբեր մոտեցումներ և լուծումներ՝ հաշվի առնելով տեղի սոցիալ-տնտեսական պայմանները և մշակութային առանձնահատկությունները:

32. Ի՞նչ կոնկրետ փոփոխություններ կամ նախաձեռնություններ կառաջարկեիք կանանց մասնագիտական աճի հնարավորությունները բարելավելու համար: Ինչպե՞ս եք տեսնում կրթական հաստատությունների դերը այդ գործընթացում:

Կրթական հաստատությունները կարող են պատրաստել երիտասարդ կանանց աշխատավայրում սեռով պայմանավորված դժվարություններին դիմակայելու մի շարք գործիքների և մոտեցումների միջոցով: Ահա հարցազրույցին մասնակցած կանանց առաջարկած գաղափարները .

Ուսուցիչների մոտիվացնող դերակատարություն – Ուսուցիչները կարող են դեր խաղալ ոչ միայն որպես գիտելիք փոխանցողներ, այլև մոտիվացնող անձինք և հենարան դառնալ աղջիկների համար, խրախուսելով նրանց, որ կարիերա ստեղծելը և ինքնուրույն զարգանալը կարևոր են:

Հավասար թվով կին և տղամարդ ուսուցիչներ – Ուսումնական հաստատություններում պետք է լինեն հավասար թվով կին և տղամարդ ուսուցիչներ, ինչը կբարձրացնի գենդերային հավասարության ընկալումը երեխաների մեջ դեռ մանկահասակ տարիքից:

Նախաձեռնությունների խրախուսում – Կրթական հաստատությունները պետք է խրախուսեն աղջիկներին հանդես գալ նախաձեռնություններով և առաջարկներով՝ տրամադրելով անհրաժեշտ գործիքներ ու մեթոդներ, այդ թվում նաև դպրոցում համապատասխան հարթակներ:

Հավասարության ուսուցում – Դպրոցներում և համալսարաններում պետք է բացատրել, թե ինչ է գենդերային հավասարությունը՝ կանխելով սխալ պատկերացումները:

Ինքնուրույն կրթության խրախուսում – Կրթական համակարգը պետք է խրախուսի ուսանողներին հետամուտ լինել այլընտրանքային կրթության, որպեսզի նրանք ավելի ձկուն լինեն աշխատավայրում հանդիպող դժվարությունների հանդեպ:

Մասնագիտությունների սեռային տարանջատման վերացում – Դպրոցներում պետք է ապահովվի, որ մասնագիտությունների ընտրությունը սեռի հիման վրա

չիրականացվի՝ խրախուսելով երեխաներին ուսումնասիրել այն մասնագիտությունները, որոնք իրենք են ցանկանում՝ անկախ սեռային կարծրատիպերից:

Սահմանների պաշտպանություն – Երեխաներին պետք է սովորեցնել, թե ինչպես պաշտպանել իրենց սահմանները և ինչ ձևով արձագանքել, երբ բախվում են խտրական վերաբերմունքի:

Արտադասարանային թրեյնինգներ – Արտադասարանային գործունեությունների միջոցով քննարկել և զարգացնել գենդերային հավասարության թեման՝ խրախուսելով ակտիվ քննարկումներ:

Աշխատանքային իրավունքների ուսուցում – Համալսարաններում անհրաժեշտ է դասընթացներ կամ ընտրովի առարկաներ, որոնք կներկայացնեն աշխատանքային օրենքները, աշխատանքային իրավունքները, և կանանց իրավունքները պաշտպանելու եղանակները:

Դպրոցական ծրագրերի վերանայում – Դպրոցներում անհրաժեշտ է վերանայել աշխատանքի ուսուցման առարկան, որտեղ երեխաներին տարանջատում են սեռերի հիման վրա: Պետք է ապահովել, որ բոլոր երեխաները սովորեն նույն հմտությունները՝ անկախ սեռից:

Իրազեկման և օրենքների ուսուցում – Կազմակերպել իրազեկման ակցիաներ և դերային խաղեր դպրոցներում, որոնք կկենտրոնանան իրավունքների մասին գիտելիքներ տրամադրելու վրա:

33. Ձեր կարծիքով, ինչպե՞ս կարելի է կատարելագործել հանրային քաղաքականությունը աշխատավայրում գենդերային անհավասարության խնդրի լուծման համար:

Թրեյնինգների կազմակերպում – Կազմակերպել թրեյնինգներ, որոնք ընդգրկում են ինչպես կանանց, այնպես էլ տղամարդկանց, հստակ ցույց տալու համար, որ բոլորը հավասար են անկախ սեռից:

Աշխատանքային հայտարարությունների կարգավորում – Պահանջների սահմանափակում, որտեղ չի կիրառվում տարիքային և արտաքին տեսքի չափանիշներ: Ավելին, կազմակերպել աշխատանքի EXPO-ներ և ճշգրիտ ներկայացնել աշխատանքային պայմանները:

Միջմարզային շփումների ակտիվացում – Խրախուսել դպրոցական տարիքից սկսած մարզային շփումներ՝ կոտրելու ավանդական կարծրատիպերը, որ տարբեր մարզերի երեխաները կարողանան հասկանալ տարբեր մշակույթները:

Գենդերազգայուն ծրագրերի ներդրում – Աշխատանքային տեղերում ներդնել գենդերազգայուն ծրագրեր, որոնք պարտադիր կպահպանվեն և կնպաստեն կանանց ներգրավվածությանը:

Կարծրատիպերի վերացում – Սոցիալական գովազդների միջոցով քարոզել գենդերային հավասարությունը, նույնիսկ եթե սկզբում ծաղրի առարկա դառնան, հետագայում դրանք ընդունելի կլինեն:

Վարձատրության և քվոտաների ավելացում – Գենդերային հավասարության հասնելու համար կարող են կիրառվել աշխատավարձի և քվոտաների բարձրացում:

Մարկետինգային արշավներ – Տղամարդկանց և կանանց կատարած աշխատանքի վիզուալ ներկայացում՝ ցույց տալու համար նրանց հավասարությունը արդյունքներում:

3.8. ՄԵԴԻԱ ԵՎ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱՆԵՐԻ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅՈՒՆ

34. Ձեր կարծիքով, լրատվամիջոցներն ինչպե՞ս են ազդում Հայաստանում կանանց դերի ընկալման վրա:

Հայաստանում լրատվամիջոցների դերը կանանց դերի և հնարավորությունների ընկալման վրա բազմաշերտ է, ընդգրկելով թե՛ դրական, թե՛ բացասական ազդեցություններ: Հարցվածների պատասխաններից կարելի է ենթադրել, որ հիմնականում մեդիայի դերը դիտարկվում է բացասական համատեքստում:

Կանանցից ոմանք գտնում են, որ լրատվամիջոցները հաճախ տարածում են ապատեղեկատվություն, որը նպաստում է կանանց նկատմամբ անարդար վերաբերմունքին և նրանց անձնական և մասնագիտական հեղինակության խարխլմանը: Օրինակ՝ կանանց արտաքին տեսքը կամ անձնական ընտրությունները հաճախ ուշադրության կենտրոնում են հայտնվում՝ մասնագիտական որակները մոլելով հետին պլան: Հատկապես տազնապալի է այն հանգամանքը, որ կանայք են հաճախ քննադատում միմյանց՝ սոցիալական հարթակներում և լրատվամիջոցների մեկնաբանություններում, ինչը ավելի է խորացնում խնդիրը և հիմք հանդիսանում ատելության խոսքի տարածմանը:

«Շատ հեշտոդեն թիրախավորում են կանանց: Օրինակ՝ որպես օրինակ հիշեցի մի դատավորի, ում արտաքին տեսքն էին թիրախավորել, այլ բան է, որ մասնագիտորեն ասեն կոմպետենտ չէ, բայց մեդիան շեշտը դրել էր քիթը վիրահատելու վրա: Վիրահատել է, լավ է արել, պետք է գնահատել մարդու աշխատանքը: Մեկնաբանությունները կարդացի, սարսափեցի, գրված էր, որ կին է դրա համար էլ վիրահատել է, տղամարդ լինեք, հաստատ չէր գնա նման քայլի: Բայց մյուս կողմից էլ կան լրատվականներ, որոնք օգնում են բարձրաձայնել կանանց խնդիրները, լուսաբանում են դրանք, որնց երբեմն նաև տրվում են լուծումներ: Դրա համար 50/50 է»:

«Շատ վատ են ազդում: Կնոջ հանդեպ ծաղրանքը շատ է. հոդվածների մեկնաբանությունների հատվածում ատելության խոսքի անասելի մեծ չափաբաժին

կա: Ցավալիին այն է, որ կինն է կնոջ նկատմամբ դա անում, ոտնահարում վերջինիս արժանապատիությունը, վիրավորում և հայհոյում»:

Հարցվողներից շատերը նշում են, որ լրատվամիջոցները հաճախ թիրախավորում են կանանց, հատկապես երբ նրանք քաղաքական կամ հասարակական գործիչներ են: Նման մոտեցումը խախտում է բարեվարքության կանոնները, քանի որ լրատվամիջոցները երբեմն օգտագործում են սեքսիստական մոտեցումներ՝ ոչ թե կանանց մասնագիտական վաստակը գնահատելու, այլ նրանց արտաքին տեսքին կամ անձնական կյանքին անդրադառնալու միջոցով:

«Լրատվամիջոցները, ապատեղեկատվություն տարածելով, կոտրում են կանանց ակտիվությունը, քանի որ մարդիկ էլ աչքի չեն ընկնում քննադատական մտածողությամբ, ապա հեշտությամբ կարող են ընկնել այդ տրամադրությունների տակ»:

«Բնականաբար լրատվամիջոցները կարող են և՛ բացասական, և՛ դրական ազդեցություն ունենալ: Բայց ամենից հաճախ դրանք թիրախավորում են այս կամ այն քաղաքական ուժին պատկանող կանանց, մեկնաբանությունների մասին էլ չեն խոսում, երբ կանայք են ամենավերջին հայհոյանքները գրում այդ կանանց մասին»:

Մի քանի կանայք նշում են, որ լրատվամիջոցները հաճախ ամրապնդում են հասարակական կարծրատիպերը՝ հատկապես գովազդների և քարոզարշավների ընթացքում: Օրինակ՝ ընտրությունների ժամանակ քարոզչական նյութերում հաճախ տղամարդիկ են ներկայացվում որպես առաջնորդներ, մինչդեռ հնարավոր էր կանանց ավելի ակտիվ կերպով ներկայացնել նման հոլովակներում:

Հասարակության մեջ կրթական ցածր մակարդակը մեծացնում է մեդիայի բացասական ազդեցությունը, քանի որ կանայք, հատկապես աշխատանք չունեցող կամ կրթության սահմանափակ հնարավորություններ ունեցող, ավելի հեշտությամբ ենթարկվում են մեդիայի ներգործությանը: Սա ցույց է տալիս մեդիայի ազդեցության լայն դաշտը, որը հատկապես առնչվում է սոցիալական և մշակութային խնդիրներին: Այստեղ էլ կարևորվում է մեդիագրագիտությունը և քննադատական մտածողությունը:

Որոշ հարցվողներ վստահ են, որ լրատվամիջոցները կարող են նպաստել կանանց խնդիրների բարձրաձայնմանը, դրական փորձերի ներկայացմանը և հասարակական կարծրատիպերի հաղթահարմանը: Կան լրատվամիջոցներ, որոնք փորձառու լրագրողների միջոցով լուսաբանում են կանանց դերի աճը և խնդիրները՝ նպաստելով հավասարության հաստատմանը: Դրական փորձի ներկայացումը կարող է մեծ ազդեցություն ունենալ՝ խրախուսելով կանանց՝ ակտիվորեն մասնակցել հասարակական և քաղաքական կյանքին:

35. Ի՞նչ էք կարծում, տեխնոլոգիաների և թվայնացման ոլորտում զարգացումները կարո՞ղ են ազդել Հայաստանում կանանց մասնագիտական հնարավորությունների վրա: Ինչպե՞ս:

Տեխնոլոգիաների և թվայնացման ոլորտի զարգացումները կարող են էական ազդեցություն ունենալ Հայաստանում կանանց մասնագիտական հնարավորությունների վրա՝ հնարավորություն տալով հաղթահարել սոցիալական և մշակութային խոչընդոտները, ինչպես նաև ընդլայնել աշխատաշուկայի հասանելիությունը:

Մի շարք անձինք ընդգծում են, որ տեխնոլոգիաների և թվայնացման շնորհիվ ֆրիլանս աշխատելու հնարավորություններն ընդլայնվում են: Տնից աշխատելու տարբերակն ընձեռում է կանանց ավելի հեշտությամբ մասնագիտական գործունեությամբ զբաղվել՝ առանց տնից դուրս գալու: Օրինակ՝ SMM մասնագիտության ձեռքբերման շնորհիվ շատ կանայք, նույնիսկ գյուղական համայնքներում, կարողանում են կայուն եկամուտ ստանալ հեռավար աշխատելով: Տնից աշխատելու հնարավորությունը, որպես կանոն, նաև խախտում է որոշակի մշակութային արգելքներ, երբ ամուսինները կամ ընտանիքի անդամները թույլ չեն տալիս կանանց աշխատել տնից դուրս, սակայն համաձայն են տնից աշխատելուն տարբերակին:

Թվայնացման միջոցով նոր գիտելիքների և հմտությունների ձեռքբերումն ավելի հասանելի է դառնում: Օնլայն դասընթացները, ինչպես նաև ինքնուսուցման այլ ռեսուրսները, թույլ են տալիս կանանց սովորել տարբեր մասնագիտություններ և զարգացնել իրենց հմտությունները՝ առանց ֆիզիկական մասնակցության: Սա հատկապես կարևոր է այն կանանց համար, որոնք չունեն հնարավորություններ կամ միջոցներ դասընթացների մասնակցելու համար, բայց ցանկանում են ինքնակատարելագործվել: Շատ լավ է գործում նաև աշխատող մայրիկների պարագայում, քանի որ թույլ է տալիս համատեղել աշխատանքները:

Թվայնացումը Հայաստանում կանանց մասնագիտական հնարավորությունների վրա կարող է ունենալ մեծ ազդեցություն՝ բացելով նոր հնարավորություններ և հաղթահարելով սոցիալական սահմանափակումներ:

3.9. ԱՆՁՆԱԿԱՆ ՓՈՐՁԱՌՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԽՈՐՀՈՒՐԴՆԵՐ

36. Կարող եք կոնկրետ օրինակ բերել, երբ զգացել եք, որ Ձեր սեռը առավելություն կամ թերություն է եղել Ձեր կարիերայում:

Սեռը կարող է ազդեցություն ունենալ կարիերայի տարբեր ասպեկտներում, երբեմն որպես առավելություն, երբեմն որպես թերություն: Ներկայացված օրինակները ցույց են տալիս, թե ինչպես են տարբեր մարդկանց անձնական և մասնագիտական փորձառություններում սեռն իր արտահայտումը գտել:

1. Աշխատանքային ոլորտում սեռի ազդեցությունը

Կանայք հաճախ դիտարկվում են որպես ավելի համբերատար և նրբանկատ, հատկապես մանկավարժության ոլորտում, որտեղ այս հատկանիշները մեծ նշանակություն ունեն: Ըստ համընդհանուր ընկալումների, կանայք կարող են ավելի լավ պատկերացումներ ունենալ երեխաների հոգեկան կարիքների մասին և դրան համապատասխանաբար արձագանքել:

Սակայն գիտության և որոշ այլ ոլորտներում կանայք կարող են բախվել անհավասարության: Միջազգային կոնֆերանսներում կամ հետազոտություններում տղամարդկանց նախապատվություն տալը կարող է սահմանափակել կանանց կարիերան:

2. Համայնքապետարան և պետական ծառայություն

Որոշ կանայք նշում են, որ իրենց կին լինելը օգնում է խուսափել տղամարդկանց բնորոշ միջադեպերից և ավելի հանգիստ միջավայր ապահովել: Համայնքապետարանում կամ պետական պաշտոններում կին լինելը կարող է հանգեցնել ավելի խաղաղ և օբյեկտիվ աշխատային հարաբերությունների:

«համայնքապետարանում բաժնի պետի ժ/պ եմ և իմ կին լինելն առավելություն եմ գնահատում, քանի որ ինձ չեն ներքաշի «տղայական խոսակցությունների» և կոնֆլիկտների մեջ: Շատ հաճախ գլուխ չեն դնում հետս»:

Միևնույն ժամանակ, կանայք կարող են բախվել կարծրատիպերի, որոնք կասկածի տակ են դնում իրենց պրոֆեսիոնալ կարողությունները, հատկապես աշխատանքային հանդիպումներում: Կանայք հաճախ ստիպված են ապացուցել իրենց մասնագիտական արժեքը, ինչն ավելացնում է նրանց աշխատանքային բեռը:

«Ընտրությունների ավարտից հետո կոալիցիայի ձևավորման ժամանակ իմ կարծիքը ընդհանրապես հաշվի չառան, քանի որ ես կին եմ, ոչինչ չեմ հասկանում: Ինձ ասացին. «կգաս կքվեարկես»: Ըստ էության, առանց իմ ներկայությամբ կայացվեց որոշում»:

3. Արտաքին տեսք և կարծրատիպեր

Կին լինելը որոշ դեպքերում կարող է լինել որպես առավելություն, քանի որ արտաքին տեսքը կարող է ստեղծել դրական մթնոլորտ կամ հետաքրքրություն: Սակայն, երբ արտաքին տեսքը սկսում է «ծածկել» մասնագիտական կարողությունները, դա կարող է դառնալ թերություն:

«...առավելությունը արտաքին տեսքն է, բայց պարադոքսալ առումով թերություն էլ է, քանի որ առաջին հերթին վիզուալ հետաքրքրություն է առաջանում, մտավոր կարողությունները մղվում են երկրորդ պլան»:

Աղջիկ օգնականների նախընտրությունը որոշ դեպքերում կարող է հեշտացնել որոշակի աշխատանքներ, բայց երբեմն նաև կարող է հանգեցնել կարծրատիպերի, որոնք կնոջը պատկերում են միայն որպես սահմանափակ գործառույթներ իրականացնող:

«...կա կարծրատիպ, որ աղջիկ ես ու նոր ես աշխատաշուկա «ոտք դրել», ընդունարանում ես նստում, ուրեմն չես հասկանում, շատ են թերահավատորեն մոտենում: Օրինակ՝ ինձ մի անգամ ասեցին այս փաստաթուղթը սկան արա, արեցի, տվեցի: Ջարմացած էին, այսինքն՝ մտածում էին, որ այդ մի կոճակն էլ չէի հասկանա, որ սեղմեի»:

37. *Ի՞նչ ռազմավարություններ եք օգտագործել խոչընդոտները հաղթահարելու և հաջողության հասնելու համար:*

Կանայք խոչընդոտների հաղթահարման համար տարբեր ռազմավարություններ են կիրառում՝ հենվելով սեփական փորձի և անձնական հատկանիշների վրա: Առավել հաճախ նշվում է կամքի ուժը, նպատակասլացությունը և աշխատանքի հանդեպ սերը, որոնք անփոխարինելի գործիքներ են դժվարությունների հաղթահարման ճանապարհին: Կանայք կարևորում են շարունակական զարգացումը, կրթության մեջ ներդրումը և մասնագիտական կապերի ընդլայնումը՝ համարելով դրանք հաջողության հասնելու հիմնական միջոցներ:

Շատերը նշում են ուղիղ հաղորդակցությունը և հստակ հարցերի բարձրացումը՝ դժվար իրավիճակներից դուրս գալու համար: Բացի այդ, շեշտվում է էմոցիոնալ վերահսկման կարևորությունը, բարդ իրավիճակներում սառնասրտորեն մոտեցումը և բանակցությունների արդյունավետ օգտագործումը:

Հաջողության հասնելու ճանապարհին կարևոր է նաև ինքնավստահությունը. մի շարք կանայք նշում են, որ իրենք նախ և առաջ ապացուցել են իրենց՝ սեփական ունակությունները ցուցադրելով, և հետո միայն ստացել են արժանի գնահատական: Վերջապես, կարևորվում է «չնայել Վագսածին» մոտեցումը՝ կենտրոնանալով սեփական նպատակների վրա՝ առանց ուրիշների կարծիքներին մեծ ուշադրություն դարձնելու:

Ընդհանուր առմամբ, բոլոր կանանց համար խոչընդոտների հաղթահարումը կապված է համառության, ինքնակատարելագործման և անձնական զարգացման հետ, ինչն էլ բերում է մասնագիտական հաջողությունների:

38. Երբեք ղեկավարությունների հանդիպել էք մասնագիտական պարտականությունները ընտանեկան պարտականությունների հետ համատեղելիս:

Կանայք, ովքեր փորձում են համատեղել մասնագիտական պարտականությունները ընտանիքի և երեխաների խնամքի հետ, հաճախ ղեկավարությունների են բախվում: Շատերն իրենց աշխատանքը բերում են տուն, ինչն առաջացնում է ընտանիքի անհանգստությունը, երբեմն նաև դժգոհությունը և սահմանափակում ընտանիքի հետ անցկացրած ժամանակը: Հաճախ աշխատանքային պարտականությունների և ժամերի ճկունությունը կարող է օգնել, սակայն դա միշտ չէ, որ բավարար է: Հատկապես երեխայի խնամքի հետ կապված խնդիրները շատ կանանց ստիպում են վերանայել իրենց ժամանակի կառավարման հմտությունները:

Կանանց մի մասը բախվում է նաև ընտանեկան միջավայրի սահմանափակումներին, որտեղ ամուսինները խոչընդոտում են իրենց մասնագիտական առաջխաղացմանը, ինչպիսին են, օրինակ, գործուղումները կամ տղամարդ գործընկերների հետ շփումները: Մյուս կողմից, որոշ կանայք, օրինակ՝ ՀԿ-ների աշխատողները, գտել են որոշակի ճկունություն իրենց աշխատանքի և ընտանիքի

խնամքի համատեղման հարցում, ինչն ավելի դյուրին է դարձնում երեխաներին հետ աշխատավայր տանել կամ աշխատանքային ժամերը վերադասավորել:

«... ծանոթ աղջիկներ ունեմ համայնքում, ում ամուսինները չեն թողնում անգամ մեկ գիշերով գործուղման գնալ այլ քաղաք, մնալ հյուրանոցում, ըստ անհրաժեշտության, կամ այդ սեմինարների ընթացքում շփվել այլ տղամարդկանց հետ»:

«Իմ խնդիրն այն է, որ ի տարբերություն ուրիշների՝ ես իմ գործը 18:00-ից հետո բերում եմ տուն, ինչն էլ առաջացնում է ընտանիքիս մտահոգությունը, բայց ես իմ համայնքի համար եմ փորձում լավագույն աշխատել»:

«Աշխատանքային ժամերի առումով ինձ երբեք չեմ սահմանփակվում, այնպես չէ, որ իմ աշխատանքը սկսում է 9-ին և ավարտվում 6-ին: Անհրաժեշտության դեպքում մնում եմ աշխատավայրում, որը բնականաբար ընտանիքիս հետ ժամանակ անցկացնելու հաշվին է լինում»:

39. Ի՞նչ խորհուրդ կտաք երիտասարդ կանանց, ովքեր ցանկանում են առաջադիմել իրենց մասնագիտության մեջ:

Շատ կարևոր է որոշակի հաջողություններ գրանցած կանանց փորձի կիսումը: Շատ հաճախ հենց փորձառությունը հարցվածների համար լավագույն տարբերակներից էր բարեփոխումներ իրականացնելու տեսանկյունից: Այս համատեքստում հարցված կանայք խորհուրդ են տալիս մշտապես ունենալ նպատակներ և դրանց ուղղությամբ աշխատել: Ըստ նրանց, դժվարություններն ու խոչընդոտները շատ են, պետք է չկոտրվել դրանց առջև, պայքարել, երբեմն նույնիսկ անհաջողությունների դեպքում, քանի որ դրանք կարևոր դասեր են, որոնք օգնում են ինքնակատարելագործվել: Անձնական և մասնագիտական աճի առաջնահերթությունը շատ կարևոր է, և չի կարելի պարզապես աշխատել եկամուտ ստանալու համար. աշխատանքային միջավայրը պետք է նպաստի հմտությունների զարգացմանն ու առաջընթացին:

Հաջողության հասնելու համար կարիք կա նաև ինքնուրույնության և սեփական որոշումների հանդեպ վստահության: Կանայք պետք է համարձակ լինեն իրենց ընտրություններում, չվախենան կարծրատիպերից և հաճախ դուրս գան սահմանված դոգմաներից՝ սեփական կյանքը կառուցելու համար: Հաճախ անհրաժեշտ է լինել նախաձեռնող, մասնակցել նոր վերապատրաստումների և սովորել նոր հմտություններ, որոնք կարող են արժեքավոր լինել ինչպես անձնական, այնպես էլ աշխատանքային ոլորտում:

Ամենօրյա զարգացումն ու կատարելագործումը նույնպես առանձնակի կարևորություն ունեն: Յուրաքանչյուր մարդ պետք է ինքն իր հետ մրցի, զարգանա և լինի լավագույնը իր ոլորտում: Անհրաժեշտ է լինել աշխատասեր, չծուլանալ և չհանձնվել նույնիսկ դժվար պահերին: Բացի այդ, կարևոր է նաև նոր մեթոդների և տեխնոլոգիաների կիրառումը՝ չկառչելով «հնացած» մոտեցումներից:

Եվ ի լրումն, ցանկացած դժվարություն կամ ձախողում պետք է դիտարկել որպես նոր հնարավորություն՝ առաջ շարժվելու և ուժեղանալու համար: Խնդիրները և անհաջողությունները պետք է դառնան նոր ուժի աղբյուր, այլ ոչ թե խոչընդոտ՝ անձնային ու մասնագիտական առաջընթացի ճանապարհին:

IV. ԿԱՆԱՆՑ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ
ԱԶԳԱՅԻՆ ՊՐԱԿՏԻԿԱՅԻ ԵՎ ՎԵՐԱԲԵՐԵԼԻ
ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

Փորձագետ՝ Դավիթ Ղաթիբյան



4.1. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի բացառումը և կանանց իրավունքների պաշտպանությունը մարդու իրավունքների պաշտպանության միջազգային և ներպետական կառուցակարգերի կարևորագույն բաղադրատարրերից են: Թեև մի շարք պետություններ, ներառյալ Հայաստանի Հանրապետությունը, իրավական կարգավորման համատեքստում տարաբնույթ քայլեր են ձեռնարկել, որոնց շնորհիվ կանանց իրավահավասարության իրավունքը, կարելի է ասել, *de jure* երաշխավորվել է, սակայն օբյեկտիվ իրականության մեջ դեռևս շարունակում են պահպանվել կանանց նկատմամբ անհավասար վերաբերմունքի զանազան դրսևորումներ:

Այդ առումով հատկապես ընդգծվում է որոշումների կայացման գործընթացում կանանց դերի մեծացումը, որի կարևորությունը կարելի է բնութագրել երկու ասպեկտով: Առաջին՝ որոշումների կայացման գործընթացում կանանց հավասար մասնակցության երաշխավորումը բխում է կանանց իրավահավասարության իրավունքի ապահովման անհրաժեշտությունից: Երկրորդ՝ որոշումների կայացմանը կանանց մասնակցությունը հնարավորություն կստեղծի առաջին նպատակն իրագործելու, քանի որ այդպիսով կանայք կնպաստեն իրենց իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից առավել զգայուն որոշումների կայացմանը: Ընդ որում՝ ասվածը վերաբերում է ինչպես պետական կառավարման մարմինների, այնպես էլ մասնավոր կազմակերպությունների գործունեության շրջանակում կանանց ներգրավմանը: Որոշումների կայացման գործընթացին մասնակցությունը փաստացիորեն կնպաստի, որ կանայք լինեն պատշաճ կերպով լսված, առավել ներգրավված նաև իրենց իրավունքներին և շահերին վերաբերող գործընթացներում, մասնակցեն դրանց առնչվող միջավայրի ձևավորմանը, ըստ այդմ՝ հնարավորություն ունենալով ներազդելու այդ գործընթացների վրա:

Պետությունները պետք է շարունակեն ակտիվ քաղաքականություն վարել ի նպաստ կանանց իրավունքների և իրավահավասարության երաշխավորման: Ընդ որում՝ որոշումների կայացման գործընթացում կանանց պատշաճ ներգրավվածության երաշխավորումը հիմնավորվում է ինչպես այն հանգամանքով, որ դա բխում է մարդու իրավունքների կառուցակարգից, այնպես էլ նրանով, որ ավելի արդյունավետ է և պրագմատիկ²: Մասնավորապես՝ ժողովրդավարության հիմնարար սկզբունքներից է, որ առանց որևէ հիմքով խտրականության, ներառյալ՝ սեռով պայմանավորված, անձինք պետք է հավասար իրավունք ունենան մասնակցելու որոշումների կայացմանը³: Ինչ վերաբերում է պրագմատիզմին, ապա հարկ է ընդունել, որ կանայք և տղամարդիկ ունեն տարբերվող կարիքներ, շահեր և առաջնահերթություններ՝ պայմանավորված իրենց տարբեր դերերով: Բացի այդ՝ տղամարդիկ, ինչքան էլ որ տեղյակ լինեն, որոշումների կայացման գործընթացում չեն կարող լիարժեքորեն ներկայացնել կանանց տեսակետը, ինչի հետևանքով կարող է տուժել ողջ հասարակությունը, քանի որ կանայք սովորաբար ոչ միայն ներկայացնում են իրենց կարիքները, շահերն ու մտահոգությունները, այլև իրենց՝ որպես մայրերի, կանանց (ամուսնաընտանեկան իմաստով), խնամակալների դերով պայմանավորված՝ արտահայտում են հասարակության ավելի լայն շերտերին, օրինակ՝ երեխաներին, ընտանիքներին առնչվող հարցերը⁴:

Այսպիսով, որոշումների կայացման գործընթացին կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը ավելի ժողովրդավար հասարակություն ձևավորելու պայման է, բացի այդ՝ կարող է նպաստել առավել արդյունավետ

² Dr. Lorraine Corner, Women's Participation in Decision-Making and Leadership, A Global Perspective, էջ 3, https://iknowpolitics.org/sites/default/files/decision-making26leadership_global.pdf (դիտվել է՝ 21.08.2024):

³ Նույն տեղում, տե՛ս նաև՝ Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգային փաստաթուղթ կուսակցությունների համար (փաստաթուղթը պատրաստվել է «Իթանելով առավել գենդերազգային օրենսդրություն Հայաստանում» ծրագրի շրջանակում), Երևան 2021, էջ 5:

⁴ Նույն տեղում:

քաղաքականության մշակմանն ու կյանքի որակի բարելավմանը⁵: Ընդ որում՝ կատարված ուսումնասիրությունները վկայում են, որ եթե կանայք բավարար մեծ հարաբերակցությամբ ներգրավվում են որոշումների կայացման գործընթացում (այսպես կոչված կրիտիկական զանգվածը, որը կազմում է 30-35%), տեսանելի ազդեցություն են ունենում թե՛ քաղաքական ոճի, թե՛ որոշումների բովանդակության վրա⁶:

Հետևաբար հարկ է նկատի ունենալ, որ որոշումների կայացման գործընթացին կանանց պատշաճ մասնակցությունը, կարևոր սոցիալական նշանակությունից զատ, կարող է էականորեն դրական ազդեցություն ունենալ հասարակական կյանքի որակի բարելավման վրա:

Այսպիսով, սույն հետազոտության նպատակն է ուսումնասիրել Հայաստանի Հանրապետությունում օրենսդիր, գործադիր, դատական իշխանություններում, ինչպես նաև տեղական ինքնակառավարման մարմիններում կանանց ներգրավվածությունը որոշումների կայացման գործընթացում և ազգային օրենսդրության ազդեցությունը դրա վրա: Այդպիսով հնարավոր կլինի վերհանել, թե քննարկվող հարցին վերաբերող կարգավորումների առկայությունը կամ բացակայությունն այս կամ այն օրենսդրական ակտում որքանով է նպաստում կանանց փաստացի ներգրավվածության ապահովմանը: Ըստ այդմ՝ ուսումնասիրության շրջանակում ըստ անհրաժեշտության տրվում են օրենսդրական փոփոխությունների առաջարկներ:

⁵ Recommendation Rec (2003) 3 on balanced participation of women and men in political and public decision-making (adopted by the Committee of Ministers on 12 March 2003, at the 831st meeting of the Ministers' Deputies), արեամբուլա:

⁶ IMPLEMENTATION OF ARTICLE 21 OF THE CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN Analysis of articles 7 and 8 of the Convention Report by the secretariat. COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN Thirteenth session New York, 17 January-4 February 1994, կետ 11:

4.2. ԿԱՆԱՆՑ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻՆ ՎԵՐԱԲԵՐՈՂ ՆԵՐՊԵՏԱԿԱՆ, ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԿԱՌՈՒՑԱԿԱՐԳԵՐՆ ՈՒ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԶԵԿՈՒՅՑՆԵՐՈՒՄ ԱՌԿԱ ՊԱՏԿԵՐԸ

Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց իրավահավասարության հարցին անդրադառնալիս հարկ է նկատել, որ կանանց իրավունքների սահմանադրաիրավական կարգավորումն իր այժմյան պոզիտիվ արտահայտմամբ ամրագրվել է միայն Սահմանադրության 2015 թվականի փոփոխություններով: Այսպես, 1995 թվականի Սահմանադրությամբ միայն առկա էր նշում առ այն, որ բոլորը հավասար են օրենքի առջև և առանց խտրականության հավասարապես պաշտպանվում են օրենքով⁷: Այնուհետև՝ 2005 թվականի Սահմանադրությամբ արդեն ոչ միայն նշվում է օրենքի առջև հավասարության, այլև խտրականության արգելքի մասին, ներառյալ՝ սեռով պայմանավորված⁸: Եվ արդեն 2015 թվականի Սահմանադրությունը, օրենքի առջև բոլորի հավասարությունն ու խտրականության արգելքը մատնանշելուց զատ⁹, ուղղակիորեն սահմանում է, որ կանայք և տղամարդիկ իրավահավասար են¹⁰: Ավելին՝ գործող Սահմանադրությունը տնտեսական, սոցիալական և մշակութային ոլորտներում պետության քաղաքականության հիմնական նպատակների շարքում նախատեսում է նաև կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության խթանումը¹¹:

Այսպես, գործող սահմանադրաիրավական կարգավորումներն ուղղակի դրույթներ և ուղենիշներ են պարունակում պետական կառավարման մարմինների համար օրենսդրական մակարդակում կանանց նկատմամբ խտրականության

⁷ Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրություն՝ ընդունված 05.07.1995, հոդված 16:

⁸ Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրության փոփոխություններ՝ ընդունված 27.11.2005, հոդված 14.1:

⁹ Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրություն՝ ընդունված 06.12.2015, հոդվածներ 28 և 29:

¹⁰ Նույն տեղում, հոդված 30:

¹¹ Նույն տեղում, հոդված 86:

արգելքն ապահովելու, ինչպես նաև գործնականում այդ ուղղությամբ քայլեր ձեռնարկելու նպատակով:

Միևնույն ժամանակ, Հայաստանի Հանրապետությունը միացել է միջազգային իրավական մի շարք գործիքների, որոնք նույնպես միտված են իրավական երաշխիքներ ապահովելու կանանց իրավունքների պաշտպանության համար: Այսպես, Միավորված ազգերի կազմակերպությունը դիտարկելու դեպքում կարելի է առանձնացնել Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիրը (հոդվածներ 2 և 7)¹², Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը (հոդվածներ 2 և 3)¹³, Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիան (որոշումների կայացմանը մասնակցության համատեքստում հատկապես ուշադրության են արժանի 7-րդ և 8-րդ հոդվածները)¹⁴, Կանանց քաղաքական իրավունքների մասին կոնվենցիան (հոդվածներ 2 և 3)¹⁵, ՄԱԿ զարգացման նպատակներից 5-րդը՝ գենդերային հավասարությունը (ուշադրության է արժանի հատկապես 5.5 թիրախը)¹⁶: Իր հերթին, հատկանշական է Եվրոպայի խորհրդի Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության կոնվենցիան (հոդված 14)¹⁷: Սրանց շնորհիվ ներպետական իրավական համակարգում ընդունվել է նաև ազգային օրենսդրական մեխանիզմ՝ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքը, որի 3-րդ գլխով (հոդվածներ 11-13)¹⁸ սահմանվել են գենդերային հավասարության երաշխիքները պետության կառավարման մեջ,

¹² Տե՛ս <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (դիտվել է՝ 21.08.2024):

¹³ Տե՛ս <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights> (դիտվել է՝ 21.08.2024):

¹⁴ Տե՛ս <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm> (դիտվել է՝ 21.08.2024):

¹⁵ Տե՛ս https://treaties.un.org/doc/Treaties/1954/07/19540707%2000-40%20AM/Ch_XVI_1p.pdf (դիտվել է՝ 21.08.2024):

¹⁶ Տե՛ս https://sdgs.un.org/goals/goal5#targets_and_indicators (դիտվել է՝ 21.08.2024):

¹⁷ Տե՛ս <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=20870> (դիտվել է՝ 21.08.2024):

¹⁸ Տե՛ս <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=138982> (դիտվել է՝ 21.08.2024):

հավասար ընտրական իրավունքների երաշխիքները, գենդերային հավասարության երաշխիքները հանրային ծառայության մեջ:

Հիշարժան է նաև «Կանանց մասին» համաշխարհային կոնֆերանսի ժամանակ հաստատված Պեկինի հռչակագիրն ու գործողությունների ծրագիրը, որոնք նույնպես արձանագրում են արդեն քննարկված խնդիրները և առաջարկում, որ կառավարությունները ստանձնեն և քայլեր ձեռնարկեն կանանց ներգավաժությունը պատշաճ մակարդակով ապահովելու համար ինչպես կառավարական մարմիններում, այնպես էլ դատական համակարգում, ընտրովի պաշտոններում ևն¹⁹:

Այս համատեքստում հատկանշական են նաև տարածաշրջանային կազմակերպությունների նախաձեռնությունները: Օրինակ, Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտեի 2003 թվականի մարտի 12-ի թիվ Rec (2003) 3 հանձնարարականի համաձայն, անդամ պետությունները պետք է.

- պարտավորվեն խթանել կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռված մասնակցությունը՝ հանրորեն ճանաչելով, որ տարբեր ծագման ու տարիքի կանանց և տղամարդկանց միջև որոշումների կայացման իրավասության հավասար բաշխումը ուժեղացնում և հարստացնում է ժողովրդավարությունը²⁰,

- վերանայեն իրենց օրենսդրությունն ու պրակտիկան՝ նպատակ ունենալով երաշխավորելու սույն հանձնարարականով նախատեսված մարտավարությունների և միջոցների կիրառումն ու կիրարկումը²¹,

- խթանեն և խրախուսեն այնպիսի հատուկ միջոցներ, որոնք խթանում են կանանց մասնակցությունը քաղաքական և հանրային որոշումների կայացմանը և աջակցում դրան²²:

¹⁹ Տե՛ս՝ <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf> (դիտվել է՝ 21.08.2024), էջ 81, պարագրաֆ 190, 192 (a):

²⁰ Recommendation Rec (2003) 3 on balanced participation of women and men in political and public decision-making (adopted by the Committee of Ministers on 12 March 2003, at the 831st meeting of the Ministers' Deputies), կետ I:

²¹ Նույն տեղում, կետ IV:

²² Նույն տեղում, կետ V:

Ընդ որում՝ հանձնարարականը հավասարակշռված է դիտարկում այնպիսի մասնակցությունը, երբ որոշումների կայացմանն առնչվող համապատասխան մարմնում յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը պակաս չէ 40%-ից:

Միաժամանակ, Եվրոպայում անվտանգության և համագործակցության կազմակերպության նախարարների խորհրդի 2009 թվականի դեկտեմբերի 2-ի թիվ 7/09 որոշման համաձայն՝ ԵԱՀԿ-ն կոչ է անում մասնակից պետություններին.

1. դիտարկել հատուկ միջոցների նախատեսումը՝ հասնելու համար բոլոր օրենսդիր, դատական և գործադիր մարմիններում [...] գենդերային հավասարության ապահովման նպատակին,

2. դիտարկել հնարավոր օրենսդրական միջոցները, որոնք կհեշտացնեն քաղաքական և հանրային կարգում, հատկապես որոշումների կայացման շրջանակում կանանց և տղամարդկանց ավելի հավասարակշռված մասնակցությունը [...]²³:

Այնուամենայնիվ, հակառակ մինչև օրս այս ուղղությամբ կատարված քայլերին, դեռևս առկա են էական բացեր, որոնք խոչընդոտում են կանանց իրավահավասարության պատշաճ իրացումը և դրա դրսևորումը ոչ միայն օրենքում, այլև հասարակական հարաբերություններում: Օրինակ՝ ԱՄՆ ժողովրդավարության, մարդու իրավունքների և աշխատանքի բյուրոյի՝ Հայաստանի վերաբերյալ հրապարակած 2022 և 2023 թվականների Մարդու իրավունքների զեկույցներում նշվում է, որ թեև Հայաստանում գործող օրենքները չեն սահմանափակում կանանց մասնակցությունը քաղաքական գործընթացներին, և նրանք իրապես մասնակցել են դրանց, սակայն հասարակության նահապետական բնույթը խոչընդոտել է կանանց լայնամասշտաբ մասնակցությունը երկրի քաղաքական և տնտեսական կյանքին, ինչպես նաև ներգրավվածությունը հանրային հատվածի որոշումներ կայացնող

²³ Organization for Security and Co-operation in Europe 2 December 2009 Ministerial Council DECISION No. 7/09 WOMEN'S PARTICIPATION IN POLITICAL AND PUBLIC LIFE.

պաշտոններում, իսկ կին խորհրդարանականների և պաշտոնյաների նկատմամբ հաճախ եղել են գենդերային բնույթի ոտնձգություններ ու շահարկումներ²⁴:

Ընդ որում՝ չի կարելի պնդել, որ նման իրողությունը բնորոշ է միայն Հայաստանի Հանրապետությանը: Դա համընդհանուր բնույթ ունի, ինչի մասին վկայում են նաև միջազգային տարբեր հետազոտություններ²⁵:

Հատկանշական է Համաշխարհային տնտեսական համաժողովի հրապարակած Համաշխարհային գենդերային անհավասարության զեկույցը, ըստ որի՝ 2023 թվականի վերլուծությունների համաձայն՝ Հայաստանն աշխարհում զբաղեցնում է 64-րդ հորիզոնականը. գենդերային անհավասարությանը ցուցիչը 0,721 (72,1%) է: Այդուամենայնիվ, Հայաստանն առաջին տեղում է տարածաշրջանում, որը, այս զեկույցի համաձայն, ներառում է Հարավային Կովկասը և Կենտրոնական Ասիան: Միաժամանակ, քաղաքական մասնակցության ցուցիչով Հայաստանը 22,7% ցուցանիշով զբաղեցնում է 70-րդ հորիզոնականը. ղեկավար պաշտոններում, յուրաքանչյուր մեկ կնոջը զուգահեռ, գործում են ավելի քան երկու տղամարդ: Ընդ որում՝ հատկապես բարձր պաշտոնները դիտարկելիս, ինչպիսիք են կառավարության անդամները, մարզպետները, քաղաքապետները կամ համայնքների ղեկավարները, նկատում ենք, որ հատկապես դրանցում խզումն էական է, և հիմնականում այդպիսի պաշտոններ զբաղեցնում են տղամարդիկ: Փոխարենը ազգային մակարդակում, օրինակ՝ Ազգային ժողովում, կանանց ներգրավվածությունն աճել է, ինչը արդյունք է նաև հատուկ միջոցների ներդրման, ինչպիսին է խորհրդարանում հատուկ քվոտաների նախատեսումը²⁶:

Պատկերը գրեթե նույնն է եղել նաև 2022-ին՝ այն տարբերությամբ, որ Հայաստանը նույն՝ 0,721 (72,1%) գենդերային անհավասարության ինդեքսով

²⁴ Տե՛ս՝ <https://am.usembassy.gov/hy/25758/> և https://am.usembassy.gov/wp-content/uploads/sites/92/HRR2023_Arm-final.docx (ղիտվել են՝ 21.08.2024):

²⁵ Տե՛ս, օրինակ, 2023 GENDER SOCIAL NORMS INDEX. Breaking Down Gender Biases, Shifting social norms towards gender equality. United Nations Development Programme, 2023:

²⁶ Տե՛ս՝ https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf (ղիտվել է՝ 21.08.2024):

գրադեցնում էր 61-րդ հորիզոնականը, և այս դեպքում ևս ամենաբացասական ցուցանիշը քաղաքական մասնակցության առնչությամբ էր²⁷: Հարկ է նկատել, որ հենց այդ խզումը պատմականորեն միշտ եղել է ամենամեծը՝ հակառակ նրան, որ, օրինակ, «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիան վավերացրած պետություններն ամենաքիչը վերապահումներ են արել հենց 7-րդ և 8-րդ հոդվածներին²⁸: Մասնավորապես՝ նշված կոնվենցիայի 7-րդ հոդվածով սահմանվում է մասնակից պետությունների հանձնառությունը՝ ձեռնարկելու բոլոր համապատասխան միջոցները՝ վերացնելու կանանց նկատմամբ խտրականությունը երկրի քաղաքական ու հասարակական կյանքում, իսկ 8-րդ հոդվածով՝ կանանց համար ապահովելու տղամարդկանց հետ հավասար պայմաններով և առանց որևէ խտրականության իրենց կառավարությունները միջազգային մակարդակով ներկայացնելու և միջազգային կազմակերպությունների աշխատանքին մասնակցելու հնարավորություն:

4.3. ԿԱՆԱՆՑ ՆԵՐԳՐԱՎՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐՈՒՄ

Այս բաժնում ուսումնասիրության առարկա կդարձվեն Հայաստանի Հանրապետության օրենսդիր, գործադիր և դատական իշխանության, ներառյալ տեղական ինքնակառավարման մարմինները, որպեսզի վերլուծվի դրանց որոշումների կայացման գործընթացում կանանց ներգրավվածության աստիճանը:

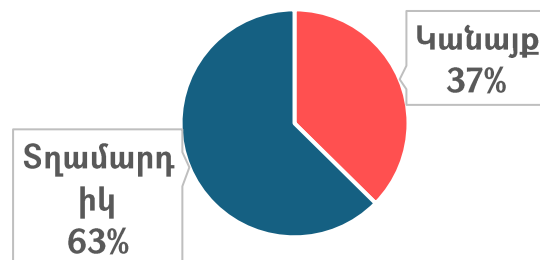
²⁷ Տե՛ս՝ https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf (դիտվել է՝ 21.08.2024):

²⁸ IMPLEMENTATION OF ARTICLE 21 OF THE CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN Analysis of articles 7 and 8 of the Convention Report by the secretariat. COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN Thirteenth session New York, 17 January-4 February 1994, կետեր 9, 10:

Այսպես, անդրադառնալով օրենսդիր իշխանությանը՝ նկատում ենք, որ ութերորդ գումարման Ազգային ժողովում 107 պատգամավորներից 40-ը կանայք են՝ պատգամավորների ընդհանուր թվի 37,3%-ը (~37%):

Միևնույն ժամանակ, ոչ Ազգային ժողովի նախագահը, ոչ էլ նրա երկու տեղակալներից որևէ մեկը կին չէ: Իր հերթին, 12 մշտական հանձնաժողովներից միայն երկուսի (Ֆինանսավարկային և բյուջետային հարցերի մշտական հանձնաժողովի և Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի մշտական հանձնաժողովի) նախագահներն են կանայք՝ 16,6%-ը²⁹:

Գենդերային բաշխվածությունը ութերորդ գումարման Ազգային ժողովում



Անդրադառնանք Կառավարության անդամների սեռային կազմին. ինչպես վարչապետը, այնպես էլ երկու փոխվարչապետները տղամարդիկ են, 12 նախարարներից միայն երկուսն են կանայք՝ 16,6%-ը (~17%), տասը մարզպետներից և ոչ մեկը կին չէ³⁰:

Ինչ վերաբերում է դատական իշխանությանը, ապա Բարձրագույն դատական խորհրդի գործող ինն անդամներից երեքն են կանայք (երկուսը՝ դատավոր անդամ, մեկը՝ իրավաբան գիտնական)՝ 33,3%-ը³¹:

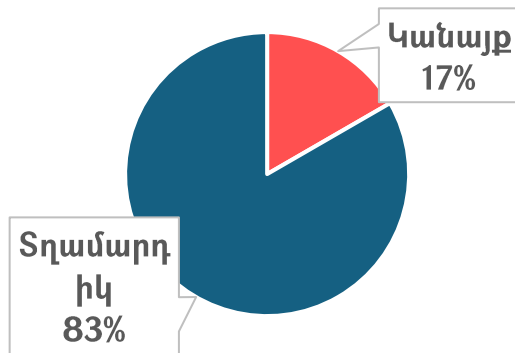
²⁹ Տե՛ս <https://parliament.am/> կայքի տվյալները (դիտվել է՝ 21.08.2024):

³⁰ Տե՛ս <https://www.gov.am/am/> կայքի տվյալները (դիտվել է՝ 21.08.2024):

³¹ Տե՛ս <https://court.am/hy> կայքի տվյալները (դիտվել է՝ 21.08.2024):

Ուսումնասիրվել է նաև Դատավորների ընդհանուր ժողովի հանձնաժողովներում

Գենդերային բաշխվածությունը Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունում



գենդերային հավասարակշռությունը:

Այսպես, Էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի ութ անդամներից չորսը՝ 50%-ը, կանայք են³², Ուսումնական հարցերի հանձնաժողովում յոթ անդամներից մեկն է կին՝

14,3%-ը: Դատավորների գործունեության գնահատման հանձնաժողովի հինգ անդամներից երկուսն են կանայք՝ 40%-ը:

Անդրադառնանք Սահմանադրությամբ նախատեսված այլ մարմինների: Կենտրոնական ընտրական հանձնաժողովի յոթ անդամներից չորսը (ներառյալ հանձնաժողովի նախագահի տեղակալը) կանայք են՝ 57%-ը³³: Հեռուստատեսության և ռադիոյի հանձնաժողովի վեց անդամներից երեքը կանայք են՝ 50%-ը³⁴: Հաշվեքննիչ պալատի բոլոր յոթ անդամները տղամարդիկ են³⁵: Կենտրոնական բանկի նախագահը և երկու տեղակալները տղամարդիկ են, խորհրդի բոլոր հինգ անդամները՝ նույնպես³⁶:

Ուսումնասիրվել է նաև ինքնավար մարմիններում կանանց ներգրավվածությունը: Այսպես, Մրցակցության պաշտպանության հանձնաժողովի

³² Տե՛ս <https://court.am/hy/commission-general-meeting/1> կայքի տվյալները (դիտվել է՝ 21.08.2024):

³³ Տե՛ս <https://www.elections.am/> կայքի տվյալները (դիտվել է՝ 21.08.2024):

³⁴ Տե՛ս <https://tvradio.am/> կայքի տվյալները (դիտվել է՝ 21.08.2024):

³⁵ Տե՛ս <https://armsai.am/> կայքի տվյալները (դիտվել է՝ 21.08.2024):

³⁶ Տե՛ս <https://www.cba.am/am/SitePages/Default.aspx> կայքի տվյալները (դիտվել է՝ 21.08.2024):

վեց անդամներից երկուսը կանայք են՝ 33,3%-ը³⁷: Հանրային ծառայությունները կարգավորող հանձնաժողովի հինգ անդամներից մեկն է կին՝ 20%-ը³⁸: Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի այս պահին գործող (այժմ հանձնաժողովի նախագահի պաշտոնը թափուր է) չորս անդամներից երկուսը կանայք են՝ 50%-ը³⁹:

Ինչ վերաբերում է տեղական ինքնակառավարմանը, Ա Երևանի քաղաքապետը, Ա նրա չորս տեղակալները տղամարդիկ են: Երևանի ավագանու կազմում հետևյալ պատկերն է. 65 անդամներից 24-ը կանայք են՝ 36,9%-ը: Սակայն գործող չորս մշտական հանձնաժողովների նախագահներից, ինչպես նաև 12 վարչական շրջանների ղեկավարներից և որևէ մեկը կին չէ⁴⁰: Հանրապետության՝ մեծությամբ երկրորդ քաղաքի՝ Գյումրիի ղեկավարը տղամարդ է, իսկ ավագանու 37 անդամներից 13-ը՝ կանայք՝ 35,1%-ը⁴¹: Հայաստանի՝ մեծությամբ երրորդ քաղաքի՝ Վանաձորի ղեկավարը տղամարդ է, իսկ ավագանու 33 անդամներից 12-ը՝ կանայք՝ 36,3%-ը⁴²: Հատկանշական է, որ 2022 թվականի նոյեմբեր ամսվա դրությամբ հանրապետության 71 համայնքապետարաններում ներկայացված են եղել 1234 տղամարդ և 424 կին՝ 34,3%-ը⁴³:

Նշված ցուցանիշները վկայում են, որ Հայաստանի Հանրապետությունում պետական կառավարման մարմինների շրջանակում որոշումների կայացման գործընթացում կանանց ներկայացվածության մակարդակն ընդհանուր առմամբ բացասական չէ: Բայց միևնույն ժամանակ առկա են մարմիններ, որտեղ կանայք բավարար չափով ներգրավվածություն չունեն կամ որոշ դեպքերում ընդհանրապես ներկայացված չեն (հատկանշական է, որ այդպիսի իրավիճակը հիմնականում առկա

³⁷ Տե՛ս <https://competition.am/hy/> կայքի տվյալները (դիտվել է՝ 21.08.2024):

³⁸ Տե՛ս <https://www.psrc.am/> կայքի տվյալները (դիտվել է՝ 21.08.2024):

³⁹ Տե՛ս <http://cpcarmenia.am/hy/> կայքի տվյալները (դիտվել է՝ 21.08.2024):

⁴⁰ Տե՛ս <https://www.yerevan.am/hy/> կայքի տվյալները (դիտվել է՝ 21.08.2024):

⁴¹ Տե՛ս <https://www.gyumricity.am/Pages/Home/Default.aspx> կայքի տվյալները (դիտվել է՝ 21.08.2024):

⁴² Տե՛ս <https://vanadzor.am/> կայքի տվյալները (դիտվել է՝ 21.08.2024):

⁴³ Տե՛ս՝ <https://womennet.am/infographic/team-2022-womens-representation-movement/> (դիտվել է՝ 21.08.2024):

է ֆինանսական ուղղվածության կառույցներում, ինչպիսիք են Հաշվեքննիչ պալատը և Կենտրոնական բանկը): Շատ դեպքերում կանանց ներգրավվածության տոկոսային ցուցանիշը տատանվում 35%-ի շրջակայքում, ինչը, ճիշտ է, դրական միտում է, սակայն, ինչպես նշվել է վերևում, Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտեի թիվ Rec (2003) 3 հանձնարարականի համաձայն՝ հավասարակշռված ներգրավվածությունը ենթադրում է, որ յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է պակաս լինի 40%-ից: Բացի այդ՝ նկատելի է կանանց ներգրավվածության էական խզումը ղեկավար և բարձր պաշտոններում:

4.4. ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆԸ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՂ ՕՐԵՆՄԴՈՒԹՅՈՒՆԸ ԿԱՆԱՆՑ ՆԵՐԳՐԱՎՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏՈՒՄ

Այս բաժնում ուսումնասիրության առարկա կդարձնենք վերը քննարկված մարմիններին վերաբերելի օրենսդրությունը՝ բացահայտելու համար, թե որքանով է այս կամ այն նորմատիվ իրավական ակտը նպաստում համապատասխան մարմիններում որոշումների կայացման գործընթացին կանանց մասնակցության երաշխավորմանը կամ խոչընդոտում այն: Այստեղ հատկապես կարևոր է այն հանգամանքը, թե այս կամ այն օրենքը որքանով է գենդերազգային կամ գենդերային բաղադրիչին արձագանքող, քանի որ կատարելով կարգավորիչ գործառույթ և դրա շրջանակում նախատեսելով նաև կանանց իրավունքներին (ներառյալ որոշումների կայացման գործընթացում նրանց ներգրավումը) վերաբերող իրավական նորմեր՝ օրենքը կարող է իր ուղղակի կամ անուղղակի ազդեցությունն ունենալ նշված իրավունքների ապահովման և երաշխավորման վրա:

Այսպես, Ազգային ժողովի համատեքստում առաջին հերթին անդրադառնանք պատգամավորների շրջանակում կանանց ներգրավմանն առնչվող

իրավակարգավորումներին: Մասնավորապես՝ Սահմանադրության 89-րդ հոդվածը, որով սահմանադրական մակարդակում նախանշվում են խորհրդարանի կազմն ու ընտրության կարգը, ուղղակիորեն չի սահմանում կանանց համար տեղեր հատկացնելու պարտադիրությունը, ինչպես դա արվել է ազգային փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների դեպքում:

Հակառակ սրան, ինչպես նաև հաշվի առնելով այն, որ Սահմանադրությունը, ըստ էության, չի արգելում, այլ ընդհակառակը՝ խրախուսում է կանանց ներգրավվածությունը, ընդգծենք, որ «Հայաստանի Հանրապետության ընտրական օրենսգիրք» սահմանադրական օրենքի (այսուհետև նաև՝ Ընտրական օրենսգիրք) 83-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանվում է, որ կուսակցության, կուսակցությունների դաշինքի և դաշինքում ընդգրկված կուսակցություններից յուրաքանչյուրի ընտրական ցուցակի առաջին մասում առաջին համարից սկսած՝ ցանկացած ամբողջ թվով եռյակներում (1-3, 1-6, 1-9 և այդպես շարունակ՝ մինչև ցուցակի ավարտը) յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է գերազանցի 70%-ը: Այլ կերպ՝ կանանց ներգրավվածության տեսանկյունից այս դրույթը դիտարկելիս կարելի է մեկնաբանել որպես ընտրություններին մասնակցող կուսակցություններում կամ դաշինքներում առնվազն 30% ներգրավվածությունն ապահովող դրույթ: Իր հերթին, նույն օրենսգրքի 100-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն, ընտրական ցուցակի առաջին մասի մանդատից հրաժարված կամ պատգամավոր ընտրված և լիազորությունները վաղաժամկետ դադարած պատգամավորի մանդատը Կենտրոնական ընտրական հանձնաժողովի արձանագրությամբ այդ մասին հանձնաժողովին իրազեկելուց հետո՝ մեկշաբաթյա ժամկետում, տրվում է այդ կուսակցության ընտրական ցուցակի առաջին մասի հերթական հաջորդ թեկնածուին, իսկ եթե, դրանով պայմանավորված, տվյալ խմբակցության որևէ սեռի ներկայացուցիչների թիվը նվազում է, ինչի հետևանքով ցածր է լինելու 25%-ից, ապա մանդատը տրվում է այդ կուսակցության ընտրական ցուցակի առաջին մասի նվազ

չափով ներկայացված սեռի հաջորդ թեկնածուին, եթե կա: Այլ կերպ ասած՝ նշված դրույթով էլ ապահովվում է Ազգային ժողովում կանանց առնվազն 25% ներգրավվածությունը: Ընդ որում, ուսումնասիրելով նույն օրենսգրքի 144-րդ հոդվածի 14-15-րդ մասերը, կարող ենք նկատել, որ մինչև 2021 թվականի հունվարի 1-ը նշված քվոտաները եղել են համապատասխանաբար 25 և 20%: Ուստի դրանց բարձրացումը բնականաբար դրական միտում է, սակայն անհասկանալի է, թե ինչու Ազգային ժողովում ևս չի նախատեսվել 30%-ին համարժեք քվոտա, որը փաստացիորեն կերաշխավորեր այսպես կոչված կրիտիկական զանգվածի ապահովումը: Բացի այդ՝ կարգավորման նման տարբերակման դեպքում հնարավոր է, որ ընտրական ցուցակներում նախապես ներառված կանայք ընտրություններից հետո հրաժարվեն մանդատներից, և համապատասխան տեղերը, հաճախ նաև արհեստական կերպով, հատկացվեն տղամարդ թեկնածուներին՝ այդպիսով նպաստելով անհավասար մոտեցման պահպանմանը:

Ինչ վերաբերում է «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» սահմանադրական օրենքին (այսուհետև նաև՝ ԱԺ կանոնակարգ), ապա դրանով նախատեսվում են Ազգային ժողովի մարմինների, ներառյալ նախագահի տեղակալների և հանձնաժողովների վերաբերյալ իրավադրույթներ: Այսպես, ԱԺ կանոնակարգի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Ազգային ժողովի նախագահն ունի երեք տեղակալ: Իր հերթին, ըստ Սահմանադրության 104-րդ հոդվածի 1-ին մասի, Ազգային ժողովն իր կազմից ընտրում է Ազգային ժողովի նախագահ և երեք տեղակալ: Տեղակալներից մեկն ընտրվում է ընդդիմադիր խմբակցությունների կազմում ընդգրկված պատգամավորներից: Ազգային ժողովի նախագահը և նրա տեղակալներն ընտրվում և հետ են կանչվում պատգամավորների ընդհանուր թվի ձայների մեծամասնությամբ: Միևնույն ժամանակ, ԱԺ կանոնակարգի 10-րդ հոդվածի առաջին մասի համաձայն, Մշտական հանձնաժողովները ստեղծվում են օրենքների նախագծերի, Ազգային ժողովի իրավասության մեջ մտնող այլ հարցերի նախնական քննարկման, դրանց

վերաբերյալ Ազգային ժողովին եզրակացություններ ներկայացնելու, ինչպես նաև խորհրդարանական վերահսկողություն կատարելու համար: Նույնական կարգավորում է նախատեսված նաև Սահմանադրության 106-րդ հոդվածի 1-ին մասով, իսկ նույն հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում է, որ Մշտական հանձնաժողովների նախագահների պաշտոնները խմբակցությունների միջև բաշխվում են խմբակցության կազմում ընդգրկված պատգամավորների թվի համամասնությամբ:

Նկատենք, որ, այդքանով հանդերձ, առկա չեն օրենսդրական բավարարաշխիքներ, որոնք կնպաստեն նաև Ազգային ժողովի այսպես կոչված ղեկավար պաշտոններում կանանց ներգրավմանը: Հետևաբար ներկայիս իրողությունն այն է, որ, ինչպես նշել ենք վերևում, Ազգային ժողովի նախագահի տեղակալներից որևէ մեկը կին չէ, իսկ 12 հանձնաժողովների նախագահներից կին են միայն երկուսը:

Ինչ վերաբերում է Կառավարության անդամների գործունեությունը կարգավորող օրենսդրությանը, ապա Սահմանադրության 147-րդ հոդվածի համաձայն՝ ՀՀ կառավարությունը կազմված է վարչապետից, փոխվարչապետներից և նախարարներից: Նախարարությունների ցանկը և Կառավարության գործունեության կարգը Կառավարության ներկայացմամբ սահմանվում են օրենքով: Փոխվարչապետների թիվը չի կարող գերազանցել երեքը, իսկ նախարարներինը՝ տասնութը: Միևնույն ժամանակ, Սահմանադրության 150-րդ հոդվածով նախատեսվում է, որ վարչապետն իր նշանակումից հետո՝ հնգօրյա ժամկետում, հանրապետության նախագահին առաջարկում է փոխվարչապետների և նախարարների թեկնածուներ: Իր հերթին, արդեն «Կառավարության կառուցվածքի և գործունեության մասին» օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանվում է, որ Կառավարությունը կազմված է վարչապետից, երկու փոխվարչապետից և նախարարներից: Իսկ նույն հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում են այժմ գործող 12 նախարարությունները: Այս դեպքում ևս օրենսդրորեն սահմանված չէ կանանց

ներգրավումն ուղղակիորեն երաշխավորող գործիքակազմ, ինչի հետևանքով կրկին այն պատկերն է, որ կանանց ներգրավվածությունը բավարար չէ, նույնիսկ չի հասնում կրիտիկական զանգվածին:

Ինչ վերաբերում է դատական իշխանությանը, մասնավորապես Բարձրագույն դատական խորհրդին, ապա Սահմանադրության 175-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Բարձրագույն դատական խորհուրդը կազմված է տասն անդամից: Իսկ նույն հոդվածի 2-3-րդ մասերից բխում է, որ Բարձրագույն դատական խորհրդի հինգ անդամներին ընտրում է դատավորների ընդհանուր ժողովը՝ դատավորների կազմից: Վերջիններս չեն կարող լինել դատարանի նախագահ կամ Վճռաբեկ դատարանի պալատի նախագահ: Մյուս հինգ անդամներին ընտրում է Ազգային ժողովը՝ իրավաբան գիտնականներից և այլ հեղինակավոր իրավաբաններից, որոնք չեն կարող լինել դատավոր: «Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգիրք» սահմանադրական օրենքի (այսուհետև նաև՝ Դատական օրենսգիրք) 76-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանվում է, որ Բարձրագույն դատական խորհրդում դատավոր անդամների սեռերի ներկայացվածության նպատակով միևնույն սեռի ներկայացուցիչների թվակազմը հնարավորինս պետք է սահմանափակվի՝ առավելագույնը երեք անդամով՝ բացառությամբ սույն հոդվածի 12-րդ և 13-րդ մասերով նախատեսված դեպքերի: Ըստ այդմ՝ եթե առկա չեն սահմանված բացառությունները, օրենսդրորեն երաշխավորվում է Բարձրագույն դատական խորհրդի հինգ դատավոր անդամներից երկուսի (40%) դեպքում կանանց ներգրավվածությունը: Սակայն հարկ է նկատել, որ համապատասխան կարգավորում նախատեսված չէ Բարձրագույն դատական խորհրդի ոչ դատավոր անդամների առնչությամբ, ինչից հետևում է, որ կարող է լինել այնպիսի իրավիճակ, երբ Բարձրագույն դատական խորհրդի տասն անդամներից միայն երկուսը լինեն կանայք՝ ապահովելով ներգրավվածության միայն 20%-ը: Ընդ որում՝ այս պահին Բարձրագույն դատական խորհրդի տասներորդ անդամի (ոչ դատավոր անդամի) հաստիքը

համալրված չէ, և եթե Ազգային ժողովը տղամարդ ընտրի, վերը նշված 33,3%-ը կդառնա 30%:

Ինչ վերաբերում է Դատավորների ընդհանուր ժողովի հանձնաժողովներին, ապա Դատական օրենսգրքի 77-րդ հոդվածի ուսումնասիրությունից կարելի է նկատել, որ դրանցից որևէ մեկի դեպքում թե՛ դատավոր, թե՛ ոչ դատավոր անդամների առնչությամբ նախատեսված չեն կարգավորումներ, որոնք միտված կլինեն ապահովելու կանանց պատշաճ ներգրավվածությունը:

Անդրադառնանք Սահմանադրությամբ նախատեսված այլ մարմինների: Սահմանադրության 195-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Կենտրոնական ընտրական հանձնաժողովը կազմված է յոթ անդամից: Նույն հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում է, որ Կենտրոնական ընտրական հանձնաժողովի նախագահին և մյուս անդամներին Ազգային ժողովի իրավասու մշտական հանձնաժողովի առաջարկությամբ ընտրում է Ազգային ժողովը՝ պատգամավորների ընդհանուր թվի ձայների առնվազն երեք հինգերորդով, վեց տարի ժամկետով: Սահմանադրությամբ որևէ պահանջ չի նախատեսվում Կենտրոնական ընտրական հանձնաժողովի անդամների սեռային բաշխվածության վերաբերյալ, սակայն Ընտրական օրենսգիրքը, զարգացնելով նշված հոդվածը, արդեն 42-րդ հոդվածի 2-րդ մասում սահմանում է, որ Կենտրոնական ընտրական հանձնաժողովի կազմում յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է պակաս լինի երկուսից: Այլ կերպ ասած՝ կանանց ներգրավվածությունը պետք է լինի առնվազն 28,5%: Թեև այսօր, ինչպես նշել ենք վերևում, այս մարմնում կանանց ներգրավվածության խնդիր առկա չէ, սակայն պարզ չէ, թե ինչու օրենսդրորեն նախատեսված չէ այնպիսի շեմ, որը լիարժեքորեն կապահովի թե՛ կրիտիկական զանգվածը, թե՛ Եվրոպայի խորհրդի նախարարների կոմիտեի սահմանած հավասարակշռության ցուցանիշը:

Հեռուստատեսության և ռադիոյի հանձնաժողովի դեպքում Սահմանադրության 197-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանվում է, որ այն կազմված է յոթ անդամից: Իսկ

նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ Հեռուստատեսության և ռադիոյի հանձնաժողովի անդամներին Ազգային ժողովի իրավասու մշտական հանձնաժողովի առաջարկությամբ ընտրում է Ազգային ժողովը՝ պատգամավորների ընդհանուր թվի ձայների առնվազն երեք հինգերորդով, վեց տարի ժամկետով: Իսկ արդեն «Տեսալսողական մեդիայի մասին» օրենքի 35-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսվում է, որ կարգավորող պետական մարմնում⁴⁴ յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է պակաս լինի երեքից: Այլ կերպ ասած՝ այստեղ երաշխավորվում է 42,8% ներգրավվածությունը:

Սահմանադրության 199-րդ հոդվածի 1-2-րդ մասերը սահմանում են, որ Հաշվեքննիչ պալատը կազմված է յոթ անդամից, որոնց Ազգային ժողովի իրավասու մշտական հանձնաժողովի առաջարկությամբ ընտրում է Ազգային ժողովը՝ պատգամավորների ընդհանուր թվի ձայների առնվազն երեք հինգերորդով, վեց տարի ժամկետով: Ի տարբերություն վերը քննարկված երկու մարմինների՝ «Հաշվեքննիչ պալատի մասին» օրենքով որևէ քվոտա սահմանված չէ տարբեր սեռերի ներգրավվածության երաշխավորման վերաբերյալ: Հետևանքն այն է, որ այսօր պետական կարևոր այս մարմնի շրջանակում բարձր մակարդակով որոշումների կայացմանը գեթ մեկ կին չի մասնակցում:

Սահմանադրության 201-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Կենտրոնական բանկի խորհուրդը կազմված է Կենտրոնական բանկի նախագահից, երկու տեղակալներից և հինգ անդամից: Կենտրոնական բանկի նախագահին Ազգային ժողովի իրավասու մշտական հանձնաժողովի առաջարկությամբ ընտրում է Ազգային ժողովը՝ պատգամավորների ընդհանուր թվի ձայների առնվազն երեք հինգերորդով, վեց տարի ժամկետով: Կենտրոնական բանկի խորհրդի մյուս անդամներին Ազգային ժողովի իրավասու մշտական հանձնաժողովի առաջարկությամբ ընտրում է Ազգային

⁴⁴ Հեռուստատեսության և ռադիոյի հանձնաժողովը՝ համաձայն «Տեսալսողական մեդիայի մասին» օրենքի 31-րդ հոդվածի 1-ին մասի:

Ժողովը՝ պատգամավորների ընդհանուր թվի ձայների մեծամասնությամբ, վեց տարի ժամկետով: «Կենտրոնական բանկի մասին» օրենքով ևս որևէ քվոտա չի սահմանվում, որ կերաշխավորի տարբեր սեռերի ներգրավվածությունը: Եվ այստեղ ևս առկա է այն ցավալի իրողությունը, որ Կենտրոնական բանկի ո՛չ նախագահը, ո՛չ երկու տեղակալները, ո՛չ էլ խորհրդի մնացյալ հինգ անդամներից որևէ մեկը կին չէ:

Այժմ, որոշ ինքնավար մարմինների անդրադառնալով, նշենք, որ ըստ «Տնտեսական մրցակցության պաշտպանության մասին» օրենքի 28-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ Հանձնաժողովը կազմված է յոթ ներկայացուցչից՝ նախագահից և վեց անդամից: Իսկ նույն օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Հանձնաժողովի նախագահին և մյուս անդամներին «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» սահմանադրական օրենքով նախատեսված կարգով նշանակում է Ազգային ժողովը: Իր հերթին, Աժ կանոնակարգի 146-րդ հոդվածով սահմանվում է ինքնավար մարմինների (ներառյալ Մրցակցության պաշտպանության հանձնաժողովը) անդամների նշանակման կարգը: Սակայն թե՛ «Տնտեսական մրցակցության պաշտպանության մասին» օրենքը, թե՛ Աժ կանոնակարգը չեն սահմանում տարբեր սեռերի ներգրավվածությունը երաշխավորող գործիքակազմ:

Միևնույն ժամանակ, «Հանրային ծառայությունները կարգավորող մարմնի մասին» օրենքի 7-րդ հոդվածի 1-2-րդ մասերի համաձայն՝ Հանձնաժողովը կազմված է հինգ անդամից, որոնց «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» սահմանադրական օրենքով նախատեսված կարգով նշանակում է Ազգային ժողովը՝ հինգ տարի ժամկետով: Այլ կերպ ասած՝ այստեղ նույն օրենսդրական իրողությունն է, ինչ Մրցակցության պաշտպանության հանձնաժողովի դեպքում:

«Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» օրենքի 9-րդ հոդվածի 1-2-րդ մասերում ևս առկա է նույն իրողությունը, ինչ քննարկված վերջին երկու պարագաներում. Հանձնաժողովը կազմված է հինգ անդամից, որոնց «Ազգային

ժողովի կանոնակարգ» սահմանադրական օրենքով նախատեսված կարգով նշանակում է Ազգային ժողովը՝ վեց տարի ժամկետով:

Հետևաբար կարելի է փաստել, որ ինքնավար մարմինների կապակցությամբ չկա օրենսդրական որևէ երաշխիք, որ մշտապես կապահովի կանանց պատշաճ մասնակցությունը այս մարմինների շրջանակում որոշումների կայացմանը:

Վերջապես, անդրադառնալով տեղական ինքնակառավարման մարմիններին, նշենք, որ ըստ Սահմանադրության 181-րդ հոդվածի՝ տեղական ինքնակառավարման մարմիններն են համայնքի ավագանին և ղեկավարը, որոնց ընտրությունների կարգը սահմանվում է Ընտրական օրենսգրքով: Իր հերթին, Ընտրական օրենսգրքի 130-րդ հոդվածով սահմանվում են համամասնական ընտրակարգով՝ համայնքի ավագանու անդամի թեկնածուներ առաջադրելու վերաբերյալ կարգավորումները: Այս հոդվածի 2-րդ մասի չորրորդ պարբերության համաձայն՝ կուսակցության (կուսակցությունների դաշինքի) և դաշինքում ընդգրկված կուսակցություններից յուրաքանչյուրի ընտրական ցուցակի առաջին համարից սկսած՝ ցանկացած ամբողջ թվով եռյակներում (1-3, 1-6, 1-9 և այդպես շարունակ՝ մինչև ցուցակի ավարտը) յուրաքանչյուր սեռի ներկայացուցիչների թիվը չպետք է գերազանցի 70%-ը: Միևնույն ժամանակ, Ընտրական օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի (համամասնական ընտրակարգով անցկացվող համայնքների ավագանու ընտրությունների արդյունքների ամփոփումը) 6-րդ մասի երկրորդ պարբերության համաձայն՝ եթե ընտրության արդյունքով կուսակցության մանդատների 70%-ից ավելին բաժին է հասնում նույն սեռի ներկայացուցիչներին, ապա առավել շատ ներկայացված սեռի՝ 70%-ը գերազանցող մանդատները տրամադրվում են ընտրական ցուցակի պակաս ներկայացված սեռի նվազագույն համարով թեկնածուներին, եթե այդպիսիք առկա են՝ ապահովելու պակաս ներկայացված սեռի՝ 30%-ից ոչ պակաս ներկայացվածություն: Նույն հոդվածի 8-րդ մասի համաձայն՝ մանդատից հրաժարված կամ ընտրված և լիազորությունները վաղաժամկետ դադարած ավագանու անդամի մանդատը համապատասխան

ընտրական հանձնաժողովի արձանագրությամբ այդ մասին հանձնաժողովին իրազեկելուց հետո՝ մեկշաբաթյա ժամկետում, տրվում է այդ կուսակցության (կուսակցությունների դաշինքի) ընտրական ցուցակի հերթական հաջորդ թեկնածուին, իսկ եթե, դրանով պայմանավորված, տվյալ խմբակցության որևէ սեռի ներկայացուցիչների թիվը նվազում է, ինչի հետևանքով ցածր է լինելու 25%-ից, ապա մանդատը տրվում է այդ կուսակցության (կուսակցությունների դաշինքի) ընտրական ցուցակի նվազ ներկայացված սեռի հաջորդ թեկնածուին, եթե կա:

Ըստ այդմ, ինչպես Ազգային ժողովի դեպքում է, այստեղ ևս առկա է պարտադիր պահանջ, որ համայնքի ավագանու ընտրություններին մասնակցելիս կուսակցությունները կամ դաշինքները ապահովեն կանանց առնվազն 30% ներգրավվածություն ընտրական ցուցակում: Սակայն, ի տարբերություն Ազգային ժողովի, այստեղ սահմանված է պահանջ, որ ընտրություններից հետո ավագանու անդամների կազմում ևս կանանց ներգրավվածությունը չպետք է պակաս լինի 30%-ից⁴⁵, և միայն մանդատից հրաժարվելու կամ լիազորությունները վաղաժամկետ դադարեցվելու դեպքերում է, որ թույլատրվում է այդ շեմը իջեցնել մինչև 25%: Այսպես, ինչպես Ազգային ժողովի դեպքում է, երաշխավորվում է կանանց ներգրավումը ավագանիների կազմում, սակայն այսպես կոչված ղեկավար պաշտոններում կանանց ներգրավվածությունն ապահովող իրավական գործիքակազմ կրկին նախատեսված չէ:

«Տեղական ինքնակառավարման մասին» օրենքի 30-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանվում է, որ համայնքի ղեկավարը կարող է ունենալ տեղակալ (տեղակալներ): Նույն օրենքի 31-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ բազմաբնակավայր համայնքների կազմում ընդգրկված, 500-ից ավելի հաշվառված բնակիչ ունեցող յուրաքանչյուր բնակավայր, բացառությամբ համայնքի կենտրոնի, ունի վարչական ղեկավար: Ըստ նույն օրենքի 13-րդ հոդվածի 6-րդ մասի՝ ավագանու ինը և ավելի անդամ ունեցող

⁴⁵ Ազգային ժողովի համար նախատեսված էր 25%:

համայնքում ավագանին իրեն վերապահված լիազորությունների կատարման համար ստեղծում է մշտական հանձնաժողովներ: Սակայն, այնուամենայնիվ, այս բոլոր նորմերը չեն անդրադառնում համապատասխան շրջանակում սեռային բաշխվածությանը:

Նույնն է իրավիճակը նաև Երևանի դեպքում: Մասնավորապես՝ «Երևան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» օրենքի 48-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ քաղաքապետն ունի մեկ առաջին տեղակալ և կարող է ունենալ ևս ոչ ավելի, քան հինգ տեղակալ: Ըստ նույն օրենքի 87-րդ և 89-րդ հոդվածների 1-ին մասերի՝ վարչական շրջանի ղեկավար կարող է նշանակվել 25 տարին լրացած, ընտրական իրավունք ունեցող յուրաքանչյուր ոք, որին նշանակում է և լիազորությունները դադարեցնում է քաղաքապետը: Իսկ նույն օրենքի 33-րդ հոդվածի համաձայն՝ Երևանի ավագանիում ստեղծվում են չորս մշտական հանձնաժողովներ, որոնց նախագահների թեկնածուների առաջադրման իրավունքը խմբակցությունների միջև բաշխվում է ավագանու առաջին նստաշրջանի բացման օրը: Սակայն, այս բոլոր նորմերը ևս լուրջ են սեռային բաշխվածության մասին, ինչի հետևանքով, ինչպես ասվել է, Երևանի քաղաքապետարանի նշված պաշտոններում որևէ կին գործիչ ներգրավված չէ:

4.5. ԵԶՐԱՀԱՆԳՈՒՄՆԵՐ

Վերոշարադրյալի լույսի ներքո դիտարկելով որոշումների կայացման գործընթացում կանանց ներգրավման խնդիրը՝ կարող ենք երկու հիմնական հետևություններ կատարել.

- Ինչպես երկրների մեծամասնության, այնպես էլ Հայաստանի պարագայում նկատելի է, որ որոշումների կայացման գործընթացում կանանց ոչ հավասարակշռված ներգրավման խնդիրը մասամբ է իրավական. առավելապես գտնվում է սոցիալական ընկալումների, ավանդական պատկերացումների ու կարծրատիպերի տիրույթում, քանի որ օրենսդրությամբ նվազագույն երաշխիքներն ամրագրված են կանանց նկատմամբ խտրականության դրսևորումները բացառելու համար: Սակայն օրենսդրության և իրականության պատկերները միշտ չէ, որ համընկնում են, ինչպես կանանց իրավահավասարության երաշխավորման դեպքում: Ընդ որում՝ նման իրավիճակները բնավ սակավ չեն կամ նոր. դրանք եղել են, կան ու հավանաբար կլինեն: Սակայն նման իրողությունների դեմ պայքարի իրավական կառուցակարգերը նույնպես առկա են: Մասնավորապես՝ կարելի է ապավինել իրավական կարգավորման օժտող և պարտադրող գործառույթներին. այդպես կանանց համար կսահմանվեն արտոնյալ իրավունքներ և, դրան զուգահեռ, համապատասխան ոլորտներում պարտադիր կլինի կանանց ներգրավումը:

- Նշվածից էլ բխում է երկրորդ հետևությունը: Հայաստանի Հանրապետության վերաբերելի օրենսդրությունը գենդերազգայունության տեսանկյունից հիմնականում չեզոք է: Այլ կերպ ասած՝ հիմնվում է սկզբունքային այն հիմնական տրամաբանության վրա, որ կանայք և տղամարդիկ իրավահավասար են, սակայն շատ դեպքերում դրանում առկա չեն ակտիվ իրավական դրույթներ՝ միտված կանանց ներգրավվածության երաշխավորմանը: Այսպիսի իրողության պարագայում էլ, հաշվի առնելով նաև վերը նշված սոցիալական ընկալումներն ու ավանդական պատկերացումները, շատ ու շատ պետական կառավարման մարմինների

շրջանակներում կարող ենք նկատել, որ կանանց ներգրավվածության աստիճանը կան բավական ցածր է, կան ընդհանրապես առկա չէ: Առաջին հայացքից գենդերային առումով այսպիսի չեզոք և ոչ խտրական իրավական կառուցակարգերի պարագայում, երբ հասարակության մեջ միևնույն ժամանակ արմատացած են գենդերային կարծրատիպերը և չգիտակցված գենդերային կողմնակալությունը, գենդերային առումով չեզոք թվացող դրույթները հաշվի չեն առնում գենդերային բաղադրիչը, ինչն էլ փաստացիորեն նպաստում է կանանց և տղամարդկանց միջև գենդերային անհավասարության պահպանմանը⁴⁶:

Փոխարենը, այն դեպքերում, երբ օրենսդրորեն ակտիվ կառուցակարգեր են նախատեսվել և սեռերի բաշխվածության քվոտաներ սահմանվել, նկատելի է այն միտումը, որ հաճախ կանանց ներգրավումն անգամ ավելի շատ է լինում, քան սահմանված քվոտաներն են: Ըստ այդմ՝ կարող ենք արձանագրել, որ քվոտաների ներդրումը կանանց մասնակցության աստիճանի որոշակի դրական տեղաշարժ ապահովել է⁴⁷: Հատկանշական է, որ հենց «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիան խրախուսում է նման ակտիվ քայլերի ձեռնարկումը (ինչպիսին է քվոտաների սահմանումը), որը նպաստում է արագ և արդյունավետորեն լրացնելու որոշումների կայացման մեջ կանանց և տղամարդկանց ներգրավվածության մակարդակների միջև խզումը⁴⁸:

Կարևոր է ընդգծել, որ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքականության ռազմավարական պլանավորման շրջանակում ևս նման խնդիրները մատնանշված են: Մասնավորապես՝ Կառավարության 2022 թվականի մայիսի 13-ի թիվ 691-Լ

⁴⁶ Տե՛ս՝ Գենդերային ազդեցության գնահատում: Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգիրքը և դրանից բխող իրավական ակտերը, Եվրոպայի խորհուրդ, 2022, էջ 10-11:

⁴⁷ «Կանանց իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների ամրապնդման հեռանկարները Հայաստանում» զեկույց, Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա, 2019, էջ 88:

⁴⁸ Տե՛ս՝ IMPLEMENTATION OF ARTICLE 21 OF THE CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN Analysis of articles 7 and 8 of the Convention Report by the secretariat. COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN Thirteenth session New York, 17 January-4 February 1994, կետ 53:

որոշմամբ հաստատված Հանրային կառավարման բարեփոխումների ռազմավարության հենասյուն 4-ը (Մարդկային ռեսուրսների կառավարում, կետ 30) արձանագրել է, որ պետական ծառայության տարբեր մակարդակներում մարդկային ներուժը ոչ լիարժեքորեն է իրացված հատկապես կանանց ներկայացվածության և ներգրավվածության տեսակետից. մասնագիտական աշխատանքներում կանանց ներկայացվածության աստիճանը բարձր է, իսկ տղամարդկանց կշիռն անհամեմատ բարձր է ղեկավար պաշտոնների խմբում: Արձանագրվել է նաև, որ, հակառակ ոչ խտրական կարգավորումներին ու ֆորմալ առումով առաջխաղացման հավասար հնարավորություններին, տղամարդկանց շրջանում կարիերայի աճի հավանականությունը առավել մեծ է⁴⁹:

Հայաստանի Հանրապետության քաղաքականության ռազմավարական պլանավորման շրջանակում ամրագրվել է նաև նույն քվոտավորման մոտեցումը՝ որպես առկա իրավիճակի հնարավոր լուծում: Այսպես, Կառավարության 2019 թվականի սեպտեմբերի 19-ի թիվ 1334-Լ որոշմամբ հաստատված Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության 1-ին գերակայության արդյունքներով սահմանված է պետական կառավարման համակարգում գենդերային հավասարության ապահովման համար քվոտաների ներդրումը և օրենսդիր, գործադիր և այլ իշխանությունների որոշումների ընդունմանը կանանց ընդլայնված մասնակցությունը⁵⁰:

Նշված գաղափարը կապելով առաջին հետևության հետ՝ նշենք, որ ակտիվ քայլերի ձեռնարկումը (մասնավորապես՝ քվոտաների սահմանումը) կարող է և պետք է լինի այն օժտող-պարտադրող իրավական կառուցակարգը, որը կնպաստի կանանց ներգրավվածության փաստացի մեծացմանը: Այլ կերպ ասած՝ կանայք կօժտվեն

⁴⁹ Տե՛ս՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=181462> (դիտվել է՝ 21.08.2024):

⁵⁰ Տե՛ս՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=134904> (դիտվել է՝ 21.08.2024):

իրավունքով մասնակցելու պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների շրջանակներում որոշումների կայացման գործընթացին: Կանանց նման իրավունքը ոչ թե հռչակագրային բնույթ կունենա (հանգեցնելով փաստացիորեն չպահպանվելուն, ինչպես հաճախ է պատահում), այլ կլինի պարտադիր թե՛ *de jure*, թե՛ *de facto*՝ ապահովելով ու երաշխավորելով կանանց ներգրավվածությունը: Ընդ որում՝ նշված պնդման իրավացիությունը կարելի է ապացուցել պատմական փորձով: Մասնավորապես՝ Ազգային ժողովում, ինչպես նշել ենք, այսօր կանանց ներգրավվածությունը կազմում է շուրջ 37%: Ի հակադրումն դրան՝ յոթերորդ գումարման Ազգային ժողովում, որի ձևավորման ժամանակ պատգամավորների միջև սեռերի բաշխման քվոտան 20% էր, 132 պատգամավորներից 31-ն էին կանայք՝ շուրջ 23,5%-ը⁵¹, իսկ վեցերորդ գումարման Ազգային ժողովում 105 պատգամավորներից 20-ն էին կանայք՝ շուրջ 19%-ը⁵²: Իր հերթին, յոթերորդ գումարման Ազգային ժողովի ձևավորմանը զուգահեռ ձևավորված Կառավարությունում (2018) 17 նախարարներից 1-ն էր կին, սակայն կարճ ժամանակ անց Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում նույնպես նշանակվեց կին նախարար, ուստի կարելի է նշել երկու կին նախարարի մասին՝ շուրջ 12%⁵³: Իսկ վեցերորդ գումարման Ազգային ժողովի ձևավորմանը զուգահեռ ձևավորված Կառավարությունում (2017) 18 նախարարներից միայն մեկն էր կին՝ շուրջ 5,5%-ը⁵⁴:

⁵¹ Տե՛ս՝ http://www.parliament.am/deputies.php?lang=arm&sel=ful&ord=&show_session=7 (ղիտվել է՝ 21.08.2024):

⁵² Տե՛ս՝ http://www.parliament.am/deputies.php?lang=arm&sel=ful&ord=&show_session=6 (ղիտվել է՝ 21.08.2024):

⁵³ Տե՛ս՝ <https://www.gov.am/am/previous-ministers/> (ղիտվել է՝ 21.08.2024):

⁵⁴ Նույն տեղում:

V. ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ՓՈՐՁԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ

Փորձագետ՝ Հայկուհի Հարությունյան



5.1. ՆԱԽԱԲԱՆ

ՄԱԿ-ի Կանայք և Միավորված ազգերի կազմակերպության տնտեսական և սոցիալական հարցերի դեպարտամենտի (UN Women and the United Nations Department of Economic and Social Affairs) պատրաստված ամենամյա զեկույցը, անդրադառնալով Կայուն զարգացման բոլոր 17 նպատակների (ԿԶՆ) կատարմանը, ընդգծում է, որ աշխարհը դեռևս թերանում է կանանց և աղքիկների հանդեպ ունեցած իր պարտավորությունների մեջ: Եվ թեև կան որոշակի դրական առաջխաղացումներ. աղքատության նվազում, կրթության ոլորտում գենդերային բացերի կրճատում և դրական իրավական բարեփոխումների ոլորտներում, բայց այնուամենայնիվ ԿԶՆ-ների 2030 թվականի վերջնաժամկետից ընդամենը վեց տարի առաջ 5-րդ նպատակի՝ գենդերային հավասարության ոչ մի ցուցանիշ ամբողջությամբ չի հաջողվել ապահովել: Առանձնահատուկ ուշադրավ է այն հանգամանքը, որ ոչ մի երկիր չունի բոլոր համապատասխան օրենքները՝ արգելելու խտրականությունը, կանխելու գենդերային բռնությունը, պաշտպանելու հավասար իրավունքները ամուսնության և ամուսնալուծության ժամանակ, երաշխավորելու հավասար վարձատրություն և ապահովելու սեռական և վերարտադրողական առողջության լիարժեք հասանելիություն: Համաձայն Զեկույցի խորհրդարաններում գենդերային հավասարությունը չի ապահովվի մինչև 2063 թվականը:

Համաձայն Համաշխարհային Բանկի 2024 թ. Կայուն զարգացման նպատակների ոլորտում առաքնության վերաբերյալ (PROGRESS ON THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS) հաշվետվությանը⁵⁵ ի թիվս մի շարք այլ արձանագրումների նաև նշել է, որ աշխարհում կանայք օրական 2,5 անգամ ավելի շատ ժամ են ծախսում չվճարվող խնամքի և տնային աշխատանքի վրա, քան տղամարդիկ: 2023 թ. կանայք զբաղեցրել են խորհրդարանական տեղերի 26,9%-ը, տեղական ինքնակառավարման մարմիններում՝ 35,5%-ը և ղեկավար պաշտոնների 27,5%-ը:

⁵⁵ <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2024-en.pdf>

5.2. ԱՇԽԱՏՈՂ ԿԱՆԱՆՑ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐԸ, ՄԱՅՐՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Աշխատանքի համաշխարհային կազմակերպության (ԱՀԿ) չափանիշների համաձայն՝ մայրության արձակուրդը մարդու համընդանուր և աշխատանքային իրավունքի մաս է: Այդ արձակուրդը պետք է տևի առնվազն 14 շաբաթ, թեև ԱՀԿ-ն առաջարկում է երկարացնել այն մինչև 18 շաբաթ, որպեսզի կինը/մայրը կարողանա հանգստանալ⁵⁶:

Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ

Միացյալ Նահանգները բացառիկ տեղ է զբաղեցնում 40-ից ավելի զարգացած երկրների (Շվեյցարիա, Նոր Զելանդիա, Միացյալ Թագավորություն, Կանադա, Ճապոնիան ևն) շարքում այն առումով, որ միակ պետությունն է, որը չի առաջարկում մայրության կամ հայրության վճարովի արձակուրդ ապագա ծնողներին⁵⁷:

ԱՄՆ 1964 թվականի Քաղաքացիական իրավունքների ակտի 7-րդ գլխի վերնագիրը ենթարկվել է լրացման՝ Հղիության հիմքով խտրականության ակտով, որի համաձայն՝ պաշտպանվում են.

1. ընթացիկ հղիությունը,
2. անցյալ հղիությունը,
3. հավանական հղիությունը,
4. հղիության կամ ծննդաբերությանն առնչվող առողջական վիճակը, ներառյալ կրծքով կերակրումը/լակտացիան,
5. հղիության արհեստական ընդհատումը կամ դրանից հրաժարումը,

⁵⁶ Payroll, Maternity Leave: A Guide for International Employers ([https://www.payroll.com/blog/maternity-leave-by-country-guide#:~:text=According%20to%20the%20ILO%20\(International,to%20rest%20and%20recover%20properly\).](https://www.payroll.com/blog/maternity-leave-by-country-guide#:~:text=According%20to%20the%20ILO%20(International,to%20rest%20and%20recover%20properly).))

⁵⁷ Նույն տեղում, 25:

6. հակաբեղմնավորման դեպքերը⁵⁸:

2024 թ. ԱՄՆ-ում Հավասար զբաղվածության հնարավորությունների հանձնաժողովը (EEOC) հրապարակել է վերջնական կանոնակարգ, որը դաշնային կառավարությունից, ինչպես նաև մասնավոր, նահանգային և տեղական գործատուներից պահանջում է 15 կամ ավելի աշխատակից ունեցող բոլոր կազմակերպություններում ապահովել հղիությունից, ծննդաբերությունից և հարակից պայմաններից բխող առողջական բոլոր կարիքները:

ԱՄՆ «Ընտանեկան և բժշկական արձակուրդի մասին» օրենքի համաձայն՝ տրամադրվում է մինչև 12 շաբաթ չվճարվող արձակուրդ որոշ առողջական խնդիրների, ինչպես նաև երեխայի ծննդի համար: Նշված արձակուրդի իրավունքը ծագում է այն կանանց համար, որոնք աշխատել են առնվազն 12 ամիս՝ հղիության արձակուրդի իրավունքի ծագման պահին նախորդող ժամանակահատվածում: Եթե ծնողը նախաձեռնության բարդություններ ունի, ապա կարող է արձակուրդի մի մասը ստանալ առողջական նախապայմանների հիմքով:

Դաշնային օրենքից բացի՝ նահանգները կարող են ունենալ այլ՝ ավելի բարենպաստ կարգավորումներ: Օրինակ՝ Կալիֆոռնիայում գործատուն մինչև չորս շաբաթ վճարովի արձակուրդ կարող է տրամադրել ապագա երեխայի ծնողներին և մինչև ութ շաբաթ՝ կեսարյան հատման ենթարկված մայրերին⁵⁹: Այս նահանգում հղիության/ծննդաբերության նպաստը կազմում է աշխատավարձի 60-70%-ը:

Էստոնիա

Էստոնիայում հղիության, ծննդաբերության և մայրության իրավունքների համակարգն ընդգրկում ու համակողմանի մեխանիզմներ է ապահովում կանանց

⁵⁸ U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Pregnancy Discrimination and Pregnancy-Related Disability Discrimination (<https://www.eeoc.gov/pregnancy-discrimination>).

⁵⁹ California's Paid Family Leave (<https://edd.ca.gov/siteassets/files/disability/pdf/PFLNewMotherTrainingDeck.pdf>).

պաշտպանության և աջակցության համար: «Գենդերային հավասարության մասին» Էստոնիայի օրենքը խտրականության հնարավոր հիմքերի մեջ դիտարկում է նաև հղիությունը և համապատասխան օրենսդրական հիմքեր ամրագրում նման խտրականությունից պաշտպանելու համար: Մասնավորապես՝ «Գենդերային հավասարության մասին» Էստոնիայի օրենքի 3-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ գենդերային հիմքով խտրականությունը նաև ենթադրում է անձի նկատմամբ ոչ բարենպաստ վերաբերմունք հղիության և ծննդաբերության պարագայում⁶⁰: Ըստ նույն օրենքի 6-րդ հոդվածի՝ գործատուի՝ հղի կանանց համար աշխատանքային ոչ բարենպաստ պայմաններ ձևավորելը կարող է դիտարկվել որպես խտրականություն: Միաժամանակ, «Հավասարության մասին» օրենքի համաձայն՝ ծննդաբերության և հղիության համար հատուկ և բարենպաստ պայմաններ ունենալու իրավունքը պաշտպանվում է⁶¹:

Էստոնիայում հղիության/ծննդաբերության և երեխայի խնամքի համար պայմանները սահմանվում են Աշխատանքային հարաբերությունների օրենսգրքով, ինչպես նաև «Առողջության ապահովագրության մասին» օրենքով: Օրենսգիրքը նախատեսում է գործատուների՝ կին աշխատողներին հղիության և ծննդաբերության 140 օր ընդհանուր տնողությամբ արձակուրդ տրամադրելու պարտավորություն, որի 70 օրը՝ ծննդաբերությունից առաջ, 70 օրը՝ ծննդաբերությունից հետո: Նշված ժամանակահատվածի համար վճարվում է նպաստ՝ նախորդող ամիսների միջին եկամտի 100%-ի չափով: Նպաստը վճարում է Էստոնիայի՝ առողջության ապահովագրության հիմնադրամը (EHIF)⁶²:

«Առողջության ապահովագրության մասին» Էստոնիայի օրենքի համաձայն՝ բոլոր աշխատող կանայք հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ընթացքում

⁶⁰ Riigi Teajata, Gender Equality Act (<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/516012019002/consolide>).

⁶¹ Riigi Teajata, Gender Equality Act (<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013066/consolide>).

⁶² European Commission, Employment, Social Affairs & Inclusion, Estonia - Parental benefit (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1108&langId=en&intPageId=5054>).

ունեն առողջության ապահովագրության, ինչպես նաև անհրաժեշտ բժշկական օգնություն ստանալու իրավունք: Երեխայի խնամքի համար արձակուրդ է տրամադրվում մինչև երեխայի երեք տարեկան դառնալը. 18 ամիս նպաստ է վճարվում: Երեխայի խնամքի նպաստի նվազագույն չափը կազմում է 654 եվրո:

Բացի այդ՝ նախատեսվում է նաև երեխայի նպաստ, որը ֆիքսված ամսական վճար է: Ըստ Աշխատանքային հարաբերությունների օրենսգրքի՝ մայրերի համար կարող են սահմանվել աշխատանքային ճկուն պայմաններ, ինչպիսիք են աշխատանքային ժամերի կրճատումը կամ հեռահար աշխատանքը: Գործատուները պարտավոր են դիտարկել նման խնդրանքները և հնարավորության դեպքում բավարարել դրանք, հատկապես փոքր երեխաներ ունեցող կամ կրծքով կերակրող մայրերի համար⁶³:

Ծննդաբերության կամ երեխայի խնամքի արձակուրդից վերադարձած մայրերն իրավունք ունեն անցնելու իրենց նախկին պաշտոնին կամ համանման աշխատանքի՝ համարժեք պայմաններով:

Վրաստան

Վրաստանի Աշխատանքային օրենսգրքի 6-րդ գլուխը հղիության/ծննդաբերության և աշխատող կանանց մայրության պաշտպանության համար որոշակի մեխանիզմներ է նախատեսում: Օրենսգրքի 27-րդ հոդված համաձայն՝ աշխատողը 477 աշխատանքային օր արձակուրդի իրավունք ունի, որի 126-ը՝ վճարովի⁶⁴:

Հակառակ օրենսդրական նման կարգավորումներին՝ 2022 թվականի տվյալներով՝ 42.000 կանանցից ընդամենը 14.000-ն են օգտվել մայրական

⁶³Riigi Teajata, Gender Equality Act, հոդված 18 (<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide>):

⁶⁴ Labor Code of Georgia (<https://matsne.gov.ge/en/document/download/1155567/3/en/pdf#>).

արձակուրդից, քանի որ ծառայությունների մատուցման պայմանագրով նման արձակուրդ չի սահմանվել⁶⁵:

Գործող օրենսդրության շրջանակում անհավասար պայմաններ են ձևավորվում նաև հանրային և մասնավոր ոլորտում աշխատող կանանց համար, որոնք գործնականում վեցամսյա վճարովի արձակուրդ չեն ստանում: Նրանց տրամադրվում է միայն մեկամսյա նպաստ՝ 2.000 լարիի չափով:

Կանադա

Կանադայի Մարդու իրավունքների ակտը (այսուհետև՝ Ակտ)⁶⁶ արգելում է հղիության հիմքով խտրականությունը: 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Ակտի ներքո խտրականության արգելված հիմքերը բոլոր իրավիճակներում համարվում են ռասան, ազգային կամ էթնիկական ծագումը, գույնը, կրոնը, տարիքը, սեռը, սեռական կողմնորոշումը, գենդերային ինքնությունը կամ արտահայտությունը, ամուսնական կարգավիճակը, ընտանեկան կարգավիճակը, գենետիկական հատկանիշները, հաշմանդամությունը ևն⁶⁷:

Ըստ նույն հոդվածի 2-րդ մասի՝ եթե խտրականության հիմքը հղիությունն է կամ ծննդաբերությունը, ապա խտրականությունը համարվում է սեռի հիման վրա: Այսինքն՝ հղիության հետ կապված խտրականությունը սեռային խտրականության ձև է, քանի որ միայն կանայք կարող են հղիանալ: Հղիության հիմքով խտրականության դրսևորումները, ինչպիսիք են բացասական վերաբերմունքը, աշխատանքի ընդունման կամ առաջխաղացման մերժումը, աշխատանքի դադարեցումը կամ ոտնձգությունները, հակասում են Ակտին:

⁶⁵ Georgia Fair Labor Platform, Thousands of self-employed mothers without support – the loopholes of maternity leave (<https://shroma.ge/en/news-en/the-loopholes-of-maternity-leave/>).

⁶⁶ Policy on Pregnancy & Human Rights in the Workplace - Page 1 (<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en/resources/policy-pregnancy-human-rights-the-workplace-page-1>).

⁶⁷ Justice Law Website, Canadian Human Rights Act (<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/page-1.html>).

Գործատուներն իրավական պարտավորություն ունեն բավարարելու հղիությանն առնչվող կարիքները՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դա հավելյալ դժվարություններ առաջացնի (մասնավորապես՝ առողջության, անվտանգության հետ կապված ծախսերը): Նման դեպքերում հղի աշխատողը, գործատուն և այլ կողմեր, ինչպիսիք են արհմիությունների ներկայացուցիչները, պետք է համագործակցեն և փոխզիջման գնան ողջամիտ և գործնական լուծումներ գտնելու համար: Ակտի աղյունավետ գործնական կիրառման վերահսկողության համար լիազորություններով օժտված է Կանադայի Մարդու իրավունքների հանձնաժողովը (այսուհետև՝ Հանձնաժողով), որը խրախուսում է գործատուներին լրացուցիչ քայլեր ձեռնարկել հղիության հիմքով խտրականությունը կանխելու, աշխատողների մտահոգություններն արագ և արդյունավետորեն լուծելու, աշխատավայրերում մարդու իրավունքների մշակույթը զարգացնելու համար:

Խտրականությունից հղիության և ծննդաբերության պաշտպանությունը ներառում է հետևյալ իրավիճակները, բայց չի սահմանափակվում միայն դրանցով.

1. անպտղության բուժում և/կամ ընտանիքի պլանավորում,
2. բժշկական կամ առողջական իրավիճակներ կամ բարդություններ, որոնք կարող են ազդել հղիության կամ ծննդաբերության վրա (օրինակ՝ շաքարախտ, արյան բարձր ճնշում),
3. վիժում կամ վիժման ուղղակի կամ անուղղակի հետևանքով առաջացած իրավիճակներ,
4. մեղելաճնություն կամ մեղելաճնության ուղղակի կամ անուղղակի հետևանքով առաջացած իրավիճակներ,
5. հղիության արհեստական ընդհատում կամ այնպիսի իրավիճակներ, որոնք առաջացել են հղիության արհեստական ընդհատման ուղղակի կամ անուղղակի հետևանքով,
6. հղիության պլանավորում,

7. ծննդաբերություն,
8. ծննդաբերությունից, վիժումից, մեռելածնությունից կամ հղիության արհեստական ընդհատումից հետո վերականգնման ողջամիտ ժամկետ,
9. փոխնակ հղիություն,
10. նորածին երեխա որդեգրելու գործընթաց,
11. հետհղիության, ծննդաբերության արձակուրդ և կրճքով կերակրելու ժամանակահատված:

Աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն՝ հղի կամ կերակրող աշխատողը կարող է գործատուից պահանջել փոփոխել իր աշխատանքային պայմանները/գործառույթները կամ իրեն վերանշանակել մեկ այլ աշխատանքի, եթե համարում է, որ իր ընթացիկ աշխատանքային պայմանները/գործառույթները կարող են վտանգել իր, պտղի կամ կերակրվող երեխայի առողջությունը⁶⁸: Նման պահանջի համար անհրաժեշտ է ներկայացնել մասնագիտացված ծառայության հավաստագիր կամ տեղեկանք:

Հղիության/ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք ունեն բոլոր այն կին աշխատողները, որոնք մինչև նման իրավունքի ծագման պահը առնվազն վեց ամիս աշխատել են: Նույն պայմանով՝ երեխայի խնամքի արձակուրդի իրավունք ունեն այն բոլոր անձինք, ներառյալ որդեգրյալ երեխայի խնամակալ ծնողները, որոնք աշխատել են առնվազն վեց ամիս խնամքի արձակուրդի ծագմանը նախորդող ժամանակահատվածում:

Օրենսդրության համաձայն՝ աշխատող կինն իրավունք ունի հղիության/ծննդաբերության մինչև 17 շաբաթ արձակուրդի: Բացի դրանից՝ ծնողների համար նախատեսվում է խնամքի համատեղ կամ առանձին արձակուրդ՝ մինչև 63 շաբաթ տևողությամբ: Հղիության/ծննդաբերության արձակուրդի վճարման համար

⁶⁸ Employment and social development Canada, Maternity-Related Reassignment and Leave, Maternity Leave and Parental Leave (<https://www.canada.ca/content/dam/esdc-esdc/documents/services/reports/No.1176-Labour%20Standard%205-EN.pdf>).

նախատեսված է միջին շաբաթական ապահովագրվող աշխատավարձի 55%-ը՝ առավելագույնը 650 ԱՄՆ դոլար: Երեխայի խնամքի արձակուրդը ևս վճարվում է այս դեպքում նախատեսված է միջին շաբաթական ապահովագրվող աշխատավարձի 33%-ը՝ առավելագույնը 390⁶⁹ ԱՄՆ դոլար:

Լատվիա

Լատվիայի Աշխատանքային օրենսգրքի 1-ին հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային իրավահարաբերություններում հավասարությունը երաշխավորվում է՝ անկախ ռասայից, մաշկի գույնից, սեռից, տարիքից, կրոնական, քաղաքական կամ այլ համոզմունքներից, ազգային կամ սոցիալական ծագումից և ֆինանսական դրությունից⁷⁰: Հակառակ սրան՝ հղիության հիմքով խտրականության վերաբերյալ հատուկ դրույթ կամ իրավական կարգավորում չի նախատեսվում: Լատվիայի օրենսդրությունը պաշտպանում է հղիության/ծննդաբերության և երեխայի խնամքի իրավունքը: Մասնավորապես՝ Աշխատանքային օրենսգիրքը և «Առողջության և մայրության ապահովության մասին» օրենքը համապատասխան մեխանիզմներ են սահմանում:

Հղիներն իրավունք ունեն իրենց գործատուից պահանջելու ամենամյա վճարովի արձակուրդ ծննդաբերությունից առաջ կամ հետո: Նրանց տրվում է ամենամյա վճարովի արձակուրդ՝ անկախ այն հանգամանքից, թե նախորդիվ որքան ժամանակ են աշխատել: Հղիության/ծննդաբերության արձակուրդը տրամադրվում է ընդհանուր 112 օր տևողությամբ, որի 56 օրը նախատեսվում է մինչև երեխայի ծնվելը, 56-ը՝ երեխայի ծնվելուց հետո⁷¹: Խնամքի համար տրվում է արձակուրդ մինչև երեխայի 18 ամսական

⁶⁹ Investopedia, The U.S. vs. Canada: Maternity Leave Differences (<https://www.investopedia.com/financial-edge/0512/maternity-leave-basics-canada-vs.-the-u.s.aspx>).

⁷⁰ Likumi, LEGAL ACTS OF THE REPUBLIC OF LATVIA (<https://likumi.lv/ta/id/310175-latvijas-darba-likumu-kodekss>).

⁷¹ National Labour Law Profile: Latvia, International Labor Organization (<https://www.ilo.org/media/49006/download>).

դառնալը: Հղիության/ծննդաբերության և երեխայի խնամքի համար վճարվում է նպաստ՝ եկամտի 80%-ի չափով⁷²:

Լիտվա

2016 թ. «Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների մասին» Լիտվայի օրենքը լրամշակվել է՝ ներառելով պաշտպանություն հղիության և մայրության հիմքով խտրականությունից⁷³: Հղիության/ծննդաբերության և երեխայի խնամքի արձակուրդն ապահովվում է Աշխատանքային օրենսգրքով, ինչպես նաև «Առողջության և մայրության սոցիալական ապահովության մասին» օրենքով:

Այն կանանց, որոնք հղիությանը նախորդող 24 ամիսների ընթացքում տվել են 12 ամսվա սոցիալական ապահովության վճարը, տրամադրվում է հղիության/ծննդաբերության վճարովի արձակուրդ՝ ընդհանուր 126 օր տևողությամբ (մինչև երեխայի ծնունդը՝ 70 օր, և ևս 56 օր՝ երեխայի ծնվելուց հետո), ինչի համար վճարվում է նպաստ՝ վերջին 12 ամիսներին ստացված եկամտի 77,58%-ի չափով⁷⁴: Հղիների միանվագ նպաստը վճարվում է նրանց, ովքեր մայրության նպաստ չեն ստանում «Հիվանդության և մայրության սոցիալական ապահովագրության մասին» օրենքով (տե՛ս՝ «Ընտանեկան նպաստներ»):

Երեխայի խնամքի համար տրամադրվում է մինչև 3 տարի արձակուրդ, որի 2 տարին՝ վճարովի: Այս արձակուրդը տրամադրվում է ծնողներից մեկին՝ իրենց ընտրությամբ:

⁷² European Commission, Employment, Social Affairs & Inclusion, Latvia - Maternity and paternity benefits and leave

(<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1117&langId=en&intPageId=4631#:~:text=Maternity%20and%20paternity%20benefits%20are,in%20which%20the%20leave%20started>).

⁷³ REPUBLIC OF LITHUANIA LAW ON EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN (Consolidated version valid as of 1 July 2017) (<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/3486ee123cfa11eabd71c05e81f09716?jfwid=qr9ioh3h5>).

⁷⁴ Lithuania - Maternity and paternity benefit (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1119&intPageId=4660&langId=en>).

Երեխայի խնամքի համար տրամադրվում է նաև նպաստ՝ մինչև երեխայի 18 ամսականը, և կազմում նախորդող 12 ամիսների եկամտի 60%-ը:

Նպաստը, որը տրվում է մինչև երեխայի 2 տարեկան դառնալը, առաջին տարվա համար կազմում է եկամտի 45%-ը, երկրորդ տարվա համար՝ 30%-ը: Բազմաճնության դեպքում նպաստը տատանվում է՝ կախված ծնված երեխաների թվից, և չի կարող գերազանցել եկամտի 78%-ը:

Վճարվող նպաստի ամսական նվազագույն գումարը չի կարող հիմնական սոցիալական նպաստից 6 անգամից ցածր լինել (294 եվրո):

Երեխա որդեգրելու դեպքում խնամքի նպաստը վճարվում է 18 կամ 24 ամիս: Այն կազմում է եկամտի 60%-ը, եթե խնամքը տևում է 18 ամիս: 24 ամվա դեպքում առաջին տարում վճարվում է եկամտի 45%-ը, երկրորդ տարում՝ 30%-ը:

Պարտադիր բժշկական ապահովագրությունը հոգում է ծննդյան խնամքը, ինչպես նաև դրա հետ կապված բուժօգնության այլ ձևեր:

Մեքսիկա

Դաշնության աշխատանքային օրենսգիրքը և «Սոցիալական ապահովության մասին» օրենքը կարգավորում են հղիության/ծննդաբերության և մայրության արձակուրդին առնչվող հարցերը⁷⁵: Մասնավորապես՝ մայրության վճարովի արձակուրդի իրավունքը ծագում է այն դեպքում, երբ նախորդող 12 ամսվա ընթացքում կինն աշխատել է 30 շաբաթ: Մայրության վճարովի արձակուրդը կազմում է 12 շաբաթ, որի 6 շաբաթը հղիության/ծննդաբերության արձակուրդն է, վեց շաբաթը՝ երեխայի խնամքի: Այդ ընթացքում վճարվում է նպաստ՝ լրիվ աշխատավարձի չափով: Նպաստի

⁷⁵ LEXOLOGY, PANORAMIC LABOUR & EMPLOYMENT Mexico (<https://www.morganlewis.com/-/media/files/special-topics/gtdt/2024/lexology-panoramic-labour-employment-2024-mexico.pdf?rev=-1>).

60/70%-ը վճարում է Սոցիալական ապահովության ծառայությունը, իսկ գործատուն՝
ժնադարձ գումարը:

Դաշնության աշխատանքային օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ համապատասխան սոցիալական ապահովության հաստատության բժշկի նախնական գրավոր թույլտվությամբ՝ ծննդաբերությանը նախորդող 6 շաբաթվա հանգստից 4 շաբաթը կարող է փոխանցվել ծննդաբերությունից հետո ընկած ժամանակահատվածին⁷⁶: Այն դեպքում, երբ երեխաները ծնվել են առողջական խնդրով, և անհրաժեշտ է հիվանդանոցային բժշկական օգնություն, արձակուրդը կարող է տևել մինչև 6 շաբաթ՝ ծննդաբերությունից հետո: Նույն օրենսգրքի համաձայն՝ որդեգրված երեխայի խնամքի համար ևս սահմանվում է 6 շաբաթ վճարովի արձակուրդ և նպաստ: Ըստ Դաշնության աշխատանքային օրենսգրքի 331-րդ հոդվածի՝ հղիության հիմքով խտրականությունն արգելվում է⁷⁷: Օրենսգրքի համաձայն՝ գործատուն չի կարող աշխատանքի ընդունելուց հրաժարվել կամ աշխատանքից ազատել անձին հղիության պատճառով: Ավելին՝ կանանցից արգելվում է պահանջել հղիության թեստեր անցնել որպես աշխատանքի ընդունվելու կամ աշխատանքը շարունակելու նախապայման⁷⁸:

Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության (այսուհետև՝ ՏՀԶԿ) անդամ երկրների հետ համեմատած՝ Մեքսիկայում երեխայի խնամքի արձակուրդն ավելի կարճ է, ինչի պատճառով կանայք հաճախ դուրս են մղվում աշխատաշուկայից, իսկ նրանց և տղամարդկանց ներկայացվածության համամասնությունը տնտեսական հարաբերություններում անհավասար է⁷⁹:

⁷⁶ Start-ops, MEXICAN FEDERAL LABOR LAW (<https://start-ops.com.mx/mexican-laws/labor-law-in-english/>):

⁷⁷ Նույն տեղում, 27:

⁷⁸ Դաշնային աշխատանքային օրենսգրք, Հոդված 133, 14, 15 կետեր:

⁷⁹ IMF eLIBRARY, Gender Participation Gaps, Fiscal Policies, and Legal Impediments to Women Empowerment: A Deep Dive on Gender Issues in Mexico (<https://www.elibrary.imf.org/view/journals/002/2023/357/article-A001-en.xml>).

Մոլդովա

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների մասին» Մոլդովայի օրենքի համաձայն՝ հղիության հիմքով խտրականությունն արգելվում է⁸⁰:

Աշխատանքային օրենսգրքի 124-րդ հոդվածի համաձայն՝ սահմանվում է հղիության/ծննդաբերության 126-օրյա արձակուրդ, որի 70 օրը՝ ծննդաբերությունից առաջ, իսկ 56 օրը՝ դրանից հետո⁸¹: Այս ժամկետը կարող է երկարաձգվել ծննդաբերության ընթացքում առաջացած բարդությունների կամ բազմածնության դեպքում: Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ընթացքում կանայք իրավունք ունեն ստանալու մայրության նպաստ, որը հաշվարկվում է աշխատանքի վերջին 12 ամիսների ընթացքում նրանց միջին ամսական եկամտի հիման վրա: Այս նպաստը ֆինանսավորվում է Սոցիալական ապահովագրության համակարգից:

Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ հղիության/ծննդաբերության արձակուրդից հետո կարող է տրամադրվել երեխայի խնամքի մասնակի վճարովի արձակուրդ մինչև երեք տարի ժամկետով: Այս դրույթը ուժի մեջ է մտել 2022 թվականի սեպտեմբերի 1-ից⁸²: Երեխայի խնամքի նպաստի չափը հաշվարկվում է ծնողի նախկին աշխատավարձի հիման վրա: Այն դեպքերում, երբ ծնողը/ծնողները մինչև երեխայի ծնունդը չի/չեն աշխատել, տրամադրվում է նվազագույն նպաստ՝ հաստատված չափով: Բացի երեխայի խնամքի նպաստից՝ Մոլդովայում երեխայի ծնվելուց հետո բոլոր մայրերին տրամադրում է ծննդյան միանվագ նպաստ, որի չափը բխում է սոցիալական նվազագույն գամբյուղի ծախսերից: «Կենսաթոշակների սոցիալական ապահովագրության մասին» օրենքը լրացուցիչ աջակցություն է տրամադրում՝ ապահովելով, որ մոր կենսաթոշակի հաշվարկը ներառի մայրության արձակուրդի

⁸⁰ OSCE/ODIHR database of legal reviews and legislation, Law of the Republic of Moldova on ensuring equal opportunities for women and men (2006) (English) (<https://legislationline.org/taxonomy/term/15825>).

⁸¹ Labour Code of the Republic of Moldova No. 154-XV from 28.03.2003 (<https://antislaverylaw.ac.uk/wp-content/uploads/2019/08/Republic-of-Moldova-Labour-Code.pdf>).

⁸² PwC, New Amendments to the Labour Code (<https://www.pwc.com/md/en/tla/tla2022/Amendments-to-the-Labour-Code.html>).

Ժամկետը: «Առողջության պաշտպանության մասին» օրենքը երաշխավորում է հղիների և նորածինների անվճար բժշկական օգնությունը, ներառյալ նախածննդյան և հետծննդյան ծառայությունները:

Նիդերլանդներ

Նիդերլանդների օրենսդրությունը համարվում է լավագույններից մեկը հղիության/ծննդաբերության և, առհասարակ, մայրության իրավունքների պաշտպանությունն ապահովելու տեսանկյունից: «Կանանց և տղամարդկանց հավասարության մասին» օրենքը (Հավասարության օրենք) պաշտպանում է հղիության/ծննդաբերության հիմքով հնարավոր խտրականությունից: Մասնավորապես՝ Հավասարության օրենքի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ սեռի հիմքով խտրականությունը ներառում է նաև ծննդաբերությունը, հղիությունը, մայրությունը⁸³:

«Աշխատանքի և խնամքի ապահովության մասին» օրենքի 3-րդ բաժինը սահմանում է ընդհանուր 16 շաբաթ տևողությամբ վճարովի արձակուրդ, որի 6 շաբաթը նախատեսվում է մինչև ծննդաբերությունը, 10 շաբաթը՝ դրանից հետո⁸⁴: Նշված ժամանակահատվածի համար վճարվում է 246 եվրո օրական հաշվարկով նպաստ:

Նույն օրենքի համաձայն՝ աշխատող մայրը երեխայի ծննդյան առաջին 9 ամիսների ընթացքում իրավունք ունի ընդհատելու աշխատանքը երեխային խնամելու կամ կրծքով կերակրելու համար: Սա հնարավորություն է տալիս աշխատող մորը դուրս գալու աշխատանքից՝ ընդհանուր աշխատաժամանակի ¼-ի չափով:

⁸³ EQUAL TREATMENT ACT (ALGEMENE WET GELIJKE BEHANDELING, AWGB) (<https://www.icj.org/wp-content/uploads/2013/05/Netherlands-Equal-Treatment-Act-2004-eng.pdf>).

⁸⁴ Overheid.nl, Employment and Care Act (<https://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/2024-01-01#Hoofdstuk3>).

Աշխատավայրում պետք է հասանելի լինի հատուկ սենյակ, որը կարող է ներսից փակվել⁸⁵:

Երեխայի խնամքի արձակուրդը թույլ է տալիս աշխատող ծնողներին մինչև 8 տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդ ունենալ: Այն չի վճարվում և հաշվարկվում է շաբաթական աշխատանքային ժամերի հիման վրա: Օրինակ՝ շաբաթական 35 ժամ աշխատանքի դեպքում ծնողը մինչև 8 տարեկան երեխայի խնամքի համար կարող է ստանալ 910 ժամ արձակուրդ⁸⁶: 2022 թվականից սկսած՝ նշված արձակուրդի 9 շաբաթը մասնակի վճարովի է և վճարվում է օրական աշխատավարձի 70%-ի չափով: Այն վճարում է Աշխատանքի ապահովագրության գործակալությունը⁸⁷:

Ֆինլանդիա

Ֆինլանդիայի ազգային օրենսդրությունը ներդաշնակեցված է Եվրոպական Միության հրահանգներին հղիության, ծննդաբերության և մայրության իրավունքների պաշտպանությունն ապահովելու համար: Խտրականության դեմ օրենքի 8-րդ հոդվածի համաձայն՝ արգելվում է տարիքի, ծագման, ազգության, լեզվի, կրոնի, համոզմունքի, կարծիքի, քաղաքական գործունեության, արհմիութենական գործունեության, ընտանեկան հարաբերությունների, առողջական վիճակի և այլ անձնական հատկանիշների հիմքով խտրականությունը:

«Տղամարդկանց և կանանց հավասարության մասին» օրենքն⁸⁸ առավել հստակ և ըստ կենսագործունեության ոլորտների, ներառյալ գործատու-աշխատող հարաբերությունները, սահմանում է խտրականության արգելքը, հնարավոր

⁸⁵ Labor Foundation, Guidance on pregnancy and work (<https://www.stvda.nl/-/media/stvda/downloads/engels/2023/guidance-on-pregnancy-work.pdf?la=nl&hash=A062275836B69863AB00640EF9C7DF58#:~:text=6.2%20Pregnancy%20and%20work,du e%20to%20pregnancy%20or%20maternity>).

⁸⁶ Remote, The Netherlands maternity leave, parental leave, and paid time off entitlements (<https://remote.com/blog/maternity-leave-netherlands>).

⁸⁷ Vacation Tracker, Netherlands Leave Laws & Holidays (<https://vacationtracker.io/leave-laws/europe/netherlands/>).

⁸⁸ Finlex, Law on equality between women and men (<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>).

խտրական վարքագծի դրսևորումների սահմանափակումները: Մասնավորապես՝ օրենքի 7-րդ բաժինը գենդերային հիմքով խտրականություն է համարում հղիության կամ ծննդաբերության պատճառով տարբերակված բացասական վերաբերմունքը:

Հղիությանը/ծննդաբերությանը և երեխայի խնամքին առնչվող հարաբերությունները կարգավորվում են Աշխատանքային հարաբերությունների օրենսգրքով: Այն սահմանում է, որ բոլոր կին աշխատողներն իրավունք ունեն ստանալու ծննդաբերության արձակուրդ, որի տևողությունը 30-50 աշխատանքային օր է (5-8 շաբաթ): Ֆինլանդիայի սոցիալական ապահովագրության ինստիտուտը (KELA) տարբեր նպաստներ է նախատեսում երեխաների և ընտանիքի աջակցության համար: Հղիության/մայրության արձակուրդի համար վճարվում է նպաստ՝ 105 օր տևողությամբ:

2022 թվականի լրամշակված օրենսդրության համաձայն՝ յուրաքանչյուր ծնողի տրամադրվում է 160-օրյա ծնողական նպաստ, ընդ որում՝ ծնողները կարող են որոշել միավորել այդ նպաստը և արձակուրդը, և ծնողներից մեկը դրանց օգտագործումը կարող է տրամադրել մյուսին⁸⁹:

Հղիության նպաստի չափը հիմնված է տարեկան եկամտի վրա, իսկ եթե նախորդող ժամանակահատվածում եկամուտը բացակայում է կամ գերազանցում է տարեկան 10,664 եվրոն, նախատեսվում է նպաստի նվազագույն դրույքաչափը, որը կազմում է օրական 31,99 եվրո⁹⁰:

Շվեդիա

Շվեդիայի օրենսդրությունը պաշտպանում է հղիության/ծննդաբերության և մայրության իրավունքը: Մասնավորապես՝ «Ծնողական արձակուրդի մասին» օրենքի

⁸⁹ EURODEV, Maternity Leave in Finland (<https://www.eurodev.com/blog/maternity-leave-europe>).

⁹⁰ KELA (<https://www.kela.fi/during-pregnancy>).

4-րդ հոդվածի համաձայն՝ սահմանվում է վճարովի արձակուրդ՝ 7 շաբաթ՝ մինչև ծննդաբերությունը, և 7 շաբաթ՝ դրանից հետո՝ ընդհանուր՝ 14 շաբաթ⁹¹:

Նույն օրենքի համաձայն՝ նախատեսվում է ևս հինգ տեսակի արձակուրդ.

1. արձակուրդ մինչև երեխայի 18 ամսական դառնալը,
2. աշխատաժամանակը երեք քառորդով, մեկ քառորդով, մեկ ութերորդով, կիսով կրճատման տեսքով,
3. մինչև երեխայի 8 տարեկանը աշխատաժամանակը մինչև մեկ քառորդով կրճատման տեսքով,
4. երեխայի խնամքի վճարովի արձակուրդ,
5. ամբողջ դրույքին համապատասխան արձակուրդ կամ արձակուրդ՝ սովորական աշխատանքային ժամերի կրկնակի կրճատման տեսքով:

Երեխայի խնամքի 480-օրյա արձակուրդը (ծնողների համար ընդհանուր) նախատեսում է երկու տեսակի նպաստ՝ առաջինը՝ նախորդ ժամանակահատվածի եկամտի չափով (390-օրյա), երկրորդը՝ նպաստի նվազագույն սանդղակի չափով (90-օրյա): Նպաստի նվազագույն չափը կազմում է օրական մոտ 16 եվրո⁹²:

⁹¹ Parental Leave Act (1995:584) (Non-official translation) (<https://www.government.se/contentassets/d163a42edcea4638aa112f0f6040202b/sfs-1995584-parental-leave-act/>).

⁹² Forsakringskassan, Parental benefits (https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit#:~:text=have%20sole%20custody-,Parental%20benefit%20is%20paid%20out%20for%20480%20days%20for%20one,entitled%20to%20all%20480%20days.)).

5.3. ԿԱՆԱՆՑ ԴԵՐԻ ՄԵԾԱՑՈՒՄԸ ՈՐՈՇՈՒՄՆԵՐԻ ԿԱՅԱՑՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՈՒՄ

Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի տվյալների համաձայն՝ կանանց ներգրավվածության մակարդակը դեռևս անհավասար և ցածր է գրեթե բոլոր ոլորտներում:

Կանայք կազմում են համաշխարհային աշխատուժի 42%-ը և ղեկավար պաշտոնեության 31,7%-ը: Բարձրաստիճան ղեկավար պաշտոնները կանանց համար դեռևս անհասանելի են⁹³:

Զբաղեցրած տեղը	Քաղաքական հզորացման համաթիվ, 2023 ⁹⁴ .	
	Երկիր	Միավորը (0-1, որտեղ 1-ը է ենթադրում համապատասխանելիություն պահանջին)
35	Լատվիա	0,363
41	Էստոնիա	0,340
19	Մոլդովա	0,788
3	Ֆինլանդիա	0,734
11	Շվեդիա	0,506
23	Նիդերլանդներ	0,443
42	Կանադա	0,334
14	Մեքսիկա	0,490
88	Վրաստան	0,179
63	Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ	0,251
24	Լիտվա	0,440

Ամբողջ աշխարհում կանանց քաղաքական հզորացման համաթիվն ընդհանուր առմամբ 22,5% է:

⁹³ World Economic Forum, Global Gender Gap 2024 REPORT JUNE 2024 (https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf).

⁹⁴ Նույն տեղում, 38:

Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ

Ըստ 2023 թվականի տվյալների՝ Ամերիկայի Միացյալ Նահանգների սենատորների 28%-ը (25 անձ) կանայք են⁹⁵, ինչի հիմնական պատճառը սոցիալական կարծրատիպերը և ակնկալիքներն են, քաղաքական առաջնորդության մեջ կանանց հետաքրքրության պակասը: Ներկայացուցիչների պալատում կանայք զբաղեցնում են 124 մանդատ՝ կազմելով քվեարկության իրավունք ունեցող անդամների 28,5%-ը:

2023 թվականի տվյալներով՝ 50 նահանգապետերից 12-ը կին են: Նախագահի կառավարման կաբինետի 25 պաշտոններից 12-ը զբաղեցնում են կանայք:

Էստոնիա

Էստոնիայի խորհրդարանի 101 պատգամավորներից 30-ը կանայք են⁹⁶: Գենդերային հավասարության առաջին պետական մակարդակի ծրագիրը հաստատվել է 2016 թ.: Այն Բարեկեցության զարգացման 2016-2023 թթ. ծրագրի չորս թիրախներից մեկն է⁹⁷: Էստոնիայի օրենսդրությունը կանանց քաղաքական ներգրավվածությունն ապահովելու համար պարտադիր քվոտա չի սահմանում: Կանանց ներգրավվածությունը հիմնականում կուսակցությունների ներքին որոշման խնդիր է: Որոշ կուսակցություններ գենդերային քվոտաներ են ընդունել՝ թեկնածուների ցուցակում տղամարդկանց և կանանց ավելի հավասարակշռված ներկայացվածությունն ապահովելու համար: 2021 թվականի տվյալների համաձայն՝ վերջին 10-15 տարիներին կին թեկնածուների ներգրավվածությունն այդ առումով զգալի փոփոխության չի ենթարկվել. 2015 և 2009 թվականների ըտրությունների

⁹⁵ Ballard Brief, Lack of Women in Federal Level Politics in the United States (<https://ballardbrief.byu.edu/issue-briefs/lack-of-women-in-federal-level-politics-in-the-united-states>).

⁹⁶ IPU Parline, Global Data on National Parliaments, Estonia (<https://data.ipu.org/parliament/EE/EE-LC01/data-on-women/>).

⁹⁷ Twenty-fifth anniversary of the Fourth World Conference on Women and adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995) Comprehensive national-level review Estonia 2019 (<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/64/National-reviews/Estonia.pdf>).

Ժամանակ այն կազմել է համապատասխանաբար 27% և 32,1%: Թեև կուսակցություններում կանանց ներգրավվածությունը գրեթե հավասար է, այնուամենայնիվ ղեկավար մարմնի կազմում դրա մակարդակը զգալիորեն ցածր է⁹⁸:

2018 թվականի տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրությունների արդյունքների համաձայն՝ 15 տեղական ինքնակառավարման մարմիններից միայն մեկն է ունեցել կին ղեկավար⁹⁹: 2023 թվականի խորհրդարանական ընտրություններին ցուցակներում ներգրավված են եղել 652 տղամարդ և 316 կին թեկնածուներ¹⁰⁰:

Վրաստան

2024 թվականի Ընտրական օրենսգրքի և «Քաղաքացիների քաղաքական միավորումների մասին» օրենքի փոփոխություններով՝ ընտրական և քաղաքական գործընթացներին կանանց պարտադիր մասնակցության քվոտան, ինչպես նաև դրա հիման վրա սահմանված ֆինանսական խրախուսանքի մեխանիզմները վերացվում են¹⁰¹:

Թեև Վրաստանի օրենսդրությունը սահմանել է քաղաքական քվոտա, որպեսզի ապահովի կանանց առավել ակտիվ մասնակցությունը, սակայն կանանց քաղաքական ներգրավվածությունը, 2020 թվականի տվյալների համաձայն, համապետական մակարդակում կազմել է 19%, իսկ 2021 թվականին տեղական ինքնակառավարման մակարդակում՝ 24%¹⁰²:

⁹⁸ Նույն տեղում, 42:

⁹⁹ Նույն տեղում:

¹⁰⁰ ERR, Women's representation in Estonia's Riigikogu election is growing steadily (<https://news.err.ee/1608884594/women-s-representation-in-estonia-s-riigikogu-election-is-growing-steadily>).

¹⁰¹ OPINION ON TWO ORGANIC LAWS OF GEORGIA AMENDING THE ELECTION CODE AND THE LAW ON POLITICAL

UNIONS OF CITIZENS IN RELATION TO GENDER QUOTAS Warsaw, 11 June 2024 Opinion-Nr.: ELE-GEND-GEO/501/2024 [ELD/NS] (https://legislationline.org/sites/default/files/2024-06/2024-06-20%20FINAL%20Urgent%20Opinion_Organic%20Laws%20Abolishing%20Gender%20Quotas_ENGLISH.pdf).

¹⁰² UNDP Georgia, Our Focus Gender Equality (<https://www.undp.org/georgia/gender-equality#:~:text=Furthermore%2C%20Georgia%20faces%20around%20a,statistics%20of%20gender%2Dbased%20violence>).

Ըստ 2020 թվականի ընտրական բարեփոխումների՝ Ընտրական օրենսգրքում և «Քաղաքացիների քաղաքական միավորումների մասին» օրենքում կատարվել են փոփոխություններ՝ սահմանելով, որ համապետական ընտրությունների ժամանակ կուսակցությունների ցուցակներում յուրաքանչյուր չորրորդ թեկնածուն պետք է լինի այլ սեռի ներկայացուցիչ (հետագայում փոփոխվել է «կին»): Նախատեսվում էր այս փոփոխությունները կիրառել 2024 և 2028 թվականների ընտրությունների ժամանակ¹⁰³: Նույն օրենսդրական փոփոխությունների համաձայն՝ տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրությունների ժամանակ սահմանվում է, որ ընտրացուցակներում յուրաքանչյուր երկրորդ թեկնածուն լինի այլ սեռի ներկայացուցիչ (հետագայում փոփոխվել է «կին»), և դա կկիրառվի 2028 թվականի ընտրությունների ժամանակ: 2023 թվականի տվյալներով՝ Վրաստանի խորհրդարանի 150 մանդատներից 18-ը զբաղեցնում են կանայք¹⁰⁴: 2022 թվականի տվյալներով՝ 12 նախարարներից 4-ը¹⁰⁵ և 33 փոխնախարարներից 11-ը եղել են կանայք:

Կանադա

Կանադայում կանանց մասնակցությունն ու ներկայացվածությունը քաղաքական պաշտոններում, մասնավորապես՝ Ներկայացուցիչների պալատում, ցածր ցուցանիշ ունի: Դրա հիմնական պատճառներից են գենդերի վերաբերյալ սոցիալական նորմերն ու կողմնակալությունը: 2023 թվականի տվյալներով՝ Կանադայի խորհրդարանի 337 մանդատներից 103-ը և կառավարության 39 ղեկավար (նախարարական) պաշտոններից 19-ը զբաղեցնում են կանայք¹⁰⁶:

¹⁰³ Նույն տեղում, 68:

¹⁰⁴ World Bank Group, Proportion of seats held by women in national parliaments (%) – Georgia (https://data.worldbank.org/indicator/SG.GEN.PARL.ZS?locations=GE&name_desc=false).

¹⁰⁵ UN Women, WOMEN IN DECISION-MAKING (<https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Georgia/Attachments/Publications/2021/Women%20in%20Decision%20Making-FINAL%20%281%29.pdf>).

¹⁰⁶ Statistics Canada, Representation of women and men elected to national Parliament and of ministers appointed to federal Cabinet (<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1010013701>):

2019 թվականի տվյալների համաձայն՝ տեղական ինքնակառավարման մարմինների 3.138 անդամներից 884-ը կանայք են, 652 մարմիններից 116-ում ղեկավարի պաշտոնը զբաղեցնում են կանայք:

Կանադայի օրենսդրությունը ընտրություններին կանանց մասնակցությունը և քաղաքական պաշտոններում նրանց ներգրավվածությունը երաշխավորող քվոտա չի նախատեսում: 2023 թվականին կանանց և տղամարդկանց թիվը կառավարության ղեկավար (նախարարական) պաշտոններում գրեթե հավասար է եղել՝ կազմելով 51% տղամարդ և 49% կին¹⁰⁷:

Լատվիա

2024 թվականի տվյալների համաձայն՝ Լատվիայի խորհրդարանի 100 պատգամավորներից 32-ը կանայք են, խորհրդարանի նախագահը՝ կին¹⁰⁸:

Լատվիայի օրենսդրությունը կանանց ներգրավվածությունը երաշխավորող քվոտա չի նախատեսում: Այնուամենայնիվ խրախուսվում են կուսակցական կամավոր քվոտաները կամ այլ նախաձեռնություններ՝ խթանելու կանանց մասնակցությունը քաղաքական գործընթացներին:

Մասնավորապես՝ Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների խթանման 2021-2023 թվականների ծրագիրը հասցեագրել է նաև քաղաքական ղեկավար պաշտոններում կանանց թիվը մեծացնելու խնդիրը: Բացի այդ՝ կանանց և տղամարդկանց հավասարությունը դիտարկվել է որպես հորիզոնական խնդիր կառավարության ռազմավարական այլ փաստաթղթերում, օրենսդրության նախագծերի համար սահմանվել է գենդերային հավասարության ազդեցության գնահատման իրավական պարտադիր պահանջ: Կառավարության N617 որոշման համաձայն՝ «Օրենսդրական ակտի նախագծի նախնական ազդեցության գնահատման»

¹⁰⁷ Նույն տեղում, 61:

¹⁰⁸ IPU Parline, Global Data on National Parliaments, Latvia Parliament (<https://data.ipu.org/parliament/LV/LV-LC01/data-on-women/>).

կանոնակարգը պարտադիր է համարում գենդերային հավասարության վրա օրենսդրական նախագծերի ազդեցության գնահատումը¹⁰⁹:

2023 թվականի սեպտեմբերի 15-ից վարչապետը կին է: Նախարարների կաբինետը (ներառյալ վարչապետը) բաղկացած է 15 անդամներից, որոնցից 5-ը կին են (33,3%)¹¹⁰:

Քաղաքական պաշտոններից գատ՝ կանանց ներգրավվածությունն ավելի մեծ է դատական, դատախազական պաշտոններում: Մասնավորապես՝ 2023 թվականի տվյալների համաձայն՝ դատավորների 80%-ը կին է, դատախազությունում պաշտոնյաների 60%-ը՝ նույնպես¹¹¹:

Մեքսիկա

Ընտրական և քաղաքական գործընթացներին կանանց մասնակցությունը խթանելուն ուղղված օրենսդրական պարտադիր պահանջը Մեքսիկայում սահմանվել է 2002 թ.՝ ապահովելով կանանց 30% ներկայացվածություն Կոնգրեսում: 2008-ին գենդերային քվոտան հասցվել է մինչև 40%-ի, իսկ 2014-ին քվոտայի պահանջն ամրագրվել է սահմանադրորեն¹¹²:

2020 թ. օրենսդրությունը սահմանել է կանանց նկատմամբ քաղաքական բռնությունը՝ երաշխավորելով նրանց պաշտպանությունը համապատասխան վարքագծից, թիրախավորելով քաղաքական խտրականությունը: 2020 թվականի ապրիլի 13-ի (DOF: 13/04/2020) օրենսդրական կարգավորումների համաձայն՝

¹⁰⁹ European Institute for Gender Equality, Latvia (<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/latvia>).

¹¹⁰ Official statistics portal, Official statistics of Latvia, Gender equality: power and decision-making (<https://stat.gov.lv/en/statistics-themes/indicators-well-being-and-equality/gender-equality/6298-gender-equality-power-and?themeCode=GE>).

¹¹¹ Նույն տեղում, 39:

¹¹² Ms, Women are Front and Center in Mexican Politics. What Can the U.S. Learn? (<https://msmagazine.com/2024/06/11/women-are-front-and-center-in-mexican-politics-what-can-the-u-s-learn/>).

սահմանվում են գենդերային հավասարության կանոններ, որոնք պահանջում են, որ համապետական ընտրությունների ժամանակ թեկնածուների 50%-ը կին լինի¹¹³:

2023 թվականի տվյալներով՝ խորհրդարանի պատգամավորների 50%-ը կին է¹¹⁴: 2022 թվականի տվյալներով՝ կառավարության ղեկավար (նախարարական) պաշտոնների 42,1%-ը զբաղեցրել են կանայք¹¹⁵:

2024-ին Մեքսիկայում կանայք 51%-ով ավելի քիչ հնարավորություն ունեն քաղաքական մասնակցության համար¹¹⁶:

Մոլդովա

2016 թվականի No71 օրենքի համաձայն՝ փոփոխություններ և լրացումներ են նախատեսվել Մոլդովայի օրենսդրության մեջ, ներառյալ «Կուսակցությունների մասին» օրենքը, Ընտրական օրենսգիրքը՝ կուսակցությունների ցուցակների թեկնածուների համար գենդերային քվոտաներ սահմանելով¹¹⁷:

2024 թվականի տվյալների համաձայն՝ Մոլդովայի խորհրդարանի 98 մանդատներից 40-ը զբաղեցնում են կանայք¹¹⁸:

2023 թվականի տեղական ինքնակառավարման ընտրությունների արդյունքները զգալի առաջընթաց են գրանցում կանանց մասնակցության առումով. կին և տղամարդ թեկնածուների ներկայացվածությունը կազմել է 50/50%:

¹¹³ IPU Parline, Mexico (<https://data.ipu.org/parliament/MX/MX-UC01/data-on-women/>).

¹¹⁴ World Bank Group, Gender Data Portal, Mexico (<https://genderdata.worldbank.org/en/economies/mexico>).

¹¹⁵ World Bank Group, Proportion of women in ministerial level positions (%) (<https://genderdata.worldbank.org/en/indicator/sg-gen-mnst-zs>).

¹¹⁶ Statista, Gender gap index in Mexico in 2024, by category (<https://www.statista.com/statistics/802694/mexico-gender-gap-index-area/>).

¹¹⁷ IPU Parline, Global Data on National Parliaments, Republic of Moldova Parliament (<https://data.ipu.org/parliament/MD/MD-LC01/data-on-women/>).

¹¹⁸ Նույն տեղում, 46:

Առաջնորդվելով «Կուսակցությունների մասին» օրենքով՝ կուսակցություններն ապահովել են համապատասխան դրույթների կիրառելիությունը. ընտրացուցակների թեկնածուների առնվազն 40%-ը կին է եղել¹¹⁹:

Նիդերլանդներ

2021 թվականի տվյալներով՝ Նիդերլանդների խորհրդարանի ստորին պալատում 150 մանտադից 60-ը զբաղեցնում են կանայք: Իսկ Սենատում, 2023 թվականի տվյալներով, 75-ից 28-ը կանայք են¹²⁰: Նիդերլանդների գենդերային հարցերով ազգային փորձագետների գնահատմամբ՝ երկրում կանանց քաղաքական ներգրավվածությունը ձախողված է. կանայք քիչ են ներկայացված քաղաքական պաշտոններում¹²¹:

Կանանց ներգրավվածությունը ցածր ցուցանիշ ունի նաև գործադիր իշխանության շրջանակում¹²², ինչը հաղթահարելու համար 2022 թվականին «Գենդերային բազմազանության ապահովման մասին» Նիդերլանդների սենատի ակտում (այսուհետև՝ Ակտ) օրենսդրական փոփոխություններ են արվել: Համաձայն նոր կարգավորումների՝ շուկայական տնտեսությունում գրանցված խոշոր կազմակերպությունների համար սահմանվել է գենդերային քվոտա. ղեկավար մարմնի կազմում կանայք պիտի ունենան առնվազն 1/3 ներկայացվածություն:

Ավելին՝ 5.000 խոշոր ընկերություններ պարտավոր են սահմանել համապատասխան թիրախներ, մշակել գործողությունների ծրագիր, յուրաքանչյուր

¹¹⁹ UNDP Moldova, Significant progress in gender representation in the 2023 local elections, but also deviations in the application of the double quota system (<https://www.undp.org/moldova/press-releases/significant-progress-gender-representation-2023-local-elections-also-deviations-application-double-quota-system>).

¹²⁰ IPU Parline, Monthly ranking of women in national parliaments (https://data.ipu.org/women-ranking/?date_month=10&date_year=2023).

¹²¹ University of Amsterdam, Not nearly enough women in politics in the Netherlands (<https://www.uva.nl/en/shared-content/faculteiten/en/faculteit-der-maatschappij-en-gedragswetenschappen/news/2022/02-1/not-nearly-enough-women-in-politics-in-the-netherlands.html>).

¹²² Government of Netherlands, Gender Equality, Women's labour force participation (<https://www.government.nl/topics/gender-equality/womens-labour-force-participation#:~:text=With%20that%20goal%20in%20mind,women%20and%20one%2Dthird%20men>).

տարի հաշվետվություն ներկայացնել Նիդերլանդների սոցիալական և տնտեսական խորհրդին կատարված աշխատանքի և արդյունքների մասին: Որպես խոշոր ընկերություն են դիտարկվել նրանք, որոնց. 1) սեփականությունը գերազանցում է 20 միլիոն եվրոն, 2) շրջանառությունը գերազանցում է 40 միլիոն եվրոն և աշխատողների թիվը գերազանցում է 250-ը¹²³:

Կանանց խորհրդի 2022 թվականի համաթվի հաշվետվության համաձայն՝ ղեկավար մարմիններում կանանց ներգրավվածությունը 33%-ից դարձել է 38%, հաշվետվության մեջ թվարկված 89 կազմակերպություններից 7-ը համապատասխանում են Ակտի պահանջներին:

Ֆինլանդիա

Ֆինլանդիան աշխարհում առաջին երկրներից է, որոնք կանանց համար քվեարկելու իրավունք են սահմանել: 2023 թվականի ընտրությունների արդյունքներով՝ խորհրդարանում կանանց մանդատների թիվը կազմել է 92՝ ընդհանուր մանդատների 43%-ը¹²⁴: Ղեկավար պաշտոններում կանանց ներգրավվածությունն ավելի մեծ է խորհրդարանական, քան տեղական ինքնակառավարման մարմինների մակարդակում: Այս առումով, օրինակ, ավագանիներում կանայք ունեն 35% ցուցանիշ, տեղական խորհուրդներում՝ 36%:

Ֆինլանդիայի օրենսդրությամբ սահմանված է գենդերային քվոտա ոչ միայն քաղաքական, այլև պետական կառավարման մյուս մարմիններում կանանց հավասար ներգրավվածությունը խթանելու համար: «Հավասարության մասին» օրենքի 4-րդ բաժնի համաձայն՝ սահմանվել է քվոտայի կանոնը. պետական կառավարման մարմինները, պետական լիազորություններ իրականացնող մարմինները պետք է

¹²³ L&E Global, Netherlands: Inclusion Quota and Target Figures Act: Approaching Deadline To Report Target Figures and Action Plan (<https://leglobal.law/2023/09/26/netherlands-inclusion-quota-and-target-figures-act-approaching-deadline-to-report-target-figures-and-action-plan/>).

¹²⁴ Demo Finland, The number of young people and women dropped slightly in Finland's new Parliament (<https://demofinland.org/en/finlands-new-parliament/>).

ունենան կանանց առնվազն 40% մասնակցություն: Սահմանված պաշտոններում միաժամանակ պետք է առաջարկվեն ն՝ կին, ն՝ տղամարդ թեկնածուներ¹²⁵: Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի 2023 թվականի տվյալների համաձայն՝ Ֆինլանդիան կանանց քաղաքական հզորացման սանդղակում զբաղեցնում է չորրորդ տեղը՝ ապահովելով կանանց և տղամարդկանց հավասար ներկայացվածությունը նախարարական պաշտոններում¹²⁶: Բացի այդ, 2023 թվականի տվյալներով, կանայք զբաղեցնում են տեխնիկական պաշտոնների 50%-ը:

Շվեդիա

2023 թվականի տվյալներով՝ Շվեդիան Եվրոպական Միության անդամ երկրների շարքում քաղաքական որոշումներին կանանց մասնակցայնության միավորներով զբաղեցնում է 1-ին տեղը¹²⁷: 2022 թվականի տվյալների համաձայն՝ Շվեդիայի խորհրդարանական ընտրություններում մանդատների 46,1%-ը ստացել են կանայք՝ 349 պատգամավորներից 161-ը¹²⁸: Կանայք մասնակցության ու ներկայացվածության բարձր ցուցանիշ են գրանցել նաև գործադիր մարմիններում: Մասնավորապես՝ այժմ 23 նախարարական պաշտոններից 11-ը զբաղեցնում են կանայք¹²⁹: 2020 թվականի տվյալների համաձայն՝ կանայք զբաղեցրել են տեխնիկական պաշտոնների 67%-ը: Շվեդիայում դեռևս 1980 թվականից կուսակցություններն

¹²⁵ Act on Equality between Women and Men (Ministry of Social Affairs and Health, Finland Unofficial Translation from Finnish Legally binding only in Finnish and Swedish) (https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1986/en19860609_20160915.pdf).

¹²⁶ World Economic Forum Global Gender Gap report, INSIGHT REPORT JUNE 2023, էջ 27 (https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf):

¹²⁷ European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index, Sweden 2023 (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/SE>).

¹²⁸ Statista, Share of women in the Parliament of Sweden from 1991 to 2022 (<https://www.statista.com/statistics/1085686/share-of-female-selected-candidates-in-the-parliamentary-elections-in-sweden/>).

¹²⁹ Sweden Sverige, Equal power and influence for women and men – that's what Sweden is aiming for, (<https://sweden.se/life/equality/gender-equality>).

ընտրական ցուցակներում կամավոր կերպով ներգրավել են կանաց¹³⁰։ Այնուամենայնիվ, կանանց համար ընտրական քվոտայի օրենսդրական պահանջ Շվեդիայում չկա¹³¹։

VI. ԿԱՆԱՆՑ ԵՎ ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ՀԱՄԱՐԺԵՔ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԴԻՄԱՑ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

Կանանց հավասար վարձատրության հարցը դիտարկվում է կանանց տնտեսական հավասարության համատեքստում։ Անհավասար վարձատրության պատճառներից է այն հանգամանքը, որ կանայք ավելի շատ են ժամանակ անցկացնում խնամքի և տնային աշխատանքների համար։ Բացի այդ՝ առավելաբար ներկայացված են լինում ցածր վարձատրվող հաստիքներում¹³²։

2023 թվականի մայիսի 10-ին Եվրոպական Միությունը հաստատել է «Վարձատրության թափանցիկության մասին» հանձնարարականը, որի համաձայն՝ անդամ երկրներում գործունեություն ծավալող գործատուները պարտավորվում են տվյալներ տրամադրել վարձատրության վերաբերյալ¹³³։ Հանձնարարականը զգալի առաջընթաց է ապահովում վարձատրության հավասարության պահանջը գործնականում իրագործելու համար։

¹³⁰ A Comparative Study of Electoral Gender Quotas in Sweden, Germany, and South Korea: Focusing on the Interplay of the Main Actors in the Processes of the Implementation of Quota Policies (<https://www.e-asianwomen.org/xml/00848/00848.pdf>).

¹³¹ International Idea, Gender Quotas Database (<https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/database>).

¹³² Our World in Data, Economic Inequality by Gender (<https://ourworldindata.org/economic-inequality-by-gender>).

¹³³ DIRECTIVE (EU) 2023/970 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>).

Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ

Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներում 1963 թ. ընդունված «Հավասար վարձատրության մասին» օրենքը՝ որպես Աշխատանքի արդարության չափանիշների օրենսգրքի (ընդունված 1938 թ.) մաս, ապահովում է համարժեք աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրություն¹³⁴: Աշխատանքը պարտադիր չէ, որ նույնական լինի, բայց բովանդակային առումով այն պետք է հավասար լինի: Օրենքի կարգավորումները տարածվում են աշխատանքի բոլոր տեսակների վրա: 2022 թվականի տվյալներով՝ Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներում կանայք վարձատրվում են 18%-ով պակաս, քան տղամարդիկ, ինչը նշանակում է, որ, 2002 թվականի համեմատությամբ, գենդերային հիմքով հավասարության խզումը շատ քիչ է նվազել, եթե հաշվի առնենք, որ 2002 թվականին այն կազմել է 20%¹³⁵: Հիմնական պատճառներից է ծնողական խնամքը. երեխաներ չունեցող 25-44 տարեկան կանայք ավելի շատ են ներկայացված աշխատաշուկայում, քան երեխաներ ունեցող նույն տարիքային խմբի կանայք:

2009 թ. Քաղաքացիական իրավունքների ակտը լրամշակվել է. ավելացվել է «Լիլի Լեդբեթեր» արդար վճարման ակտը, որը սահմանում է նաև, որ անօրինական է խտրական վարձատրությամբ աշխատանքը¹³⁶: Ըստ էության՝ սրանով վերահաստատվում է, որ եթե համարժեք աշխատանքի դիմաց կատարվել է անհավասար վարձատրություն, ապա առկա է օրինախախտում:

2014 թ. Անձնակազմի կառավարման գրասենյակը սկսել է աշխատանք տանել դաշնային մակարդակում գործող կազմակերպությունների հետ՝ պահանջելով

¹³⁴ U.S. Equal Opportunity Commission, The Equal Pay Act of 1963 (<https://www.eeoc.gov/statutes/equal-pay-act-1963>).

¹³⁵ Pew Research Center, The Enduring Grip of the Gender Pay Gap (<https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/03/01/the-enduring-grip-of-the-gender-pay-gap/>).

¹³⁶ Congress.gov, S.181 - Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009, 111th Congress (2009-2010) (<https://www.congress.gov/bills/111/congress/111th/congress/senate/bills/181#:~:text=Lilly%20Ledbetter%20Fair%20Pay%20Act%20of%202009%20%2D%20Amends%20the%20Civil,individual%20is%20affected%20by%20application>).

աշխատանքի հայտարարության հետ ներկայացնել նաև աշխատավարձի վերաբերյալ տեղեկություն¹³⁷:

Էստոնիա

2018 թ. Էստոնիայի կառավարությունը հաստատել է «Հավասարության մասին» օրենքի փոփոխությունները, որոնք նախատեսում են հավասար վարձատրության խթանումը: Այնուամենայնիվ, գրեթե նույն ժամանակահատվածում ձևավորված նոր կառավարությունը այդպես էլ չի կարողացել մեծամասնության ձայներն ապահովել այդ փոփոխությունների հաստատման համար¹³⁸:

2004 թ. ընդունված «Հավասարության մասին» օրենքի համաձայն՝ տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ նույնական վերաբերմունքը խթանելու նպատակով գործատուն պետք է ապահովի, որ կին և տղամարդ աշխատողների առաջխաղացումը հավասարակշռված կերպով տեղի ունենա¹³⁹: 2012 թվականի համամեմատ՝ 2017-ին նկատվել է որոշակի դրական փոփոխություն, որը, սակայն, էական համարել չի կարելի (2012 թ.՝ 29,9%, 2017 թ.՝ 25,6%)¹⁴⁰: Գենդերային հավասարության եվրոպական ինստիտուտի տվյալների համաձայն՝ Էստոնիան Եվրոպական միության անդամ երկրների շարքում 2022 թվականին զբաղեցնում է 17-րդ տեղը¹⁴¹:

¹³⁷ Women's Brief, U.S. Department of Labor, EQUAL PAY IN THE UNITED STATES SALARY HISTORY BANS (https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WB/equalpay/WB_Brief_Equal_Pay_Salary_History_Bans_03072023.pdf).

¹³⁸ Twenty-fifth anniversary of the Fourth World Conference on Women and adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995) Comprehensive national-level review Estonia (<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/64/National-reviews/Estonia.pdf>).

¹³⁹ European Institute of gender equality, Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool (https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/estonia?language_content_entity=en).

¹⁴⁰ Նույն տեղում, 80:

¹⁴¹ Estonian Human Rights Center, Gender Equality (<https://humanrights.ee/en/materials/inimoigused-eestis-2024/sooline-vordsus/>).

Վրաստան

Վրաստանի օրենսդրությունը մեխանիզմներ է սահմանում տղամարդկանց և կանանց ոչ միայն հավասարությունը, այլև հավասար վարձատրությունն ապահովելու համար: «Խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» Վրաստանի օրենքի համաձայն՝ աշխատանքի հավասար պայմաններն ու վարձատրության հավասարությունը սահմանվում են որպես խտրականությունից պաշտպանելու մեխանիզմներ¹⁴²:

Հավասարության խորհուրդն¹⁴³ ապահովում է օրենքի կիրառումը: Աշխատանքային օրենսգիրքը որպես խտրականություն է սահմանում աշխատանքային այնպիսի պայմանների ձևավորումը, որոնց հետևանքով, մի աշխատողի հետ համեմատած, մեկ այլ աշխատողի համար վատթար դրություն է ստեղծվում¹⁴⁴:

Աշխատանքի համաշխարհային կազմակերպության կատարած ուսումնասիրության արդյունքների հիման վրա նույն կազմակերպության Կոնվենցիաների և առաջարկությունների իրականացումը վերահսկող փորձագիտական խորհուրդն առաջարկել է հավասար վարձատրության սկզբունքը, այնուամենայնիվ, օրենսդրության մեջ ամրագրել որպես իրավունք և ապահովել դրա արդյունավետ կիրառելիությունը¹⁴⁵: Վրաստանում կանանց 60%-ը պաշտոնապես ներկայացված չէ աշխատաշուկայում, և, 2019 թվականի տվյալներով, նոր գրանցված

¹⁴² International Labor Organization, Gender Wage Gap in Georgia (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-moscow/documents/publication/wcms_842287.pdf).

¹⁴³ Հավասարության խորհուրդը «Հավասարության մասին» օրենքի հիման վրա ձևավորված խորհրդարանական մարմին է, որը, նույն օրենքի 12-րդ հոդվածի համաձայն, ապահովում է խտրականության վերաբերյալ դիմումների քննությունը, կազմում հավասարությանն ուղղված ռազմավարական ծրագրեր, իրականացնում իրազեկման և կրթական ծրագրեր (<https://matsne.gov.ge/en/document/download/91624/3/en/pdf>):

¹⁴⁴ Աշխատանքային օրենսգիրք, 2-րդ հոդված, 4-րդ մաս:

¹⁴⁵ Նույն տեղում, 107:

բիզնեսների միայն 30%-ն է կանանց մասնակցությամբ: Կանանց և տղամարդկանց վարձատրության հավասարության ցուցանիշը 35% է¹⁴⁶: Վարձատրության տարբերությունը տարածվում է և դրդում կանանց ցածր վարձատրվող աշխատանքի¹⁴⁷, դուրս մղելով նրանց գիտության, բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտից:

Կանադա

Կանանց և տղամարդկանց վարձատրության հավասարության պահանջն արտացոլված է նաև Կանադայի օրենսդրության մեջ: Մասնավորապես՝ «Աշխատողների հավասարության մասին», «Վարձատրության հավասարության մասին», «Գենդերային բյուջետավորման մասին» օրենքները, ինչպես նաև Աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում են համապատասխան կարգավորումներ վարձատրության գենդերային խզումը վերացնելու համար¹⁴⁸:

«Աշխատողների հավասարության մասին» օրենքն ընդունվել է աշխատողների հնարավորությունների հավասարությունն ապահովելու նպատակով¹⁴⁹: 2021 թ. Կանադայի կառավարությունն աշխատանքային խումբ է ձևավորել «Աշխատողների հավասարության մասին» օրենքի պրակտիկան վերանայելու համար: 2021-ին Կանադայում ընդունվել է «Վարձատրության հավասարության մասին» օրենք՝ նպատակ ունենալով գենդերային համակարգային անհավասարության մակարդակը նվազեցնելու միջոցով հասնելու վարձատրության հավասարության¹⁵⁰:

¹⁴⁶ Նույն տեղում, 69:

¹⁴⁷ World Bank Blogs, How are gender gaps stymying Georgia's full economic potential? (<https://blogs.worldbank.org/en/europeandcentralasia/how-are-gender-gaps-stymying-georgias-full-economic-potential>).

¹⁴⁸ Government of Canada, Federal gender equality laws in Canada (<https://www.international.gc.ca/trade-commerce/gender-equality-egalite-genres/lois-can-gen-eq-laws.aspx?lang=eng>).

¹⁴⁹ Justice Laws Website, Employment Equity Act (S.C. 1995, c. 44) (<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/e-5.401/>).

¹⁵⁰ Justice Laws Website, Pay Equity Act S.C. 2018, c. 27, s. 416 (<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-4.2/page-1.html>).

2023 թվականի տվյալներով՝ Կանադայում կանայք վարձատրվում են 22%-ով պակաս, քան տղամարդիկ¹⁵¹: Աշխատող կանանց մոտ 60%-ը զբաղվում է ցածր վարձատրվող աշխատանքով: Աշխատաշուկայի տեղեկատվական խորհուրդը (ոչ առևտրային կազմակերպություն է, որը ձևավորվել է աշխատաշուկայի վերաբերյալ կանադացիներին հասանելի տեղեկություններ տրամադրելու նպատակով) համարում է, որ ցածր վարձատրվող աշխատանքներում կանանց ներկայացվածությունն է վարձատրության տարբերության հիմնական պատճառը¹⁵²: Այնուամենայնիվ, վարձատրության տարբերությունն առկա է նաև բարձր վարձատրվող աշխատանքների դեպքում: Հակառակ իրականացված ծրագրերին՝ կանանց և տղամարդկանց վարձատրության տարբերությունը դանդաղ է նվազում: 2007-ին այն կազմել է 16%, մինչդեռ 2022-ին՝ 12%¹⁵³: Վարձատրության տարբերությանն առավել զգայուն կերպով է արտահայտվում տեղացի և ներգաղթյալ կանանց առնչությամբ: Ըստ այդմ՝ աշխատող կանանց 22%-ը ներգաղթյալ են, իսկ 20%-ը՝ տեղացի: Կանադայում՝ հանրային ոլորտում, վարձատրության տարբերությունն ավելի նվազ դրսևորում ունի, քան մասնավոր հատվածում. հանրային ոլորտում կանանց և տղամարդկանց վարձատրության տարբերությունը կազմում է 5%, իսկ մասնավոր հատվածում՝ 10%¹⁵⁴:

Լատվիա

¹⁵¹ LMIC, Equal Pay Day: Exploring wage disparities in Canada (<https://lmic-cimt.ca/equal-pay-day-exploring-wage-disparities-in-canada/#:~:text=In%202023%2C%20the%20average%20wage.s%20of%20men%20in%202023>).

¹⁵² Նույն տեղում, 103:

¹⁵³ STATScan, Gender Equality Week: Examining the intersectional gender wage gap in Canada (<https://www.statcan.gc.ca/o1/en/plus/4555-gender-equality-week-examining-intersectional-gender-wage-gap-canada>).

¹⁵⁴ Global Government, Canada's public sector beating private sector on narrowing the gender wage gap (<https://www.globalgovernmentforum.com/canadas-public-sector-beating-private-sector-on-narrowing-the-gender-wage-gap-report-finds/>).

Լատվիայի աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է հավասար վարձատրության պահանջ. գործատուն պարտավորվում է նույն տեսակի աշխատանքի դիմաց կանանց և տղամարդկանց վճարել նույն չափով¹⁵⁵:

2021-ին Լատվիայի կառավարությունը հաստատել է «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների խթանման մասին» ռազմավարական ծրագիրը, որը ներառում է աշխատավարձերի գենդերային հիմքով տարբերությունը նվազեցնելուն և դրա վերաբերյալ իրազեկվածության բարձրացմանն ուղղված նախաձեռնություններ: 2020 թվականի տվյալներով՝ Եվրոպական Միության անդամ երկրներում Լատվիան ունեցել է գենդերային հիմքով վարձատրության ամենաբարձր անհավասարությունը՝ 22,3%¹⁵⁶: Համաաշխարհային տնտեսական ֆորումի տվյալների համաձայն՝ 2024-ին Լատվիան վարձատրության հավասարության սանդղակում զբաղեցրել է 71-րդ տեղը¹⁵⁷: 2023 թվականի տվյալներով՝ տղամարդկանց աշխատանքի զբաղվածությունը 5,5%-ով ավելի բարձր է եղել, քան կանանցը¹⁵⁸: 2023 թվականի տվյալներով՝ կանանց 1 ժամվա նույն տեսակի աշխատանքի դիմաց վարձատրությունը 16,5%-ով ավելի ցածր է եղել, քան տղամարդկանցը: Կես օր մշտական աշխատանքի դիմաց վարձատրության տարբերությունը կազմել է 9,3%, իսկ ամբողջ օրվա դեպքում՝ 19,5%:

¹⁵⁵ To the UN Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (<https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-06/Latvia%20%28EN%29.pdf>).

¹⁵⁶ The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality The role of men and boys in advancing gender equality and breaking gender stereotypes Ireland, 16-17 February 2023 (https://commission.europa.eu/document/download/7544f12b-3cbd-4206-8f25-3eee1c5ba27b_en?filename=mlp_lv_comments%20paper_february_2023_en.pdf).

¹⁵⁷ Trusaic, Latvia's Path Toward Shrinking the Gender Pay Gap Under EU Directive (<https://trusaic.com/blog/latvias-path-toward-shrinking-the-gender-pay-gap-under-eu-directive/>).

¹⁵⁸ Official statistics portal, Official statistics of Latvia, Gender equality: employment and earnings (<https://stat.gov.lv/en/statistics-themes/indicators-well-being-and-equality/gender-equality/6300-gender-equality?themeCode=GE>).

2022 թվականի տվյալներով՝ կանանց 56,1%-ը զբաղեցրել է ղեկավար պաշտոններ, սակայն նրանց ներկայացվածությունը Լատվիայի խոշոր ընկերությունների կառավարման խորհուրդներում կազմել է ընդամենը 23,3%:

Լիտվա

2017-ին Աշխատանքային օրենսգրքում արված փոփոխությունների համաձայն՝ գործատուները պարտավորվում են ապահովել գենդերային հավասարության սկզբունքների կիրառումը: Մասնավորապես՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 2-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուները պարտավորվում են հավասար վերաբերմունք դրսևորել թեկնածուների և աշխատողների նկատմամբ, հավասար աշխատանքային պայմաններ սահմանել, ապահովել հավասար վարձատրություն նույն տեսակի աշխատանքի դիմաց¹⁵⁹:

«Հավասարության մասին» օրենքը ևս սահմանում է հնարավորություններ կանանց և տղամարդկանց վարձատրության հնարավոր խզումը չեզոքացնելու համար: Մասնավորապես՝ խտրական վարձատրության վերաբերյալ վեճերի դեպքում իրավակիրառ պրակտիկայում սեռի հիմքով տարբերակված վարձատրությունը կամ աշխատանքի դիմաց այլ վճարը սահմանվել է որպես խտրականության դրսևորում¹⁶⁰: 2023 թվականի տվյալների համաձայն՝ Լիտվան գենդերային հիմքով վարձատրության սանդղակում Եվրոպական Միության անդամ երկրների շարքում զբաղեցնում է 6-րդ տեղը, աշխարհում՝ 9-րդ:

Լիտվայում կանանց և տղամարդկանց վարձատրության տարբերության պատճառներից մեկն այն է, որ կանայք պաշտոններ են զբաղեցնում կամ ներգրավված

¹⁵⁹ European Institute of Gender Equality, Lithuania, PROMOTING GENDER EQUALITY IN RESEARCH (https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/lithuania?language_content_entity=en).

¹⁶⁰ Trusaic, Lithuania's Path Toward Shrinking the Gender Pay Gap Under EU Directive (<https://trusaic.com/blog/lithuanias-path-toward-shrinking-the-gender-pay-gap-under-eu-directive/#:~:text=Lithuania's%20Labour%20Code%20requires%20equal,work%20of%20the%20same%20value>).

են ցածր վարձատրվող աշխատանքներում¹⁶¹: Մյուսն այն է, որ կանայք ավելի քիչ ժամեր են աշխատում, քանի որ ավելի շատ պարտավորություններ ունեն ընտանիքի անդամների խնամքի գործում:

Մեքսիկա

Մեքսիկայի օրենսդրությունը համակողմանիորեն սահմանում է ոչ հավասար վարձատրությունից պաշտպանության մեխանիզմները: Մեքսիկայում վարձատրության խզումը Լատինական Ամերիկայի երկրների շարքում ամենաբարձրն է, ինչը նշանակում է, որ կանայք տղամարդկանց համեմատությամբ նույն աշխատանքի դիմաց ստանում են ավելի ցածր վարձատրություն¹⁶²:

Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության երկրների շարքում Մեքսիկան աշխատաշուկայում կանանց և տղամարդկանց խտրական և տարբերակված ներկայացվածությամբ ամենամեծն է¹⁶³: Կանայք 39%-ով ավելի քիչ են ներկայացված աշխատաշուկայում, և նրանց վարձատրությունը 48%-ով պակաս է¹⁶⁴: Թեև Մեքսիկայի օրենսդրությունը սահմանում է կանանց և տղամարդկանց հավասար վարձատրության պահանջ (մասնավորապես՝ ըստ Աշխատանքային օրենսդրության 56-րդ հոդվածի՝ վարձատրությունը և աշխատանքի դիմաց տրամադրվող այլ վճարներն արվում են հավասարության սկզբունքի հիման վրա), սակայն վարձատրության թափանցիկության պահանջ չի նախատեսում¹⁶⁵: Օրենսդրական այս պահանջը խախտելու դեպքում սահմանվում է

¹⁶¹ ProQuest, ANALYSIS OF GENDER WAGE GAP IN LITHUANIA (<https://www.proquest.com/openview/9804820108f13c3f9efd490f445a58ac/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1416337>).

¹⁶² The Immigration and human rights review, Gender Pay Gap: Human Rights Violations against Mexican Women under the CEDAW and UDHR, May 2024 Valerie M. Garcia University of Cincinnati College of Law (<https://scholarship.law.uc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1087&context=ihrlr>).

¹⁶³ Նույն տեղում, 35:

¹⁶⁴ Statista, Gender gap index in the area of economic participation and opportunity in Mexico in 2024, by category (<https://www.statista.com/statistics/803886/mexico-gender-gap-labor-market-category/>).

¹⁶⁵ CMS, CMS Expert Guide on discrimination in the workplace in Mexico (<https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-discrimination-in-the-workplace/mexico>).

պատասխանատվություն, որի կիրառումն Աշխատանքի նախարարությունն է իրականացնում¹⁶⁶:

Մոլդովա

Մոլդովայի օրենսդրությունը հիմնականում համապատասխանում է խտրականության բացառման և գենդերային հավասարության ապահովման միջազգային չափանիշներին: 2006 թ. ընդունված «Տղամարդկանց և կանանց միջև հավասարության ապահովման մասին» օրենքի համաձայն՝ հավասար իրավունքների ապահովման պահանջը ներառում է նաև տնտեսական հավասարությունը¹⁶⁷: Այնուամենայնիվ, Մոլդովայի օրենսդրությունը կնոջ և տղամարդու վարձատրության հավասարության վերաբերյալ հատուկ կարգավորում չունի: Աշխատանքային օրենսդրությունը ևս ընդհանուր դրույթներ է սահմանում¹⁶⁸:

2022 թվականի տվյալներով՝ համարժեք աշխատանքի դիմաց կանայք վարձատրվում են 13,6%-ով պակաս, քան տղամարդիկ: Ամենամեծ տարբերությունն առկա է թվային տեխնոլոգիաների ոլորտում՝ 42%: Հիմնական պատճառներից է կանանց և տղամարդկանց սոցիալական դերերի ավանդական բաշխումը, ինչը կանանց մղում է դեպի ավելի ցածր վարձատրվող աշխատաշուկա: Ավելին՝ կանայք ավելի շատ են հակված աշխատելու կես դրույքով, որպեսզի խնամեն երեխաներին կամ ընտանիքի տարեց անդամներին¹⁶⁹:

¹⁶⁶ Baker McKenzie, Spotlight on the gender pay gap in Latin America GENDER PAY GAP SERIES - NO. 7 (https://www.bakermckenzie.com/-/media/files/insight/publications/2018/06/ar_spotlight-gender-pay-gap-in-latin-america.pdf?la=en).

¹⁶⁷ COUNTRY GENDER PROFILE REPUBLIC OF MOLDOVA (https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/country_gender_profile.pdf).

¹⁶⁸ Նույն տեղում, 84:

¹⁶⁹ United Nations Moldova, Interview: “Shifting the needle on the gender pay gap is about collective action from government, employers, employees and society in general” (<https://moldova.un.org/en/221016-interview-%E2%80%9Cshifting-needle-gender-pay-gap-about-collective-action-government-employers#:~:text=The%20gender%20pay%20gap%20is%20a%20significant%20issue%20in%20Moldova,earned%2013.6%25%20less%20than%20men>).

Նիդերլանդներ

«Price Waterhouse and Coopers»¹⁷⁰ 2024թ. զեկույցի համաձայն՝ կանայք դեռևս առնչվում են վարձատրության էական տարբերության, և պահպանվում է 2022թ. այն տվյալը, ըստ որի՝ կանայք վարձատրվում են 13,7%-ով պակաս, քան տղամարդիկ: Այս ցուցանիշը թեպետ նվազել է 2020թ. համեմատությամբ՝ 14,2%, այնուամենայնիվ Եվրոպական Միությունում ամենացածրերից է: Հիմնական պատճառներից է կանանց և տղամարդկանց աշխատանքի մակարդակների տարբերությունը, այսինքն՝ տղամարդիկ ավելի բարձր պաշտոններ են զբաղեցնում, քան կանայք¹⁷¹: Սա բացահայտում է կանանց նկատմամբ տնտեսական խտրականության մեկ այլ հարթություն՝ կանանց աշխատանքի հավասար հնարավորությունների բացակայությունը: Այդ իսկ պատճառով կանայք ավելի հազվադեպ են դեկավար պաշտոններ զբաղեցնում: Կանանց և տղամարդկանց վարձատրության տարբերության խնդիրը հաղթահարելու համար 2019թ. նախագծվել է «Գենդերային հավասար վարձատրության մասին» օրենքը, որը հասցեագրում է վարձատրության անհավասարության առանցքային հարցերը: Ներառում է 50 և ավելի աշխատակից ունեցող կազմակերպությունների համար աշխատանքային խորհուրդների տվյալների տարեկան հրապարակման պահանջ, աշխատողների վարձատրությունն անանուն կերպով վերահսկելու իրավունք ևն¹⁷²: Օրենքի կիրառման վերահսկողության լիազորությունը վերապահված է Աշխատանքի վերահսկողության

¹⁷⁰ PWC-ն համաշխարհային խորհրդատվական կազմակերպություն է, որը մասագիտական խորհրդատվական ծառայություններ է տրամադրում թեմատիկ տարբեր ոլորտներում: Կազմակերպության՝ Նիդերլանդների մասնաճյուղն ուսումնասիրություն է կատարել գենդերային հավասարության վերաբերյալ, որտեղ հավասար վարձատրությունը թեմատիկ ոլորտներից մեկն է (<https://www.pwc.nl/en/onze-organisatie.html>).

¹⁷¹ Pwc, Bridging the gender pay gap increases deal value (<https://www.pwc.nl/en/topics/blogs/bridging-the-gender-pay-gap-increases-deal-value.html#:~:text=The%20average%20gender%20pay%20gap,stands%20at%2013.7%20per%20cent>).

¹⁷² Osborne Clarke, How to bridge the gap in gender pay in the Netherlands to avoid surprises (<https://www.osborneclarke.com/insights/how-bridge-gap-gender-pay-netherlands-avoid-surprises>).

կազմակերպությանը: Նախագծի ընդունումը հետաձգվել է մինչև 2027թ.¹⁷³, ինչի պատճառներից է «Վարձատրության թափանցիկության մասին» ԵՄ հանձնարարականը, որով անդամ երկրներից պահանջվում է մինչև 2026 թվականը մոտարկել ներպետական օրենսդրությունը այդ փաստաթղթի դրույթներին:

Ֆինլանդիա

«Հավասարության մասին» Ֆինլանդիայի օրենքը կարգավորումներ է նախատեսում կանանց և տղամարդկանց հավասար վարձատրության հարցում: Մասնավորապես՝ նույն տեսակի աշխատանքի դիմաց գործատուն պարտավորվում է կանանց և տղամարդկանց վճարել հավասար¹⁷⁴: Հակառակ իրականացված ծրագրերին՝ կանանց և տղամարդկանց վարձատրության տարբերությունը Ֆինլանդիայում կազմում է 16% և ներառում է տնտեսության բոլոր ոլորտները¹⁷⁵:

Ֆինլանդիայում իրականացված 2020-2023թ.թ. հավասար վարձատրության ծրագրի արդյունքների հիման վրա ներկայացվել է 11 առաջարկ, որոնք նախատեսում են նաև կառուցվածքային փոփոխություններ, մասնավորապես կոլեկտիվ պայմանագրերի դերակատարների մասնակցության և ներգրավման, հավասար վարձատրության նվազեցման արդյունքների՝ տնտեսության վրա ազդեցության առումով¹⁷⁶: Այդ ծրագրի գնահատման արդյունքների հիման վրա մշակվել է 2024-2027թ.թ. հավասար վարձատրության ծրագիրը¹⁷⁷, որն ակնկալում է տղամարդկանց և կանանց վարձատրության տարբերությունը 15,6%-ից հասցնել 14,5%-ի:

¹⁷³ Trusaic, Dutch Equal Opportunity Bill Blocked From Moving Forward (<https://trusaic.com/blog/dutch-equal-opportunity-bill-blocked-from-moving-forward/>).

¹⁷⁴ Ministry of Social Affairs and Health, Equal pay (<https://stm.fi/en/gender-equality/equal-pay#:~:text=In%20Finland%2C%20the%20gap%20is,Wage%20and%20Salary%20Earnings%202020>).

¹⁷⁵ Նույն տեղում, 87:

¹⁷⁶ Finish Government, Overall assessment of equal pay measures recommends continuing and intensifying Equal Pay Programme (<https://valtioneuvosto.fi/en/-/1271139/overall-assessment-of-equal-pay-measures-recommends-continuing-and-intensifying-equal-pay-programme>).

¹⁷⁷ Valtioneuvosto Statsradet, Equal pay program 2024–2027: Programmatic measures of the government and central labor market organizations (<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165735>).

Շվեդիա

2023թ. տվյալներով՝ Շվեդիայում կանանց և տղամարդկանց վարձատրության տարբերությունը կազմել է 9,9%: Այսինքն՝ կանայք նույն տեսակի աշխատանքի դիմաց վարձատրվել են 9,9%-ով պակաս: Տղամարդկանց ամսական միջին աշխատավարձը կազմում է մոտ 3.404 եվրո, կանանցը՝ 3.065 եվրո: Այս տարբերությունը, Եվրոպական Միության անդամ այլ երկրների տվյալների հետ համեմատած, ավելի փոքր է¹⁷⁸: Պատճառներից մեկն այն է, որ կանայք հակված են աշխատելու այն ոլորտներում, որտեղ ավելի ցածր աշխատավարձեր են սահմանված, քան տղամարդկանց համար նախատեսված աշխատանքների համար:

Եվրոպական Միության «Վարձատրության թափանցիկության մասին» հանձնարարականի հիման վրա Շվեդիայում մշակվել և հանրային քննարկման է ներկայացվել ազգային օրենսդրության մոտարկմանն ուղղված օրենսդրական փոփոխությունների ծրագիր: «Հավասարության մասին» օրենքի առաջարկվող փոփոխությունների համաձայն՝ նախատեսվում է մինչև աշխատանքի անցնելը աշխատավարձի թափանցիկության սկզբունքը, ինչը նշանակում է, որ գործատուն դիմումատուներին պետք է տեղեկություն տրամադրի պաշտոնի և վարձատրության մասին: Բացի այդ, 100-ից ավելի աշխատող ունեցող կազմակերպությունները պարտավորվում են կանանց և տղամարդկանց վարձատրության տարբերության վերաբերյալ տարեկան հաշվետվություն ներկայացնել Հավասարության օմբուդսմենի գրասենյակին. այն՝ որպես պետական անկախ մարմին, ձևավորվել է 2009 թվականի հունվարի 1-ին «Հավասարության մասին» օրենքի հիման վրա՝ խտրականության վերաբերյալ բողոքների քննություն, ինչպես նաև կրթական, իրազեկման ծրագրեր իրականացնելու նպատակով¹⁷⁹:

¹⁷⁸Statista, Women's average earnings as a percentage of men's average earnings in Sweden from 2014 to 2023 (<https://www.statista.com/statistics/528596/sweden-women-s-average-earnings/>).

¹⁷⁹ European Network of National Human Rights Institutions, Equality Ombudsman of Sweden (<https://ennhri.org/our-members/sweden->

6.1. ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Վերջին տարիներին ավելի ու ավելի մեծ ուշադրություն է դարձվում հղիության և ծննդաբերության իրավունքների պաշտպանությանը, հատկապես այնպիսի զարգացած պետություններում, ինչպիսիք են ԱՄՆ-ն, Կանադան, Էստոնիան և Ֆինլանդիան: Այս երկրներում իրավական և առողջապահական համակարգերը փորձում են ապահովել հղի կանանց առողջության և իրավունքների պաշտպանությունը: Այնուամենայնիվ նկատվում են նշանակալի տարբերություններ թե՛ պետությունների, թե՛ որոշ նահանգների միջև: Օրինակ՝ ԱՄՆ-ն այն հազվագյուտ զարգացած երկիրն է, որ դեռևս չի առաջարկում մայրության կամ հայրության վճարովի արձակուրդ, ինչը հակասում է շատ այլ զարգացած պետությունների, օրինակ՝ Կանադայի և Շվեդիայի մոտեցումներին: Այդ հանգամանքը կարևոր է հասկանալու համար, թե ինչու են ԱՄՆ-ում շատ ընկերություններ նահանգային նախաձեռնություններ որդեգրում՝ երաշխավորելու ծնողների իրավունքները և խնամքի ապահովման ժամանակահատվածի փոխհատուցումը: Օրինակ՝ Կալիֆոռնիայում առաջարկվում են վճարովի արձակուրդ և աշխատավարձի տոկոսային փոխհատուցում, ինչը կարևոր նախադեպ է՝ միտված կանխելու ընտանիքների ֆինանսական ծանրաբեռնվածությունը:

Էստոնիայի օրենսդրական փորձը ցույց է տալիս, որ վճարովի արձակուրդի և ապահովագրական համակարգի ամրապնդումը կենսական նշանակություն ունի նորածինների և մայրերի առողջության համար: Էստոնիան առանձնակիորեն կարևորում է հղիության և ծննդաբերության իրավունքների պաշտպանությունը՝ ներդնելով գենդերային հավասարության սկզբունքներ, որոնք արգելում են հղիության հիմքով խտրականությունը:

[3/#:~:text=The%20Equality%20Ombudsman%20%E2%80%93%20and%20independent,Act%20\(2008%3A567\)\)](#)

Կանադայի օրենսդրական փորձն ընդգծում է այն, որ կանայք ունեն իրավունքներ, որոնք հղիության ընթացքում նրանց պաշտպանում են խտրականությունից: Այստեղ ծնողների համար առաջարկվում են աշխատանքային ճկուն պայմաններ: Այս մոդելը կարևոր է այն առումով, որ հաշվի է առնում կանանց տնտեսական ակտիվության խթանման և աշխատանքի հնարավորությունների ընդլայնման անհրաժեշտությունը:

Վրաստանի փորձը ցույց է տալիս, որ օրենքների սահմանումն ու գործնական կիրառումը կարող են զգալիորեն տարբեր լինել, հատկապես մասնավոր սեկտորում: Քաղաքական կամքը և վերահսկողության մեխանիզմների ամրապնդումը կարևոր են՝ ապահովելու օրենքների կիրառումը և կանանց իրավունքների պաշտպանությունը:

Շվեդիան և Ֆինլանդիան ապացուցում են, որ հաջողված գենդերային քաղաքականությունը և աջակցությունը մայրերին ու ընտանիքներին կարող են խթանել հասարակական բարեկեցությունն ու տնտեսական աճը: Այս երկրներում կիրառվող օրենքները մեծապես նպաստել են ոչ միայն կանանց իրավունքների պաշտպանության, այլև նորածինների խնամքի և ընտանիքների ընդհանուր բարեկեցության մակարդակի բարձրացմանը:

Այս ամենից հետևում է, որ ընտանիքների աջակցման և կանանց աշխատանքի խթանման միջոցառումների ներդրումը կենսական նշանակություն ունի Հայաստանի նման երկրների համար: Այն պահանջում է առավել խոր մոտեցումներ կանանց իրավունքների պաշտպանությունը և աշխատանքային պայմանների բարելավումը խրախուսելու համար:

Համաշխարհային փորձը ցույց է տալիս, որ գենդերային հավասարության ուղղությամբ ձեռքբերումները հաճախ պայմանավորված են այնպիսի միջոցներով, ինչպիսիք են գենդերային պարտադիր քվոտաները, կանանց ներգրավվածության խթանումը քաղաքական, տնտեսական և պետական կառավարման ոլորտներում, սոցիալական կարծրատիպերի և գենդերային անհավասարության հաղթահարումը:

Տարբեր երկրներում արված բարեփոխումները և միջոցառումները կարևոր դասեր են տալիս՝ նպաստելով կանանց առավել մեծ ներգրավվածությանը և որոշումների կայացման գործընթացին մասնակցությանը:

Օրինակ՝ Շվեդիայում կանանց ներկայացվածության մակարդակը բարձր է ոչ միայն խորհրդարանում, այլև կառավարությունում, ինչը խթանում է առավել ներառական և ժողովրդավար կառավարում: Շվեդիայի հաջողություններն ապացուցում են, որ պետական կառավարման տարբեր օղակներում կանանց և տղամարդկանց հավասար ներգրավվածությունը ստեղծում է կայուն կառավարման հիմք:

Ֆինլանդիան նույնպես հաջողված օրինակ է, որը կիրառել է գենդերային քվոտաների համակարգ՝ ապահովելով կանանց 40% ներկայացվածություն պետական կառավարման տարբեր մարմիններում: Ֆինլանդիան գենդերային հավասարությունը տեսնում է որպես պետության արդյունավետ կառավարումն ու կայունությունն ապահովող միջոց:

Կանադայի օրենսդրությունը չի նախատեսում պարտադիր քվոտաներ, սակայն կանայք կարևոր դերակատարություն ունեն պետական կառավարման համակարգում: Կանանց ակտիվ ներգրավումը պայմանավորված է այս երկրում սոցիալական նորմերի և կարծրատիպերի հաղթահարմամբ, ինչը ցույց է տալիս, որ կամավոր նախաձեռնությունները նույնպես կարող են արդյունավետ լինել:

Իսկ Էստոնիան և Վրաստանը ցույց են տալիս, որ, հակառակ որոշակի նախաձեռնություններին և բարեփոխումներին, կանանց ներգրավվածությունը պետական կառավարման և քաղաքականության ոլորտներում շարունակում է մնալ խնդրահարույց: Քաղաքական համակարգերում գենդերային անհավասարությունն այս երկրներում պայմանավորված է սոցիալական և քաղաքական կարծրատիպերով, ինչն արգելակում է կանանց առաջխաղացումը: Այնուամենայնիվ, այս պետություններում իրականացված ծրագրերը և միջազգային փորձի

ուսումնասիրությունը կարող են խթանել գենդերային հավասարության ամրապնդմանը միտված նորամուծություններ:

Համաշխարհային փորձը կարևոր դասեր է տալիս Հայաստանին, որտեղ գենդերային հավասարությանն ու կանանց քաղաքական ներգրավվածությանն առնչվող բարեփոխումները պահանջում են ինչպես օրենսդրական, այնպես էլ ինստիտուցիոնալ մոտեցումներ: Պարտադիր քվոտաները, կադրային քաղաքականությունը, ինչպես նաև գենդերային հարցերի վերաբերյալ հասարակական քննարկումները կարող են խթանել առաջընթացը:

Գենդերային խտրականությունը և անհավասար վարձատրությունը լրջագույն խնդիրներ են ամբողջ աշխարհում: Օրինակ, ԱՄՆ-ում 1963 թվականից սկսած հավասար վարձատրության պահանջը, ինչպես նաև «Լիլի Լեդբեթեր» արդար վճարման ակտը (Lilly Ledbetter Fair Pay Act) ցույց են տալիս, թե որքան կարևոր է խտրական վճարումների դեմ պայքարը: ԱՄՆ օրենսդրական փոփոխություններն ընդգծում են վարձատրության թափանցիկության և կանանց իրավունքների պաշտպանության անհրաժեշտությունը, ինչը կարող է ընդօրինակելի լինել Հայաստանի համար:

Էստոնիայի, Վրաստանի և Կանադայի օրենսդրությունները տղամարդկանց և կանանց համար ապահովում են հավասար պայմաններ աշխատանքի և վարձատրության հարցերում: Սակայն նրանց փորձը ցույց է տալիս, որ միայն օրենսդրական միջոցները բավարար չեն առանց արդյունավետ վերահսկողության մեխանիզմների և լայնածավալ իրազեկման:

Մեքսիկայում և Լատվիայում գենդերային խզման մակարդակը բարձր է վարձատրության տարբերության և աշխատաշուկայում կանանց ցածր ներկայացվածության աստիճանի պատճառով: Այս երկրներում գենդերային հավասարության հաստատման համար պահանջվում են օրենսդրական և գործնական բարեփոխումներ, ինչպիսիք են հավասար վարձատրության ապահովման

վերահսկողական միջոցառումները և աշխատաշուկայում կանանց խրախուսման ծրագրերը:

Ֆինլանդիան և Շվեդիան համարվում են առաջատար երկրներ, որտեղ գենդերային հավասարության խթանման ուղղությամբ ծրագրեր են իրականացվում ոչ միայն օրենսդրական, այլև պետական մակարդակով: Ֆինլանդիայում «Գենդերային հավասարության մասին» օրենքը պարտադրում է գենդերային հավասար վարձատրություն պետական կառույցներում: Շվեդիայում նույնպես միջոցներ են ձեռնարկվել խտրականության դեմ պայքարելու և վարձատրության թափանցիկությունը խթանելու համար:

Այս բոլոր երկրների փորձի ուսումնասիրությունը կարևոր տեսլական է ապահովում Հայաստանի համար՝ օրենսդրական բարեփոխումների, քաղաքական կամքի ամրապնդման, ինչպես նաև պետական ու հասարակական կառույցներում թափանցիկության և հստակ վերահսկողության միջոցով վարձատրության գենդերային հնարավոր խզումը նվազեցնելու ուղղությամբ:

VII. ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ և ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրություն՝ ընդունված 05.07.1995:
2. Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրության փոփոխություններ՝ ընդունված 27.11.2005:
3. Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրություն՝ ընդունված 06.12.2015:
4. Universal Declaration of Human Rights, Proclaimed by the United Nations General Assembly in Paris on 10 December 1948.
5. International Covenant on Civil and Political Rights, Adopted in 1966 by the UN General Assembly.
6. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, Adopted in 1979 by the UN General Assembly.
7. Convention on the Political Rights of Women, Adopted in 1953 by the UN General Assembly.
8. «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» կոնվենցիա՝ փոփոխված 11-րդ արձանագրությամբ (4 նոյեմբերի 1950 թ., Հռոմ):
9. «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենք՝ ընդունված 20.05.2013:
10. Հայաստանի Հանրապետության ընտրական օրենսգիրք՝ ընդունված 25.05.2016:
11. «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» սահմանադրական օրենք՝ ընդունված 16.12.2016:
12. «Կառավարության կառուցվածքի և գործունեության մասին» օրենք՝ ընդունված 23.03.2018:

13. «Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգիրք» սահմանադրական օրենք՝ ընդունված 07.02.2018:
14. «Տեսալսողական մեդիայի մասին» օրենք՝ ընդունված 16.07.2020:
15. «Հաշվեքննիչ պալատի մասին» օրենք՝ ընդունված 16.01.2018:
16. «Կենտրոնական բանկի մասին» օրենք՝ ընդունված 30.06.1996:
17. «Տնտեսական մրցակցության պաշտպանության մասին» օրենք՝ ընդունված 06.11.2000:
18. «Հանրային ծառայությունները կարգավորող մարմնի մասին» օրենք՝ ընդունված 25.12.2003:
19. «Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի մասին» օրենք՝ ընդունված 09.06.2017:
20. «Տեղական ինքնակառավարման մասին» օրենք՝ ընդունված 07.05.2002:
21. «Երևան քաղաքում տեղական ինքնակառավարման մասին» օրենք՝ ընդունված 26.12.2008:
22. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2022 թ. մայիսի 13-ի «Հանրային կառավարման բարեփոխումների ռազմավարությունը, 2023-2025 թվականների ճանապարհային քարտեզը և արդյունքային շրջանակը հաստատելու մասին» թիվ 691-Լ որոշում:
23. Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2019 թ. սեպտեմբերի 19-ի «Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարությանը և միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» թիվ 1334-Լ որոշում:
24. IMPLEMENTATION OF ARTICLE 21 OF THE CONVENTION ON THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN Analysis of articles 7 and 8 of the Convention Report by the secretariat. COMMITTEE ON THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION AGAINST WOMEN Thirteenth session New York, 17 January-4 February 1994.

25. Recommendation Rec (2003) 3 on balanced participation of women and men in political and public decision-making (adopted by the Committee of Ministers on 12 March 2003, at the 831st meeting of the Ministers' Deputies).
26. Recommendation Rec (2003) 3 on balanced participation of women and men in political and public decision-making (adopted by the Committee of Ministers on 12 March 2003, at the 831st meeting of the Ministers' Deputies).
27. Organization for Security and Co-operation in Europe 2 December 2009 Ministerial Council DECISION No. 7/09 WOMEN'S PARTICIPATION IN POLITICAL AND PUBLIC LIFE.
28. Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգային փաստաթուղթ կուսակցությունների համար (փաստաթուղթը պատրաստվել է «Իթանելով առավել գենդերազգայուն օրենսդրություն Հայաստանում» ծրագրի շրջանակում), Երևան, 2021:
29. ԱՄՆ Ժողովրդավարության, մարդու իրավունքների և աշխատանքի բյուրոյի՝ Հայաստանի վերաբերյալ հրապարակած 2022 թվականի Մարդու իրավունքների զեկույց:
30. ԱՄՆ Ժողովրդավարության, մարդու իրավունքների և աշխատանքի բյուրոյի՝ Հայաստանի վերաբերյալ հրապարակած 2023 թվականի Մարդու իրավունքների զեկույց:
31. Գենդերային ազդեցության գնահատում: Հայաստանի Հանրապետության դատական օրենսգիրքը և դրանից բխող իրավական ակտերը, Եվրոպայի խորհուրդ, 2022:
32. «Կանանց իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների ամրապնդման հեռանկարները Հայաստանում» զեկույց, Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա, 2019:

- 33.2023 GENDER SOCIAL NORMS INDEX. Breaking Down Gender Biases, Shifting social norms towards gender equality. United Nations Development Programme, 2023.
- 34.Dr. Lorraine Corner, Women's Participation in Decision-Making and Leadership, A Global Perspective.
- 35.2023 GENDER SOCIAL NORMS INDEX. Breaking Down Gender Biases, Shifting social norms towards gender equality. United Nations Development Programme, 2023.
- 36.Global Gender Gap 2024, Insight Report, June 2024.
- 37.Global Gender Gap 2024, Insight Report, June 2023.

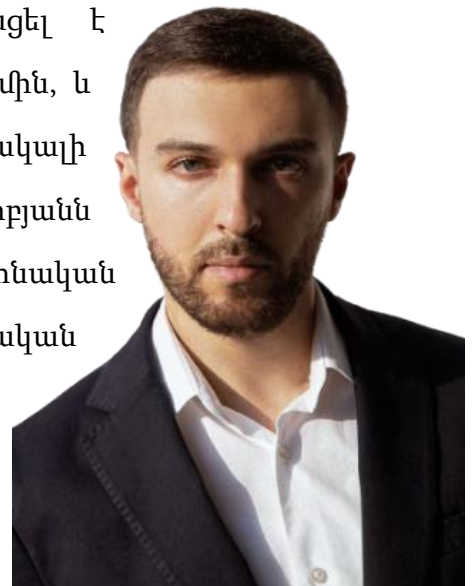
VIII. ՀԵՂԻՆԱԿՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ



Շուշան Ավագյանը քաղաքագետ է: Ունի քաղաքական դպրոցների, սեմինարների և կրթական ծրագրերի կազմակերպման 3 տարվա փորձ: Աշխատել է ՀՀ ԱԺ-ում, մասնավոր և ՀԿ ոլորտում: Հեղինակել է մի շարք հոդվածներ: Հետաքրքրված է տարածաշրջանային քաղաքականությամբ և միջազգային հարաբերություններով: Խորհրդի անդամ է 2022 թվականից և

Լիբերալ քաղաքականության դպրոցի համակարգող:

Դավիթ Ղարիբյանը 2020 թվականի հունիսից միացել է «Օրենսդրության զարգացման կենտրոն» հիմնադրամի թիմին, և ներկայումս զբաղեցնում է հիմնադրամի տնօրենի տեղակալի պաշտոնը: Նախքան հիմնադրամին միանալը Դավիթ Ղարիբյանն աշխատել է Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկում՝ ֆինանսական վերահսկողության իրավական ապահովման բաժնում: 2021 թվականի դեկտեմբերի 6-ից Դավիթ Ղարիբյանը ստացել է փաստաբանական գործունեության արտոնագիր և դարձել Հայաստանի Հանրապետության փաստաբանների պալատի անդամ::





Հայկուհի Հարությունյանը

մասնագիտությամբ իրավաբան է, 2010 թվականից հանդիսանում է Հայաստանի փաստաբանների պալատի անդամ: Աշխատանքային գործունեության ընթացքում Հայկուհի Հարությունյանը որպես փորձագետ աշխատել է մի շարք միջազգային կազմակերպությունների կողմից իրականացվող ծրագրերում: 2019 թվականի նոյեմբերի 19-ին ԱԺ-ի կողմից ընտրվել է Կոռուպցիայի կանխարգելման

հանձնաժողովի անդամի պաշտոնում, ինչից հետո հանձնաժողովի կողմից ընտրվել է հանձնաժողովի նախագահի պաշտոնում՝ պաշտոնավարելով մինչև 2023թ. նոյեմբերի 19-ը: