

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՃԵՂՔՎԱԾՔ

Կանանց նկատմամբ
խտրական
դրսևորումների
ախտորոշիչ
ուսումնասիրություն

2016



ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամ

Բովանդակություն

Կանայք աշխատանքի շուկայում	3
Հորիզոնական խտրականություն	3
Ուղղահայաց խտրականություն	4
Գործարար կանայք	5
Մարդկային կապիտալ	5
Սոցիալական նորմեր	7
Կինն ընտանիքում	8
Ընտանեկան բռնություն	10
Կանայք հասարակությունում	13
Եզրահանգումներ	15
Առաջարկություններ	16
Կարճաժամկետ գործողություններ	16
Միջնաժամկետ գործողություններ	17
Երկարաժամկետ գործողություններ	18
Այլ առաջարկություններ	19
Հետազոտություններ	20
Գրականություն	21

Սույն ուսումնասիրությունը պատրաստվել է ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի կողմից ֆինանսավորվող «Գենդերային հավասարության անհամապատասխանությունների ախտորոշիչ ուսումնասիրություն» ծրագրի շրջանակներում: Ուսումնասիրությունում արտահայտված կարծիքները հեղինակային են և կարող են չհամընկնել ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի տեսակետին:

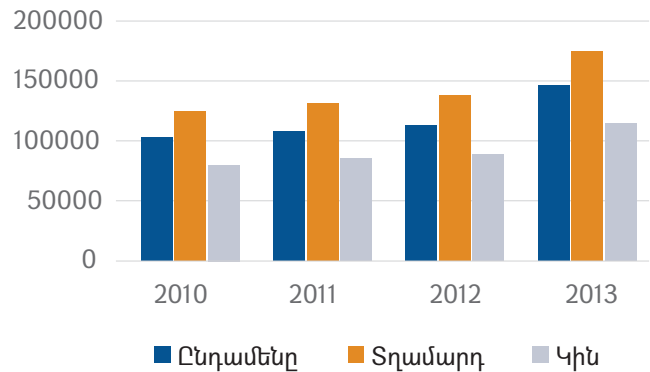
The current publication was produced within the framework of “Diagnostic Study of Disparities in Terms of Gender Equality” project funded by UNFPA. The views expressed in this study are solely of the authors and do not necessarily represent those of UNFPA.

Կանայք աշխատանքի շուկայում

Հայաստանում կանանց ամսական միջին աշխատավարձը տնտեսության բոլոր հատվածներում զիջում է տղամարդկանց միջինին: Այդ ճեղքվածքը կազմում է 35.9⁽¹⁾ տոկոս: Վերջին տարիներին աշխատավարձի միջին ցուցանիշների աճին զուգահեռ ճեղքվածքի պահպանման միտումը շարունակվել է (տես Պատկեր 1): Այս պահին Հայաստանում տեղ գտած ճեղքվածքը համեմատելի է միայն Բահրեյնի, Չինաստանի, Ղազախստանի, Կորեայի և Ճապոնիայի⁽²⁾ հետ: Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի տարածաշրջանի երկրների շարքում Հայաստանի ցուցանիշը Վրաստանից (51.1%) և Ղազախստանից (38.1%) հետո երրորդն է: Համեմատության համար հարկ է նշել, որ ԵՄ անդամ երկրների համադրված ճեղքվածքը 15.9⁽³⁾ տոկոս է կազմում, իսկ աշխարհի մակարդակով միջինացված ցուցանիշը 22.9⁽⁴⁾ տոկոս է:

Կանանց աշխատավարձի ճեղքվածքը տարբերվում է ըստ տնտեսության ոլորտների: Գյուղատնտեսությունում կանանց միջին աշխատավարձը կազմում է տղամարդկանց աշխատավարձի 83.8 տոկոսը, կրթությունում՝ 81.3, առողջապահությունում և սոցիալական ծառայությունների ոլորտում՝ 75.1, հանրային կառավարման հատվածում՝ 67.9 և ֆինանսական ու ապահովագրական հատվածում՝ 54.9 տոկոսը:

Պատկեր 1. Տղամարդկանց և կանանց միջին աշխատավարձը



Աղբյուր՝ ԱՄԿ, 2013թ.

Կանայք հիմնականում⁽⁵⁾ զբաղված են ցածր վարձատրվող ոլորտներում: Գյուղատնտեսությունում վերջինները կազմել են 58.7 տոկոս, ծառայությունների ոլորտում՝ 50 տոկոս, հանրային կառավարումում՝ 60.5 տոկոս, կրթությունում՝ 77.3 տոկոս, առողջապահությունում՝ 84.2 և արվեստում՝ 65.4 տոկոս:

Հորիզոնական խտրականություն

Կանանց՝ աշխատանքի շուկայում խտրական պատկերը կարող է փոխկապակցված լինել բուհերում մասնագիտական սահմանափակ կողմնորոշման հետ: Պետական և ոչ պետական բուհերում 28⁽⁶⁾ մասնագիտությունների ցանկում միայն 7 մասնագիտություններում են կանայք կազմել 50 տոկոսից ավելին: Այդ ցանկում են հումանիտար ու սոցիալական գիտությունները, մանկավարժությունն ու արվեստը, տնտեսագիտությունն ու սպասարկման ոլորտի մասնագիտությունները:

Մյուս մասնագիտություններում կանանց թիվը վերջին տարիներին որպես կանոն նվազել է: Մասնավորապես, աշխատանքի շուկայում մրցունակ համարվող և առաջիկա տարիներին աշխատուժի պահանջարկ ունեցող տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտը սպասարկող կրթական ծրագրերում 2010թ.-ի համեմատ կանանց թիվը նվազել է: Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների մասնագիտական ծրագրերում սկզբնական 45.4 տոկոս ներգրավվածության փոխարեն 2014 թվականին այն կազմել

1 ITUC, 2008. The Global Gender Pay Gap (Brussels).
 2 ITUC, 2008. The Global Gender Pay Gap (Brussels).
 3 EU average from 2007 Pay Developments, European Foundation for the improvement of Living and working Conditions, 2008, (Dublin), www.eurofound.europa.eu
 4 ILO, 2013
 5 50 և ավելի տոկոս ներկայության դեպքում համարվել է, որ կանայք հիմնականում զբաղված են տվյալ ոլորտում
 6 Ըստ մասնագիտությունների ՀՀ ԱՎԾ դասակարգման

է 31.4 տոկոս, իսկ ինֆորմատիկայի ու հաշվողական տեխնիկայի բաժիններում 30-ից հասել է 20.1 տոկոսի: Էլեկտրոնիկայի և ռադիոտեխնիկայի կրթական ծրագրերում վերջին 4 տարիների ընթացքում կանանց ներգրավվածությունը 19.2 տոկոսից նվազել է 11.5 տոկոսի: Ֆիզիկամաթեմատիկական կրթական ծրագրերում կանանց ներգրավվածությունը 39.1 տոկոսից հասել է 49.6 տոկոսի, իսկ բնագիտական

հոսքերում այն 56 տոկոսից դարձել է 67.7 տոկոս: Այս երկու ուղղությունները նաև մանկավարժի որակավորում են ներառում, հետևաբար համեմատելի չեն մյուս զուտ տեխնիկական մասնագիտությունների հետ: Բացի այդ, կանանց դեպքում միջինից բարձր աշխատավարձ ապահովող 3 ուղղություններից ֆինանսական ծառայությունների ոլորտի կրթական ծրագրերում էլ նվազման միտում է նկատվում:

Ուղղահայաց խտրականություն

Պատկեր 2. Հայաստանում կանանց զբաղվածությունը ըստ աշխատանքի սրահայտար դասիչների (ԱՄՄԴ-88)

	2001	2011
Ընդամենը	44	44.4
Ընդամենը	44	44.4
Օրենսդիր, բարձրաստիճան պաշտոնյա և ղեկավար	23.9	31.6
Մասնագետներ	64.3	26.1
Տեխնիկներ և օգնական մասնագետներ	66.9	61.6
Ադմինիստրատիվ	72.8	68.1
Ծառայության ոլորտի, վաճառքի աշխատողներ	34.9	48.5
Գյուղ և ձկնաբուծական ոլորտի հմուտ աշխատողներ	49.4	50.4
Արհեստավորներ և առևտրի ոլորտի աշխատողներ	25.9	16.1
Գործարանի, հաստոցների վրա աշխատողներ	4.5	3.9
Տարրական աշխատանքներ	41.8	36.9
Զինուժ	3.2	8.8
Այլ դասիչներում չներառված	38.3	26.1

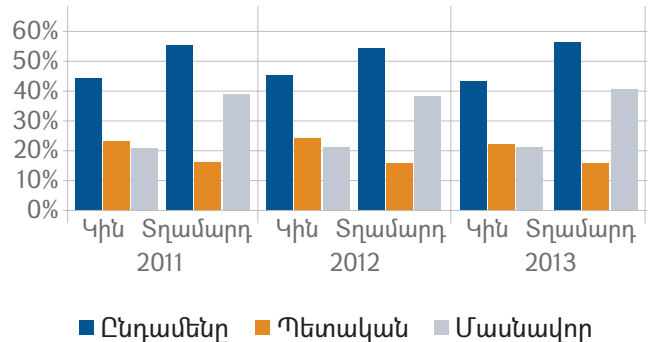
Աղբյուր՝ ԱՄԿ, 2015թ.

Թեև կանայք Հայաստանում իրենց կրթությամբ չեն զիջում տղամարդկանց, այնուամենայնիվ զբաղեցնում են պաշտոններ ստորին օղակներում(7): Այդ մակարդակում որոշումների կայացում չի ենթադրվում և փորձագիտական, մեթոդաբանական և այլ բարձրակարգ հմտություններ չեն պահանջվում: 2001 թվականից մինչ 2011 թվականը մասնագիտական աշխատանքային հմտություններ պահանջող զբաղվածության մասնաբաժինը կանանց շրջանում կտրուկ նվազել է 64.3 տոկոսից հասնելով 26.1 տո-

կոսի (տես Պատկեր 2):

Հայաստանում պետական հատվածում գերակշռում են կանայք՝ առավելապես ստորին օղակներում: Նրանք զբաղեցնում են որոշումների կայացման հետ չառնչվող ստորին օղակների պաշտոնների 68.6 տոկոսը(8): Պետական հատվածում 2011-2013թթ.-ին կանայք ավելի մեծ թիվ են կազմել (տես Պատկեր 3): Ընդհանուր զբաղվածության ցուցանիշի համեմատ 2011 թվականին կանանց թիվը պետական հատվածում կազմել է 23 տոկոս, իսկ 2013թ-ին՝ 22 տոկոս:

Պատկեր 3. Ըստ սեռի զբաղվածությունն համադրված ընդհանուրի համեմատ



Աղբյուր՝ ԱՄԿ, 2013թ.

Տղամարդիկ ընդհանուր զբաղվածության համեմատ միևնույն կառույցներում 2011-13 թվականներին մշտապես կազմել են 16 տոկոս:

Տղամարդիկ թվով զիջում են կանանց, բայց և այնպես զբաղեցնում են բարձրաստիճան և ղեկավար պաշտոններ: Այստեղ զբաղվածների 59 տոկոսը կանայք են: Միևնույն ժամանակ բարձրագույն պաշտոնների 90.2 և ղեկավար պաշտոնների

7 ILO, ISO-88, International Standard Classification of Occupations

8 Direct Request (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013)

59.9 տոկոսը⁹ զբաղեցնում են տղամարդիկ: Սա նաև բացատրում է առկա ճեղքվածքը: Պետական կառույցներում կանանց ամսական աշխատավարձը կազմում է տղամարդկանց 67.9 տոկոսը¹⁰, այն աշ-

խատավարձի ճեղքվածքի առումով հայաստանյան միջին ցուցանիշին (35.9%) մոտ արդյունք է արձանագրել՝ կազմելով 32.1 տոկոս:

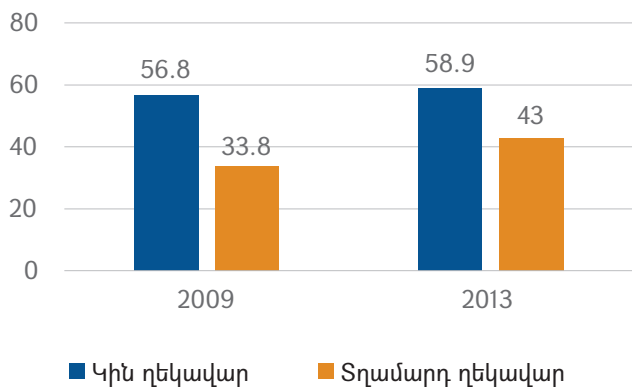
Գործարար կանայք

Կանանց գործարարության խթանումը տնտեսության զարգացմանը զուգահեռ մեծացնում է կանանց շրջանում զբաղվածների թիվը: Ձեռնարկությունների հետազոտության արդյունքները փաստում են, որ կանանց զբաղվածությունը ձեռնարկություններում, որտեղ ղեկավարը կին է, բավականին մեծ թիվ է կազմում: Այն կարող է պայմանավորված լինել ձեռնարկության գործունեության ոլորտով, մեծությամբ, բայց նաև կարող է մատնանշել կին ղե-

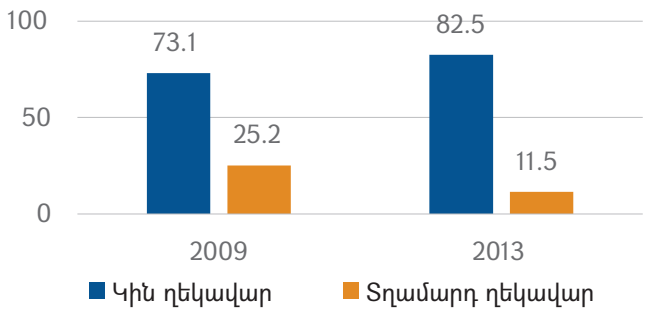
կավար ունենալու առանձնահատկությունը աշխատանքի ընդունելիս:

Կին ղեկավար ունեցող ձեռնարկություններում զբաղված կանանց թիվը ավելի մեծ է (տես Պատկեր 5): Այսպես, մշտապես զբաղվածների թվում 2009 թվականին կանայք կազմել են 56.8 տոկոս, մինչդեռ միևնույն ժամանակահատվածում տղամարդ ղեկավար ունեցող ձեռնարկություններում այդ թիվը կազմել է 33.8 տոկոս (տես Պատկեր 4):

Պատկեր 4. Մշտական զբաղվածություն ունեցող կանանց մասնաբաժինը (%)



Պատկեր 5. Սեփականության մեջ կանանց մասնակցությամբ ձեռնարկությունների թիվը ըստ ղեկավարի սեռի



Աղբյուր՝ Ձեռնարկությունների հետազոտություն, ՀԲ, 2013թ

Աղբյուր՝ Ձեռնարկությունների հետազոտություն, ՀԲ, 2013թ.

Մարդկային կապիտալ

Բուհերում մասնագիտությունների ընտրության վրա կարող են ազդել հանրակրթության հաստատություններում աղջիկների ու տղաների առաջադիմությունը և կողմնորոշման վրա ազդող սոցիալական սպասումները: Այդ սպասումները մեծապես ձևավորվում են կարծրատիպերի և լրատվական միջոցներով՝ փոխանցվելով ընտանիք և դպրոց:

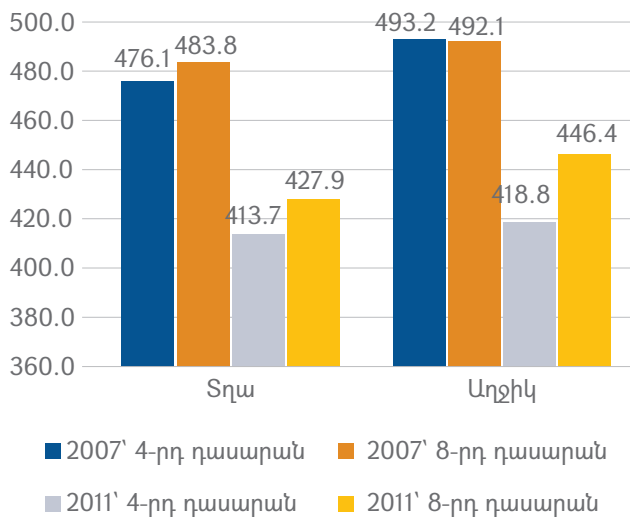
Աղջիկների մոտ հումանիտար-սոցիալական ուղղությունների սահմանափակ ընտրությունը ստուգելու համար կարելի է դիտարկել առաջադիմության պատկերը, մասնավորապես ֆիզիկամաթեմատիկական առարկաներից: Այդ նպատակով կարելի է համեմատել վերջին տարիների ընթացքում մաթեմատիկայի և բնագիտական առարկաների մի-

9 Direct Request (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013), Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - Armenia (Ratification: 1994)
 10 Direct Request (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013), Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - Armenia (Ratification: 1994)

ջազգային ուսումնասիրության միտումները (TIMSS) տարբեր երկրներում գնահատող ստուգատեսի արդյունքները: Դրանք ստուգում են 4-րդ և 8-րդ դասարանցիների առաջադիմությունը մաթեմատիկայից և բնագիտությունից: Հայաստանը այս ուսումնասիրությանը մասնակցել է 2007 և 2011 թվականներին:

Հայաստանում աղջիկները թե՛ մաթեմատիկայից, թե՛ բնագիտությունից ավելի բարձր առաջադիմություն ունեն (տես Պատկեր 6): Ըստ ստուգատեսի արդյունքների՝ նրանք գերազանցում են տղաների արձանագրած արդյունքները բոլոր տարիներին և տարիքային խմբերում: Պարտադիր կրթության ավարտին (մեկ տարի առաջ)՝ 8-րդ դասարանում արդյունքները նորից նույն պատկերն են արձանագրում (տես Պատկեր 6):

Պատկեր 6. TIMSS միջազգային ստուգատեսի՝ բնագիտության արդյունքներ



Աղբյուր՝ TIMSS, Համաշխարհային բանկ, 2015թ.

Միջին դպրոցում աստիճանաբար ձևավորվում են մասնագիտական կողմնորոշումները և երեխաներն ու ծնողները պատրաստվում են ավագ դպրոցին: 9-րդ դասարանն ավարտելուց հետո սովորողները փոխադրվում են ավագ դպրոց, որտեղ նաև մեկնարկում է հոսքային ուսուցումը, ինչը ևս մեկ անգամ փաստում է մասնագիտական կողմնորոշման ավարտի մասին: 8-րդ դասարանում միջազգային ստուգատեսի արդյունքները հստակ ներկայացնում են աղջիկների առաջադիմության բարձր

աստիճանը: Հետևաբար, հետագայում բուհում հումանիտար, սոցիալական ու մանկավարժական մասնագիտությունների ընտրությունը պայմանավորված չէ ցածր առաջադիմությամբ:

Մասնագիտությունների ընտրությամբ պայմանավորված զբաղվածության խտրական պատկերը բացատրվում է անձնական ընտրությամբ, համակարգային խտրականությամբ, մարդկային կապիտալի տարբերությամբ, երեխայի խնամքի հասանելիությամբ⁽¹¹⁾ և ընտանիքի ընտրությամբ⁽¹²⁾: Պետական քաղաքականության միջոցով խտրականության վերացմանը միտված իրականացվող միջամտությունները որպես կանոն թիրախավորում են կրթության ոլորտը մարդկային կապիտալի հավասարեցումն ապահովելու նպատակով, իսկ համակարգային խտրականության դեպքում կիրառվում են դրական խտրականության միջամտություններ⁽¹³⁾:

Հայաստանի դեպքում համակարգային խտրականության և մարդկային կապիտալի տարբերության հիմքով մասնագիտությունների ընտրության խտրական պատկերը բացառվում է: Կանայք առկա բարձր առաջադիմությամբ շատ մրցունակ են: Բուհական կրթական ծրագրերում նաև բացառվում է համակարգային խտրականության առկայությունը, քանի որ օրենսդրությամբ և պրակտիկայով աղջիկներն ազատ են ընտրել ցանկացած մասնագիտական կրթական ծրագիր:

Կարելի է վստահորեն ենթադրել, որ մասնագիտության ընտրության և զբաղվածության հորիզոնական խտրականության արմատական պատճառները թաքնված են սոցիալական նորմերում: Անհատի մասնագիտության՝ հետևաբար և հետագա զբաղվածության ոլորտի ընտրությունը կենսաբանորեն նախասահմանված չէ, այլ ձևավորվում է տվյալ հանրության ընդունելի նորմերի արդյունքում: Աշխատավարձի ճեղքվածքի առկայությունը, որը տարբեր երկրներում և այդ թվում նաև Հայաստանում բացատրվում է զբաղվածության ոլորտներում խտրականության առկայությամբ սոցիալական նորմավորման արդյունք է: Մասնավորապես, կարևորվում են վաղ մանկությունից հասարակության մեջ երեխաների սոցիալիզացման

11 Մասնավորապես խնամքի հաստատությունների մատչելիության, ֆինանսական մատչելիության ու հասանելիության աստիճանը ազդում է կնոջ զբաղվածության վրա
 12 Olfert, R. and Dianne Moebis. (2006) “The Spatial Economy of Gender-Based Occupational Segregation” The Review of Regional Studies, Vol. 36, No. 1, pp. 44–62
 13 Olfert, R. and Dianne Moebis. (2006) “The Spatial Economy of Gender-Based Occupational Segregation” The Review of Regional Studies, Vol. 36, No. 1, pp. 44–62

առանձնահատկությունները⁽¹⁴⁾:

Սոցիալական նորմեր

Սոցիալական ինստիտուտների և գենդերային համաթվի (ՍԻԳԻ) 2014⁽¹⁵⁾ թվականի համադրված զեկույցի համաձայն՝ կանանց և աղջիկների նկատմամբ խտրական դրսևորումների առկայությունը բացասական ազդեցություն է ունենում զարգացման վրա: Այս զեկույցում դիտարկվել են սոցիալական ինստիտուտները՝ սոցիալական նորմերը, պրակտիկաներն ու օրենքները գենդերային խտրականության բացահայտման նպատակով:

Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության (ՏՀՀԿ) գենդերային համաթի-

վը 108 երկրներին գնահատել է ըստ սոցիալական նորմերի, պրակտիկաների և օրենքների փաստացի խտրական մակարդակի, որտեղ 15 տոկոսի դեպքում խտրականությունը գնահատվել է «շատ ցածր», իսկ 16-ի դեպքում՝ «շատ բարձր»: Հայաստանը գնահատված երկրներից 19 տոկոսի դեպքում ևս գնահատվել է «բարձր»⁽¹⁶⁾ խտրական դրսևորումներով սոցիալական ինստիտուտներ գործադրողների շարքում (տես Աղյուսակ 1):

Աղյուսակ 1. Սոցիալական ինստիտուտները և գենդերային համաթվերի համեմատականը

Երկիր	Սոցիալական ինստիտուտներ և գենդերային համաթիվ		Գենդերային ճեղքվածքի համաշխարհային համաթիվը		Գենդերային անհավասարության համաթիվը		Գենդերային զարգացման համաթիվը	
	Համաթվի արժեքը	Դասակարգումն ըստ խտրականության մակարդակի	Համաթվի արժեքը	Դասիչը	Համաթվի արժեքը	Դասիչը	Համաթվի արժեքը	Դասիչը
Հայաստան	0.2428	Բարձր	0.6622	103	0.325	60	0.994	8
Վրաստան	0.2035	Միջին	0.6855	85	0.941	84
Տաջիկստան	0.1393	Միջին	0.6654	102	0.383	75	0.952	77
Ուզբեկստան	0.1475	Միջին			0.945	82
Ղրղզստան	0.1598	Միջին	0.6974	67	0.348	64	0.976	39
Բուլղարիա	0.0449	Ցածր	0.7444	22	0.207	38	0.994	8
Ղազախստան	0.1196	Ցածր	0.7210	43	0.323	59	1.015	25
Լատվիա	0.0511	Ցածր	0.7691	15	0.222	42	1.033	52
Լիտվա	0.0424	Ցածր	0.7208	44	0.116	21	1.036	58
Մոլդովա	0.0664	Ցածր	0.7405	25	0.302	51	0.99	14
Ռումինիա	0.0686	Ցածր	0.6936	72	0.320	54	0.973	43
Թուրքիա	0	Ցածր	0.6183	125	0.360	69	0.884	118
Ուկրաինա	0.0750	Ցածր	0.7056	56	0.326	61	1.012	21
Բելառուս	0.0336	Շատ ցածր	0.7300	32	0.152	28	1.021	32

Աղբյուր՝ ՏՀՀԿ 2014 թվականի զեկույց, Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի 2014 թվականի զեկույց, ՄԱԿ-ի շարգացման ծրագրի 2014թ.-ի զեկույց

14 Kalantari, B. (2012) “The Influence of Social Values and Childhood Socialization on Occupational Gender Segregation and Wage Disparity” Public Personnel Management Volume 41 No. 2

15 OECD. (2014) Social Institutions and Gender Index Synthesis Report

16 ՍԻԳԻ զեկույցում բարձր խտրական դրսևորումներ արձանագրած երկրների հաշվարկված գործակցի միավորը տատանվել է 0.22-0.35 միջակայքում: Այս երկրներին բնորոշ է խտրականության առկայությունը սոցիալական նորմերում, կիրառության մեջ և նաև օրենսդրության մակարդակում: Ավանդույթներն ու/կամ օրենսդրությունը խտրական նորմավորումներ ունի ժառանգության, ծնողների ազդեցության, ամուսնության օրենքով սահմանված տարիքի տեսանկյունից: Կանանց ֆիզիկական անվտանգությունը սահմանափակ է բռնությունը չնորմավորող օրենսդրության ու ինստիտուցիոնալ կարողությունների բացակայության կամ թույլ լինելու արդյունքում: Առկա են ընտանեկան բռնության նկատմամբ հանդուրժողական ընկալումներ: Այս երկրները որպես կանոն ունեն տղա երեխաների նախընտրության բարձր մակարդակ, և սեռերի հարաբերակցությունը ծնունդի պահին բնականից շեղված է: Վերջապես, այս երկրներում կանանց համար ազատ տեղաշարժի ու այլ ռեսուրսների սահմանափակություն կա: Այսպիսի երկրներում որպես կանոն միջինում կանանց 32 տոկոսը կյանքի ընթացքում գոնե մեկ անգամ ընտանեկան բռնության է ենթարկվել, իսկ կանանց 49 տոկոս և ավելին որոշ դեպքերում նորմալ է համարում բռնության կիրառումը:

Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի տարածաշրջանի երկրների շարքում Հայաստանում առկա սոցիալական ինստիտուտների գնահատման արդյունքում արձանագրվել է խտրականության բարձր մակարդակ: Այն տարբերվում է տարածաշրջանի մյուս երկրների ցուցանիշից: Տարածաշրջանում նման (0.22-0.35 միավոր) գործակից

արձանագրել են Ալբանիան և Ադրբեջանը, մյուս 18-ը աֆրիկյան մայրցամաքի և մերձավոր ու հեռավոր արևելյան երկրներ են: Հայաստանի դեպքում լուրջ խնդիր են հանդիսանում սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատումներն ու ընտանեկան բռնության մասին օրենքի բացակայությունը:

Կինն ընտանիքում

Հայաստանն աշխարհում առանձնանում է ընտանիքում տղա երեխաների նկատմամբ ունեցած նախընտրությամբ: Սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատումների մասին հետազոտության արդյունքները արձանագրում են մտահոգիչ 114.5 ցուցանիշ, իսկ որոշ մարզերում (մասանվորապես Գեղարքունիքում և Շիրակում) այդ հարաբերակցությունը զգալիորեն գերազանցում է ընդհանուր միջինը⁽¹⁷⁾: Այս ցուցանիշներով Հայաստանը համեմատելի է Չինաստանի (118) և Ադրբեջանի (116.5) հետ⁽¹⁸⁾:

Սոցիալական նորմավորումների տեսանկյունից հետաքրքիր է հասկանալ խորքային դրդապատճառները, որոնց վրա ազդում են կարծրատիպերը: Երեխայի սեռով պայմանավորված կնոջ դերի բարձրացումը տնային տնտեսությունում և մասնակցությունը որոշումներ կայացնելուն մատնացույց է անում, որ եկամուտից ու աշխատավարձից զատ կնոջ դերի բարձրացման վրա ազդում են այլ գործոններ⁽¹⁹⁾: Հայաստանում կանայք հիմնականում զբաղված են այն ոլորտներում կամ էլ պաշտոններում, որտեղ վարձատրությունը ցածր է և հաճախ մոտ է նվազագույն աշխատավարձին: Աշխատավարձի ճեղքվածքը մտահոգիչ է և տնային տնտեսությունում կնոջ կարգավիճակի փոփոխության ու որոշումների կայացմանը մասնակցելու վրա ունենում է որոշակի բացասական ազդեցություն:

Հայաստանում ժողովրդագրական հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ անգամ անձնական եկամուտի դեպքում կանանց մոտ մեկ երրորդն է ինքնուրույն որոշում կայացնում (տես

Աղյուսակ 2): Սա կարող է առավելապես համընկնել այն տնային տնտեսությունների հետ, որտեղ տարբեր պատճառներով գլխավորը կին է (31 տոկոս), ինչը կմատնանշի, որ կանայք, որպես կանոն, որոշումներին չեն մասնակցում:

Աղյուսակ 2. Կանանց մասնակցությունը որոշումների կայացմանը

	2000	2005	2010
Կանայք են որոշում սեփական եկամուտը փնտրելու ձևերը	36.4	22.7	26.9

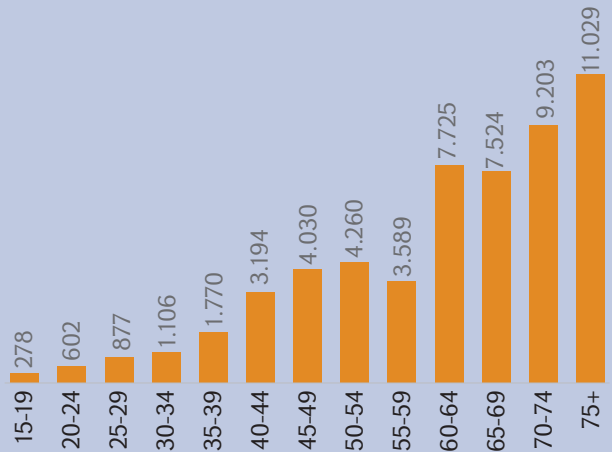
Աղբյուր՝ Ժողովրդագրական և սոցիոլոգիական հետազոտություն (DHS), 2010թ.

2012 թվականին այդ թիվն արդեն ավելի փոքր էր և կազմում էր 20.5 տոկոս⁽²⁰⁾: Հարցմանը մասնակցած կանանց 83 տոկոսը ամուսնացած են եղել, որոնցից 18.8 և 18.6 տոկոսը եկամուտ է ստացել գյուղատնտեսության ոլորտում և պետական հատվածում զբաղվածության արդյունքում, իսկ ամենամեծ՝ 43.4 տոկոսը այլ աղբյուրից⁽²¹⁾: Կանանց 36.6 տոկոսի դեպքում աշխատանքի շուկայում աշխատավարձի չափը ենթադրում է, որ նվազագույնին մոտ եկամուտի դեպքում մասնակցությունը տնային տնտեսությունում որոշումների կայացմանը կարող է սահմանափակվել: Հայաստանում հարցմանը մասնակցած կանանց 78.8 տոկոսի ամսական եկամուտը 0-50000 դրամ էր կազմում, որոնցից 53.9-ը եկամուտի աղբյուր ընդհանրապես չունեին⁽²²⁾:

17 UNFPA (2012) Report: prevalence of and Reasons for sex-selective abortions in Armenia. Yerevan: Armenia
 18 UNFPA (2012) Report: prevalence of and Reasons for sex-selective abortions in Armenia. Yerevan: Armenia
 19 Li, L., Wu, X. (2010). Gender of Children, bargaining Power, and Intrahousehold resource Allocation in China. The Journal of Human resources, University of Wisconsin
 20 ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի 2012թ.-ի հարցում
 21 UNFPA (2012) Report: prevalence of and Reasons for sex-selective abortions in Armenia. Yerevan: Armenia
 22 UNFPA (2012) Report: prevalence of and Reasons for sex-selective abortions in Armenia. Yerevan: Armenia

Միայնակ և անապահով ծերություն

Կանանց գլխավորությամբ տնային տնտեսությունների ընդհանուր 31 տոկոսի մեջ մեծ տեղ են զբաղեցնում 60-ից բարձր տարիք ունեցող մեկ անձից բաղկացածները:



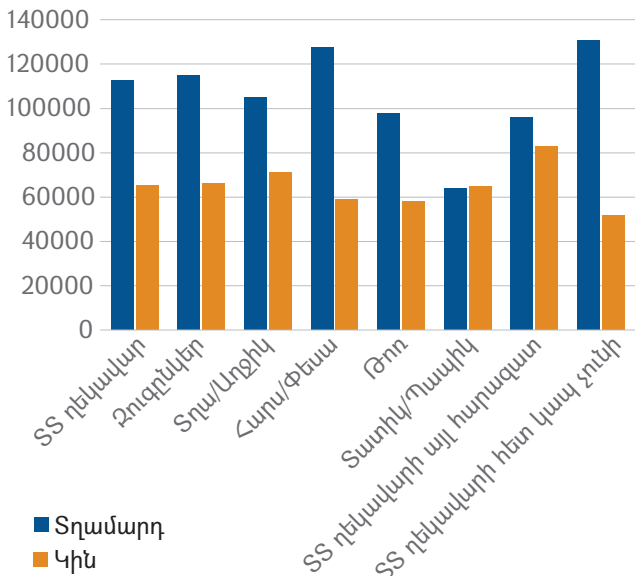
Ըստ ՀՀ ԱՎԾ տվյալների 60 տարեկանից ի վեր կտրուկ աճում է միայնակ կանանց թիվը, որը ամենայն հավանականությամբ պայմանավորված է տղամարդկանց և կանանց կյանքի միջին տևողության տարբերությամբ: Հաշվի առնելով նաև այն փաստը, որ տնային տնտեսություններում ըստ տնտեսության գլխի սեռի միջինում եկամտի ճեղքվածքը կազմում է 30000 դրամ ամսական կտրվածքով, կարելի է ենթադրել, որ կանայք ավելի խոցելի են:

Հետևաբար, այս պայմաններում դեռևս կնոջ համար ընտանիքում ազդեցության մեծացման ուղիները ֆինանսական լինել չեն կարող:

Երեխայի սեռը կնոջը թույլ է տալիս տնային տնտեսությունում ձեռք բերել ավելի բարձր կարգավիճակ և մասնակցել որոշումների կայացմանը⁽²³⁾: Սա նաև կարող է բացատրել Հայաստանի դեպքում որոշ մարզերում հարաբերակցության ռեկորդային ցուցանիշը: Հարցմանը մասնակցած կանանց մոտ տղա երեխա նախընտրողների թիվը 2.7 անգամ գերազանցում է աղջիկ ցանկացողների թվին⁽²⁴⁾: Կանանց շրջանում տղաների նախընտրությունը տատանվել է 41.4-52.2 տոկոսի միջակայքում⁽²⁵⁾:

Հնարավոր խտրականության պատճառ կարող են հանդիսանալ նաև ծնողների պատկերացումները ապագայի եկամուտների վերաբերյալ: Տղաների դեպքում ծնողները հաճախ ենթադրում են, որ վերջինս ավելի արդյունավետ կլինի աշխատանքի շուկայում և կունենա ավելի մեծ եկամուտ: Հայաստանում հարցմանը մասնակցած կանանց մոտ 29 տոկոսը ընտանիքում տղայի նախընտրությունը պայմանավորվում է ֆինանսական ապահովության և աջակցության առկայությամբ⁽²⁶⁾: Եթե այս ցուցանիշին ավելացվի այն 31 տոկոսը, որը համարում է տղային որպես սեփականության ժառանգորդ⁽²⁷⁾, ապա ստացվում է 60 տոկոսի համար տղան կարող է հանդիսանալ իրենց անձնական, ինչպես նաև ապագա սերնդի ֆինանսական անվտանգության երաշխիք:

Պարկեր 7. Ամսվա ընթացքում փաստացի գումարային եկամուտը ըստ սեռի



Աղբյուր՝ Տնային տնտեսությունների կենսամակարդակի ամբողջացված հետազոտության 2013թ

Ապագայի կանխատեսումներում ընտանիքներում անհատների դիտարկումները հիմնվում են իրականության ու կարծրատիպերի վրա: Հայաստանի դեպքում փաստացի պատկերը ցույց է տալիս, որ կանանց դեպքում ֆինանսական ապահովություն

23 Li, L., Wu, X. (2010). Gender of Children, bargaining Power, and Intrahousehold resource Allocation in China. The Journal of Human resources, University of Wisconsin

24 UNFPA (2012) Report: prevalence of and Reasons for sex-selective abortions in Armenia. Yerevan: Armenia

25 ibid

26 ibid

27 ibid

(տես Պատկեր 7) ավելի քիչ հավանական է, հաշվի առնելով նաև ժառանգության մասին ընկալումները, չնայած այն փաստին, որ օրենսդրությամբ ամրագրված են հավասար իրավունքներ անկախ սեռից: Սակայն ենթադրվում է, որ իրականության մեջ ժառանգորդը հիմնականում տղամարդիկ են: Անգամ եթե ենթադրենք, որ անհատները տեղեկացված չեն աշխատանքի շուկայի փաստացի վիճակից և իրենց որոշումները կայացրել են առանց այդ տվյալներին ու տեղեկատվությանը հասու լինելու, Հայաստանում արված հետազոտությունները առաջարկում են առկա տեղեկատվության այլ աղբյուր, որը գոյանում է կարծրատիպերի միջոցով:

Պետական հատվածում զբաղվածների շրջանում իրականացված հետազոտությունը բացահայտել է որոշակի կարծրատիպերի առկայություն⁽²⁸⁾: Հա-

յաստանում կրթության իմաստով կանանց և տղամարդկանց ներգրավվածությունն ու առաջադիմությունը հավասար կամ կանանց առավելությամբ արդյունքներ է արձանագրում, բայց և այնպես տղամարդ քաղձառայողները կարծում են, որ կանայք ավելի քիչ են կրթված և ավելի քիչ փորձ ունեն⁽²⁹⁾: Սա նաև հաստատվում է մեծապես կանանցով զբաղված պետական հատվածում հիմնականում բարձրաստիճան տղամարդ պաշտոնյաների առկայությամբ: Այս կարծրատիպերը ոչ միայն գործավում են աշխատանքի վայրում կանանց առաջխաղացմանը խոչընդոտելու գործում, այլև առաջարկում ընտանիքի պլանավորման ժամանակ տղաների նախընտրության առկայությունը: Այնուամենայնիվ, այս փոխկապակցված դիտարկումները լրացուցիչ հետազոտության կարիք ունեն:

Ընտանեկան բռնություն

Ընտանեկան բռնությունը տնային տնտեսությունում որոշումների կայացմանը մասնակցության մերժման հստակ դրսևորում է⁽³⁰⁾: Բռնությունը հակադարձ համեմատական է ազատությանը և որպես ուժի և(կամ) իշխանության գործադրման ծայրահեղ ձև այն չեղարկում է ձայնի իրավունքն ու մասնակցությունը⁽³¹⁾: Տնային տնտեսությունում այդ ձայնի իրավունքի մեծացման հիմքում հիմնականում ընկած է երկու գործոն՝ եկամուտն ու տնային տնտեսության անշարժ ու շարժական գույքի տնօրինումը⁽³²⁾: Հայաստանում եղած տվյալների հիման վրա կարելի է ենթադրել, որ ցածր աշխատավարձի և տղաների՝ որպես սեփականության առաջնային ժառանգորդի, սոցիալական նորմավորումները մեծացնում են կանանց ռիսկերն ընտանեկան բռնության ենթարկվելու հավանականության առումով:

Կանանց մասին սոցիալական նորմավորումները փոխանցվում են սերնդից սերունդ և չնայած նորմերի յուրացումը հաճախ տեղի է ունենում տնային

տնտեսություններում, այդ ընկալումները ամրապնդվում են շուկայական ազդակների և տարբեր հաստատությունների միջոցով⁽³³⁾: Ընտանեկան բռնության դեպքում ուսումնասիրությունները վերահաստատում են անհատական, տնային տնտեսության և համայնքի մակարդակում սոցիալական ընկալումների դերն ու պետական ինստիտուտների թերացումների փոխկապակցվածությունը⁽³⁴⁾:

Մարդու իրավունքի հիմնարար խախտում լինելուց զատ, կանանց դեմ բռնությունը նաև տնտեսական բեռ է գոյացնում: Ֆիզիկական բռնության արդյունքում արտադրական գործընթացներին ու տնտեսության տարբեր ոլորտներում ներգրավված կանայք ավելի ցածր արտադրողականությամբ են մասնակցում: Դա հանգեցնում է համախառն արդյունքի ավելի քիչ ձևավորմանը: Ֆիզիկական և այլ հոգեբանական ու սոցիալական բռնության (այդ թվում՝ սոցիալական սահմանափակող նորմեր) երկարաժամկետ բեռն ավելի մեծ բացասական ազդեցություն ունի՝

28 Sargsyan, V. (2007) Gender Imbalances in Public Administration in Armenia: The Role of Stereotypes, Yerevan: American University of Armenia

29 Sargsyan, V. (2007) Gender Imbalances in Public Administration in Armenia: The Role of Stereotypes, Yerevan: American University of Armenia

30 World Development Report 2012: Gender Equality and Development. (2011). Washington DC: The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank

31 ibid

32 ibid

33 ibid

34 ibid

հաշվի առնելով նաև դրա ազդեցությունը կանանց և սերունդների սոցիալ-հոգեբանական առողջության, վարքագծի ու բռնության վերարտադրման գործոնների վրա: Ներկայումս տարբեր մեթոդաբանությունների միջոցով փորձ է արվում գնահատել բռնության տնտեսական գինը⁽³⁵⁾: Այսպես օրինակ՝ Ավստրալիայում իրականացված հետազոտության արդյունքում ընտանեկան բռնության դրամական արժեքը մեկ տարվա կտրվածքով գնահատվել է 314 մլն ավստրալիական դոլար: Հաշվարկների համաձայն ընտանեկան բռնության արդյունքում ընկճախտից գոյացած ծախսը կազմել էր 111 մլն ավստրալիական դոլար, իսկ ֆիզիկական վնասվածքներից գոյացածը՝ 51 մլն դոլար: Ընկճախտից գոյացած ծախսերը ընդհանուր գումարի երկու երրորդն են կազմել: Միացյալ Նահանգներում բժշկական ծառայություններից օգտվելու արդյունքում, այդ թվում նաև հոգեկան առողջության վերականգնման նպատակով ծախսերի ընդհանուր գումարը կազմել էր 4.1 մլրդ դոլար, Միացյալ Թագավորությունում՝ 3.856 մլրդ ֆունտ ստերլինգ:

Տնտեսության վրա ընտանեկան բռնության գոյացրած բեռի գնահատման մեթոդաբանությունները տարբեր են⁽³⁶⁾: Մասնավորապես կիրառվում են առողջապահական ծախսերի դրամական կամ ոչ դրամական գնահատման մեթոդներ: Կիրառվում են նաև մարդկային ներուժի գնահատման մեթոդներ, որոնք փոխկապակցվում են աշխատունակության և աշխատանքից չբացակայելու ցուցանիշների հետ: Այս դեպքում դիտարկվում են աշխատավարձի չափն ու բռնության հետևանքով հնարավոր բացակայության հետ կապված անհատի դրամական կորուստներն ու գործատուի դրամական կորուստները՝ կապված չարտադրված ապրանքների ու չմատուցված ծառայությունների հետ⁽³⁷⁾: Այսպես օրինակ՝ Չիլիում բացակայության արդյունքում մեկ տարում կանանց դեմ բռնության հետևանքով տնտեսությունը կորցրել է 283.3 մլն դոլար գումար: Եթե դրա հետ

միասին գնահատվեն նաև չըջանառված միջոցների արդյունքում տնտեսության այլ կորուստները, ապա գումարը կարող է ավելի մեծ լինել:

Առողջապահության միջազգային կազմակերպության տվյալների համաձայն՝ եվրոպական տարածաշրջանի միջինից ցածր եկամուտ ունեցող երկրներում երբևէ ամուսնացած կամ զուգընկերոջ հետ ապրող կանանց շրջանում 20.9-30 տոկոս ֆիզիկական ու սեռական բռնության ցուցանիշ են արձանագրել: Հայաստանում՝ ըստ տարբեր տարիների հետազոտությունների իրականացրած գնահատումների, կանանց շրջանում բռնությունը 8.9⁽³⁸⁾ տոկոսից մինչև 30⁽³⁹⁾ տոկոսի ցուցանիշ է արձանագրել: Նախնական հաշվարկներով կարելի է գնահատել բռնության արդյունքում առաջացած կորուստների դրամական արժեքը: Կարելի է կանանց աշխատավարձի չափի հիման վրա ենթադրել, որ բոլոր ոլորտներում չամուսնացած կանանց թիվը հավասարապես է բաշխված: Բացի այդ կարելի է ենթադրել, որ 30 տոկոսի կողմից նշված բռնության մասին հիշողության տևողությունը միջինում 3 տարի է եղել և ենթադրել, որ այն եղել է տարեկան կտրվածքով հավասարապես բաշխված: Ինչպես նաև կարելի է հաշվարկից հանել այն կանանց թիվը, ովքեր տղամարդկանցից բարձր կամ հավասար աշխատավարձ են ստանում: Այդ ցուցանիշը ամուսնացածների շրջանում կազմում է 13.9 տոկոս, քանի որ, ըստ որոշ հետազոտությունների, աշխատավարձի բարձրացմանը զուգահեռ բռնության հավանականությունը փոքրանում է⁽⁴⁰⁾: Այդպիսով՝ հիմնվելով այն ենթադրության վրա, որ ֆիզիկական բռնության արդյունքում կինը տարվա ընթացքում երկու օր աշխատանքի չի հաճախել, կարելի է հաշվարկել տնտեսության ոլորտների չվճարված գումարի չափն ու ընդհանուր դրամական արժեքը: Հիմք ընդունելով կանանց աշխատավարձի չափը՝ ըստ տնտեսական ոլորտների, և համադրելով ենթադրությունները կարելի է նախնական հաշվարկներով ենթադրել, որ Հայաստանում ընտանեկան բռնության արդյունքում 453,967.4

35 Duvvury, N., Aoife Callan, Patrick Carney and Srinivas Raghavendra (2013) Gender Equality and Development: Women's Voice, Agency and Participation Research Series, No. 3 (82532), Washington, DC: The World Bank Group
 36 Morrison, A. and M. B. Orlando (2004). "The costs and impacts of gender-based violence in developing countries: Methodological considerations and new evidence."
 37 Duvvury, N., Aoife Callan, Patrick Carney and Srinivas Raghavendra (2013) Gender Equality and Development: Women's Voice, Agency and Participation Research Series, No. 3 (82532), Washington, DC: The World Bank Group
 38 ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն, and ՄԱԲՀ «Ընդդեմ գենդերային բռնության Հարավային Կովկասում» ծրագիր. «Համապետական հարցում Հայաստանում կանանց նկատմամբ ընդունական բռնության վերաբերյալ 2008-2009» ամփոփագիր. ԵՐԵՎԱՆ: ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամ, 2010
 39 Dallakyan, A., Narine Hakobyan (2007) Report on Nationwide Survey Findings: Domestic Violence and abuse of Women in Armenia, Turpanjian Center for Policy Analysis, American University of Armenia
 40 Պնդումները միանշանակ չեն, որոշ հետազոտությունների արդյունքներ ցույց են տվել, որ կնոջ եկամուտի աճը կարող է մեծացնել բռնության ռիսկը:

ԱՄՆ դոլար չի վճարվում, որն արտադրողի տեսանկյունից նաև հանգեցնում է չարտադրված ապրանքներից ու չմատուցված ծառայություններից բխող այլ տնտեսական հետևանքների: Եթե 2011 թվականի ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի 8.9 տոկոս ցուցանիշով հաշվարկվի դրամական կորուստը, ապա այն կկազմի 404,031 ԱՄՆ դոլար, իսկ Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության միջինացված ցուցանիշի դեպքում այդ թիվը կկազմի 1,153,077.00 ԱՄՆ դոլար: Այստեղ չեն դիտարկվում առողջապահական ծառայությունների մատուցման ու առողջության վերականգնման համար անհրաժեշտ կարճաժամկետ և երկարաժամկետ ծախսերը, ինչպես նաև ընտանիքի այլ անդամների վրա բռնության արդյունքում բացասական ազդեցության վերացման համար պահանջվող ծախսերն ու արտադրողի կրած վնասները: Իրականում այս թվերն ավելի մեծ դրամական արժեք ունեն և լրացուցիչ գնահատման անհրաժեշտություն են գոյացնում:

Հայաստանում տնտեսության վրա բացասական ազդեցություն է ունենում նաև կարծրատիպերով պայմանավորված կանանց ընտրության սահմանափակումները: Բացի ֆիզիկական բռնությունից կանայք ենթարկվում են տնտեսական բռնության: ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի հետազոտության արդյունքները նշել են, որ Հայաստանում հարցմանը մասնակցած կանանց 7.4⁽⁴¹⁾ տոկոսը դադարել է աշխատել կամ հրաժարվել է աշխատելուց, քանի որ զուգընկերները չեն ցանկացել, որ նրանք աշխատեն: Նմանատիպ ենթադրությունների արդյունքում կարելի է մոտավորապես հաշվարկել, թե որքան ավելի գումար կգոյանար, եթե կանանց չարգելվեր աշխատելը: Կանանց մասնակցությունը տնտեսության բոլոր ոլորտներում հավասարապես կարելի է գնահատել մոտավորապես 7.4 տոկոս և հաշվարկել

այն գումարը, որը չի գոյանում տնտեսական բռնության արդյունքում: Հայաստանի դեպքում, հաշվի առնելով ՄԱԿ-ի ուսումնասիրության ցուցանիշը, դրամական արժեքը կազմել է 6,453,505 ԱՄՆ դոլար:

Վերջապես, կանանց նկատմամբ կիրառվող աշխատանքի սահմանափակումը նախնական հաշվարկներով տարեկան ՀՆԱ-ի համեմատ 0.53-0.63 տոկոս բեռ է գոյացնում: ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի կողմից 7.6 տոկոս կանանց նկատմամբ աշխատելու սահմանափակումը համեմատվել է ըստ ոլորտների արտադրողականության ⁽⁴²⁾: Այդ նպատակով դիտարկվել են ՀՀ ԱՎԾ ազգային հաշիվները: Տվյալ ոլորտի միջին աշխատավարձի և տնտեսական գործունեության արդյունքում առաջացած ավելացրած արժեքի համեմատության հիման վրա էլ հաշվարկվել է այն կորուստը, որը հետևել է տվյալ ոլորտում ներգրավվելու հնարավորությունից ոչ սեփական կամքով զրկված կանանց թվի ու չգոյացած հավելյալ արժեքի հաշվարկով: Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի 2015 թվականի հետազոտության նախնական արդյունքները առաջարկում են, որ զուգընկերների ցանկությամբ չաշխատող կանանց թիվը դարձել է 9 տոկոս: Այս ցուցանիշով հաշվարկի դեպքում կորուստը կազմում է ՀՆԱ-ի 0.63 տոկոսը: Այս թվերը նախնական են, այստեղ բացակայում են մի շարք ենթադրություններ: Չեն տարբերակվել կանանց աշխատավարձերն ու կենտրոնացումը որոշակի ոլորտներում: Բացի այդ, հաշվարկներում աշխատավարձի և գոյացրած արժեքի մեկից ցածր հարաբերակցության դեպքում հավելյալ ենթադրություններ չեն արվել: Ենթադրվում է, որ այդ փոփոխականների հաշվառմամբ ՀՆԱ-ի համեմատ գոյացած բեռն ավելի մեծ կլինի:

41 ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն, and ՄԱԲՀ «Ընդդեմ գենդերային բռնության Հարավային Կովկասում» ծրագիր. «Համապետական հարցում Հայաստանում կանանց նկատմամբ ընդունեկան բռնության վերաբերյալ 2008-2009» ամփոփագիր. ԵՐԵՎԱՆ: ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամ, 2010

42 Հարկ է նշել, որ ՀՀ ԱՎԾ ազգային հաշիվներում ըստ տնտեսության ոլորտների ավելացած արժեքի ու վճարված աշխատավարձի հարաբերակցության դեպքում 1 փոքր ցուցանիշ գրանցած տարբերակները առանձին խորքային վերլուծության չեն ենթարկվել: Օրինակ՝ հանքարդյունաբերության դեպքում այն կազմել է 0.25, ինչը լրացուցիչ դիտարկման կարիք ունի: Հարկավոր է ենթադրել, թե հանքարդյունաբերության դեպքում կորզված հումքը ինչ վերջնական արտադրանքներում է արտացոլվում և ինչ վերջնական ապրանքի տեսքով է հանվում շուկա, ապա հաշվարկել գինն ու համեմատել աշխատավարձի հետ՝ գործակիցը հաշվարկելու նպատակով:

Կանայք հասարակությունում

Սոցիալական խտրական նորմավորումները և տնտեսական կյանքում առկա սահմանափակումները կանանց համար ստեղծում են քաղաքական գործընթացներում մասնակցության անբարենպաստ միջավայր: Չնայած այն փաստին, որ Ընտրական օրենսգրքի 108-րդ հոդվածը համամասնական 90 տեղերի համար նախատեսված ընտրական ցուցակում երկրորդ տեղից սկսած յուրաքանչյուր հինգերորդ տեղում սեռերից մեկի համար (օրենսգրքում չի նշվում, բայց ենթադրվում է կանանց համար) ամրագրում է պարտադիր ներկայացվածության

Կանանց քաղաքական մասնակցության խրախուսում

Եվրոպական կուսակցություններից շատերում կանանց քաղաքական մասնակցության նպատակով կիրառվում են կամավոր քվոտաներ կուսակցության կանոնադրերում և կանոնակարգերում: Այս մոտեցումները առաջինը որդեգրել են սոցիալ-դեմոկրատական և կանաչների կուսակցությունները 70-80-ականներին:

Քվոտաները տարբերվում են թե՛ ամրագրված տոկոսով՝ 25-ից 50-ի միջակայքում, թե՛ իրենց ձևակերպմամբ (որոշ դեպքերում գենդերային տեսանկյունից չեզոք են, մյուսներում որոշակիորեն մատնանշում են սեռը):

Կուսակցություններում քվոտաների կիրառությունը Նորվեգիայում, Շվեդիայում և Գերմանիայում արդեն ավանդույթ են դարձել: Շվեդիայում սոցիալ-դեմոկրատական կուսակցության քվոտաները պահանջում են յուրաքանչյուր հաջորդող թեկնածուի կին լինելը, իսկ կանաչների դեպքում այն պարտադրում է գենդերային հավասարակշռություն (մեկ անձի շեղման հնարավորությամբ այս կամ այն սեռի օգտին):

Աղբյուր՝ Schulze, E. (2013) Electoral Gender Quota System and their Implementation in Europe Update 2013

դրույթը, ինչպես նաև 80 տոկոսը չգերազանցելու պարտադիր պայմանը, փաստացի իրավիճակն այլ է: Անգամ համամասնական ընտրակարգով ներկայացված 20 տոկոսի շեմը Հայաստանում հաղթահարված չէ և փաստացի այդ տեղերից 14.4⁽⁴³⁾ տոկոսն են զբաղեցնում կանայք: Հարկ է հասկանալ այն պատճառները, որոնք հանգեցնում են նման պատկերի առկայությանը: Խորհրդարանում մեծամասնական և համամասնական ընտրակարգով 131 տեղերի համար հայտ ներկայացրած և պատգամավոր դարձած անձանց թվում կանայք կազմում են 9.92 տոկոս:

Հայաստանը քաղաքացիական ազատության⁽⁴⁴⁾ միջին՝ 0.3539 ցուցանիշ գրանցած երկիր է, բայց խորհրդարանում կանանց ներգրավվածության իմաստով ավելի համեստ ցուցանիշ է արձանագրել (տես Աղյուսակ 3): Չնայած օրենքով ամրագրված քվոտավորմանը՝ դեռևս չկան այն բավարար պայմանները, որոնք կամրագրեն կանանց 20 տոկոս ներկայությունը համամասնական ընտրակարգով: Տեղական ինքնակառավարման մակարդակում նման քվոտավորման բացակայությունը այլ խտրական դրույթների ու կարծրատիպերի բացասական ազդեցությանը զուգընթաց կարող է հնարավոր պատճառներից մեկը լինել, երբ տեղական մարմիններում կանայք չեն մասնակցում հանրային որոշումների կայացմանը և չեն ձևավորում այն հանրային հեղինակությունը, որը կարող է հետագայում ազգային մակարդակում քաղաքական գործընթացներում ներգրավված լինելու նախապայման հանդիսանալ:

Ընտրված կանանց ներկայությունը խորհրդարանում օրենսդրորեն ամրագրված ու երաշխավորված չէ: Հետևաբար, հնարավոր է նաև ընտրությունից հետո տարբեր պատճառներով (պաշտոնի նշանակումից բացի) կանանց թվի նվազում, որը լրացուցիչ ուսումնասիրության կարիք ունի՝ հասկանալու համար նաև ներկուսակցական ներկայացուցչականության մեխանիզմները և դրանցում կանանց մասնակցության պատկերը: Եվրոպայի և Կենտ-

43 Թիվը հաշվարկված է համամասնական ընտրակարգով առկա տեղերի ընդհանուր թվի համեմատ:

44 Քաղաքացիական ազատությունների համաթվի հաշվարկը հիմնվում է ազատ տեղաշարժի և քաղաքական մասնակցության օրենսդրության ու փաստացի վիճակի գնահատման վրա: Հայաստանի դեպքում քաղաքական մասնակցության իմաստով երկիրը գործածում է քվոտավորում միայն ազգային մակարդակում, տեղական ինքնակառավարման մարմիններում այդ պրակտիկան չկա և գործակիցը կազմել է 0.5, իսկ փաստացի տոկոսային մասնակցությունը խորհրդարանում 10 տոկոս է կազմել: Ազատ տեղաշարժի իմաստով օրենսդրական սահմանափակումներ չկան և Հայաստանը ստացել է 0 (լավագույն) գործակիցը:

րոնական Ասիայի երկրներից միայն Բալկանյան 3 (Սերբիա, Սլովենիա, Մակեդոնիա) երկրներն են հաղթահարել խորհրդարանում սեռերից մեկի՝ այս դեպքում կանանց 30 տոկոս ներկայացվածության նշանը: Երեք երկրներն էլ ընտրական օրենսգրքում ամրագրել են քվոտաներ: Սերբիան, ի լրումն օրենսգրքի պահանջի, այն ամրագրել է նաև սահմանադրությամբ, իսկ Սլովենիան նաև ունի կամավոր կիրառվող քվոտաներ քաղաքական կուսակցություններում: Հատկանշական է, որ երեքից երկուսը քիչ խտրական դրսևորումներ ունեցող երկրների շարքում են և երեքն էլ քաղաքացիական ազատությունների ենթահամաթվով չնչին խտրական դրսևորումներ ունեն (տես Աղյուսակ 3):

Հարավկովկասյան երկրներում կանանց ներկայացվածությունը կայուն ցածր ցուցանիշ ունի: Հատկանշական է, որ այս երկրներում քաղաքացիական ազատությունների ենթահամաթվը (restricted civil liberties) միջին և բարձր խտրական արդյունք է արձանագրել: Հայաստանի դեպքում այդ համաթվը կազմում է 0.3539⁽⁴⁵⁾: Հայաստանում քաղաքացիական ազատությունների համաթվի միջին խտրական արդյունքը փոխկապակցված է քաղաքական գործընթացներում կանանց մասնակցության մեծացմանը նպաստող տեղական ինքնա-կառավարման մարմիններում քվոտաների բացակայության հետ:

Աղյուսակ 3. Կանանց % ներկայացվածությունը խորհրդարանում քաղաքացիական ազատությունների համեմատ

Քաղաքացիական ազատությունների գործակից (restricted civil liberties)	0	0.1951	0.3539	0.4505	0.5399	0.6093
Հայաստան			9.92			
Ադրբեջան						16
Բելառուս		29.5				
Բոսնիա-Հերցեգովինա		19.3				
Խորվաթիա		23.8				
Չեխիայի Հանրապետություն			20.6			
Էստոնիա			20.8			
Վրաստան					12	
Հունգարիա					8.8	
Ղրղզստան				23.3		
Լատվիա			23			
Լեհաստան		21.8				
Ռումինիա					11.6	
Ռուսաստանի Դաշնություն					12.1	
Սերբիա	33.2					
Սլովակիա			18.7			
Տաջիկստան			17.5			
Թուրքմենստան						16.8
Ուկրաինա					9.4	
Ուզբեկստան				19.2		

Աղբյուր՝ ՄԻԳԻ 2012 և Միջխորհրդարանական միություն (IPU)

45 Ըստ ՄԻԳԻ 2014 մեթոդաբանության քաղաքացիական ազատությունների համաթվում հանրային տարածքների մատչելիությունն ու քաղաքական մասնակցությունը ունեն հավասար՝ 0.7071 կշիռ: Ըստ հանրային տարածքների մատչելիության՝ Հայաստանում օրենքով ամրագրված են նորմեր, որոնք երաշխավորում են անհատների ազատ տեղաշարժը անկախ սեռից: Բացի այդ, երկրում չկան այնպիսի ավանդույթներ, որոնք սահմանափակում են կանանց տեղաշարժման իրավունքը: Հետևաբար, երկիրը այս հատվածով խտրականություն չի արձանագրել: Միջին խտրական 0.35 միավորը ձևավորվել է քվոտաների կիրառման արդյունքում, քանի որ դրանք առկա են միայն ազգային մակարդակում, իսկ տեղական ինքնակառավարման մարմիններում նման օրենսդրական պահանջ չկա:

Եզրահանգումներ

Գենդերային խտրականության վերացման ուղղությամբ ուղղորդված պետական քաղաքականությունը կարող է դրական ազդեցություն ունենալ երկրի տնտեսության զարգացման վրա: Հայաստանը ըստ էության օրենսդրորեն երաշխավորել է կանանց և տղամարդկանց համար հավասար իրավական պայմանների առկայությունը և համեմատելի է գենդերային հավասարություն ունեցող առաջատար երկրների հետ:

Օրենսդրության կիրառման և առկա իրավիճակի տեսանկյունից երկիրը դեռևս շոշափելի արդյունքներ չի արձանագրել: Մասնավորապես համարժեք վարձատրության դրույթները կարիք ունեն գործադրվելու աշխատանքային գնահատման մեխանիզմների ներդրման, շահեկիցների հետ շարունակական աշխատանքի իրականացման, տեսչավորման հզորացման հաշվին: Խտրականությունը և օրենսդրության խախտումները ի հայտ են գալիս աշխատանքի ընդունվելու պահից: Ըստ ամենայնի՝ չեն գործում այն մեխանիզմները, որոնք թույլ կտային պաշտպանել աշխատանքային իրավունքը և ապահովել հավասար պայմանների առկայությունը աշխատանքի շուկայում:

Աշխատանքի շուկայում խտրականության հիմքում կրթության համակարգային և անձի առաջադիմության խնդիրներ չկան: Այնուամենայնիվ, մասնագիտական կողմնորոշման պահին պետական վիճակագրության համաձայն նկատելի է դառնում կանանց ներգրավվածության սահմանափակությունը՝ ըստ առկա մասնագիտությունների: Կարելի է ենթադրել, որ երկրում առկա են խտրական սոցիալ-մշակութային նորմավորումներ, որոնք սահմանափակում են ընտրության հնարավորությունը:

Ֆինանսական հասանելիության տեսանկյունից Հայաստանում սահմանափակ են գործարար կանանց համար մատուցվող տեղեկատվական, աջակցության և վերապատրաստման ծառայությունները, ինչպես նաև հատուկ պայմաններով տրամադրվող վարկային ծառայությունները: Կանանց շրջանում ձեռներեցության խթանումը կարող է խթանել կանանց շրջանում մասնավոր սեփականության մեծացումը, կանանց զբաղվածության աճը, որը Հայաստանի պայմաններում արդիական խնդիր է:

Աշխատանքի շուկայում առկա խտրական պատկերը և գործարար կանանց փոքր թիվը բարձրակարգ կրթության առկայության պայմաններում մատնացույց է անում սոցիալական խտրական նորմավորումների հնարավորությունը: Հայաստանում միջազգային գնահատումների սոցիալական ինստիտուտների ու նորմերի տեսանկյունից առկա է բարձր խտրական մոտեցում: Այն մեծապես հետևում է սեռով պայմանավորված արհեստական վիժեցումներից և ընտանեկան բռնության հաղթահարմանն ուղղված օրենսդրության, հետևաբար և պետական ինստիտուտների համարժեք արձագանքման մեխանիզմների բացակայությունից: Հետազոտությունները նաև հուշում են խորքային կարծրատիպային սոցիալական նորմավորումների առկայության մասին:

Ընտանեկան բռնությունը՝ որպես ազատության սահմանափակման ծայրահեղ միջոց, կնոջը զրկում է որոշումների կայացմանը մասնակցելու հավասար հնարավորությունից և չեղարկում ծայնի իրավունքը: Մոտավոր հաշվարկներով պարզ է դառնում, որ թե՛ անհատները, թե՛ գործատուները ընտանեկան բռնության արդյունքում բավականին գումար են կորցնում:

Ֆիզիկական բռնությունից բացի կանայք Հայաստանում ենթարկվում են տնտեսական բռնության, որը մատնանշում է կարծրատիպերի առկայությունը: Հարկավոր են տնտեսական մոդելավորման կիրառմամբ հիմնավորված հաշվարկներ այդ երևույթի ամբողջական բեռը գնահատելու համար: Սակայն, նախնական հաշվարկներով պարզ է դառնում, որ այն կազմում է ՀՆԱ-ի 0.53-0.63 տոկոսը:

Վերջապես, հանրային և քաղաքական մասնակցության ու քաղաքացիական ազատությունների տեսանկյունից օրենսդրորեն Հայաստանը բավականին առաջատար դիրքեր է զբաղեցնում: Քաղաքացիական ազատությունների տեսանկյունից երկիրը գենդերային ՍԻԳԻ համաթվով արձանագրել է միջին ցուցանիշ՝ ի հաշիվ տեղաշարժի ազատությունը երաշխավորող օրենսդրության: Քաղաքական համակարգում քվտավորման առկայությունը քաղաքական ինստիտուտների միայն ազգային մակարդակում ազդել է համաթվի արժեքի վրա:

Չնայած օրենսդրական չեզոք ու հավասարությունը երաշխավորող նորմերի՝ կնոջ նկատմամբ խտրական դրևորումների կարծրատիպային հենքը բավականին սահմանափակող է: Տնտեսական ու ֆիզիկական բռնությունից, կնոջ սահմանափակ եկամուտի ու սեփականության պատկերից, բարձր առաջադիմության պայմաններում սահմանափակ մասնագիտական կողմնորոշումից, աշխատանքի շուկայում ցածր վարձատրվող աշխատանքներ իրականացնելուց և ցածր պաշտոններ զբաղեցնելուց կարելի է ենթադրել հասարակությունում շրջանառ-

վող և կնոջ վարքագիծը սահմանափակող կարծրատիպերի առկայության մասին, որը մեծապես սահմանափակում է վերջինիս հանրային ու քաղաքական գործընթացներում ներգրավված լինելու ակնկալիքները: Հետևաբար, քվոտավորմանը գուգահեռ հարկավոր է ուսումնասիրել կարծրատիպերի գոյացման ու շրջանառության դինամիկան, ինչպես նաև առանձին ուսումնասիրել հարաբերությունների մշակույթն ու վարքագծային ակնկալիքները քաղաքական կուսակցություններում:

Առաջարկություններ

Հայաստանը դեռևս համարժեք աշխատանքի իմաստի ու դրան համապատասխանող հավասար վարձատրության գործուն մեխանիզմների պակաս ունի: Քաղաքականության մշակման նպատակով առաջարկվում է կանանց և տղամարդկանց հավասար վարձատրմանն ուղղված գործողությունները իրականացնել երեք՝ կարճաժամկետ, միջնաժամկետ և երկարաժամկետ փուլով:

Ֆինլանդիայում պատկան պետական մարմինը թողարկում է համարժեք աշխատանքն ու հավասար վարձատրությունը բացատրող գրքույկներ:

Շվեդիայում հավասարության հարցերով զբաղվող օմբուցմանի գրասենյակը վարձատրության մասին պարբերական հետազոտությունների արդյունքում թողարկվող գրքույկներ է բաժանում՝ առաջարկելով այն քայլերը, որոնք կարող են շտկել իրավիճակը:

Կարճաժամկետ գործողություններ

Հավասար վարձատրությունը ներառել Հայաստանի Հանրապետության 2014-2025 հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագրում և արտացոլել այն մշակվելիք գենդերային քաղաքականության ռազմավարական ծրագրում: Սա նաև թույլ կտա գործարկել մեխանիզմներ աշխատավարձի ճեղքվածքի պարբերական դիտարկման ու վերլուծության համար:

Լիտվայում «Կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների 2010-2014» երրորդ ազգային ծրագրում որպես նպատակ ամրագրված է աշխատավարձի ճեղքվածքի կրճատումը՝ շեշտադրելով այդ ճեղքվածքի առաջացման հիմքերի վերլուծությունն ու վերացումը:

Առաջին քայլերից մեկը կարող է լինել ծրագրավորումն ու վերլուծական հզորությունների ստեղծումը:

Կարևոր է համարժեք աշխատանքի և հավասար վարձատրության մասին տեղեկատվության լայն

հենքի ապահովումը, քանի որ այն տարբեր շահեկիցների իրազեկվածության բարձրացման միջոցով խթանում է գործադրման բարելավումը: Պետական համակարգում առկա է, թե՛ ուղղահայաց, թե՛ հորիզոնական խտրականություն: Հետևաբար, կարելի է այդ գործընթացները մեկնարկել պետական համակարգից, այդպիսով՝ նաև որոշակի նշածող հաստատելով և օրինակ ծառայելով մյուս գործատուներին: Հետևաբար, իրազեկման շրջանակում առաջնային դերակատարներ կհանդիսանան պետական կառույցների մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաժնի կամ գործառույթներն ունեցող անձինք, արհմիության ղեկավարները, դատական համակարգի աշխատողները և տեսչավորման գործառույթ ունեցող մարմնի անձնակազմը: Վերջապես, կարևոր է ներառել իրազեկման շրջանակում բոլոր աշխատակիցներին և սոցիալական գործընկերներին, այդ թվում նաև կանանց հարցերով զբաղվող կազմակերպություններին: Հայաստանը կարող է մեկնարկել պարբերական հետազոտությունների գործընթացը, ստեղծել դրա շարունակականության

մեխանիզմը՝ այնտեղ ներգրավելով սոցիալական գործընկերներին և տարին մեկ անգամ թողարկել նմանատիպ գրքույկներ: Սրանք կարող են զուգակցվել հավասար վարձատրությանը նվիրված տարեկան միջոցառումներին, որոնք կլուսաբանեն երկրում առկա իրավիճակը և ծրագրավորված աշխատանքները: Կարելի է օրինակ աշխատավորի օրվան ընդառաջ (օրինակ՝ ապրիլի 30-ը) հայտարարել հավասար վարձատրությանը նվիրված օր: Այդպիսի պրակտիկա կա մի շարք երկրներում:

Հարկավոր է խթանել այս ուղղությամբ տարբեր հետազոտությունների իրականացումը: Տարեկան վերլուծությանը զուգահեռ կարելի է ստեղծել և խրախուսել այդպիսի հետազոտական կարողություններ ուղրտային ակադեմիական ծրագրեր ունեցող բուհական հաստատություններում և անկախ վերլուծական կենտրոններում՝ առաջարկելով տարեկան վերլուծության համար հիմքային վերլուծությունների շարքի իրականացման համաֆինանսավորման մեխանիզմներ: Բավարար չէ միայն իրավիճակի վերլուծության համար գործածվող վիճակագրությունը, շատ կարևոր է խթանել տեսական հետազոտությունների զարգացումը, որոնք մոդելավորումների

Հոլանդիայում իրականացվել է համապարփակ գնահատում, որը փորձել է վերլուծել աշխատանքի գնահատման համակարգը՝ գործածելով խտրականությունից զերծ աշխատանքի գնահատման մշակված մեթոդաբանություն:

հիման վրա կարող են բացատրել աշխատավարձի ճեղքվածքի խորքային պատճառները: Դրանք հաճախ միջուղորտային ու մշակութային հենք ունեն և պահանջում են վարքագծային տնտեսագիտության վրա հիմնված լրացուցիչ առարկայական հիմնավորումներ: Բացի այդ, պետական համակարգում գործող կառույցների համար տարեկան աշխատավարձի վերաբերյալ հավասարության բացահայտմանն ուղղված վերլուծությունները կարող են լավ օրինակ հանդիսանալ մյուսների համար: Կարելի է այդ պրակտիկան դարձնել պարտադիր և տարեկան հաշվետվություններում ներառել որպես արդյունավետության գնահատման գործիք: Սա նաև թույլ կտա ազգային վիճակագրությանը այս խնդիրների վերհանմանը ուղղված ագրեգացման մեթոդաբանություն կիրառել և հրապարակել դրանք:

Միջնաժամկետ գործողություններ

Կառավարությունը կարող է միջնաժամկետ գործողությունների ծրագրում ներառել պետական համակարգի կառույցներում գենդերային խտրականության բացառումը որպես նպատակ: Այն թույլ կտա մեկնարկել երկրում աշխատանքի շուկայում առկա խտրական գործողությունների ու նորմերի աստիճանական փոխակերպումն ու կհանգեցնի աշխատավարձի ճեղքվածքի կրճատմանը: Այս նպատակով պետական կառույցներում նպատակահարմար է գնահատել պաշտոնի նկարագրերը և վերհանել խտրական ձևակերպումները, որոնք վերաբերում են «համարժեքության» գնահատման մեթոդաբանությանը: Այս նպատակով ԱՄԿ-ի աջակցությամբ կարելի է մշակել խտրականությունից զերծ աշխատանքի նկարագրերի գնահատման մեթոդաբանական գործիք, ինչպես դա արվել է Բելգիայում, Շվեյցարիայում, Նոր Զելանդիայում: Չափազանց կարևոր է, որ այս գնահատման գործընթացում ներգրավված լինեն բոլոր շահեկիցները և մասնավորապես կանայք: Բացի այդ, նպատակահարմար է պարբերաբար ապահովել տեղեկատվության տարածումը գործընթացի վերաբերյալ՝ այն զուգակցե-

լով տարբեր բարդության վերապատրաստման դասընթացներով:

Պետական համակարգի ամբողջական ինքնագնահատման մեկ փուլից հետո ենթադրվում է, որ համակարգը պատրաստ կլինի արտաքին գնահատմանը, որը կարող է իրականացնել տեսչավորող գործառույթ ունեցող մարմինը, արդեն իսկ ունենալով դրա համար բոլոր անհրաժեշտ գործիքներն ու վերապատրաստումները: Սա նաև ենթադրում է, որ առաջին փուլի արդյունքում երկրում ձևավորվել է վիճակագրության հավաքագրման առավել հարմարեցված համակարգ և տեսչավորման գործառույթ ունեցող մարմինն էլ տնօրինում է տեղեկատվության հենքի վրա գործող կառավարման վիճակագրական համակարգ:

Միջնաժամկետ հեռանկարում արդեն կարևոր է աստիճանաբար ներգրավել սոցիալական գործընկերներին՝ տրամադրելով աշխատավարձի ճեղքվածքի վերաբերյալ օգտակար վիճակագրությունն ու իրականացված հետազոտությունները հասարակական կազմակերպությունների, քաղաքական

Հոնդուրասում, Հարավ Կորեական Հանրապետությունում և Լիբիայում հավասար վարձապարության իրականացման ընթացքը նկարագրված է ծրագրում կամ էլ դրա իրականացման պահանջը ամրագրված է օրենսդրությամբ:

Նորվեգիայում այդ նպատակով ստեղծված հանձնաժողովը հրապարակում է պարբերական վերլուծականներ՝ զուգահեռաբար առաջարկելով լուծման մեթոդներ ու գործիքներ:

Ֆինլանդիայի պարական լիազոր մարմինը տեղեկատվական համառոտ գրականության միջոցով լայն հանրության շրջանում փարածել է համարժեք աշխատանքի դիմաց հավասար վարձապարության իմաստն ու գնահատման մեթոդները:

Շվեդիայում այդ տեղեկատվական գրքուկներում նաև ներառված է վարձապարության գնահատման համար անհրաժեշտ քայլեր նախաձեռնելու հերթականությունը, որը հեշտացնում է գործադրողի համար գնահատման նախապատասխանումը, ինչպես նաև իրազեկում դրա անհրաժեշտության մասին:

կառույցների, ոլորտային քաղաքականության վրա ներազդող փորձագետների, աշխատանքային իրավունքի հետ առնչվող կազմակերպությունների ներկայացուցիչներին ու լայն հանրությանը: Սա թույլ

կտա նաև հիմնական շահեկիցների շրջանում ձևավորվել որոշակի ընկալումներ փաստացի խտրականության առկայության և դրա լուծման մեթոդների ու գործիքների առկայության մասին:

Պետական մարմինները կարող են աստիճանաբար խթանել փաստացի խտրականության գնահատման ու վերացման պրակտիկան մասնավոր հատվածի կազմակերպություններում՝ մասնավորապես տեսչության միջոցով ստեղծված վիճակագրական հզորությունների հիման վրա: Որոշ երկրներ այդ գործընթացը ամրագրում են օրենսդրությամբ կամ ազգային ծրագրով, որոշներն էլ այն իրականացնում են դրա համար ստեղծված հատուկ մարմնի կամ խորհրդի միջոցով:

Պետական մարմինները կարող են աստիճանաբար խթանել մասնավոր հատվածի մասնակցությունը՝ տեսչական մարմնի մակարդակում հզորությունները ձևավորված լինելու պայմաններում: Հայաստանի դեպքում պետությունը կարող է նախօրոք (մի քանի տարի առաջ) հայտարարել նման կարգավորման անցնելու նպատակադրումն ու աջակցել տնտեսվարողներին աստիճանաբար անցնել այդ համակարգին: Տրված միջանկյալ հատվածում հայտարարել, որ գնումների ընթացքում նախընտրությունը կտրվի այն գործատուներին, որոնք արդեն կամավոր նախաձեռնել են ինքնավերլուծությունն ու պատրաստվում են գնահատմանը:

Երկարաժամկետ գործողություններ

Պետական մարմինները օգտագործելով պետական գնումների մեխանիզմը այս փուլում կարող են սահմանափակել այն տնտեսվարողների ներգրավվածությունը, որոնք չեն իրականացնում պարբերական գնահատումներ: Գնումների սանդղակում կարելի է նաև սահմանափակումներ մտցնել՝ ըստ հայտարարվող մրցույթի գնման տեսակի, որպեսզի երկրում մեծ արտադրական հզորու-

թյուններ ունեցող և/կամ մեծաթիվ աշխատանքային կուլեկտիվ ունեցող տնտեսվարողները պարբերաբար իրականացնեն ինքնավերլուծություն ու աշխատանքի տեսչության օգնությամբ նաև ամփոփեն արտաքին գնահատման աշխատանքները՝ ներկայացնելով բարելավման համապատասխան ծրագրերը:

Ստեղծել ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը կից համակարգող խորհուրդ՝ ներառելով բոլոր գործընկերներին: Ազգային մակարդակում համապատասխան լիազոր մարմինը սոցիալական գործընկերների հետ համատեղ կարող է քննարկել նախորդիվ իրականացված գնահատումների ու ազգային մակարդակում առկա իրավիճակի վերլուծության արդյունքները, հետագա զարգացման ծրագրի հիմքերի նախագծման նպատակով:

Շվեյցարիայում պետական գնումների մասին իրավական կարգավորումների համաձայն, պետական գնումներին կարող են մասնակցել միայն այն տնտեսվարողները, որոնք ապահովում են հավասար վարձապարություն համարժեք աշխատանքի համար:

Ստեղծել տարբեր մարմինների կողմից բազմակի կամ միակի հավաքագրվող վիճակագրական պորտալ: Այս փուլում արդեն վիճակագրության հավաքագրման ու ՀՀ ԱՎԾ կանանց և տղամարդկանց վիճակագրության տրամադրման մեթոդաբանության վերաբերյալ նախարարությունը կարող է աշխատանքներ իրականացնել, որոնց արդյունքում հանրությանը կտրամադրվի այլ հատույթով համադրվող վիճակագրական տվյալներ: Դրանք թույլ կտան զարգացնել անկախ հետազոտությունների հնարավորությունները:

Մեկնարկել խորքային ուսումնասիրություններ՝ վերացնելու համար անհամարժեքության մնացորդային դրսևորումները: Համարժեք աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրության հնարավորությունը շարունակական գործընթաց է և այս փուլում ազգային մակարդակում իրավիճակի վերլուծության արդյունքները կարող են նշմարել առավել խնդրահարույց հատվածներ, որոնք նախարարության նախաձեռնությամբ ու սոցիալական գործընկերների հետ համագործակցաբար կարելի է լրացուցիչ ուսումնասիրել՝ հասկանալու համար առկա խտրականության առանձնահատկությունները և դրանց խորքային պատճառահետևանքային կապերը:

Խորվարիայում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության մասին ազգային օրենսդրությունը պարտադրում է, որ աշխատավայրում գենդերային խտրականության վերաբերյալ պարբերաբար հավաքագրվի՝ ըստ սեռի առանձնացված վիճակագրության:

Միացյալ Թագավորության դեպքում կառավարության գործունեության ծրագրի գնահատման փուլում աշխատավարձի ճեղքվածքի պատճառների վերլուծությունները բացահայտել են դրանց վրա կարծրատիպերի ազդեցության առկայության պատճառահետևանքային կապը: Արդյունքում, պետական քաղաքականության մակարդակում որոշվել է վերանայել կրթական քաղաքականության ու ընտանիքի քաղաքականության համարժեք մոտեցումները:

Գերմանիան՝ որպես խորհրդարանական պետական համակարգ ունեցող երկիր, գենդերային հավասարության մասին համադրված (որոշակի ժամանակաշրջան դիտարկող) զեկույցը 2011 թվականին ներկայացրել է խորհրդարանի քննարկմանը:

Չնայած Հայաստանում աշխատանքային օրենսդրությունը համապատասխանում է միջազգայնագրի պայմաններին, սակայն դրանց իրականացման համար պետությունը կարող է որոշում կայանցել լրացուցիչ օրենսդրական նորմատիվ ակտերի մշակման ու գործադրման մեխանիզմների վերաբերյալ: Ազգային գնահատման արդյունքների ու առանձին ոլորտների գնահատումների առկայության պայմաններում նպատակահարմար է նաև մտածել ենթաօրենսդրական ակտերի մշակման մասին:

Այլ առաջարկություններ

Կանանց շրջանում խթանել ձեռներեցությունը՝ աջակցության տարբերակված ծառայությունների մատուցման միջոցով: Ձեռներեցությամբ զբաղվող կանայք՝ ըստ առկա տվյալների, ներառում են ավելի մեծ թվով կանանց և սա անուղղակիորեն ազդում է նաև կանանց զբաղվածության բարձրացման վրա: Հետևաբար, կարևոր է թիրախավորել ձեռներեցությամբ զբաղվող կանանց, և իրենց կարիքների գնահատման հենքի վրա տարբեր տեղեկատվական ու ֆինանսական ծառայությունների տարբերակված և ճկուն փաթեթ առաջարկել՝ նոր անձանց ներգրավելու հեռանկարով:

Կիրառել գենդերային և տարաբաժանված ցուցիչների հիման վրա վիճակագրական տվյալների պարբերական հավաքագրումը: Այդ ցուցիչները թույլ կտան գնահատել պետական քաղաքականության արդյունավետությունն ու կայունությունը և կարող են դառնալ մշակվող ռազմավարական ծրագրերի մշտադիտարկման և գնահատման համակարգի բազան: Ավելին, այդ վիճակագրության առկայության պայմաններում կարելի է նաև խթանել անկախ հետազոտությունների իրականացումը տարբեր հաստատություններում:

Ներմուծել կրթության բովանդակության և մանկավարժական մեթոդաբանության գենդերային չեզոքության պարբերական գնահատման մեխանիզմը: Աղջիկների գերկենտրոնացումը որոշակի մասնագիտական կրթական ծրագրերում հանրակրթական դպրոցում չի հիմնավորվում վերջիններիս կողմից գիտատեխնոլոգիական ոլորտների համար պահանջվող գիտելիքների համեմատական նվազ իմացությամբ: Ավելին, միջազգային ստու-

գատեսներում աղջիկները իրենց արձանագրած արդյունքներով գերազանցում են տղաներին: Դրա փոխարեն, արդեն իսկ իրականացված ուսումնասիրությունները մատնացույց են անում կրթության բովանդակության և մանկավարժական մեթոդների խտրական դրսևորումները: Դրանք նաև առկա են կրթության բովանդակությունում առկա մասնագիտական դերերում, որոնք, ըստ սեռի, խիստ կարծրատիպայնացված են:

Հետազոտություններ

Հարկավոր է լրացուցիչ հետազոտությունների միջոցով ճշտել և տարանջատել այն խմբերը, որոնց համար աշխատանքի շուկայում խաղի կանոնները առաջացնում են խտրական՝ մասնավորապես ուղղահայաց խտրական դրսևորումներ և այն հասարակական ու մշակութային նորմավորումները, որոնք ամենայն հավանականությամբ առաջացնում են հորիզոնական խտրական դրսևորումներ և կանանց համար սահմանում աշխատանքի առումով երկրորդային ակնկալիքներ:

Ձեռնարկությունների հետազոտության արդյունքները փաստում են, որ կանանց զբաղվածությունը ձեռնարկություններում, որտեղ ղեկավարը կին է, բավականին մեծ թիվ է կազմում: Դա կարող է պայմանավորված լինել ձեռնարկության գործունեության ոլորտով, դրա մեծությամբ, բայց նաև կարող

է մատնանշել կին ղեկավար ունենալու առանձնահատկությունը աշխատանքի ընդունելիս: Վերջին ենթադրությունը ստուգելու համար հարկավոր է իրականացնել լրացուցիչ հետազոտություն, որը թույլ կտա անել հիմնավոր եզրահանգումներ:

Կին ղեկավար ունեցող ձեռնարկություններում 2009-ից 2013 թվականների ընթացքում արտադրական հատվածում ներգրավված կանանց մասնաբաժինը նվազել է, փոխարենը՝ միևնույն ժամանակահատվածում արձանագրելով աճ ոչ արտադրական հատվածում: Հարկավոր են լրացուցիչ հետազոտություններ հասկանալու համար այն, թե ինչով է պայմանավորված արտադրական մասում (որտեղ, որպես կանոն, աշխատավարձի չափն ավելի մեծ է) կանանց թվի նվազումը:

Գրականություն

1. Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի իրականացումը Հայաստանի Հանրապետությունում, 2009-2012 թթ. ընթացք, այլընտրանքային զեկույց, Երևան, 2014 թ.:
2. Ռուզաննա Ծատուրյան, Գենդերային դերերը Հայաստանի Հանրապետության տարրական դպրոցի դասագրքերում http://www.osf.am/wp-content/uploads/2014/01/Gender_roles_in_primary_school_textbooks-2012.pdf
3. Ռուզաննա Ծատուրյան, Գենդերային խնդիրները մանկավարժական (դասախոսների, ուսուցիչների և ապագա մանկավարժ ուսանողների) միջավայրում http://www.osf.am/wp-content/uploads/2014/01/Policy_paper_Ruzanna_Tsaturyan.pdf
4. Կանանց հասարակական-քաղաքական մասնակցության գենդերային առանձնահատկությունները: Սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքներ: «Կովկաս» սոցիոլոգիական հետազոտությունների կենտրոն, Երևան, 2011:
5. «Որոշումների կայացման մակարդակում կանանց ոչ բավարար ներկայացվածության ուսումնասիրություն»: Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտ: Երևան, 2008:
6. Ավագ դպրոցի գրականության դասագրքերում կին գրողների ընդգրկումը (Հայերեն/ Անգլերեն), ԵՊՀ գենդերային հետազոտությունների եւ առաջնորդության կենտրոն, 2014
7. Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց քաղաքական մասնակցության խթանումը. առկա նախաձեռնությունները, հիմնախնդիրները և հեռանկարները (Հայերեն), ԵՊՀ գենդերային հետազոտությունների եւ առաջնորդության կենտրոն, 2015
8. Հայաստանի Հանրապետության 2014-2025թթ. Հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագիր, ՀՀ Կառավարություն, հմ. 442-Ն 2014 թվականի մարտի 27-ի որոշում
9. Գենդերային պրակտիկաներից դեպի գենդերային քաղաքականություն. դեպքի մասնակցային հետազոտում հայաստանյան հանրային դպրոցական համայնքում (Հայերեն), ԵՊՀ գենդերային հետազոտությունների եւ առաջնորդության կենտրոն, 2015
10. Գենդերային հավասարությունը և ինստիտուցիոնալ մեխանիզմները, ԵՊՀ գենդերային հետազոտությունների եւ առաջնորդության կենտրոն, 2015
11. Տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրություններում կանանց քաղաքական մասնակցությունը. խնդիրներ և հեռանկարներ, ԵՊՀ գենդերային հետազոտությունների եւ առաջնորդության կենտրոն, 2014
12. «Հայաստանի գենդերային բարոմետր» հետազոտության արդյունքների ամփոփում, ԵՊՀ գենդերային հետազոտությունների եւ առաջնորդության կենտրոն, 2015,
13. Մանասյան, Ն. (2011) Գենդերային կարծրատիպայնացումը հանրակրթական դպրոցի մայրենիի և մաթեմատիկայի դասագրքերում, Երևան: ԵՊՀ,
14. Սոցիալական ոլորտի վիճակագրություն, ՀՀ ԱՎԾ, 2011-2015թթ
15. Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքույկ, ՀՀ ԱՎԾ 2010
16. Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքույկ, ՀՀ ԱՎԾ 2011
17. Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքույկ, ՀՀ ԱՎԾ 2012
18. Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքույկ, ՀՀ ԱՎԾ 2013
19. Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքույկ, ՀՀ ԱՎԾ 2014
20. Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ, վիճակագրական գրքույկ, ՀՀ ԱՎԾ 2015
21. ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն, and ՄԱԲՀ «Ընդդեմ գենդերային բռնության Հարավային Կովկասում» ծրագիր . «Համապետական հարցում Հայաստանում կանանց նկատմամբ ընտանեկան բռնության վերաբերյալ 2008-2009» ամփոփագիր. ԵՐԵՎԱՆ: ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամ, 2010.
22. Blumberg, R. L. (2008). The Invisible Obstacle to Educational Equality: Gender Bias in Textbooks.

- Prospects: Quarterly Review of Comparative Education, Vol. 38, N. 3, 345-361
5. Brugeiles C. (2009). Promoting gender equality through textbooks. A methodological guide. France. UNESCO.
23. Dallakyan, A., Narine Hakobyan (2007) Report on Nationwide Survey Findings: Domestic Violence and abuse of Women in Armenia, Turpanjian Center for Policy Analysis, American University of Armenia
 24. Direct Request (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013), Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - Armenia (Ratification: 1994), URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3082174
 25. Duvvury, N., Aoife Callan, Patrick Carney and Srinivas Raghavendra (2013) Gender Equality and Development: Women's Voice, Agency and Participation Research Series, No. 3 (82532), Washington, DC: The World Bank Group
 26. Economist Intelligence Unit. (2013) Women's economic opportunity 2012: A global index and ranking from the Economist Intelligence Unit, Findings and methodology
 27. European Commission. (2014) Tackling Gender Pay Gap in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union
 28. EU average from 2007 Pay Developments, European Foundation for the improvement of Living and working Conditions, 2008, (Dublin), www.eurofound.europa.eu
 29. Gender at Work: A Companion to the World Development Report on Jobs. (2013) The World Bank Group
 30. ILO, UN Global Compact. (2011), Equal Pay for Work of Equal Value: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@multi/documents/meetingdocument/wcms_156288.pdf
 31. ILO. Statistics and Databases. (2015) URL: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang-en/index.htm>
 32. International Association for the Evaluation of Educational Achievement. (2011) TIMSS 2011 International Results in Science, TIMSS: Trends in International Mathematics and Science Study
 33. ITUC, 2008. The Global Gender Pay Gap (Brussels). URL: <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/gap-1.pdf>
 34. Kalantari, B. (2012) "The Influence of Social Values and Childhood Socialization on Occupational Gender Segregation and Wage Disparity" Public Personnel Management Volume 41 No. 2
 35. Khachatryan, K. (2012) Gender Differences in Preferences at a Young Age? Experimental Evidence from Armenia, Stockholm School of Economics
 36. ILO Statistics and Databases on Labor and Wages (2015) URL: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang-en/index.htm>
 37. Li, L., Wu, X. (2010). Gender of Children, bargaining Power, and Intrahousehold resource Allocation in China. The Journal of Human resources, University of Wisconsin
 38. Morrison, A. and M. B. Orlando (2004). "The costs and impacts of gender-based violence in developing countries: Methodological considerations and new evidence."
 39. OECD. (2014) Social Institutions and Gender Index Synthesis Report
 40. OECD. Women and men in OECD countries, at www.oecd.org/dataoecd/19/14/38172488.pdf
 41. Oeltz, M., Shauna Olney and Manuela Tomei. (2013) Equal Pay: An Introductory Guide, International Labour Office, International Labour Standards Department, Conditions of Work and Equality Department - Geneva: ILO
 42. Olfert, R. and Dianne Moebis. (2006) "The Spatial Economy of Gender-Based Occupational Segregation" The Review of Regional Studies, Vol. 36, No. 1, pp. 44-62
 43. Powell, Robert and Powell D. L. (2004). Classroom Communication and Diversity: Enhancing Instructional Practice, Routledge, UK
 44. Report on Prevalence of and reasons for Sex-selective abortions in Armenia. (2012). United Nations Population Fund, Armenia
 45. Response of the Italian Government. "UNECE Questionnaire on the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995) and the outcomes of the 23rd Special Session of the General Assembly (2000)." [Www.unwomen.org](http://www.unwomen.org). Department for Equal Opportunities of the

- Italian Presidency of the Council of Ministers, Web. 20 Dec 2015. <http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/59/national_reviews/italy_review_beijing20.ashx?v=1&d=20140917T100722>.
46. Quota Project: Global database of Quotas for Women, International IDEA, IPU and Stockholm University, Last visited: 11/17/2015, URL: <http://www.quotaproject.org/>
 47. Tang H., Chen B., Zhang W. (Dec. 2010). Gender Issues in Mathematical Textbooks of Primary Schools. *Journal of Mathematics Education; Education for All*, Vol. 3, No. 2, 106-114
 17. Taylor F. (Jul. 2003). Content analysis and gender stereotypes in children's books. *Teaching Sociology*, Vol. 31, No. 3, 300-311.
 48. Tsaturyan, R. (2013) Gender Roles in Elementary School Textbooks. Yerevan: OSF
 49. Tsaturyan, R. (2013) Gender Issues in the Environment of University Instructors, School Teachers and Future Educators, Yerevan: OSF
 50. Sargsyan, V. (2007) Gender Imbalances in Public Administration in Armenia: The Role of Stereotypes, Yerevan: American University of Armenia
 51. She H. (Dec. 1995). Elementary and middle school students' image of science and scientists related to current science textbooks in Taiwan. *Journal of Science Education and Technology*, Vol. 4, No. 4, 283-294.
 52. Schulze, E. (2013) Electoral Gender Quota System and their Implementation in Europe Update 2013. Brussels: European Parliament: Directorate-General For Internal Policies: Policy Department on Citizen's Rights and Constitutional Affairs
 53. UNDP (2014) Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience
 54. UNFPA (2012) Report: prevalence of and Reasons for sex-selective abortions in Armenia. Yerevan: Armenia
 55. United Nations (2008) International Standard Industrial Classification of All Economic Activities: Revision 4, Statistical papers Series M No. 4/Rev.4, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division
 56. Women's economic opportunity 2012: A global index and ranking from the Economist Intelligence Unit
 57. World Economic Forum (2014) The Global Gender Gap Report. Geneva: Switzerland. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>
 58. World Bank Group Statistics and Databases (2015) URL: <http://data.worldbank.org>
 59. World Development Report 2012: Gender Equality and Development. (2011). Washington DC: The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank
 60. World Bank Group Open Data Portal (2015) URL: <http://data.worldbank.org>

