



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE



**ASU** THE MELIKIAN CENTER:  
Russian, Eurasian & East European Studies  
ARIZONA STATE UNIVERSITY



**ՄԵՌԱԿԱՆ ԲՆՈՒՅԹԻ ՀԵՏԱՊՆԴՈՒՄՆԵՐԸ  
ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ ՈՐՊԵՍ ԿԱՆԱՆՑ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ  
ԱՌԱՋՆԹԱՅԸ ԽՈՉՆԴՈՏՈՂ ԳՈՐԾՈՆ.**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԱՐԴԻ ԻՐԱՎԻՃԱԿԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ**

*Նվարդ Մելքոնյան  
Յուլիանա Մելքումյան*

- ☞ *Nvard Melkonyan*
- ☞ *Yuliana Melkumyan*
- ☞ *Center for Gender and Leadership Studies*

*Սույն հրատարակությունը ստեղծվել է Ամերիկայի ժողովրդի աջակցությամբ՝ ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության միջոցով: Այստեղ արտահայտված տեսակետները /կամ նյութի բովանդակությունը/ միմիայն հեղինակներին են և պարտադիր չէ, որ արտահայտեն ԱՄՆ ՄԶԳ կամ ԱՄՆ կառավարության տեսակետները:*

**Երևան 2015**

# ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

## I Ներածություն

### II Հետազոտության մեթոդաբանությունը

Հիմնախնդրի հիմնավորում  
Հետազոտության նպատակը և խնդիրները  
Հետազոտության մեթոդները և ընտրանքը

### III Հետազոտության արդյունքները

Աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումներին վերաբերող օրենսդրության վերլուծություն

Հայալեզու էլեկտրոնային ՁԼՄ-ներում աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների լուսաբանումը

Աշխատաշուկայում գենդերային խտրականության և սեռական բնույթի հարկադրանքի տեսանկյունից խոցելի խմբերը

Աշխատավայրում կանանց հանդեպ սեռական հետապնդումների բացահայտման խնդիրը

Աշխատավայրում կնոջ հանդեպ սեռական հետապնդումներին նպաստող գենդերային կարծրատիպերը

Աշխատավայրում սեռական հետապնդումների պատճառները

Աշխատատեղերի գենդերային բաժանում

Կանանց և տղամարդկանց հավասար վարձատրության իրավունքը

Գենդերով պայմանավորված լրացուցից պարտականություններ

Կորպորատիվ միջոցառումներ և նվերներ

Աշխատավայրում կանանց հանդեպ սեռական ոտնձգությունների օրինակներ

## IV Եզրակացություն և առաջարկություններ

Հավելված 1. Հետազոտության ընթացքում հավաքագրված սեռական բնույթի ոտնձգությունների դեպքեր

Հավելված 2. Հետազոտության գործիքներ

## Ներածություն

1960-ականներից ի վեր գենդերային հիմնախնդիրները դարձան սոցիալական գիտությունների ուսումնասիրման օբյեկտ: Սրան նպաստել են համընդհանուր սոցիալական փոխակերպումները: Սեռական հետապնդումները աշխատավայրում հանդիսանում են գենդերային անհավասարությամբ պայմանավորված ֆիզիկական, սեռական, հոգեբանական և տնտեսական բռնություն:

Սեռական բնույթի հետապնդում են համարվում ոչցանկալի սեռական առաջարկները, սեռական ծառայություններ մատուցելու պահանջները և սեռական բնույթի վերբալ կամ ֆիզիկական այլ գործողությունները, որոնք միտված են ստեղծելու անհանդուրժողական կամ վիրավորական մթնոլորտ աշխատավայրում:<sup>1</sup>

Այս երևույթը մի կողմից խոչընդոտում է կանանց մասնագիտական առաջխաղացմանը, իսկ մյուս կողմից պիտակավորում է կանանց մասնագիտական հաջողությունները՝ ձևավորելով կարծրատիպային վերբերմունք առ այն, որ կանանց հաջողված կարիերան կարող է լինել միայն մատուցած սեռական ծառայությունների արդյունք, և ոչ թե մասնագիտական գիտելիքների և հմտությունների:

Ամբողջ աշխարհում և հատկապես ԱՄՆ-ում սեռական հետապնդումների որպես գենդերային խտրականության ձևերից մեկի հանդեպ ուշադրությունը աճեց 1990-ականներին: Լայն տարածում ստացան տվյալ երևույթի վերաբերյալ հետազոտություններն ու վերլուծությունները: Տղամարդիկ նույնպես դառնում են աշխատավայրում սեռական հետապնդումների օբյեկտ, այնուամենայնիվ եվրոպական և ամերիկյան գիտկանանների ուսումնասիրությունները վկայում են, որ կանայք այս առումով ավելի խոցելի են՝ ավելի հաճախ են սեռական հետապնդումների զոհ դառնում: Հետազոտական տվյալները ցույց են տալիս, որ

<sup>1</sup> <http://legal-dictionary.thefreedictionary.com/sexual+harassment>

ռիսկի խմբում են հայտնվում հիմնականում երիտասարդ, ամուսնալուծված և միգրանտ կանայք, որոնց համար աշխատանքը մեծ նշանակություն ունի:

Հայաստանում աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների խնդիրը գրեթե ուսումնասիրված չէ: Մինևույն ժամանակ Հայաստանում աշխատող կանանց մասնագիտական հաջողությունների վերաբերյալ սոցիալական կարծրատիպերը մի կողմից և աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների դեպքերի և երևույթի տարածվածության վերաբերյալ տեղեկատվական բացը իրողություն է: Մասնագիտական հաջողություններ ունեցող աշխատող կանայք հաճախ արժանանում են ոչ միանշանակ ընկալումների և պիտակավորվում են որպես “անբարոյական”:

Սույն հետազոտությունը շրջանակներում կդիտարկվեն աշխատավայրում սեռական հետապնդումների ենթարկվող կանանց հետևյալ ռիսկի խմբերը՝ օֆիսային աշխատողներ, քարտուղարուհիներ, բիզնես ոլորտում աշխատողներ, խանութի վաճառողներ և այլն:

## **Հետազոտության մեթոդաբանությունը**

### **Հիմնախնդրի հիմնավորում**

Հայաստանյան հասարակությունը, որպես կանոն, դիտարկվում է որպես պահպանողական հասարակություն՝ խորը արմատավորված գենդերային կարծրատիպերով: Այստեղ կանանց հանդեպ խտրականությունը թաքնված բնույթ ունի, բացի այդ գենդերային բռնության որոշակի տեսակների հանդեպ հասարակությունը բավական հանդուրժողական վերաբերմունք ունի: Արդյունքում՝ կանայք կաշկանդվում են, խուսափում են բարձրաձայնել աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների դեպքերը, նրանք չեն դիմում համապատասխան մարմիններին՝ ամաչելով հանրայնացնել խնդիրը, քանի որ հասարակության մեջ տարածված է այն կարծրատիպը, որ այդ երևույթը ավելի շատ պայմանավորված է

կնոջ վարքով և ըստ այդմ տեղի է ունենում կնոջ մեղքով: Ամոթը, վախը, մեղքի զգացումը, աշխատանքը կորցնելու հնարավոր և իրական վտանգները, անբարոյականի պիտակ ձեռք բերելու վտանգը, այս բոլորը հնարավոր հետևանքները ստիպում են կանանց լռել սեռական բնույթի հետապնդումների մասին: Նման միջադեպի պարագայում հասարակությունը հակված է մեղադրել կնոջը և ոչ թե հետապնդումներ կատարած սուբյեկտին: Որոշ դեպքերում աշխատավայրում սեռական հետապնդումների մասին կանանց չբարձրաձայնելու հանգամանքը պայմանավորված է իրազեկվածության ցածր մակարդակով. շատ անգամ կանայք չեն էլ գիտակցում, որ ենթարկվում են սեռական հետապնդումների՝ չնկատելով որոշ կատակների, խոսակցությունների, կարծիքների կամ հաճոյախոսությունների սեռական ենթատեքստը: Արդյունքում աշխատավայրում սեռական ոտնձգության դեպքերը չեն բարձրաձայնվում, և հիմնախնդրի վերաբերյալ համապարփակ պատկերացում ստանալու համար անհրաժեշտ է կատարել նպատակային ուսումնասիրություններ:

Երկրի սոցիալ-տնտեսական իրավիճակը, զանգվածային գործազրկությունը, ոչօրինական աշխատանքային միգրացիան, կանանց սոցիալ-տնտեսական կախվածությունը, ընտանեկան խնդիրները, կանանց զբաղվածության ծավալների աճը, ինչպես նաև պետական և հասարակական կառույցների չհամաձայնեցված գործողություններն այս ոլորտում և օրենսդրական դաշտի անկատարությունը: Նշված բոլոր խնդիրները ոչ միայն առնչվում են աշխատավայրում սեռական հետապնդումների հիմնախնդրին, այլև շատ հաճախ հանդիսանում են վերջինիս նպաստող գործոններ:

Թեև գործում են սեռական հետապնդումները կարգավորող օրենքներ և նորմեր, շատ խնդիրներ առաջանում են օրենքների և իրավունքների, ինչպես նաև դրանց կիրարկման վերաբերյալ իրազեկվածության ցածր մակարդակի պատճառով:

## Հետազոտության նպատակը և խնդիրները

Հետազոտության նպատակն է բացահայտել աշխատավայրում սեռական բնույթի ռոտնձգությունների առանձնահատկությունները հայաստանյան հասարակությունում և մշակել երևույթի կանխմանն ու հաղթահարմանն ուղղված առաջարկություններ:

Հետազոտության խնդիրներն են՝

1. Կատարել սեռական ռոտնձգությունների հիմնախնդրին առնչվող օրենսդրության վերլուծություն
2. Իրականացնել էլեկտրոնային հայալեզու ՋԼՄ-ում աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների հիմնախնդիրների ներկայացվածությունը
3. Պարզել աշխատավայրում սեռական հետապնդումների առկա իրավիճակը Հայաստանում
4. Ուսումնասիրել սեռական հետապնդումների տեսանկյունից ռիսկային աշխատատեղերում զբաղված կանանց վարքային առանձնահատկությունները
5. Բացահայտել սեռական հետապնդումների տեսանկյունից առավել ռիսկային աշխատատեղերը և զբաղվածության ոլորտներ
6. Պարզել Հայաստանում աշխատավայրում սեռական հետապնդումների առավել հաճախ հանդիպող տեսակները
7. Ուսումնասիրել կին աշխատակիցների մասնագիտական առաջխաղացման մեխանիզմները ՀՀ-ում
8. Ուսումնասիրել աշխատավայրում սեռական հետապնդումների վերաբերյալ հանրային կարծիքը և դրա ազդեցությունը աշխատող կանանց և նրանց մասնագիտական առաջխաղացման ընկալումների վրա

9. Պարզել աշխատավայրում սեռական հետապնդումների կանխարգելման վերաբերյալ իրազեկվածության մակարդակը
10. Հիմնվելով հետազոտության արդյունքների վրա՝ մշակել աշխատավայրում սեռական հետապնդումների կանխարգելմանն ուղղված արդյունավետ հանրային քաղաքականության հայեցակարգ, ինչպես նաև հանրության ու ռիսկի խմբերի իրազեկվածության մակարդակի բարձրացմանն ուղղված առաջարկություններով:

### **Հետազոտության մեթոդները և ընտրանքը**

ՀՀ-ում աշխատավայրում սեռական հետապնդումների իրավիճակի ուսումնասիրության նպատակով իրականացվել է որակական հետազոտություն, որը հնարավորություն տվեց ուսումնասիրվող ֆենոմենի վերաբերյալ հարցվողների փորձը՝ օգտագործելով երևույթի վերաբերյալ հարցվողների սեմանտիկ մեկնաբանությունները: Հետազոտության ընթացքում կիրառվել են հետևյալ հետազոտական մեթոդները.

1. **Փորձագիտական հարցազրույցներ:** Որպես աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների հիմնախնդրի վերաբերյալ փորձագետներ հանդես են եկել գենդերային հիմնախնդիրներով զբաղվող իրավաբաններն ու ՀԿ ներկայացուցիչները: Ընդհանուր առմամբ հարցվել են **6 փորձագետ**՝ 3 իրավաբան և 3 ՀԿ ներկայացուցիչ:
2. **Խորին հարցազրույցներ ռիսկի խմբի կանանց հետ:** Հարցազրույցներ են իրականացվել սեռական հետապնդումների տեսանկյունից ռիսկային համարվող աշխատատեղերում զբաղված տարբեր տարիքի կանանց հետ: Արդյունքում հարցվել է **18 կին**՝ 6 կին 18-30 տարիքային խմբից, 6 կին՝ 31-45 տարիքային խմբից և 6 կին 46 և բարձր տարիքային խմբից: Հարցված կանանցից 9 բարձրագույն կրթությամբ և 9՝ առանց բարձրագույն: Հարցված կանայք զբաղված են հետյալ ոլորտներում.

- Օֆիսային աշխատողներ և քարտուղարուհիներ,
  - Փոքր բիզնեսում զբաղվածներ (գեղեցկության սրահներ, սրճարաններ, բարեր, ռեստորաններ, բաղնիքներ, սաունաներ և այլն),
  - Խանութի վաճառողներ
  - Բուժ.քույրեր
  - Սպորտսմեն կանայք
  - Արվեստի, հեռուստատեսության և զվարճանքների ոլորտում աշխատող կանայք:
3. **Խորին հարցազրույցներ գործատուների հետ:** Վերոնշյալ ոլորտների կազմակերպություններից յուրաքանչյուրից կհարցվի մեկական գործատու: Ընդհանուր առմամբ կիրականացվեն խորին հարցազրույցներ 6 գործատուների հետ:
4. **Ֆոկուս-խմբեր հանրության հետ:** Ընտրված տարածաշրջաններից յուրաքանչյուրում իրականացվել է մեկական ֆոկուս-խումբ՝ ընդգրկելով տարբեր սեռերի: Ֆոկուս-խմբերի մասնակիցներն ընտրվել են հիմնվելով սեռի, տարիքի և կրթության չափանիշների վրա: Ընդհանուր առմամբ իրականացվել է **3 ֆոկուս-խումբ:**

Հետազոտության ընտրանքում ընդգրկվել են հետևյալ տարածաշրջանները.

- Երևանը՝ որպես մայրաքաղաք
- Գեղարքունիքի մարզը, որպես պահպանողական հայրիշխանական տարածաշրջան՝ գենդերային խտրականության բարձր մակարդակով
- Արմավիրի մարզը՝ որպես մայրաքաղաքին մոտ գտնվող տարածաշրջան, որն ուսումնասիրվող ֆենոմենի տեսանկյունից հետաքրքրություն է ներկայացնում:

### **Հետազոտության արդյունքները**

**Աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումներին վերաբերող օրենսդրության վերլուծություն**



Չնայած միջազգային և ներպետական ոլորտում կիրառվում են բազմաթիվ միջոցներ սեռական հետապնդման դեմ պայքարի ուղղությամբ՝ սակայն ներկայումս ՀՀ իրավական դաշտում առկա չէ «սեռական հետապնդում» եզրույթի միասնական ընկալում: Ընդհանուր առմամբ միջազգային կառույցները լայն առումով սեռական հետապնդումը բնորոշում են որպես կանանց նկատմամբ կիրառվող բռնություն և խտրական վերաբերմունքի տեսակ: Առկա գրեթե բոլոր սահմանումներում ընդհանուրն այն է, որ այդ արգելված վարքագիծը **անցանկալի է տուժողի համար** և վերջինիս **ֆիզիկական և հոգեկան տանջանքներ** է պատճառում:

Միջազգային հանրությունը լուրջ անհանգստություն է հայտնում կանանց սեռական հետապնդումների հետ կապված՝ դիտարկելով այն որպես կանանց նկատմամբ կիրառվող բռնության առանձին տեսակ ևմ կոչ անելով պետություններին ներպետական մակարդակում ստեղծելու բոլոր հնարավոր պայմանները այդ արարքը կանխելու համար, ինչպես նաև դրա համար պատասխանատվության ենթարկելու և վնասի հատուցում ստանալու համար: Ներկայումս բավական լայն քննարկվող

հիմնախնդիր է սեռական հետապնդման իրավական կարգավորումը ինչպես միջազգային, այնպես էլ ներպետական մակարդակներում:

Անդրադառնալով սեռական հետապնդման իրավական կարգավորմանը՝ հարկ է տարբերակել միջազգային և ներպետական իրավական կարգավորումը:

**Միջազգային իրավական կարգավորում** - Միջազգային իրավունքի ոլորտում դեռևս Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիրը /1948թ./ սահմանում է, որ յուրաքանչյուր ոք ունի Հռչակագրում նշված բոլոր իրավունքներն ու ազատությունները՝ անկախ որևէ ռասայական, մաշկի գույնի, սեռի, լեզվի, կրոնի, քաղաքական և այլ համոզմունքների, ազգային կամ սոցիալական ծագման, ունեցվածքի, դասային պատկանելության կամ որևէ այլ կարգավիճակի տարբերակման: Ավելին, Հռչակագրի 7-րդ հոդվածը սահմանում է, որ Օրենքի առաջ բոլոր մարդիկ հավասար են և, առանց որևէ խտրականության, օրենքի հավասար պաշպանության իրավունք ունեն: Բոլոր մարդիկ սույն Հռչակագրով հաստատված

հավասարությունը խախտող որևէ խտրականությունից, սադրանքից պաշտպանվելու հավասար իրավունք ունեն:

Հետևաբար, եթե սեռական հետապնդումը դիտարկվում է որպես կնոջ նկատմամբ կիրառվող խտրական վերաբերմունքի դրսևորում, ապա կարող ենք փաստել, որ մարդու իրավունքների վերաբերյալ առաջին համընդհանուր փաստաթղթերում՝ դեռևս 1948թ. Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրում, սահմանվում էր կնոջ՝ սեռական հետապնդումից պաշտպանվելու իրավունքը:

Սակայն բավականին երկար ժամանակ միջազգային-իրավական փաստաթղթերում չէր օգտագործվում «կանանց սեռական հետապնդում» եզրույթը:

Այսպես, թեև «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» 1979թ. կոնվենցիան սահմանում է, որ պետությունները պետք է

իրականացնեն բոլոր հնարավոր միջոցները վերացնելու աշխատավայրում կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերը, սակայն ուղղակիորեն որևէ նշում առկա չէր, որով կարգելվեր աշխատավայրում կանանց սեռական հետապնդումը:<sup>2</sup>

Միջազգային իրավական փաստաթղթերում առաջին անգամ կանանց սեռական հետապնդման հիմնախնդրին անդրադարձ կատարվեց ՄԱԿ-ի՝ «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի վերաբերյալ թիվ 12 Ընդհանուր Հանձնարականում /1989թ./, որն ամրագրում է պետությունների կողմից կանանց ամենօրյա կյանքում հանդիպող ցանկացած բռնությունից պաշտպանելու իրավական մեխանիզմներ մշակելու անհրաժեշտությունը՝ այդ թվում սեռական բռնությունից, ընտանիքում չարաշահումներից, սեռական հետապնդումից աշխատավայրում և այլն:<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Տե՛ս <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

<sup>3</sup> Տե՛ս <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>

1992թ. ՄԱԿ-ը ընդունեց « Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի վերաբերյալ թիվ 19 Ընդհանուր Հանձնարականը, որն ամբողջությամբ վերաբերում էր կանանց նկատմամբ կիրառվող բռնությանը: Այս հանձնարարականում առաջին անգամ տրվեց սեռական հետապնդման հասկացության սահմանումը: Այսպես, վերոգրյալ Հանձնարարականի 11-րդ հոդվածը սահմանում էր, որ աշխատավայրում կանանց և տղամարդկանց հավասարությունը կարող է զգալի վնասներ կրել, եթե կանայք ենթարկվեն գենդերային հատուկ բռնության, ինչպիսին է օրինակ սեռական հետապնդումը աշխատավայրում:

Հանձնարարականի 11-րդ հոդվածի 18-րդ կետում սեռական հետապնդում եզրույթը սահմանվում է հետևյալ կերպ. *Սեռական հետապնդումը իր մեջ ներառում է սեռական բնույթ ունեցող այնպիսի անցանկալի վարքագիծ, ինչպիսիք են ֆիզիկական շփումները և առաջարկները, սեռական բնույթ ունեցող ակնարկները,*

*պոռնոգրաֆիայի ցուցադրումը և սեռական բնույթ կրող պահանջների ներկայացնելը՝ բռնեղանակ կամ գործողություններով: Այսպիսի վարքագիծը կարող է նվաստացուցիչ լինել և առաջացնել առողջության և անվտանգության հետ կապված խնդիրներ: Այն առաջացնում է խտրականություն, երբ կինն ունի հիմնավոր պատճառներ հավատալու համար, որ իր մերժումը անբարենպաստ պայմաններ է ստեղծելու իր համար աշխատավայրում՝ ներառյալ կադրերի հավաքագրման կամ առաջխաղացման հարցում կամ ստեղծելու է թշնամական աշխատանքային միջավայր:<sup>4</sup>*

ՄԱԿ-ի վերոգրյալ ընդհանուր հանձնարականներից հետո 25.06.1993թ. Մարդու իրավունքների համաշխարհային կոնֆերանսի ընթացում Վիեննայում ընդունվեց Վիեննայի Հռչակագիրը և Գործողությունների ծրագիրը:

Վիեննայի Հռչակագիրը ուշադրություն հրավիրեց կանանց և աղջիկ-երեխաների իրավունքների կարևորությանը: Այն հստակեցրեց գենդերային հիմքով

---

<sup>4</sup> Տե՛ս <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>

պայմանավորված բռնություն, սեռական հետապնդում և շահագործում հասկացությունները: Վերոգրյալ Հոչակագրի 1-ին մասի 18-րդ պարագրաֆի համաձայն՝ գենդերային հիմքով բռնությունը, տարբեր ձևերի սեռական հետապնդումը և շահագործումը, ներառյալ դրանք, որոնք պայմանավորված են մշակութային նախապաշարմունքներով և միջազգային թրաֆիկինգով, անհամատեղելի են մարդկային արժանապատվության հետ և պետք է վերացվեն: Դրան կարող ենք հասնել իրավական մեխանիզմներով՝ տնտեսության և սոցիալական զարգացման, կրթության, առողջապահության ոլորտներում կիրառվող ներպետական միջոցառումների և միջազգային համագործակցության շնորհիվ:

ՄԱԿ-ի վերոգրյալ ընդհանուր Հանձնարարականները և Վիեննայի հոչակագիրը հիմք ընդունելով՝ ՄԱԿ-ը 20.12.1993թ. իր թիվ 48/104 բանաձևով ընդունեց Կանանց նկատմամբ բռնության վերացման մասին հոչակագիրը:

Կանանց նկատմամբ բռնության վերացման մասին 1993թ. հոչակագիրը դասակարգում էր կանանց նկատմամբ կիրառվող բռնությունը հետևյալ երեք խմբերի՝

- a) Ֆիզիկական, սեռական և հոգեբանական բռնություն, որը տեղի է ունենում ընտանիքում, ներառյալ ծեծը, կենցաղային կյանքում իգական սեռի երեխաների սեռական բռնությունը, օժիտի հետ կապված բռնությունը, ամուսնու կողմից կնոջ բռնաբարումը, կանանց սեռական օրգանների խեղումը և կանանց նկատմամբ կիրառվող այլ ավանդական պրակտիկ ցավոտ գործողությունները, ոչ ամուսնական բռնությունը և բռնությունը կապված շահագործման հետ:
- b) Ֆիզիկական, սեռական և հոգեբանական բռնությունը հասարակության մեջ, ներառյալ բռնաբարությունը, սեռական բռնությունը, սեռական հետապնդումը և ահաբեկումը աշխատավայրում, կրթական հաստատություններում և այլ վայրերում, կանանց թրաֆիկինգը և հարկադիր մարմնավաճառությունը:

с) Ֆիզիկական, սեռական և հոգեբանական բռնությունը, որը իրականացվում կամ արդարացվում է պետության կողմից, որտեղ էլ որ այն տեղի է ունենում:

Վերոգրյալ հռչակագրից մի քանի տարի անց՝ 03.05.1996թ., Ստրասբուրգում ընդունվեց Վերանայված սոցիալական խարտիան, որի 26-րդ հոդվածը սահմանում էր, որ Աշխատանքում բոլոր աշխատողների արժանապատվության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը, խորհրդակցելով գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների հետ, պարտավորվում են՝

1. նպաստել իրազեկությանը, տեղեկացվածությանը և աշխատատեղում կամ աշխատանքի հետ կապված՝ սեռական հետապնդման կանխմանը և ձեռնարկել բոլոր համապատասխան միջոցները նման վարքից աշխատողներին պաշտպանելու նպատակով,

2. նպաստել իրազեկությանը, տեղեկացվածությանը և աշխատատեղում կամ աշխատանքի հետ կապված՝ անհատ աշխատողների նկատմամբ ուղղված՝ կրկնվող ու պարսավելի կամ ակնհայտորեն բացասական և վիրավորական գործողությունների կանխմանը և ձեռնարկել բոլոր համապատասխան միջոցները նման վարքից աշխատողներին պաշտպանելու նպատակով:

Վերոգրյալ միջազգային-իրավական փաստաթղթերը այն հիմնական միջազգային աղբյուրներն են, որոնք համընդհանուր կերպով վերաբերում են կանանց սեռական հետապնդմանը: Թեև պետք է փաստել, որ տարբեր միջազգային կազմակերպությունների շրջանակներում հրապարակվող զեկույցներում ևս պարբերաբար անդրադարձ է կատարվում կանանց սեռական հետապնդման հիմնախնդրին:

Այսպիսով՝ միջազգային իրավունքի ոլորտում սեռական հետապնդումը դիտարկվում է որպես արգելված վարքագիծ, որի կանխարգելման և պատժման մեխանիզմները պետք է նախատեսվեն ներպետական մակարդակում:

Ներպետական իրավական կարգավորումը - Ինչպես արդեն նշվեց, միջազգային հանրությունը միջազգային-իրավական պայմանագրերի, փաստաթղթերի շրջանակներում սեռական հետապնդումը արգելված վարքագիծ է դիտարկում և կոչ է անում պետություններին իրավական և այլ բնույթի մեխանիզմներ կիրառել սեռական հետապնդման արգելման և կանխարգելման ուղղությամբ:

Համաձայն ՀՀ Սահմանադրության 6-րդ հոդվածի՝ *Միջազգային պայմանագրերն ուժի մեջ են մտնում միայն վավերացվելուց կամ հաստատվելուց հետո: Միջազգային պայմանագրերը Հայաստանի Հանրապետության իրավական համակարգի բաղկացուցիչ մասն են: Եթե վավերացված միջազգային պայմանագրում սահմանվում են այլ նորմեր, քան նախատեսված են օրենքներով, ապա կիրառվում են այդ նորմերը: Սահմանադրությանը հակասող միջազգային պայմանագրերը չեն կարող վավերացվել:*

Այսպիսով Սահմանադրության համաձայն ՀՀ-ի իրավական համակարգի բաղկացուցիչ մասն են կազմում վավերացված միջազգային պայմանագրերը: Քանի որ վերոգրյալ միջազգային պայմանագրերը վավերացրել են ՀՀ կողմից, ապա դրանք անմիջականորեն գործում են ՀՀ տարածքում: Այսինքն ՀՀ-ում սեռական հետապնդումը նույնպես արգելված վարքագիծ է:

Սակայն ՀՀ Քրեական օրենսգրքը քրեական պատասխանատվություն անմիջականորեն այդ արարքի համար չի նախատեսում: Քրեական օրենսգրքի 18-րդ գլուխը նվիրված է *սեռական անձեռնմխելիության և սեռական ազատության դեմ ուղղված հանցագործություններին, սակայն այս գլխում ընդգրկված են սեռական բնույթ ունեցող առավել մեծ հանրային վտանգավորություն պարունակող հանցագործությունները՝ այն է բռնաբարությունը, սեքսուալ բնույթի բռնի գործողությունները, սեռական հարաբերության կամ սեքսուալ բնույթի գործողություններին հարկադրելը, սեռական հարաբերությունը տասնվեց տարին չլրացած անձի հետ կամ սեքսուալ բնույթի գործողություններ կատարելը տասնվեց տարին չլրացած անձի նկատմամբ, անառակաբարո գործողությունները:* Սակայն սեռական հետապնդումը ենթադրում է նաև առավել ցածր հանրային

վտանգավորություն ունեցող արարքներ, որոնք թեև հասարակության համար վտանգավորության բարձր աստիճան չունեն, սակայն տուժողի համար ֆիզիկական և հոգեկան բավականին լուրջ վնասներ են հասցնում, որոնք ՀՀ Քրեական օրենսգրքում նախատեսված չեն:

Իսկ ինչ վերաբերում է սեռական հարաբերության կամ սեքսուալ բնույթի գործողություններին հարկադրելու հանցագործությանը, ապա այն սեռական հետապնդում հանդիսացող վարքագծի քրեական տարրի դրսևորումն է միայն, քանի որ սեռական հետապնդումը բացի սեռական հարաբերության կամ սեքսուալ բնույթի գործողություններին հարկադրելուն, դրսևորվում է նաև մի շարք այլ գործողություններով, մասնավորապես համբուրելով, մարմնին դիպչելով, շոյելով, հագուստի՝ կիսաշրջագգեստի տակից նայելով, սեռական հարաբերության առաջարկ անելով և այլն, որոնք նույնպես անձին հոգեկան տառապանքներ են պատճառում:

**Այսինքն ՀՀ-ում քրեորեն պատժելի է միայն սեռական հարաբերության կամ սեքսուալ բնույթի գործողություններին հարկադրելը, այն է՝ անձին սեռական հարաբերության կամ սեքսուալ բնույթի, այդ թվում՝ համասեռական գործողություններ կատարելուն հարկադրելը շանտաժի, գույքը ոչնչացնելու, վնասելու կամ վերցնելու սպառնալիքով, կամ տուժողի նյութական կամ այլ կախվածությունն օգտագործելով:** Իհարկե, հնարավոր է, որ գործատուն կամ գործընկերը, հաշվի առնելով իրենց աշխատանքային հարաբերություններում կնոջ ենթակա լինելու հանգամանքը, օգտագործելով իրենց վերադաս դիրքը, կնոջը հարկադրեն սեռական հարաբերությունների մեջ մտնել, սակայն սա սեռական հետապնդման միայն մեկ դրսևորումն է, այն էլ ծայրահեղ:

Այսպիսով կարելի է փաստել, որ ՀՀ-ում կանանց աշխատավայրում սեռական հետապնդումը քրեորեն պատժելի արարք չէ:

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրքը ևս որևէ դրույթ չի պարունակում աշխատավայրում կանանց սեռական հետապնդման արգելքի և այդ խնդրի կապակցությամբ գործատուների պարտականության և պատասխանատվության մասին:

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածը, սահմանելով աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքները, ի թիվս այլ սկզբունքների նշում է նաև հետևյալ սկզբունքները.

1. ցանկացած ձևի (բնույթի) հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների արգելումը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, տարիքից, համոզմունքներից կամ տեսակետներից, կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից,
2. յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ անվտանգության ապահովման և հիգիենայի պահանջները բավարարող պայմանները, հանգստի իրավունքը),
3. աշխատողների իրավունքների և հնարավորությունների հավասարությունը:

Վերոգրյալ սկզբունքները մեկնաբանելիս, միգուցե փաստենք նաև, որ դրանք անուղղակիորեն նաև իրենց մեջ պարունակում են սեռական հետապնդման արգելք, քանի որ, օրինակ բռնությունը, ինչ նպատակով էլ, որ այն կատարվի, այդ թվում սեռական բնույթի, ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքով արգելված է բոլոր աշխատողների նկատմամբ անկախ սեռից: Սակայն ուղղակիորեն որևէ նորմ, որը վերաբերում է աշխատանքային հարաբերություններում սեռական հետապնդման արգելքին, ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում առկա չէ:

Երկրորդ, ինչ վերաբերում է յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովման սկզբունքին, ապա այս



սկզբունքում միանշանակ կարելի էր թվարկված պայմանների մեջ ավելացնել նաև անձի արժանապատվությունը չոտնահարող պայմանների ապահովում, որն իր մեջ կպարունակեր նաև սեռական հետապնդման կանխարգելման պայման, քանի որ սեռական հետապնդման մեջ ընդգրկված ցանկացած գործողություն անմիջականորեն ոտնահարում է անձի արժանապատվությունը՝ մասնավորապես սեռական բնույթ կրող առաջարկներ անելը, սեռական բնույթի կատակները, խոսակցությունները, անպարկեշտ հայումները և այլն:

Այսինքն աշխատանքային օրենսդրության շրջանակներում արժանապատվությունը չոտնահարող պայմանների ապահովման սկզբունքի օրենսդրական ամրագրումը գործատուի վրա կդնել պարտավորություն աշխատավայրում սեռական հետապնդումը կանխարգելելու, արգելելու ուղղությամբ:

2013թ. ՀՀ-ը, հաշվի առնելով կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության, կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման և կանխարգելման վերաբերյալ միջազգային պայմանագրերով ստանձնած իր պարտավորությունները, ինչպես նաև իր ներպետական իրավական համակարգում քննարկվող խնդիրների վերաբերյալ հստակ իրավական կարգավորման բացակայությունը, 20.05.2013թ. ընդունեց **«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը**<sup>5</sup>:

Օրենքի ընդունումը թեև բավական դրական քայլ էր ՀՀ-ում, սակայն իրավական տեսանկյունից այն անորոշ է և տարակարծությունների տեղիք է տալիս: Այսպես, վերոգրյալ օրենքում առաջին անգամ սահմանվեց սեռական ոտնգություն կամ սեռական հետապնդում հասկացությունը: Մասնավորապես, համաձայն «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի 21-րդ ենթակետի՝ *սեռական ոտնձգությունը՝ գեղեցիկ խտրականության դրսևորումների տեսակ է՝ խոսքային կամ ֆիզիկական դրսևորում ունեցող սեռական*

<sup>5</sup> Տե՛ս ՀՀՊՏ 2013.06.19/32 (972) Հոդ. 574

*բնույթի գործողություններ կամ ցանկացած իրավիճակ, որոնք ուղղված են անձի արժանապատվությունը նվաստացնելուն, վախեցնելուն, թշնամությանը, ստորացմանը կամ նմանատիպ իրավիճակներին:*

**Իսկ համաձայն «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 21-րդ ենթակետի՝ Հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում ուղղակի և անուղղակի գենդերային խտրականությունն արգելվում է:**

Արդյունքում ստացվում է, որ վերոգրյալ օրենքը տալիս է սեռական ոտնձգության սահմանումը, փաստում է դրա կատարման արգելքը, սակայն ՀՀ օրենսդրությունում առկա չէ որևէ նորմ այդ արգելված արարքի կատարման համար պատասխանատվության ենթարկելու համար: Հետևաբար, պետք է փաստել, որ ներկայումս վերոգրյալ օրենքը սեռական ոտնձգության, հետապնդման դեմ պայքարում զուտ հոչակագրային բնույթ ունի և բավարար չէ փաստելու համար, որ ՀՀ-ն այս ոլորտում կատարել է իր ստանձնած միջազգային-իրավական պարտականությունները:

ՀՀ Քրեական օրենսգրքի 149 հոդվածը պատասխանատվություն է նախատեսում սեռական հարաբերություններ կամ սեքսուալ բնույթի գործողություններ հարկադրելը: Այստեղ ուղղակիորեն ամրագրված է կախվածության հանգամանքը՝ ենթակա և վերադաս հարաբերակցության շրջանակներում, երբ տուժողը նյութական և/կամ ծառայողական կախվածության մեջ է գտնվում բռնարարից: Այս հոդվածը չի պարտավորեցնում փաստացի սեռական հարաբերության առկայությունը, հարկադրանքի գործողությունը բավարար է այս հոդվածով քրեական գործ հարուցելու համար: Այս դեպքում նախատեսված է պատասխանատվություն, բայց փորձագետների պնդմամբ նմանատիպ դեպքերը շատ սակավաթիվ են, շատ հաճախ անձինք չեն էլ դիմում:

ՀՀ Քրեական օրենսգրքի 138 հոդվածը՝ բռնաբարության և առանձին՝ սեքսուալ բնույթի բռնի գործողությունների 139 հոդվածներում նույնպես առկա է որոշակի անդրադարձ սեռական խտրանական վերաբերմունքի: Ըստ 138 հոդվածի որպես

տուժող է դիտվում միայն կինը: Եթե տղամարդու նկատմամբ է ոտնձգություն կատարվում, ապա դա 139 հոդվածն է, ընդ որում, բռնաբարություն է դիտարկվում միայն կնոջ նկատմամբ մեկ սեռական հարաբերության տեսակը, մյուս բոլորը նույնպես 139 հոդվածով են անցնում: Երկու հոդվածներն էլ նախատեսում են նույն սանկցիաները. անկախ նրանից, թե ինչպիսի և որ հոդվածի համաձայն կտրվի քրեաիրավական առումով որակումը, պատիժները և ծանրացնող հանգամանքները համարժեք են, այսինքն՝ օրենքը որևէ տարբերակված մոտեցում չի դրսևորում՝ կին է տուժողը, թե տղամարդ է:

Ընդհանրացնելով, կարելի է նշել. փաստորեն ստացվում է՝

ՀՀ Քաղաքացիական օրենսգիրքը ներկայումս արժանապատվության նվաստացման, ստորացման համար բարոյական վնասի հատուցում չի նախատեսում:

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրքը որևէ պատասխանատվություն չի նախատեսում գործատուի համար աշխատավայրում սեռական հետապնդումը չարգելելու և կատարելու համար:

Քրեական ոլորտում նույնպես տուժողն անպաշտպան վիճակում է, քանի որ եթե նույնիսկ սեռական հետապնդման համար դիմի ոստիկանություն, ապա հանցակազմի բացակայության պայմաններում քրեական գործ չի հարուցվի, քանի որ սեռական հետապնդման համար ՀՀ-ում առկա չէ քրեական պատասխանատվություն: Արարք կատարած անձը վարչական պատասխանատվության ևս չի ենթարկվի, քանի որ նման վարչական իրավախախտում ՀՀ օրենսդրությամբ ներկայումս սահմանված չէ:

Միննույն ժամանակ չի կարելի անտեսել ներկայիս օրենսդրական նախաձեռնություններն այդ ուղղությամբ: Ընտանեկան բռնության վերաբերյալ օրենքը ենթարկվել է վերամշակման: Մշակման փուլում է ընտանեկան և սեռական բռնության ենթարկված զոհերի ազգային ուղղորդման կարգը: 2013 թվականին քրեական օրենսգրքում 18-րդ գլխի 131-142 հոդվածներում կատարվել են փոփոխություններ, որոնք վերաբերում են հենց սեռական հանցագործություններին:

## **Հայալեզու էլեկտրոնային ՁԼՄ-ներում աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների լուսաբանումը**

Հայաստանում աշխատավայրում կանանց նկատմամբ սեռական բնույթի հետապնդումների հիմնախնդրի ուսումնասիրության շրջանակներում իրականացվել է հայալեզու էլեկտրոնային լրատվամիջոցների մոնիթորինգ: Ուսումնասիրվել են թեմային վերաբերող հոդվածներ, որոնք լույս են տեսել 1.01.2013 - 11.08.2014 ժամանակահատվածում:

Կատարված մոնիթորինգի տվյալները վկայում են, որ հայալեզու էլեկտրոնային ՁԼՄ-ներում կանանց նկատմամբ աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդման խնդիրը բավական հազվադեպ է լուսաբանվում: Միննույն ժամանակ լուսաբանման հազվադեպությունը չի կարող վկայել ֆենոմենի բացակայության մասին:

Նշված ժամանակահատվածում լուսաբանվել են աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդման երկու դեպք: Երկու միջադեպերն էլ տեղի են ունեցել 2013- ին: Մի դեպքը տեղի է ունեցել Երևան քաղաքում. դատավորի որդին մեղադրվել է իր ռեստորանում որպես մատուցող աշխատելու դիմած աղջկա բռնաբարության մեջ: Այս դեպքին անդրադարձել են 13 կայքեր: Հարկ է նշել նաև, որ լրատվամիջոցները կարևորում էին, ոչ թե գործատուի կողմից կնոջ հանդեպ սեռական բռնության փաստը, այլ շեշտադրում էին այն, որ մեղադրյալը դատավորի որդի է:

Սեռական բնույթի հետապնդման երկրորդ միջադեպը տեղի է ունեցել Կոտայքի մարզում. տրակտորիստը փորձել էր բռնաբարել իր հետ նույն ֆերմայում աշխատող կթվորուհուն: Սակայն այս դեպքը լուսաբանվել է միայն մեկ այն էլ ժամանցային կայքի կողմից:

Մոնիթորինգը ցույց տվեց մի կարևոր բան. երկու միջադեպերների լուսաբանման ժամանակ ՁԼՄ-ներն առանց փոփոխության հրապարակել են ինչպես տուժողների, այնպես էլ մեղադրյալների անունները:

Դիտարկվող ժամանակահատվածում էլեկտրոնային լրատվամիջոցներում տեղ է գտել նաև մարդու իրավունքների պաշտպանի խորհրդականի հաղորդագրությունը այն մասին, որ այսօր Հայաստանում հատկապես խնդրահարույց է աշխատանքի վայրում կանանց նկատմամբ սեռական ոտնձգությունները: Խոսքը մասնավորապես վերաբերում էր աշխատանքի հրավեր-հայտարարություններին, որտեղ հաճախ ներկայացվում են մասնագիտական ունակությունների հետ կապ չունեցող պահանջներ. կնոջ որոշակի տարիք կամ արտաքին տվյալներ:

### **Աշխատաշուկայում գենդերային խտրականության և սեռական բնույթի հարկադրանքի տեսանկյունից խոցելի խմբերը**

Աշխատաշուկայում գենդերային խտրականության տեսանկյունից հարկ է առանձնացնել հորիզոնական և ուղղահայաց տարբերակումը: Հորիզոնական խտրականության դրևորում է, երբ աշխատանքի որոշակի ոլորտներում ընդգրկված են միայն տղամարդիկ, իսկ որոշ ոլորտներում պահանջվում են միայն կանայք: Դա անվիճելիորեն ազդում է աշխատանքի որակի վրա: Ուղղահայաց խտրականության դեպքում բարձր պաշտոնները սովորաբար վստահվում են տղամարդկանց, իսկ միջին և ցածր պաշտոնները՝ կանանց:

Բացի սեռից փորձագետներն առանձնացրին աշխատաշուկայում գենդերային խտրականությանը և աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների նպաստող մի շարք գործոններ:

Մասնավորապես՝ կան պահանջներ, որոնք ընդհանուր են և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց համար: Միևնույն ժամանակ կան պահանջներ, որոնք խտրականություն են պարունակում: Երբ հայտարարության մեջ նշվում է. «Պահանջվում են բարետես արտաքինով, երիտասարդ աղջիկներ», դա խտրական վերաբերմունքի օրինակ է, քանի որ աշխատանքի ընդունելիս պահանջը մշակվում է՝ հիմնվելով ոչ թե մասնագիտական գիտալիքների և հմտությունների վրա, այլ

արտաքին տվյալների վրա: Փորձագետների բնորոշմամբ սա միանշանակ սեքսիզմ է:

Աշխատանքային հայտարարություններում ամուսնական կարգավիճակի վերաբերյալ նշումներ չեն արվում, սակայն գաղտնիք չէ, որ մարդկային ռեսուրսների կառավարման մասնագետները պարտադիր հետաքրքրվում են թեկնածու կնոջ ամուսնական և ընտանեկան կարգավիճակի մասին. «Ամուսնացա՞՞ծ ես, երեխա ունե՞ս, ունենալո՞ւ ես մոտական 5 տարիների ընթացքում», և հաշվի են առնում ստացած տվյալները՝ ամուսնացած, փոքր երեխաներ ունեցող, ֆերտիլ տարիքի կնոջը դիտարկելով որպես անարդյունավետ աշխատող, որը հաճախ ստիպված կլինի բացակայել աշխատանքից և գործատուից լրացուցիչ ծախսեր կպահանջի ժամանակավոր անաշխատունակության դեպքում: Միևնույն ժամանակ աշխատանք փնտրող տղամարդուն նման հարցեր չեն տրվում, ինչը նույնպես խտրականության օրինակ է:

*«Գործատուները շատ են ուշադրություն դարձնում կանանց ամուսնացած լինելու փաստին, քանի որ կա դեկրետի օրենքը և դա շատ անգամ չի հարգվում, երբ կինը վերադառնում է աշխատանքի գուցե իր համար պաշտոն չապահովվի: Նույնիսկ ես իբրև դեկավար դա նկատի եմ առնում: Եթե կինը երեխայի հիվանդ լինելու պարագայում չունի սկեսուր կամ մայր, որ օգնեն, դա կնշանակի, որ նա շատ հաճախ բացակայություններ կունենա: Իսկ մեր ոլորտում կարող է այնպես լինի, որ գիշերն էլ անհրաժեշտ լինի աշխատել և դա շատ դժվար հարց է առաջին հերթին հենց իր համար: Գործատուներն իմնալով, որ երիտասարդ է, ամուսնանալու է, պիտի հղիանա կինը, չեն ուզում գլխացավանք»:* (ՀԿ ներկայացուցիչ)

Որպես հայաստանյան աշխատաշուկայում առավել խոցելի օբյեկտ փորձագետներն առանձնացրին 40 տարեկանից բարձր կանանց խումբը. Այս տարիքային խմբի կանանց անգամ լինելով որակավորված մասնագետ, ունենալով աշխատանքային փորձ՝ աշխատանքը կորցնելու դեպքում, բարդ է աշխատաշուկա

վերադառնալը: Փորձը և գիտելիքը արդեն առաջնային դեր չունեն, երբեմն միայն տարիքային գործոնն է որոշիչ դեր խաղում:

Մյուս կողմից Հայաստանում բավական ընդարձակ է սպասարկման ոլորտը և հետևաբար շատ են սպասարկման ոլորտի աշխատատեղերը: Տարիքի տեսանկյունից սպասարկման ոլորտում հիմնականում երիտասարդներ են փնտրում: Նույնը կարելի է ասել նաև գրասենյակային աշխատանքի մասին: Մակայն որքան պաշտոնը ցածր է, այնքան ավելի հաճախ երիտասարդների են ընտրում, մինչև 35 տարեկան: Իսկ որքան պաշտոնը բարձրանում է, այնքան գործատուն հակված միջին տարիքի աշխատողներ ընտրել:

Որոշ փորձագետներ հատուկ նշեցին ուժեղի և ենթակայի հարաբերությունների դինամիկան. շատ անգամ պաշտոն ունենալը հոգեբանորեն հանգեցնում է այն դիրքորոշմանը, որ ամեն ինչը թույլատրելի է: Պաշտոնյան սկսում է ենթակային ճնշել, իսկ վերջինս միշտ ենթարկվում է:

Աշխատաշուկայում գենդերային խտրականության տեսանկյունից ևս մեկ ազդեցիկ գործոն է աշխատաշուկայի ոլորտը: Կանանց նկատմամբ սեռական բնույթի հետապնդումների տեսանկյունից առավել ռիսկային են զբաղվածության այն ոլորտները, որտեղ չգրանցված աշխատողների քանակը շատ է: Գրանցված աշխատողները սովորաբար ավելի պաշտպանված են իրավական տեսանկյունից, ուստի գործատուի ազատությունները սահմանափակված են՝ լիազորությունները, կամայական ազատելու կամ ինչ-որ գործողություններ իրականացնելու վերաբերյալ: Իսկ այն ոլորտները, որտեղ զբաղվածությունը գրանցված չէ, այսինքն՝ անձինք առանց աշխատանքային պայմանագրի են աշխատում, ավելի ռիսկային են. գործատուն ցանկացած ժամանակ կարող է պայման դնել՝ եթե հարաբերություններից հրաժարվի աշխատողը, ապա կազատվի աշխատանքից կամ այլ ազդեցության մեխանիզմներ կկիրառվեն:

Այս առումով հատկապես ռիսկային է սպասարկման ոլորտը. խանութի աշխատողներ, վարսահարդարներ և այլն: Այստեղ զբաղված են հիմնականում

ոչբարձր կրթական ցենզ ունեցող կանայք, ինչն արդեն իսկ բարձրացնում է խոցելիության մակարդակը:

Բարձր է նաև ռիսկայնությունը երիտասարդ, նոր աշխատանքի ընդունվողների շրջանում, ինչպես նաև տարիներ շարունակ նույն ոլորտում միջնակարգ կրթությամբ աշխատակիցների շրջանում, որոնք գիտակցում են, որ այլ ոլորտում աշխատանք այլևս չեն գտնի:

Նշված բոլոր գործոնների ուժգնացմանը նպաստում է նաև հայաստանում առկա տնտեսական վիճակը, աշխատատեղերի պակասը, գործազրության բարձր մակարդակը, թե՛ մրցակցային պայմանները:

### **Աշխատավայրում կանանց հանդեպ սեռական հետապնդումների բացահայտման խնդիրը**

Ինչ վերաբերում է անմիջապես աշխատաշուկայում սեռական ոտնձգություններին, ապա հարկ է նշել, որ սեռական հանցագործություններն ընդհանրապես լատենտ բնույթ են կրում, և լատենտայնությունը տարբեր հեղինակների կողմից տարբեր երկրներում կատարված հետազոտություններում կարող է հասնել մինչև 60-70-80 տոկոսի՝ կախված իրավիճակից, այս կամ այն երկրի մշակութային և իրավական առանձնահատկություններից: Ստացվում է, որ յուրաքանչյուր 4 դեպքերից միայն 1-ն է հայտնվում արդարադատության համակարգի ուշադրության ներքո և հանրության համար բացահայտվում:

Նույն է իրավիճակը նաև Հայաստանում: Ինչպես արդեն նշվեց Քրեական օրենսգրքի 149-րդ հոդվածը չի ենթադրում միայն փաստացի սեռական հարաբերության առկայությունը, հարկադրանքի գործողությունը բավարար է այս հոդվածով քրեական գործ հարուցելու համար: Այս դեպքում նախատեսված է պատասխանատվություն, բայց փորձագետների պնդմամբ նմանատիպ դեպքերը շատ սակավաթիվ են, շատ հաճախ անձինք չեն էլ դիմում: Եթե աշխատանքի վայրում տեղի է ունենում սեռական բնույթի հետապնդում, այն շատ հաճախ չի



բարձրաձայնվում, քանի որ տուժողը վախենում է մի կողմից կորցնել աշխատանքը, իսկ մյուս կողմից՝ հասարակական կարծիքից և պիտակավորումից: Դեպքերի բացահայտմանը և բարձրաձայնելուն խոչընդոտում է նաև ապացուցման խնդիրը: Հարկադրանքը շատ հաճախ որևիցե իրեղեն ապացույցներ չի առաջացնում. չկան նյութական հետևանքներ, չկան ապացույցներ և վկաներ: Իհարկե բարդ է պատկերացնել, որ աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումը կարող է տեղի ունենալ այլ անձանց ներկայությամբ, տրամաբանական է, որ ոչ ականատեսներ կլինեն, որոնք վկայի կարգավիճակ կունենան քրեական գործում, ոչ այլ ապացույցներ: Այլ բան, եթե այդ տարածքը տեսանկարահանվի և տեսանկարահանման խցիկը ֆիքսի այդ գործընթացը, ապա դա իհարկե որպես իրեղեն և անհերքելի ապացույց կդիտվի: Եվ դարձյալ ցածր հավանական է, որ հետապնդողը հաշվի չառնի տեսախցիկի առկայության փաստը: Ուստի ստացվում է՝ մեկ անձի խոսքը մեկ այլ անձի խոսքի դիմաց: Իսկ դատարանը նման պարագայում երբեք չի ենթարկում անձին պատասխանատվության, և գործում է անմեղության կանխավարկածը, որի համաձայն՝ անձը մեղավոր չէ այնքան ժամանակ, մինչև որ հակառակը չի ապացուցվել դատարանի կողմից:

*«Ոչ մի արտաքին գործոն չի կարող ընտանիքի մորը ստիպել գնալ ոստիկանություն և ասել, որ ղեկավարն իր նկատմամբ այսպիսի գործողություններ է կատարել: Եթե կինը ամուսնացած է, ապա գիտակցում է, որ դա կոնֆլիկտներ կարող է առաջացնել ամուսնու հետ, ընդհուպ մինչև ամուսնալուծություն, կենցաղային հողի վրա ծեծկռտուք, սպանություն: Հասարակությունը կարող է իրեն պիտակավորել, հնարավոր է, որ լինեն բազմաթիվ ասեկոսեններ»:* (Փորձագետ, Երևան)

Աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների հետ կապված փորձագետները ևս մեկ խնդիր առանձնացրին: Շատ դժվար է հստակ տարբերակել սեռական ոտնձգության դեպքերը՝ ելնելով մշակութային համատեքստից: Կան դեպքեր, երբ որոշակի սեռական բովանդակություն ունեցող վարքը ընդունելի է կնոջ և հասարակության կողմից. կատակներ, համբույրներ և այլ ֆիզիկական հպումներ: Այս

առումով փորձագետները մտավախություն հայտնեցին առ այն, որ այս ոլորտը կարգավորող օրենքների խստացումը կարող է բերել սոցիալական ծայրահեղությունների և խեղաթուրել մարդկանց վարքն ու փոխհարաբերությունները:

Միևնույն ժամանակ բաց է մնում հետևյալ հարցը. եթե կնոջը անհարմարություն է պատճառում արական սեռի կոլեգայի կամ ղեկավարի այս կամ այն վարքն ու խոսքը, որևէ մեխանիզմ չկա այն կանխելու համար: Կինը կարող է գործադրել միայն իր մշակած անձնական մեխանիզմները: Լավագույն դեպքում կոլեգաները կարող են միջամտել և պաշտպանել, ինչը ցածր հավանական է հատկապես այն դեպքում, երբ ոտնձգությունների սուբյեկտը պաշտոնով բարձր է:

Փորձագետների կարծիքով իրավագիտակցությունը և իրավական մշակույթը Հայաստանում այդքան էլ բարձր չէ, և մարդիկ բավական չափով իրազեկված չեն նրանց իրավունքների և ազատությունների մասին: Սա վերաբերում է ինչպես գործատուներին, այնպես էլ աշխատակիցներին: Կանայք խուսափում են խոսել նրանց հանդեպ աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների մասին: Յուրաքանչյուր կնոջ ով սեռական ոտնձգության է ենթարկվում թվում է, որ նա միակն է:

Գենդերային հիմնախնդիրներով և կանանց իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող ՀԿ-ներ հաճախ դիմում են կանայք, ովքեր նպատակային փնտրում են աշխատատեղեր, որտեղ աշխատում են միայն կանայք, որպեսզի նրանց սեռական առաջարկություններ չարվեն: Կանայք գիտեն, որ չհամաձայնվելու դեպքում աշխատանքից պիտի ազատվեն: ՀԿ-ներ կանայք դիմել են նաև աշխատավայրում բռնաբարության դեպքերի հետ կապված:

Դիմելու պարագայում հնարավոր է վիճակագրություն ունենալ այն կանանց մասին, ովքեր սեռական հետապնդումների պատճառով ազատվում են աշխատանքից: Սակայն այն կանանց մասին, որոնք ստիպված շարունակում են աշխատել, տվյալներ

հավաքել հնարավոր չէ: Շատերը վախենում են աշխատանքը կորցնել, վախենում են պիտակներից:

Հետազոտության ընթացքում հարցված կանայք մի շարք օրինակներ բերեցին, որոնք նույնպես վկայում են աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների պարագայում արձագանքման մեխանիզմների բացակայության մասին:

*«Օրինակ, պատահել է, որ իմ աչքի առաջ մի հիմնարկում տեսել եմ, որ տղան աղջկա նկատմամբ սեռական շարժումներ է անում, ես ոչինչ չեմ արել, ուղղակի դուրս եմ եղել էղ սենյակից»:* (Հարցվող, Գավառ)

*«Ես նման դեպքերում ուղղակի ինձ չլսողի տեղ եմ դնում, ու ոչ մի ռեակցիա չեմ տալիս»:* (Հարցվող, Երևան)

## **Աշխատավայրում կնոջ հանդեպ սեռական հետապնդումներին նպաստող գեղեցիկ կարծրատիպերը**

Փորձագետների կարծիքով այսօր ՀՀ-ում աշխատաշուկայում գեղեցիկ հարաբերությունները ձևավորող գործոնները ներառում են գեղեցիկ կարծրատիպեր և հասարակության մեջ կանանց դերի մասին բազմաթիվ նախապաշարմունքներ: Մասնավորապես՝ **գեղեցիկ սոցիալականացումը մեր հասարակությունում խրախուսում է իր սեռական նախասիրությունները չթաքցնող տղամարդուն:** Նման սոցիալականացման արդյունքում և՛ կինը, և՛ տղամարդը գեղեցիկ խտրականությունը և դերերի բաժանումն ընկալում են որպես բնականոն: Կանայք կախված են տղամարդկանցից, իսկ տղամարդուն հարմար է ենթարկվող կին գուզընկեր ունենալ: Տղամարդկանցից սպասումներն ավելի բարձր են մասնագիտական ոլորտում, իսկ կանանցից՝ ընտանիքում: Հայաստանյան հասարակության մեջ կնոջ ամենակարևոր դերերն են ամուսնությունն ու մայրությունը: Մեր հասարակության մեջ գեղեցիկ սոցիալականացման արդյունք է «կպճուն հատակ» երևույթը, երբ կինը ձեռք է բերում հոգեբանական արգելքների մի ամբողջ համակարգ, վախենում է և չի ցանկանում աճել, առաջ գնալ և հարմարվում է

հասարակության կողմից իրեն հրամցված դերին: Իսկ տղաների սոցիալականացումն ուղղում է նրանց մրցակցության, տղաները շատ վաղ են հասկանում, որ կյանքը մրցակցություն է, և որքան շատ բանի հասնես, այնքան լավ: Մինչ դեռ աղջիկների պարագայում հաջողության չափանիշները շատ սահմանափակ են՝ լավ ամուսին, երեխաներ, քիչ թե շատ ապահովվածության մակարդակ:

*«Կինը մեծանում է՝ մտածելով, որ ավելի լավ է ամուսնանալ, տանը նստել, իսկ տղամարդը փողը բերի: Տղամարդն էլ է այդպես մտածում: Կինը սկսում է հարմարվել, քանի որ նման հասարակությունում դու պիտի հարմարվես, հակառակ դեպքում դառնում ես մարզինալ: Եթե կինը չի ցանկանում ամուսնանալ, ուզում է կարիերա անել, իրեն ուրիշ աչքով են նայում, սկսվում են ճնշումներ, իր ընկերուհիները ամուսնանում են, երեխաներ ունեն, իսկ ինքը կարիերա անի և արդեն այդ շրջապատում նա չի կարող լինել: Նախկինում կար ներկայացուցչություն: Ես գտնում եմ, որ մենք նահանջում ենք»: (ՀԿ ներկայացուցիչ)*

*«Ես ոչ մեկից պակաս չեի, բայց ինձ տեսնում էին որպես ընտանիքի մարդ, երեխա ունեցող ապագան ընտանիքն էր, ու վերջ, հասարակ պաշտոնների էի մնում: Իրականում ես էլ էի այդպես ուզում»: (Հարցվող, Երևան)*

Մեր հասարակությանը հատուկ է ևս մեկ կարծրատիպ. **աշխատանքային, մասնագիտական հաջողությունների հասած կին հանդիպելիս՝ որպես նրա հաջողությունների նախապայման սկսում են փնտրել որևէ տղամարդու հովանավորությունը.** «Տեսնես ով կա հետևում կանգնած...» Այս կարծրատիպը նույնպես շատ բացասաբար է անդրադառնում կանանց կարիերայի վրա:

**Աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների պատասխանատվությունը հասարակությունը հակված է վերագրել գոհին՝ կնոջը:** Շատ հաճախ հնչում է այն կարծրատիպը, որ կինը ինքն է մեղավոր, կինն իրեն լավ չպահեց և այլն:

**Հայաստանյան հասարակության մեջ տղամարդն ավելի կարևորված է, քան կինը:** Սա նույնպես հանգեցնում է նրան, որ որոշումներ կայացնող, կարևոր, բարձր պաշտոններում ավելի հաճախ հայտնվում են տղամարդիկ:

*«Եթե համեմատեմ, ամբողջ աշխատանքային փորձիս ընթացքում ոչ մի տեղ էլ տղամարդը առավելություն չի ունեցել: Միայն երբ պահը գալիս է, որ պետք է ընտրեն, թե ում պաշտոն տան, զուտ ընտրում էին տղամարդուն, քանի որ ինքն է ընտանիք պահողը, դեկրետի հարց չկար»: (Հարցվող, Էջմիածին)*

*«Ուսանողական տարիներին անվճար և վճարովի լինելու սովորելու պահը: Չնայած ես անվճար եմ սովորել, դա ինձ չի խանգարել, բայց մյուսների դեպքում, քանի որ տղաները բանակի խնդիրներ ունեին նկատել եմ, տղաներին ավելի բարձր էին գնահատում»: (Հարցվող, Էջմիածին)*

*«Օրինակ նվագախմբում նկատել եմ, որ ավելի տղաներին են տեղը տալիս: Եթե կա աղջիկ և տղա թեկանծու, ընտրում են տղային: Երևի դեկրետի հետ կապված, մեկ էլ երևի մեզ մոտ քիչ են տղաները դրա համար: Մեկ էլ նկատել եմ, որ տղաներին օրկեստրում հանդիսատեսին ավելի մոտ են նստացնում, որ երևան տղաները, աչքի ընկնեն»: (Հարցվող, Երևան)*

*«Ես կրտսեր բուժ. աշխատող եմ: Մեր աշխատավայրում տղամարդիկ առավելություն ունեն այն առումով, որ իրանք են հիմնականում բժիշկները»:*  
*(Հարցվող, Երևան)*

*«Իմ կարծիքով, կնոջ մասնագիտական առաջընթացին կարող է խանգարել հենց իր կին լինելու հանգամանքը՝ սեռը: Որ ես տղամարդ լինեի, հիմա լավ էլ առաջ կգնայի: Օրինակ, հիմնականում բանկերում տնօրենները տղամարդիկ են, ոսկու գործերով էլ են տղամարդիկ զբաղվում, հաշվապահների հիմնական մասն էլ են տղամարդիկ: Նաև կարող է խանգարել այն, որ կանանց մոտ ռիսկը ավելի քիչ է կամ բացակայում է»: (Հարցվող, Էջմիածին)*

**Հայաստանյան հասարկությունը մայրամեծար է, բայց կնամեծար չէ:** Որպես մայր կնոջը հարգում են, բայց որպես կին նա պիտի շատ ջանք գործադրի, որ հարգված լինի: Երիտասարդ կնոջ խոսքը հարգված չէ, ենթադրվում է, որ նա չի կարող որոշում ընդունել և խելացի միտք արտահայտել: Սակայն որոշակի

տարիքում, արդեն չափահաս երեխաներ ունեցող կնոջ հանդեպ հասարակության կարծիքը փոխվում է, նա դառնում է հարգված, նրա ձայնը դառնում է լսելի, ձեռք է բերում որոշում կայացնելու իրավունք՝ փոխվում է կնոջ դերն ընտանիքում և հասարակության մեջ:

### **Աշխատավայրում սեռական հետապնդումների պատճառները**

Ամփոփելով հետազոտության արդյունքները՝ կարելի է առանձնացնել աշխատաշուկայում սեռական ոտնձգություններ հետևյալ պատճառները.

- օրենսդրական բացեր,
- արագ արձագանքման մեխանիզմների բացակայություն,
- կնոջ պաշտպանության մեխանիզմների բացակայությունը,
- գենդերային կարծրատիպեր,
- հասարակության կողմից երևույթի հանդեպ հանդուրժողական վերաբերմունք,
- հայաստանյան հասարակությունում գենդերային սոցիալականցման մասկուլին մոդելը,
- կանանց կողմից իրենց իրավունքների և դրանք պաշտպանելու մեխանիզմների վերաբերյալ իրազեկվածության ցածր մակարդակ,
- գործատուների կողմից իրենց իրավունքների և պարտականությունների վերաբերյալ իրազեկվածության ցածր մակարդակ,
- գործազրկության բարձր մակարդակը և աշխատատեղերի պակասը, որի արդյունքում կանայք ամեն կերպ փորձում են պահպանել իրենց աշխատատեղը՝ հանդուրժելով իրենց համար տղած ոչցանկալի իրավիճակներ, այդ թվում սեռական բնույթի հետապնդում,
- չգրանցված աշխատողներ:

### **Աշխատատեղերի գենդերային բաժանում**

Հարցված բոլոր գործատուները նշել են, որ աշխատանքի ընդունելիս, ինչպես նաև աշխատանքային առաջընթացի հարցում առաջնային գործոնը մասնագիտական որակավորումն է: Գործատուների կարծիքով աշխատանքի ընդունելիս տղամարդկանց առավելությունը կարող է լինել զուտ այն, որ նրանք ֆիզիկապես ավելի ուժեղ են, դիմացկուն են, աշխատանքից հետո ավելի երկար կարող են մնալ, ավելի պատրաստ են հավելյալ աշխատելու:

Թեև ֆորմալ և ոչ մի փաստաթղթով ամրագրված չէ կանանց և տղամարդկանց միջև աշխատանքի բաժանումը, սակայն աշխատաշուկայում աշխատատեղերը հստակ բաշխված են կանանց և տղամարդկանց միջև: Կան ոլորտներ, որոնք ծանր աշխատանք են ենթադրում՝ ֆիզիկական ուժի օգտագործմամբ և այստեղ ավելի շատ ներգրավված են տղամարդիկ (օրինակ՝ բանվորական աշխատանք, ծրագրավորում և այլն): Կան նաև ոլորտներ և աշխատատեղեր, որտեղ հիմնականում կանայք են աշխատում (օրինակ՝ հեռախոսային օպերատորներ, հաճախորդների սպասարկում և այլն):

Ընդ որում հետազոտության տվյալները վկայում են, որ մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացը, որն իրականացվում է ընտանիքում, արդեն իսկ պարունակում է աշխատանքի ավանդական գենդերային սեգրեգացիայի տարրեր: Ծնողներն ուղղորդում են աղջիկներին դեպի «աղջկական» մասնագիտություններ՝ մանկավարժ, բուժ.քույր, հաշվապահ և այլն: Մինևույն ժամանակ ծնողներն արգելում են աղջիկներին ընտրել այնպիսի մասնագիտություններ, ինչպիսիք են դերասանուհի, պարուհի, որոնք պիտակավորված են մեր հասարակության մեջ:

*«Դեռ դպրոցական միջոցառումների ժամանակ ես աչքի եմ ընկել իմ դերասական շնորհքով: Մեծ ցանկություն եմ ունեցել Թատերականում սովորելու առումով: Սկզբում մայրս դեմ էր, ասում էր, ասելով, որ դա ապագա չէ, ավելի լավ է Մանկավարժական կամ մեկ ուրիշ «աղջկական» մասնագիտություն, միայն ոչ թե սա: Սակայն ես ավելի համառ գտնվեցի»: (Հարցվող, Երևան)*

*«Մասնագիտությամբ մանկաբարձուհի եմ, սակայն երբեք այդ ոլորտում չեմ աշխատել: Մասնագիտությունս մորս ցանկությամբ եմ ընտրել, ես առանձնապես չեմ սիրել մանկաբարձուհու գործը: Ես ավելի շատ սիրում էի պարել, ուզում էի ընդունվել պարարվեստի ուսումնարան, բայց մայրս դեմ էր: Ես էլ լսեցի նրան ու դարձա բուժքույր: Եթե նորից ընտրելու հնարավորություն լիներ, հաստատ կընտրեի իմ ցանկությամբ»: (Հարցվող, Գավառ)*

*«Իմ ծնողների խորհուրդով եմ ընդունվել Մանկավարժական ինստիտուտ: Ես շատ էի ուսում թատերական ինստրտուտ ընդունվել, բայց մայրս միշտ ասում էր, որ դա աղջկա տեղ չի, որ աղջիկը պետք է ընդունվի մանկավարժական, դառնա*

*մանկավարժ, կամ պետք է դառնա հաշվապահ: Դե ես էլ էդ երկու տարբերակներից ընտրեցի մանկավարժի մասնագիտությունը, չնայած մինչ օրս էլ սիրում եմ դերասանի գործը»: (Հարցվող, Գավառ)*

Աշխատանքի ընդունվելու համար հարցված գործատուները սեռի հետ կապված հստակ որևէ պահանջներ չնշեցին: Սկզբունքորեն, եթե աշխատանքը ֆիզիկական ուժի հետ կապված չէ և կանայք ունեն համապատասխան գիտելիք այն զբաղեցնելու համար, ոչինչ չի կարող խանգարել: Սակայն գործատուները որպես տնօրենի օգնական, գործավար, սովարաբար նախընտրում են կին աշխատողներ ընդունել՝ բացատրելով, որ երիտասարդ կանայք այդ պաշտոնում ավելի հարմար են, ունեն ներկայանելի տեսք:

*«Կոնկրետ մեր աշխատավայրում կնոջ արտաքինին են նայում ու մասնագիտական որակավորմանը, իսկ տղամարդունը միայն մասնագիտական որակավորումը: Դե ես ի նկատի ունեմ փորձը, երկու դեպքում էլ փորձ պետք է ունենան»: (Վաճառողուհի, Երևան)*

Բացի դա աշխատանքի ընդունելիս հաշվի են առնում պաշտոնը. «*սա կնոջ պաշտոն է, սա տղամարդու պաշտոն է*», ինչը խտրական է:



*«Օրինակ՝ ես մի ժամանակ ընդգրկված էի ՀՀ նախարարություններից մեկում քաղճառայողների ընտրական հանձնաժողովում թափուր պաշտոնի համար մրցույթի պահանջների համապատասխան երկու թեկնածու էին եկել՝ կին և տղամարդ: Ակնհայտորեն տղամարդը զիջում էր կնոջը իր հմտություններով և գիտելիքներով տվյալ պաշտոնի համար: Պաշտոնը ենթադրում էր նաև հաճախակի գործողումներ դեպի մարզեր: Հանձնաժողովում ընդգրկված էր նաև գործատուն, ով մի շարք այլ անդամների հետ հակվածություն ուներ ընտրել տղամարդ թեկնածուին՝ ընտրությունը հիմնավորելով, որ կինը նպատակահարմար չէ նման մոբիլություն պահանջող աշխատատեղի համար»: (ՀԿ ներկայացուցիչ)*

*«Օրինակ, ես որ ընդունվում էի աշխատանքի (խանութում վաճառող), իմ հետ մի տղա էլ էր ընդունվում: Հիշում եմ, որ խանութի տնօրենը նախապատվությունը տվեց ինձ՝ ասելով, որ ես աղջիկ եմ, քանի որ ես ավելի մեղմ ու ժպիտով կվերաբերվեմ հաճախորդներին, քան տղա վաճառողը»: (Վաճառողուհի, Երևան)*

Գործատուները նշեցին, որ կան գործունեության այնպիսի ոլորտներ, որտեղ կարևոր է արտաքինը (Օրինակ՝ մատուցող):

Որոշ աշխատատեղեր պահանջում են համազգեստ, ինչպես նաև դրես-կոդ, որին աշխատանքի ընդունվելիս ծանոթանում են աշխատողները, այս կանոնները սակայն ընդհանուր են տղամարդկանց և կանանց համար,:

Գործատուներն անդրադարձան նաև մեր հասարակությունում մասնագիտությունների պիտակավորման խնդրին: Կան աշխատանքներ, որոնք կարծրատիպային ընկալումներից ելնելով հրաժարվում են կատարել կանայք, իսկ որոշ մասնագիտություններից խուսափում են տղամարդիկ: Իրավիճակը տարբեր է մարզերում և Երևանում, Երևանի կենտրոնում և ծայրամասերում: Օրինակ՝ մատուցողի աշխատանքը ուսանողը կենտրոնի ռեստորանում կամ այլ հաստատությունում հանգիստ կատարում է, իսկ ծայրամասում կամ հատկապես մարզերում մատուցողի աշխատանքը, հատկապես աղջիկների համար համարվում է անպատվաբեր: Նույնը կարելի է ասել նաև քատուղարուհու աշխատանքի մասին:

Իսկ, օրինակ, տղամարդիկ հավաքարար չեն աշխատի: Ավելի շատ կանայք կկատարեն այդ աշխատանքը, քանի որ մաքրությունը համարվում է կանանց հատուկ:

*«Առաջին հերքին մենք գնահատում ենք աշխատողի մասնագիտական կարողությունները: Մեզ մոտ աշխատանքի ընդունման գործընթացն այսպես է տրվում է հանձնարարություն, այն մարդիկ ովքեր կարողանում են իրենց առջև դրված խնդիրները լուծել, մնում են մեզ մոտ ավելի լայն համագործակցության համար: Մենք առաջնահերթ գնահատում ենք որակավորումը, հարցը դիպլոմը չէ, կարող է դիպլոմ ունենա, բայց որպես լրագրող կայացած չլինի այդ ոլորտում»:* (Հեռուստատեսության ոլորտի գործատու)

*«Եթե մոնտաժ, ապա տղա: Որովհետև աղջկա մոտ չեմ սիրում քֆուր տալ: Իսկ սցենար պատրաստելիս ավելի շատ աղջկա հետ, որովհետև կես բառից հասկանում է: Դա խտրականության հարց չէ: Աղջիկը չի կարող գիշերը նստի հեռուստատեսությունում և մոնտաժ անի: Այդ առումով ինձ ձեռք է տալիս տղա մոնտաժնիկ ունենալ: Իսկ տղա սցենարիստը չի կարող այնպես հաղորդակցվել, մի հատ էլ ժպտալ, որ հյուրին համոզի գալ հաղորդման»:* (Հեռուստատեսության ոլորտի գործատու)

*«Մեզ մոտ նման տարբերություն չկա, օրինակ, որպեսզի պատկերացնեք, մենք ունենք և տղամարդ բարմեն և կին, և տղամարդ մատուցող և կին, և տղամարդ վաճառող և կին: Բայց օրինակ ուժային աշխատանքը հաստատ կինը չի կարող անել»:* (Հանրային սննդի ոլորտի գործատու)

*«Մեր հասարակությունում կինը միշտ կանգնած է ընտրության առջև՝ ընտանիք, թե մասնագիտական առաջընթաց, իսկ հասարակությունն ինքը օգնելու մեխանիզմներ չի առաջարկում համատեղելու համար երկու ոլորտները»:* (ՀԿ ներկայացուցիչ)

Իսկ սպորտի ոլորտում, ըստ մարզիչների, ավելի հեշտ է աշխատել տղաների հետ: Կոնֆլիկտներն ավելի հեշտ են լուծվում, արական սեռի մարզիկները ավելի

իրատեսական են գնահատում իրենց հնարավորությունները, քան կանայք: Իսկ աղջիկների հարցում շատ նուրբ հարցեր կան, նկատողություններն ավելի ծանր են տանում, շուտ են նեղանում: Հարցված մարզիչները նշեցին, որ ավելի լարված են աշխատում աղջիկների հետ, քան տղաների հետ:

Կանանց մասնագիտական առաջընթացի հարցում գործատուները որևէ խտրություն ըստ սեռի չեն դնում, սակայն բոլորը նշում են, որ ընտանիքը, ամուսինը կարող է հանդիսանալ խանգարող գործոն: Դա գործատուները բնորոշում են «հասկանալի» և «բնական» բառերով: Մինևույն ժամանակ կնոջ առաջընթացի հնարավորությունները սահմանափակված են սպասարկման ոլորտում, փոքր բիզնեսի դեպքում այն հանգամանքով, որ առաջընթացի հնարավորություններ տվյալ հիմնարկում ուղղակի չկան: Օրինակ՝ փոքր ծաղկի սրահ, սրճարան և այլն:

*«Մեր Գավառում մասնագիտական առաջընթացի մասին խոսելն անիմաստ է, քանի որ ես հիմա վաճառող եմ աշխատում խանութում և չունեմ որևէ մասնագիտություն, բարձրագույն կրթություն»:* (Հարցվող, Գավառ)

*«Օրինակ, ես մաքրող եմ խանութներում, իմ մոտ հաստատ մասնագիտական առաջխաղացում չի լինի»:* (Հարցվող, Գավառ)

*«Մեզ մոտ երբ մարդը մի աշխատանք է ունենում, նա փորձում է ամեն գնով այդ աշխատանքը պահել, էլ մասնագիտական առաջխաղացման մասին չի մտածում, կարևորը գործը կա, աշխատավարձն էլ ժամանակին լինի»:* (Հարցվող, Գավառ)

*«Մանկավարժության մեջ առաջխաղացումը մի տեսակ տեղին չի ասելը, քանի որ մենք նվիրվում ենք մեր գործին ու մինչև կյանքի վերջ հավատարիմ մնում աշխատանքին»:* (Հարցվող, Երևան)

*«Մասնագիտական առաջընթացի համար, եթե կինը իսկապես առաջ գնալու ցանկություն ունի, ոչինչ չի կարող խանգարել, սակայն կողքից խանգարող հանգամանքներ կլինեն միանշանակ: Օրինակ, լինում են ամուսիններ, որոնք դեմ են,*

*որովհետև պաշտոնը ավելի ժամանակատար է և հետևաբար ընտանիք ունեցող կնոջ համար կարող է հարմար չլինել»։ (Հանրային սննդի ոլորտի գործատու)*

*«Ընտանիքը կարող է և խանգարել, և օգնել։ Կան կանայք, որոնք կարիերա են արել և խոստովանում են, որ դա եղել է ընտանիքների շնորհիվ, որովհետև ամուսինը օգնել է, հոգսը կիսել է, որտեղ պետք է եղել իր կապերը օգտագործել է, որ կնոջը առաջ տանի, խորհրդակցել են միմյանց հետ և այլն։ Կան ընտանիքներ, որ հակառակն են անում՝ կարող է ամուսինը խանգարել, թույլ չտալ, որ աշխատի, կարող է խոչընդոտներ ստեղծել, նաև ընդհանիքի ավագ անդամները, միայն ամուսինը չէ»։ (ՀԿ ներկայացուցիչ)*

*«Կանայք երեխաների դաստիարակության հարցում ավելի մեծ ներդրում ունեն, քան տղամարդիկ, ուստի նրանցից ավելի շատ ժամանակ է անհրաժեշտ տրամադրել ընտանիքին, ինչը կարող է խանգարել աշխատանքին»։ (Ծաղկի սրահի տնօրեն)*

*«Առաջին աշխատատեղը՝ Արդարադատության նախարարությունում որպես դատավորի օգնական, ընդունվել եմ հորս միջնորդությամբ, այնուհետև ամուսնանալով դուրս եկա աշխատանքից՝ ամուսնու դրամամբ։ Այնուհետև աշխատանքի եմ ընդունվում տուրիստական գործակալությունում, արդեն ամուսնու միջնորդությամբ»։ (Հարցվող, Երևան)*

*«Ուղղակիորեն կարող եմ ասել, որ ես հիմա հասել եմ այս ամենին, քանի որ չեմ ամուսնացել, իսկ նրանք չեն հասել շատ մասնագիտական բարձրունքների, քանի որ ամուսնացել են»։ (Հարցվող, Երևան)*

Հարցված կանանցից շատերը նշում էին, որ ժամանակակից պայմաններում ոչինչ չի կարող խոչընդոտել կնոջ մասնագիտական առաջընթացը, բացի իր ցանկությունից, ընտրությունից և կրթությունից։

*«Ես չեմ կարծում, որ աղջկա համար չկա մասնագիտական առաջխաղացման հնարավորություններ մեր օրերում։ Կարծում եմ, որ շատ ղեկավարներ ձգտում են, որ իրենց աշխատողները կին լինեն ու գրագետ լինեն, շատ սեփականատերեր ձգտում*

են, որ իրենց հիմնարկների ղեկավարները կանայք լինեն, քանի որ կանանց ղեկավարման առաձնահատկությունները խիստ տարբերվում են տղամարդկանցից, կանայք ավելի են նվիրվում գործին: Չնայած մյուս կողմից կնոջ մասնագիտական առաջխաղացմանը կարող է հապես խանգարել նրա ամուսնական կարգավիճակը, երեխաների առկայությունը: Օրինակ, ես 31 տարեկան եմ և դեռևս չեմ ամուսնացել: Հասարակությունն իմ հետևից խոսում է, որ ես լավ աշխատանքով եմ զբաղված, սակայն ունեմ մեկ այլ բացթողում՝ որ իմ անձնական կյանքը չեմ դասավորել»: (Հարցվող, Երևան)

«Կնոջ մասնագիտական առաջընթացին ոչ մի բան էլ չի կարող խանգարել: Միակ բանը, որ կխանգարի, որ կհինը չի ցանկանա շարունակի իր մասնագիտությամբ, կամ որ լավ չտիրապետի գործին: Ուրիշ բան չկա էստեղ»: (Հարցվող, Գավառ)

«Սկզբից ես էլ համակարգիչ չգիտեի, գնացի դասընթացների, սովորեցի, հետո քիչ-քիչ էս ծառայությունների բաժնի գործը ես ստանձնեցի: Հիմա ամբողջ գործը ես եմ անում, չնայած ունեմ նաև օգնական, որը տեխնիկական մանր հարցերում ինձ օգնում է: Երևի դա է եղել պաշտոնի բարձրացումը»: (Հարցվող, Էջմիածին)

«Ես կարծում եմ, որ կնոջ մասնագիտական առաջընթացին կարող է խանգարել հենց ինքը, եթե նա դեմ կանգնեց իր մասնագիտությանը, եթե շուտ հանձնվեց խոչընդոտների հանդիպելիս, եթե չպայքարեց: Օրինակ՝ ես ավարտական կուրսում ընկեր ունեի: Երբ ես ասում էի, որ ուզում եմ աշխատել թատրոնում, նա դրանից վատանում էր: Սկզբում միայն ասում էր՝ օրը կգա, ամեն ինչ պարզ կլինի, հետո կամաց-կամաց սկսեց իմ առջև որոշակի պայմաններ դնել: Հետո ես հասկացա, որ իր հետ ես երբեք չեմ կարող իմ մասնագիտությամբ աշխատել: Ու որոշեցի վերջ դնել մեր հարաբերություններին: Ուզում եմ ասել, որ շատ աղջիկներ հաստատ կրնտրեին տղային, բայց ես չեմ կարող մանկուց իմ երազանքը փոխել մի տղայի հետ»: (Հարցվող, Էջմիածին)

Եվս մեկ էմպիրիկ օրինաչափություն, որը ստացվել է հետազոտության արդյունքում: Կանանց մեծամասնությունը գերադասում են աշխատել տղամարդ վերադասի հետ, քանի որ համարում են, որ տղամարդիկ ավելի զիջող են, քան կանայք, զուսպ են: Արդյունքում տղամարդկանց հետ աշխատելն ավելի հեշտ է:

*«Տղամարդիկ ուրիշ ձև են մոտենում կառավարմանը: Դա կարծես ի սկզբանե իրենց տրված լինի»:* (Հարցվող, Գավառ)

Իսկ կոլեգաների սեռի մասին հարցված կանանց կարծիքները կիսվեցին: Մի մասը գերադասում է աշխատել կին գործընկերների հետ, իսկ մյուսները՝ տղամարդ: Ընդ որում այդ նախասիրությունները խիստ անհատական բնույթ են կրում և պայմանավորված են հարցվողների փորձով, կապված չեն զբաղվածության ոլորտի հետ:

### **Կանանց և տղամարդկանց հավասար վարձատրության իրավունքը**

Օրենսդրությունն արգելում է նույն պաշտոնի համար ավելի ցածր վարձատրել կնոջը, քան տղամարդուն: Տարբերությունը կարող է լինել միայն տարբեր աշխատանքային ստաժ ունենալու դեպքում, ոչ թե սեռով պայմանավորված: Դա տարածվում է ինչպես պետական, այնպես էլ մասնավոր ոլորտի գործատուների վրա: Բայց օրենքը չի բացառում տղամարդու և կնոջ վարձատրությունը ստվերային եղանակով տարբերակելու հնարավորությունը: 2013 թվականի վիճակագրական տվյալների համաձայն կանանց միջին աշխատավարձը ցածր է տղամարդկանց միջին աշխատավարձից, կազմելով համապատասխանաբար 114 328 ՀՀԴ՝ տղամարդկանց 174 283 ՀՀԴ համեմատ<sup>6</sup>:

Այսպիսի տարբերության պատճառն այն չէ, որ նույն պաշտոնում աշխատող կանայք և տղամարդիկ տարբեր են վարձատրվում, այլ աշխատատեղերի գենդերային բաժանումն է, գենդերային սեգրեգացիան: Այն ոլորտներում, որտեղ տղամարդիկ են աշխատում աշխատավարձն ավելի բարձր է, քան այն ոլորտներում, որտեղ կանայք են զբաղված:

---

<sup>6</sup> Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք, 2014: ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության պաշտոնական կայքէջ (<http://armstat.am/file/doc/99489188.pdf>, էջ 90)

Ստորև բերված մեջբերումները հստակ վկայում են այն մասին, որ կանայք բարձր վարձատրվելու հնարավորություն ունեն սպասարկման ոլորտում՝ մատուցողուհի, վաճառողուհի, իսկ տղամարդիկ, զբաղեցնելով ավելի բարձր պաշտոններ պետական և մասնավոր ոլորտում (նախարարություն, բանկեր, առողջապահություն և այլն), ավելի բարձր են վարձատրվում:

*«Չեմ կարծում, որ էս գործում աշխատավարձի տարբերություն կլիներ, ավելին ասեմ, իմ կարծիով, խանութի գործում կանայք ավելի լավ են աշխատում, քան տղամարդիկ, եթե անհավասարություն էլ լիներ, ապա միայն ի օգուտ կանանց»:* (Հանրային սննդի ոլորտի գործատու)

*«Օրինակ աղջիկ մատուցողները ավելի բարձր են վարձատրվում ոչ թե գործատուի կողմից, այլ հաճախորդի կողմից՝ լինի դա համակրանքի, թե խղճալու տեսանկյունից: Իսկ տղամարդիկ ավելի շատ ջանքեր պետք է գործադրեն, աշխատեն»:* (Հանրային սննդի ոլորտի գործատու)

*«Նախ մեր մոտ հավասար պաշտոններում կանայք և տղամարդիկ չկան, իսկ բոլոր բուժքույրերս էլ հավասար ենք ստանում»:* (Հարցվող, Էջիածին)

*«Վերջին մի քանի տարում մեր Գավառում բանկերը շատացան, ու ամեն մի բանկի կառավարիչն ու բաժնի ղեկավարը տղամարդիկ են: Սկզբից բանկերի կառավարիչներին բերում են Երևանից, հետո այստեղ ընտրում են խելացի կադրեր՝ էլի տղամարդիկ, ու գործը հանձնում են նրանց»:* (Հարցվող, Գավառ)

*«Արդարադատության նախարարությունում տղամարդիկ ավելի բարձր պաշտոնի էին ու իրանց աշխատավարձը ավելի բարձր էր»:* (Հարցվող, Երևան)

### **Գենդերով պայմանավորված լրացուցիչ պարտականություններ**

Կանանց աշխատանքային պարտականություններին որոշ գործատուներ երբեմն հավելում են նաև աշխատավայրի մաքրության ապահովումը, հյուրասիրությունների կազմակերպումը, սուրճ եփելը և այլն:

*«Դա կա ու կա: Մեզ մոտ քարտուղարուհին պետք է սուրճ եփի, հեռախոսազանգերին պատասխանի, հյուր ընդունի, ներս թողնի չթողնի՝ պահակի*

կարգավիճակով: Հիմնականում դա է: Սա ավելի շատ նկատվում է պետական հիմնարկներում, միայն միջազգային կազմակերպություններում դա չի ենթադրվում, նման կառույցներում կանայք ավելի համարձակ են և չեն ենթարկվում, կարող են հանգիստ հրաժարվել այդ պարտականություններից»: (ՀԿ ներկայացուցիչ)

«Շատ տարածված է, եթե հատկապես դեկավարը տղամարդ է, աշխատողը կին, ուրեմն կինը, եթե անգամ դա իր պաշտոնի անձնագրի մեջ չի մտնում, անում է նաև այդ պարտականությունները, բայց դա անձից էլ է կախված, թե ինչպես իրեն կդնի»: (ՀԿ ներկայացուցիչ)

«Լավ մարդ, լավ ընկերական հարաբերություններ, կոֆեն միշտ պետք է դառնա դնի: Ես էլ եմ կոֆե դնում, նենց չի, որ մենակ իրենք են դնում»: (Հեռուստատեսության ոլորտի գործատու)

«Բնականաբար աշխատանքային գործընթաց է, իհարկե եթե դա ինքնաբերականություն է, այո, բայց ոչ ոք չի ստիպում կնոջը դա անել: Եթե մարդը ուզում է, որոշում է օրինակ սուրճ եփի՝ բոլորով խմենք, շատ լավ է, բոլորս էլ դա անում ենք»: (Հանրային սննդի ոլորտի գործատու)

«Խանութի աշխատողներից իրենց աշխատանքից բացի ոչինչ չի ակնկալվում: Եթե սուրճ էլ հյուրասիրում են, ապա միայն իրենց կամքով»: (Հանրային սննդի ոլորտի գործատու)

«Հոգեբանական կենտրոնում մեզ մոտ շատ լավ գրաֆիկ էր գծված, որ լվալ, թափել, եփել խնդիր չլիներ: Հոգեբանական կենտրոնում նման խնդիրներ չեն եղել: Երևան ջրում մենակ էի, իմ ընդմիջումը միշտ ապահովում էին կողքի տղամարդիկ, դե շենքում երկու կին էինք, ամոթ էլ կլիներ... Շատ-շատ, որ խնդրեին հազարից մեկ, կարող է սուրճ դնեի, բայց ավելի շատ իրենք էին ինձ դնում ու ասում էին՝ մենք շատ ենք, դու մենակ ես, մեզ դժվար չէ քեզ սուրճ դնել»: (Հարցվող, Երևան)

«Օրինակ՝ ես սուրճ էի դնում, բայց դե դա իմ համար մեռնելիք չէր: Բայց տենց չեմ հիշում, որ տաղամարդուց ուրիշ բան պահանջվեր»: (Հարցվող, Էջմիածին)



## Կորպորատիվ միջոցառումներ և նվերներ

Տոների կապակցությամբ կորպորատիվ միջոցառումներն ընդունված են շատ ընկերություններում (Նոր տարի, Մարտի 8): Հիմնականում բոլոր աշխատակիցները մասնակցում են այդ միջոցառումներին, ումանք ամուսինների, կանանց հետ են մասնակցում: Ծննդյան օրերը նույնպես ընդունված է նշել աշխատակիցների հետ, սակայն դա արդեն անհատական է, կախված է տվյալ մարդու ցանկություններից, թե որտեղ է ցանկանում նշել՝ աշխատավայրում, թե ինչ-որ տեղ:

Որպես խրախուսանքի միջոց, երբեմն արվում են ընդհանուր նվերներ տոների կապակցությամբ: Որոշ հիմնարկներ մարտի 8-ին, Նոր տարուն փոքրիկ հավելավայրեմիաներ են տալիս կանանց:

Որոշ գործատուներ անձամբ են նվերներ անում օգնականներին կամ քարտուղարուհիներին (օժանելիք, ծաղիկներ)՝ համարելով, որ դա լավ աշխատելու մոտիվացիա է և «*ոչ մի վատ բան դրա մեջ չկա*»: Մյուսները հասկանում են, որ դա կարող է դիտվել որպես պաշտոնական դիրքի չարաշահում և ամբողջ կոլեկտիվով գումար են հավաքում ու բոլորի ծնունդներին նույն գումարն են հավաքում՝ աղջիկ թե տղա:

*«Աղջիկներին միշտ էլ հաճելի է, երբ դեկավարը լավ աշխատանքի դիմաց, որպես պարգևատրում նվեր է անում, և դա բարձրաձայնվում է»:* (Հանրային սննդի ոլորտի գործատու)

*«Որոշ գործատուներ նվերներն ու առիթներն օգտագործում են կոլեկտիվը երկու մասի բաժանելու, գժտեցնելու համար, տեղեկատվության աղբյուր հանդիսացող աշխատակցին խրախուսելու համար: Տվյալ պարագայում դեկավարության կառավարումը պրոֆեսիոնալ իրականացնելու անկարողության խնդիր»:* (Հանրային սննդի ոլորտի գործատու)

*«Մենք աշխատում ենք ամիսը 1-2 անգամ հավաքվել, գործից դուրս շփումը շատ կարևոր է, որովհետև թույլ է տալիս ճանաչել մարդուն, նրա որակական*

*հատկանիշներն են բացահայտել, ինչը նպաստավոր է նաև աշխատանքի համար, հնարավորություն է տալիս գործի մեջ ավելի հեշտ հասկանալ, եթե խնդիր է առաջանում, ավելի հեշտ լուծել՝ ճանաչելով տվյալ մարդուն: Կանայք էլ, տղամարդիկ էլ հավասարաչափ մասնակցում են, եթե իհարկե նույն օրը տնեցիների հետ հարսանիքի չեն»: (Հեռուստատեսության ոլորտի գործատու)*

*«Ծնունդներին աշխատողներին նվերներ սիրով եմ անում: Քանի որ նվերների խանութ է, նույնիսկ անհարմար կլիներ առիթների ժամանակ նվերներ չտալը»:* (Ծաղկի սրահի տնօրեն)

*«Ստանում ենք նվերներ տոն օրերին՝ ծաղիկներ, սուրճի բաժակ, շուշեղեն: Բոլորին նույնը, առանձին նվերներ չեն լինում»:* (Հարցվող, Երևան)

## **Աշխատավայրում կանանց հանդեպ սեռական ոտնձգությունների օրինակներ**

Հետազոտության ընթացքում հարցվողների հետ քննարկվել են աշխատատեղում կանանց հանդեպ սեռական բնույթի հետապնդումների հետևյալ ձևերը.

- Տղամարդկանց կողմից կանանց հանդեպ չափազանց/ ոչ ցանկալի ուշադրություն,
- Սեռական բնույթի արտահայտություններ, կատակներ, անեկդոտներ,
- Սեռական բնույթի շարժումներ,
- Սեռական հարաբերությունների առաջարկ/պահանջ:

Հարցված գործատուները սեռական հետապնդումների օրինակներ չկարողացան մտաբերել: Միևնույն ժամանակ աշխատատեղում փոխադարձ սիրահետումը/ֆլիրտը, սեռական բովանդակությամբ կատակները շատ հաճախ հանդիպող երևույթ են և ընդունելի են մշակութային և այս կամ այն մասնագիտական ենթամշակույթի համատեքստում: Երբեմն, որոշ աշխատատեղերում անգամ տղամարդու կողմից հնչած հայիտյանքն են ընկալվում, որպես նորմալ երևույթ:

*«Տպարանում եմ աշխատել, բայց 2 ամիս մնացի: Այնտեղ շատ հետաքրքիր իրավիճակ էր, երկու եղբայր էին, աշխատում էին իրար հետ, մեկը սեփականտերն էր,*

մյուսը՝ որպես աշխատող: Մեկի կինը հաշվապահություն էր անում, մյուսը ղիգայնություն էր անում: Եվ ահավոր խոսակցություններ, սարսափելի, տհաճ... Անձիդ կպնող ապուշ կատակներ էին անում... հազար ներողություն, բայց օրը բացվում էր լսում էի «ոո» (հետույք) բառը, ավասարտվում էր «ոո» բառով: Բացի կանանցից ևս 3 հոգի աշխատող ունեինք... 2 տղա և ես... Ալիկ ոռո հաստացրել էս... Ընդ որում տնօերնն էր, ասում, տղամարդը, կանանց ներկայությամբ... Ջուտ բզզելու, նյարդայնացնելու նպատակով էր անում: Իսկ Ալիկին աշխատանք էր պետք, նա լուր աշխատում էր, լավ էլ գործ էր անում... Բայց գլուխը կախ աշխատում էր... Նոր էր նա ամուսնացել, ծնողներ չունեք, տատիկն էր պահել, մեծացրել, կյանքից խեղճացած... Այս տղան նաև խնդիր ուներ առողջական ինտիմ հատվածում վիրահատություն էր անցել ու այդ մասին գիտեին աշխատավայրում, դա սարքել էին պատմություն, ով մտնում էր ներս բոլորին պատմում էին դրա մասին...»: (Հարցվող, Երևան)

Հեռուստատեսության ոլորտի փորձագետները նշեցին, որ ոլորտը առանձնահատուկ է, և այստեղ կան շատ բարետես կանայք, ում վրա շատ տղամարդիկ բաղձանքով են նայում:

Գործատուները նշեցին, որ էական տարբերություն կա Երևանի և մարզերի միջև: Օրինակ մատուցողի աշխատանքը Երևանում պիտակավորված չէ, իսկ մարզերում միանշանակ ենթադրում է որոշակի հարաբերություններ դեկավարի հետ, և կանայք գիտակցելով են համաձայնում այդ աշխատանքը կատարել:

«Դա արդեն հաղորդավարուհին է որոշում, իր համար դա ցանակլի է, թե ոչ: Ես չե, որ պետք է գնահատեմ»: (Հեռուստատեսության ոլորտի գործատու)

«Մեր գործավարը մի քիչ ազատ աղջիկ է: Իր սենյակում գործակալները հավաքվում են, ասում-խոսում, բարձր ծիծաղում, բայց ավել բան, չեմ կարող ասել, չեմ նկատել: (Գրասենյակային աշխատող, Երևան)

«Տղամարդկանց կողմից հնարավոր է, որ ուշադրության կենտրոնում եմ, բայց դա ոչ ցանկալի չէ: Երբեմն իրար հետ հումորներ ենք անում, նույնիսկ սեռական բնույթի անեկդոտներ ենք պատմում, բայց երբեք չեմ մտածել, որ դա կարող է վատ դիտվել»: (Հարցվող, Երևան)

*«Մի հաստ էլ թող հայիռի»: (Խանութի տնօրեն)*

*«Մեր ոլորտում մարդիկ իրար հետ շատ երկար են աշխատում, լինում է 10-12 ժամ իրար հետ են անցկացնում: Թուլանում են, չեն կարող այդքան երկար սուբորդինացիա պահպանել, երբեմն անցնում են սահմանները, կատակ են անում: Մեկը ճիշտ է հասկանում, մյուսը՝ սխալ: Բայց կոլեկտիվը իր ճիշտը ունի: Եթե ինչ որ մեկը սխալ է լինում կամ սխալ է պահում իրեն “իզգոյ” է դառնում և այդպիսով պատժվում»: (Հեռուստատեսության ոլորտի գործատու)*

*«Սեռական հարաբերությունները հնարավոր են միայն կողմերի փոխադարձ համաձայնության դեպքում: Կնոջ հանդեպ է տղամարդ դեկավարի կողմից ուշադրությունը “պրեստիժի հարց է”: Իսկ կին դեկավարի կողմից տղամարդու հանդեպ ուշադրությունը ավելի քիչ է երևում, դա թաքցվում է»: (Հանրային սննդի ոլորտի գործատու)*

### **Եզրակացություն**

Ամփոփելով իրականացված համալիր հետազոտության տվյալները, ներկայացնենք հիմնական արդյունքներն ու եզրահանգումները: Հետազոտությունը թույլ տվեց առանձնացնել աշխատաշուկայում գենդերային խտրականությանը և աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումներին նպաստող մի շարք գործոններ:

**➔ *Աշխատավայրում սեռական հետապնդումների տեսանկյունից առավել բարձր ռիսկային խմբեր և ռիսկայնությունն ավելացնող բնութագրիչներ են համարվում՝***

- ✓ Հետազոտության ընթացքում փորձագետները սեռական ոտնձգումների տեսանկյունից որպես հայաստանյան աշխատաշուկայում առավել խոցելի օբյեկտ առանձնացրին 40 տարեկանից բարձր կանանց խումբը:
- ✓ Կանանց նկատմամբ սեռական բնույթի հետապնդումների տեսանկյունից առավել ռիսկային են զբաղվածության այն ոլորտները, որտեղ մեծ է չգրանցված աշխատողների թիվը, քանի որ գրանցված աշխատողները սովորաբար ավելի պաշտպանված են իրավական տեսանկյունից:

- ✓ Ռեիսկայնությունը բարձր է նաև երիտասարդ, նոր աշխատանքի ընդունվողների շրջանում, ինչպես նաև տարիներ շարունակ նույն ոլորտում միջնակարգ կրթությամբ աշխատակիցների շրջանում, որոնք գիտակցում են, որ այլ ոլորտում աշխատանք այլևս չեն գտնի:

➔ ***Աշխատավայրում կանանց հանդեպ սեռական հետապնդումների բացահայտման խնդրի առկայությունը՝***

- ✓ Հայաստանում աշխատանքի վայրում սեռական բնույթի հետապնդման դեպքերը շատ հաճախ չեն բարձրաձայնվում, քանի որ տուժողը վախենում է մի կողմից կորցնել աշխատանքը, իսկ մյուս կողմից՝ հասարակական կարծիքից և պիտակավորումից, քանի որ հասարակությունը հակված է դեպքի պատասխանատվությունը հիմնականում վերագրել գոհին՝ կնոջը:
- ✓ Բացի այդ սեռական հետապնդումների դեպքերի բացահայտմանը խանգարում է այն փաստը, որ դժվար է հստակ տարբերակել սեռական ոտնձգության դեպքերը: Ելնելով մշակութային համատեքստից՝ բարդ է անց կացնել սահմանագիծը շարքային հաճոյախոտությունների, կոմպլիմենտների և սեռական հետապնդումների միջև:
- ✓ Դեպքերի բացահայտմանը և բարձրաձայնելուն հաճախ խոչընդոտում է նաև ապացուցման խնդիրը: Հարկադրանքը հիմնականում որևիցե իրեղեն ապացույցներ չի առաջացնում. չկան նյութական հետևանքներ, չկան ապացույցներ և վկաներ:
- ✓ Իրավագիտակցությունը և իրավական մշակույթը Հայաստանում այդքան էլ զարգացած չեն, և մարդիկ բավական չափով իրազեկված չեն իրենց իրավունքների և ազատությունների մասին, ինչը նույնպես նպաստում է թաքցնելուն:
- ✓ Նույնիսկ բացահայտման մեխանիզմների առկայության պարագայում հնարավոր է վիճակագրություն ունենալ այն կանանց մասին, ովքեր սեռական հետապնդումների պատճառով ազատվում են աշխատանքից: Սակայն այն կանանց մասին, որոնք ստիպված շարունակում են աշխատել, տվյալներ ստանալը հնարավոր չէ:

**➔ Այսօր ՀՀ-ում աշխատաշուկայում գենդերային հարաբերությունները ձևավորող գործոնները ներառում են գենդերային կարծրատիպեր և հասարակության մեջ կանանց դերի մասին բազմաթիվ նախապաշարմունքներ՝**

✓ գենդերային սոցիալականացումը խրախուսում է իր սեռական նախասիրությունները չթաքցնող տղամարդուն,

✓ հայաստանյան հասարակության մեջ կնոջ ամենակարևոր դերերն են՝ ամուսնությունն ու մայրությունը,

✓ աշխատանքային, մասնագիտական հաջողությունների հասած կին հանդիպելիս՝ որպես նրա հաջողությունների նախապայման սկսում են փնտրել որևէ տղամարդու հովանավորությունը,

✓ աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների պատասխանատվությունը հասարակությունը հակված է վերագրել գոհին՝ կնոջը,

✓ հայաստանյան հասարակության մեջ տղամարդն ավելի կարևորված է, քան կինը:

**➔ Աշխատատեղերի գենդերային բաժանում և կանանց և տղամարդկանց հավասար վարձատրության իրավունքը**

✓ Հարցված բոլոր գործատուները նշել են, որ աշխատանքի ընդունելիս, ինչպես նաև աշխատանքային առաջընթացի հարցում առաջնային գործոնը մասնագիտական որակավորումն է:

✓ Թեև ֆորմալ և ոչ մի փաստաթղթով ամրագրված չէ կանանց և տղամարդկանց միջև աշխատանքի բաժանումը, սակայն աշխատաշուկայում աշխատատեղերը հստակ բաշխված են կանանց և տղամարդկանց միջև: Ընդ որում, հետազոտության տվյալները վկայում են, որ մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացը, որն իրականացվում է ընտանիքում, արդեն իսկ պարունակում է աշխատանքի ավանդական գենդերային սեգրեգացիայի տարրեր:

✓ Աշխատանքի ընդունվելու համար հարցված գործատուները սեռի հետ կապված հստակ որևէ պահանջներ չնշեցին: Սակայն որպես տնօրենի օգնական, գործավար, սովորաբար նախընտրում են կին աշխատողներ ընդունել՝ բացատրելով,

որ երիտասարդ կանայք այդ պաշտոնում ավելի հարմար են, ունեն ներկայանելի տեսք:

✓ Աշխատաշուկայում կանանց առաջիադասմանը կարող է խանգառել ինչպես որոշ մասնագիտությունների պիտակավորման խնդիրը, այնպես էլ ընտանիքը, ամուսինը կարող են հանդիսանալ խանգարող գործոն:

✓ Հարցված կանանց մեծամասնությունը գերադասում է աշխատել տղամարդ վերադասի հետ, քանի որ համարում են, որ տղամարդիկ ավելի զիջող են, քան կանայք, զուսպ են:

✓ Օրենսդրությունն արգելում է նույն պաշտոնի համար ավելի ցածր վարձատրել կնոջը, քան տղամարդուն: Տարբերությունը կարող է լինել միայն տարբեր աշխատանքային ստաժ ունենալու դեպքում, ոչ թե սեռով պայամանավորված: Բայց 2013 թ. վիճակագրական տվյալների համաձայն՝ կանանց միջին աշխատավարձը ցածր է տղամարդկանց միջին աշխատավարձից, կազմելով համապատասխանաբար 114 328 ՀՀԴ՝ տղամարդկանց 174 283 ՀՀԴ համեմատ<sup>7</sup>, ինչը պայամանավորված է աշխատատեղերի գենդերային բաժանումով, գենդերային սեգրեգացիայով:

➔ ***Աշխատավայրում սեռական հետապնդումների պատճառները՝***

- օրենսդրական բացեր,
- արագ արձագանքման մեխանիզմների բացակայություն,
- կնոջ պաշտպանության մեխանիզմների բացակայությունը,
- գենդերային կարծրատիպեր,
- հասարկության կողմից երևույթի հանդեպ հանդուրժողական վերաբերմունք,
- հայաստանյան հասարակությունում գենդերային սոցիալականցման մասկուլին մոդելը,
- կանանց կողմից իրենց իրավունքների և դրանք պաշտպանելու մեխանիզմների վերաբերյալ իրազեկվածության ցածր մակարդակ,
- գործատուների կողմից իրենց իրավունքների և պարտականությունների վերաբերյալ իրազեկվածության ցածր մակարդակ,
- գործազրկության բարձր մակարդակը և աշխատատեղերի պակասը,
- չգրանցված աշխատողներ:

---

<sup>7</sup> Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք, 2014: ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության պաշտոնական կայքէջ (<http://armstat.am/file/doc/99489188.pdf>, էջ 90)

## Առաջարկություններ

Մույն համալիր հետազոտության շրջանակներում «աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումներ» երևույթը դիտարկվել է մեր հասարակությունում կանանց մասնագիտական առաջընթացի ապահովման համատեքստում՝ որպես այն խոչընդոտող գործոն: Այս տեսանկյունից հարկ է նշել, որ սեռական հետապնդումների հետևանքները հիմնականում 3 բնույթի դրևորումներ են ունենում.

- իրավական, երբ խախտվում է կնոջ և տղամարդու իրավահավասարության սահմանադրական սկզբունքը,
- սոցիալական, երբ կինը ստիպված է լինում հաշվի նստել հասարակության կարծրատիպային ընկալումների հետ և տուժում է մասնագիտական առաջընթացի հնարավորությունների տեսանկյունից: Ոտնձգությունների դեպքում՝ աշխատանքից հեռանում է կամ փոխում է աշխատանքը,
- հոգեբանական՝ անձնական ապրումներ, նվաստացման, օտարման, մեղքի զգացում:

Վերոնշյալ հիմնախնդիրներով է պայմանավորված աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների դեմ արդյունավետ պայքարի ուղղությամբ օրենսդրական նախաձեռնությունների անհրաժեշտությունը, իրավակիրառական փորձի համադրությունը հանրային իրազեկման, տեղեկատվական բացատրական արշավների հետ: Նշված խնդիրները ենթադրում են լուծման տարբեր ձևաչափեր և կոնկրետ քայլեր՝

➡ **գենդերային խտրականության և աշխատավայրում սեռական ոտնձգություններին վերաբերող օրենսդրական դաշտի կատարելագործում՝**

Հայաստանի Հանրապետությունը ստանձնել է «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի, Պեկինի 4-րդ Համաշխարհային համաժողովի /1995թ./ հանձնարարականների, Եվրախորհրդի Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հանձնաժողովի փաստաթղթերի, ՄԱԿ-ի Հազարամյակի հռչակագրի պահանջների և միջազգային այլ փաստաթղթերով



պարտավորությունների կատարումը: 1998 թվականից ի վեր գենդերային խտրականության դեմ պայքարը ՀՀ կառավարության անընդհատ ուշադրության ներքո է գտնվում, մշակվել և իրականացվել են մի շարք ծրագրեր: Միջազգային կազմակերպությունների աջակցությամբ, հասարակական կազմակերպությունների կողմից իրականացրել են բռնության կանխարգելման և գոհերի պաշտպանությանն ուղղված աշխատանքներ: Այդուհանդերձ կարիք կա կանանց նկատմամբ սեռական բնույթի ոտնձգությունները կանխարգելող այնպիսի քայլեր իրագործել, ինչպիսիք են՝

- ✓ ՀՀ օրենսդրությամբ «սեռական ոտնձգություններ» եզրույթի սահմանում, ամրագրում և քրեականացում,

- ✓ սեռական ոտնձգություններ իրականացնող անձանց նկատմամբ պատժամիջոցների սահմանում՝ կախված կատարված արարքի ծանրությունից, կիրառելով ազատազրկման հետ չկապված պատժամիջոցներ՝ տուգանք, պաշտոնից հեռացում, մասնագիտական գործունեությամբ զբաղվելու արգելք և այլն,

- ✓ գենդերային խտրականության և աշխատավայրում սեռական ոտնձգություններին վերաբերող օրենքների իրացման մեխանիզմների մշակում և ապահովում:

**➡ աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների վերաբերյալ հանրային իրազեկվածության մակարդակի բարձրացում՝**

- ✓ գենդերային հավասարության, քաղաքական, սոցիալական, մասնագիտական ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց օրենքով երաշխավորված հավասար հնարավորությունների մասին տեղեկացում, հանրային քնարկումների կազմակերպում,

- ✓ իրավագիտակցության բարձրացման և աշխատողի իրավունքների վերաբերյալ իրազեկման և տեղեկատվական արշավների կազմակերպում,

✓ սեռական բնույթի հետապնդումների դեպքերի և դրանց հաղթահարման հնարավոր ուղիների վերաբերյալ հանրային իրազեկում, հաջողության պատմությունների ներկայացման միջոցով (success stories),

✓ աշխատաշուկայում կանանց առաջընթացի, կարիերային աճի վերաբերյալ հասարակական նեգատիվ կարծրատիպերի մեղմում հաջողության պատմությունների ներկայացման միջոցով (success stories):

➡ **հոգեբանական աջակցություն և խորհրդատվություն՝**

✓ աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների ենթարկված կանանց աջակցության թեժ գծերի կազմակերպում,

✓ կազմակերպություններում աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների կանխարգելման նպատակով հոգեբանական աջակցության նախատեսում (հնարավոր է հոգեբանի հաստիքի ներդրում),

✓ հոգեբանական աշխատանք ինչպես աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների պոտենցիալ գոհերի, այնպես էլ գոհերի հետ:

Հաշվի առնելով ՀՀ-ում այսօր առկա օրենսդրական դաշտի բացերը, ազգային-մշակութային մտածելակերպի առանձնահատկությունները, տվյալ փուլում խնդրի տարուացման և լատենտայնության աստիճանը (ինչի փոփոխությունը առավել ժամանակա- և ռեսուրսատար է), կարծում ենք, որ կարճաժամկետ հեռանկարում առավել արդյունավետ է աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների կանխարգելմանն ուղղված գործընթացն իրականացնել: Նախ և առաջ, պաշտոնապես (ՀՀ Կառավարության համապատասխան որոշմամբ) պարտավորեցնել գործատուներին ներառել կազմակերպություններում աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող կանոնակարգերում սեռական բնույթի հետապնդումների կանխարգելմանն, իսկ առկայության դեպքում բացահայտմանն և պատժի ընթացակարգերի վերաբերյալ դրույթներ: Այդ թվում՝

✓ գործատուի գրավոր հայտարարությունը՝ պարտավորությամբ կանխելու յուրաքանչյուր ձևի սեռական ոտնձգությունները, որը կարող է հանդես գալ ինչպես

առանձին փաստաթուղթ, այնպես էլ կազմակերպության կորպորատիվ էթիկայի կանոնների (առկայության դեպքում) դրույթ,

✓ կազմակերպության ՄՌԿ մասնագետի կողմից նորեկ և փորձառու աշխատողների համար կազմակերպությունում ընդունված աշխատանքային հարաբերությունների էթիկայի կանոնների և սկզբունքների վերաբերյալ պարբերաբար իրագեկման ապահովում,

✓ սեռական բնույթի հետապնդումների բացահայտման դեպքում վարչական և կարգապահական պատժամիջոցների սահմանում,

✓ նշված պատժամիջոցների կիրարկման ընթացակարգերի մշակում,

✓ սեռական ոտնձգությունների դեպքերի քննման, որոշումների կայացման ինչպես նաև պատժամիջոցների կիրառման համար պատասխանատու կոլեգիալ մարմնի/հանձնաժողովի գործառնության սկզբունքների, ընթացակարգերի/կանոնների մշակում,

✓ աշխատավայրում առաջացող հիմնախնդիրների լուծմանն ուղղված համապատասխան համակարգի հասանելիության ապահովում՝ պաշտոնատար անձ (ՄՌԿ, հոգեբան), ով լիազորված է համապատասխան բողոքների կամ տեղեկատվության (ինչպես գրավոր, այնպես էլ բանավոր) ընդունելուն և ղեկավարությանը իրագեկելուն, գաղտնիության պահպանման պարտավորությամբ,

✓ սեռական բնույթի հետապնդումների գոհերի համար իրավական, սոցիալական և հոգեբանական աջակցության նախատեսում՝ պահպանելով անանությունը և երաշխավորելով անվտանգությունը:

# **Հավելված1. Հետազոտության ընթացքում հավաքագրված սեռական բնույթի ոտնձգությունների դեպքեր**

## **Դեպք 1**

*«Երբ աշխատանքի եմ ընդունվել, շատ դրական կարծիք է ունեցել ղեկավարի մասին, որը շատ լավ էր վերաբերվում ինձ, շատ ուշադիր էր, ժամանակին վճարում էր աշխատավարձը, անհրաժեշտության դեպքում թույլ էր տալիս, որ բացակայեմ, քանի որ զուգահեռ բուհում էի սովորում: Ղեկավարն ինձ տարբեր տեղեր էր հրավիրում, ես, ենթատեքստ չտեսնելով, չէի մերժում: Մակայն որոշ ժամանակ անց հասկացա իր մոտիվները և սկսեցի խուսափել ոչ ֆորմալ հանդիպումներից: Մի քանի անգամ ղեկավարի հրավարները մերժելուց հետո, նա խոստովանեց, որ ինձ միայն դրա համար չի ընդունել աշխատքնաի, ուստի ես ազատվեցի աշխատանքից: Ուսանողուհին ուսմանը զուգահեռ աշխատում էր խանութում»:*

## **Դեպք 2**

*Գիտական հիմնարկներից մեկում ղեկավարն իր իգական սեռի ասպիրանտներին սեռական բնույթի առաջարկներ էր անում: Միանգամից առաջարկներ չէր անում, սկզբից՝ կոմպլիմենտներ, երազներ էր պատմում:*

## **Դեպք 3**

*Մի փոխնախարար բաց ասում է, որ որևէ մի աղջիկ քարտուղարուհի գալիս է «պիտի իմ ձեռքի տակով անցնի»:*

## **Դեպք 4**

*«Սկզբից չգիտեի ենթատեքստը ղեկավարի վերաբերմունքի, ինքը բացատրում էր, որ ինձ մոտիվացնում է, ուզում է, որ ես մասնագիտական առաջընթաց ունենամ: Մակայն շատ հմուտ ձևով ինքը ճահիճ էր տանում քեզ, որտեղ դու չես տեսնում իրականությունը, քանի որ այնքան ես խորանում աշխատանքում, որ չես նկատում, կողքից կոլեգաներն էլ ասում են քեզ, ինչի տվեց էդ աշխատանքը և այլն»:* (Քարտուղարուհի)

## **Դեպք 5**

*«Ընդունելով քաղաքապետարանում աշխատելու առաջարկը, չէի էլ կարող պատկերացնել, որ աշխատելու եմ այն մակարդակի ղեկավարների հետ, որոնց կողմից անպարկեշտ առաջարկությունները մշտապես ուղեկցում են այդ համակարգում աշխատող*

կանանց, մանավանդ, որ նրանք մի քիչ տեսքով են լինում: Դա հիմնականում միտված է լինում պաշտոնը պահպանելուն, պաշտոնը բարձրացնելուն: Ու այստեղ առաջ է գալիս մրցակցությանը դիմանալու անհրաժեշտություն, դրանով աշխատողին զցում են կախվածության մեջ: Ոմանք ընկնում են այդ կախվածության մեջ, ոմանք՝ «թքում են» ամեն ինչի վրա ու դուրս են գալիս գործից: Սկզբում պաշտոն են տալիս, զցում են կախվածության մեջ ու հետագայում պարզում են, թե ինչքանով էս դու պատրաստ ծառայելու իրենց: Էլ չի կարևորվում, որ դու համապատասխանում էս կրթությամբ, գիտելիքներով, փորձով ու մակարդակով: Իրանց առաջարկը ինտիմ հարաբերությունների, իրանց ծառայելու վերաբերյալ (բառիս բուն իմաստով) դառնում է ամենակարևորը: Ու այնտեղ քո մնայ, շարունակել աշխատելը պայմանավորված է լինում քո բնավորությամբ, քո սկզբունքներով: Իմ հետ կային մարդիկ, որ կարողացան մոռանալ իրանց էս-ը, իրանց հպարտությունը, կարևորելով այն, որ կմնան ու կպահպանեն էդ ամենը: Բայց մարդիկ էլ կային, հանձինս ինձ, որ համարեցին, որ այդ աշխատավարձը, պաշտոնը այն արժեքը չունի, ինչ սեփական արժանապատվությունն է: Ու այն դեպքում, երբ դու ուզում էս քո ընթացությունը ցույց տալ նրանց առաջարկի կամ պահելաձևի դեմ, սկսում են աշխատողին իր դիրքերից հետ մղել, կոնկրետ իմ դեպքում, այնքան հետ մղել, որ էս սկսեցի հրաժարվել այդ աշխատանքները անելուց և դուրս եկա գործից: Իմ չինազանդվելու դեպքում ինձ այնքան հետ մղեցին, որ էս հայտնվեցի ենթակա հիմնարկում և ենթակա բաժնի աշխատողի կարգավիճակում»: (Սպորտի ոլորտում զբաղված կին)

## **Դեպք 6**

«Երբ պաշտոնի բարձրացում եղավ, էս բավականին երկար աշխատում էի այդ ոլորտում, ու ամեն ինչ այնքան սիրուն եղավ, որ էս չհասկացա էլ, որ կարող է հետին միտք լինել: Ես մտածում էի, որ իսկապես գնահատվեց իմ անցած ուղին, իմ մասնագիտական որակները: Այդ նոր աշխատանքը ստանձնելուց մեկ ամիս հետո սկսվեցին տարբեր խոսակցություններ, պահվածքներ: Գիտեք, բացահայտ խոսակցություններ էլ չեն եղել սկզբում, կարծես խայծը զցում են դեմդ ու սկսում են քեզ քաշել, ու քեզ մնում է կամ զնալ խայծի հետևից, կամ թողել ամեն ինչ: Դրանից հետո 8 ամիս աշխատեցի»: (Սպորտի ոլորտում զբաղված կին)

## **Դեպք 7**

«Կնոջ մասնագիտական առաջընթացի հետ կապված մի հատ լավ երգ հիշեցի. “This is a man’s world”: Եվ մենք՝ կանայքս, ոչինչ չենք կարող փոխել: Կինը շատ կախված է

տղամարդուց: Ես կարծում եմ, որ կինը ուր էլ գնա, ինչ գործատուի դուռ էլ ծեծի, միևնույն է, ամեն տեղ մի տղամարդ նստած է: Ես այսօր էդ խնդրի առաջ եմ կանգնած, քանի որ ես չեմ ուզում թողնել իմ մասնագիտությունը, ու գործի համար արդեն մի 3-4 տղամարդ գործատուի դուռ եմ ծեծել, հետևաբար, ուր էլ գնամ, ես տղամարդուց կախված եմ լինելու: Ինձ շատ են ասում՝ քո աստղը իմ հետ բռնում է: Հենց ես գործատուից նման արտահայտություն եմ լսում, արդեն գիտեմ, թե հաջորդ նախադասությունը, ինչ է լինելու: Իմ աչքն արդեն վախեցած է, ու նման դեպքերում ես չգիտեմ, նախապես այդ մարդու ասածի մեջ “միտք” փնտրեմ, թե ոչ: Ու սկսում եմ ծանոթներիցս հետաքրքրվել, հարցնում եմ այդ գործատուների մասին, ասում եմ՝ կարո՞ղ է այդ մարդը անբարոյական է: Ու գիտե՞ք իմ ծանոթները ինչ են ասում: Ասում են՝ տղամարդու անբարոյականը ո՞րն է: Ու ամեն անգամ վախ է մեջս, քանի որ չեմ ուզում նորից նույն բանով անցնել, երբ ինձ ասում են՝ քո համար այս գործը կառաջարկենք, այն գործը կառաջարկենք: Հետո տանում-նստացնում են գրասենյակում ու պարզվում է, որ քո ֆունկցիաներն այլ են, որոնց մասին դու չես էլ պատկերացրել: Ու գիտե՞ք՝ ինչ են ասում այդ ղեկավարները: Ասում են՝ հո քո սիրուն աչքերի համա՞ր չենք այսքան բան արել»: (Մպորտի ոլորտում զբաղված կին)

## **Դեպք 8**

«Հոգեբանական կենտրոնում աշխատելիս, տնիօրենը ուղիղ առաջարկով ասաց, եթե ինձ հետ չլինես, ես քեզ աշխատանքից կազատեմ: Բայց մինչև դա հոգեբանական ճնշումների էր ենթարկում ինձ, այն կարգի, որ օր չէր լինում, որ լացելով տուն չգնայի: Ու չէի հասկանում պատճառը»: (Քարտուղարուհի, Երևան)

## **Դեպք 9**

«Օրինակ, մեր թատրոնում շատ էին խոսում նման կապերի և առաջարկների մասին: Անգամ գիտեմ, որ դեր ստանալու համար շատ աղջիկներ կարող են ընդունել նման առաջարկներ»: (Դերասանուհի, Երևան)

## **Դեպք 10**

«Հիմնականում քաղաքապետարանի բաժնի ղեկավարները տղամարդիկ են ու իրենց քարտուղարուհիներին ընտրելիս, մի շարք պահանջներ են հաշվի առնում՝ տեսք, ամուսնական կարգավիճակ, տարիք և այլն: Ու հիմնականում ընթացքում այդ տղամարդիկ սկսում են չափերը անցնել: Արդեն մնում է կնոջ հանդուրժելու պահը: Եթե նրան դուր է

գալիս, նա տանում է այդ ամենը լուռ, եթե ոչ՝ գործից դուրս է գալիս: Օրինակ, մի դեպք գիտեմ, որ քաղաքապետարանի բաժիններից մեկի նոր նշանակված ղեկավարը ունեցել է շատ գեղեցիկ քարտուղարուհի, ու առաջարկ է արել իր հետ «ման գալու» և վախեցրել է, որ չհամաձայնվելու դեպքում գործից կհանի: Կինը համաձայնվում է, նա ընթացքում նաև աշխատավարձի բարձրացում է ունենում: Միգուցե պաշտոնի բարձրացում չլինի, քանի որ էդ բաժնի ղեկավարին դա ձեռք չի տա, քանի որ իր ենթակայության տակից կգնա այդ կինը, բայց աշխատավարձի բարձրացում ու աշխատանքի պահպանում հաստատ ապահովվում է»: (Քաղաքապետարանի աշխատող, Գավառ)

### **Դեպք 11**

«Մեր խանութներից մեկի տնօրենը իր աշխատակցին «ձեռ» էր գցել, դրանից հետո այդ աղջիկը գործից դուրս եկավ ու աշխատում էր այն խանութներում, որի տնօրենը կին է»: (Վաճառողուհի, Գավառ)

### **Դեպք 12**

«Մեր մոտ մի ատամնաբույժ կա, Երևանից է գալիս, իր կոլեգա բժշկի բուժքույրի հետ «տալ-առնել» ունի: Բայց դե էդ աղջիկն էլ չամուսանացած աղջիկ, էդ բժիշկը սկզբից խաբել է, ասել է, որ ինքն էլ ամուսնացած չէ, բայց հետո մի օր մոռացել է մատանիով է եկել գործի ու ամեն ինչ բացահայտվել է: Բայց հետո շարունակել են իրար հետ լինել, չնայած էնպես չէր, որ էդ բուժքույրը «սուրբ» էր մեր Էջմիածնում»: (Հարցվող, Էջմիածին)

### **Դեպք 13**

«Ռեստորանի տերը այք է դրած եղել մատուցողուհիներից մեկի վրա, սկսել է լավ վարձատրել, իսկ աղջիկը շատ աղքատ ընտանիքում է ապրելուց եղել: Հետո մի որոշ ժամանակ անց անբարո առաջարկություն է արել և ասել է, որ մերժելու դեպքում հերիք չի կզրկվի աշխատանքից ու փողից, մի բան էլ պետք է վերադարձնի այդ ընթացքում ստացած աշխատավարձը: Արդյունքում, աղջիկը համաձայնվում է շեֆի առաջարկի հետ, քանի որ դրանից հետո նա շարունակում է աշխատել նույն ռեստորանային համալիրում: Բայց դրանից հետո ասում էին, որ էդ աղջիկը դարձել է «սրահի վարիչ» ու էլ մատուցող չի աշխատել»: (Հարցվող, Երևան)

### **Դեպք 14**

*Ֆինանսական կառույցի HR-մենեջերը, 36 տարեկան իգական սեռի ներկայացուցիչ պաշտոնի և կարգավիճակի բարձրացման նպատակով սեռական հարաբերությունների մեջ էր ներգրավվել, ինչպես կազամկերպության գլխավոր տնօրենի, այնպես էլ տնօրենի կնոջ հետ: Դեպքի ականտեսները աշխատակից տնօրենի կնոջ հետ սեռական հարաբերությունները բացատրում են նրանով, որ կինը ամուսնու որոշումների կայացման գործընթացում ազդեցիկ դեր ուներ:*

**Դեպք 15**

*Բիզնես ոլորտում միջին օղակի 37 տարեկան, արական սեռի ներկայացուցիչ ղեկավարի կողմից սեռական բռնության քայլեր աշխատակից կանանց նկատմամբ, այդ թվում՝ անձնական վիրավորանքներ, կանանց հետույքին հարվածել մյուս աշխատակիցների ներկայությամբ, անտեղի և ցենզուրայից դուրս հումորներ:*



## Փորձագիտական հարցազրույցի հարցաշար (իրավաբանների հետ)

Հարգելի բարեկամ, ..... իրականացնում է Հայաստանում աշխատող կանանց իրավունքների պաշտպանության մակարդակի և աշխատող կանանց հանդեպ վերաբերմունքի ուսումնասիրություն: Խնդրում ենք Ձեզ պատասխանել մեր հարցերին: Հարցումն անանուն է, Ձեր պատասխանները օգտագործվելու են միայն ընդհանրացված ձևով: Նախապես շնորհակալ ենք Ձեր տրամադրած ժամանակի և անկեղծ պատասխանների համար:

1. Ասացե՞ք խնդրեմ՝ որտե՞ղ եք աշխատում:
2. Ձեր պաշտոնը այդ կազմակերպությունում:
3. Որքա՞ն ժամանակ եք աշխատում տվյալ կազմակերպությունում/ զբաղեցնում տվյալ պաշտոնը:
4. Որքանո՞վ է Ձեր մասնագիտական գործունեությունն առնչվում գենդերային հիմնախնդիրներին:
5. Ինչպե՞ս կգնահատեիք Հայաստանում կանանց իրավունքների պաշտպանության մակարդակը:
  - Օրենսդրական դաշտը,
  - Օրենքների կիրարկումը,
  - Արկա իրավիճակը:
6. Ապահովված է արդյոք Հայաստանում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը աշխատանքի ընդունման, մասնագիտական առաջխաղացման, պաշտոնի բարձրացման, աշխատավարձի բարձրացման հարցերում: Ինչպիսի՞ իրավական դժվարությունների հետ են բախվում կանայք նշված խնդիրների առնչությամբ:
7. Կանանց աշխատանքի ընդունման, մասնագիտական առաջխաղացման, պաշտոնի բարձրացման, աշխատավարձի բարձրացման հարցերում սեռական բնույթի ոտնձգությունների առնչությամբ որևէ գործերով զբաղվել եք: Եթե այո, ապա պատմեք մանրամասները:
8. Վերջին հինգ տարիների ընթացքում եղե՞լ են արդյոք ՀՀ-ում սեռական բնույթի ոտնձգությունների հարցով դատական գործեր: Եթե այո, ապա պատմեք մանրամասները:

9. Ո՞ր բնագավառում աշխատող կանայք են առավել հաճապ բախվում աշխատավայրում սեռական բնույթի ոտնձգությունների հետ:
10. Ինչպես եք կարծում որո՞նք են աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների առկայության կամ տարածման պատճառները:
11. Իսկ ինչպե՞ս կարելի է կանխել նման իրավիճակները:
12. Ի՞նչ արդյունավետ միջոցառումներ կարելի է, Ձեր կարծիքով, ձեռնարկել հասարակության իրազեկվածության մակարդակը աշխատավայրում սեռական բնույթի ոտնձգությունների, դրանց հնարավոր հետևանքների և կանխման հնարավորությունների վերաբերյալ:
13. Կարո՞ղ եք արդյոք տրամադրել մեզ սեռական բնույթի ոտնձգությունների հիմնախնդրով զբաղվող այլ մասնագետների/կազմակերպությունների կոնտակտային տվյալներ՝ նրանց հետ հարցազրույց անցկացնելու նպատակով:
14. Կարո՞ղ եք արդյոք տրամադրել մեզ սեռական բնույթի ոտնձգությունների ենթարկված կանանց տվյալներ՝ նրանց հետ հարցազրույց անցկացնելու նպատակով:

ՇՆՈՐՀԱԿԱԼՈՒԹՅՈՒՆ

# Փորձագիտական հարցազրույցի հարցաշար

## (ՀԿ ներկայացուցիչների հետ)

Հարգելի բարեկամ, ..... իրականացնում է Հայաստանում աշխատող կանանց իրավունքների պաշտպանության մակարդակի և աշխատող կանանց հանդեպ վերաբերմունքի ուսումնասիրություն: Խնդրում ենք Ձեզ պատասխանել մեր հարցերին: Հարցումն անանուն է, Ձեր պատասխանները օգտագործվելու են միայն ընդհանրացված ձևով: Նախապես շնորհակալ ենք Ձեր տրամադրած ժամանակի և անկեղծ պատասխանների համար:

1. Ասացե՞ք խնդրեմ՝ որտե՞ղ եք աշխատում:
2. Ձեր պաշտոնը այդ կազմակերպությունում:
3. Որքա՞ն ժամանակ եք աշխատում տվյալ կազմակերպությունում/ զբաղեցնում տվյալ պաշտոնը:
4. Որքանո՞վ է Ձեր մասնագիտական գործունեությունն առնչվում գենդերային հիմնախնդիրներին:
5. Ինչպիսի՞ պահանջներ են ներկայացվում կանանց/ տղամարդկանց աշխատանքի ընդունվելիս:
  - ✓ արտաքինը,
  - ✓ հագուստը,
  - ✓ տարիքը,
  - ✓ ամուսնական կարգավիճակը,
  - ✓ մասնագիտական որակավորումը:
6. Իսկ աշխատանքային պարտականություններից զատ ի՞նչ է ակնկալվում կանանցից/ տղամարդկանցից (*սուրճ եփել, հյուրեր ընդունել, մաքրություն ապահովել, ծանրություններ տեղափոխել, վարորդություն անել և այլն*):
7. Ձեր կարծիքով ի՞նչը կարող է խանգարել կնոջ մասնագիտական առաջխաղացմանը:
8. Ինչպիսի՞ն է Հայաստանում իրավիճակը կանանց աշխատանքի ընդունման, մասնագիտական առաջխաղացման, պաշտոնի բարձրացման, աշխատավարձի բարձրացման հարցերում: Ինչպիսի՞ դժվարությունների հետ են բախվում կանայք նշված խնդիրների առնչությամբ:
9. Առկա՞ են արդյոք սեռական բնույթի ոտնձգություններ կանանց աշխատանքի ընդունման, մասնագիտական առաջխաղացման, պաշտոնի բարձրացման, աշխատավարձի բարձրացման հարցերում: Որո՞նք են առավել հաճախ հանդիպում:

10. Ձեր մասնագիտական գործունեության ընթացքում առնչվե՞լ եք արդյոք աշխատատեղում կանանց հանդեպ սեռական ոտնձգությունների հիմնախնդրին: Եթե այո, ապա մանրամասնեք:
11. Ո՞ր բնագավառում աշխատող կանայք են առավել հաճապ բախվում աշխատավայրում սեռական բնույթի ոտնձգությունների հետ:
12. Որքանո՞վ են տարածված Հայաստանում աշխատատեղերում կանանց հանդեպ սեռական ոտնձգությունների հետևյալ տեսակները.
  - ✓ Տղամարդկանց կողմից Ձեր հանդեպ չափազանց/ ոչ ցանկալի ուշադրություն,
  - ✓ Սեռական բնույթի արտահայտություններ, կատակներ, անեկդոտներ,
  - ✓ Սեռական բնույթի շարժումներ,
  - ✓ Սեռական հարաբերությունների առաջարկ/պահանջ:
13. Որքանով են տարածված սեռական բնույթի ոտնձգությունների «ծառայություն ծառայության դիմաց» տեսակը (երբ դրանք հանդիսանում են զբաղվածության ապահովման կամ պահպանման, պաշտոնի բարձրացման, մասնագիտական առաջխաղացման, աշխատավարձի բարձրացման թաքնված/ բացահայտ պայման):
14. Իսկ որքանո՞վ է տարածված «աշխատավայրում լարվածություն/թշնամանք ստեղծելու» տեսակը:
15. Ինչպես եք կարծում որո՞նք են աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների առկայության կամ տարածման պատճառները:
16. Իսկ ինչպե՞ս կարելի է կանխել նման իրավիճակները:
17. Կա՞ն արդյոք օրենքներ, որոնք վերաբերում են աշխատավայրում սեռական բնույթի ոտնձգություններին:
18. Վերջին հինգ տարիների ընթացքում եղե՞լ են արդյոք ՀՀ-ում սեռական բնույթի ոտնձգությունների հարցով դատական գործեր: Եթե այո, ապա պատմեք մանրամասնեք:
19. Որքանո՞վ է մեր հասարակությունն իրազեկված աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների խնդրի շուրջ:
20. Վերջին հինգ տարիների ընթացքում եղե՞լ են արդյոք ՀՀ-ում սեռական բնույթի ոտնձգությունների հիմնախնդրին վերաբերող հետազոտություններ կամ քննարկումներ: Ում կողմից էին իրականացված: Ինչ է տպավորվել/հիշվել:

21. Ի՞նչ արդյունավետ միջոցառումներ կարելի է, Ձեր կարծիքով, ձեռնարկել հասարակության իրազեկվածության մակարդակը աշխատավայրում սեռական բնույթի ոտնձգությունների, դրանց հնարավոր հետևանքների և կանխման հնարավորությունների վերաբերյալ:
22. Կարո՞ղ եք արդյոք տրամադրել մեզ սեռական բնույթի ոտնձգությունների հիմնախնդրով զբաղվող այլ մասնագետների/ կազմակերպությունների կոնտակտային տվյալներ՝ նրանց հետ հարցազրույց անցկացնելու նպատակով:
23. Կարո՞ղ եք արդյոք տրամադրել մեզ սեռական բնույթի ոտնձգությունների ենթարկված կանանց տվյալներ՝ նրանց հետ հարցազրույց անցկացնելու նպատակով:

ՇՆՈՐՀԱԿԱԼՈՒԹՅՈՒՆ

## Աշխատող կանանց հետ ֆոկուս-խմբի հարցաշար

Հարգելի բարեկամ, ..... իրականացնում է Հայաստանում աշխատող կանանց իրավունքների պաշտպանության մակարդակի և աշխատող կանանց հանդեպ վերաբերմունքի ուսումնասիրություն: Խնդրում ենք Ձեզ պատասխանել մեր հարցերին: Հարցումն անանուն է, Ձեր պատասխանները օգտագործվելու են միայն ընդհանրացված ձևով: Նախապես շնորհակալ ենք Ձեր տրամադրած ժամանակի, անկեղծ պատասխանների և քննարկման ընթացքում հնչաց կարծիքների և իրադարձությունների այս քննարկման ավարտից հետո չքննարկելու համար:

1. Խնդրում եմ ներկայացեք՝ նշելով Ձեր տարիքը, մասնագիտությունը, աշխատանքային բնագավառը, ստաժը և ընտանեկան կարգավիճակը:
2. Ինչպե՞ս եք ընտրել Ձեր մասնագիտությունը: Գո՞հ եք արդյոք Ձեր կատարած ընտրությունից: Եղե՞լ են արդյոք հիասթափության պահեր: Բացատրեք Ձեր պատասխանը:
3. Ինչպիսի՞ դժվարությունների հետ եք բախվել՝ աշխատանքի ընդունվելիս:
4. Ինչպիսի՞ դժվարությունների հետ եք բախվել՝ մասնագիտական առաջխաղացման հետ կապված:
5. Ինչպիսի՞ դժվարությունների հետ եք բախվել աշխատավարձի բարձրացման հարցում:
6. Եթե փորձեք համեմատել աշխատավայրում տղամարդկանց և կանանց առաջընթացի հնարավորությունները, կա՞ արդյոք անհավասարություն: Եթե այո, ապա մանրամասնեք: Ինչպիսի՞նն են տղամարդկանց մասնագիտական առաջխաղացման հնարավորությունները՝ կանանց հետ համեմատ:
7. Կա՞ արդյոք Ձեր աշխատավայրում կանանց և տղամարդկանց միջև անհավասարություն.
  - աշխատանքի վարձատրության առումով,
  - գործուղումների բաշխման առումով,
  - այլ:
8. Եթե այո, ապա մանրամասնեք: Ինչո՞վ են պայմանավորված նման անհավասար պայմանները:
9. Եթե աշխատավայրում առաջանում են մասնագիտական անհամաձայնություններ, ապա ինչպե՞ս են դրանք սովորաբար կարգավորվում: Ո՞ւմ դիրքորոշումն է հիմնկանում հավանության արժանանում՝ կանա՞նց, թե՞ տղամարդկանց:
10. Ինչպիսի՞ պահանջներ են ներկայացվում կանանց/ տղամարդկանց աշխատանքի ընդունվելիս:
  - արտաքինը,
  - հագուստը,
  - տարիքը,

- ամուսնական կարգավիճակը,
  - մասնագիտական որակավորումը:
11. Իսկ աշխատանքային պարտականություններից զատ ի՞նչ է ակնկալվում կանանցից/ տղամարդկանցից (տուրձ եփել, հյուրեր ընդունել, մաքրություն ապահովել, ծանրություններ տեղափոխել, վարորդություն անել և այլն):
12. Ինչպե՞ս եք վերաբերում նման իրավիճակներին:
13. Կի՞ն, թե՞ տղամարդ ղեկավարի հետ է ավելի հեշտ ածխատել: Ինչո՞ւ:
14. Իսկ ո՞ւմ հետ է ավելի հեշտ աշխատել նույն կոլեկտիվում որպես կոլեգաներ՝ կանա՞նց, թե՞ տղամարդկանց: Բացատրեք Ձեր պատասխանը:
15. Բախվե՞լ եք Դուք արդյոք աշխատատեղում հետևյալ իրավիճակների հետ.
- Տղամարդկանց կողմից Ձեր հանդեպ չափազանց/ ոչ ցանկալի ուշադրություն,
  - Մեռական բնույթի արտահայտություններ, կատակներ, անեկդոտներ,
  - Մեռական բնույթի շարժումներ,
  - Մեռական հարաբերությունների առաջարկ/պահանջ:
16. Եթե այո, ապա ինչպիսի՞ Մանրամասներ:
- Այդ իրավիճակները/գործողությունները հանդիսացե՞լ են արդյոք զբաղվածության ապահովման կամ պահպանման, պաշտոնի բարձրացման, մասնագիտական առաջխաղացման, աշխատավարձի բարձրացման թաքնված/ բացահայտ պայման: Եթե այո, ապա մանրամասներ:
  - Ինչպե՞ս եք վարվել, արձագանքել նման իրավիճակներին:
  - Իսկ ինչպե՞ս են արձագանքել այդ իրավիճակին Ձեր կոլեգաները:
17. Լսե՞լ եք արդյոք այլ կանանց հանդեպ նման վերաբերմունքի մասին Ձեր աշխատավայրում:
18. Իսկ լսե՞լ եք արդյոք այլ հիմնարկներում, կազմակերպություններում նման իրավիճակների մասին:
19. Ձեր կարծիքով ինչպե՞ս կարելի է կանխել նման իրավիճակները:

ՇՆՈՐՀԱԿԱԼՈՒԹՅՈՒՆ

# Գործատուների հետ խորին հարցազրույցի հարցաշար

(ՀՀ-ում գործող կազմակերպությունների ղեկավարների, սեփականատերերի և մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաժինների ներկայացուցիչների հետ)

Հարգելի բարեկամ, **Կենտրոնը** իրականացնում է Հայաստանում աշխատող կանանց իրավունքների պաշտպանության մակարդակի և աշխատող կանանց հանդեպ վերաբերմունքի ուսումնասիրություն: Խնդրում ենք Ձեզ պատասխանել մեր հարցերին: Հարցումն անանուն է, Ձեր պատասխանները օգտագործվելու են միայն ընդհանրացված ձևով: Նախապես շնորհակալ ենք Ձեր տրամադրած ժամանակի և անկեղծ պատասխանների համար:

1. Ինչպե՞ս է կոչվում ձեր կազմակերպությունը:
2. Ձեր պաշտոնը այդ կազմակերպությունում:
3. Ի՞նչ մասնագետներ են զբաղված Ձեր կազմակերպությունում:
4. Որքա՞ն կլին է զբաղված Ձեր կազմակերպությունում և որքա՞ն տղամարդ:
5. Կանայք հիմնականում ի՞նչ աշխատանք են կատարում/ պաշտոններ են զբաղեցնում: Իսկ տղամարդի՞կ:
6. Կա՞ն արդյոք պաշտոններ/ աշխատանքներ, որոնց կատարման համար նպատակահարմար չէ կանանց ընդունել աշխատանքի: Եթե այո, ապա որո՞նք են դրանք և ինչո՞ւ:
7. Իսկ կա՞ն արդյոք պաշտոններ/ աշխատանքներ, որոնց կատարման համար նպատակահարմար չէ տղամարդկանց ընդունել աշխատանքի: Եթե այո, ապա որո՞նք են դրանք և ինչո՞ւ:
8. Ինչպե՞ս է Ձեր կազմակերպությունում սովորաբար կատարում աշխատակիցների աշխատանքի ընդունելությունը:
9. Ինչպիսի՞ պահանջներ եք ներկայացնում կանանց/ տղամարդկանց աշխատանքի ընդունելիս:
  - արտաքինը,
  - հագուստը,
  - տարիքը,
  - ամուսնական կարգավիճակը,
  - մասնագիտական որակավորումը:
10. Եթե փորձե՞նք համեմատել Ձեր կազմակերպությունում տղամարդկանց և կանանց առաջընթացի հնարավորությունները, կա՞ արդյոք տարբերություն: Եթե այո, ապա մանրամասնե՞ք: Ինչպիսի՞նն են տղամարդկանց/կանանց մասնագիտական առաջխաղացման հնարավորությունները:
11. Կա՞ արդյոք Ձեր կազմակերպությունում կանանց և տղամարդկանց միջև անհավասարություն.
  - աշխատանքի վարձատրության առումով,



- գործուղումների բաշխման առումով,
  - այլ:
12. Եթե այո, ապա մանրամասնեք: Ինչո՞վ են պայմանավորված նման անհավասար պայմանները:
  13. Եթե աշխատավայրում առաջանում են մասնագիտական անհամաձայնություններ, ապա ինչպե՞ս են դրանք սովորաբար կարգավորվում: Ո՞ւմ դիրքորոշումն է հիմնկանում հավանության արժանանում՝ կանա՞նց, թե՞ տղամարդկանց:
  14. Ձեր կարծիքով ի՞նչը կարող է խանգարել կնոջ մասնագիտական առաջընթացին:
  15. Իսկ աշխատանքային պարտականություններից զատ ի՞նչ է ակնկալվում կանանցից/ տղամարդկանցից աշխատավայրում (սուրճ եփել, հյուրեր ընդունել, մաքրություն ապահովել, ծանրություններ տեղափոխել, վարորդություն անել և այլն):
  16. Անձամբ դուք գերադասում եք աշխատել կանա՞նց, թե՞ տղամարդկանց հետ: Ինչո՞ւ: Իսկ ո՞ւմ հետ է ավելի հեշտ աշխատել նույն կոլեկտիվում որպես կոլեգաներ՝ կանա՞նց, թե՞ տղամարդկանց: Բացատրեք Ձեր պատասխանը:
  17. Որքանո՞վ են ընդունված կորպորատիվ միջոցառումները Ձեր կազմակերպությունում: Ինչպե՞ս են անցնում դրանք սովորաբար: Որքանո՞վ են մասնակցում դրանց Ձեր կազմակերպությունում աշխատող կանայք/ տղամարդիկ:
  18. Ստանո՞ւմ են արդյոք աշխատակիցները նվերներ ղեկավարության կողմից: Ո՞վ, ի՞նչ առիթով և ինչպիսի՞ նվերներ է ստանում:
  19. Ինչպե՞ս են սովորաբար նշվում կոլեգաների ծնունդները Ձեր կազմակերպությունում:
  20. Կա՞ արդյոք ոչ ֆորմալ շփում աշխատակիցների միջև (ընտանեկան անցուդարձից տեղեկացվածություն): Ինչպե՞ս է այն տեղի ունենում: Որքանո՞վ է ղեկավարությունը մասնակցում այդ միջոցառումներին:
  21. Ձևավորո՞ւմ է արդյոք կազմակերպության ղեկավարությունը ոչ ֆորմալ կապեր աշխատակիցների միջև: Եթե այո, ապա ինչպե՞ս:
  22. Ի՞նչ հարցերի շուրջ են սովորաբար կոնֆլիկտային իրավիճակներ առաջանում Ձեր աշխատանքային կոլեկտիվում (ղեկավար-աշխատակից, աշխատակից-աշխատակից):
  23. Նկատե՞լ եք արդյոք Ձեր կազմակերպությունում հետևյալ իրավիճակները.
    - Տղամարդկանց կողմից կանանց հանդեպ չափազանց/ ոչ ցանկալի ուշադրություն,
    - Սեռական բնույթի արտահայտություններ, կատակներ, անեկդոտներ,
    - Սեռական բնույթի շարժումներ,
    - Սեռական հարաբերությունների առաջարկ/պահանջ:
  24. Եթե այո, ապա ինչպիսի՞: Մանրամասնեք:

- Այդ իրավիճակները/գործողությունները հանդիսացել են արդյոք զբաղվածության ապահովման կամ պահպանման, պաշտոնի բարձրացման, մասնագիտական առաջխաղացման, աշխատավարձի բարձրացման թաքնված/ բացահայտ պայման: Եթե այո, ապա մանրամասնեք:
  - Աշխատավայրում լարված/թշնամական մթնոլորտի ստեղծում:
  - Ինչպե՞ս եք վարվել, արձագանքել նման իրավիճակներին:
  - Իսկ ինչպե՞ս են արձագանքել այդ իրավիճակին կոլեկտիվը:
25. Իսկ լսե՞լ եք արդյոք այլ հիմնարկներում, կազմակերպություններում նման իրավիճակների մասին:
26. Փորձե՞լ եք արդյոք կանխել նման իրավիճակները Ձեր կազմակերպությունում: Եթե այո, ապա ինչպե՞ս:
27. Ձեր կարծիքով ինչպե՞ս կարելի է կանխել նման իրավիճակները (իրազեկում, պատժիժների սահմանում, այլ):

ՇՆՈՐՀԱԿԱԼՈՒԹՅՈՒՆ

# Աշխատող կանանց հետ խորին հարցազրույցի հարցաշար

Հարգելի բարեկամ, **Կենտրոնը** իրականացնում է Հայաստանում աշխատող կանանց իրավունքների պաշտպանության մակարդակի և աշխատող կանանց հանդեպ վերաբերմունքի ուսումնասիրություն: Խնդրում ենք Ձեզ պատասխանել մեր հարցերին: Հարցումն անանուն է, Ձեր պատասխանները օգտագործվելու են միայն ընդհանրացված ձևով: Նախապես շնորհակալ ենք Ձեր տրամադրած ժամանակի և անկեղծ պատասխանների համար:

*Խնդրում եմ՝ մի փոքր պատմեք Ձեր մասին:*

1. **Քանի՞ տարեկան եք:**
2. **Որտե՞ղ եք ծնվել և մեծացել:**
3. **Որտե՞ղ եք հիմա բնակվում:**
4. **Մի փոքր պատմեք Ձեր ծնողական ընտանիքի մասին (Ընտանիքի կազմը, քույր-եղբայրները, ծնողների կրթությունը և զբաղվածությունը):**
5. **Մի փոքր պատմեք Ձեր ներկայիս ընտանիքի մասին (Ձեր ամուսնական կարգավիճակը, երեխաները):**
6. **Որտե՞ղ եք սովորել, ինչպիսի՞ կրթություն եք ստացել:**
7. **Եկեք մի քիչ խոսենք Ձեր մասնագիտական գործունեության մասին:**
8. **Ի՞նչ մասնագիտություն ունեք: Ինչպե՞ս եք ընտրել Ձեր մասնագիտությունը:**
9. **Պատմեք, խնդրում եմ, Ձեր մասնագիտական կարիերայի մասին: Ո՞րն էր Ձեր առաջին աշխատատեղը: Ինչպե՞ս եք ընդունվել աշխատանքի: Ի՞նչ պաշտոն եք զբաղեցրել սկզբից և հետո: Այնուհետև որտե՞ղ եք աշխատել: Ունեցե՞լ եք արդյոք պաշտոնի փոփոխություն: Եթե այո, ապա ինչպիսի՞: Ինչպիսի՞ն էին հարաբերությունները վերադասների հետ: Ինչպիսի՞ խնդիրներ եք ունեցել:**
10. **Որտե՞ղ եք աշխատում հիմա: Ձեր պաշտոնը: Ինչպե՞ս եք ընդունվել այս աշխատանքի: Որքա՞ն ժամանակ եք աշխատում այստեղ:**
11. **Ինչպիսի՞ մասնագիտական առաջխաղացում, պաշտոնի, աշխատավարձի փոփոխություն ունեք այս աշխատատեղում: Որքա՞ն ժամանակահատվածում և ի՞նչ է դրա համար պահանջվել:**
12. **Ինչպիսի՞ դժվարությունների հետ եք բախվել մասնագիտական առաջխաղացման հետ կապված (գիտելիքների, որակավորման, կրթության պակաս, կոլեգաների հետ առողջ/անառողջ մրցակցություն, ղեկավարության կողմից անարդար վերաբերմունք, սեռական ոտնձգություններ ղեկավարության/կոլեգաների կողմից):**
13. **Ձեր կարծիքով ի՞նչը կարող է խանգարել կնոջ մասնագիտական առաջընթացին:**

*Մի փոքր անդրադառնանք նաև աշխատավայրում տղամարդկանց առաջընթացի հնարավորություններին:*

14. Եթե փորձենք համեմատել Ձեր աշխատավայրում տղամարդկանց և կանանց առաջընթացի հնարավորությունները, կա՞ արդյոք անհավասարություն: Եթե այո, ապա մանրամասնեք: Ինչպիսի՞նն են տղամարդկանց մասնագիտական առաջխաղացման հնարավորությունները՝ կանանց հետ համեմատ:

15. Կա՞ արդյոք Ձեր աշխատավայրում կանանց և տղամարդկանց միջև անհավասարություն.

- աշխատանքի վարձատրության առումով,
- գործուղումների բաշխման առումով,
- այլ:

16. Եթե այո, ապա մանրամասնեք: Ինչո՞վ են պայմանավորված նման անհավասար պայմանները:

17. Եթե աշխատավայրում առաջանում են մասնագիտական անհամաձայնություններ, ապա ինչպե՞ս են դրանք սովորաբար կարգավորվում: Ո՞ւմ դիրքորոշումն է հիմնկանում հավանության արժանանում՝ կանանց, թե՞ տղամարդկանց:

18. Ինչպիսի՞ պահանջներ են ներկայացվում կանանց/ տղամարդկանց աշխատանքի ընդունվելիս:

- արտաքինը,
- հագուստը,
- տարիքը,
- ամուսնական կարգավիճակը,
- մասնագիտական որակավորումը:

15. Իսկ աշխատանքային պարտականություններից զատ ի՞նչ է ակնկալվում կանանցից/ տղամարդկանցից (*սուրճ եփել, հյուրեր ընդունել, մաքրություն ապահովել, ծանրություններ տեղափոխել, վարորդություն անել և այլն*):

16. Կի՞ն, թե՞ տղամարդ ղեկավարի հետ եք գերադասում աշխատել: Ինչո՞ւ:

17. Իսկ ո՞ւմ հետ է ավելի հեշտ աշխատել նույն կոլեկտիվում որպես կոլեգաներ՝ կանանց, թե՞ տղամարդկանց: Բացատրեք Ձեր պատասխանը:

18. Որքանո՞վ են ընդունված կորպորատիվ միջոցառումները Ձեր աշխատավայրում: Ինչպե՞ս են անցնում դրանք սովորաբար: Որքանո՞վ են մասնակցում դրանց Ձեր կազմակերպությունում աշխատող կանայք/ տղամարդիկ:

19. Ստանո՞ւմ են արդյոք աշխատակիցները նվերներ ղեկավարության կողմից: Ո՞վ, ի՞նչ առիթով և ինչպիսի՞ նվերներ է ստանում:

20. Ինչպե՞ս եք սովորաբար նշում կոլեգաների ծնունդները:

21. Կա՞ արդյոք ոչ ֆորմալ շփում կոլեգաների միջև (*ընտանեկան անցուդարձից տեղեկացվածություն*): Ինչպե՞ս է այն տեղի ունենում:

22. Նկատել եք արդյոք Ձեր աշխատավայրում ղեկավարության կողմից առանձնահատուկ դրական վերաբերմունք կոլեգաներից որևէ մեկի

նկատմամբ (յուրփիսչիկներ կա՞ն): Ինչո՞ւ են հենց այդ մարդիկ արժանանում նման վերաբերմունքի: Նրանք հիմնականում կանա՞յք են, թե՞ տղամարդիկ:

Հաջորդ հարցերը վերբերում են աշխատավայրում սեռական բնույթի ոտնձգություններին:

23. Բախվե՞լ եք Դուք արդյոք աշխատատեղում հետևյալ իրավիճակների հետ.

- Տղամարդկանց կողմից Ձեր հանդեպ չափազանց/ ոչ ցանկալի ուշադրություն,
- Սեռական բնույթի արտահայտություններ, կատակներ, անեկդոտներ,
- Սեռական բնույթի շարժումներ,
- Սեռական հարաբերությունների առաջարկ/պահանջ:

24. Եթե այո, ապա ինչպիսի՞ Մանրամասներ:

- Այդ իրավիճակները/գործողությունները հանդիսացե՞լ են արդյոք զբաղվածության ապահովման կամ պահպանման, պաշտոնի բարձրացման, մասնագիտական առաջխաղացման, աշխատավարձի բարձրացման թաքնված/ բացահայտ պայման: Եթե այո, ապա մանրամասներ:
- Ինչպե՞ս եք վարվել, արձագանքել նման իրավիճակներին:
- Իսկ ինչպե՞ս են արձագանքել այդ իրավիճակին Ձեր կոլեգաները:

25. Լսե՞լ եք արդյոք այլ կանանց հանդեպ նման վերաբերմունքի մասին Ձեր աշխատավայրում:

26. Իսկ լսե՞լ եք արդյոք այլ հիմնարկներում, կազմակերպություններում նման իրավիճակների մասին:

27. Փորձե՞լ եք արդյոք կանխել նման իրավիճակները: Եթե այո, ապա ինչպե՞ս:

28. Ձեր կարծիքով ինչպե՞ս կարելի է կանխել նման իրավիճակները:

ՇՆՈՐՀԱԿԱԼՈՒԹՅՈՒՆ