

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ՍՈՑԻՈԼՈԳԻԱՅԻ ՖԱԿՈՒԼՏԵՏ

Կիրառական սոցիոլոգիայի ուսումնական ստորաբաժանում
«ԿԱՆԱՅՔ, ԱՌԱՋՆՈՐԴՈՒԹՅՈՒՆ, ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ»

ԿՐԹԱԿԱՆ ԾՐԱԳԻՐ

ՎԱՆԵՍՅԱՆ ԼԻԼԻԹ ԱՐՄԵՆԻ

ՄԱԳԻՍՏՐՈՍԱԿԱՆ ԹԵԶ

ԱՂՋԻԿՆԵՐԻ ԿՐԹԱԿԱՆ ԱՌԱՋԱԴԻՄՈՒԹՅՈՒՆԸ ՈՐՊԵՍ
ՀԱՅՐԻՇԽԱՆԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ
ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ ԳՈՐԾԻՔ

«Սոցիոլոգիա» մասնագիտությամբ

*Սոցիոլոգիայի մագիստրոսի որակավորման աստիճանի հայցման
համար*

ԵՐԵՎԱՆ 2017

Աղջիկների կրթական առաջադիմությունը որպես հայրիշխանական համակարգում հավասարության ապահովման գործիք:

Высокая успеваемость девочек как инструмент обеспечения равных условий в патриархальной системе.

Girls' high performance as a tool for equal conditions in patriarchal system.

Համառոտագիր

Արագ զարգացող և բարձր եկամուտ ապահովող SS ոլորտում երկու սեռերի հավասար ներգրավվածության ապահովումը առանցքային է ամբողջ հասարակության համար, ինչպես նաև տնտեսական կայուն զարգացման կարևոր նախապայման է: Հետազոտությունը կենտրոնացվել է ՀՀ-ում ներկայումս ամենաարագ աճող և եկամտաբեր ոլորտում՝ SS-ում, գենդերային անհամաչափությանը, նպատակն է ուսումնասիրել ՀՀ SS ոլորտում գենդերային անհամաչափության վրա ազդող գործոնները և վերլուծել կանանց ներգրավվածության առկա խնդիրներն ու հնարավորությունները: Հետազոտության շրջանակներում բացահայտվել են SS ոլորտում գենդերային անհամաչափության վրա ազդող տեղեկատվական, ինստիտուցիոնալ և վարքային (սպասումներով պայմանավորված, կարծրատիպային) գործոնները, դրանց ներազդման մեխանիզմներն ու հնարավոր է դանձրել երկու սեռերի հավասար ներգրավվածության ուղղությամբ գործողությունների ռազմավարության մշակումն ու իրականացումը:

Բովանդակություն

• Ներածություն.....	5
• Գլուխ 1. Գենդերային անհավասարության մեկնաբանությունը սոցիոլոգիական տեսություններում.....	13
• 1.1 Գենդերային անհավասարության հիմնավորումը սոցիոլոգիական տեսություններում.....	13
• 1.2 Գենդերային անհավասարությունը քննադատող տեսությունները.....	19
• 1.3 Սոցիալականացումը որպես գենդերային հավասարությունը/անհավասարությունը պայմանավորող գործընթաց.....	25
• Գլուխ 2. ՀՀ կրթության ոլորտում և աշխատաշուկայում գենդերային անհավասարության վերաբրտադրման հիմնախնդիրը և դրա հաղթահարման հնարավորությունները.....	36
• 2.1 Մասնագիտական կողմնորոշման գենդերային ասպեկտը հայաստանյան կրթության համատեքստում.....	36
• 2.2 Ապակե առաստաղը ՀՀ-ում կանանց մասնագիտական առաջընթացի համատեքստում	43
• 2.3 Կրթության ոլորտում և աշխատաշուկայում գենդերային հավասարության ապահովման միջազգային փորձի վերլուծություն	52
• Գլուխ 3 – Գենդերային անհամաչափության վրա ազդող գործոնները ՀՀ ՏՏ կրթության եվ կարյերայի ոլորտում հետազոտություն	60
• 3.1 Գենդերային անհամաչափության վրա ազդող գործոնները ՀՀ ՏՏ կրթության եվ կարյերայի ոլորտում հետազոտության ծրագիր...	60
• 3.2 Գենդերային անհամաչափության վրա ազդող գործոնները ՀՀ ՏՏ կրթության եվ կարյերայի ոլորտում հետազոտության արդյունքների վերլուծություն	66
• Եզրակացություն և առաջարկություններ	83
• Օգտագործված գրականության ցանկ.....	88
• Հավելվածներ	97
• Հավելված 1. Տեղեկատվության հավաքագրման մեթոդների ընտրանքն ըստ ռեսպոնդենտների տեսակների	97
• Հավելված 2. Ֆոկուս խմբերի անցկացման ուղեցույց /հարցաշար...	98
• Հավելված 3. Փորձագիտական հարցազրույցների անցկացման ուղեցույց	102
• Հավելված 4. Ուղեցույց խորին հարցազրույցների համար ՏՏ ոլորտի կազմակերպություններում աշխատողների հետ	110

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Այն ժամանակներից ի վեր, ինչ մարդկության գիտակցության մեջ սկսեց շրջանառվել սոցիալական հավասարության գաղափարը, սոցիալական անհավասարության փաստերը, որոնք նախկինում անտեսանելի կամ մարդկանց համար անընկալելի էին որպես այդպիսին, դարձան հասարակական քննարկման առարկա, ինչի արդյունքում միջխավային և այլ տարատեսակ կոնֆլիկտների պատճառ դարձան: Սոցիալական անհավասարության տեսակներից մեկը գենդերային անհավասարությունն է, որը բնորոշ է հայրիշխանական հասարակություններին՝ պայմանավորված հասարակության արական սեռի ներկայացուցիչների սոցիալական գերակայությամբ իգական սեռի ներկայացուցիչների հանդեպ:

Գենդերային հավասարություն նշանակում է հավասարազոր հասանելիություն իրավունքներում, ռեսուրսներում, ինչպես նաև կնոջ և տղամարդու համար ձայնի արտահայտման հնարավորություններում¹: Հավասար հնարավորությունները իրավական ոլորտում ենթադրում են հավասար կարգավիճակ՝ անկախ իշխանական համակարգի մոդելից: Ռեսուրսների վերաբերյալ կետը ենթարում է տնտեսական ոլորտում ռեսուրսների ներդրման, բաշխման և գործարկման հավասար հնարավորություններ: Հավասար ձայնի իրավունքը ապահովում է քաղաքական դիսկուրսի և զարգացման գործընթացի վրա հավասար ազդեցություն և ներդրում ունենալու ազատությունը, այսինքն՝ ընտրելու ազատ կամքն ու հնարավորությունը: Գենդերային անհավասարության արտահայտումը խոչընդոտում է զարգացմանը՝ գենդերային հավասարության ապահովումը պետք է դառնա կայուն զարգացմանը միտված ցանկացած ռազմավարության մի մասը: Հասարակության միայն մի մասի մասնակցությունը տնտեսական զարգացմանը, մի շարք երկրներում առնվազն հանգեցնում է աղքատության²: Ըստ Բ. Եստեվ-Վոլարտի տեսության

¹ Word Bank. Global Monitoring Report: Confronting Challenges of Gender Equality and Fragile States. 2007

² Mikkola A., Miles C.A. Development and Gender Equality: Consequences, Causes, Challenges and Cures. Helsinki Center of Economic Research. 2007. Discussion Paper No. 159

հասարակությունը բաժանվում է հասարակ աշխատողների և ղեկավարների, որոնց համար անհրաժեշտ են տարբեր կրթական հիմքեր և պատրաստվածություն, հետևաբար, հասանելիության բացակայությունը ղեկավար հաստիքին համապատասխան ազդեցություն է ունենում կրթության ընտրության և որակի վրա³: Կլասսենն առանձնացնում է տնտեսության վրա կանանց կրթության ուղիղ և անուղղակի հետևանքներ, որոնցից առաջինը սահմանվում է, որպես տնտեսական զարգացմանը մասնակցություն (մասնակցության ակտիվություն) և, երկրորդը՝ երեխաների դաստիարակության վրա կնոջ սեփական կրթության և զարգացվածության ազդեցություն, որն էլ իր հերթին անմիջական ազդեցություն է ունենում ամբողջ սերնդի վրա⁴: Անհավասարությունը իրավունքներում, ռեսուրսների հասանելիության հարցում, քաղաքական հայացքների և շահերի արտահայտման մեջ ոչ միայն ոչ շահեկան դրության մեջ է դնում կանանց, այլև վնասում է ամբողջ հասարակությանը և խոչընդոտում զարգացման գործընթացին⁵: 2000 թվականին ՄԱԿ-ի կողմից հրապարակված հազարամյակի հռչակագրում⁶ առանձնացված զարգացման ութ ուղղությունների թվում երրորդ տեղը, իսկ 2015-ի կայուն զարգացման նպատակների շարքում հինգերորդը զբաղեցնում է գենդերային հավասարության ապահովման կետը, որը ենթադրում է իրավունքների և ռեսուրսների հասանելիության հավասարությանն ուղղված գործողություններ և և գենդերային հետազոտությունների ակտուալության բարձրացում: Արտասահմանյան երկրների կրթական համակարգում և ակադեմիական ոլորտներում կանանց դիրքի փոփոխությունը ներկայացված է մի շարք հեղինակների հետազոտություններում: Ուսումնասիրվում է «թաքնված դպրոցական դասացուցակը/ծրագիրը», կանանց ակադեմիական կարիերայի աճի խոչընդոտ՝

³ Esteve-Volart B. Sex Discrimination and Growth. IMF Working Paper. Gender discrimination and growth: Theory and evidence from India. Suntory and Toyota International Centres for Economics and Related Disciplines, LSE. 2004 [April 2000]. STICERD - Development Economics Papers

⁴ Klasen S. “Low Schooling for Girls, Slower Growth for all? Cross-Country Evidence on the Effect of Gender Inequality in Education on Economic Development: Erratum.” The World Bank Economic Review. 2003. 17 (2), pp. 315-333

⁵ World Bank. Engendering development: through gender equality in rights, resources, and voice. 2001

⁶ UN. Millennium Declaration 2000. <http://www.un.org/millennium-declaration> 18.12.2016

«ապակե առաստաղի» խնդիրը, խոչընդոտների հաղթահարան ուղիները հասնելու համար ակադեմիական բարձր դիրքերի, կանանց հանդեպ խտրականության նոր դրսևորումները, գիտական արդյունավետությունը և կին-գիտնականի կարգավիճակը⁷:

Աշխարհի առաջատար երկրների մուտքը տեղեկատվական դար, արտադրության ինտելեկտուալացմանն անցումը, անվերջ ինովացիոն գործընթացին մի շարք ոլորտներում, օբյեկտիվորեն մեծացնում են գիտության և բարձրագույն կրթության դերը հասարակության և դրա կերտողների ու կրողների՝ գիտակրթական տեխնիկական, ինովացիոն ոլորտներում աշխատակիցների առաջխաղացման հարցում, որը կայուն զարգացման համատեքստում ավելի արդյունավետ կլինի երկու սեռերի ներգրավվածության դեպքում, քանի որ կներգրավվեն համապատասխան մոտիվացիա և ունակություններ ունեցող ավելի շատ մասնագետներ: Ներկայումս ամենաարագ զարգացող և տնտեսական աճի վրա ներազդող են գիտություն, տեխնոլոգիա, ճարտարագիտություն և մաթեմատիկա ոլորտները: ԳՏ&Մ (STEM) հապավումն ընդհանուր գործածման է անցել դեռևս 1980-ականներին, ԱՄՆ-ի ազգային գիտական հիմնադրամի գիտության և կրթության միջգերատեսչական նիստերից մեկի ժամանակ, հիմնադրամի նախագահ Ռիտա Քոլուելի կողմից առաջարկվելուց հետո: Ի սկզբանե ԳՏ&Մ տերմինն օգտագործվել է առանձնացնելու կրթական քաղաքականության համապատասխան ուղղությունը և ուսումնական ծրագրերը, սակայն ստանալով ռազմավարական նշանակություն, այժմ լայնորեն կիրառվում է աշխատուժի զարգացման, ազգային անվտանգության և աշխատանքային միգրացիայի դիսկուրսում⁸: Ըստ Եվրամիության 2015 թվականի զեկույցի տեխնիկական ոլորտն ապրում է հստակ առաջընթաց և ամենաքիչ վնասներն է կրել տնտեսական ճգնաժամի արդյունքում⁹: Տեխնիկական ոլորտում

⁷ Bagillhole B. Challenging Equal Opportunities: changing and adapting male hegemony in academia / Journal of Sociology of Education. 2002. V. 23, N1. p.29

⁸ Gonzalez H. B., Kuenzi J. J. 2012. Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM) Education: A Primer. Congressional Research Service 7-5700 www.crs.gov R42642 12.01.2017

⁹ European Union. Gender segregation in the labour market and education; The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality. Denmark. 2015

աշխատանքի պահանջի աճը պայմանավորված է նաև SS ապրանքների և ծառայությունների պահանջարկի ավելացմամբ և մի շարք ոլորտների աշխատանքի ավտոմատացմամբ:

Հայաստանում ԳՏ&Մ ոլորտի ամենակտիվ և արագ զարգացող ճյուղը SS-ն է: Ավելացող տեղական և միջազգային SS կազմակերպությունների թիվը, հուշում է, որ SS մասնագետների պահանջարկը ևս ավելանալու է: Տեղեկագրերի գնահատման և մոտավոր կանխատեսման արդյունքում պարզվել է, որ եթե շուկան շարունակի տարեկան աճը միջինում 18%, իսկ արդյունավետությունը՝ 1%-ով, ապա SS մասնագետների պահանջարկը կաճի 17%-ով տարեկան և 2017թ.-ին կկազմի 15.000 մասնագետի հաստիք¹⁰:

Ն. Մերիերի հետազոտության արդյունքներով ուսանողների ուսումնասիրության նախընտրելի ոլորտը գիտության, մաթեմատիկայի և հաշվողական ոլորտներն էին, որոնք ընտրվել էին երիտասարդների 20.7%-ի կողմից: Կարևոր է առանձնացնել գենդերային տարբերությունները՝ գիտության, մաթեմատիկայի և հաշվողական (որոնք ընտրվել են 26.1% ար. և 15.9% իգ. սեռի ուսանողների կողմից), ինժեներական, արտադրության և շինարարության (10.4% ար., 2.4% իգ.), և գյուղատնտեսության և անասնաբուժական գիտությունների (6.1% ար., 2.0% իգ.) ոլորտներն էին: Ըստ սույն հետազոտության իգական սեռի ուսանողները հակված են հումանիտար և արվեստների (26.8% իգ., 9.0% ար.), առողջապահության և սոցիալական ծառայությունների (14.2% իգ., 10.5% ար.) և կրթության (5.2% իգ., 2.4% ար.) ոլորտների ընտրությանը¹¹:

Չնայած, որ Եվրոպայում և Կենտրոնական Ասիայում կանայք և տղամարդիկ աշխատաշուկայում ներգրավված են գրեթե հավասարապես, այնուամենայնիվ, կանանց զբաղվածությունը հիմնականում կենտրոնանում է հումանիտար (non-STEM) ոլորտներում, և աշխատող կանանց միայն չնչին տոկոսն է ներգրավված տեխնիկական (STEM jobs) ոլորտի աշխատանքներում: Գենդերային

¹⁰ Enterprise Incubator Foundation. Armenian Information Technology Sector. Industry Growth Model. . 2016. eif.am 14.02.2017

¹¹ Մերիեր Ն. Հայաստանում երիտասարդ կանանց և տղամարդկանց անցումն աշխատաշուկա Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն. Ժնև. 2014

բալանսավորման ձեռքբերման համար գիտա-տեխնիկական ոլորտում անհրաժեշտ է բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում և աշխատաշուկայում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների (equal opportunities) քաղաքականություն ներդնել: Տնտեսապես զարգացած երկրներում արված հետազոտությունները ցույց են տալիս¹², որ տեխնիկական ոլորտում ավելի բարձր է վարձատրությունն ու ավելի փոքր է կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձերի միջև տարբերությունը¹³ (wage gap): Կանանց ցածր ներկայացվածությունը ԳՏՃՄ ոլորտում առկա է ինչպես զարգացած, այնպես էլ զարգացող երկրներում: 2014 թվականի ցուցանիշներով ԱՄՆ-ում կանայք զբաղեցնում են ԳՏՃՄ ոլորտի աշխատանքների մինչև 25%-ը, Մեծ Բրիտանիայում՝ մինչև 13%-ը: Կարևոր է նշել, որ ԳՏՃՄ ոլորտում վարձատրությունը միջինում 33%-ով ավելի բարձր է քան ոչ-ԳՏՃՄ ոլորտներում¹⁴: Համաշխարհային բանկի 2014թ.-ի հետազոտության մեջ վարձատրության մասին զետեղված ինֆորմացիան վկայում է, որ 2012թ.-ին կանանց միջին աշխատավարձը 36%-ով պակաս է քան տղամարդկանց միջինը, իսկ 2015թ.-ի ՀՀ Ազգային Վիճակագրական Ծառայության տվյալներով տարբերությունը 33% է¹⁵:

Արևելյան և կենտրոնական Ասիայի երկրներում ԵԱՀԿ-ի հետազոտությունները¹⁶ ցույց են տալիս, որ 15 տարեկան աղջիկները ավելի բարձր առաջադիմություն ունեն ընթերցանության, մաթեմատիկայի և գիտության մեջ, սակայն այս հմտություններն ու ձգտումները չեն նպաստում տեխնիկական-գիտական ոլորտում նրանց հետագա ներգրավվածությանը: Եվրոպայում տեխնիկական հոսքում ավագ դպրոցում սովորող իգական սեռի ներկայացուցիչների թիվը բավականին ցածր է: ԱՊՀ երկրներում խորհրդային մշակութային

¹² Hill C, Corbett C, St Rose A. Why so few? Women in science, technology, engineering, and mathematics. American Association of University Women. Washington, DC. 2010

¹³ Ghazala A. and Petrongolo B. “Gender and the Labor Market: What Have We Learned from Field and Lab Experiments?” 2014. Labour Economics 30: pp 32-40

¹⁴ The White House. Women in STEM. 2016. <https://obamawhitehouse.archives.gov/administration/eop/ostp/women> 11.11.2016

¹⁵ ՀՀ Ազգային Վիճակագրական Ծառայություն. 2015. <http://armstatbank.am/pxweb/hy/ArmStatBank/?rxid=002cc9e9-1bc8-4ae6-aaa3-40c0e377450a> 17.02.2017

¹⁶ OECD, PISA 2012. results: The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence. 2012

Ժառանգության ազդեցությամբ պայամանավորված այդ ցուցանիշները ավելի հակված էին ցուցադրելու կրթության մեջ գենդերային հավասարություն, սակայն վերջին տարիներին նախկին ԽՍՀՄ տարածաշրջանի երկրներից ստացվող արդյունքները աղջիկների տեխնիկական ոլորտում ներգրավվածության մասին ևս վատթարանում են: Հետխտիրոգային տարածքի երկրներում ժամանակից կանանց խնդիրները գիտության մեջ և ավագ դպրոցում ակտիվորեն մշակում է Գ. Միլաստեն¹⁷: Հոդվածներից մեկում նա ոչ միայն հստակ բնորոշում է գենդերային ասիմետրիան կրթության և գիտության ոլորտում, այլև փորձ է անում դրան տալ էպիմորֆիկ մեկնաբանություն՝ գիտնականների գիտական գործունեության մոտիվացիայով աշխատանքային վարվեցողության մոդելների ձևի տարբերություններին: Համաշխարհային բանկի 2014 թվականին կատարած հետազոտությունը¹⁸ ցույց է տալիս, որ բուհական կրթություն ստացողների 58% կանայք են և միայն 37% տղամարդիկ, սակայն իրավիճակը խիստ տարբերվում է, կրթական կապիտալի աշխատաշուկա ներդրման հարցում: Այսպիսով հարց է ծագում թե ինչով առաջնորդվելով և ինչպես են մասնավորապես կանայք տնօրինում սեփական կրթական կապիտալը:

Հետազոտության նպատակը

Ուսումնասիրել ՀՀ ՏՏ ոլորտում գենդերային անհամաչափության վրա ազդող գործոններն և վերլուծել կանանց ներգրավվածության առկա խնդիրներն ու հնարավորությունները:

Հետազոտության խնդիրները

1. Պարզել սոցիալական նորմերով պայամանավորված վարքային մոդելների և սպասումների ազդեցությունը ՏՏ ոլորտում գենդերային ճեղքվածքի ձևավորման վրա: Պարզել ինքնավստահության, ինքնագնահատականի, սեփական

¹⁷ Силасте Г. Высшее образование в России. 2007

¹⁸ World Bank. Country Assessment: Supporting Equality Between Women and Men: Poverty Global Practice Europe and Central Asia. 2014

անհատականության ընկալման ինչպես նաև, կին դերային մոդելների առկայության/բացակայության և գենդերային կարծրատիպերի ազդեցությունը կրթական/մասնագիտական որոշումների կայացման վրա:

2. Պարզել տեղեկատվական գործոնների ազդեցությունը SS ոլորտում գենդերային անհամաչափության վրա՝ դիտարկելով տեղեկատվության հասանելիությունը, աջակցման ծրագրերի առկայությունը, գիտա-տեխնիկական ոլորտում կրթության կամ աշխատանքի մասին ձևավորված կարծիքները:

3. Պարզել ինստիտուցիոնալ գործոնների ազդեցությունը SS ոլորտում կանանց ցածր մասնակցության վրա՝ դիտարկելով կրթության հնարավորությունն ու արժեքը՝ կախված ոլորտից, աշխատանքային կանոնակարգերը կանանց ցածր ներգրավվածության ոլորտներում, տարբեր ոլորտներում աշխատանքի պահանջարկի հարաբերակցությունը:

4. Առաջարկել ՀՀ SS ոլորտում գենդերային ճեղքվածքի նվազեցմանն ուղղված գործողությունների ծրագիր:

Ուսումնասիրության օբյեկտը՝ Գենդերային անհամաչափությունը ՀՀ SS ոլորտում:

Հետազոտության առարկան՝ SS ոլորտում կանանց ներգրավվածության վրա ազդող գործոնները:

Հետազոտության արդիականությունն ու կիրառական նշանակությունը՝

Արագ զարգացող և բարձր եկամուտ ապահովող SS ոլորտում երկու սեռերի հավասար ներգրավվածության ապահովումը առանցքային է ամբողջ հասարակության համար, ինչպես նաև տնտեսական կայուն զարգացման

նախապայման: Հետազոտությունը թույլ կտա բացահայտել SS ոլորտում գենդերային անհամաչափության վրա ազդող գործոնները, դրանց ներազդման մեխանիզմներն ու հնարավոր կդարձնի երկու սեռերի հավասար ներգրավվածության ուղղությամբ գործողությունների ռազմավարության մշակումը:

ԳԼՈՒԽ 1 ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱՆՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ՄԵԿՆԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ՍՈՑԻՈԼՈԳԻԱԿԱՆ ՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ

1.1 Գենդերային անհավասարության հիմնավորումը սոցիոլոգիական տեսություններում

Գենդերային անհավասարությունն ունի հազարամյակների պատմություն, և նույնքան էլ լայնամասշտաբ է տարածման աշխարհագրության իմաստով: Մակայն, գենդերային անհավասարության մասին քննարկումները մշտապես չեն շրջանառվել ակտիվորեն, ինչպես դա տեղի է ունենում այսօր: Մինչև XVIII դարը տղամարդկանց և կանանց միջև սոցիալական անհավասարության հարց առհասարակ չէր բարձրացվում, թեև սոցիալական պրակտիկայում տղամարդկանց և կանանց միջև անհավասարությունը մշտապես գոյություն է ունեցել: Մարդկանց, խմբերի և հասարակությունների միջև ոչ բոլոր անհավասարություններն են սոցիալապես նշանակալի: Սոցիալական անհավասարության (և գենդերային անհավասարության որպես սոցիալական անհավասարություն) մասին կարել է խոսել միայն այն ժամանակ, երբ որևէ սոցիալական խմբին պատկանող մարդկանց տարբերությունը ամրագրված է ինստիտուցիոնալ կերպով և դարձել է մարդկանց դասակարգման սկզբունք: Սոցիալական անհամաչափությունների և սոցիալական անհավասարության խնդիրը կարելի է տեսնել սոցիոլոգիայում որպես առանցքային դրույթ զարգացման բոլոր փուլերում: Ըստ Վ. Իլյինի միջոտ և ամենուր սոցիալական համայնքները գտնվում են հիերարխիկ կապերի մեջ, իսկ սոցիոլոգիա առարկան սահմանվում է որպես գիտություն սոցիալական հիերարխիայի, այն պահպանող սոցիալական ինստիտուտների և դրանցում մարդկանց վարքագծի մասին¹⁹:

Կախված հասարակության տիպից սոցիալական անհավասարության հիմքում ընկած են լինում տարբեր պատճառներ: Այսպես, օրինակ, պրիմիտիվ հասարակություններում սոցիալական նշանակալի հատկանշներ են՝ մարդու ծագումը, տարիքը և սեռը, որոնք համապատասխանաբար ազդում են սոցիալական

¹⁹ Ильин В.И. Социальное неравенство / Центр социологического образования института Социологии РАН. М.: Изд-во «Институт социологии РАН». 2000. СЮ - 12.

կարգավիճակի վրա ազգակցական կապերի, տարիքային և սեռական խմբերին պատկանելության միջոցով: Չնայած, որ գոյություն ունի օբյեկտիվ անհավասարություն, սոցիալական տարբեր խավերում, որոնք առաջացել են ուղղահայաց դասակարգման արդյունքում, բացակայում է սոցիալական անհավասարության գիտակցումը և համապատասխան երևույթները չեն մեկնաբանվում, որպես անհավասարության դրսևորման օրինակներ:

Ավանդական հասարակություններում և սոցիալական անհավասարությունը իրենից խնդիր չի ներկայացնում, քանի որ այդ հասարակություններում անհավասարությունն ըկալվում է որպես աստվածային կարգուկանոնի մի մաս և այսպիսի հիմնային անհավասարությունը պահպանվում է ավանդույթներով, կրոնական և իրավական ինստիտուտներով²⁰:

Ժամանակակից հասարակության մեջ սոցիալական հավասարության ընկալումը էականորեն տարբերվում է պարզ և ավանդական հասարակությունների համար ընդունելի ձևաչափից: Հատկանշական է, որ օբյեկտիվ բազմաբնույթ անհավասարությունը ոչ միայն ընկալվում է որպես այդպիսին, այլ նաև մեկնաբանվում իդեալական հավասարության տեսանկյունից, ինչի արդյունքում անհավասարության բոլոր առանձին օրինակները ընկալվում են որպես սոցիալական անհավասարության ապացույց և հանրային դիսկուրսի առարկա հանդիսանում, ինչպես նաև մի շարք դասակարգային և այլ կոնֆլիկտների պատճառ դառնում²¹: Ինքն իրենով գիտական և տեխնոլոգիական առաջընթացը չի կարող փոխել հասարակության հոգևոր կազմակերպվածությունը, որպեսզի կարգով, ծագմամբ, ռասայով կամ սեռով պայմավորված խտրականությունը անհետանա ինքն իրեն:

Գենդերային տեսություն սոցիոլոգիայի համեմատաբար նոր ուղղություն է, և դեռ բավականաչափ չի ընկալվում տնտեսագետների և քաղաքական գործիչների լայն շրջանակի կողմից: Ցանկացած հասարակության անբաժանելի մասն է կազմում իր տարբեր համայնքներում որոշակիորեն արտահայտված անհավասարությունը: Այս

²⁰ Гофман А.Б. Мартовские тезисы о социологии равенства и неравенства: Социологические исследования. 2002. №7- с. 24.

²¹ Пятков А. П. Гендерное неравенство в российской науке и высшей школе. Н. Новгород. 2004. с.154

անհավասարությունը արտացոլվում է տարբեր խմբերի եւ անհատների համար հարստության, ուժային գործառնությունների, մշակութային արժեքների, սոցիալական կարգավիճակի անհավասարությամբ: Ի սկզբանե սոցիոլոգիական տեսության մեջ սոցիալական անհավասարության բացատրությունը դիտարկվում էր որպես դասակարգային տեսության առանցքային հիմնահարց: Հիմնադիր Կարլ Մարքսի պատվին մարքսիստական կոչվող հիմնական դասակարգային տեսության հիմքում ընկած է հետևյալ գաղափարը՝ հասարակությունը բաղկացած է հստակ սահմանելի հիմնական խմբերից, որոնց միջև հարաբերությունները հիերարխիկ (աստիճանակարգային) բնույթ են կրում: Հիերարխիան ինքնին սահմանում է հնարավորությունների անհավասար հասանելիություն՝ կախված դասային պատկանելությունից, ինչի հետևանքով էլ սահմանափակ է նաև որոշ խմբերի մասնակցությունը տվյալ հասարակության զարգացմանն ուղղված գործընթացներում:

Սոցիալական հավասարությունը, որպես անհավասարության հակադրություն մարքսիզմում ընկալվում է հետևյալ կերպ՝ հասարակության հավասարությունը հասարակական կարգավիճակի հավասարություն է, այլ ոչ թե առանձին անհատների ֆիզիկական և մտավոր կարողությունների հավասարություն: Քանի որ դասակարգային տեսությունը սոցիալական անհավասարության հիմք է ընդունում տնտեսական շահերի հակամարտությունն ու մասնավորապես աշխատանքի բաժանումը, դիտարկումից դուրս են մղվում մի շարք այլ՝ անհավասարություններ սերմանող գործոններ: Սա է նաև պատճառ, որ տեսաբաններն ունենալով անգամ զենդերային անհավասարության էմպիրիկ փաստեր, տեսական համատեքստում չեն անդրադարձել կանանց կարգավիճակի քննմանը: Սույն տեսության շրջանակներում կանայք չեն դիտարկվում որպես խումբ, որն ունի առանձին իրավունքներ, և անհավասարությունը կանանց հանդեպ ևս չի ճանաչվում որպես այդպիսին (օրինակ՝ խտրականությունն ընտանիքում կամ աշխատաշուկայում) այսինքն, տեսությունն ուսումնասիրում է առանցքային սոցիալական գործընթացներ դասակարգերի միմյանց հետ հարաբերվելու շուրջ՝ չմասնավորացնելով այդ հարաբերությունների որակը դասակարգի առանձին անդամների հանդեպ կամ նույն

դասակարգում տարբեր ենթախմբերի հարաբերությունները միմյանց հետ: Այս տեսակետի շուրջ դասակարգային տեսության մեջ առաջին ազդեցիկ փաստարկը պատկանում է Ջ. Շումպետերին: Վերջինս սահմանեց, որ դասակարգային տեսության մեջ իրական անհատականություն է հանդիսանում ոչ թե առանձին ֆիզիկական անձը, այլ ընտանիքը²²: Հենց այս դիրքորոշումը ուղենիշային դեր ունեցավ հետագա սոցիոլոգիական տեսության և հետազոտությունների համար, քանզի հասարակության առանցքային բջիջ հանդիսացող ընտանիքը, իր բնութագիրն ու գլխավոր հատկանիշները ստացավ այդ ընտանիքի տղամարդու կարգավիճակով, որն էլ պայմանավորված էր աշխատաշուկայում նրա ներգրավվածության որակով:

Ֆունկցիոնալիստական տեսության շրջանակներում սոցիալական անհավասարությունը բնութագրվում է որպես իրավիճակ, որում հասարակության անդամները գտնվում են իշխանության, հարստության և հեղինակության տարբեր մակարդակներում²³: Ըստ այս տեսության, սոցիալական (մասնավորապես, գենդերային) անհավասարության որոշակի մակարդակ առկա է բոլոր հասարակություններում: Երևույթը, երբ սոցիալական անհավասարության համակարգը պայմանավորված է հասարակության որոշակի ընդհանուր բնութագրիչներով օժտված խմբերի հիերարխիայի վրա, սահմանվում է որպես ստրատիֆիկացիա (շերտավորում)՝ մարդկանց խմբերի համակարգված դասակարգում, որի միջոցով վերարտադրվում է տնտեսության և իշխանության անհավասար բաշխվածությունը հասարակությունում²⁴:

Սոցիալական անհավասարության տեսությունները ի սկզբանե ընկալվում էին որպես դասակարգային կամ ստրատիֆիկացիայի տեսություններ, որտեղ ի սկզբանե խեղաթյուրված էր երկու սոցիալական սեռերի միջև հարաբերությունների դիտարկումը: Սոցիալական անհավասարությունները սահմանվում էին հղում անելով բնակչության արական հատվածին, որտեղ կանայք դիտարկվում էին որպես

²² Schumpeter J. On the Concept of Social Value. Quarterly Journal of Economics. 1908. Volume 23

²³ Parsons T. Equality and Inequality in Modern Society, or Social Stratification Revisited. 1970. Sociological Inquiry Volume 40, Issue 2. pp 13–72

²⁴ The New York Times. Class Matters. Henry Holt and Company. New York. 2005

<<մնացորդ>>, ում սոցիալական դիրքը չէր կարող բացատրություն ստանալ օգտագործելով հնարավորությունների բաշխման կառավարման կենտրոնական մեխանիզմները, սակայն կարող էր ստանալ բացատրություն լրացուցիչ գործառույթների միջոցով, որոնցից է, օրինակ, վերարտադրողական ֆունկցիան²⁵:

Դեյվիսը և Մուրը 1945 թվականին հանդես եկան տեսությամբ, որտեղ սահմանեցին, որ անհավասարությունն ու ստրատիֆիկացիան ֆունկցիոնալ (գործառնական) են հասարակության համար և սոցիալական կարգի հիմքն են հանդիսանում²⁶: Ըստ վերոհիշյալ տեսաբանների, ստրատիֆիկացիան համակարգ է, որը պայմանավորում էն հեղինակության և աշխատանքների (status positions and jobs) բաշխումները: Ստրատիֆիկացիան ունիվերսալ է և անհրաժեշտ՝ ունիվերսալությունը հիմնավորվում է այն հանգամանքով, որ ստրատիֆիկացված են բոլոր հասարակությունները, և հետևաբար անհրաժեշտությունը հիմնավորվում է հասարակության ֆունկցիոնալության ապահովման տեսանկյունից: Դեյվիսը և Մուրը իրենց տեսության շրջանակներում առաջարկում էին ամենակարևոր և որոշիչ աշխատանքները հանձնարարել/վստահել հասարակության ամենատաղանդավոր և աշխատասեր անդամներին, քանի որ, եթե աշխատանքը բաժանվի հավասարապես (և հավասարապես վարձատրվեն բոլորը), առանց աշխատողի ունակություններն ու յուրահատկությունները հաշվի առնելու, ապա, աշխատանք ընտրելիս նախապատվությունը կտրվի պարզագույն աշխատանքներին, ինչի արդյունքում հասարակության լճացման վտանգ կգոյանա: Ֆունկցիոնալիստները (Է. Դյուրկհեյմ, Թ. Պարսոնս, Ռ. Մերտոն, Է. Գիդդենս) համարում են, որ կանանց և տղամարդկանց միջև աշխատանքի բաժանումը հարմար և պրակտիկ է: Տղամարդիկ ֆիզիկապես կանանցից ուժեղ են, նրանք ազատ են պարտականություններից, որոնք կապված են երեխաների ծնունդի և դաստիարակման հետ, իսկ կանանցից ակնկալվում է մեծ թվով երեխաների լույս աշխարհ բերում և դաստիարակում: Հասարակական այս բաժանումը ամրացավ

²⁵ Cyba E. Geschlecht und soziale Ungleichheit – Konstellationen der Frauenbenachteiligung. Opladen. 2000

²⁶ Davis K. Moore. W. E. "Some principles of stratification." 1970 [1945]. American Sociological Review, 10 (2), 242-9

սոցիալական նորմերում և արժեհամակարգերում, և սկսեց ընկալվել որպես քնականոն երևույթ: Գենդերային անհավասարության հասկացությունը չի արտահայտվում ֆունկցիոնալիստական տեսության մեջ: Ֆունկցիոնալիստները շեշտ են դնում գենդերային դերերի տարբերության վրա՝ անտեսելով այդ տարբերությունների դերերը կանանց և տղամարդկանց սոցիալական շերտավորման համատեքստում:

Դեյվիսի և Մուրի տեսությունը 1970-ականներին ենթարկվեց խորը քննադատության Մ. Թամինի կողմից, որը տեսությունը համարում էր խիստ պահպանողական և քննադատում տեսության մեջ խրախուսման (reward) դիրքավորումը որպես նպատակ, այլ ոչ թե արդյունք²⁷: Ներկայումս էլ արդիական է այս տեսության քննադատությունը, քանի որ, ստացվում է, որ հասարակության այն հատվածը, որը տնտեսապես ցածր մակարդակի վրա է և իշխանություն չունի, անտաղանդ է, աշխատասեր և նպատակասլաց չէ²⁸: Այսինքն դիտարկումից դուրս են թողնված անհավասարության կառուցվածքային մի շարք հանգամանքներ, ինչպիսին են, օրինակ, ռասայական/գենդերային խտրականությունը, որոշ հասարակությունների տնտեսական ծայրահեղ ցածր մակարդակը կամ քաղաքական պայմանները:

Կոնֆլիկտի տեսության կողմնակիցների համար (Մարքս, Էնգելս, Ռ. Դերենդորֆ), ընդունելի է կանանց և տղամարդկանց դիտարկումը որպես սոցիալական խմբեր, որոնք ունեն անհավասար կարգավիճակներ, իսկ գենդերային հարաբերությունները՝ որպես իշխանական հարաբերություններ: Ֆ. Էնգելսը համարում էր, որ հասարակության զարգացման նախնական փուլերում սեռերի փոխահարբերությունները էգալիտար էին, ինչը հենվում էր կանանց և տղամարդկանց աշխատանքային գործունեության հավասար հանրային նշանակության վրա: Իրավիճակը փոխվեց մասնավոր սեփականության գաղափարի առաջացմամբ, որը հայտվեց տղամարդկանց ձեռքերում: Հայտվեց ընտանիքի

²⁷ Tumin M. Some principles of stratification: A critical analysis. American Sociological Review Vol. 18, 1953.No. 4, pp. 387–394

²⁸ Kendall et al. Chapter 7: Social stratification and class. In Sociology in Our Times: The Essentials. International Thomson Publishing. Scarborough. 1998. (pp.215-243)

ինստիտուտը, որը դարձավ վերարտադրող և տնտեսական հիմնական միավոր: Կնոջ աշխատանքի նշանակությունը զգաալրոեն նվազեց, քանի որ կայանք սկսեցին աշխատել իրենց ամուսինների և ընտանիքների համար, ոչ թե հասարակության: Համապատասխանաբար, իջավ կնոջ սոցիալական կարգավիճակը: Գենդերային հարաբերությունները եզալիտարից վերափոխվեցին հիերարխիկի:

1.2. Գենդերային անհավասարությունը քննադատող տեսությունները

Գենդերային անհավասարության մասին բուռն քննարկումները սկիզբ առան 1970-ական թվականներին, որպես կանանց շարժումների ակտիվացման և գիտության մեջ ֆեմինիստների ներգրավվածության արդյունք: IX դարի երկրորդ կեսին սոցիալական անհավասարության «հայտնագործությունն» ու հավասարության պահանջն ընկալվեցին որպես այդ ժամանակվա հոգևոր մեծ հեղափոխության մաս, որը սկիզբ դրեց մշակութային նոր՝ Մոդեռնի դարաշրջանի²⁹: Փաստացի, միայն այդ ժամանակից ի վեր, երբ հանրային գիտակցության մեջ մտավ հավասարության գաղափարը, կանայք սկսեցին պայքարը հանուն գենդերային հավասարության: Մինչ այդ «բնական» գենդերային անհավասարությունը սկսեց կոչվել որպես արական տիրապետության և խտրականության կանանց նկատմամբ, ինչը սկսեց անարդար համարվել և կոչ արվեց քայլեր ձեռնարկել կասեցնելու այդ երևույթը:

Չնայած վերջին տասնամյակներում գենդերային հավասարության ոլորտում զգալի առաջընթացին, գենդերային խտրականությունը դեռևս լայն տարածում ունի ամբողջ աշխարհում: Ոչ մի տարածաշրջանում կանայք չեն վայելում տղամարդկանց հետ հավասարություն բոլոր ասպարեզներում միանգամից, և խտրականություններ կան իրավական, սոցիալական կամ տնտեսական իրավունքների ոլորտներից գոնե մեկում: Չնայած նրան, որ ընդունված է անհավասարության հիմնական բեռը կրող համարել միայն կանանց, այնուամենայնիվ դրա հետևանքներն ավելի լայն

²⁹ Ионин Л.Г. Социология культуры: учебное пособие. 2-е издание. М.: Логос, 1998 с.232-235

ազդեցություն ունեն, քանի որ արտացոլվում են հասարակության, յուրաքանչյուր ներկայացուցչի և գործառույթի վրա:

Սոցիոլոգիական տեսության մեջ գենդերային հիմքով խտրականության վերաբերյալ հետազոտությունների բացակայությունը քննարկման օրակարգ բարձրացրեցին ֆեմինիստ գիտնականները: Առկա անբավարար տեսական լուծումները զարգացնելու ուղղությամբ նրանց կողմից մշակվեցին մի շարք մոտեցումներ: Կանանց և տղամարդկանց սոցիալական անհավասարության պատճառները վեր հանելու նպատակով ֆեմինիստները կենտրոնացան <<հայրիշխանության>> գաղափարի վրա:

Ս. Ուալբին սահմանեց հայրիշխանությունը որպես սոցիալական կառուցվածքների և պրակտիկաների համակարգ, որում տղամարդիք իշխում, ճնշում և շահագործում են կանանց³⁰: Հայրիշխանություն հասկացության այս մեկնաբանությունը ուշադրություն դարձրեց տղամարդկանց համեմատությամբ կանանց ոչ շահեկան դիրքը, վերջիններիս հնարավորությունների հասանելիության սահմանափակությունը մասնագիտական կայացման մեջ և աշխատաշուկայում, ինչպես նաև կանանց հանդեպ խտրականությունը ընտանիքում: Սակայն, կանանց և տղամարդկանց սոցիալական անհավասարության մեկնաբանման համար հայրիշխանության գաղափարը միայն բավարար չէ, քանի որ այն չի ներառում այն բազմաբնույթ պատճառները, որոնցով պայմանավորված է կնոջ կարգավիճակը հասարակության մեջ: Որպես սոցիալական անհավասարության միակ գործոն հայրիշխանության դիտարկումը ենթադրում է տղամարդկանց իշխանության հեգեմոնիա և կանանց ճնշմանն ուղղված կանխամտածված գործողություններ, ինչը քողարկում է կանանց դերը սեփական անբարենպաստ կարգավիճակի վերարտադրման մեջ: Այսինքն, դիտարկումից դուրս են մնում մարդկային գործունեության բոլոր այն քայլերը, որոնք իրենց հետևանքն են ունենում սոցիալական անհավասարության պահպանման գործում: Բացի այդ, այս տեսությունը հաշվի չի առնում խտրականության սեռային տեսանկյունից չեզոք տեսակները, որտեղ կանայք կարող են փոխարինվել ռեսուրսներին ու

³⁰ Walby S. Theorizing Patriarchy. Oxford, Cambridge/Mass. 1990

հնարավորություններին նմանատիպ սահմանափակումներ ունեցող այլ խմբով: Տեսաբանների միջև առարկությունները վերջիվերջո հանգեցրին ավելի ընդգրկուն և համապարփակ մոտեցումների զարգացման պահանջին: Այստեղ ֆեմինիստ տեսաբանների տեսլականները համընկան մեկ ընդհանուր կետի շուրջ՝ ինտեգրել գենդերային տեսությունը Մարքսիստական տեսության մեջ, դիտարկելով այն որպես կենտրոնական գաղափար, համադրելով կանանց և տղամարդկանց դերերը վերարտադրողական, արդյունաբերական և աշխատանքի բաժանման գործընթացներում³¹: Սոցիալական անհավասարության այս դիտարկումների արդյունքում առանձնացվեցին բոլոր տեսակի խտրականության դրսևորումների երկու հիմնական ձև՝ կանանց հանդեպ խտրականությունը տղամարդկանց կողմից և բանվոր դասակարգի հանդեպ խտրականությունը կապտալիզմի կողմից: Առաջ քաշված խտրականության երկու տեսակները աշխատում են փոխադարձ հզորացման մեխանիզմով, այսինքն մեկում խտրական մեխանիզմների զարգացումը նպաստում է մյուսում համապատասխան մեխանիզմների զարգացմանը, ինչը անելանի է դարձնում կականց կարգավիճակը և իմաստագրկում դրա բարելավմանն ուղղված քայլերի դիտարկումն ու հենց այս պատճառով էլ հանդիսանում է տվյալ տեսությունների քննադատության գլխավոր հանգամանքը: Գենդերային անհավասարությունը ներթափանցում է հասարակության ամեն շերտի կյանք և կանայք առնվազն կրկնակի են կրում սոցիալական անհավասարությունը: Նախ, քանի որ տղամարդկանց պես կանայք ևս գտնվում են սոցիալական շերտերի անհավասարության համակարգի մեջ, սակայն բացի դրանից, կանայք իրենց վրա զգում են գենդերային անհավասարությունը, ինչը և պատճառ է հանդիսանում հաճախ հանիպող «կանանց խնդիր», «կանանց իրավունքներ», «կանանց շահեր» եզրույթների արծարծման համար: Ռասայի, ազգության և դասի նման, գենդերը ևս սոցիալական չափորոշիչ է համարվում, որը մեծապես որոշում է այս կամ այն անհատի կյանքի հնարավորությունները՝ նախանշելով տնտեսական և հասարակական կյանքում նրա մասնակցության չափը: Սոցիալական

³¹ Hartmann H. Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex. In: Blaxall M.; Reagan, B., eds. Women and the Workplace. Chicago, London. 1981. pp.137-169

անհավասարությունը ընդհանուր առմամբ գործառույթային է, քանի որ մարդկանց մոտ անձնական և խմբային առավել բարձր կարգավիճակների ձեռքբերման մղում ծնելով, այն հասարակական զարգացման և անձնական սոցիալական մոբիլացման որոշակի խթան է հանդիսանում:

Դասակարգային տեսության միջոցով կանանց կարգավիճակին ակադեմիական բացատրություն տալու նպատակով, ֆեմինիստ տեսաբանների կողմից փորձ արվեց կականց որպես դասակարգ սահմանել, սակայն այս փորձը ձախողվեց, քանի որ սեփական դիտարկումներում ֆեմինիստ տեսաբանները հենվում էին դասակարգի միայն որոշակի /առարկայական/ սահմանման վրա, ինչի արդյունքում դուրս էին մնում կանանց տարբեր խմբերի կենսապայմանները, որոնք իրենց առանցքային դերն ունեն տվյալ խմբում կնոջ կարգավիճակի և խտրականության աստիճանի ձևավորման մեջ:

Դասակարգային տեսության շրջանակներում կանանց հանդեպ խտրականության բացատրության փորձ է արել Է. Օ. Բայթը, որը առանձնացրեց ուղիղ և միջնորդավորված դասակարգային հարաբերությունները³²: Առաջինը սահմանվում է արտադրության ոլորտին ուղիղ հասանելիությամբ աշխատաշուկայում ներգրավվածության միջոցով, իսկ երկրորդ տեսակը վերաբերվում է ախատաշուկայում ներգրավվածության արդյունքում գոյացած ռեսուրսների բաշխմանը: Միջնորդավորված դասակարգային են այն հարաբերությունները, որոնցում դասակարգի անդամները, որոնք ինտեգրված չեն արդյունաբերության մեջ, հետևաբար և աշխատաշուկայում կապ են հաստատում վերոհիշյալ ոլորտում ներգրավված անդամների հետ ընտանիքի ինստիտուտի միջոցով: Այսպիսով, գենդերը դիտարկվում է որպես առանձին ազդեցություն ունեցող գործոն, որը կարող է ներազդել և փոփոխությունների ենթարկել ռեսուրսներին և հնարավորություններին հասանելիությունը³³: Սակայն, այս տեսության շրջանակներում ևս մի շարք գենդերով պայմանավորված անհավասարություններ մնում են տեսական սահմաններից դուրս, օրինակ, կրթության ոլորտում

³² Wright E. O. Women in the Class Structure. In: Politics and Society. 1989. Vol. 17, pp. 35-66

³³ Cyba E. Social Inequality and Gender. Journal of Social Science Education. 2005

անհավասարությունը, վերարտադրողականության վերահսկումը, ընտանիքում անդամներից մեկի իշխանության հիմքով հարաբերությունները, սոցիալական փոխազդեցության սահմանափակումները և այլն: Մուլամիֆ Ֆայերսթունը համարում էր, որ կնոջ՝ ենթակա կարգավիճակի հիմանական պաճառը երեխա լույս աշխարհի բերելու նրա կարողությունն է: Երեխայի ծնունդը և հետագայում նրա նկատմամբ խնամքը կնոջը տղամարդու համեմատ պակաս շարժունակ է դարձնում: Տղամարդկանց դոմինանտության աղբյուրը Ֆեյերսթունը տեսնում էր կնոջ վերարտադրողական ֆունկցիայի վրա տղամարդու վերահսկողության մեջ, իսկ գենդերային անհավասարության վերացումը նա կապում էր արհեստական վերարտադրողականության զարգացման հետ³⁴: Գենդերային անհավասարության պահպանման հիմնական պատճառը կնոջ կրկնակի ծանրաբեռնվածությունն է՝ ինչպես աշխատանքում, կարիերայի զարգացման մեջ, այնպես էլ տանը, երեխաների և ընտանքի խնամքի մեջ:

Մարքսիստ-ֆեմինիստների հետազոտությունները^{35,36} համաշխարհային տնտեսական զարգացման համատեքստում ցույց տվեցին, որ կապիտալիստական կարգերը կանանց ազատագրման գլխավոր խոչընդոտներից մեկն են, ինչի արդյունքում տեսաբանները որպես լուծում առաջարկեցին սևեռել ուշադրությունը տնտեսապես անապահով և հետզադրությաին երկրներում բնակվող կանանց վրա³⁷: Մարքսիստ-ֆեմինիստների գլխավոր պնդումը կայանում է նրանում, որ կանանց աշխատանքը կենսաբանական և սոցիալական վերարտադրողականության գործընթացներում անփոխարինելի տարր է³⁸ անկախ դիտարկվող ոլորտից և այս հանգամանքի հաճախակի անտեսումը մարքսիստ տնտեսագետների կողմից խաթարում է մարքսիստական տեսության ամբողջականությունը³⁹:

³⁴ Firestone S. *The Dialectic of Sex*. 1970

³⁵ Federici S. “Wages Against Housework”, *Caliban and the Witch: Women, the Body and Primitive Accumulation*, Brooklyn, NY: Autonomedia. 2004 [1975], pp. 187–194

³⁶ Mies M. *Patriarchy and Accumulation on a World Scale*, Zed. London. 1986

³⁷ Sen G. Grown C. *Development, Crises and Alternative Visions*. Monthly Review: New York. 1987

³⁸ Vogel L. *Woman Questions: Essays for a Materialist Feminism*: Routledge. New York. 1995

³⁹ Benston M. *The Political Economy of Women’s Liberation*. Monthly Review, 1969. 21 (4)

Ֆեմինիստները կարևոր նշանակություն են տալիս գիտության ոլորտում կանանց ներգրավվածության խնդիրներին և այսօր էլ այս հարցը օրակարգային է: Ըստ Է. Կեյլերի՝ գիտության մեջ և ավագ դպրոցում կանանց ներկայացվածությունը ֆեմինիստական պրոբլեմատիկայում ամենաշոշափվողն է: Կեյլերն ընդգծում է, որ ֆեմինիզմի համար այդ խնդիրը բացառապես մարդու իրավունքներին է վերաբերվում, ինչը վերացնում է ֆեմինզմի մասին այն տարածված կարծրատիպը, թե ֆեմինիստներն առաջին հերթին ցանկանում են գիտությունը «կանացի» դարձնել, իսկ երկրորդ՝ ֆեմինիստները ասում են գիտությունը դրա՝ տիպիկ «արական» դեմքի համար⁴⁰:

XX-րդ դարի սկզբին կանանց շարժումները իրենց գլխավոր նպատակն էին համարում հավասար իրավունքների (մասնավորապես քվեարկելու՝ սուֆրաժիստական շարժումը) հարթակի ստեղծումը⁴¹, ինչի արդյունքում, այսօր արդեն օրակարգային է հավասար իրավունքների և ռեսուրսներին հասանելիության ապահովումը ամբողջ աշխարհում: ՄԱԿ-ի կայուն զարգացման 17 նպատակներից 5-րդը գենդերային հավասարության ապահովումն է բոլոր կանանց և աղջիկների համար, որի շրջանակներում առաջ քաշված խնդիրներից մի քանիսն են՝ վերացնել կանանց և աղջիկների հանդեպ բոլոր տեսակի խտրականությունը, շահագործումը, բռնությունը, ճանաչել և արժևորել կանանց կողմից տնային տնտեսության վարման ջանքերն ու նվազեցնել դրանք համապատասխան ծառայությունների/ հաստատությունների ստեղծման/տրամադրման միջոցով, ապահովել կանանց հավասար մասնակցությունը քաղաքական, տնտեսական և հասարակական գործունեությանը, ռեսուրսներին հասանելիությունը և օրենսդրական մակարդակում հավասար իրավունքների ամրագրումը⁴²: Գենդերային հավասարության ապահովմանն ու կանանց հանդեպ խտրականության վերացմանն ուղղված են մի

⁴⁰ Kessler-Harris A. Gendering Labor History. University of Illinois Press. History. 2007. 374p

⁴¹ Buechler S. M. Women's movements in the United States: woman suffrage, equal rights, and beyond. Rutgers University Press: New Brunswick. 1990

⁴² UN. Sustainable Development Goals: 17 Goals to transform our world. 2017. <http://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> 17.12.2016

շարք կոնվենցիաներ ու հռչակագրեր⁴³, որոնց մեծամասնությունը կարևորում և ընդգծում է, զարգացման գործընթացների փոխկապակցվածությունն ու դրանցում գենդերային հավասարության մեծ դերը:

1.3 Սոցիալականացումը որպես գենդերային հավասարությունը/անհավասարությունը պայմանավորող գործընթաց

Գենդերային սոցիալականացման ուսումնասիրությունների համար անհրաժեշտ է դիտարկել սոցիալական հոգեբանության տեսությունները, որոնք էլ իրենց հերթին տարբերվում են ըստ մոտեցումների: Ըստ Ջ. Մասիոնիսի գենդերային դերերը վերաբերմունքի և գործունեության տեսակների ամբողջությունն են, որոնք հասարակությունը կապում է յուրաքանչյուր սեռին⁴⁴: Նույնականացման հոգեվերլուծական տեսության կողմնակիցները հանգում են Ջ. Ֆրոյդի տեսակետերին, ըստ որոնց երեխան անգիտակցաբար ինքնանույնականանում է նույն սեռի ավագ ներկայացուցչի կերպարի հետ, հիմնականում այդ կերպարը ստանձնում է համապատասխան սեռի ծնողը, որի վարքային մոդելներն էլ կրկնօրինակում է երեխան⁴⁵:

Սեռական /գենդերային տիպականացման Ու. Միշելի տեսությունը կենտրոնանում է կրթության գործընթացների վրա, մասնավորապես դրական և բացասական փորձի ամրապնդման, խրախուսման և պատժի մոդելների վրա: Մեծահասակների կողմից ամեն սեռին հատուկ վարքի վերագրումը հանգեցնում է նրան, որ տղաներին խրախուսում են ըստ առնականության դրսևորումների և քննադատում հակառակ սեռին բնորոշ վարքի մոդելների դրսևորումների համար, իսկ աղջիկների հետ վարվում հակառակ կերպ՝ երեխան սկզբում սովորում է տարբերել վարքի սեռին հատուկ դրսևորումները, ապա համապատասխանեցնել

⁴³ UNESCO. UN General Assembly. 2017. <http://www.unesco.org/new/en/unesco/themes/gender-equality/resources/conventions-and-declarations/> 18.12.2016

⁴⁴ Macionis J.J. Sociology: A Global Introduction. 2000. Volume 1, p225

⁴⁵ Фрейд, З. Очерки по психологии сексуальности. 1990. М.: МИЦ «Система» при МК ВЛКСМ

սեփական վարքն այդ կաննոներին և ապա ինտեգրել այդ փորձը սեփական <<Ես >>-ի մեջ⁴⁶:

Լ. Կուլբերգի կոգնիտիվ-գենետիկ տեսությունը առանձնահատուկ դեր է հատկացնում ինքնաճանաչողական գործընթացներին, այսինքն երեխան սկզբում սովորում է իգական կամ արական սեռի հատկությունները, ապա դասակարգում իրեն այս կամ այն սեռին, ինչից հետո միայն համապատասխանեցնում է սեփական վարքը գենդերային դերին⁴⁷:

Գենդերային ինքնության ձևավորման գործընթացը փուլային է, սակայն ժամանակակից հետազոտողների կարծիքներն այդ փուլերի քանակի և որակի մասին բավականին տարբեր են:

Շ. Բերնը առանձնացնում է սեռական ինքնանույնականացման ձևավորման հետևյալ չորս փուլերը՝

- գենդերային նույնականացում, երբ երեխան սկսում է ինքն իրեն դասել այս կամ այն սեռին
- գենդերային հաստատունություն, երբ երեխան գիտակցում է, որ գենդերը հաստատուն հասկացություն է և փոփոխելի չէ
- դիֆերենցիալ նմանակում՝ ընկալելուց հետո սեփական գենդերային դերը, ցանկություն լինելու լավագույնը այդ դերը կրողների շարքում
- գենդերային ինքնակարգավորում, երբ երեխան ինքն է կառավարում սեփական վարքը, կիրառելով սահմանափակումներ սեփական վարքի վրա, այն ավելի հատուկ դարձնելու սեփական գենդերային դերին⁴⁸:

Ս. Թոմսոնը սեռական դերի վաղ զարգացման երեք փուլ՝

- երեխան յուրացնում է, որ գոյություն ունի երկու սեռ
- երեխան դասում է իրեն այդ երկու սեռերից մեկին

⁴⁶ Mischel, W.A. Sex typing and socialization/ Mussen P.H. (ed.) Carmichael's Manual of Child Psychology. NY, London, 1970. Vol 2.

⁴⁷ Kohlberg, L. A cognitive-developmental analysis of children's sex-role concepts and attitudes // Maccoby E.E. (ed.) The development of sex differences. Stanford University Press, 1966.

⁴⁸ Берн Ш. Гендерная психология. 2001

- սեռային ինքնորոշման հիման վրա երեխան կառավարում է սեփական վարքը ուղղորդելով այն սեռին հատուկ նորմատիվների շրջանակներում⁴⁹:

Սեռային տարբերակման սոցիալ-մշակութային կոնտեքստում կարևորվում է սեռային դեր հասկացությունը, որը մեծ իմաստով կիրառելի է բոլոր մշակույթներում (կինը թույլ սեռի ներկայացուցիչ է, հիմնականում պատասխանատու է տան ներքին կարգուկանոնի համար, իսկ տղամարդն առնական է, ավելի մոբիլ, զավթող, կերակրող), սակայն այս դերերի կոնկրետ նշանակությունները որոշակիորեն տարբերվում են՝ կախված սոցիալ-տնտեսական զարգացման աստիճանից և հատկապես մշակութային հատուկ արժեհամակարգից, վարքայի մոդելներից և հավատամքներից (աֆրիկյան որոշ ցեղախմբերում ընդունված դերերը բաշխված են հակառակ կերպով և կինը կատարում է բոլոր այն ֆունկցիաները, որոնցով անգամ ներկայիս հասարակության մեջ բնութագրում են արական դերերը):

Սեռային դերերի սահմանումը հանգեցնում է մի շարք հարցերի քննարկման, որոնցից են կանանց և տղամարդկանց դերերի բնեռացման աստիճանը սոցիալական, մասնագիտական, ընտանեկան, ծիսական գործընթացներում, համապատասխան դերերի բովանդակությունն ու սպասելիքները նրանցից, որքանով են ինստիտուցիոնալացված և խիստ սեռային տարբերությունները, աշխատանքի բաժանման մեջ ինչպիսին է հարաբերությունը սեռային, տարիքային և հիերարխիկ կարգավիճակների միջև, թույլատրելի են արդյոք անհատական շեղումներ ընդունված սեռային տարներակման սահմանումներից և այլն⁵⁰:

Գենդերային սոցիալականացմանումը տեղի է ունենում չորս հիմնական գործակալների միջոցով՝ ընտանիք, դպրոց/կրթություն, ընկերներ և ՋԼՄ-ներ: Ընտանիքը որպես ինստիտուտ հանդիսանում է գենդերային ինքնության ձևավորման գլխավոր դերակատարը, որտեղ և երեխան սովորում է իգական և արական սեռին հատուկ տարբերակիչներն ու դասում իրեն այս կամ այն խմբին: Բազմազան են մոտեցումները որոնցով առաջնորդվում են ծնողները և ընտանիքի մյուս անդամները

⁴⁹ Thompson, S.K.. Gender labels and early sex-role development: Child Development. 1975. Vol 46, pp 339–347

⁵⁰ Курамшев А.В., Гендерная социализация (программа спецкурса) // Женщина в российском обществе. 2005. № 1-2

երեխայի դաստիարակչական գործընթացներում, ինչպես նաև սվյալ հասարակությունում գերակշռող նորմերի և թույլատրելի վարքային մոդելների համապատասխանեցման ու գենդերային դերի ուղղորդման մեջ: Սկսած առաջնային սոցիալիզացիայի փուլից երեխայի հանդեպ առաջնային սոցիալիզացիայի ազենտների վերաբերմունքը կախված է սեռից, իսկ որոշ մշակույթներում այդ վերաբերմունքները բևեռայնացած են: Երեխայի դաստիարակության մեթոդների ընտրության մեջ այն ինչ կիրառելի է տղաների հանդեպ, հաճախ կիրառելի չէ աղջիկների հանդեպ, կամ հակառակը: Այս գործընթացն անվանվում է դիֆերենցող/տարբերակող սոցիալիզացիա: Ծնողներն իրենք էլ հանդիսանալով որոշակի յուրահատուկ սոցիալականացման արդյունք, կրում են բազմաթիվ գենդերային կարծրատիպեր, որոնք բնութագրում են յուրաքանչյուր սեռին հատուկ մտածելակերպ, վարվելաձև, վարքագիծ և դրանից տարբերվողը որակում ըստ շեղման չափի և ուղղվածության: Ստացվում է, որ երեխան արժանանում է որոշակի վարվելաձևի և մոտեցման՝ կախված սեռից, օրինակ՝ երեխաներին հազցնում են տարբեր, սեռին հատուկ, հագուստներ, խոսում տարբեր բառապաշարներով (աղջիկներին դիմում ավելի քնքուշ և նուրբ ձայնով և բառերով), աղջիկ երեխային մայրը վերաբերվում է զգուշությամբ, իսկ տղային կարող է վերուվար խաղեցնել ծնկի վրա: Ա. Օքլին նկարագրում է վերաբերմունքի մեջ տարբերության այս երևույթը որպես «մանիպուլյացիա»⁵¹: Ըստ Ի.Ս. Կոնի սեռային պատկանելության մասին երեխայի առաջնային գիտակցումը ձևավորվում է արդեն մեկուկես տարեկան հասակում, ամրապնդվելով դառնում արդեն հասուն տարիքում ինքնագիտակցության առանցքային տարր: Հասունացմանը զուգահեռ փոփոխության է ենթարկվում գենդերային ինքնագիտակցության բովանդակությունն ու ներառում մասկուլին և ֆեմինին բնութագրիչների մի ամբողջ շարք⁵²: Ինչպես, օրինակ, երկու տարեկան երեխաներն արդեն պատկերացում ունեն սեփական սեռային պատկանելության մասին, սակայն չեն կարող հիմնավորում տալ սույն երևույթին,

⁵¹ Oakley A. The Sociology of Housework. 1974

⁵² Кон И.С. Ребенок и общество: (Историко-этнографическая перспектива) / Главная редакция восточной литературы издательства «Наука». 1988. с 166–210

իսկ երեք տարեկանին մոտ երեխաների ավելի քան 75%-ը հստակ կողմնորոշվում են սեփական սեռի հարցում⁵³: Չորս տարեկանին մոտ երեխաներն արդեն կարողանում են տարբերել շրջապատի անձանց սեռերը, սակայն հաճախ դա անում են կախված տվյալ մշակույթին հատուկ ատրիբուտիկայի ճանաչողությունից և կողերի ընթերցումից (կարճ սանրվածք, շրջագգեստ, դիմահարդարում և այլն...), սրանով է բացատրվում այն փաստը, որ երեխաներից շատերին թվում է, որ եթե տղային հագցնեն աղջկա հագուստ նա աղջիկ կդառնա: Գենետայիաների միջոցով սեռային պատկանելության տարբերակումը ավելի հատուկ է չորս տարին լրացած երեխաներին, երբ նրանց համար ոչ միայն ճանաչելի է դառնում սեփական մարմնի տարբերությունը հակառակ սեռի մարմնին բնորոշ հատկանիշներից, այլև երեխան կարողանում է տարբերել մեծահասակների սեռերը ըստ մարմնի կառուցվածքի:

Երեխաների վաղ սոցիալականացման մեջ կարևոր դեր ունեն խաղալիքները, որոնցով խաղում է երեխան և դրանք ևս հիմնականում տարբերվում են կախված սեռից: Անգամ կյանքի ամենավաղ (2-6 ամսեկան) շրջանում երեխային տրվող խաղալիքները, որոնք չունեն հատուկ սեռային բնութագրիչներ տարբերվում են գույնով՝ կան վարդագույն և երկնագույն խաղալիքներ, օգտագործվում են համապատասխանաբար աղջիկների և տղաների համար: Հիմնականում կարելի է բացատրել տղայի համար ծնողի կողմից վարդագույնի ընտրությունը, թե որպես հագուստ, թե որպես խաղալիք կամ այլ ատրիբուտ (սոսկա?, սպասք, սենյակի պարագաներ): Տղաներին հիմնականում տրվում են ավելի ակտիվ, մեխանիկական խաղալիքներ, կոնստրուկտորներ, մեքենաներ, հրացաններ և գնդակներ, որոնցով տղա երեխան կարող է խաղալ ոչ միայն տան տարածքում այլև դրանից դուրս, իսկ աղջիկներին տրվում են տիկնիկներ, դրանց հարդարման հետ կապված պարագաներ, խոհանոցային փոքրիկ կախույք կամ սպասք և տնային խնամքի համ սեփական հարդարման այլ պարագաներ հիմանականում տան տարածքում դրանցով խաղալու համար: Խաղալիքների այսպիսի ընտրությունն ու բաժանումը հասկանալի է դարձնում երկու սեռերից սպասելիքներն ու դրանց հստակ տարբերությունները:

⁵³ Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины / СПб.: Питер, 2002. с.81

Ծնողների կողմից որոշված կանոնները ևս տարբերվում են կախված երեխայի սեռից: Օրինակ, տղաներին ավելի հաճախ են թույլ տալիս խաղալ բակում կամ վերադառնալ ավելի ուշ քան աղջիկներին, սա բնորոշում է ծնողի կողմից տղաներին տրվող ազատությունների ավելի լայն շրջանակը: Մպասեւիքները ծնողներին օգնության հարցում ևս տարբերվում են կախված սեռից, աղջիկները վաղ հասակից իրենց վրա են վերցնում մորը կամ ընտանիքի այլ իգական սեռի ավագ ներկայացուցչին օգնությունը տնային տնտեսության վարման գործընթացներում, իսկ տղաները դրան գրեթե մասնակցություն չեն ունենում և օգնում են արական սեռի ներկայացուցիչներին մեխանիկական, տեխնիկական գործերում, որոնք ևս հիմնականում տանից դուրս են տեղի ունենում:

Ընտքանիքի դերը սոցիալականացման մեջ առաջնային է և կարևոր, սակայն պետք է ուշադրություն դարձնել նաև սոցիալականացման մյուս, ոչ պակաս կարևոր գործակալներին, որոնցից է դպրոցը, ուսուցիչներն ու ընկերները: Դրպրոցը հանդիսանալով գենդերային բաժանումներով ինստիտուտ, տարբեր միջոցներով ամրապնդում է երեխայի պատկերացումները գենդերային դերերի մասին: Օրինակ, ուսուցիչներն իրենց հատուկ տարբերվող վերաբերմունքով աղջիկների և տղաների հանդեպ, դասագրքերի նյութն ու բովանդակությունը, ուսուցչի կողմից նյութի մատուցումը, գրքերի նկարագարողումները և այլն...:

Փորձը, որը ձեռք է բերվում դպրոցում ազդում է երեխաների գենդերային տարբերակման վրա ինչպես ուղղակորեն, այնպես էլ անուղղակիորեն⁵⁴, առաջին դեպքում երեխային տարբեր հմտություններ, կիրառական փորձ և ամրապնդում ապահովելու⁵⁵ միջոցով, իսկ երկրորդ դեպքում՝ գենդերային հստակ տարբերակումներով հարթակներում երեխաների ակտիվ ներգրավվածության և փոխազդեցության միջոցով⁵⁶:

⁵⁴ Bigler R., Roberson H. A., Hamilton V. The Role of Schools in the Early Socialization of Gender Differences. University of Texas Austin, University of California Santa.USA. December 2013

⁵⁵ Leaper C, Bigler RS. Gender. In Underwood MK, Rosen LH, eds. Social development: Relationships in infancy, childhood, and adolescence. Guilford Press: New York. 2011

⁵⁶ Liben LS, Bigler RS. The developmental course of gender differentiation: Conceptualizing, measuring, and evaluating constructs and pathways. Monographs of the Society for Research in Child Development. 2002. 67(2): vii-147

Դպրոցի դերը սոցիալականացման մեջ կարևոր է, քանի որ երեխան իր ժամանակի մեծ մասը անց է կացնում կամ դպրոցում, կամ դպրոցական ընկերների հետ և կամ էլ դաս պատրաստելիս: Դպրոցի և մասնավորապես դասասենյախի դիտարկումը որպես երեխայի համար առնականության և կանացիության ձևավորման առանցքային դաշտերից մեկը, ընդգծում է ուսուցչի խոսքի, դասընկերների փոխհարաբերությունների, դասավնդվող նյութի և բովանդակության ու հատկապես դպրոցից տրվող հաղորդակցության պարունակության կարևորությունը: Անհատի դիտարկումը սոցիալայան համատեքստում ավելի բացատրելի է դարձնում ինքնության ձևավորման փուլերն ու դրանց վրա ազդող գործոնների կապը: Այսպիսի դիտարկումների արդյունքում մի շարք դպրոցներում կատարվել են հետազոտություններ ուսումնասիրելու կողմնակալ վարքի անգիտակցական դրսևորման առանձնահատկությունները⁵⁷: Դպրոցների շրջանում արդի հետազոտությունները ևս վկայում են այնպիսի խնդիրների մասին ինչպիսին են կարծրատիպային մասկուլինության կամ ֆեմինինության կառուցակցումը, բռնության հոմոֆոբիայի և ծաղրի օրինակներ⁵⁸ և ընդհանուր աշակերտների դերի կարևորությունը դպրոցական մշակույթի ձևավորման մեջ: Ուսուցիչներին հիմնականում հատուկ է սեփական մեթոդը կոչել բացարձակապես հավասար անկախ աշակերտի սեռից, այս երևույթն անվանում է գենդերային կուրություն, որը օբյեկտիվության և ամբողջականության յոթերորդ զգայարանի կեղծ զգացում է, որը հաճախ տարբերվում է իրականությունից:⁵⁹ Ուսուցիչների վերաբերմունքը կարող է և չպարունակել կողմնակալ վարք այս կամ այն սեռի հանդեպ, սակայն այդ վարքը անպայման տարբերվում է որակով: Աղջիկներից սպասվող վարքը որակապես տարբերվում է տղաներից սպասվողից և հատկապես այս տարբերությունները ակնհայտ են դառնում դասապրոցեսի ընդմիջումներում, երբ երեխաներին որոշակի ազատություն է տրված: Եթե տղաները կարող են վազվզել և ակտիվ խաղեր խաղալ,

⁵⁷ Connell, R.W. The Globalization of Gender Relations and the Struggle for Gender Democracy. In Breitenbavhc E. et al. (eds.) *Geschlechterforschung als Kritik*. Bielefeld: Kleine Verlag, 2002. pp 87-98

⁵⁸ Francis, B. Skelton, C. *Investigating Gender: Contemporary perspectives in education*. Open University Press. Buckingham. 2001

⁵⁹ Nelly P. Stromquist. *The Gender Socialization Process in Schools: A Cross-National Comparison*. 2007

ապա աղջիկներից ակնկալվում է ավելի հանգիստ, պակաս մոբիլ վարք: Ուսուցիչների կողմից տարբերի սեռերի երեխաների հանդեպ վարվեցողության տարբերությունները կարող են բերել օտարման զգացողության, ինչը անմիջականորեն ազդում է անհատական, ակադեմիական և ապագայում մասնագիտական զարգացման վրա⁶⁰: Սեռական տարբերակման վրա հիմնված հաղորդակցությունը սերում է անհավասարություն և հիերարխիկ հարաբերություններ դասասենյակի ներսում, որն էլ ինչպես բազմիցս նշվեց կանխորոշում է երեխայի ապագա կյանքը: Հաճախ հանդիպող փաստ է, որ տղաներն ավելի ներգրավվում են ուսուցիչների հետ ավելի մարտահրավերներով և ակտիվ ինտերակցիաներով դասապրոցեսին, դոմինանտում են դասապրոցեսի ընթացքում, և ավելի մեծ ուշադրության են արժանանում քան աղջիկները, քանի որ ավելի շատ են ստանում նկատողություն, գովասանք, կառուցողական քննադատություն, օգնություն և հետադարձ կապ: Այսպիսի տարբերակումը 1980-ականներին համարվում էր գրեթե ունիվերսալ, սակայն ընդամենը մեկ տասնամյակ առաջ արված հետազոտությունն ԱՄՆ-ում դարձյալ ցուցադրեց նույն արդյունքները⁶¹: Ուսուցիչների սպասելիքներն աշակերտների շրջանում ձևավորում են ապագայի մասին պատկերացումներ, որոնք իրենց հերթին ստեղծում են անհավասարություն սոցիալական փոխհարաբերություններում, ինչն էլ ի վերջո իր հետևանքն է թողնում երեխայի առաջադիմության վրա: Ի. Քոհենի կողմից կատարված ընդգրկուն փորձարարական հետազոտությունը⁶² ԱՄՆ-ում բացահայտեց, որ սպասելիքները հանգեցնում են դասասենյակում փոխհարաբերությունների հնարավորությունների տարբերությունների, հետևաբար երեխայի սովորելու (քննարկվող նյութն ընկալելու) և կոգնիտիվ հանձնարարությունների կատարման ժամանակի վրա: Միջնակարգ և ավագ դպրոցներում կատարված հետազոտությունների

⁶⁰ Davis, B. Diversity and Complexity in the Classroom: Considerations of Race, Ethnicity, and Gender. Jossey-Bass: San Francisco.1993

⁶¹ Klein, S. Handbook for Achieving Gender Equity through Education. 2nd. Ed. Mahwah: Lawrence Erlbaum. NJ. 2007

⁶² Cohen, E. On the Sociology of the Classroom. In J. Hannaway.& M. Lockheed (eds.). The Contributions of the Social Sciences to Educational Policy and Practice. McCutchan: Berkeley, CA: 1986 [1965-1985]

ամենահաճախ հանդիպող արդյունքներից է ուսուցիչների կողմից ստացվող այն կարծիքը, որ աղջիկները հաջողում են կրթության մեջ շնորհիվ գուստ աշխատասիրության և մեծ աշխատանքի, իսկ տղաները <<բնությունից խելացի>> են⁶³:

Ուսուցիչները, կրելով սեփական կարծրատիպերն ու սպասելիքները, ուղղիղ կամ անուղղակիորեն ներագրում են երեխաների գենդերային պատկերացումների և կրթության հանդեպ վերաբերմունքի ձևավորման վրա: Դպրոցի դերի դիտարկման շրջանակներում պետք է անդրադառնալ նաև երեխաների գենդերային սոցիալականացմանը այլ երեխաների հետ շփման միջոցով: Երեխաները շատ ժամանակ անցկացնելով միմյանց հետ նմանակում են իրար վարքը⁶⁴, իսկ ընկերանալով նմանակում նաև նույն վարքային մոդելներն ու արժեքները: Գենդերային զարգացման տեսանկյունից երեխայի գենդերային վարքը դառնում է ավելի մոտ նրանց վարքին ում հետ երեխան ավելի շատ ժամանակ է անցկացնում⁶⁵: Սույն երևույթն ունի երկու բացատրություն. առաջին, երեխաները գերադասում են խաղալ իրենց նման երեխաների հետ, ինչպես օրինակ, աղջիկները միտված են խաղալու մյուս աղջիկների հետ, քանի որ նրանք կիսում են նույն հետաքրքրությունները: Երկրորդ, երեխաները նմանվում են իրենց ընկերների հաճախակի փոխազդեցության և սոցիալական կապվածության արդյունքում:

Վերջին երկու տասնամյակների ընթացքում գենդերային սոցիալականացման գործակալների շարքում կարևորագույն դերերից մեկը ստանձնած գործոնն է մեդիան: ԶԼՄ-ները մեծ դեր են խաղում սոցիալական նորմերի ստեղծման հարցում, քանի որ ժամանակակից մարդու կյանքում առկա են բազմազան ձևերով՝ հեռուստատեսություն, ռադիո, ֆիլմեր, արտաքին գովազդի վահանակներ, սոցիալական կայքեր և դրանց միջով գովազդվող ապրանքներ և ծառայություններ:

⁶³ Skelton, C. Boys and Girls in the Elementary School. In C. Kelton, B. Francis, & L. Smulyan (eds.). The SAGE Handbook of Gender and Education. SAGE Publications. London. 2005. pp 139-151

⁶⁴ Laura D. H., Richard A. F., Peer socialization of gender in young boys and girls T. Denny Stanford School of Social and Family Dynamics, Arizona State University, USA. 2014

⁶⁵ Martin C.L, Kornienko O, Schaefer D, Hanish L.D, Fabes R.A, The role of peers and gender-typed activities in young children' peer affiliative networks: A longitudinal analyses of selection and influence. Child Development. Goble P. 2013

Կանանց և տղամարդկանց ընկալման ձևավորման մեջ մեդիայի դերը գնալով հզորանում է: Առօրյա կյանքի ամեն քայլափոխին մեդիան տարբեր ուղիների և գործիքների միջոցով մեզ հետ է կապվում և ուղարկում հաղորդագրություններ, որոնց մեծամասնությունը պարունակում է սահմանափակող կամ, հաճախ նաև, ոչ ռեալիստիկ պատկերներ սեռային դերերի, նրանց հիմնական գործառույթների և կարգավիճակի մասին, ինչի միջոցով էլ ուղղորդվում են հաղորդակցվողի պատկերացումները այս կամ այն երևույթի մասին: Ըստ Ջ. Վուդի կան երեք հիմնական դրույթներ որոնք ցուցադրում են թե ինչպես է մեդիան ներկայացնում գենդերը⁶⁶:

1. Մեդիայի միջոցով ներկայացվող կնոջ կերպարը խաթարված է, ինչի արդյունքում ենթադրվում է, որ տղամարդիկ հանդիսանում են մշակութային չափանի, իսկ կանայք անկարևոր են և/կամ անտեսանելի:
2. Տղամարդիկ և կանայք, որոնք մեդիայի միջոցով ներկայացվում են կարծրատիպային եղանակով, արտացոլում և կայունացնում են գենդերի մասին ամրապնդված սոցիալական պատկերացումները:
3. Կանանց և տղամարդկանց միջև հարաբերությունների ներկայացվածության ձևը ընդգծում է ավանդական դերերը և բնականոն տեղ հատկացնում կանանց հանդեպ բռնությանը:

Մեդիան սոցիալականացման մեջ իր էական դերն է խաղում մի շարք ոլորտներում ինչպիսիք են ագրեսիայի, կարծրատիպային մոտեցումների, աջակցության ցուցաբերման, սեռական վարքագծի, կրթության, սոցիալական կապերի և ինքնության զարգացումը⁶⁷: Գենդերային սոցիալականացման և կարծրատիպերի վերաբերյալ հարցերն այսօր ավելի քան իրարամերժ են, քանի որ հասարակության մեջ կոտրվում են ընդունված պատկերացումները սեռային դերերի մասին, ինչն էլ իր հետևանքներն է ունենում հատկապես երիտասարդ կանանց և

⁶⁶ Wood J. T. Gendered Media: The Influence of Media on Views of Gender. 1994

⁶⁷ Anderson P.S, Gentile C.A, Warburton D.A, Saleem W, Groves M, Brown S.C. Media as Agents of Socialization. In J.E. Grusec and P. D. Hastings (Eds.), Handbook of Socialization Guilford Press. New York. 2015. second edition, pp. 276-300

տղամարդկանց արժեհամակարգում և աշխարհընկալման մեջ: Չարգացող հասարակության մեջ այս տեսակ խնդիրները վերափոխվելով այլ ձև են ստանում և կարիք ունեն հետազոտվելու և անընդհատ վերանայվելու:

ԳԼՈՒԽ 2 – ՀՀ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱՆՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱՐՏԱԴՐՄԱՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐԸ ԵՎ ԴՐԱ ՀԱՂԹԱՀԱՐՄԱՆ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

2.1 Մասնագիտական կողմնորոշման գենդերային ասպեկտը հայաստանյան կրթության համատեքստում

Կայուն զարգացմանն ուղղված քայլերի շարքում գլխավորներից մեկը տնտեսական զարգացումն է, որն էլ անմիջականորեն կապված է աշխատուժի վերարտադրման, հետևաբար և մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացների հետ: Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ կանայք և տղամարդիկ տարբեր կերպ են ներգրավված տարբեր ոլորտների աշխատանքերում, և խոսքն այստեղ քանակական ներկայացվածության մասին չէ միայն⁶⁸: Տվյալ ոլորտում մասնագիտական կյանքի մասին պատկերացումներն ու փոխանցվող կարծրատիպերը վերարտադրում են մի շարք ոլորտներում գենդերային անհամաչափությունը: Այստեղ կարևորվում է կադրեր տրամադրող հաստատությունների դերը, որոնք իրենց հերթին ևս գենդերային տեսանկյունից սեգրագացված են⁶⁹: Մասնագիտական կողմնորոշման հարցերը ծագում և ուղղորդվում են սոցիալիզացիայի տարբեր գործակալների միջոցով վաղ հասակում, սակայն առաջին որոշիչ փուլին են հանգում ավագ դպրոցում հոսքի ընտրության ժամանակ: Ստացվում է, որ կյանքի այս փուլում կատարած ընտրությունը կարող է հաջողության գրավական կամ հիասթափության պատճառ դառնալ: Ջ. Ջեյկոբսի հետազոտության արդյունքում պարզվել է, որ կանանց մեկ երրորդը կգերադասեր փոխել բուհական մասնագիտական ուղղությունը և մասնակցություն ունենալ այն ոլորտներից մեկում, որտեղ հիմնականում ներգրավված են տղամարդիկ⁷⁰:

⁶⁸ Peterson T., Morgan L.A. “Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap.” *American Journal of Sociology*. USA. 1995. 101.329–65

⁶⁹ Grannovette M., Tilly C. “Inequality and Labor Processes.” in *The Handbook of Sociology*, edited by Neil J. Smelser. Newbury Park, Sage Publications. California. 1988. pp 175– 220

⁷⁰ Jacobs J. A. “Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries, 1960–1980.” in *Gender Inequality at Work*, edited by Jerry, A. Jacobs. Thousand Oaks, Sage Publications. California. 1995a. pp 93-259

Դիտարկելով, որ մասնագիտական կողմնորոշման մեջ մեծ դեր ունի հենց տվյալ անձի որոշումը, կարևոր է պարզել, թե վաղ փուլում ինչ գործոնների ազդեցությամբ են կատարվում որոշումների ընդունման գործընթացները:

Գրեթե բոլոր ժամանակակից հասարակություններում սոցիալ-քաղաքական կյանքին մասնակցության, սեփական աշխատանքի միջոցով տնտեսական զարգացման նպաստման նախապատրոստող և երեխաների դաստիարակմանն օժանդակող ինստիտուտը համարվում է դպրոցը: Ավագ դպրոցի աշակերտների մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդական խնդիրների իր վերլուծության մեջ Յ. Մելքումյանն առանձնացնում է մասնագիտական կողմնորոշման հետևյալ երեք ռազմավարությունները՝ «Առաջին և առավել ակնհայտ ուղղությունը աշակերտի ունակություններին և հակումներին համապատասխան մասնագիտության ընտրությունն է, որը ենթադրում է աշակերտի ունակությունների և հակումների բացահայտման համար կրթական բարենպաստ պայմանների ստեղծում, աշակերտին համապատասխան մասնագիտության ընտրության ուղղորդում և աշխատաշուկայում իր համար աշխատատեղ որոնելու հարցում շուկայական մեխանիզմներին ապավինում: Հաջորդ տարբերակը աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխանող մասնագիտության ընտրության ուղղորդումն է՝ հաշվի առնելով թափուր աշխատատեղերը և ապահովելով աշակերտների ապագա զբաղվածության բարձր հավանականությունը: Եվ երրորդ ուղին ուղղորդումն է դեպի նորարարական մասնագիտություններ, որոնք կապահովեն հասարակության՝ տնտեսական, սոցիալական և գիտական ապագա զարգացումը»⁷¹: Նշված երեք նպատակները փոխկապակցված են և ավելի ակներև արտահայտված՝ կախված կոնկրետ համակարգի յուրահատկություններից:

Ժամանակակից կրթության և մասնագիտական կողմնորոշման համակարգը մասնագիտական կայացման առանձնահատկություններին անձի վրա կենտրոնացված դիրքորոշման մոտեցում ունի⁷²: Այս մոտեցման հիմքում ընկած է

⁷¹ Մելքումյան Յ. ՀՀ ավագ դպրոցի աշակերտների մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդական խնդիրները. 2016. 11, էջ 1-2

⁷² Ожигова, Л. Гендерная интерпретация самоактуализации личности в профессии: На материале педагогической профессии. Краснодар. 2000. с196

ինքնագարգացման սկզբունքը, որը կենտրոնանում է անհատի սեփական կենսագործունեությունը գործնական կատարելագործման առարկա դարձնելու կարողության վրա, ինչի արդյունքում հանգում է անհատի կենսագործունեության բարձրագույն ձևի՝ ստեղծագործական ինքնառեալիզացիայի⁷³ գործընթացների սատարմանը: Ակնհայտ է, որ մասնագիտական կողմնորոշումը կապված է ոչ միայն հմտությունների ու գիտելիքի ձեռքբերման և հասարակության կողմից որոշված վարքի նորմերի ընկալման հետ, այլև, անհատի ավելի խորքային, իմաստային ընտրությունների հետ: Մոցիալական նորմերի, գենդերային սպասումների, սեփական նպատակների և ինքնառեալիզացիայի համատեքստում անհատին մասնագիտական կողմնորոշման ուղղորդման դերը մեծապես տրված է կրթության համակարգին, և սա է պատճառը, որ մասնագիտական կողմնորոշումը սույն համակարգի գործունեության առաջնայնությունների դաշտ է մղվում:

Դիտարկելով մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացները հայաստանյան կրթության համակարգում, պետք է նշել, որ այս գործառույթը մեծապես իր վրա ստանձնած ինստիտուտը՝ ավագ դպրոցը, բավականին երիտասարդ է և ունի մի շարք թերություններ: Ինստիտուտի ձևավորումն ի սկզբանե նախատեսում է, որ էլնելով կրթության պետական ռազմավարությունից, առանձնացվում են խորքային ուսումնասիրության (և ապագայում՝ ԲՈՒՀ-ում կամ արհեստագործական մասնագիտացման) ուղղություններ, որոնք ընտրած աշակերտները հնարավորություն են ստանում կենտրոնանալու մասնավորապես այդ ոլորտին հատուկ առարկաների շրջանակի վրա: Ավագ դպրոցները, որպես նախամասնագիտական կրթություն տրամադրող օղակ պետք է ապահովեն, որ հիմնական դպրոցից հետո երեխան որոշակի մասնագիտական կողմնորոշում ունենա, սակայն ըստ Յ. Մելքումյանի այս կետը հայաստանյան ավագ դպրոցների իրականության մեջ հակասական է՝ «Հիմնական դպրոցի մակարդակում մասնագիտական կողմնորոշմանը միտված գործընթացներ նախատեսված չեն. ստացվում է, որ այնքան կարևոր գործընթաց, ինչպիսին է մասնագիտական

⁷³ Митина Л.М. Формирование профессионального самосознания учителя // Вопросы психологии. 1990. № 3. С. 58-65

կողմնորոշումը, ավարտվում է՝ դեռևս չսկսված: Միննույն ժամանակ ավագ դպրոցը դառնում է միջանկյալ օղակ՝ հիմնական կրթությունից դեպի մասնագիտական կրթություն: Սա ենթադրում է, որ ավագ դպրոցների և բուհերի կապը բավականաչափ սերտ պետք է լինի: Սակայն հենակետային ավագ դպրոցների ստեղծման պրակտիկան ՀՀ-ում բավական դանդաղ է ընթանում: Այսպիսի դպրոցներ Հայաստանի բուհերից շատ քչերն ունեն>>⁷¹: Նույն հոդվածում հեղինակը առանձնացնում է, որ երեխայի կողմից տվյալ հոսքի ընտրությունը, ոչ մի կերպ չի նպաստում հետագա ուսմանը, քանի որ ավարտական քննությունները նույնն են անկախ հոսքից և, բուհ ընդունվելիս չկա որևէ սահմանափակում կամ առավելություն տարբեր հոսքերի շրջանավարտների համար:

Խոսելով մասնագիտական կողմնորոշման մասին և հատկապես այդ գործընթացը դիտարկելով դեռահասության փուլում, կարևոր է նշել, որ երեխային պետք է հասանելի լինի տարբեր մասնագիտությունների առանձնահատկությունների և մասնավորապես աշխատաշուկայում տվյալ մասնագիտության պահանջարկի մասին տեղեկատվություն: Այս տեղեկատվության տրամադրման հիմնական ֆունկցիան դրված է դպրոցի վրա: Դպրոցը, որպես կրթության համակարգի կարևորագույն միավոր, կարող է տարբեր ֆունկցիաներ կատարել՝ կախված հասարակարգից: Օրինակ, խորհրդային տոտալիտար հասարակություններում դպրոցը ստանձնում էր նաև ծնողի ֆունկցիաներից որոշները⁷²: Ուսուցչի միջոցով վերարտադրվում և ներարկվում էին հասարակարգի հիմնական գաղափարներն ու մասնավորապես գիտելիքի հիերերխիայի գաղափարը: Դպրոցի միջոցով երեխան ստանում էր հասարակության մասին պատկերացումների հիմնական մասը, որը որոշիչ ազդեցություն էր ունենում նրա անհատականության ձևավորման և ապագա կենսագործունեության վրա: Այստեղից կարելի է եզրակացնել, որ խորհրդային ժամանակաշրջանում կրթության համակարգում և աշխատաշուկայում գենդերային համաչափության վերարտադրման գործում իր դերն է ունեցել դպրոցն ու մասնավորապես ուսուցիչը, որպես գենդերային սոցիալականացման գործակալ: Գենդերային քաղաքականությունը, մշակույթն ու գաղափարախոսությունը փոխանցվում էր ուսուցչի միջոցով, ուսումնական ծրագրի բուն նյութի կամ

<<թաքնված ուսումնական խրագրի>> (hidden curricula) միջոցով⁷⁴: Այսպիսով, երեխան դպրոցում ձեռք էր բերում մասնագիտությունների մասին գենդերային կարծրատիպերից դուրս պատկերացում, քանի որ ԽՍՀՄ ժամանակաշրջանում մասնագիտությունների թե ուղղահայաց և թե հորզոնական բաշխումը սեռից կախված չէր: Ժամանակակից դպրոցում ևս ուսուցիչը մեծ դեր ունի երեխաների առաջնային սոցիալականացման և հետագայում մասնագիտական կողմնորոշման ուղղորդման գործում: Ուսուցիչների սեփական կարծրատիպերից ու պատրաստվածության աստիճանից կախված է նրանց փոխանցած գիտելիքի որակն ու համատեքստը (օրինակ, եթե ուսուցիչն ունի կրթության մեջ գենդերային դերերի վերաբերյալ որոշակի կարծրատիպեր, նրա փոխանցած գիտելիքը ուղղորդվելու է համապատասխան համատեքստում)⁷⁵: Սակայն, միջազգային փորձի վերլուծությունը վկայում է, որ անկախ ուսուցչի պատրաստվածության աստիճանից ավագ դպրոցում մասնագիտական կողմնորոշում ապահովելու համար անհրաժեշտ է համապատասխան մասնագետի հաստիք: Այս մասնագետը իրականացնում է բավական բարդ և բազմագործառույթ աշխատանք՝ ուղղորդում և կողմնորոշում է սովորողին: Դպրոցներում համապատասխան մասնագետի ներգրավվածությունը միայն բավարար չէ, քանի որ կա մի կարևորագույն դրույթ, որը մասնագիտական կողմնորոշման գենդերային համատեքստն է և վերջինս, հատկապես կարևոր է գիտա-տեխնիկական մասնագիտությունների ուղղորդման դեպքում, քանի որ այստեղ, դերային մոդելների պակասի և գերիշխող կարծրատիպերի ազդեցությանը հակակշիռ տեղեկատվության տրամադրում է հարկավոր:

Կրթության համակարգում և հատկապես դրա գիտա-տեխնիկական ոլորտում գենդերային համաչափության ապահովման գործում մեծ դեր ունեն հասարակության կարծրատիպերը այս կամ այն մասնագիտության վերաբերյալ: Հայաստանում կանայք ուսումնական ձեռքբերումների և առաջադիմության տեսանկյունից բարձր ցուցանիշներ են ապահովում: Հայաստանը տարածաշրջանում առանձնանում է

⁷⁴ Havelková H., Oates-Indruchová L The Politics of Gender Culture under State Socialism: An Expropriated Voice. Routledge: London. 2014

⁷⁵ European Commission. Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe. 2009. ISBN 978-92-9201-080-5

բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում 46% կանանց ներգրավմամբ⁷⁶: Գրանցված տվյալները ցույց են տալիս, որ կանայք ավելի երկար են մնում ներգրավված կրթության համակարգում, ներառյալ հետբուհական կրթությունը: Մյուս կողմից, տղամարդիկ ավելի հաճախ են ներգրավվում միջին մասնագիտական/արհեստագործական կրթական հաստատություններ հանրակրթական դպրոցն ավարտելուց հետո՝ նախնական մասնագիտական մակարդակում ուսանողների 72.4%-ը արական սեռի է: Բուհական մակարդակում ներգրավված ուսանողների 52.1%-ը աղջիկներ են, ստացվում է, որ բարձրագույն կրթություն ստանալու խոչընդոտներ կանանց ճանապարհին չկան, սակայն, այնուամենայնիվ, կանայք դուրս են մնում ակադեմիական առաջընթացի ճանապարհից և շատ քչերն են միայն հասնում դոկտորի աստիճանի: Կանանց մասնագիտական ընտրությունները հայաստանյան իրականության մեջ մեծապես ազդված են գենդերային դերերի բաժանումներով⁷⁷: Միջին մասնագիտական և անգամ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների մակարդակում կանայք հակված են ընտրելու <<կանացի մասնագիտություններ>>, ինչպիսին են, օրինակ, սպասարկումը, դասավանդումը, բուժական գործը, արվեստը, իսկ տղամարդիկ ներգրավվում են տեխնիկական ոլորտներում, մասնավորապես, շինարարություն, տրանսպորտ, մեքենաշինություն և ծրագրավորում:

Հասարակությանը և մասնավորապես դպրոցին հատուկ կարծրատիպերի մասին խոսելիս կարևոր է անդրադառնալ այդ կարծրատիպերը ծնող գլխավոր գործոններից մեկին՝ մշակույթին, որը, ունենալով տվյալ հասարակությանը հատուկ, առանցքային բնութագրիչներ, այնուամենայնիվ որոշակիորեն փոփոխվում է տարբեր խավերի, ընտանիքների և անգամ դպրոցների ներսում: Ըստ Ջ. Քրիսփիելի մշակույթն ավելին է քան պարզապես դպրոցի բաղկացուցիչներից մեկը, մշակույթը հենց դպրոցն է⁷⁸: Նա նաև առանձնացնում է, որ յուրաքանչյուր դպրոցի մշակույթի տարրերի

⁷⁶ Sondergaard, L., M. Murthi, D. Abu-Ghaida, C. Bodewig, Rutkowski J. Skills, Not Just Diplomas: Managing Education for Results in Eastern Europe and Central Asia. World Bank, Washington, DC. 2012

⁷⁷ NSS. Source for enrolment and graduation data: December 2016

⁷⁸ Chrispeels, J. H. Purposeful restructuring: Creating a culture for learning and achievement in elementary schools. Falmer: Washington, DC. 1992. p13

մեծամասնության ձևավորման մեջ առաջնային է տվյալ դպրոցի տնօրենի դերը: Դպրոցի մշակույթի սահմանման մեջ տնօրենի մեծ դերի մասին իր՝ դպրոցի ներքին մթնոլորտը պայմանավորող գործոնների վերլուծությանը նվիրված աշխատանքում խոսում է նաև Ա. Պետերսոնը⁷⁹: Ստացվում է, որ մասնագիտական կողմնորոշում ապահովելու և այդ գործառույթը գենդերային տեսանկյունից չեզոք դարձնելու գործընթացը բազմաբաղկացուցիչ է և պահանջում է կոմպլեքս մոտեցում:

Յ. Մելքումյանն իր հոդվածում մասնագիտական կողմնորոշման հիմնական է դիտարկում տեղեկատվական, գովազդային և քարոզչական մեթոդները: Դրանց հասնելու մեթոդական ուղիներ դիտարկելով հետևյալները՝ մասնագիտական կողմնորոշման առանձին դասաժամեր ավագ դպրոցում, աշակերտներին տեղեկատվական գրականության տրամադրում, համացանցային որոնողական համակարգերի կիրառում դպրոցներում, դեմ առ դեմ խորհրդատվություններ, խմբային խորհրդատվություններ, տեսաֆիլմերի դիտում և քննարկում մասնագիտական կողմնորոշման մասնագետի ուղղորդմամբ, էքսկուրսիաներ ձեռնարկություններ, հիմնարկություններ և ուսումնական հաստատություններ, հանդիպումներ մասնագետների հետ հատուկ հատկացված դասաժամերի ընթացքում և ՋԼՄ միջոցով մասնագիտությունների ներկայացում:

Դիտարկելով տվյալ ուղիներով մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացները գենդերային տեսանկյունից, կարելի է ենթադրել, որ դրանց մեծամասնությունը պահանջում են գենդերային չեզոքության պատրաստված մասնագետի մոդերացիա: Ձեռնարկություններ և ուսումնական հաստատություններ էքսկուրսիաների, ինչպես նաև մասնագետների հետ հանդիպումների կետերը գենդերային համատեքստում ընդգծում են դերային մոդելների, կայացման և հաջողության պատմությունների կարևորությունը (հատկապես, գիտատեխնիկական ոլորտում կին մասնագետների սակավության տեսանկյունից): ՋԼՄ միջոցով մասնագիտությունների ներկայացման կետը ևս ուշադրության կարիք ունի,

⁷⁹ Peterson, A. M. Aspects of school climate: A review of the literature. ERS Spectrum: Journal of School Research and Information. 1997. 15(I), pp 36-42

քանի որ դրա միջոցով վերարտադրվող կարծրատիպերի արդյունքում որոշ մասնագիտություններ ներկայումս կրում են այս կամ այն սեռի դեմքը:

2.2 Ապակե առաստաղը ՀՀ-ում կանանց մասնագիտական առաջընթացի համատեքստում

Կանայք և տղամարդիկ աշխատաշուկայում ներգրավված են տարբեր տիպի աշխատանքներում և աշխատանքի բաժանումը վերջին երկու տասնամյակում էլ արդիական հիմնահարց է, սրա մասին վկայում են բազմաթիվ հետազոտություններն⁸⁰ ու ուսումնասիրությունները⁸¹: Կանանց և տղամարդկանց տարբեր ոլորտներում ներգրավվածության պատճառների մի մասը բացատրում են վարձատրության սեռով պայմանավորված տարբերությունները⁸², սակայն գոյություն ունեն մի շարք այլ գործոններ, որոնք իրենց ազդեցությունն են ունենում տարբեր ոլորտներում գենդերային անհամաչափության ձևավորման վրա:

Կանանց մասնագիտական առաջընթացի վերաբերյալ 1990 թվականից հրատարակված գրականության իր վերլուծության մեջ Օ՛Նիլն առանձնացրել է չորս հիմնական դրույթ, որոնցով տարբերվում են կանանց և տղամարդկանց մասնագիտական կյանքի զարգացումները:

- Կնոջ մասնագիտական աճը նրա կյանքի ավելի լայն համատեքստի մի մասն է: Օրինակ, Ուայթի հետազոտությունը⁸³ ցույց է տալիս, որ կանանց մեծամասնությունը 48 ժամյա աշխատանքային գրաֆիկը համատեղում են կամ ընտանեկան պարտականությունների հետ կամ գերադասում են երեխաներ չունենալ, որպեսզի կարողանան հաջողել կազմակերպություններում, որտեղ ներգրավված են:

⁸⁰ Reskin B. “Sex Segregation in the Workplace.” *Annual Review of Sociology*. 1993. 19:241–70

⁸¹ Jacobsen J. P.. “Trends in Work Force Segregation, 1960–1990.” *Social Science Quarterly* 75 (1): 1994. 204–11

⁸² Peterson T. and Morgan. L. A. “Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap.” *American Journal of Sociology*. USA. 1995. 101:329–65

⁸³ White B. *The Career Development of Successful Women*, *Women in Management Review*. 1995. Vol. 10, No. 3

- Կանանց կյանքում առանցքային դեր ունեն և՛ ընտանիքը (ընտանիքի ստեղծումը՝ ամուսնություն, երեխաների ծնունդ), և՛ մասնագիտական առաջընթացը: Աշխատանք-ընտանիք կոնֆլիկտի և աշխատանք-կյանք հավասարակշռությանը նվիրված գիտական գրականության ստվար զանգվածը հանգում է հետևյալ երկու ուղղություններին՝ 1) աշխատանք-ընտանիք կոնֆլիկտի նախապայմաններն ու հետևանքները ուսումնասիրող և դրանց նվազեցմանն/կասեցմանն ուղղված գրականություն, 2) աշխատանք-կյանք հավասարակշռությունն ապահովելուն ուղղված քաղաքականության մոտեցումները կազմակերպություններում:
- Կանանց մասնագիտական կյանքի շրջանակը լայն և բազմազան է: Հեղինակները նշում են, որ կանանց մասնագիտական առաջընթացը կառուցակցվում է յուրահատուկ կերպով և խիստ տարբերվում է տղամարդկանց համար համապատասխան զարգացումներից:
- Մարդկային և սոցիալական կապիտալը կանանց մասնագիտական զարգացման կարևորագույն գործոններն են: Այնուամենայնիվ, կանայք հաճախ բացառվում են ոչ ֆորմալ շփման շրջանակներից և, կազմակերպություններում գենդերային սեգրեգացիայի արդյունքում, կանայք դուրս են մնում կարևոր քննարկումներից և զրկվում մասնագիտական կապեր հաստատելու հնարավորությունից:

Կարծրատիպն այն մասին, որ ղեկավարող հաստիքը ստանձնողը տղամարդն է և կանանց կողմից ղեկավարի պաշտոն զբաղեցնելը միայն բացառություն, լայն շրջանառություն ունի ամբողջ աշխարհում և հատկապես արժարժվող է հայաստանյան իրականությունում: Սոցիալական գործառույթները միտված են վերարտադրելու գենդերային դերերի մասին արդեն իսկ կարծրացած պատկերացումները՝ տղամարդը ընտանիքում հիմնական գումար վաստակող և մասնագիտական աճ ապրողն է, իսկ կինը պատասխանատու է տնային տնտեսություն վարելու և ներտնային գործառույթներ իրականացնելու համար: Այսինքն, կնոջ կենսագործունեության երկրորդ պլան են մղվում մասնագիտական կայացումն ու առաջընթացը: Այս տեսակ պատասխանատվությունների շրջանակների բաժանումը հիմք է դարձել աշխատաշուկայում գենդերային սեգրեգացիայի ձևավորման համար: Առանձնացվում են սեգրեգացիայի ուղղահայաց

և հորիզոնական տեսակներ: Հորիզոնական ընդունված են համարել մասնագիտական տարբեր խմբերում բաժանումները: Ուղղահայաց սեգրեգացիա գաղափարը նկարագրում է միևնույն մասնագիտական խմբի ներսում շերտավորումները: Ստացվում է, որ մասնագիտական ընտրությունն ու համապատասխան ոլորտում ներգրավվածությունը բնութագրվում է հորիզոնական, իսկ նույն ոլորտում մասնագիտական առաջընթացը ուղղահայաց սեգրեգացիա հասկացություններով: Ուղղահայաց սեգրեգացիայի գաղափարը հիմնականում սահմանվում է «ապակե առաստաղ» (glass ceiling) տերմինով: «Ապակե առաստաղը» մասնագիտական աճի որոշակի աստիճան է, որից բարձր կինը գործնականորեն հնարավորություն չունի զարգանալու, սակայն այդ սահմանը ոչ մի կերպ ֆորմալացված չէ, գաղափարը վերացական է:

Ապակե առաստաղի հիմնահարցը հատուկ է ինչպես զարգացման վաղ փուլում գտնվող, այնպես էլ տնտեսական զարգացման բարձր մակարդակում գտնվող երկրներին: Աքսենչըր (Accenture) կազմակերպության միջազգային հետազոտության⁸⁴ ներքո հարցվել են 1200 բարձր դիրք զբաղեցնող (top-manager) մասնագետներ Հյուսիսային Ամերիկայի, Եվրոպայի և Ասիայի ութ երկրներից: Այս հետազոտության արդյունքում ապակե առաստաղի առկայությունը հաստատել են հարցված կին մասնագետների 70%-ը և տղամարդ մասնագետների 57%-ը: Զարգացած երկրներում ներկայումս ներդրվում է կանանց մասնագիտական կյանքի առաջընթացին ուղղված քաղաքականություն, մասնավորապես կանանց ներգրավվածությունն աճել է օրենքի, ֆինանսների, կառավարման խորհրդատվության և ներդրումային բանկային գործունեության ոլորտներում: Վերջին 30 տարիների ընթացքում կանանց ներգրավվածությունը իրավագիտության ոլորտում աճել է աննախադեպ 1800% ցուցանիշով, և կանայք զարգացած երկրներում ներկայացնում են փաստաբանների/իրավաբանների 40%-ը: Նմանատիպ ցուցանիշներ են գրացվում նաև մի շարք այլ ոլորտներում, սակայն այս առաջընթացն ու դրական ցուցանիշները չեն անդրադառնում ղեկավար հաստիքների վրա: Խորհրդատվական և

⁸⁴ Accenture. The Anatomy of the Glass Ceiling Barriers to Women's Professional Advancement. New York. 2006

հաշվապահական <<Մեծ քառյակի>> կազմակերպություններում կանանց միայն 7-14%-ն է հասել գործընկերոջ աստիճանի (partner), իսկ իրավաբանական ընկերություններում՝ 23.2%-ը⁸⁵: Մեծ Բրիտանիայի խոշոր կազմակերպությունների խորհրդի անդամների միայն 12.5%-ն են կազմում կանայք, որոնց 3/4-ը վստահ է, որ ապակե առաստաղի առկայությունը խոչընդոտում է նրանց մասնագիտական առաջընթացը տվյալ կազմակերպությունում: Հայաստանում Համաշխարհային Բանկի անցկացված հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ ղեկավար հաստիքներում կանանց ներգրավվածությունը ընդամենը 5% է:

Եվրոպական Խորհրդի <<Կանանց և տղամարդկանց հավասարության ապահովման ռազմավարություն>>⁸⁶ (Strategy for equality between men and women) զեկույցը փաստում է, որ չնայած հավասար վարձատրության մեխանիզմների ներդրմանը Եվրամիության երկրների մեծամասնությունում, վարձատրության տարբերությունը (կանանց և տղամարդկանց միջին ժամավճարի տարբերությունը) շարունակում է մնալ 17.8%, որտեղ ըստ երկրների տարբերությունների ցուցանիշները հետևյալն են՝ Էստոնիա 30.9%, Չեխիա 26.2%, Ավստրիա 25.5%, Գերմանիա 23.2%, Իտալիա 4.9%, Սլովենիա 8.5%, Բելգիա և Ռումինիա՝ 9%: Այս զեկույցը ցույց է տալիս, որ հատկապես նշանակալի դեր ունի ուսումնական հաստատությունից աշխատաշուկա տեղափոխվելու փուլը և ուշադրությունը պետք է սևեռել հենց այդ ժամանակաշրջանում կատարվող գործընթացների վրա:

Ապակե առաստաղի ձևավորման նպաստող գործոնները տարբեր են կախված տարածաշրջանից, օրինակ ԱՄՆ-ում, Մեծ Բրիտանիայում, Գերմանիայում, Ավստրալիայում և Շվեդիայում մասնագիտական առաջընթացի խոչընդոտ են դուրս բերվել սոցիալական, իսկ Կանադայում, Ֆիլիպիններում և Ավստրիայում կորպորատիվ նորմերը: Կորպորատիվ նորմերը իրենց ազդեցությունն են ունենում ինչպես մեկ կազմակերպությունում, այնպես էլ մեկ կազմակերպությունից մեկ այլը

⁸⁵ Kumra S. and Vinnicombe S. A Study of the Promotion to Partner Process in a Professional Services Firm: How Women are Disadvantaged. British Journal of Management. UK. 2011. 19: S65-S74

⁸⁶ European Commission. Strategy for equality between women and men 2010-2015. Document drawn up on the basis of COM(2010) 491 final, SEC(2010) 1079 and SEC(2010) 1080. 2015.

տեղափոխվելիս մասնագիտական աճի վրա, քանի որ այդ նորմերով է պայմանավորվում աշխատաշուկայի ընդհանուր մթնոլորտը: Հայաստանյան իրականության մեջ պատճառները մշակութային և սոցիալ-տնտեսական բնույթ ունեն:

Բ. Ուելթերը 2007 թվականին ապակե առաստաղի առաջացման ուսումնասիրության արդյունքում խմբավորել և առանձնացրել է կանանց մասնագիտական առաջընթացին խոչընդոտող երեք գործոնների խումբ՝ 1) կենսաբանական, 2) սոցիալականացման, 3) կառուցվածքային, մշակութային⁸⁷: Ուելթերը ընդգծում է, որ մասնագիտական կյանքում կանանց և տղամարդկանց առաջընթացի տարբերությունների ամենաընդունված բացատրությունը սոցիալական դերերն ու սպասելիքներն են այդ դերերը ստանձնած անհատներից, այսինքն, կանայք և տղամարդիկ հասարակության կողմից կանխորոշված տարբեր դերեր ունեն, որոնց և փորձում են համապատասխանել⁸⁸: Այս բացատրությունը հիմնավորվում է Ս. Բեմի այն գաղափարով, որ հասարակությունը կանանցից և տղամարդկանցից տարբեր որակների/հատկանիշների դրսևորում է սպասում⁸⁹: Վերջին պնդումը բացատրում է կանանց, սեփական որոշակի որակների բացակայության կամ թույլ արտահայտվածության հիմքով դեմոտիվացիան մասնագիտական կյանքում: Ըստ Բիջուելի, առաջնորդների և ղեկավարների մեծամասնությունը տղամարդիկ են, ոչ այն պատճառով, որ ղեկավարի ցանկալի սեռը արականն է, այլ որովհետև առաջնորդությունը առնական բնութագրիչներով բացատրվող գործընթաց է: Հետևաբար, երբ կանայք մասնագիտորեն զարգանում են մինչև ղեկավարի հաստիք, նրանք կարող են պակաս վստահելի դիտարկվել, քանի որ ստանձնում են զենդերային դեր, որին, ըստ տվյալ կարծրատիպի, չեն համապատասխանում⁹⁰:

⁸⁷ Weyer B. Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders, *Women in Management Review*. 2007. Vol. 22, No. 6

⁸⁸ Deaux K., Lewis L. L. Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1984. Vol 46(5)

⁸⁹ Bem S L. *The lenses of gender: Transforming the debate on sexual inequality*, Yale University Press. New Haven, CT. 1993

⁹⁰ Ridgeway C. L. Sex, status, and leadership. *Journal of Social Issues*. 2001. Vol. 57, No. 1

Հայաստանյան իրականության մեջ վերջին գաղափարն էլ ավելի սուր է արտահայտվում, քանի որ հետխորհրդային ժամանակաշրջանում կանանց մասնագիտական մեծ հետընթաց գրանցվեց և այս իրավիճակը, գլխավորապես հիմնավորվեց կնոջ և տղամարդու ավանդական դերերով և ազգային արժեքներով: Հայաստանի հասարակության մեջ մշակույթ պայմանավորող կարծրատիպերը ենթադրում են, որ կինը օջախի պահապանն է, և ցանկալի է, սեփական կենսագործունեությունը սահմանափակի տան շրջանակներում, իսկ տղամարդը, հաց բերող, գումար վաստակողն է, հետևաբար և հենց նա կարիք ունի մասնագիտական առաջընթացի, իսկ կինը պետք է ամբողջ ժամանակը նվիրի ընտանիքին և երեխաների դաստիարակությանը: ԳՀԱԿ-ի հետազոտության⁹¹ տվյալների համաձայն՝ Հայաստանի տղամարդկանց 67.8%-ը պատասխանել է, որ տղամարդն է նյութապես ապահովում ընտանիքը, 2.5%-ը՝ կինը, 29.1%-ը՝ հավասարապես: Կանանց 56%-ը պատասխանել է, որ տղամարդն է նյութապես ապահովում ընտանիքը, 15%-ը՝ կինը, և 28.3%-ը՝ հավասարապես⁹²: Ցածր վարձատրությամբ աշխատանքներում (ցածր է սահմանվել ՀՀ միջին աշխատավարձի 2/3-ից ցածր վարձատրությունը) ներգրավվածությունը մարտահրավեր է ամբողջ Հայաստանի աշխատաշուկայի համար, ինչի հետևանքով չի նվազում աղքատության մակարդակը: Աշխատուժի մոտ 40%-ը կենտրոնացած է գյուղատնտեսության ոլորտում, որտեղ աշխատանքը հիմնականում մեքենայացված չէ, հետևաբար աշխատանքի արդյունավետությունը ցածր է: Ի հակադրություն այդ հանգամանքների, ժամանակակից բարձր-արտադրողականության ոլորտը դեռևս գտնվում է սաղմնային վիճակում⁹²: ՀՀ աշխատաուկայում առկա է ընդգծված զենդերային անհամաչափություն՝ կանանց (15-75 տարեկան) միայն 54.2%-մ է տնտեսապես ակտիվ, այնինչ նույն տարիքային շեմի տղամարդկանց շրջանում ակտիվ է 72.6%-ը: Ասիական զարգացման բանկի հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրվել է նաև վարձատրության տարբերությունն ու դրա պատճառները,

⁹¹ ԳՀԱԿ, Հայաստանի զենդերային բարոմետր //CRRC-Armenia and UNDP, Social Cohesion Survey, 2011// Երևան, 2015

⁹² Rutkowski J. “Promoting Productive Employment in Armenia.” World Bank, Washington, DC. 2012

որոնցից ամենաակներև է նշվել տղամարդկանց ներգրավվածությունը ավելի բարձր վարձատրվող ոլորտներում, իսկ կանանց ներգրավվածությունը համապատասխանաբար ցածր պաշտոններում և վարձատրությամբ՝ կրթություն, առողջապահական ծառայություններ, սպասարկում և առևտուր ոլորտներում: Կրթության ոլորտում աշխատող 84% կանանց 40%-ից պակասն է դպրոցի տնօրեն⁹³: Տինանսական ծառայությունների և սպասարկման ոլորտներում, որտեղ աշխատող կանայք և տղամարդիկ համեմատաբար հավասարաչափ են բաշխված, այնուամենայնիվ, կին ղեկավարների ներկայացվածությունը ցածր է: Ղեկավար հաստիք զբաղեցնողների 67.8%-ը տղամարդիկ են, իսկ բարձր պաշտոնի կանանց (senior management) թիվը 2012 թվականի 27% ցուցանիշից 2013թ.-ին իջել է՝ հավասարվելով 23%-ի: Կանանց գործազրկության պաշտոնական տվյալներն ավելի բարձր են, և նրանք ավելի երկարժամանակ են ծախսում աշխատանք գտնելու վրա, քան տղամարդիկ: Տղամարդկանց գործազրկության տվյալներն աճում են սեզոնային աշխատանքի ավարտին, իսկ կանանց գործազրկությունը հիմնականում պայմանավորված է ընտանեկան կարգավիճակի փոփոխության և դրա հետ կապված պարտավորությունների հետ: Կարևոր է նաև նշել, որ մեծ է գործազրկության ցուցանիշների տարբերությունը գյուղական համայնքներում և քաղաքային պայմաններում բնակվող կանանց միջև, որտեղ գործազրկության ավելի բարձր ցուցանիշով առանձնանում են քաղաքներում բնակվող կանայք⁹⁴:

Գենդերային խտրականությունն աշխատաշուկայում ընդհանուր տնտեսական զարգացման խոչընդոտ է, սակայն առանձնացվում են գենդերով պայմանավորված մասնագիտական սեգրեգացիայի հետևյալ գլխավոր հետևանքները՝

- Ուղղահայաց սեգրեգացիան վարձատրության սեռով պայմանավորված տարբերությունների հիմք է ստեղծում: Համաշխարհային բանկի իրականացրած հետազոտության արդյունքները⁹⁵ վարձատրության տարբերությունների մասին

⁹³ Asain Development Bank. Country Gender Assesment. 2015. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/162152/arm-country-gender-assessment.pdf> 11.12.2016

⁹⁴ Dallakyan, A., Bakhtavoryan R. Analysis of Factors Impacting Rural Women's Labor Force Participation in Armenia. USAID, Washington, DC. 2011

⁹⁵ World Bank. Global Monitoring Report: Confronting Challenges of Gender Equality and Fragile States. 2014

վկայում են, որ 2012թ.-ին կանանց միջին աշխատավարձը 36%-ով պակաս է քան տղամարդկանց միջինը:

- Մասնագիտական սեգրեգացիան իր մեջ ներառում է նաև հորիզոնական սեգրեգացիա, քանի որ մասնագիտական խմբերի բաժանումը տեղի է ունենում մասնագետի կողմից իրականացվող գործառույթների հիմքով, իսկ այստեղ արդեն հաշվի է առնվում մասնագետի պաշտոնը (հաստիքային մակարդակը):
- Ուղղահայաց սեգրեգացիան փակ շղթայի իրավիճակ է ստեղծում, քանի, որ կանանց տնտեսական ռեսուրսներին և որոշումներ կայացնելու ասպարեզում պակաս հասանելիությունը հանգեցնում է քաղաքական գործընթացներում ներգրավվելու սահմանափակությանը: Ստեղծված իրավիճակը անմիջականորեն կախված է ինստիտուցիոնալ փոփոխություններից, իսկ քաղաքական ինստիտուտներում կանանց ներգրավվածությունը ցածր է:
- Կանանց հանդեպ մասնագիտական խտրականությունը հանգեցնում է տնտեսական զարգացման դանդաղեցման, քանի որ չեն օգտագործվում հասարակության կեսի ղեկավարման և կազմակերպչական հմտությունները: Կանայք, չտեսնելով մասնագիտական առաջընթացի հնարավորություն, դեմոտիվացվում են և այս հանգամանքը բացասական հետևանքներ է ունենում նրանց աշխատանքային գործընթացների վրա: Միջազգային համեմատական հետազոտության⁹⁶ արդյունքերը վկայում են, որ կանանց համար մասնագիտական աճի խոչընդոտների առկայությունն իր հետևանքներն է ունենում տնտեսության զարգացման վրա: Արևելյան Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի մի շարք երկրներում կանայք ավելի բարձր հարկեր են վճարում սեփական բիզնեսի համար՝ 0.6% տարբերություն տղամարդկանց համեմատությամբ, իսկ տնտեսապես ավելի ցածր զարգացման մակարդակում գտնվող երկրներում ցուցանիշներն ավելի բարձր են⁹⁷:

Համաշխարհային Տնտեսական Ֆորումի գենդերային անհամաչափության (WEF Global Gender Gap ranking) գնահատմամբ Հայաստանը նահանջել է 20

⁹⁶ Broughton A., Miller L. Encouraging Women into Senior Management Positions: How Coaching Can Help/ An international comparative review and research. Institute for employment studies. 2009

⁹⁷ Muravyev A., Talaverad O., Schäferf D. Entrepreneurs' gender and financial constraints: Evidence from international data. 2009

հորիզոնականով վերջին տասը տարիների ընթացքում և 102-րդ տեղն է զբաղեցնում 144 երկրների ցուցակում: Տնտեսական մասնակցության առումով Հայաստանը զբաղեցնում է 69-րդ հորիզոնականը, հաշվի առնելով վարձատրության տարբերություններն ու աշխատաշուկայում անհամաչափ ներգրավվածությունը: 2016 թվականին Օքսֆորդի ԵՊՀ գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության կենտրոնի կողմից արված հետազոտության⁹⁸ արդյունքներով 2013 թվականին կանանց մասնակցությունը պետական և համայնքային հատվածում կազմել է 58%, մասնավոր հատվածում՝ 44.7%, հասարակական ոլորտում՝ 68.1%: Միննույն ժամանակ 2013 թվականին կտրուկ անկում է ապրել կին գործատուների քանակը՝ հասնելով 16%-ի՝ համեմատությամբ 2011 և 2012 թվականների, երբ կին գործատուների տոկոսը համապատասխանաբար կազմել էր 22% և 21%: ՀՀ վիճակագրական ծառայության 2010-2014 թվականների տվյալների համաձայն՝ կանայք Հայաստանում առավելապես ներգրավված են աշխատաշուկայում ոչ լրիվ աշխատանքային օրով: Այս միտումը գնալով ավելի է խորացել. կանայք նշված ժամանակահատվածում գնալով ավելի շատ են ներգրավվել աշխատաշուկայում ոչ լրիվ աշխատանքային օրով. 2010-2014 թվականների ընթացքում այս ցուցանիշը 58.2%-ից դարձել է 63.4%: Ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատող ամուսնացած կանանց թիվը գերազանցում է նույն կարգավիճակ ունեցող տղամարդկանց թվին (2013 թվականի տվյալների համաձայն՝ կանանց 58.4% է զբաղված ոչ լրիվ աշխատանքային օրով՝ տղամարդկանց 41.6%-ի համեմատությամբ): Հետազոտության արդյունքում պարզվել է, որ երբևէ չամուսնացած, այրի և ամուսնալուծված կանայք ավելի շատ են զբաղված լրիվ աշխատանքային օրով, քան ամուսնացած և համատեղ ապրող կանայք: Կանայք չվճարվող աշխատանքի (տնային տնտեսության և ընտանիքի խնամքի) վրա ծախսում են 5 անգամ ավելի շատ ժամանակ, քան տղամարդիկ, իսկ տղամարդիկ վճարովի աշխատանքի վրա

⁹⁸ «Օքսֆորդ» հիմնադրամ. Կանանց ել տղամարդկանց տնտեսական գործունեությունը հայաստանում. Իրականացվել է ԵՊՀ Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության կենտրոնի կողմից. Երևան. 2016. http://www.yso.am/files/CGLS_OXFAM_RESEARCH_2016.pdf 16.01.2017

ծախսում են 4.6 անգամ ավելի շատ ժամանակ, քան չվճարվող աշխատանքի վրա: 2014 թվականին, ըստ ՀՀ վիճակագրական տվյալների, ընտանեկան հանգամանքների պատճառով գործազուրկ են եղել միայն կանայք (100%): Ըստ տնային տնտեսությունների կենսապայմանների ամբողջացված հետազոտության, ՀՀ աշխատանքային ռեսուրսների (15-75 տարեկան) 55%-ը կանայք են և 45% տղամարդիկ, սակայն բնակչության տնտեսապես ակտիվ զանգվածն է կազմում կանանց 55.9%-ը և տղամարդկանց 72.8%-ը: Աշխատանքով ապահովված են կանանց 45.8-ը և տղամարդկանց 62.3%-ը, գործազուրկ են կանանց 10.1%-ը և տղամարդկանց 10.5%-ը⁹⁹: Ինչպես նաև, ուշագրավ է, որ աշխատանքով ապահովված կանանց 60.4%-ը հաշվառված է կես դրույք աշխատանք ենթադրող հաստիքների վրա: Այս տվյալները տեսանելի են դարձնում առկա հիմնախնդիրները և հիմք հանդիսանում գտնելու դրանց պատճառներն ու հնարավոր լուծումները:

2.3 Կրթության ոլորտում և աշխատաշուկայում գենդերային հավասարության ապահովման միջազգային փորձի վերլուծություն

Սոցիալիստական ռեժիմի գլխավոր ձեռքբերումներից մեկը Արևելյան Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի երկրներում գենդերային հավասարությունն էր: Ներկայումս էլ նշված տարածաշրջանի ցածր և միջին եկամուտ ունեցող երկրներում կանանց կրթության և աշխատաշուկայում մասնակցության ցուցանիշները համեմատելի են տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության անդամ բարձր եկամուտով երկրներում համապատասխան ցուցանիշների հետ¹⁰⁰: Եվ, չնայած, որ տարածաշրջանը մշակութային և սոցիալ-տնտեսական առումներով համասեռ չէ, գենդերային խնդիրների շուրջ մարտահրավերները արդիական են բոլոր երկրներում:

⁹⁹ ՀՀ ԱՎԾ (SS ԿԱՀ), Տնային տնտեսությունների կենսապայմանների ամբողջացված հետազոտությունը . Երևան . 2013

¹⁰⁰ The World Bank. Global Monitoring Report: Confronting Challenges of Gender Equality and Fragile States. 2014

Կանանց գործազրկության և աղքատության ցուցանիշների կտրուկ աճ գրանցվեց սոցիալիստական կարգերի փլուզումից անմիջապես հետո, ինչի հետևանքն են այսօրվա Արևելյան Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի երկրներում կանանց գործազրկության ցուցանիշները: Աշխատաշուկայում կանանց ներկայացվածությունը Արևելյան Եվրոպայի երկրներում 1980 թվականի 56%-ից նվազեց 2009-ին մինչև 50%: Այս անկումը բացատրվեց ինստիտուցիոնալ երկու հիմնական փոփոխություններով¹⁰¹

- քաղաքական կարգերի/ռեժիմի փոփոխության արդյունքում աշխատանքը այլևս պարտադիր չէր
- ծախսերի կրճատման արդյունքում օժանդակ կառույցների (երեխաների խնամք) փակում/նվազեցում

Ըստ Համաշխարհային Բանկի ԵԿԱ տարածաշրջանում գենդերային անհավասարության չորս գլխավոր խնդիրները մոտակա 20 տարում հետևյալն են¹⁰²

- Ժողովրդագրական փոփոխությունները կհանգեցնեն բնակչության տարեց կանանց մեծամասնության (60%), որին պատրաստ չեն ֆինանսական (կենսաթոշակներ) և սոցիալական ապահովման համակարգերը:
- կրճատվող աշխատուժը և տղամարդկանց աշխատաշուկայում մասնակցության անկումը կհանգեցնի կանոնակարգերի ներդրման, որոնք կապահովեն կանանց մուտքն ու ապա կայուն մասնակցությունը աշխատաշուկայում (օրինակ, մանկական խնամքի ինստիտուտներ)
- արտադրողականության աճը խոչընդոտված է բարձրագույն կրթության որակի և պատրաստած մասնագետների քանակի պատճառով. չնայած որ կանայք բարձրագույն կրթության համակարգում կազմում են մեծամասնություն, նրանց ներգրավման ցուցանիշները բարձր վարձատրվող և արագ զարգացող ոլորտներում (գիտություն, SS) բավականին ցածր է

¹⁰¹ UNDP. Human Development Report // Work for Human Development. 2015

¹⁰² The World Bank. World development report/ Gender Equality and Development. Washington DC. 2012. 20433

- կանայք հակված չեն սեփական բիզնես ստեղծելուն/կառավարելուն, ինչի արդյունքում պասիվ են մնում որպես ձեռնարկատիրական ռեսուրս:

Աշխատաշուկայում գենդերային համաչափության ապահովման պրակտիկաներում առանձնացվում են ներառական և բացառողական սկզբունքները, ըստ որոնց, առաջին դեպքում ապահովվում է կանանց ներգրավվածությունը այն ոլորտներում, որտեղ նրանց մասնակցությունը ցածր է, իսկ երկրորդում՝ առանձնացվում են և սատարվում զբաղվածության կամ գործունեության տեսակներ, որոնցում ներգրավվում են միայն կանայք: Աշխատանքի բացառողական պրակտիկան հիմնականում արտայատված է գենդերային համատեքստում¹⁰³, քանի որ կանայք բացառված են աշխատաշուկայի մի շարք ոլորտներում, ինչպես նաև ուղղահայաց սեգրեգացիայի արդյունքում, սահմանափակ հնարավորություններ ունեն բարձր պաշտոնների հավակնելիս: Աշխարհի զարգացած երկրներում կանանց հզորացման նպաստման տեսանկյունից լայնորեն կիրառվում է աշխատաշուկայում ներգրավվածության բարձրացման ներառական (gender-inclusive) պրակտիկան¹⁰⁴, սակայն արդյունավետ է բացառողական (exclusive) պրակտիկան:

Չնայած, որ ներկայումս բազմաթիվ երկրներ գենդերային հավասարության և կանանց իրավունքների ապահովման վերաբերյալ օրենսդրության մշակման հարցում առաջընթաց են ապրում, այնուամենայնիվ օրենսդրական գործառույթների և համապատասխան քաղաքականության/կանոնակարգերի ներդրման հարցում դեռևս բազում խնդիրներ են ծագում անգամ զարգացած երկրներում: Գենդերային հավասարության ապահովման քաղաքականության օրակարգում ընդգծված է հատուկ ռազմավարության մշակումը ապահովելու կանանց մարդկային կապիտալի, տաղանդների և տնտեսական ներուժի զարգացումը, քանի որ գենդերային հավասարության ապահովումը նախ և առաջ համաշխարհային կայուն զարգացման նախապայման է աղքատության կրճատման միջոցով:

¹⁰³ Vanhaute E. Labour as an inclusive or an exclusive concept. Discussant's comment on the Special Session 'Changing boundaries and definitions of work over time and space'. Proceedings 19th International Congress of Historical Sciences. Oslo. 2000. pp 321-322

¹⁰⁴ Kabeer N. Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development. School of Oriental and African Studies, UK. 2012

Հավասարության ապահովմանն ուղղված գլխավոր երկու գործընթացները կարծրատիպերի և համակարգային փոփոխություններն են: Աշխատաշուկայում գենդերային հավասարակշռության ապահովումը անմիջականորեն կախված է կրթության հավասար հասանելիության և ներգրավվածության հետ: Գենդերային ինտեգրման մոտեցումն անմիջական ազդեցություն է ունենում համապատասխան քաղաքականության, կանոնակարգերի և դրանց ներդրման արդյունքների վրա: Բազմաթիվ երկրներում այս գործառույթը դրված է սկսած դպրոցի մակարդակից, քանի որ, վերջինս, որպես սոցիալականացման կարևոր գործակալ, մեծ ազդեցություն ունի անհատի հետագա ընտրությունների վրա: Ուսումնական ծրագրում գենդերային հավասարության սկզբունքը կենսական անհրաժեշտության մակարդակի է դրված Ավստրալի, Լիխտենշտեյնի, Մալթայի և Շվեդիայի դպրոցներում: Վերոնշյալ երկրներում գենդերային հավասարության համատեքստում են դիտարկվում ուսումնական բոլոր առարկաները, բոլոր տարածաշրջաններում գենդերային առումով ներառական կրթության շրջանակներում¹⁰⁵:

Ուսումնական ծրագիրն ու դրա բովանդակությունը առաջնային կարևորություն ունեն կրթության համակարգի գենդերային հավասարության ապահովման մոտեցման հարցում: Այսպես, օրինակ, Ավստրիայում, Գերմանիայում, Իսլանդիայում, Իռլանդիայում և Լատվիայում առկա է պետական մակարդակով ընդունված գենդերային հարցերի վերաբերյալ պաշտոնական ուղղեցույց, որը նախատեսված է կրթական տեքստերի և ուսումնական նյութերի հեղինակների համար: Ֆինլանդիայում ուսուցիչների համար նախատեսված է հատուկ ուղեցույց, որը կարևորում է ուսումնական մեթոդների զարգացումն ու երկու սեռերի համար հավասարապես նպաստավոր պայմանների ստեղծումն ու ապահովումը ավագ դպրոցի մակարդակում: Չեխիայում Բաց Հասարակության Հիմնադրամներ կազմակերպության (Open Society Foundations) ուսուցիչների և մանկավարժական համալսարանների ուսանողների համար հրատարակել է ձեռնարկ, որտեղ հանգամանորեն ներկայացվել են դպրոցական կյանքի տարբեր ոլորտներում

¹⁰⁵ Eurydice. “Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe.” Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA). 2010 http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120en.pdf 29.10.2016

գենդերային կարծրատիպերի ազդեցության ռիսկերը: Իռլանդիայում դպրոցների համար պատրաստված մեթոդական ուղեցույցներում ներկայացված են ուսումնական պլաններ, որոնց շրջանակներում ներկայացվում են բոլոր բնագավառներում աղջիկների և տղաների հավասար ներառվելու հնարավորությունները, հետաքրքրություններն ու հեռանկարները:

Կրթական միջավայրում գենդերային անհավասարության արդյունքում կատարված մասնագիտական ընտրության որոշումները մեծ ազդեցություն են ունենում անհատի աշխատաշուկայում հետագա մասնակցության, հետևաբար և հասարակության տնտեսական զարգացման վրա, այս իսկ պատճառով զարգացած երկրների մեծամասնությունը մեծ ուշադրություն է դարձնում վաղ հասակից կրթական ինստիտուտների միջոցով կարծրատիպերից դուրս մասնագիտությունների և հարակից երևույթների դաստիարակմանը: Այս համատեքստում կրթությունը դիտարկվում է որպես երեք գլխավոր հիմնասյուներից մեկը, որոնք հիմք են ծառայում հավասարության ապահովման համար: Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության խորհուրդը կառավարության մակարդակում գենդերային հավասարությանն ուղղված փոփոխություններին աջակցելու իր ծրագրում կենտրոնանում է կրթության, աշխատանքի և ձեռնարկատիրության ոլորտների վրա:

Կանանց, <<արտասովոր>> ոլորտներում ներգրավման դրական օրինակ է ցուցադրում Գերմանիայում Ասիական Զարգացման Բանկի աջակցությամբ իրականացված ծրագրերից մեկը, որի շրջանակներում կանայք ներգրավվել են իրենց համար նոր և անսովոր՝ անվտանգության ոլորտում, որը, հիմնականում, ասոցիացվում է տղամարդկանց հետ: Ոլորտը բացվեց կանանց համար, հաշվի առնելով տեխնոլոգիական առաջընթացի արդյունքում մասնագետից պահանջվող հմտությունների փոփոխությունները: Եթե նախկինում անվտանգության աշխատակցից պահանջվում էր ֆիզիկական ուժ, ապա տեխնոլոգիական զարգացումն այժմ պահանջում է սուր դատողություն և համակարգչային հմտություններ: Ծրագրի շրջանակներում մշակվել են երկու տիպի դասընթացներ, որոնք նախատեսված էին միայն կանանց և 50/50 կին-տղամարդ բաշխվածությամբ

լսարանների համար, ինչի միջոցով կանանց համար վերապատրաստման և հավատարմագրման ավելի հարմար և արդյունավետ միջավայր ապահովվեց: Արդյունաբերության ոլորտում գենդերային հավասար ներգրավվածության ապահովման քաղաքականության մեկ այլ օրինակ է Շոտլանդիայում ներդրված պիլոտային ծրագիրը, որն ուղղված է լոգիստիկայի ոլորտի տրանսպորտային կազմակերպությունների և արհմիությունների միջոցով կանանց մուտքի սատարումը բեռնափոխադրումների բիզնես¹⁰⁶ (International Transport Workers' Federation 2006/ILO 2008c): Բիզնեսում մասնակցության ապահովման հաջողված գործող պրակտիկա է համարվում կանանց տեխնոլոգիաներին հասանելիության ապահովումը: Միկոչենի գիտահետազոտական ինստիտուտի (The Mikocheni Research Institute) իրականացրած ծրագրի շրջանակներում Տանզանիայի կին-ֆերմերներին տրվել էին բջջային հեռախոսներ, որոնց միջոցով նրանք կարող էին կապվել գնորդների հետ և շրջանցել միջնորդ տղամարդկանց: Այս փորձի արդյունքում կանայք ոչ միայն ապահովեցին սեփական ապրանքի արդար և ձեռնտու գնով սպառումն, այլև դրա միջոցով ձեռք բերեցին ինքնավստահություն և նախաձեռնեցին փորձի փոխանակման և այլ կին-ֆերմերների կրթման և վերապատրաստման միջոցառումներ¹⁰⁷: Նմանատիպ, տեքստային հաղորդագրությունների օգտագործմամբ, նախաձեռնություն Նայրոբիի կին վաճառականների շրջանում ևս ցուցադրել է կանանց ներգրավվածության և ինքնավստահության բարձրացումը (BizTech Africa 2013): Աշխատաշուկայում կանանց մասնակցության մեկ այլ ուղի է փոքր բիզնեսում և ձեռնարկություններում կանանց ներգրավվածության բարձրացումը: Չնայած, որ վերոհիշյալ ոլորտներում կանանց մասնակցությունը գնալով աճում է, այնուամենայնիվ դեռևս կա կանոնակարգերի պակաս, որը կսատարի և կապահովի կանանց մասնակցությունը:

Կանոնակարգային միջամտությունների հիմնական ուղղություններն են՝

- կառուցել նպաստավոր միջավայր

¹⁰⁶ Olsen L. The Employment Effects of Climate Change and Climate Change Responses: A Role for International Labour Standards? // ILO Cataloguing in Publication Data. Geneva. 2009

¹⁰⁷ Gurumurthy A., Chami N. "Gender Equality in the Information Society –A Review of Current Literature and Recommendations for Policy and Practice." IT For Change, DFID Briefing Note. UK. 2014

- ամրապնդել համագործակցությունն ու շահերի պաշտպանությունը
- բարելավել մարզերի կանանց ձեռնարկատիրական հմտություններն ու զարգացնել գենդերային զգայուն ֆինանսական բիզնես ծառայություններ
- մարզերի կանանց բիզնեսի ֆորմալ տնտեսություն առաջադիմական ինտեգրման խրախուսում:

Հետխորհրդային Հայաստանի գենդերային քաղաքականության առաջնային սատարող սյունը քաղաքացիական հասարակությունն է՝ կանանց իրավունքներով և գենդերային հավասարության հարցերով զբաղվող հասարակական կազմակերպությունները: Հայաստանը մշակել է նաև իրավական և քաղաքական կանոնակարգ՝ ապահովելու հավասար իրավունքներն ու ստորագրել Կանանց Նկատմամբ Խտրականության Բոլոր Ձևերի Վերացման Կոնվենցիան (CEDAW)¹⁰⁸ 1993 թվականին և Ընդդեմ Կանանց Հանդեպ Բռնության Կոալիցիաին (Optional Protocol on Violence Against Women) է միացել 2006 թվականին: Գենդերային քաղաքականության հարցերով պատասխանատու գլխավոր ինստիտուտը վարչապետին կից Կանանց հարցերի խորհուրդն է: Օրենսդիր մարմնում՝ ՀՀ Ազգային Ժողովում կանանց ներգրավվածության բարձրացման նպատակով սահմանվել է 20% մասնակցության քվոտա, ըստ որի 131 պատգամավորների շարքերում պետք է ներկայացված լինին համապատասխան թվով կին գործիչներ:

Հայաստանի Սահմանադրությամբ ամրագրված են գենդերային հավասարության ապահովման և սեռով պայմանավորված բոլոր տեսակի խտրականությունների քրեականացումը (Հոդված 14.1): 2013 թվականին Հայաստանում ընդունվեց օրենք կանանց եվ տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին¹⁰⁹, որը ամրագրում է կոնվենցիաներն ու ապահովում դրանց գործառույթները սահմանադրության մակարդակով: Եվ, չնայած որ օրենքի ընդունումը մեծ առաջխաղացում է գենդերային հավասարության ապահովման հարցում,

¹⁰⁸ UN. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women http://www.un.org/res/UN%20Treaties/III_8.pdf 14.10.2016

¹⁰⁹ ՀՀ օրենքը կանանց եվ տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին/ Կ-1259-02.12.2011-ՄԻ-010/3

մարտահրավեր է մնում օրենքի ներդրումը, իրականացումն ու բազմակողմանի վերահսկումը:

ԳԼՈՒԽ 3 - ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱՆՀԱՄԱՉԱՓՈՒԹՅԱՆ ՎՐԱ ԱԶԴՈՂ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐԸ ՀՀ ՏՏ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԿԱՐՅԵՐԱՅԻ ՈԼՈՐՏՈՒՄ

3.1 գենդերային անհամաչափության վրա ազդող գործոնները ՀՀ ՏՏ կրթության և կարյերայի ոլորտում հետազոտության ծրագիր

Հիմնախնդրի սահմանում

Կանայք ավելի ցածր ցուցանիշներով են ներգրավված ՀՀ ՏՏ ոլորտում, թեև ցուցանիշներն ավելի բարձր են քան մի շարք այլ երկրներում: Զարգացող, եկամտաբեր ոլորտում կանանց ցածր ներգրավվածությունը խորացնում է գենդերային անհավասարությունը:

Հետազոտության նպատակը

Ուսումնասիրել ՀՀ ՏՏ ոլորտում գենդերային անհամաչափության վրա ազդող գործոններն և վերլուծել կանանց ներգրավվածության առկա խնդիրներն ու հնարավորությունները:

Հետազոտության խնդիրները

1. Պարզել սոցիալական նորմերով պայամանավորված վարքային մոդելների և սպասումների ազդեցությունը ՏՏ ոլորտում գենդերային ճեղքվածքի ձևավորման վրա: Պարզել ինքնավստահության, ինքնագնահատականի, սեփականան հատականության ընկալման ինչպես նաև, կին դերային մոդելների առկայության/բացակայության և գենդերային կարծրատիպերի ազդեցությունը կրթական/մասնագիտական որոշումների կայացման վրա:
2. Պարզել տեղեկատվական գործոնների ազդեցությունը ՏՏ ոլորտում գենդերային անհամաչափության վրա՝ դիտարկելով տեղեկատվության հասանելիությունը, աջակցման ծրագրերի առկայությունը, գիտա-տեխնիկական ոլորտում կրթության կամ աշխատանքի մասին ձևավորված կարծիքները:
3. Պարզել ինստիտուցիոնալ գործոնների ազդեցությունը ՏՏ ոլորտում կանանց ցածր մասնակցության վրա՝ դիտարկելով կրթության հնարավորությունն ու արժեքը՝

կախված ոլորտից, աշխատանքային կանոնակարգերը կանանց ցածր ներգրավվածության ոլորտներում, տարբեր ոլորտներում աշխատանքի պահանջարկի հարաբերակցությունը:

4. Առաջարկել ՀՀ SS ոլորտում գենդերային ճեղքվածքի նվազեցմանն ուղղված գործողությունների ծրագիր:

Ուսումնասիրության օբյեկտը. Գենդերային անհամաչափությունը ՀՀ SS կրթության և կարյերայի ոլորտում:

Հետազոտության առարկան. SS ոլորտում կանանց ներգրավվածության վրա ազդող գործոնները:

Հետազոտության կիրառական նշանակությունը

Հետազոտությունը թույլ կտա բացահայտել SS ոլորտում գենդերային անհամաչափության վրա ազդող գործոնները, դրանց ներազդման մեխանիզմներն ու հնարավոր կդարձնի երկու սեռերի հավասար ներգրավվածության ուղղությամբ գործողությունների ռազմավարության մշակումը:

Հետազոտության վարկածները

SS ոլորտում կանանց և տղամարդկանց ներգրավվածության անհամաչափությունը պայմանավորող հնարավոր գործոնները բազմաթիվ են: Այս հետազոտությունը կենտրոնանում է հետևյալ երեք՝ հասարակության սպասումների և վարքային, տեղեկատվական և ինստիտուցիոնալ գործոնների ազդեցության ուսումնասիրության վրա:

1. SS ոլորտում կանանց մասնակցությունը պայմանավորված է գենդերային կարծրատիպերով: Կանանց մասնագիտական ընտրության վրա աղդեցություն ունեն՝

1.1 կարծրատիպերի միջոցով վերարտադրվող սոցիալական նորմերը

- 1.2 ավանդական նորմերից չեղվելու սպասելիքները
1.3 հաջողության օրինակների/դերային մոդելների սակավությունը:

2. SS ոլորտում կանանց ներգրավվածությունը պայմանավորված է գիտատեխնիկական ոլորտում ներգրավվածության մասին որոշակի պատկերացումներով՝

2.1 կանայք տղամարդկանց հետ նույն կերպ չեն ընկալում տվյալ ոլորտում ներգրավվածության առավելությունները

2.2 կանայք սեփական մասնագիտական զարգացման առաջընթացը տղամարդկանց հետ համեմատության մեջ դիտում են պակաս հնարավոր

2.3 կանայք կարծում են, որ նույնքան բարձր վարձատրություն ունենալ չեն կարող:

3. Կանանց SS ոլորտ մուտքի և ոլորտում կայացման ու հարոջությունների վրա մեծ ազդեցություն են թողնում (նպաստելով կամ խոչընդոտելով) ինստիտուցիոնալ գործոնները՝

3.1 կրթական հաստատություններում կողմնակալությունը կախված ուսանողի սեռից և խավային պատկանելությունից

3.2 գործատուների մոտեցումը SS ոլորտում կանանց ներգրավելու ուղղությամբ՝ տղամարդկանց աշխատանքի ընդունման նախապատվություն

3.3 աշխատանքային կանոնակարգեր, ինչպիսին են օրինակ, արձակուրդի և դրանից հետո աշխատանքի վերադառնալու պայմանները, համապատասխան հաստիքի վարձատրության նվազագույն/առավելագույն շեմի ապահովում՝ անկախ սեռից

Հիմնական հասկացությունների սահմանում

ԳՏ&Մ – Գիտություն Տեխնոլոգիա Ճարտարագիտություն Մաթեմատիկա

SS – Տեղեկատվական Տեխնոլոգիաներ

ԻԿՄ – Ինֆորմատիկա և կիրառական մաթեմատիկա

Գենդերային անհամաչափություն – երկու սեռերի անհավասար քանակով բաշխվածություն՝ սեռերից մեկի գերակշռությամբ

Մեթոդական մաս

Տեղեկատվության հավաքագրման մեթոդների ընտրություն և հիմնավորում

Տվյալ հետազոտությունն իրականացնելու համար նպատակահարմար է կիրառել տեսության վերլուծության, վիճակագրության ուսումնասիրություն, ֆոկուս խմբերի, փորձագիտական և խորին հարցազրույցների մեթոդները:

- **Վիճակագրության ուսումնասիրություն՝** վերջին տասը տարիների ՀՀ պաշտոնական վիճակագրական տվյալները: Վիճակագրության ուսումնասիրությունը թույլ կտա վեր հանել առկա խնդիրներն ու ավելի խորն ու ճիշտ ուղղությամբ ուսումնասիրել գենդերային անհամաչափության որակական համատեքստը:

- **Ֆոկուս խմբեր՝** հումանիտար և գիտա-տեխնիկական ոլորտում ներգրավված ավագ դրպրոցի աշակերտներ և բուհի ուսանողներ (արական և իգական սեռի) հետ, ընդհանուր թվով 12 ֆոկուս խումբ: Ռեսպոնդենտների խմբի հետ ֆոկուս խմբի անցկացման հիմնական նպատակը պարզելն է, թե ինչպիսին է խմբի մասնակիցների վերաբերմունքը վերոնշյալ վարկածները ներկայացնող հարցերի շուրջ: Հարցազրույցի ազատ բնույթը թույլ կտա ստանալ ռեսպոնդենտների պատկերացումների, սպասումների, կարծրատիպերի և փորձի մասին հարուստ տեղեկատվություն: ԳՏՃՄ/ՏՏ ուղղվածությամբ կրթական հաստատություններում ֆոկուս խմբերը անցկացվելու են հետևյալ մասնագիտություններով խմբերում՝ մաթեմատիկա, ֆիզիկա (կիրառական և միջուկային ռեակտորների), մեխանիկա, ռադիոֆիզիկա, կիբերնետիկա, ինֆորմատիկա, հաշվողական տեխնիկա, համակարգչային/վեբ դիզայն: Հումանիտար ուղղվածությամբ կրթական հաստատություններում ֆոկուս խմբերը անցկացվելու են հետևյալ մասնագիտություններով խմբերում՝ հասարակայնության հետ կապեր, լրագրություն,

օտար լեզուներ (ռուսերեն, իսպաներեն, իտալերեն, անգլերեն, չինարեն), սոցիալական աշխատանք, հոգեբանություն, իրավագիտություն, լեզվաբանություն, մանկավարժություն, թարգմանչական գործ, զինվորական գործ, պատմություն և կրթության կազմակերպում:

▪ **Փորձագիտական հարցազրույցներ** ավագ դպրոցի տնօրենների, բուհերի հումանիտար և գիտա-տեխնիկական ֆակուլտետների դեկանների և ռեկտորների, ինչպես նաև գիտա-տեխնիկական ոլորտի գործատուների հետ: Փորձագիտական հարցազրույցը թույլ կտա ստանալ տեղեկատվություն համապատասխան ոլորտի կոմպետենտ մասնագետի/փորձագետից, որն ունի փորձ և գիտելիք իրազեկված է ոլորտում առկա երևույթների բնույթի մասին, ինչպես նաև տիրապետում է ժամանակի դիտարկումների արդյունքում ամրապնդված տեղեկատվության¹¹⁰: Հարցազրույցները նպատակ ունեն վեր հանելու կանանց և տղամարդկանց SS ոլորտում ներգրավվածության վրա սոցիալական նորմերի և կարծրատիպերի ազդեցությունը, տեղեկատվական գործոններն ու աշխատաշուկայի մասին պատկերացումները:

▪ **Խորին հարցազրույցներ** գիտա-տեխնիկական ոլորտի աշխատանքում ներգրավված իգական և արական սեռի ներկայացուցիչների հետ: Խորին հարցազրույցները SS ոլորտում ներգրավված արական և իգական սեռի ներկայացուցիչների հետ թույլ կտան վեր հանել ռեսպոնդենտների անձնական կարծիքները, փորձն ու վերաբերմունքը ոլորտում առկա խնդիրների և խրախուսական երևույթների հանդեպ¹¹¹, ինչպես նաև, նույն կազմակերպությունում իգական և արական սեռի աշխատողների աշխատանքային պայմանները:

Ընտրանքի ձևավորում

Հետազոտության մեջ ներառված են ՀՀ 23 ԳՏ&Մ/SS միջին մասնագիտական կրթական հաստատություններից 3-ը, 29 ԳՏ&Մ/SS ուղղվածությամբ

¹¹⁰Ядов В. А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. Университетский учебник. 2007. 3-е изд., испр. М.: Омега-Л. с67

¹¹¹Лысенко О. Ю., Марковская И. М. Качественные методы социально-психологических исследований: Учебное пособие. Изд-во ЮУрГУ. Челябинск: 2001.с110

համալսարաններից 4-ը, SS ոլորտի ավելի քան 34 կազմակերպություններից 2 խոշորագույնները և 2 ոչ-ԳՏՃՄ/հումանիտար ուղղվածությամբ միջին մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ Երևանում, Գեղարքունիքում և Շիրակում, ինչպես նաև ԹՈՒՄՈ նորարարական տեխնոլոգիաների կենտրոնի Երևանի մասնաճյուղը: Գեղարքունիքի և Շիրակի մարզերի ընտրությունը հիմնավորվում է գենդերային կարծրատիպերի տեսանյունից այս մարզերի ամենապահպանողական մոտեցմամբ: Տվյալների հավաքագրման մասնակիցներն են իգական և արական սեռի անձիք, ովքեր ներգրավված են միջին մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական կրթական համակարգում, ինչպես նաև SS ոլորտում աշխատանքում: Տեղեկատվության հավաքագրման մեթոդների ընտրանքն ըստ ռեսպոնդենտների տեսակների տրված է Հավելված 1-ի աղյուսակում:

Հետազոտության մասնակից հաստատություններն ու կազմակերպությունները

Հետազոտության մասնակիցները բաժանված են 5 տեսակի՝

1. Միջին մասնագիտական SS/ԳՏՃՄ կրթական հաստատություններն ընտրվել են ուսանողների բարձր քանակի և SS ոլորտում կիրառական գիտելիքի տրամադրման հիմնավորմամբ և հետևյալն են՝ Երևանի ինֆորմատիկայի պետական քոլեջ, Երևանի տեխնոլոգիական պետական քոլեջ, Գյումրու պետական տեխնիկական քոլեջ և Գեղարքունիքի պետական տարածաշրջանային քոլեջ:
2. SS/ԳՏՃՄ համալսարաններն ընտրվել են ըստ ուսանողների քանակի, ոլորտում խորացված գիտելիքի և ուսումնական ռեսուրսների (գրադարաններ, դասախոսներ, տրված մասնագիտացումներ) տրամադրման չափանիշների և հետևյալն են՝ Երևանի պետական համալսարան, Ճարտարապետության և շինարարության Հայաստանի Ազգային համալսարան, Ճարտարապետության և շինարարության Հայաստանի Ազգային համալսարանի Գյումրու մասնաճյուղ և Գավառի պետական համալսարան:

3. SS ոլորտում երկու կազմակերպություններն ընտրվել են ըստ աշխատողների քանակի, ոլորտում հեղինակության և միջազգային SS շուկայում ներկայացվածության, կազմակերպչական և կորպորատիվ հիերարխիայի և հետևյալն են՝ Սինոփսիս Արմենիա և Սիներջի: Այս կազմակերպություններում հարցազրույցները թույլ կտան ուսումնասիրել ինստիտուցիոնալ գործոններն ինչպիսին են աշխատանքային կանոնակարգերը և գենդերային քաղաքականությունը, որը նպաստում կամ խոչընդոտում է կանանց ներգրավվածությունը SS-ում:
4. Երկու հումանիտար միջին մասնագիտական կրթական հաստատություններն են՝ Երևանի մանկավարժական համալսարանի ավագ դպրոցն ու Երևանի պետական բազային բժշկական քոլեջը, երկու համալսարանները՝ Երևանի պետական լեզվա-հասարակագիտական համալսարանն ու Գյումրու պետական մանկավարժական համալսարանը: Հումանիտար ուղղվածությամբ կրթական հաստատություններն ընտրվել են ուսումնասիրելու տեխնիկական/SS կրթության և աշխատանքի ոլորտներում չներգրավվելու պատճառները:
5. ԹՈՒՄՈ նորարար տեխնոլոգիաների կենտրոնն¹¹² ընտրվել է SS ուղղվածությամբ ոչ ֆորմալ կրթության ոլորտում վերոնշյալ վարկածների դիտարկման համար:

3.2 Գենդերային անհամաչափության վրա ազդող գործոնները ՀՀ SS կրթության և կարյերայի ոլորտում հետազոտության արդյունքների վերլուծություն

Հետազոտության արդյունքները ներկայացված են ըստ կրթական համակարգի, աշխատաշուկայում ներգրավվածություն, առկա կարծրատիպերի համատեքստերի: Հետազոտված ԳՏՃՄ ուղղվածությամբ ֆակուլտետների միայն կեսն է տրամադրում ծրագրավորողի կամ SS-ում անմիջականորեն ներգրավվելու մասնագիտացում, սակայն ֆիզիկա, ռադիոֆիզիկա, մեխանիկա, մաթեմատիկա մասնագիտությունները

¹¹² ԹՈՒՄՈ Ստեղծարար Տեխնոլոգիաների Կենտրոն : <https://www.tumo.org/> 14.11.2016

դիտարկվել են, որպես ֆակուլտետներ, որտեղից վերավորակավորվում և SS ոլորտ են անցնում, SS-ում ներգրավված աշխատողների հիմնական մասը: ԳՏ&Մ ֆակուլտետներից հետազոտությանը ներգրավվել են ծրագրավորող մասնագիտության հետաքրքրությունն ունեցող ուսանողները: Գիտական ուղղվածությամբ շարունակելու ֆիզիկա, մաթեմատիկա և այլ վերոհիշյալ մասնագիտությունները նպատակահարմար չեն ուսանողների համար, քանի որ ցածր եկամուտ են ապահովում և գիտնականի կոչումը երիտասարդների շրջանում չի համարվում այնքան պատվաբեր, որքան խորհրդային ժամանակաշրջանում էր: Չնայած դրան, դեռևս արդիական են <<սոված ինժեներ>> կամ <<աղքատ ֆիզիկ>> հասկացությունները:

<<Ներկայումս դժվար է ներգրավել ուսանողին զբաղվելու գիտական գործունեությամբ, օրինակ, մաթեմատիկայով: Վարձատրությունը շատ ցածր է, դրա փոխարեն ուսանողը պարզապես վերապատրաստվում է առցանց գրականության կամ կուրսերի միջոցով ու SS-ում ներգրավվելով վաստակում 5-6 անգամ ավելի բարձր աշխատավարձ>>: (Երևան, ԳՏ&Մ ֆակուլտետ, արական սեռի փորձագետ, 52տ.)

<<Ֆիզիկայի ֆակուլտետ դիմորդների թիվը շատ ցածր է: Մեր դեկանը մեզ սպիտակ ազրավ է անվանում: Մենք չենք պատրաստվում շատ խորանալ ֆիզիկա առարկայի մեջ, կարևորը, որ մաթեմատիկայից համապատասխան գիտելիք ունենք, որը կարող ենք օգտագործել և վերաորակավորվել>>: (Երևան, ԳՏ&Մ ֆակուլտետ, արական սեռի ուսանող)

Կարևոր է նաև, որ ճշգրիտ գիտությունները և մասնավորապես մաթեմատիկան, դիտարկվում են որպես հիմնական գլխավոր գիտելիք, որի հիմքով կարելի է ցանկացած այլ մասնագիտության մեջ հաջողել:

<<Լավ մաթեմատիկոսը կարող է լինել և լավ լեզվաբան, և լավ պատմաբան, սակայն հակառակը ճիշտ չէ>>: (Երևան, SS ֆակուլտետի իգական սեռի ուսանող)

Ըստ ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալների ԳՏ&Մ ոլորտներում ներգրավված աշակերտների/ուսանողների քանակն ավելի ցածր է, քան

հումանիտար ոլորտներում ներգրավվածների թիվը¹¹³, սակայն փորձագիտական հարցազրույցների արդյունքում պարզվել է, որ, չնայած միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում ԳՏՃՄ ներգրավված իգական սեռի ուսանողների թիվը նվազում է, այնուամենայնիվ, համապատասխան ցուցանիշներն աճում են ԳՏՃՄ ուղղվածությամբ համալսարաններում կամ ֆակուլտետներում: Նույն հարցազրույցների արդյունքում նաև պարզվում է, որ ԳՏՃՄ-ում ներգրավված ուսանողների մեծամասնությունը հիմնականում վերավորակավորվում է SS ոլորտում ներգրավվելու նպատակով, սակայն կախված ֆակուլտետի ուղղվածությունից իգական սեռի ուսանողների թիվը ամեն դեպքում տատանվում է: Ուսանողների տարբեր ոլորտներում ներգրավվածության մեջ մեծ դեր ունի մասնագիտական կողմնորոշման համակարգը: ՀՀ-ում գործում է 12-ամյա կրթական համակարգ, որտեղ, սկսած 9-րդ դասարանից՝ ավագ դպրոցից, աշակերտը պետք է ընտրի մասնագիտացում ունեցող դասարան/ուսումնարան, քոլեջ կամ նույն դպրոցում համապատասխան հոսք: Համակարգը մեծ քաղաքներում հիմնականում նախատեսում է ավագ դպրոցը հիմնական դպրոցից դուրս, սակայն փոքր քաղաքներում/գյուղերում կամ համայնքներում երկուսը գործում են նույն դպրոցի շրջանակներում: Մարզերում և գյուղական համայնքներում մասնագիտական կողմնորոշման մեծ խոչընդոտ է հանդիսանում այն փաստը, որ ուսուցիչների պակասի պատճառով նույն ուսուցիչը վարում է մի քանի առարկա, ինչի հետևանքով տուժում է մատուցված առարկայի որակն ու համապատասխանաբար՝ այդ առարկայի ոչ մասնագիտական դասավանդման պատճառով, այդ ուղղվածությամբ մասնագիտությունն ընտրելու մոտիվացիան: Մասնագիտական կողմնորոշում և բարձր որակի գիտելիք (գիտելիք, որի առկայությամբ աշակերտը կարող է հանձնել ընդունելության քննությունները, առանց հավելյալ դասընթացների և կրկնուսուցման) տրամադրող դպրոցները հիմնականում գործում են Երևանում, որտեղ ավագ դպրոցի SS ուղղվածությամբ հոսքերն ու մասնագիտացված քոլեջ/դպրոցները հիմնականում մասնավոր են և վճարովի: SS դպրոցներում/հոսքերում սովորող

¹¹³ Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք: Կրթություն և մշակույթ. 2016. <http://www.armstat.am/file/doc/99499398.pdf> էջ 5292.02.2016

աշակերտները հիմնականում ուղղորդվում են ծնողի խորհրդով կամ, հաճախ, պարտադրությամբ, սակայն այս տեսակի ուսումնական հաստատությունները նաև տրամադրում են մասնագիտական կողմնորոշման դասընթացներ, ինչի հետևանքով աշակերտները իրազեկված են սեփական ապագա մասնագիտության և աշխատաշուկայի մասին: Անվճար, հանրակրթական ավագ դպրոցում հոսքերի ընտրության մեխանիզմը հիմնականում աշխատում է երկու ուղղությամբ՝ հումանիտար (լեզուներ, պատմություն) և տեխնիկական (ֆիզիկամաթեմատիկական): Սակայն, կախված պահանջարկից բացվում են նաև քիմիակենսաբանական կամ տնտեսագիտական հոսքեր: Այստեղ պետք է ուշադրություն դարձնել, ֆոկուս խմբերի միջոցով բացահայտված կարծրատիպին, որ այս հոսքերը հիմնականում համապատասխանում են երկրում առկա <<բարձրակարգ>> և <<հեղինակավոր>> մասնագիտություններին՝ արևելագիտություն, իրավագիտություն, միջազգային հարաբերություններ և տնտեսագիտություն: Հանրակրթական դպրոցի ավագ դասարանների աշակերտները գոհ չեն իրենց տրամադրված մասնագիտական կողմնորոշման դասընթացներից, կամ բողոքում դրանց բացակայությունից: Ստացվում է, որ այս դպրոցներում միակ մասնագիտական ուղղորդման գործիքը հեսքային դասարաններն են, որոնք, ըստ աշակերտների բավական չեն պատկերացնելու իրենց ապագա մասնագիտական կյանքն ու ստացած գիտելիքի կիրառությունը: Մյուս, կարևոր հանգամանքը, որն ազդում է մասնագիտական ընտրության վրա, կրթության վարձի չափն է: ՀՀ-ում ԳՏ&Մ ոլորտում (SS ոլորտ անցնողները) ուսումնական վարձի չափն ավելի ցածր է, քան հումանիտար մասնագիտություններ տրամադրող ֆակուլտետներում, սա վերաբերում է ինչպես միջին մասնագիտական, այնպես էլ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններին: Օրինակ, ԵՊՀ-ում, որը առաջինն է ուսանողների թվով, ԻԿՄ (Ինֆորմատիկա և կիրառական մաթեմատիկա) ֆակուլտետում ուսումնական վարձի գումարը կազմում է 540.000 դրամ, մաթեմատիկա և մեխանիկա ֆակուլտետի (որտեղի շրջանավարտները հիմնականում լրացուցիչ վերապատրաստումից հետո ևս տեղափոխվում են SS) 430.000 դրամ, սոցիոլոգիա մասնագիտությամբ՝ 490.000 դրամ,

նումանագերմանական լեզուներ, թարգմանչություն՝ 600.000 դրամ և քաղաքագիտություն ու միջազգային հարաբերություններ՝ 650.000 դրամ տարեկան¹¹⁴։ Վարձի չափի մեծությունը, ԳՏՃՄ ուղղվածությամբ ֆալուկտետ ընտրելու հավելյալ մոտիվացիա է ոչ միայն տղաների, այլև աղջիկների համար։ Պետ. Պատվերով համալսարան ընդունվելու և անվճար կրթվելու հնարավորությունը շատ կարևոր է ուսանողի համար, անկախ սեռից, քանի որ միջին և ցածր եկամուտ ունեցող ընտանիքների համար ուսումնական վարձ վճարելը հավելյալ ծախս է, որը բավականին ազդում է ընթանիքի բյուջեի վրա։ Ուսանողների մեծամասնությունը կարծում է, որ ուսումնական վարձը ծնողների համար հավելյալ ֆինանսական խնդիր է։

<<Ես տարբեր մասնագիտությունների միջև եմ տատանվել, ուզում էի բժիշկ դառնալ կամ իրավաբան, բայց ուսումնական վարձը շատ բարձր է։ Ես չեմ ցանկացել ֆինանսական խնդիրներ առաջացնեմ ծնողներին համար, դրա պատճառով էլ ընտրեցի ֆիզիկան։ Այս մասնագիտությունն ինձ հիմք է տալիս, որով կարող եմ ՏՏ ոլորտում ներգրավվել, և գիտելիքի իմաստով հեշտ կլինի փոխել ուղղությունը>> (Երևան, ԳՏՃՄ ֆակուլտետ, իգական սեռի ուսանող)

Տղաներին ԳՏՃՄ ֆակուլտետներում ներգրավվելու հավելյալ մոտիվացիա է պարտադիր զինվորական ծառայությունից ժամանակավորապես խուսափելու հնարավորությունը, քանի որ նշված ֆակուլտետներում ուսումնական վարձը և մրցակցությունը ավելի ցածր է։ Բարձր բալերով ընդունված տղաները, անցնում են անվճար/պետ.պատվերի ցուցակ և, ըստ կարգի, չեն ընդհատում ուսումը բանակային ծառայության պատճառով, այն հետաձգվում է նաև, եթե արական սեռի ուսանողը ընդունվում է մագիստրատուրա, ապա ասպիրանտուրա նույն ֆակուլտետում, իսկ եթե վերջինս պաշտպանում է ատենախոսությունն ու շարունակում գիտական աշխատանքը նա ազատվում է բանակային ծառայությունից առհասարակ։ Սակայն

¹¹⁴ ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների առկա ուսուցմամբ բակալավրի ու անընդհատ եվ ինտեգրացված կրթական ծրագրերով 2016/2017 ուսումնական տարվա ընդունելության քննությունների, տեղերի եվ ուսման վարձաչափերի ցանկ. 2016. http://www.atc.am/files/Dimord%202016/masn_cucak2016.pdf 19.02.2017

նան նրանց համար, ովքեր ծառայում են բանակում, ուսմանը վերադարձը բավականին հեշտ է, ինչպես նաև ուսանողը օգտվում է մի շարք առավելություններից, որոնցից շատերը ոչ ֆորմալ են, քանի որ այս ուսանողների հանդեպ ավելի ներողամիտ են և ավելի շատ են գնահատում դասախոսները:

<<Անվճար սովորողների մեծամասնությունը տղաներն են: Բանակ գնալու հարցը շատ լուրջ է>> : (Երևան, SS ֆակուլտետ, իզական սեռի ուսանող)

<<Ծառայելու խնդիր կա: Իհարկե, առաջինը մտածել եմ այստեղ սովորելու մասին, քանի որ մրցակցությունը ցածր է, քիչ մարդ է դիմում, հետևաբար անվճար սովորելու հույս կա: Բայց իհարկե, այդպես չի, որ բանակի պատճառով եմ միայն այստեղ ընդունվել>>: (Երևան, SS ֆակուլտետ, արական սեռի ուսանող)

SS ոլորտի մյուս առավելությունը կոռումպացված մեխանիզմների բացակայությունն է, քանի որ այս ֆակուլտետներում սովորելու համար պետք է գիտելիք և մեծ աշխատասիրություն:

<<Եթե հումանիտար մասնագիտություններով շրջանավարտները կարող են ծանոթի միջնորդությամբ աշխատանքի ընդունվել, ապա SS-ում հստակ գիտելիք է պետք, նաև սովորելու, հետո աշխատանքի անցնելու ու հաջողելու համար>>: (Երևան, SS ընկերություն, արական սեռի գործատու, 49տ.)

Աշխատատեղերի բացակայությունն ու գործազրկության բարձր ցուցանիշները բավականին մեծ ազդեցություն ունեն մասնագիտական ընտրության վրա, հատկապես՝ կախված սեռից: Միջին մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում հիմնականում ընտրում են մասնագիտություններ, որոնք հետագայում կիրառական կլինեն աշխատանքում: Կանանց համար, հիմնականում, դրանք մանկավարժական, լեզվաբանական մասնագիտություններն են, որոնց միջոցով կինը կկարողանա դպրոցում կամ մանկապարտեզում աշխատել, կամ էլ դիմորդներ վերապատրաստել տանը կրկնուսուցման միջոցով, հետևաբար և համապատասխանել ընդունված, կնոջ կերպարին, որը սահմանված է հասարակության կամ, մասնավորապես, համայնքի կողմից: Հետագոտված SS կազմակերպություններում աշխատողների հիմնական մասը տղամարդիկ են, իսկ

ներգրավված կանանց մեծամասնությունը ներգրավված է ադմինիստրատիվ աշխատանքներում, ինչպիսին են հաշվապահություն, մարդկային ռեսուրսների կառավարում, գրասենյակային ոչ մասնագիտական աշխատանքներ, գրասենյակային սպասարկում: SS մասնագիտությամբ աշխատողների մեջ ևս զգացվում է գենդերային սեգրեգացիա կախված կատարած աշխատանքից: Ծրագրավորողների հիմնական մասը տղամարդիկ են, կանայք ավելի շատ ներգրավված են ծրագրավորման արտադրանքի որակի վերահսկման՝ QA, բաժնում:

<<Տղամարդն ավելի լավ կողմնորոշ է լինում, դա նրա գործն է. իսկ որակի վերահսկումը կինը կարող է, քանի որ այստեղ, ավելի բժախնդրություն, կոկիկություն է պետք, և մեծ տեխնիկական մտածելակերպի կարիք չկա>>: (Երևան, SS ընկերություն, տղամարդ, 28 տարեկան)

Գենդերային սեգրեգացիան զգալի է նաև զբաղեցրած հաստիքների դիտարկման ժամանակ, քանի որ կանայք մասնագիտական աշխատանքներում հիմնականում զբաղեցնում են ցածր և միջին մակարդակի հաստիքներ, իսկ ղեկավարները՝ որոշում կայացնողները, հիմնականում, արական սեռի են: Իգական սեռի մասնագետները հոմոսոցիալ միջավայրի անբավարար պայմաններ են ընդգծում:

<<Տղաները, երբ ընդմիջում է, կորիտրատիվ միջոցառում կամ գործուղում, ավելի ուրախ են անցկացնում, բոլորը միասին, մեզ հետ կատակելու կամ խոսելու շատ բան չկա, ասում են>>: (Երևան, SS ընկերություն, կին, 25 տարեկան)

<<Ես նախընտրում եմ կանանց գործուղում չուղարկեմ, նախ տղամարդիկ մոր ոլորտում ավելի ծանրակշիռ են, երկրորդ՝ աղջիկները տանը խնդիրներ կարող են ունենալ թույլտվության հետ կապված, համ էլ հազար բան կա, տղա-աղջիկ իրար հետ գնում են ուրիշ երկիր գիշերակացով, ես չեմ ուզի կինս այսպիսի գործուղումների գնա>>: (Երևան, SS ընկերություն, տղամարդ, 34 տարեկան)

SS ոլորտում կանանց աճի մյուս խոչընդոտը <<ապակո առաստաղն>> է: Կանայք, որոնք բարձր առաջադիմությամբ ավարտել են բուհը և ընդունվել աշխատանքի, միևնույն է ավելի ցածր հաստիքներ են զբաղեցնում, չեն ներգրավվում

որոշում կայացնողների շրջանակում, իսկ շատ դեպքերում, նաև, նույն աշխատանքի դիմաց ավելի ցածր վարձատրվում քան տղամարդիկ:

<<Իմ կին-գործընկերը նույն աշխատանքն է անում, ինչ իր թիմի մյուս երկու անդամները, սակայն փոքր-ինչ ավելի ցածր է վարձատրվում, տղամարդկանց ավելի բարձր վճարելը, կարծում եմ, նրանից է, որ տուն պահողը նա է, ու պիտի տանն իրեն վստահ զգա>>: (Երևան, SS ընկերություն, տղամարդ, 36տ.)

<<Ինչպես ընտանիքում է կինը ղեկավարի, առաջնորդի դերը թողնում տղամարդուն, այնպես էլ աշխատանքում, ղեկավարի, որոշողի տեղը թողնում է տղամարդուն, կանայք պետք է լինեն թաքնված լիդերներ>>: (Երևան, SS ընկերություն, տղամարդ, 65տ.)

Կանանց ներգրավվածությունը ՀՀ SS ոլորտում 40% է կազմում, որը բավականին բարձր ցուցանիշ է համեմատած հետխորհրդային և անգամ մի մի շարք եվրոպական զարգացած երկրների հետ, սակայն, կանանց ներգրավվածությունը հիմնականում ոչ մասնագիտական է, կամ ոչ-կոդավորողի աշխատանք է ենթադրում, օրինակ վեբ-դիզայն, արտաքին դիզայն, որակի վերահսկում: Ուսումնասիրված կազմակերպությունների շարքում Սինոփսիսը (Sinopsys) ուսանողների կողմից ամենահաճախ նշված ցանկալի աշխատատեղն է համալսարանն ավարտելուց հետո: Բարձր վարձատրությունն ու պրոգրեսիվ միջավայրը հիմնական նշված պատճառներն են: SS կազմակերպություններում ներգրավված հիմնական աշխատակազմը երիտասարդ և միջին հասակի է՝ 25-40 տարեկան: SS կազմակերպություններում աշխատողները ունեն մի շարք առավելություններ՝ հարմարավետ աշխատանքային միջավայր, բարձր եկամուտ, վերապատրաստման դասընթացներ կազմակերպության ներսում և արտագնա գործուղումների միջոցով, ինչը հավելյալ հետաքրքրություն է հանդիսանում: Կազմակերպություններում զարգացման ուղղությամբ, ստեղծարար ու նորարար գաղափարները ևս խրախուսվում են, օրինակ Սինոփսիսում, աշխատողը, որը նորարարության հեղինակ է, ստանում է սեփական գաղափարի պատենտ և հատուկ մրցանակ տարվա վերջում, այսպես, կազմակերպությունը իր երախտագիտությունն է հայտնում զարգացմանն ընկերության և ոլորտի օժանդակող անհատներին: Ըստ կազմակերպության

վիճակագրության, հիմնականում այսպիսի մրցանակների արժանանում են արական սեռի աշխատողները:

<<Կանայք, իրարկե, SS-ում պահանջարկ ունեն, սակայն կանայք համակարգիչներ չեն նորոգում, չեն կարող գնալ մեկի տուն համակարգիչ նորոգելու>>: (Գյումրի, SS ֆակուլտետ, փորձագետ-կին, 44տ.)

<<Տղաներն ընտրում են մեխանիկա մասնագիտությունը, աղջիկները անկախ բակալավարիատից, ծրագրավորման համար վերապատրաստվելիս ընտրում են հիմնականում վեր-դիզայն>>: (Երևան, SS ֆակուլտետ, փորձագետ-տղամարդ, 52տ.)

SS կազմակերպություններում ֆորմալ խրախուսական մեխանիզմները գործում են անկախ աշխատողի սեռից (բացի օրենքով նախատեսված ֆիզ արձակուրդից կանանց համար) գործում են ինստիտուցիոնալացված բոնուսային համակարգեր հավելյալ աշխատանքի կամ արդյունքի համար, վերապատրաստում, դասընթացներ, թիմային միջոցառումներ տարեկան մեկ-երկու անգամ, մրցանակներ: Կանանց ֆիզիկական արձակուրդը լուրջ ազդեցություն է թողնում նրանց կարիերայի վրա, քանի որ SS ոլորտի արագ զարգացող տեմպին համընթաց շարժման փոխարեն կինը ստիպված է ժամանակավորապես դադարեցնել մասնագիտական առաջընթացն ու ժամանակը տրամադրել երեխայի խնամքին: ՀՀ-ի մի շարք միջազգային և խոշոր կազմակերպություններում գործում է նաև ֆիզիկական արձակուրդ հայրերի համար, սակայն վերջին գաղափարը սոցիալապես ընդունված չէ և չի խրախուսվում:

SS-ում աշխատանքի պատկերացումների մեջ ներկայումս արդիական մյուս խնդիրը <<հակերի>> պատկերն է, որն էլ իր հերթին արական կերխար է: Հակերի պատկերը ազդեցիկ և հզոր մարդու տպավորություն է թողնում, ինչը մոտիվացնում է շատ տղաների ընտրել SS մասնագիտացումը:

<<Ես միշտ մտածել եմ, որ հակերները աշխարհի ամենահզոր մարդիկ են>>: (Երևան, SS ուղղվածությամբ ավագ դպրոց, արական սեռի աշակերտ)

SS իգական սեռի աշխատողները շատ արժեվորում են ընկերական, բարյացակամ մթնոլորտը և հեշտ շփումը գործընկերների հետ, ինչպես նաև

հարգանքը իրենց մասնագիտության հանդեպ կազմակերպության ներսում և դրանից դուրս:

<<Լինելով միջազգային կազմակերպություն, մենք շփվում ենք տարբեր մշակույթների հետ, հանսիպում տարբեր մարդկանց ու սա միայն աշխատանքի վերաբերող ասպեկտ չէ, այսպես աշխատելով սկսում ես այլ կերպ մտածել ու ապրել>>: (Երևան, SS ընկերություն, կադրերի բաժին, կին, 35տ.)

Կարևոր է նշել, որ SS-ում ներգրավվա կանայք սեփական մասնագիտական ունակություններն անընդհատ ապացուցելու պահանջ են զգում, քանի որ պետք է համապատասխանեն տղամարդուց սպասելիքներին, և հատկապես այս հանգամանքը զգալի է, երբ հարցը վերաբերում է պաշտոնի բարձրացմանը:

<<Թիմային մտազրոհների ժամանակ, երբ ինչ-որ միտք եմ ուզում հայտնել, մի քանի անգամ մտածում եմ, քանի որ ցանկանում եմ մաքսիմալ տղամարդու պես ձևակերպել միտքս, այլապես կարող եմ լուրջ չընդունվել կամ, անգամ, կատակի արժանանալ, պետք է չափազանց կոնկրետ ու հիմնավորված լինել, ավելի քան տղաները, միայն այդպես կարող եմ իրենց հավասար լինել>>: (Երևան, SS ընկերություն, ծրագրավորող, կին, 27տ.)

<<Ես ծրագրավորող եմ, կողեր եմ գրում, սակայն տղաները հաճախ են կատակում, ասում են, թե աղջիկ ես, քո գրած կոդն ինչ պիտի լինի: Մարդիկ անգամ այս ոլորտում զարմանում են, որ կոդավորող աղջիկ են տեսնում: Կանանց համար բարդ է SS-ում, անընդհատ պիտի ապացուցես, որ կարող ես>>: (Երևան, SS ընկերություն, ծրագրավորող, կին, 23տ.)

Մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի բացակայության պատճառով, երեխաները սեփական ապագա մասնագիտության հետ կապված որոշումները կայացնում են հենվելով հայ հասարակության մեջ ամրապնդված կարծրատիպերի վրա: Գերակշռող կարծրատիպերից մեկը, որն ուղղորդում է գենդերային տարբեր մասնագիտացումների հետևյալն է. <<Տղաները զինվորներ են, իսկ կանայք պետք է մայր դառնան>>: Հետազոտության արդյունքում պարզվել է, որ հիմնական ազդեցությունը մասնագիտության ընտրության հարցում ունենում են կամ երեխայի սեփական հետաքրքրություններն ու ցանկությունները, կամ ծնողների

նախապատվությունն ու խորհուրդները, ինչպես նաև ընտանիքում ընդունված մասնագիտության ավանդույթը:

<<Ես գեղանկարչությամբ եմ հետաքրքրվել փոքր հասակից, նկարել շատ եմ սիրում, բայց ծնողներս պնդեցին, որ դա լուրջ մասնագիտություն չի, պետք է ծրագրավորում սովորեմ, որ բարձր վարձատրությամբ աշխատանք ունենամ: Ինքս ծրագրավորումը չեմ սիրում>>: (Երևան, SS ֆակուլտետ, արական սեռի ուսանող)

<<Ծնողները հիմնականում միտված են ավելի ակտիվ, առնական մասնագիտություններ ընտրել տղաների համար, և ավելի հանգիստ, թեթև աղջիկների համար>>: (Գյումրի, SS ֆակուլտետ, իգական սեռի փորձագետ, 36տ.)

Ուսանողի մասնագիտական ընտրության հարցում մեծ դեր ունեն նաև ապագա աշխատանքում ներգրավվելու հեռանկարները, բարձր եկամուտը, ուսման ցածր վարձը, ավելի պարզ կամ ավելի քիչ քննություններով ընդունելության, միջազգային դիպլոմի կամ արտասահմանում ուսումը շարունակելու հնարավորություններն, ինչպես նաև, գենդերային տեսանկյունից որոշված, ընդունված մասնագիտությունները: Բարձր եկամուտը ամենահաճախ նշված գործոններից է, որն ազդում է մասնագիտության ընտրության վրա, սակայն, տղաների կողմից եկամտով հիմնավորումը ավելի հաճախ է հնչել քան աղջիկների կողմից: Սա պայմանավորված է հասարակության մեջ ընդունված տղամարդու, որպես <<տան հաց բերող>> պատկերացման հետ: Վերջին հանգամանքն էլ իր հերթին բացատրում է ծնողների կողմից ֆինանսական սուղ պայմաններում տղաների կրթությունն առաջնահերթ դասելու նախապատվությունը:

<<Երեխան իր ապագայի հետ կապված հիմնական պատկերացումները ընտանիքում է ստանում, սովորում է, որ եթե տղա է, պիտի մեծանա ընտանիք պահի, իսկ ներկայումս բարեկոցիկ կյանք ապահովելը հնարավոր է SS-ում աշխատանքի միջոցով, քանի որ SS-ն ապագան է>>: (Երևան, SS իգական սեռի փորձագետ, 33տ.)

Աղջիկների համար մասնագիտություն ընտրելիս ծնողները հիմնականում առաջնորդվում են աշխատանքի ծանրաբեռնվածությամբ, քանի որ կինն ապագայում պիտի կարողանա համատեղել ընտանեկան և աշխատանքային

պարտավորությունները, ինչի պատճառով նախապատվությունը տրվում է քիչ ժամերով աշխատանքներին, օրինակ, դպրոցներում ուսուցիչ, մանկապարտեզում դայակ, պոլիկլինիկայում բժիշկ: Այս աշխատատեղերը հարմար են նաև «կանացի» միջավայրի պատճառով, քանի որ աշխատողների հիմանական մասը կանայք են, ինչը ընտանիքի տղամարդկանց կողից դրական գործոն է դիտվում:

«Ես ուսուցչուհի եմ դառնալու, նախ որովհետև սիրում եմ երեխաներին, հետո օրս կհստվ չափ է զբաղված և ամուսնանալուց հետո, կկարողանամ համատեղել ընտանիքիս հոգատարությունն ու աշխատանքս, ամուսինս էլ դեմ չի լինի աշխատանքիս, խանդի առիթ չկա այստեղ»: (Երևան, հումանիտար բուհ, իզական սեռի ուսանողուհի)

Հարկ է նշել նաև այն հանգամանքը, որ կանայք չեն ընտրում բարձր վարձատրվող աշխատանքներ, քանի որ ընդունված է, որ կինը տղամարդուց բարձր չպետք է վարձատրվի: Ընտանիքի պատկերը, որտեղ կինն ավելի է վաստակում, կամ հիմանական եկամուտն է ապահովում ցանակալի չէ ոչ կին, ոչ տղամարդ ռեսպոնդենտների կողմից:

«Ամիս է եղել, ես հայրիկիցս ավել գումար եմ աշխատել, սակայն այնպես եմ արել, որ ոչ ոք դա չգրա, որ հայրս, ոչ եղբայրս, ես գիտեմ, որ դա նրանց դուր չէր գա»: (Գյումրի, հումանիտար բուհ, իզական սեռի ուսանողուհի)

Մանսագիտական ընտրության վրա մեծ ազդեցություն ունի հոմոսոցիալ միջավայրի բացակայությունը մի շարք մասնագիտություններում:

«Ես շատ աղջիկներ գիտեմ, որ ցանկացել են ծրագրավորող դառնալ, սակայն այն վախից, որ տղաների մեջ գուցե իրենց անհարմար կամ վատ լինի, եկել են լեզվաբանություն սովորելու»: (Երևան, հումանիտար բուհ, իզական սեռի ուսանողուհի)

«Լավագույն ծրագրավորողներից մեկը, ում ես գիտեմ, աղջիկ է: Նա պատմել է, որ ուզում էր Պոլիտեխնիկական համալսարան ընդունվել, սակայն մտել է ճաշարան ու հայտնաբերել, որ բոլորը տղաներ են, իրեն անհարմար է զգացել, և ընդունվել Պետական

համալսարանի ԻԿՄ-ն, քանի որ այնտեղ աղջիկներ ավելի շատ կան ՏՏ մասնագիտությամբ սովորող>>: (Երևան, ՏՏ ավագ դպրոց, արական սեռի ուսանող)

Մարզերի ուսանողների համար մեծ խնդիր են տեղի ավելի խիստ կարծրատիպերը կանացի և արական մասնագիտությունների վերաբերյալ, ուսանողները նշում են, որ այդ կարծրատիպերը շատ ավելի թույլ են արտահայտված Երևանում: Սակայն այստեղ էլ մեծ դեր ունի բնակության վայրից հեռավորությունը, քանի որ տրանսպորտային խնդիրները հավելյալ խոչընդոտ են, իսկ Երևանում բնակարանի վարձակալությունը հավելյալ ծախս ընտանիքի համար, որը քչերն են կարողանում ապահովել: Այն ընտանիքները, որոնք ֆինանսապես ունակ են ապահովելու Երևանում բնակարանի վարձակալությունը, այնուամենայնիվ, նախապատվությունը տալիս են տղային Երևանում կրթություն տալուն, քանի որ շատ ավելի խնդրահարույց և քիչ հավանական է ընտանիքի կողմից աղջիկ երեխային միայնակ այլ քաղաքում բնակեցնելու տարբերակը: Սա դիտվում է որպես վտանգավոր և բարոյապես անցանկալի իրավիճակ:

<<Շատ բարդ է Չարենցավանից կամ Սևանից ամեն օր դասի գալ, հետո տուն վերադառնալը, դասախոսներն էլ գիտեն, որբեմն ուշանում ենք, բայց ներողամիտ են: Ամեն դեպքում ես նպատակ ունեմ, գիտեմ ինչի համար եմ այսքան ջանք գործի դնում>>: (Երևան, ՏՏ արական սեռի ուսանող)

Տղաների և աղջիկների համապատասխան սոցիալականացումը ընտանիքում, դպրոցում, ուսուցիչների կամ ընկերների կամ մեղիայի միջոցով կազմավորում է ապագա դերերի մասին պատկերացումները, ինչն էլ պայմանավորում է մասնագիտությունների ընտրության տարբերությունները կախված սեռից: Մպասումներին համապատասխանելու նկատառումներից աղջիկներին հաճախ արգելվում է զբաղվել պարով, քանի որ սա սոցիալական նորմերից դուրս է, նույնը կարելի է ասել տղաների մասին, որոնց ընտրում են օրինակ նկարչությունը, քանի որ եթե պարը աղջիկների համար անհամապատասխան է բարոյական սպասելիքների տեսանկյունից, ապա նկարչությունը, որպես ոչ պահանջված ու ցածր վարձատրվող մասնագիտություն խրախուսելի չէ տղաների համար:

<<Երկու սեռերից էլ լսում ենք, որ սխալ մասնագիտություն ենք ընտրել (ծիծաղում է)>>: (Երևան, SS իգական սեռի աշակերտուհի)

<<Երբ մարդիկ լսում են, որ ծրագրավորող եմ դառնալու, կարծում են պարզապես ժամանակավոր կամակորություն է, չեն պատկերացնում, որ իրոք աղջիկը կարող է >>: (Երևան, SS իգական սեռի ուսանողուհի)

Հաճախ է հնչեցվել նաև այն կարծիքը, որ տղաներն ավելի խելացի են քան աղջիկները: Այս տեսակետը հնչել է հավասարապես երկու սեռերի ռեսպոնդենտների կողմից, և սրանով է հիմնավորվել SS մասնագիտացման մեջ տղաների ավելի մեծ ներգրավվածությունը:

<<Մեր դասախոսն ասում է, որ տղաներն ավելի խելացի են >>: (Երևան, SS իգական սեռի ուսանողուհի)

<<Իմ կրթության վերաբերյալ որոշումը եղբայրս է կայացրել, բայց ես ինձ ինքնուրույն եմ համարում: Եղբայրս ինձնից խելացի է, եթե ինձ ասի, ինչ-որ բան չանել, ես կհետևեմ նրա խորհրդին, սա հարգանքի և վստահության արտահայտում է, չեմ համարում, որ եթե իր ասածով եմ անում, իմ կարծիքն անտեսված է >>: (Երևան, SS իգական սեռի ուսանողուհի)

<<Եթե տղան է անպատրաստ լինում, ավելի շատ է քննադատության արժանանում, քանի որ դասախոսն ասում է, դուք տղա եք, պետք է լավ սովորեք, չեք ամաչում, որ աղջիկը ձեզնից խելացի լինի >>: (Գյումրի, SS իգական սեռի ուսանողուհի)

Որոշ ուսանողներ փորձում էին հաստատել այս տեսակետերը հիմանվորելով կին գիտնականների բացակայությամբ, սակայն իգական սեռի ուսանողների մեկ այլ հատվածսեփական ձեռքբերումների միջոցով հերքում էր այս կարծիքը:

<<Տղաներն ավելի խելացի են, նրանց մաթեմատիկան ավելի հեշտ է տրվում, եմնք միայն աշխատասիրության միջոցով ենք հաջողում >>: (Երևան, SS իգական սեռի ուսանողուհի)

<<Քանի մաթեմատիկոս կամ ֆիզիկոս կին գիտեք? Մեկ-երկու... Կյուրին դե ամուսնու միջոցով է հաջողել >>: (Երևան, SS արական սեռի ուսանող)

<<Ես ինքս մաթեմատիկայուն հաջողություններ եմ ունեցել դպրոցից սկսած, օլիմպիադաների եւ մասնակցել, հետո կարմրի դիպլոմով ավարտել համալսարանը, մաթեմատիկական ունակությունները սեռից կախված չեն>>: (Երևան, SS կազմակերպություն, իգական սեռ, 27տ)

<<Մեր կուրսում կա աղջիկ, որ բոլորից լավ է սովորում, բայց այդպիսի դեպքերը չափազանց հազվադեպ են>>: (Երևան, SS արական սեռի ուսանող)

Այնուամենայնիվ, աղջիկները, որոնք SS ոլորտում են մասնագիտանում, ավելի ինքնավստահ են, ավելի շատ առավելություններ են տեսնում իրենց մասնագիտությամբ զարգանալու մեջ համեմատած հումանիտար մասնագիտություններում ներգրավված աղջիկների հետ:

<<Իմ մասնագիտության պատճառով ինձ շրջապատս խելացի է համարում, կարծիքս հածվի է առնվում>>: (Երևան, SS իգական սեռի ուսանող)

<<Խելացի աղջիկը նաև գեղեցիկ է, սա ես ինձ համար շատ հստակ եմ հասկանում>>: (Երևան, SS իգական սեռի ուսանող)

SS մասնագիտացում տվող ֆակուլտետներում աղջիկներն ավելի գոհ են կրթական ծառայություններից քան տղաները:

<<Մեզ դասավանդում են անցած դարի ուսումնական նյութեր ու ոչ կիրառական գիտելիք տալիս, դասախոսներն էլ ոչ մի կապ չունեն զարգացած, առաջընթաց ապրող այս մասնագիտության հետ>>: (Գյումրի, SS արական սեռի ուսանող)

SS-ում մասնագիտական հաջողությունների վրա մեծ ազդեցություն ունի կնոջ ընտանեկան կարգավիճակը, քանի որ ընտանեկան կյանքի և կարյերայի կոնֆլիկտը սկսում է դիտարկվել դեռևս ուսանողական շրջանից:

<<Կարծում եմ, որ կարևոր են և կարյերան և ընտանիքը, սակայն եթե ստիպված լինեմ, ընտրել, ընտանիքը կգերադասեմ, դա ավելի կարևոր է>>: (Երևան, SS իգական սեռի աշակերտ)

<<Տղաներն ավելի ազատ են, կարող են երկար մնալ աշխատանքի տեղում, ես, օրինակ, պիտի գնամ տուն ու կերակուր պատրաստեմ, քնախ որ մայրս էլ է աշխատում, և

ընտանեկան հոգսերը կհսում ենք, տղաներն ավելի շատ ժամանակ ունեն, թե մինչև ամուսնություն, թե դրանից հետո>>: (Երևան, SS կազմակերպություն, կին, 23տ.)

Ներընտանեկան ավանդույթներն ու մշակույթը հավելյալ խորընդոտներ են ստեղծում կանանց մասնագիտական կայացման վրա: Ավելի բարձր վարձատրությունը վատ է անդրադառնում ընտանեկան հարաբերությունների վրա, իսկ երեխայի խնամքի ոչ ամբողջական ստանձնումը (օրինակ, դայակի հետ երեխային թողնելը աշխատանքային ժամերին) համարվում կանացի դերի խեղում:

<<Ընկերս խանդում էր և լարվում, որ տղաներով եմ շրջապատված աշխատավայրում>>: (Երևան, SS կազմակերպություն, կին, 27տ)

<<Ամուսնացած կինը չի աշխատում հիմնականում, ցանկալի չէ, եթե, իհարկե, ֆինանսական պայմանները չեն ստիպում>>: (Գյումրի, SS ֆակուլտետի արական սեռի ուսանող)

<<Կանայք աշխատանքի պատճառով կարող են անհնազանդ դառնալ, հատկապես, եթե ավելի բարձր վարձատրվեն>>: (Երևան, SS արական սեռի աշակերտ)

<<Ես կտրականապես դեմ եմ, որ երեխայիս դայակ խնամի, դրա պատասխանատուն կինն է դա էլ նրա գործն է>>: (Երևան, SS արական սեռի աշակերտ)

<<Այն կանայք, որոնք հաջողում են կարյերայում, միայնակ են և երջանիկ չեն անձնական կյանքում>>: (Երևան, SS արական սեռի ուսանող)

Հնչեցվել են նաև կանանց կողմից մասնագիտական կյանքում հաջողելու տեսակետեր:

<<Ես չեմ ցանկանում ամուսնանալ, հետո մտածել, թե ինչ գումարով երեխայիս խնամքի պարագաներ գնեմ, պիտի ինքս էլ կարողանամ գումար վաստակել>>: (Երևան, SS իգական սեռի ուսանող)

<<Չեմ ընդունում, որ ինձ ինչ-որ մեկն արգելի կյանքս լիիրավ ապրել, ես կկայանամ մասնագիտական կյանքում, ապա կմտածեմ ընտանեկանի մասին>>: (Երևան, SS իգական սեռի ուսանող)

Ինչպես արդեն նշվել է, կրթական համակարգը մասնագիտական կողմնորոշման տեսանկյունից բացեր ունի, ինչի հետևանքով աշակերտները չեն պատկերացնում մասնագիտությունները, դրանց հետ կապված հետագա կրթությունն ու աշխատանքը: SS-ում մասնագիտական իրազեկման աշխատանքները հիմնականում իր վրա է վերցրել ԹՈՒՄՈ ստեղծարար տեխնոլոգիաների կենտրոնը, որը կրթական ծրագրեր է մշակել 12-18 տարեկան երեխաների համար և աջակցում է ներկայումս SS-ում ամենաարդիական մասնագիտություններով գիտելիքի ներմուծումն ու դասավանդումը Երևանում, Գյումրիում, Դիլիջանում և Ստեփանակերտում¹¹⁵: ԹՈՒՄՈ-ում հավասարապես երկու սեռերին ներգրավելու մեթոդ է օգտագործվում հաջողության պատմությունների տարածումն ու զովաբանումը:

Միջին մասնագիտական կրթական հաստատությունները հիմնականում տեղեկատվություն տարածում են իրենց վեբ-կայքերի, սոցիալական ցանցերում էջերի և հեռուստագովազդի միջոցով: Համալսարաններն այս ամենին հավելում են տեղեկատվական սեսիաների իրականացումը դպրոցներում, կազմակերպվում են բաց դռների օրեր, որոնց շրջանակներում աշակերտները կարող են ծանոթանալ համալսարանների միջավայրին, անցկացվող կոնֆերանսներին, միջազգային կրթություն ստանալու հնարավորություններին: Մինոփսիս SS կազմակերպությունը հիմնել է գիտական ամբիոններ որոշ ԳՏ&Մ համալսարաններում, ինչի միջոցով 5-րդ սեմեստրից սկսած ուսանողը հնարավորություն ունի ներգրավվելու SS ոլորտում, և հետագա աշխատանք ստանալ կազմակերպությունում:

Աշխատաշուկայի մասին տեղեկատվությունը ևս ստացվում է կայքերի, սոցիալական ցանցերի, թերթերի և հեռուստատեսության միջոցով: Բացի այդ, ներկայումս մեծ ճանաչում ունեն ֆրիլանս կայքերը, որոնք թույլ են տալիս աշխատել առցանց, ստացվում է, որ մասնագետը դուրս կարող է գալ միջազգային շուկա և գումար վաստակել՝ անկախ տեղի աշխատաշուկայի պայմաններից: Ավելի բարձր

¹¹⁵ԹՈՒՄՈ Ստեղծարար Տեխնոլոգիաների Կենտրոն: <https://www.tumo.org/program/focus-areas> 14.11.2016

հաստիքների և պաշտոնի բարձրացման համար հիմնականում կիրառվում են ոչ-ֆորմալ մեխանիզմներ: Մինոփսիս և Միներջի կազմակերպություններում ակտուալ է LinkedIn կայքի միջոցով աշխատողների ընտրությունը, ինչպես նաև գործում է <<աշխատողի խորհրդի>> ծրագիրը (employee referral program), կադրերի մասնագետն ուղարկում է ներքին նամակ, թափուր աշխատատեղի նկարագրությամբ, և եթե աշխատողներն ունեն համապատասխան հմտություններով ծանոթ, ընկեր, նրա ինքնակենսագրությունն ուղարկվում է կադրերի բաժին, և վերջինս հրավիրվում է հարցազրույցի: Եթե խորհուրդ տրված անձը հաջողում է աշխատատեղում, այն աշխատողը, որի խորհրդով նա ընդունվել է աշխատանքի, ստանում է հավելված կամ պարգև: Աշխատանքի ընդունման և հարցազրույցի անցկացման պայամները նույնն են անկախ սեռից, սակայն գոյություն ունի ոչ ֆորմալ տղամարդկանց նախընտրություն, որը պայմանավորված է կանանց հնարավոր ֆիզ արձակուրդով: SS կազմակերպություններում նշում են, որ ընդունելությունը կատարվում է միայն գիտելիքի և հմտությունների հիմքով, ինչը կապ չունի տարիքի և սեռի հետ: Կանանց հիմնական խնդիրներ առաջանում են հավելյալ ժամեր աշխատելու պահանջի պատճառով:

<<Այս մասնագիտության մեջ հաջողելու համար պետք է անընդհատ կատարելագործվես, դա, երբեմն, ավել ժամեր է ենթադրում, բայց կհինը միշտ չէ, որ կարող է դա իրեն թույլ տալ>>: (Երևան, SS կազմակերպություն, կին, 33տ.)

Եզրակացություն և առաջարկություններ

Ներկայումս ամենաարագ զարգացող, հետևաբար տնտեսական աճի վրա ներազդող են գիտություն, տեխնոլոգիա, ճարտարագիտություն և մաթեմատիկա ոլորտները: Տեխնիկական ոլորտում աշխատանքի պահանջի աճը պայմանավորված է նաև SS ապրանքների և ծառայությունների պահանջարկի ավելացմամբ և մի շարք ոլորտների աշխատանքի ավտոմատացմամբ: Հայաստանում ԳՏ&Մ ոլորտի ամենակտիվ և արագ զարգացող ճյուղը SS-ն է: Ավելացող տեղական և միջազգային SS կազմակերպությունների թիվը, հուշում է, որ SS մասնագետների պահանջարկը ևս

ավելանալու է: Գենդերային հավասարության ապահովումը ամենաարագ զարգացող և եկամտաբեր ոլորտում առանցքային կարևորություն ունի ամբողջ հասարակությունում հավասար հնարավորությունների ապահովման հարցում: Հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրվել են ինստիտուցիոնալ, տեղեկատվական և սոցիալական նորմերով պայամանավորված վարքային մոդելների և սպասումների ազդեցությունները SS ոլորտում գենդերային անհամաչափության վրա ՀՀ-ում:

Ուսումնասիրված ինստիտուցիոնալ գործոնների ազդեցությունը SS ոլորտում կանանց ցածր մասնակցության վրա՝ դիտարկելով կրթության հնարավորությունն ու արժեքը՝ կախված ոլորտից, աշխատանքային կանոնակարգերը կանանց ցածր ներգրավվածության ոլորտներում, տարբեր ոլորտներում աշխատանքի պահանջարկի հարաբերակցությունը հետևյալն են՝

- մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի բացակայություն. կայուն զարգացմանն ուղղված քայլերի շարքում գլխավորներից մեկը տնտեսական զարգացումն է, որն էլ անմիջականորեն կապված է աշխատուժի վերարտադրման, հետևաբար և մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացների հետ
- հնարավորությունների անհավասար բաշխում մասնավորապես մարզերի և ցածր եկամուտ ունեցող ընտանքիների երեխաների համար (SS կրթություն սվող ավագ դպրոցներն ու քոլեջները վճարովի են)
- անպայման զինվորական ծառայության գործոնը SS ոլորտն ավելի հետաքրքիր է դարձնում տղաների համար, քանի որ ԳՏ&Մ ֆակուլտետներում ցածր է մրցակցությունն և ուսման վարձը, բացի այդ, պետ պատվերով կրթությունը հետաձգում է բանակային
- SS-ում հաջողելու համար անհրաժեշտ է մեծ ջանք և աշխատասիրություն, քանի որ այս ոլորտում լավ արդյունքի կարելի է հասնել միայն գիտելիքի միջոցով
- արագ զարգավող SS ոլորտում մեծ դեր է խաղում անընդհատ իքնակրթությունն ու աշխատանքը, հետևաբար կանանց ֆիզ արձակուրդը խոչընդոտ է հանդիսանում

մասնագիտական առաջընթացի համար, քանի որ կորցրած ժամանակը մեծ բաց է թողնում մասնագիտական հմտությունների վրա

- ներկայումս մեծ առաջընթաց են ապրում ֆրիլանս ծառայություններն ու կայքերը, որոնք թույլ են տալիս աշխատել առցանց, այլ երկրի գործատուի համար, ստացվում է, որ մասնագետը դուրս կարող է գալ միջազգային շուկա և գումար վաստակել՝ անկախ տեղի աշխատաշուկայի պայմաններից:

SS ոլորտի ընտրությանը նպաստող ինստիտուցիոնալ գործոններն են մասնագիտացված ավագ դպրոցները, մրցույթները, համալսարանների կողմից կազմակերպվող բաց դռների օրերն, ինչպես նաև, ավելի ցածր ուսման վարձը SS կամ այլ SS ուղղորդող ԴՏՃՄ ֆակուլտետներում: Աշխատանքային կանոնակարգերը համալրվում են տղամարդկանց համար երեխաների խնամքի արձակուրդի կետով, ինչը թույլ կտա համատեղ խնամել երեխաներին և հավասարապես ներգրավվել աշխատաշուկայում: Գենդերային անհամաչափությունը ՀՀ SS ոլորտում ակնհայտ է, քանի որ մասնագիտական անձնակազմի գերակշիռ մասը կազմում են տղամարդիկ, իսկ այն կանայք, որոնք ներգրավված են մասնագիտական աշխատանքում հիմնականում թեթև կողավորման կամ որակի վերահսկման պատասխանատվություն են ստանձնում: Աշխատանքային պայմաններն ու խրախուսական մեխանիզմները հավասարապես են գործում անկախ աշխատողի սեռից, սակայն կանանց տնային տնտեսությունում ներգրավվածությունը ժամանակատար է և խոչընդոտում է աշխատանքում հավելյալ ներգրավվածությանը, սոցիալական կապերի ստեղծմանն ու ինքնագարգացմանը:

Հայ հասարակության մշակույթով ու սոցիալական նորմերով պայմանավորված դուրս են բերվել մի շարք գործոններ, որոնք ազդում են կանանց մասնագիտական ընտրության և սեփական ապագայի տեսլականի վրա: Ընտանիքն առաջնային արժեք է, իսկ տղամարդկանցող շրջապատված և ծանրաբեռնված մտավոր աշխատանքը դրա ստեղծման խորընդոտ է դիտարկվում: Հասարակությունում ընդունված է գումար վաստակող տղամարդու և տնային տնտեսությամբ զբաղված կնոջ կերպարը: Կրթված կինը, որն ունի բարձր վարձատրվող աշխատանք դիտարկվում է որպես սեփական <<կանացի>> երջանկությունից հրաժարված անհատ: Իսկ ամուսնացած

կամ ընտանիքի հետ բնակվող իգական սեռի ներկայացուցիչը մշտապես ստանձնելով կենցաղային պարտականությունները ժամանակ չի ունենում ինքնակրթվելու:

Մեռից կախված մասնագիտական որոշումների ընդունման վրա ազդող հիմնական կարծրատիպերն են՝

- Բարձր եկամուտը մոտիվացիա է հանդիսանում SS-ում մասնագիտության ընտրության համար, սակայն տղաների կողմից բարձր եկամուտը շատ ավելի հաճախ հնչող խրախուսական գործոն է
- մասնագիտություն ընտրելիս կանայք ավելի հաճախ կենտրոնանում են այնպիսի մասնագիտությունների վրա, որոնք թույլ կտան հետագայում համատեղել ընտանեկան պարտականություններն աշխատանքի հետ, օրինակ, կարճ աշխատանքայի օրը, գործուղումների բացակայությունը, կանացի միջավայրը, տնային տնտեսությունում և երեխաների դաստիարակմանը օժանդակող մասնագիտություններ (ուսուցիչ, բուժքույր), ինչպես նաև, կանայք խուսափում են բարձր վարձատրվող աշխատանքներից, քանի որ ընդունված է, որ կինը պետք է տղամարդուց պակաս վաստակի ընտանիքում
- հաճախ կրկնվող է կարծրատիպն այն մասին, որ տղամարդիկ ավելի խելացի են, ինչի հետևանքով կանայք SS-ում ինքնավստահ չեն
- կանայք ավելի էմոցիոնալ են, հոգատար և ստեղծարար, ինչը նրանց ուղղորդում է հումանիտար ոլորտներ
- գործում է մասնագիտությունների խիստ բաժանում՝ կախված սեռից, կան կանացի և առնական մասնագիտություններ
- կանայք, աշխատանքի և բարձր վարձատրության արդյունքում կորցնում են հնազանդությունը, ինչի հետևանքով բազմաթիվ են ընտանեկան տնտեսականան բռնության դեպքերը

Մասնագիտության ընտրության վրա ներազդող վարքային գործոններն են՝

- հայ հասարակությունում ցանկալի չէ աղջկա ընտանիքից դուրս ուսումն ու աշխատանքը, սրա հետևանքով մարզերից Երևան կամ արտասահման կրթության մեկնելու հնարավորությունը խոչընդոտվում է
- աղջիկները կրթության ստացման պրոցեսում առաջնայինացնում են միջավայրն ու սոցիալական կապերը, իսկ տղաները կրթության որակը, ապագայի համար գիտելիքի կիրառելիությունն ու ապագա եկամուտը
- տղամարդկանց համար երեխայի խնամքի արձակուրդը չի գովազդվում և խրախուսվում
- ներգրավվելով SS ոլորտում կանայք դառնում են ավելի ինքնավստահ:

Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ աշակերտները իրազեկված չեն SS ոլորտում մասնագիտությունների առանձնահատկություններին: Համալսարաններում դասավանդվող գիտելիքը բավականին տեսական է և չի համապատասխանում արդի պահանջներին, սակայն ճշգրիտ գիտությունների ֆակուլտետների ուսանողները հեշտությամբ վերավորակավորվում են և ներգրավվում տեղի կամ արտասահմանյան աշխատաշուկայում առցանց հարթակների միջոցով: Գործատուները համագործակցում են համալսարանների հետ և աշատանքի ընդունելության հարցազրույցների ժամանակ առաջնայնություն տալիս գիտելիքին և հմտություններին:

Առաջարկություններ

SS ոլորտում կանանց ներգրավվածությունը բարձրացնելու համար առաջարկվում են հետևյալ գործողությունները՝

- մասնագիտական կողմնորոշման համակարգի զարգացում
- SS մասնագիտությունների կրթական ռեսուրսների ապահովում ամբողջ ՀՀ տարածքում, մասնավորապես մարզերում
- SS-ում կանանց ներգրավվածության խրախուսում մրցույթերի և միջոցառումների միջոցով

- Դպրոցականների և SS մասնագետների համատեղ միջոցառումների կազմակերպում
- Ծրագրավորողի իմիջի վերափոխում (չշփվող, պասիվ անհատից հաջողակ և ինքնավստահ մասնագետի)
- SS ոլորտի աշխատանքների վարձատրության և զարգացման հնարավորությունների մասին իրազեկվածության բարձրացում
- Կամրնտրական SS մասնագիտական դասընթացների ավելացում ԳՏՃՄ ֆակուլտետներում
- SS-ում կանանց և աղջիկների հաջողության պատմությունների տարածում, SS մասնագետ կնոջ կերխարի խրախուսական խրագրերի իրականացում մեդիայի միջոցով
- Կանացի և տղամարդկային մասնագիտությունների սահմանի թուլացմանն ուղղված գործողություններ, անհատներին հակառակ սեռի որոճակի աշխատանքներում ներգրավելու միջոցով
- Ընտանիքում կնոջ և տղամարդու հավասար տնտեսական իրավունքների և հնարավորությունների առավելությունների մասին իրազեկվածության բարձրացում, տղամարդկանց ֆիզ. արձակուրդի խրախուսում
- Մեդիայի, դպրոցի և այլ ուսումնական հաստատությունների անձնակազմերի համար դասընթացներ, ուղղված «տղամարդիկ ավելի խելացի են» կարծրատիպի վերացմանը
- Իրազեկվածության ավելացում «կանացի» հատկանիշների SS-ում կիրառելիության մասին:

Օգտագործված գրականության ցանկ

1. ԳՀԱԿ, Հայաստանի գենդերային բարոմետր //CRRC-Armenia and UNDP, Social Cohesion Survey, 2011// Երևան, 2015
2. ԹՈՒՄՈ Ստեղծարար Տեխնոլոգիաների Կենտրոն: <https://www.tumo.org/> 14.11.2016
3. ԹՈՒՄՈ Ստեղծարար Տեխնոլոգիաների Կենտրոն: <https://www.tumo.org/program/focus-areas> 14.11.2016
4. Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք: Կրթություն և մշակույթ. 2016. <http://www.armstat.am/file/doc/99499398.pdf> էջ.129-135. 12.02.2016
5. ՀՀ Ազգային Վիճակագրական Ծառայություն. 2015. <http://armstatbank.am/pxweb/hy/ArmStatBank/?rxid=002cc9e9-1bc8-4ae6-aaa3-40c0e377450a> 17.02.2017
6. ՀՀ ԱՎԾ (ՏՏԿԱՀ), Տնային տնտեսությունների կենսապայմանների ամբողջացված հետազոտություն. Երևան. 2013
7. ՀՀ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների առկա ուսուցմամբ բակալավրի ու անընդհատ եվ ինտեգրացված կրթական ծրագրերով 2016/2017 ուսումնական տարվա ընդունելության քննությունների, տեղերի եվ ուսման վարձաչափերի ցանկ. 2016. http://www.atc.am/files/Dimord%202016/masn_cucak2016.pdf 19.02.2017
8. ՀՀ օրենքը կանանց եվ տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին/ Կ-1259-02.12.2011-ՄԻ-010/3
9. Մելումյան Յ. ՀՀ ավագ դպրոցի աշակերտների մասնագիտական կողմնորոշման մեթոդական խնդիրները. 2016. 11, էջ 1-2

10. Սերիեր Ն. Հայաստանում երիտասարդ կանանց և տղամարդկանց անցումն աշխատաշուկա Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն. Ժնև. 2014
11. «ՕքսֆՁեն» հիմնադրամ. Կանանց եվ տղամարդկանց տնտեսական գործունեությունը հայաստանում. Իրականացվել է ԵՊՀ Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության կենտրոնի կողմից. Երևան. 2016.
http://www.yasu.am/files/CGLS_OXFAM_RESEARCH_2016.pdf 16.01.2017
12. Берн Ш. Гендерная психология. 2001
13. Гофман А.Б. Мартовские тезисы о социологии равенства и неравенства: Социологические исследования. 2002. №7- с. 24
14. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины / СПб.: Питер, 2002. с.81
15. Ильин В.И. Социальное неравенство / Центр социологического образования института Социологии РАН. М.: Изд-во «Институт социологии РАН». 2000. СЮ - 12.
16. Ионин Л.Г. Социология культуры: учебное пособие. 2-е издание. М.: Логос, 1998 с.232-235
17. Кон И.С. Ребенок и общество: (Историко-этнографическая перспектива) / Главная редакция восточной литературы издательства «Наука». 1988. с 166–210
18. Курамшев А.В., Гендерная социализация (программа спецкурса) // Женщина в российском обществе. 2005. № 1-2
19. Лысенко О. Ю., Марковская И. М. Качественные методы социально-психологических исследований: Учебное пособие. Изд-во ЮУрГУ. Челябинск: 2001.с110
20. Митина Л.М. Формирование профессионального самосознания учителя // Вопросы психологии. 1990. № 3. с58-65
21. Ожигова, Л. Гендерная интерпретация самоактуализации личности в профессии: На материале педагогической профессии. Краснодар. 2000. с196
22. Пятов А. П. Гендерное неравенство в российской науке и высшей школе. Н. Новгород. 2004. с.154
23. Силасте Г. Высшее образование в России. 2007
24. Фрейд, З. Очерки по психологии сексуальности. 1990. М.: МЦ «Система» при МК ВЛКСМ
25. Ядов В. А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. Университетский учебник. 2007. 3-е изд., испр. М.: Омега-Л. с67

26. Accenture. The Anatomy of the Glass Ceiling Barriers to Women's Professional Advancement. New York. 2006
27. Anderson P.S, Gentile C.A, Warburton D.A, Saleem W, Groves M, Brown S.C. Media as Agents of Socialization. In J.E. Grusec and P. D. Hastings (Eds.), Handbook of Socialization Guilford Press. New York. 2015. second edition, pp. 276-300
28. Asian Development Bank. Country Gender Assessment. 2015. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/162152/arm-country-gender-assessment.pdf> 11.12.2016
29. Bagilhole B. Challenging Equal Opportunities: changing and adapting male hegemony in academia / Journal of Sociology of Education. 2002. V. 23, N1. p. 29
30. Bem S L. The lenses of gender: Transforming the debate on sexual inequality, Yale University Press. New Haven, CT. 1993
31. Benston M. "The Political Economy of Women's Liberation", Monthly Review, 1969. 21 (4)
32. Bigler R., Roberson H. A., Hamilton V. The Role of Schools in the Early Socialization of Gender Differences. University of Texas Austin, University of California Santa.USA. December 2013
33. Broughton A., Miller L. Encouraging Women into Senior Management Positions: How Coaching Can Help/ An international comparative review and research. Institute for employment studies. 2009
34. Buechler S. M. Women's movements in the United States: woman suffrage, equal rights, and beyond. Rutgers University Press: New Brunswick. 1990
35. Chrispeels, J. H. Purposeful restructuring: Creating a culture for learning and achievement in elementary schools. Falmer: Washington, DC. 1992. p13
36. Cohen, E. On the Sociology of the Classroom. In J. Hannaway.& M. Lockheed (eds.). The Contributions of the Social Sciences to Educational Policy and Practice. McCutchan: Berkeley, CA: 1986 [1965-1985]
37. Connell, R.W. The Globalization of Gender Relations and the Struggle for Gender Democracy. In Breitenbach E. et al. (eds.) Geschlechterforschung als Kritik. Bielefeld: Kleine Verlag. 2002. pp 87-98
38. Cyba E. Geschlecht und soziale Ungleichheit – Konstellationen der Frauenbenachteiligung. Opladen. 2000
39. Cyba E. Social Inequality and Gender. Journal of Social Science Education. 2005

40. Dallakyan, A., Bakhtavoryan R. Analysis of Factors Impacting Rural Women's Labor Force Participation in Armenia. USAID, Washington, DC. 2011
41. Davis B. Diversity and Complexity in the Classroom: Considerations of Race, Ethnicity, and Gender. Jossey-Bass: San Francisco. 1993
42. Davis K. Moore. W. E. "Some principles of stratification." 1970 [1945]. American Sociological Review, 10 (2), 242-9
43. Deaux K., Lewis L. L. Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. Journal of Personality and Social Psychology. 1984. Vol 46(5)
44. Enterprise Incubator Foundation. Armenian Information Technology Sector. Industry Growth Model. . 2016. eif.am 14.02.2017
45. Esteve-Volart B. Sex Discrimination and Growth. IMF Working Paper. Gender discrimination and growth: Theory and evidence from India. Suntory and Toyota International Centres for Economics and Related Disciplines, LSE. 2004 [April 2000]. STICERD - Development Economics Papers
46. European Commission. Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe. 2009. ISBN 978-92-9201-080-5
47. European Commission. Strategy for equality between women and men 2010-2015. Document drawn up on the basis of COM(2010) 491 final, SEC(2010) 1079 and SEC(2010) 1080. 2015
48. European Union. Gender segregation in the labour market and education; The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality. Denmark. 2015
49. Eurydice. "Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe." Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA). 2010
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120en.pdf
29.10.2016
50. Federici S. "Wages Against Housework", Caliban and the Witch: Women, the Body and Primitive Accumulation, Brooklyn, NY: Autonomedia. 2004 [1975], pp. 187–194
51. Firestone S. The Dialectic of Sex. 1970
52. Francis, B. Skelton, C. Investigating Gender: Contemporary perspectives in education. Open University Press. Buckingham. 2001
53. Ghazala A. and Petrongolo B. "Gender and the Labor Market: What Have We Learned from Field and Lab Experiments?" 2014. Labour Economics 30: pp 32-40

54. Gonzalez H. B., Kuenzi J. J. 2012. Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM) Education: A Primer. Congressional Research Service 7-5700 www.crs.gov R42642 12.01.2017
55. Grannovette M., Tilly C. "Inequality and Labor Processes." in *The Handbook of Sociology*, edited by Neil J. Smelser. Newbury Park, Sage Publications. California. 1988. pp 175– 220
56. Gurumurthy A., Chami N. "Gender Equality in the Information Society –A Review of Current Literature and Recommendations for Policy and Practice." IT For Change, DFID Briefing Note. UK. 2014
57. Hartmann H. Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex. In: Blaxall M.; Reagan, B., eds. *Women and the Workplace*. Chicago, London. 1981. pp.137-169
58. Havelková H., Oates-Indruchová L. *The Politics of Gender Culture under State Socialism: An Expropriated Voice*. Routledge: London. 2014
59. Hill C, Corbett C, St Rose A. *Why so few? Women in science, technology, engineering, and mathematics*. American Association of University Women. Washington, DC. 2010
60. Jacobs J. A. "Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries, 1960–1980." in *Gender Inequality at Work*, edited by Jerry, A. Jacobs. Thousand Oaks, Sage Publications. California. 1995a. pp 93-259
61. Jacobsen J. P.. "Trends in Work Force Segregation, 1960–1990." *Social Science Quarterly* 75 (1): 1994. 204–11
62. Kabeer N. *Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development*. School of Oriental and African Studies, UK. 2012
63. Kendall et al. Chapter 7: Social stratification and class. In *Sociology in Our Times: The Essentials*. International Thomson Publishing. Scarborough. 1998. pp.215-243
64. Kessler-Harris A. *Gendering Labor History*. University of Illinois Press. History. 2007. 374 pages
65. Klasen S. "Low Schooling for Girls, Slower Growth for all? Cross-Country Evidence on the Effect of Gender Inequality in Education on Economic Development: Erratum." *The World Bank Economic Review*. 2003. 17 (2), pp. 315-333
66. Klein, S. *Handbook for Achieving Gender Equity through Education*. 2nd. Ed. Mahwah: Lawrence Erlbaum. NJ. 2007
67. Kohlberg, L. *A cognitive-developmental analysis of children's sex-role concepts and attitudes // Maccoby E.E. (ed.) The development of sex differences*. Stanford University Press, 1966

68. Kumra S. and Vinnicombe S. A Study of the Promotion to Partner Process in a Professional Services Firm: How Women are Disadvantaged. *British Journal of Management*. UK. 2011. 19: S65-S74
69. Laura D. H., Richard A. F., Peer socialization of gender in young boys and girls T. Denny Stanford School of Social and Family Dynamics, Arizona State University, USA. 2014
70. Leaper S, Bigler RS. Gender. In Underwood MK, Rosen LH, eds. *Social development: Relationships in infancy, childhood, and adolescence*. Guildford Press: New York. 2011
71. Liben LS, Bigler RS. The developmental course of gender differentiation: Conceptualizing, measuring, and evaluating constructs and pathways. *Monographs of the Society for Research in Child Development*. 2002. 67(2): vii-147
72. Macionis J.J. *Sociology: A Global Introduction*. 2000. Volume 1, p 225
73. Martin C.L, Kornienko O, Schaefer D, Hanish L.D, Fabes R.A, The role of peers and gender-typed activities in young children' peer affiliative networks: A longitudinal analyses of selection and influence. *Child Development*. Goble P. 2013
74. Mies M. *Patriarchy and Accumulation on a World Scale*, Zed. London. 1986
75. Mikkola A., Miles C.A. *Development and Gender Equality: Consequences, Causes, Challenges and Cures*. Helsinki center of economic research. 2007. Discussion Paper No. 159
76. Mischel, W.A. Sex typing and socialization/ Mussen P.H. (ed.) *Carmichael's Manual of Child Psychology*. NY, London, 1970. Vol 2.
77. Muravyev A., Talaverad O., Schäferf D. *Entrepreneurs' gender and financial constraints: Evidence from international data*. 2009
78. Nelly P. Stromquist. *The Gender Socialization Process in Schools: A Cross-National Comparison*. 2007
79. NSS. *Source for enrolment and graduation data: December 2016*
80. Oakley A. *The Sociology of Housework*. 1974.
81. OECD, PISA 2012. results: *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence*. 2012
82. Olsen L. *The Employment Effects of Climate Change and Climate Change Responses: A Role for International Labour Standards? // ILO Cataloguing in Publication Data*. Geneva. 2009
83. Parsons T. *Equality and Inequality in Modern Society, or Social Stratification Revisited*. 1970. *Sociological Inquiry* Volume 40, Issue 2. pp 13–72

84. Peterson A. M. Aspects of school climate: A review of the literature. *ERS Spectrum: Journal of School Research and Information*. 1997. 15(1), pp 36-42
85. Peterson T., Morgan L.A. "Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap." *American Journal of Sociology*. USA. 1995. 101.329–65
86. Ridgeway C. L. Sex, status, and leadership. *Journal of Social Issues*. 2001. Vol. 57, No. 1
87. Reskin B. "Sex Segregation in the Workplace." *Annual Review of Sociology*. 1993. 19:241–70
88. Rutkowski J. "Promoting Productive Employment in Armenia." World Bank, Washington, DC. 2012
89. Schumpeter J. On the Concept of Social Value. *Quarterly Journal of Economics*. 1908. Volume 23
90. Sen G. and Grown C. *Development, Crises and Alternative Visions*. Monthly Review: New York. 1987
91. Skelton, C. Boys and Girls in the Elementary School. In C. Kelton, B. Francis, & L. Smulyan (eds.). *The SAGE Handbook of Gender and Education*. SAGE Publications. London. 2005. pp 139-151
92. Sondergaard, L., M. Murthi, D. Abu-Ghaida, C. Bodewig, Rutkowski J. *Skills, Not Just Diplomas: Managing Education for Results in Eastern Europe and Central Asia*. World Bank, Washington, DC. 2012
93. *The New York Times*. *Class Matters*. Henry Holt and Company. New York. 2005
94. The White House. *Women in STEM*. 2016. <https://obamawhitehouse.archives.gov/administration/eop/ostp/women> 11.11.2016
95. The World Bank. *Country Assessment: Supporting Equality Between Women and Men: Poverty Global Practice Europe and Central Asia*. 2014
96. The World Bank. *Global Monitoring Report: Confronting Challenges of Gender Equality and Fragile States*. 2007
97. The World Bank. *Global Monitoring Report: Confronting Challenges of Gender Equality and Fragile States*. 2014
98. The World Bank. *Engendering development: through gender equality in rights, resources, and voice*. 2001
99. The World Bank. *World development report/ Gender Equality and Development*. Washington DC. 2012. 20433

100. Thompson, S.K.. Gender labels and early sex-role development: *Child Development*. 1975. Vol 46, pp 339–347
101. Tumin M. Some principles of stratification: A critical analysis. *American Sociological Review* Vol. 18, 1953.No. 4, pp. 387–394
102. UN. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women http://www.un.org/res/UN%20Treaties/III_8.pdf 14.10.2016
103. UN. Millennium Declaration 2000. <http://www.un.org/hy/p/un-millennium-declaration> 18.12.2016
104. UN. Sustainable Development Goals: 17 Goals to transform our world. 2017. <http://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> 17.12.2016
105. UNDP. Human Development Report // Work for Human Development. 2015
106. UNESCO. UN General Assembly. 2017. <http://www.unesco.org/new/en/unesco/themes/gender-equality/resources/conventions-and-declarations/> 18.12.2016
107. Vanhaute E. Labour as an inclusive or an exclusive concept. Discussant's comment on the Special Session 'Changing boundaries and definitions of work over time and space'. Proceedings 19th International Congress of Historical Sciences. Oslo. 2000. pp 321-322
108. Vogel L. *Woman Questions: Essays for a Materialist Feminism*: Routledge. New York. 1995
109. Walby S. *Theorizing Patriarchy*. Oxford, Cambridge/Mass. 1990
110. Weyer B. Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders, *Women in Management Review*. 2007. Vol. 22, No. 6
111. White B. The Career Development of Successful Women, *Women in Management Review*. 1995. Vol. 10, No. 3
112. Wood J. T. *Gendered Media: The Influence of Media on Views of Gender*. 1994
113. Wright E. O. Women in the Class Structure. In: *Politics and Society*. 1989. Vol. 17, pp. 35-66

Հավելվածներ

Հավելված 1 - Տեղեկատվության հավաքագրման մեթոդների ընտրանքն ըստ ռեսպոնդենտների տեսակների

Ռեսպոնդենտի տեսակ	Տեղեկատվության հավաքագրման մեթոդ	Իզական սեռի ռեսպ. քանակ	Արական սեռի ռեսպ. քանակ	Ռեսպոնդենտի ընդհանուր քանակ
ԳՏ&Մ /SS միջին մասնագիտ. Ուս.հաստատութ.տնօրեն/ուսմասվար	Փորձագիտական հարցազրույց	1	1	2
ԳՏ&Մ/ SS ֆակուլտետների/ համալսարանների ռեկան/ռեկտոր	Փորձագիտական հարցազրույց	1	1	2
SS գործատուների կադրերի բաժնի ղեկավար, մասնագետ	Փորձագիտական հարցազրույց	2	1	3
ԹՈՒՄՈ կենտրոնի ներկայացուցիչ	Փորձագիտական հարցազրույց	1	-	1
Հումանիտար միջին մասնագիտ. Ուս.հաստատութ. տնօրեն/ուսմասվար	Փորձագիտական հարցազրույց	1	1	2
Հումանիտար ֆակուլտետների/ համալսարանների ռեկան/ռեկտոր	Փորձագիտական հարցազրույց	1	1	2
SS ընկերության աշխատակից	Խորին հարցազրույց	2	2	4
Հարցվածների քանակ				16
ԳՏ&Մ / SS միջին մասնագիտ աշակերտներ	Ֆոկուս խումբ	8	9	17
ԳՏ&Մ /SS ֆակուլտետների ուսանողներ	Ֆոկուս խումբ	19	20	39
Հումանիտար միջին մասնագիտ. Ուս.հաստատութ. աշակերտներ	Ֆոկուս խումբ	7	6	13
Հումանիտար ֆակուլտետների ուսանողներ	Ֆոկուս խումբ	9	6	15
Ֆոկուս խմբերի միջ. հարցվածների քանակ		52	47	84
Ռեսպոնդենտների ընդհանուր քանակ				100

Հավելված 2: Ֆոկուս խմբերի անցկացման ուղեցույց /հարցաշար

Տեխնիկական և հումանիտար ուղղվածությամբ համալսարանների և ուսումնարանների համար

2 Ֆոկուս խումբ (մեկական իգական և մեկական արական սեռի ուսանողների հետ) ստորև ներկայացված յուրաքանչյուր կրթական հաստատությունում:

I. Մոտավոր տևողությունը – 90 րոպե.

II. Ներածություն՝ Ֆոկուս Խմբի մոդերատոր և մասնակիցներ

Աղյուսակ 1. Ֆոկուս Խմբերի մասնակիցների մասին հիմնական տեղեկություն

#	Անուն	Տարիք	Սեռ	Մարզ/Քաղաք, (որտեղից է ռեսպոնդենտը ծնունդով)	Քոլեջ/ Ուսումնարան/ Համալսարան	Ֆակուլտետ /Բաժին	Բակալավր/ Մագիստրո ս	Կուրս
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								
11.								
12.								

ՀԱՐՑԵՐ

Սպասումների և վարքային գործոնները

1. Մենք կսկսենք մեր այսօրվա քննարկումը՝ զրուցելով մի փոքր այն մասին, թե ինչով են զբաղվում ձեր համայնքի/քաղաքի ձեր տարիքի երիտասարդները: Արդյո՞ք նրանք սովորում կամ, գուցե, աշխատո՞ւմ են: Եթե սովորում են, ի՞նչ են նրանք ուսումնասիրում, ո՞ր ոլորտներում: Ի՞նչ են ցանկանում սովորել: Ի՞նչպիսի ապագայի մասին են նրանք երազում (կարիերայի / ընտանիքի):

2. Այժմ, եկեք խոսենք ձեր մասին. **Ինչպե՞ս/ինչո՞ւ եկաք սովորելու հենց այստեղ**[ուսումնական հաստատության անունը][Բացահայտել պատճառները՝ մոտիվացիա, կրթության վարձի չափ, ապագա աշխատավարձ, բանակային ծառայություն, տարածական հարմարություն, ուսումնական հաստատությունն ընդունվելու ընթացակարգ, դասավանդվող առարկաներ, ոչ-ֆորմալ հարաբերություններ, և այլն]

2.1. *Մտածել էք այլ տեղ ընդունվելու մասին? [Եթե այո, բացահայտել պատճառները]*

2.2. *Ինչպիսին էք համարում ձեր ընտրությունը? Որքանով էք գոհ? Կցանկանալիք մեկ այլ բանով զբաղվել կամ այլ տեղ սովորել, եթե դա հնարավոր լիներ? Ինչու?*

2.3. *Ընդհանրապես, ինչ էք մտածում Տեխնիկական ոլորտների վրա կենտրոնացած ուսումնական հաստատությունում սովորելու մասին [Եթե խումբը հումանիտար ուղղվածության է, հարցնել “ընդհանրապես ինչ էք մտածում հումանիտար ոլորտների վրա կենտրոնացած ուսումնական հաստատությունում սովորելու մասին” եթե խումբը Տեխնիկական ուղղվածության է]: Ինչ էք կարծում, որոնք կլինեին այլ ոլորտի ուսումնական հաստատություն հաճախելու օգտակար կողմերը?*

2.4. *Որոնք են այս ուս. հաստատությունն ավարտելու առավելությունները? Ինչու?*

2.5. *Կան տարբերություններ այստեղ սովորելու ձեր սպասումների և իրականության հետ? Ինչը կնշեք որպես ամենացայտուն տարբերություն?*

3. Արդյոք նույնն են մասնագիտական կյանքում կայանալու և զարգանալու հնարավորությունները կանանց և տղամարդկանց համար ձեր ոլորտում? Ինչու? Որոնք են տարբերությունները?

3.1. Ինչպիսի վերաբերմունք ունեք ձեր ոլորտում ներգրավված հակառակ սեռի ներկայացուցիչների նկատմամբ?

3.2. Կապ ունի արդյոք առաջադիմությունը ձեզ համար? Ինչու?

3.3. Կա արդյոք տարբերություն առաջադիմության մեջ կախված սեռից? Ով է ավելի լավ սովորում? Ինչպես կմեկնաբանեք այդ երևույթը?

3.4. Որոնք են ձեր կարծիքով հնարավորությունների տարբերությունները աղջիկների և տղաների համար, որոնք ընդգրկված են ձեր ոլորտում?

3.5. Գիտեք ձեր սեռի մարդկանց, որոնք հաջողել են ձեր ոլորտում և որոնց մասնագիտական օրինակին դուք հակված եք հետևելու ուսումն ավարտելուց հետո?

4. Ինչպիսին է ձեր ընտանիքների վերաբերմունքը ձեր կրթության ոլորտին? Ինչպիսին է նրանց կարծիքը? Ինչպիսի մասնագիտություն են նրանք տեսնում որպես լավագույնը ձեզ համար?

4.1. Հիմնվելով ձեր ներկայիս իրավիճակի վրա՝ ինչ եք կարծում, որքան կզարգացնեք ձեր կրթությունը? Ինչ մակարդակի կհասնեք? Ինչու?

4.2. Ով է կայացնում ձեր կրթության տևողությանը վերաբերող որոշումները? Դա հիմնականում հենց դուք եք? Ինչ դեր ունեն ձեր ծնողները, դասախոսներն ու ընտանիքի ավագ անդամները ձեր կրթությանը վերաբերող հարցերում? Ինչու են նրանց կարծիքները կարևոր?

5. Քննարկել եք ձեր ապագա ամսնագիտությունը ձեր ընկերների հետ? Ինչպիսին է նրանց կարծիքը?

Տեղեկատվական գործոնները

6. Եկեք քննարկենք թե ինչպես եք կողմնորոշվել ձեր ապագա կրթության հարցում, երբ ավարտում էիք դպրոցը? Երբ հարցեր էիք ունենում ձեր ապագա

կրթության կամ մասնագիտության հետ կապված, որտեղ/ինչպես էիք գտնում այդ հարցերի պատասխանները? [ուշադրություն դարձնել, հավաքելու ընկերների, մեդիայի և դպրոցի անձնակազմի տրամադրած տեղեկատվության մանրամասները]

6.1. Ունեցել եք մասնագիտական ուղղվածությամբ դասեր ձեր դպրոցում? Կամ գուցե հաճախել եք այլ կրթական հաստատություններ այդ առարկաներն ուսումնասիրելու? Որոնք են այդ հաստատությունները?

6.2. Ձեր ապագա կրթության/մասնագիտացման հետ կապված որևէ խորհուրդ ստացել եք ձեր ուսուցիչներից? Ինչ խոչհուրդներ էին դրանք? Նշում էին նրանք արդյոք այս կամ այն տարբերակի առավելությունները? Որոնք էին դրանք?

6.3. Կար այլ մեկը, որի հետ քննարկել եք դպրոցն ավարտելուց հետո ձեր սպասելիքները? Եթե այո, ապա ում հետ? Օգտակար էր արդյոք այդ քննարկումը/խորհուրդը? Եթե չէք ունեցել նման զրույց, կցանակայիք, որ դա տեղի ունեցած լիներ?

6.4. Ինչպես եք իմացել այս ուսումնական հաստատության առավելությունների մասին?

7. Ինչպես կգնահատեք ձեր տեղեկացվածությունը ապագա կրթության ընտրության մասին, երբ ավարտում էիք դպրոցը? Տիրապետում էիք արդյոք անհրաժեշտ ինֆորմացիային? Կար թերի ինֆորմացիա? Որն էր թերացումը?

8. Ինչպես եք տեսնում ձեզ աշխատանքի անցնելիս? Ինչով եք զբաղվելու? Ինչու?

8.1. Կան արդյոք ձեր ոլորտում հասանելի ռեսուրսներ մասնագիտական ներգրավվածության մասին? Օգտվում եք դրանցից? Ունեք ահրաժեշտ ինֆորմացիա աշխատաշուկայի և հնարավոր ապագա աշխատանքների մասին?

9. Որոնք են ձեր ոլորտում աշխատանքի գլխավոր առավելությունները?

9.1. Ինչն է աննաշատը ձեզ գրավում ձեր ապագա աշխատանքային կյանքում?

9.2. Որոնք են ձեր ապագա աշխատանքային կյանքում ձեզ համար ամենավանողասպեկտները?

Ինստիտուցիոնալ գործոնները

10. Ինչպես են կազմակերպված կրթական ծառայությունները այս ուսումնական հաստատությունում? Արդյոք դրանք հասանելի և հարմար են ձեզ? [օրինակ, դասերը, ժամերը, գրադարանը, տրասպորտը, դասախոսությունները, սեմինարները, քննությունները, ֆիզիկական և սոցիալական միջավայրը, խմբային աշխատանքը, գոնդերային բաշխվածությունը խմբում, դասավանդողի մոտեցումները, ադմինիստրատիվ և օժանդակող անձնակազմը, ինտերնետ հասանելիությունը և այլն..]

11. Եթե հրավիրենք ձեզ գրուցելու դպրոցականների հետ, որոնք ավարտում են հաջորդ տարի, ինչ խորհուրդ կտաք նրանց ապագա մասնագիտության ընտրության հետ կապված?

11.1. Ինչ ինֆորմացիա խորհուրդ կտաք գտնել? Ում մոտ կուղղորդեք, որպես լավ խորհրդատուի? Որտեղ խորհուրդ կտաք ինֆորմացիա փնտրել?

11.2. Ձեր որ ամենամեծ անհանգստությունները կկիսեք նրանց հետ? Եվ ինչի մասին խորհուրդ կտաք չանհանգստանալ? Որ խորհուրդները կասեք, որ անտեսեն?

11.3. Ինչ կպատմեք նրանց այն բաների մասին, որ դուք ժամանակին չգիտեիք? Կամ ինչ կասեիք, որ անհրաժեշտ է իմանալ մասնագիտություն ընտրելիս?

11.4. Աղջիկներին ու տղաներին նույն խորհուրդը կտաք? Թե կլինեն տարբերություններ? Եթե այո, ապա որոնք են այդ տարբերությունները?

12. Ինչ է կանոնակարգեր կառաջարկեիք կրթությունը ձեր դաշտում ավելի հետաքրքիր դարձնելու երկու սեռերի համար հավասարապես?

12.1. Ինչ եք կարծում, որոնք կլինեն երկրի համար առավելությունները, եթե ձեր ոլորտում ներգրավվեն հավասար քանակով իգական և արական սեռերի ներկայացուցիչներ?

12.2. Ինչ կանոնակարգեր կառաջարկեիք մասնագիտական կյանքում հնարավորությունները երկու սեռերի համար հասանելի ու հետաքրքիր դարձնելու համար:

13. Կցանկանաք հավելել ինչ-որ բան, որի մասին այսօր չենք խոսել?

Հավելված 3: Փորձագիտական հարցազրույցների անցկացման ուղեցույց

Նախատեսվում է մեկական փորձագիտական հարցազրույց կրթական հաստատություններում և տեխնիկական ուղղվածությամբ գործատու կազմակերպություններում:

Մոտավոր տևողություն– 45 րոպե.

ՀԱՐՑԵՐ

Քոլեջ/Ուսումնարանների և Համալսարանների ներկայացուցիչների համար

Մասնակցի մասին տեղեկատվություն

1. Անուն
2. Տարիք և սեռ
3. Զբաղվածություն / Պաշտոն
4. Կրթություն / Մասնագիտացում
5. Տվյալ ոլորտում ներգրավվածության տարիները
6. Ամուսնական կարգավիճակ / Երեխաների քանակ

Ինստիտուցիոնալ կոնտեքստ

1. Նկարագրեք, ինդրեմ, այստեղ սովորող հասարակ ուսանողի, ինչպիսին է նա? Որոնք են գերիշխող մասնագիտությունները? Ինչպիսին է նրանց տնտեսական ապահովվածության մակարդակը? [Հնարավորության դեպքում, տրամադրել գենդերային բաշխվածության վիճակագրություն, ուսանողների և դասավանդողների շրջանում և ուսումնական վարձավճարի չափերը՝ կախված մասնագիտացումից]:
2. Կա առաջադիմության մեջ տարբերություն՝ կախված սեռից? Ով է ավելի լավ սովորում? Ինչպես կմեկնաբանեք այս երևույթը?
3. Այս տեսակի ուսումնական հաստատության համար ինչ է հիմնականում փոխվել վերջին տասնամյակում? Ինչ ազդեցություն են այդ փոփոխությունները

ունեցել տղամարդկանց ու կանանց համար կրթության և մասնագիտական կյանքում կայանալու հարցում?

4. Կա արդյոք սեռերից մեկի զգալի գերակշիռ մյուսի նկատմամբ ձեր ոլորտում? Այս ոլորտի որ առանձնահատկությունների հետ է կապված այդ գերակշիռը? Ինչպես կրնաթագրեք այս երևույթը?

5. [*Թումոյի ներկայացուցիչների համար*] Որոնք են ոչ ֆորմալ կրթությանը հատուկ մոտեցումների առավելությունները դեռահասների Տեխնիկականուղղությամբ աշխատանքում?

Սպասումների և վարքի գենդերային կոնտեքստ

6. Որոնք են ձեր նկատառումները գերակշռող և փոքրամասնություն կազմող սեռերի հետ կապված? Ինչ նպատակ ունեն աղջիկները այս մասնագիտությունն ընտրելիս և որն է տղաների շարժառիթը?

7. Որոնք են տարբերությունները կանանց և տղամարդկանց արձագանքների միջև, երբ հարցը վերաբերում է մասնագիտական զարգացման մասին տեղեկատվությանը և խթաններին?

8. Որոնք են հիմնական բարդությունները, որոնց առերեսվում են իգական/արական սեռի ուղանողները իրենց Տեխնիկական /հումանիտար կրթության ընթացքում?

9. Որոնք են նույն տարիքի աղջիկների և տղաների ձգտումները? Որոնք են առանցքային տարբերությունները?

10. Արդյոք նույն է սեփական ուժերի վրա վստահության աստիճանը նույն մասնագիտացմամբ սովորող երիտասարդ տղաների և աղջիկների շրջանում?

10. Ինչը կնշեք որպես հիմնական փոփոխություն արական և իգական սեռի ուսանողների վարքի մեջ վերջին տասնամյակում:

Սոցիալական նորմեր և սպասումներ

11. Ինչպես կրնութե՞ք դոմինանտ սոցիալական սպասումները երիտասարդ կնոջից, երբ հարցը վերաբերվում է նրա կրթությանը կամ մասնագիտությանը? Որն է սոցիալական սպասումը նրա աշխատանքային դիրքի, վերաբերյալ? Ինչ տարբերություններ կան նույն հարցերում տղամարդու համար?
12. Ինչու է տղամարդկանց համար գերակշռում Տեխնիկականուլորտում ներգրավվելու հեռանկարը? Ինչպես են կանայք կայացնում Տեխնիկականուլորտում կրթության որոշումը?
13. Ինչու են կանայք հիմնականում ներգրավվում հումանիտար ոլորտներում? Ինչպես են տղամարդիկ կայացնում հումանիտար ոլորտում կրթության որոշումը?
14. Արդյոք փոխվել են սպասելիքները երիտասարդ տղամարդկանցից և կանանցից վերջին տասնամյակում: Եթե այո՞մ ինչու? Ինչպես? [ընտանեկան դերեր, կարիերա և եկամտի սպասումներ]:
15. Որն է այդ սպասելիքների փոփոխման կամ պահպանման հարցում ՁԼՄ-ների դերը?
16. Ինչպես են գենդերային կարծրատիպերը ազդում մասնագիտության ընտրության վրա? Որն է դպրոցների դերը? Ինչպիսին է կարծրատիպերի հարցում Մեդիայի կամ այլ գործոնների դերը?
17. Ինչպիսին է Տեխնիկականուղղվածությամբ աշխատանքային կյանքի կանանց հիմնական ուղին? Ինչպիսին է այդ ուղին նույն ոլորտի տղամարդկանց համար?
18. Որոնք են հիմնական բարդությունները, որոնց առերեսվում են կանայք իրենց Տեխնիկականուղղվածությամբ աշխատանքում? Որենք են այդ բարդությունները տղամարդկանց համար?

Հանրային տեղեկատվություն

19. Որոնք են այս հաստատության առավել կարևոր տեղեկատվության աղբյուրները երիտասարդ տղամարդկանց և կանանց համար: Անցկացնում էք արդյոք հանրային միջոցառումներ? Արդյոք այդ տեղեկատվությունը հավասարապես մատչելի է երկու սեռերի ուսանողների համար?

20. Ինչպիսի գովազդային ուղիներ կամ հարթակներ եք օգտագործում տեղեկատվություն տարածելու և ուսանողներ ներգրավելու նպատակով?

21. Կազմակերպվում են արդյոք միջազգային միրոցառումներ/սեմինարներ/սեսսիաներ տեղեկատվություն տարածելու այս ուսումնական հաստատության մասին, ինչպես նաև իրազեկելու և օժանդակելու ուսանողներին իրենց ապագա մասնագիտական կյանքում կայացման հնարավորությունների մասին?

Տնտեսական գործոններ

22. Ինչ կապ էք տեսնում ընտանիքի ֆինանսական ապահովվածության մակարդակի և երեխաների մասնագիտական ընտրության միջև? Որոնք են այդ ընտանիքներում մասնագիտական ընտրության տարբերությունները՝ կախված երեխայի սեռից?

23. Ինչ կապ էք տեսնում այս ոլորտում գենդերային գերակշռության և համայնքի/երկրի տնտեսական իրավիճակի մեջ?

24. Որն է այս հաստատություն հաճախող ուղանողի ապագա տնտեսական առավելությունը? Կտա արդյոք այս կրթությունը անհրաժեշտ հիմք՝ փոխելու սեփական սոցիալական կարգավիճակը և ֆինանսական կայունության մակարդակը?

Ինստիտուցիոնալ կոնտեքստ

25. Ինչ կանոնակարգ կառաջարկեիք այս ոլորտում երկու սեռերին հավասարապես ներգրավելու և խրախուսելու նպատակով?

26. Ինչ տեղեկատվություն պետք է տարածել՝ թուլացնելու կարծրատիպային մոտեցումները մասնագիտական ընտրության մեջ?

27. Կցանկանաք հավելել ինչ-որ բան, որի մասին չխոսվեց?

ՀԱՐՑԵՐ

Տեխնիկական ոլորտի գործատուների/ ՄՌ աշխատակիցների համար

Ռեսպոնդենտի մասին տեղեկատվություն

1. Անուն
2. Տարիք և սեռ
3. Զբաղվածություն / Պաշտոն
4. Կրթություն / Մասնագիտացում
5. Տվյալ ոլորտում ներգրավվածության տարիները
6. Ամուսնական կարգավիճակ / Երեխաների քանակ

Կազմակերպության առանձնահատկությունների կոնտեքստ

1. Նկարագրեք, խնդրեմ, այս հաստատությանում աշխատողի հասարակ աշխատողի? Ինչպիսին է նա? Որոնք են այս կազմակերպությունում գերիշխող մասնագիտությունները? [Հնարավորության դեպքում, տրամադրել գենդերային բաշխվածության վիճակագրություն աշխատավարձերի չափի, սեռից կախված դրա տարբերությանունների վերաբերյալ, դինամիկան վերջին տասը տարիների ընթացքում]:
2. Այս ոլորտում ինչ է հիմնականում փոխվել վերջին տասնամյակում? Ինչ ազդեցություն են այդ փոփոխությունները ունեցել տղամարդկանց ու կանանց համար մասնագիտական կյանքում կայանալու հարցում?
3. Կա արդյոք սեռերից մեկի զգալի գերակշիռ մյուսի նկատմամբ ձեր ոլորտում? Այս ոլորտի որ առանձնահատկությունների հետ է կապված այդ գերակշիռը? Ինչպես կրնաթագրեք այս երևույթը?

Աշխատողների գենդերային կոնտեքստ

4. Կա արդյոք գենդերային գերակշիռ նույն աշխատանքին դիմորդների միջև? Որն է գերակշռող սեռը? Ինչպես կմեկնաբանեք այս երևույթը?

5. Որոնք են մասնագիտական մակարդակի տարբերությունները նույն հաստիքի համար դիմող կանանց և տղամարդկանց միջև?
6. Որոնք են աշխատանքի ընդունվելու հարցազրույցի ժամանակ հիմնական բարդությունները՝ կախված դիմորդի սեռից?
7. Որոնք են հիմնական բարդությունները, որոնց հետ առերեսվում են կանայք/տղամարդիկ Տեխնիկական ուղղվածությամբ աշխատանքի ընդունվելիս?
8. Որոնք են հիմնական բարդությունները, որոնց հետ առերեսվում են կանայք/տղամարդիկ Տեխնիկական ոլորտում աշխատելիս? Ինչպիսին են դրանք այս կազմակերպությունում?
9. Որոնք են նույն տարիքի տղամարդկանց և կանանց մասնագիտական ձգտումների հիմնական տարբերությունները?
10. Տեխնիկական ոլորտի կոնկրետ որ աշխատանքները/մասնագիտացումները կնշեք տղամարդկանց ավելի հատուկ “ոչ կանացի”? Ինչու?
11. Որ աշխատանքները կամ հաստիքներն եք ձեր կազմակերպությունում տեսնում որպես տղամարդու համար նախատեսված միայն? Որոնք են կանանց ավելի հատուկ աշխատանքներն այս կազմակերպությունում? Ինչու?
12. Կան արդյոք վարձատրության մեջ տարբերություններ կախված սեռից? Ինչպիսին են դրանք? Ինչու?
13. Նույնն է արդյոք սեփական ուժերի վրա վստահությունը նույն մասնագիտացմամբ կանանց և տղամարդկանց շրջանում? Ինչու?
14. Ինչը կնշեք որպես հիմնական փոփոխություն այս ոլորտում աշխատող արական և իգական սեռի աշխատողների վարքի մեջ վերջին տասնամյակում:

Սոցիալական նորմեր և սպասումներ

15. Ինչպես կրնաթագրեք դոմինանտ սոցիալական սպասումները երիտասարդ կնոջից, երբհարցը վերաբերվում է նրա մասնագիտությանը? Որն է սոցիալական սպասումը նրա աշխատանքային դիրքի, դրա մակարդակի վերաբերյալ? Ինչ տարբերություններ կան նույն հարցերում տղամարդու համար?

16. Ինչու է տղամարդկանց համար գերակշռում Տեխնիկական ոլորտում ներգրավվելու հեռանկարը? Ինչպես են կանայք կայացնում Տեխնիկական ոլորտում կրթություն ստանալու որոշումը?
17. Արդյոք փոխվել են սպասելիքները այս ոլորտում աշխատող տղամարդկանցից և կանանցից վերջին տասնամյակում: Եթե այո, ինչու? Ինչպես? [ընտանեկան դերեր, կարիերա և եկամտի սպասումներ]?
18. Ինչպիսի գովազդային ուղիներ կամ հարթակներ եք օգտագործում տեղեկատվություն և աշխատանքային հայտարարություններ տարածելու նպատակով?
19. Ինչպես են ազդում գենդերային կարծրատիպերը մասնագիտության ընտրության վրա? Որն է ՁԼՄ-ների դերն այդտեղ? Ինչ այլ գործոններ կնշեք?

Տնտեսական գործոններ

20. Ինչ կապ եք տեսնում ընտանիքի ֆինանսական ապահովվածության մակարդակի և երեխաների մասնագիտական ընտրության միջև? Որոնք են այդ ընտանիքներում մասնագիտական ընտրության տարբերությունները՝ կախված երեխայի սեռից?
21. Ինչ կապ եք տեսնում այս ոլորտում գենդերային գերակշռության և համայնքի/երկրի տնտեսական իրավիճակի մեջ?
22. Որոնք են Տեխնիկական ոլորտում մասնագիտացած անհատի տնտեսական առավելությունները? Ինչ որակներ կնշեք, որպես առանցքային Տեխնիկական ոլորտում հաջողելու համար?
23. Տեխնիկական ոլորտում աշխատելը նպաստում է արդյոք սոցիալական կարգավիճակի և ֆինանսական վիճակի բարելավմանը?

24. Ինչ խրախուսիչ առավելություններ ունի ձեր կազմակերպությունը աշխատողների համար? Կան տարբերություններ կախված սեռից?
25. Այս կազմակերպությունում կան արդյոք հատուկ պայմաններ ֆիզ.արձակուրդի անցնող կանանց/տղամարդկանց համար?

Ինստիտուցիոնալ կոնտեքստ

26. Ինչպես են աշխատանքային պայմաններն այս կազմակերպությունում ազդում կին/տղամարդ աշխատակիցների ներգրավման վրա? [օրինակ՝ տարածք, վարձատրություն, գործուղումներ, տրանսպորտ, ֆիզիկական և սոցիալական միջավայր, ծանրաբեռնվածություն, աշխատանքային ժամեր, մասնագիտական և օժանդակող անձնակազմ, ինտերնետ հասանելիություն և այլն.]
27. Ինչ կանոնակարգ կառաջարկեիք հավասարապես խրախուսելու իգական և արական սեռի ուսանողներին ապագայում ներգրավվելու Տեխնիկական ուղղվածությամբ աշխատանքներում?
28. Ինչ կանոնակարգ կառաջարկեիք հավասարապես ներգրավելու կանանց և տղամարդկանց այս կազմակերպությունում?
29. Ինչ տեղեկատվություն պետք է տարածել՝ թուլացնելու կարծրատիպային մոտեցումները մասնագիտական ընտրության մեջ?
30. Ինչ կանոնակարգ կառաջարկեիք այս ոլորտում երկու սեռերին հավասար պայմաններով ներգրավելու և խրախուսելու նպատակով?
31. Կցանկանաք հավելել ինչ-որ բան, որի մասին չխոսվեց?

Հավելված 4: Ուղեցույց խորին հարցազրույցների համար սո ոլորտի կազմակերպություններում աշխատողների հետ

Հարցազրույցներ կվարվեն յուրաքանչյուր SS ուղղվածությամբ կազմակերպության երկու (1 արական և 1 իգական սեռի) աշխատողների հետ:

ՀԱՐՑԵՐ

Ռեսպոնդենտի մասին տեղեկատվություն

7. Անուն
8. Տարիք և սեռ
9. Զբաղվածություն / Պաշտոն
10. Կրթություն / Մասնագիտացում
11. Տվյալ ոլորտում ներգրավվածության տարիները
12. Ամուսնական կարգավիճակ / Երեխաների քանակ

Ընդհանուր տեղեկատվություն

1. Պատմե՞ք ձեր մասին, ինչպիսի ընտանիքից եք? Որտեղ եք ծնվել? Ինչպիսի կրթություն/մասնագիտացում են ստացել ձեր ծնողները? Ինչ աշխատանքներում են ներգրավվել? Ունե՞ք քույր կամ եղբայր? Ինչ կրթություն/մասնագիտացում/աշխատանք ունեն նրանք?
2. Պատմե՞ք ձեր կրթության մասին: Ինչպես եք կայացրել մասնագիտացման վերաբերյալ որոշումը? Ում կամ որ գործոնները կնձեք որպես այդ որոշման վրա ամենամեծ ազդեցություն թողածը? Ինչ կարծիքներ էիք ստանում ձեր ընտրության վերաբերյալ ընտանիքի, դպրոցի, ընկերների կողմից? Ինչպսի՞ն էր ՁԼՄ-ների դերը?
3. Որտեղ եք սովորել? [Կրթական հաստատության անուն, վայր] Ինչպես որոշեցիք գնալ հենց [ռեսպոնդենտի կրթական հաստատությունների անունները]?
4. Կա առաջադիմության մեջ տարբերություն՝ կախված սեռից? Ով է ավելի լավ սովորում? Ինչպես կմեկնաբանեք այս երևույթը?
5. Իսկ ինչպիսի՞ն էր ձեր առաջադիմությունը? Ինչով էր պայմանավորված այդ արդյունքը?
6. Դիտարկել էք այլ ոլորտում կրթության հնարավորությունները? Այլ մասնագիտացում/աշխատանք? [Եթե այո, որոնք են պատճառները?]
7. Գոհ եք արդյոք ձեր ընտրությունից? Կփոխեիք ինչ-որ բան, եթե դա հնարավոր լիներ? Ինչու?

8. Որոնք են Տեխնիկականուղղվածությամբ կրթության, մասնագիտության և կարիերայի առավելությունները? Ինչու?
9. Որոնք են Տեխնիկական ուղղվածությամբ կրթության, մասնագիտության և կարիերայի բարդությունները? Ինչու?
10. Ինչ էք կարծում, ինչ առավելություններ կարող էիք ունենալ եթե ներգրավվեիք հումանիտար ոլորտներում՝ կրթության և մասնագիտության մեջ?
11. Որոնք են Տեխնիկական ուղղվածությամբ կրթության, մասնագիտության և կարիերայի ընթացքում ձեռնարկված խոչընդոտներն ու բարդությունները?
12. Նույնն են արդյոք այս ոլորտում մասնագիտական զարգացման հնարավորությունները կանանց և տղամարդկանց համար? Ինչու? Որոնք են այդ տարբերությունները?
13. Ինչ կարծիք ունի ձեր ընտանիքը ձեր այժմյան աշխատանքի մասին? Ինչն են նրանք տեսնում որպես լավագույն աշխատանք հենց ձեզ համար?

Տեղեկատվական Գործոններ

14. Կան արդյոք այս ոլորտում հասանելի ռեսուրսներ մասնագիտական ներգրավվածության մասին? Օգտվում էք դրանցից? Ունե՞ք ահրաժեշտ ինֆորմացիա աշխատաշուկայի և հնարավոր ապագա աշխատանքների մասին?
15. Եթե այո, ինչպես էք գտնում այդ տեղեկատվությունը? Եթե ոչ, ինչպես պետք է այն հասանելի դարձնել?
16. Ինչն է ամենաշատը ձեզ գրավում ձեր աշխատանքային կյանքում? Ինչն էք ամենից շատ արժեվորում?
17. Որոնք են ձեր աշխատանքային կյանքում ձեզ համար ամենավանող ասպեկտները?
18. Ինչը կփոխեիք այս ոլորտում, ձեր աշխատանքն ու մասնագիտական աճի հանարվորություններն ավելացնելու նպատակով?

Ինստիտուցիոնալ գործոնները

- 19.** Եթե հրավիրենք ձեզ զրուցելու դպրոցականների հետ, որոնք ավարտում են հաջորդ տարի, ինչ խորհուրդ կտաք նրանց ապագա մասնագիտության ընտրության հետ կապված?
- 20.** Աղջիկներին ու տղաներին նույն խորհուրդը կտաք? Թե կլինեն տարբերություններ? Եթե այո, ապա որոնք են այդ տարբերությունները?
- 21.** Ինչ էք կարծում, որոնք կլինեն երկրի համար առավելությունները, եթե ձեր ոլորտում ներգրավվեն հավասար քանակով իգական և արական սեռի ներկայացուցիչներ?
- 22.** Ինչ է կանոնակարգեր կառաջարկելիք կատարել կրթությունը ձեր դաշտում ավելի հետաքրքիր դարձնելու երկու սեռերի համար հավասարապես?
- 23.** Ինչ կանոնակարգեր կառաջարկելիք մասնագիտական կյանքում հնարավորությունները երկու սեռերի համար հասանելի ու հետաքրքիր դարձնելու համար:

Աշխատողի գենդերային փորձառության կոնստեքստը

- 24.** Այս ոլորտում ինչ է հիմնականում փոխվել վերջին տասնամյակում? Ինչ ազդեցություն են այդ փոփոխությունները ունեցել տղամարդկանց ու կանանց համար մասնագիտական կյանքում կայանալու հարցում?
- 25.** Կա արդյոք սեռերից մեկի զգալի գերակշիռ մյուսի նկատմամբ ձեր ոլորտում? Այս ոլորտի որ առանձնահատկությունների հետ է կապված այդ գերակշիռը? Ինչպես կրնաթագրեք այս երևույթը?
- 32.** Որքանոց, որ տեղյակ էք, կա արդյոք ձեր կազմակերպությունում գենդերային գերակշիռ նույն աշխատանքին դիմորդների միջև? Որն է գերակշռող սեռը? Ինչպես կմեկնաբանեք այս երևույթը?
- 33.** Որոնք են մասնագիտական մակարդակի տարբերությունները նույն հաստիքի համար դիմող կանանց և տղամարդկանց միջև? Ինչպես էք գնահատում ձեր մասնագիտական հմտությունները, ինչպես կհամեմատեք դրանք ձեր գործընկերների համապատասխան հմտությունների հետ?

34. Որոնք են հարցազրույցի ժամանակ հիմնական բարդությունները՝ կախված դիմորդի սեռից? Որն էր ձեր ամենամեծ վախը/անհանգստությունը? Ինչ հարցեր էին ձեզ տրվում? Կային արդյոք հարցեր ընտանիքի մասին? Ինչ հարցեր էին դրանք? Ինչպես եք վերաբերվեցիք դրանց?

26. Ինչպիսին են կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձի հետ կապված ձգտումները, սպասելիքները, դրանց տարբերությունները? Ինչ եք կարծում, կա արդյոք վարձատրության տարբերություն՝ կախված սեռից?

27. Ինչպես են աշխատանքային պայմաններն այս կազմակերպությունում ազդում կին/տղամարդ աշխատակիցների ներգրավման վրա? [օրինակ՝ տարածք, վարձատրություն, գործուղումներ, տրանսպորտ, ֆիզիկական և սոցիալական միջավայր, ծանրաբեռնվածություն, աշխատանքային ժամեր, մասնագիտական և օժանդակող անձնակազմ, ինտերնետ հասանելիություն և այլն]

Սոցիալական նորմեր և սպասումներ

28. Ինչպես կրնոթագրեք դոմինանտ սոցիալական սպասումները երիտասարդ կնոջից, երբ հարցը վերաբերվում է նրա մասնագիտությանը? Որն է սոցիալական սպասումը նրա աշխատանքային դիրքի, դրա մակարդակի վերաբերյալ? Ինչ տարբերություններ կան նույն հարցերում տղամարդու համար?

29. Ինչ դեր են ունեցել այդ սոցիալական նորմերը և սպասումները ձեզ համար? Ինչ ազդեցություն են ունեցել ձեր ընտրության վրա?

30. Ինչու է տղամարդկանց համար գերակշռում Տեխնիկական ոլորտում ներգրավվելու հեռանկարը? Ինչպես են կանայք կայացնում Տեխնիկական ոլորտում կրթության/մասնագիտացման և ապա աշխատանքի որոշումը?

31. Ինչպիսին է Տեխնիկականուղղվածությամբ աշխատանքային կյանքում կանանց ուղին? Ինչպիսին է այն տղամարդկանց համար?

32. Որ աշխատանքները/հաստիքներն են զբաղեցնում հիմնականում տղամարդիկ? Որոնք են ավելի կանանց հատուկ աշխատանքները?

33. Ինչ ազդեցություն ունի ձեր ընտանեկան կարգավիճակը, ընտանիքի կազմը ձեր կարիերայի վրա? Ազդում է այն արդյոք ձեր ծանրաբեռնվածության կամ մասնակցության վրա?

- 34.** Ինչպես եք համատեղում աշխատանքային և ընտանեկան պարտավորվածությունները?
- 35.** Կան արդյոք այս կազմակերպությունում որոշակի խրախուսական փաթեթներ ձեր և ձեր ընտանիքի համար?
- 36.** Կան արդյոք հատուկ այս կազմակերպության կողմից մշակված խրախուսումներ ֆիզ.արձակուրդի հետ կապված կանանց և տղամարդկանց համար? Եթե այո, խնդրում եմ՝ մանրամասնեք:
- 37.** Որոնք են այս ոլորտում աշխատելու տնտեսական առավելությունները? Որ հատկանիշներն են ձեզ ամենաշատն օգնել հաջողելու այս ոլորտում? Կնպաստի արդյոք այս աշխատանքը ձեր սոցիլական կարգավիճակի և ֆինանսական վիճակի բարելավմանը?

Ինստիտուցիոնալ կոնտեքստ

- 38.** Ինչ է կանոնակարգեր կառաջարկելիք կրթությունը ձեր ոլորտում ավելի հետաքրքիր դարձնելու երկու սեռերի համար հավասարապես?
- 39.** Ինչ է կանոնակարգեր կառաջարկելիք խրախուսելու կրթությունը ձեր ոլորտում երկու սեռերի համար հավասարապես?
- 40.** *[հարցնել իզական սեռի ներկայացուցիչներին]* Կարծում եք արդյոք, որ ավելիին կհասնելիք եթե հակառակ սեռի լինելիք? Ինչու?
- 41.** Ինչ ինֆորմացիա է անհրաժեշտ տարածել նվազեցնելու կարծրատիպերի ազդեցությամբ մասնագիտության ընտրությունը?
- 42.** Ինչ կանոնակարգեր են անհրաժեշտ աջակցելու այս ոլորտում հավասարապես ներգրավելու կանանց և տղամարդկանց?
- 43.** Կցանկանաք հավելել ինչ-որ բան, որի մասին այսօր չենք խոսել?

Շնորհակալություն տրամադրած ժամանակի և ներգրավվածության համար