



# ՍԵՌԱԿԱՆ ՈՏՆՁԳՈՒԹՅՈՒՆՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ





## ՍԵՌԱԿԱՆ ՈՏՆՃԳՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ

### ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Սեռական ոտնձգությունն անցանկալի սեռական բնույթի վարքագիծ է, որի նպատակը կամ արդյունքն անձի արժանապատվության ոտնահարումն է: Այն ներառում է սեռական բնույթի առաջարկությունները, սեռական բնույթի այլ խոսքային, ոչ խոսքային կամ ֆիզիկական ոտնձգություններն աշխատավայրում, ուսումնական հաստատություններում, հասարակական տրանսպորտում և այլուր:

Սույն զեկույցը ներառում է աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ հետազոտության արդյունքների վերլուծությունը: Հայաստանում այս հիմնախնդիրը քիչ ուսումնասիրված թեմաներից է: Հայ հասարակությունում պիտակավորվում և կասկածի տակ են դրվում կանանց մասնագիտական հաջողությունները, պաշտպանված չեն ոտնձգության ենթարկված անձանց իրավունքները, ավելին, մինչև օրս ՀՀ օրենսդրությամբ ամրագրված չէ, թե ինչ է սեռական ոտնձգությունը: Մինչդեռ, սեռական ոտնձգությունն աշխատավայրում խոչընդոտում է աշխատակիցների հավասարությանն ու մասնագիտական առաջխաղացմանը, վտանգում նրանց անձնական անձեռնմխելիությունը:

**Հետազոտության նպատակը և խնդիրները:** Հետազոտության *նպատակն է* բացահայտել աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների տարածվածությունն ու առանձնահատկությունները, դուրս բերել երևույթի կանխարգելման ու հաղթահարման ուղիները:

Հետազոտության *խնդիրներն են՝*

- ✓ պարզել աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների առկա իրավիճակը,
- ✓ պարզել աշխատավայրում սեռական ոտնձգության առավել հաճախ հանդիպող տեսակները,
- ✓ բացահայտել սեռական ոտնձգության տեսանկյունից առավել ռիսկային խմբերը,
- ✓ պարզել սեռական ոտնձգություն իրականացնող անձանց շրջանակը,



- ✓ բացահայտել սեռական ոտնձգության տեսանկյունից առավել ռիսկային աշխատատեղերը, զբաղվածության ոլորտները, աշխատանքային միջավայրը,
- ✓ պարզել սեռական ոտնձգության հետևանքն ոտնձգության ենթարկված անձանց համար,
- ✓ ուսումնասիրել ոտնձգության ենթարկված անձանց վարքային առանձնահատկությունները,
- ✓ պարզել վերադաս և պետական մարմիններին դիմելիության մակարդակը, չդիմելու պատճառները,
- ✓ գնահատել վերադաս մարմինների արձագանքը սեռական ոտնձգության երևույթին:
- ✓ դուրս բերել երևույթի կանխարգելման և հաղթահարման ուղիները:

#### **Հետազոտության մեթոդը:**

Աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների իրավիճակի ուսումնասիրության նպատակով իրականացվել է քանակական և որակական հետազոտություն:

- Մեթոդաբանության հիմնավորման տեսանկյունից կարևոր է հշվի առնել, որ ֆեմինիստական հասարակական կազմակերպություններն ունեն սուղ ռեսուրսներ և հետևաբար, ներկայացուցչական ընտրանք ապահովելը թե՛ ծախսատար, թե՛ ժամանակատար գործընթաց է: Այս պատճառով էլ այս հետազոտության շրջանակներում ընտրվել է ոչհավանական (nonprobability sampling) և հարմարավետ ընտրանքը (convenience sampling): Այս ձևով կարողացել ենք սահմանափակ ժամանակահատվածում արագորեն հավաքագրել տվյալներ, որոնք կօգտագործվեն կազմակերպության ադվոկացիոն աշխատանքներում: Այս դեպքում արձագանքը ստացվել է այն անձանցից, ովքեր շահագրգռված էին աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների հարցով: Որպես ֆեմինիստական կազմակերպություն, Կանանց ռեսուրսային կենտրոնը մեծապես ուշադրություն է դարձնում ֆեմինիստական գրականության մեջ հայտնի «վկայական գիտելիք» (testimonial



knowledge) ասվածին, որը համայնքահեն շարժումների մասնակիցների աուտենտիկ դիտարկումներն են իրենց փորձառությունների վերաբերյալ:

- Քանակական հետազոտությունը կատարվել է առցանց հարցման մեթոդով՝ 2022 թ. հունիս-հուլիս ամիսներին: Հարցաթերթը տարածվել է ֆեյսբուք սոցիալական ցանցի միջոցով: Ըստ Հետազոտական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոն ընկերության անցկացրած ընտրանքային հետազոտության արդյունքների<sup>1</sup> ՀՀ չափահաս բնակչության 67,5%-ն օգտվում է համացանցային ռեսուրսներից, իսկ նրանց 83,4%-ը՝ ֆեյսբուք սոցիալական ցանցից: Փաստացի, ՀՀ բնակչության կեսից ավելին օգտվում է այն հարթակից, որով տարածվել է սույն հետազոտության գործիքը: Համացանցից օգտվող կանանց 83,4%-ը և տղամարդկանց նույնքան զանգվածն օգտվում են ֆեյսբուք սոցիալական ցանցից: 16-24, 25-39, 40-49, 50-65, 65+ տարիքային խմբերում ֆեյսբուքից օգտվողների ցուցանիշը տատանվում է 91,1%-70,7%. տարիքի աճին զուգընթաց նկատվում է ֆեյսբուքյան օգտատերերի զանգվածի նվազում, համապատասխանաբար, 91,1%, 89,2%, 82,0%, 76,7%, 70,7%: Սակայն հարցման մասնակիցների սոցիալ-ժողովրդագրական տվյալները (բաժին 1) փաստում են այն մասին, որ հետազոտությանը մասնակցել են թեմայով հետաքրքրված և այս հարցում քաղաքականության մշակմամբ շահագրգռված անձիք, այսինքն՝ ուսումնասիրության թիրախային խումբը կազմում են երիտասարդ (16-39 տարեկան) կանայք:
- Որակական հետազոտությունն անցկացվել է՝ ուսումնասիրելու համար երևույթին առնչվող հետազոտվողների փորձն ու մեկնաբանությունները: Որպես որակական հետազոտության մեթոդ՝ կիրառվել է ֆոկլուս խմբերի մեթոդը, որն անցկացվել է քանակական հետազոտությամբ բացահայտված ռիսկի խմբի կանանց հետ: Արդյունքում, ֆոկլուս խմբերի մասնակիցներն ընտրվել են՝ հիմնվելով տարիքի (ընտրված տարիքային միջակայքն է՝ 16-39 և 40-63) և զբաղվածության ոլորտի չափանիշների վրա: Որպես առավել ռիսկային ոլորտ՝

<sup>1</sup> ՀՌԿԿ-Հայաստան հիմնադրամ, «Մեդիան քաղաքացիների տեղեկացված մասնակցության համար» հետազոտություն, [https://www.crc.am/research/the-media-for-informed-civic-engagement-mice/?fbclid=IwAR17In2\\_r64heW1bDkz\\_nNKqrVj-J7iEP6s9RDg48CFvaSiTRUvul8uYhI](https://www.crc.am/research/the-media-for-informed-civic-engagement-mice/?fbclid=IwAR17In2_r64heW1bDkz_nNKqrVj-J7iEP6s9RDg48CFvaSiTRUvul8uYhI)



դիտարկվել է սպասարկման ոլորտը, մասնավորապես, սրճարաններ, ռեստորաններ, առևտրի և զվարճանքի կենտրոններ, պրոմո ակցիաներ իրականացնողներ, գրասենյակային սպասարկում և այլն: Ընդհանուր առմամբ, իրականացվել է 4 ֆոկուս խումբ:

Հաշվետվությունը բաղկացած է ներածությունից, ամփոփումից և վեց բաժիններից՝

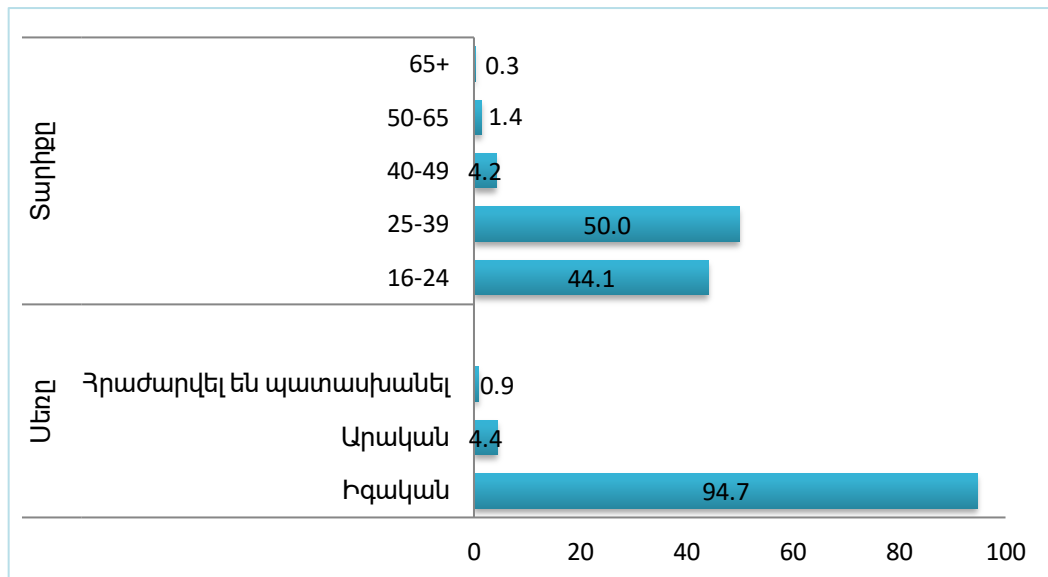
1. քանակական հարցման մասնակիցների տվյալները,
2. սեռական ոտնձգության տեսակների տարածվածությունը,
3. սեռական ոտնձգության ենթարկված անձանց աշխատանքային միջավայրի նկարագրությունը,
4. սեռական ոտնձգության հետևանքն աշխատողների համար,
5. սեռական ոտնձգության հանրայնացումը և շրջապատի արձագանքը,
6. սեռական ոտնձգությունները սպասարկման ոլորտում. որակական տվյալների վերլուծություն:

## 1. ՔԱՆԱԿԱԿԱՆ ՀԱՐՑՄԱՆ ՄԱՍՆԱԿԻՑՆԵՐԻ ՏՎՅԱԼՆԵՐԸ

Քանակական առցանց հարցմանը մասնակցել են 590 հոգի ՀՀ տարբեր մարզերից և Երևանից<sup>2</sup>: Նրանց գերակշիռ մասը կանայք են՝ 94,7%: Հարցմանը մասնակցած տղամարդիկ 26-ն են՝ 4,4%, իսկ 0,9%-ը նախընտրել է չբացահայտել իր սեռը:

Հետազոտությանն ավելի շատ մասնակցել են երիտասարդ մարդիկ: Նրանց գերակշիռ մեծամասնությունը՝ 94,1%-ը, մինչև 39 տարեկան է. 16-24 տարեկանները կազմում են 44,1%, 25-39-ը՝ 50,0%: Տարիքային մյուս խմբերի ցուցանիշները բերված են գծապատկեր 1-ում:

Գծապատկեր 1. Հարցվողների սեռատարիքային կազմը (%)



Հարցմանը մասնակցած տղամարդկանց շրջանում մեծ մաս են կազմում 25-39 տարիքային խումբը՝ 65,4%: 16-24 տարեկանները կազմում են 30,8%, 40-49-ը՝ 3,8%: Ավելի բարձր տարիքի տղամարդիկ չեն մասնակցել հարցմանը:

<sup>2</sup> Ինչպես արդեն նշել ենք վերևում, ելնելով կիրառված մեթոդաբանությունից, հետազոտության ընտրանքը ներկայացուցչական չէ, և ստացված արդյունքները չեն կարող տարածվել ՀՀ-ի բոլոր քաղաքացիների վրա: Սակայն սույն ուսումնասիրությունը կարևոր է այնքանով, որ ակնհայտորեն բացահայտում է երևույթի գոյությունը և որոշակի պատկերացում տալիս սեռական ոտնձգության տարածվածության, այս տեսանկյունից առավել ռիսկային խմբերի և ոլորտների մասին:



Կանանց պարագայում տարիքային խմբերի համամասնությունը մոտ է ընդհանուր մասնակիցների ցուցանիշներին՝ 16-24, 25-39, 40-49, 50-65, 65+ տարիքային խմբերից մասնակցել են, համապատասխանաբար, 44,4%, 49,7%, 4,3%, 1,3% 0,4% կանայք են:

8,5%-ը, նշելով իրենց հանդիպած սեռական ոտնձգության տեսակները, հրաժարվել են պատասխանել այլ հարցերի, հետևաբար, 3-5 բաժինների վերլուծությունը չի ներառում նրանց (50 հոգի) պատասխանները: Հրաժարվողների մեծ մասը կանայք են՝ 92,0%: Նրանց կեսից ավելին 16-24 տարեկաններն են՝ 58,0%: 25-39 տարեկանները կազմում են 40,0%: 2,0%-ն ավելի բարձր տարիքի հարցվողներն են, որոնք չեն ցանկացել իրենց հետ պատահած սեռական ոտնձգության դեպքերի վերաբերյալ ավելի մանրամասն տեղեկություն տրամադրել:



## 2. ՄԵՌԱԿԱՆ ՈՏՆՁԳՈՒԹՅԱՆ ՏԵՍԱԿՆԵՐԻ ՏԱՐԱԾՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ

### 2.1. Մեռական ոտնձգության տեսակները

Մեռական ոտնձգությունն անցանկալի սեռական բնույթի վարքագիծ է: Այն կարող է արտահայտվել մի քանի ձևերով՝ խոսքային, ոչ խոսքային և ֆիզիկական դրսևորումներ ունենալ, որի նպատակը կամ արդյունքն անձի արժանապատվության ոտնահարումն է:

Աշխատավայրում սեռական ոտնձգության երկու տեսակներն են.

- Quid pro quo / Ծառայություն ծառայության դիմաց. երբ գործատուն, վերադասը կամ այլ աշխատակից պարբերաբար անում է սեռական բնույթի առաջարկներ, որոնք չընդունելու դեպքում անձին կարող են մերժել աշխատանքի ընդունել, նա կարող է կորցնել աշխատանքը կամ պաշտոնի բարձրացման վաստակած հնարավորությունը:
- Նվաստացուցիչ աշխատանքային միջավայր. երբ սեռական բնույթի անցանկալի արտահայտությունները կամ վարքագիծը խանգարում են աշխատանքը կամ ստեղծում են անբարենպաստ կամ նվաստացուցիչ աշխատանքային միջավայր:

Ըստ ուսումնասիրության արդյունքների՝ *սեռական ոտնձգության ամենաշատ տարածված տեսակն անցանկալի հպումներն են մարմնին՝ ոտքերին, մեջքին, ձեռքերին, ուսերին և/կամ դեմքին, որին առնչվել է հարցվողների 23,1%-ը (աղ. 1): Այնուհետև համեմատաբար մեծ մասն առնչվել է նաև խոսքային բնույթի ոտնձգություններին, ինչպիսիք են, օրինակ, սեռական բնույթի անցանկալի «կատակներն» աշխատավայրում, մարմնի և տեսքի մասին սեռական բնույթի անցանկալի մեկնաբանությունները, սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկները:* Այս դեպքերը պատահել են, համապատասխանաբար, 21,4%, 20,2%, 13,4% հարցվողների հետ:

Մեռական ոտնձգության քիչ թե շատ տարածված տեսակներ են համարվում նաև առցանց նամակագրությամբ սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկները, լուսանկարները և/կամ տեսաձայնագրությունները, հպումները սեռական օրգաններին





կամ համբուրելու փորձերը, սեռական բնույթի հայհոյանքները (այս ձևերին առնչվել են հարցման մասնակիցների, համապատասխանաբար, 8,6%-ը, 6,6%-ը, 6,1%-ը): 2,7%-ի ներկայությամբ դիտավորությամբ ցուցադրվել են պոռնոգրաֆիկ նյութեր:

Հարցման մասնակիցներից մի քանիսը (0,7%-ը) նկարագրել են նաև այլ իրավիճակներ, որոնք համարում են սեռական ոտնձգություն իրենց նկատմամբ: Դրանք են՝ սեռական ցանկություն ենթադրող տևական հայացքները, վերահսկողությունը, որպեսզի այլոք չմոտենան, կին աշխատակիցներին ստիպողաբար պահելը գրասենյակում՝ աշխատանքային օրվա ավարտից հետո, շրջագրեստով աշխատանքի ներկայանալու պարտադիր պահանջը:

**Աղյուսակ 1. Առնչությունը սեռական ոտնձգության տարբեր տեսակներին**

Տեսակները	%
Անցանկալի հպումներ մարմնին՝ ոտքերին, մեջքին, ձեռքերին, ուսերին և/կամ դեմքին	23,1
Սեռական բնույթի անցանկալի «կատակներ» աշխատավայրում	21,4
Ձեր մարմնի և տեսքի մասին սեռական բնույթի անցանկալի մեկնաբանություններ	20,2
Սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ	13,4
Առցանց նամակագրությամբ սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ, լուսանկարներ և/կամ տեսաձայնագրություններ	8,6
Հպումներ սեռական օրգաններին կամ համբուրելու փորձեր	6,6
Ձեր ներկայությամբ կամ Ձեզ ուղղված սեռական բնույթի հայհոյանքներ	6,1
Ձեր ներկայությամբ դիտավորությամբ պոռնոգրաֆիկ նյութերի ցուցադրում	2,7
Այլ	,7
Չեն առնչվել աշխատավայրում սեռական ոտնձգության այս ձևերին	56,3
Հրաժարվել են պատասխանել	1,0

Այսպիսով, ընդհանուր առմամբ, *հարցման մասնակիցների 42,7%-ն առնչվել է սեռական ոտնձգության այս կամ այն տեսակին կամ միաժամանակ մի քանիսին* (հարցվողների 28,6%-ը նշել է իր հետ պատահած ոտնձգության 2, 18,0%-ը՝ 3, 10,7%-ը՝ 4, 2,7%-ը՝ 5 դրսևորում): *Հարցվողների միայն 56,3%-ն է նշել, որ աշխատավայրում չի*



*հանդիպել սեռական ոտնձգության որևէ դրսևորման: 1,0%-ը հրաժարվել է պատասխանել այս հարցին:*

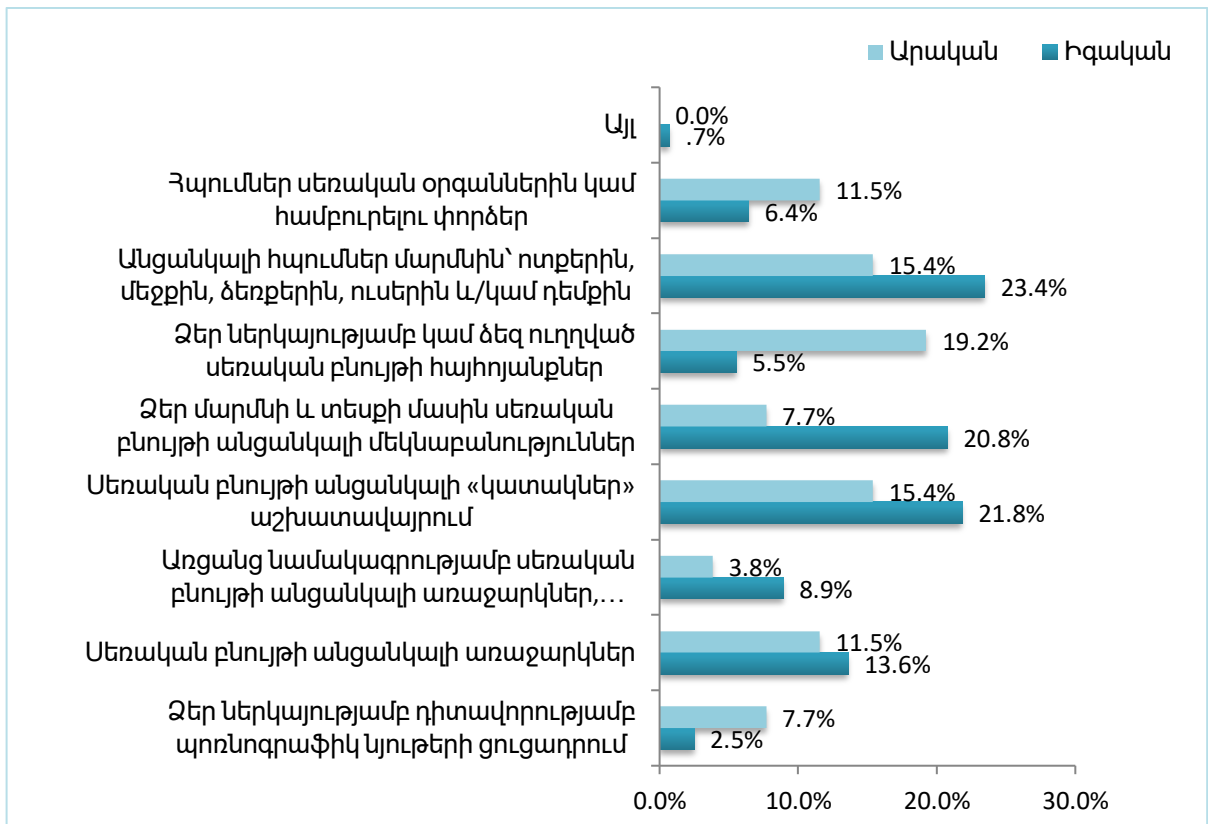
## **2.2. Սեռական ոտնձգության ենթարկված կանայք և տղամարդիկ**

*Հարցմանը մասնակցած կանանց 43,3%-ը, իսկ տղամարդկանց 30,8%-ը ենթարկվել են սեռական ոտնձգության (հիշեցնենք, որ հարցմանը մասնակցել են 559 կին, 26 տղամարդ, 5 հոգի հրաժարվել են նշել իրենց սեռը):*

Հարցվողների սեռի և ոտնձգության տեսակների միջև կապի վերլուծությունը ևս ուշագրավ արդյունքներ է բացահայտում: Այսպես, գծապատկեր 2-ում ամփոփված տվյալներից *որոշակի առանձնահատկություններ ենք նկատում արական սեռի պարագայում. տղամարդ հարցվողների 19,2%-ը նշել է իրենց ներկայությամբ կամ իրենց ուղղված սեռական բնույթի հայհոյանքների մասին, այն դեպքում, երբ կանանց մոտ այդ ցուցանիշը 5,5% է:* Սեռական օրգաններին հպումների կամ համբուրելու փորձերի և իրենց ներկայությամբ պոռնոգրաֆիկ նյութերի ցուցադրության մասին, կրկին, ավելի շատ նշել են արական, քան՝ իգական սեռի ներկայացուցիչները (առաջինի դեպքում, համապատասխանաբար, 11,5% և 6,4%, 2-րդ դեպքում՝ 7,7% և 2,5%):

Տղամարդկանց 15,4%-ը բարձրաձայնել է նաև սեռական ոտնձգության խոսքային և ֆիզիկական այլ դրսևորումների մասին՝ սեռական բնույթի անցանկալի «կատակներ» աշխատավայրում և անցանկալի հպումներ մարմնի մասերին: Կանայք ոտնձգության նշված դրսևորումներից ավելի շատ առնչվել են ֆիզիկականի, քան խոսքայինի հետ (համապատասխանաբար, 23,4% և 21,8%, գծ. 2):

## Գծապատկեր 2. Կանանց և տղամարդկանց առնչությունը սեռական ոտնձգության տարբեր տեսակներին



### 2.3. Սեռական ոտնձգությանն առնչվելու տարիքային առանձնահատկությունը

Ըստ ուսումնասիրության արդյունքների (աղ. 2)՝ 16-24 տարիքային խմբի հարցվողների 43,1%-ը, 25-39 տարեկանների 41,7%-ը, 40-49 տարեկանների 60,0%-ը, 50-65 տարեկանների 25,0%-ը ենթարկվել են սեռական ոտնձգության (հիշեցնենք, որ հարցմանը մասնակցել են 16-24 տարեկան 260, 25-39՝ 295, 40-49 տարեկան՝ 25, 50-65 տարեկան՝ 8 հոգի):

Աղյուսակ 2. Տարիքային խմբերի առնչությունը սեռական ոտնձգությանը (%)

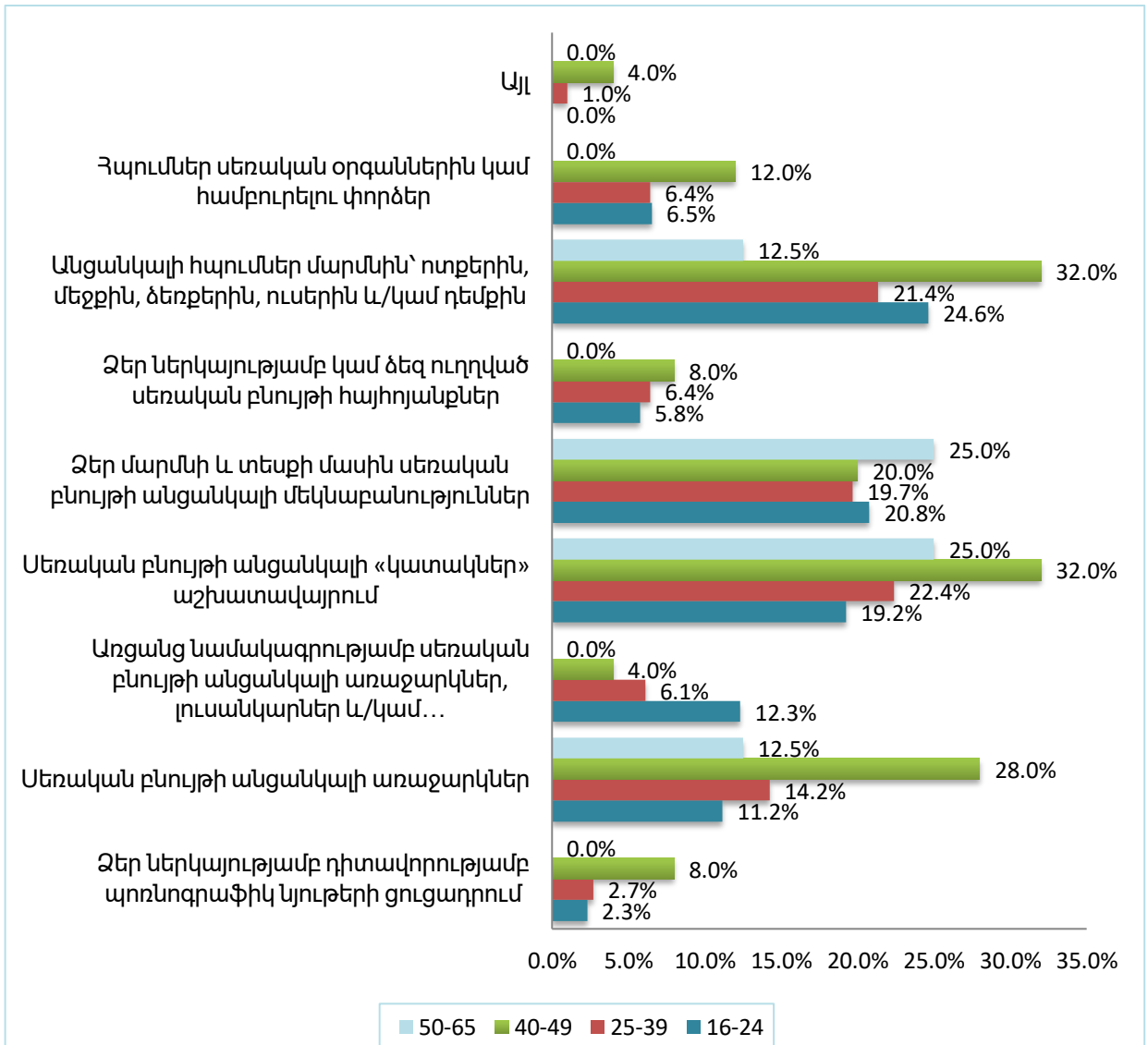
Առնչություն ոտնձգությանը	Տարիքային խմբերը				
	16-24	25-39	40-49	50-65	65+
Այո	43,1	41,7	60,0	25,0	0,0
Ոչ	55,8	57,6	40,0	75,0	50,0
Հրաժ. է պատ.	1,1	0,7	0,0	0,0	50,0
Ընդամենը	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



Տարիքային ցուցանիշի և ոտնձգության տեսակների միջև կապի վերլուծությամբ հետաքրքիր օրինաչափություն է բացահայտվել: *40-49 տարեկան մարդիկ, ենթադրաբար երկար տարիների աշխատանքային փորձով պայմանավորված, ավելի շատ են առնչվել սեռական ոտնձգության տարբեր տեսակների հետ, քան իրենցից երիտասարդները:* Օրինակ, նրանց 32,0%-ը նշել է, որ առնչվել է հետևյալ դրսևորումների հետ՝ անցանկալի հպումներ մարմնի մասերին և սեռական բնույթի անցանկալի «կատակներ» աշխատավայրում, իսկ 28,0%-ը սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ է ստացել: Վերջին դեպքում, օրինակ, նրանցից կրկնակի քիչ տոկոս են կազմում երիտասարդները (16-24 տարեկանների՝ 11,2%-ը, 25-39 տարեկանների՝ 14,2%-ը, գծ. 3): Պոռնոգրաֆիկ նյութերի ցուցադրության դեպքում, կրկին, ավելի բարձր է 40-49 տարեկանների առնչության տոկոսը, քան՝ երիտասարդներինը:

*Ուշագրավ է սակայն այն ցուցանիշը, որ սեռական ոտնձգության համեմատաբար նոր տեսակի հետ ավելի շատ առնչվել են երիտասարդները, քան՝ միջին տարիքի մարդիկ:* Այսպես, առցանց նամակագրությամբ սեռական բնույթի առաջարկներ, լուսանկարներ և տեսաձայնագրություններ ստացել է 16-24 տարեկանների 12,3%-ը, 25-39 տարեկանների՝ 6,1%-ը, 40-49 տարեկանների՝ 4,0%-ը, իսկ 50-65 տարեկաններն ընդհանրապես չեն նշել այս տեսակի մասին: Այն դեպքում, երբ 50-65 տարիքային խմբի մեջ չորսից մեկը, այսինքն՝ նրանց 25,0%-ն աշխատավայրում առնչվել է սեռական բնույթի անցանկալի «կատակների» հետ, լսել է սեփական մարմնի և տեսքի մասին անցանկալի մեկնաբանություններ: (Քանի որ 65+ տարիքային խումբը հարցվողների չնչին մասն է կազմում՝ ընդամենը 0,3%-ը, սույն և հետագա հարցերի վերլուծության մեջ այս խմբին չենք անդրադառնում):

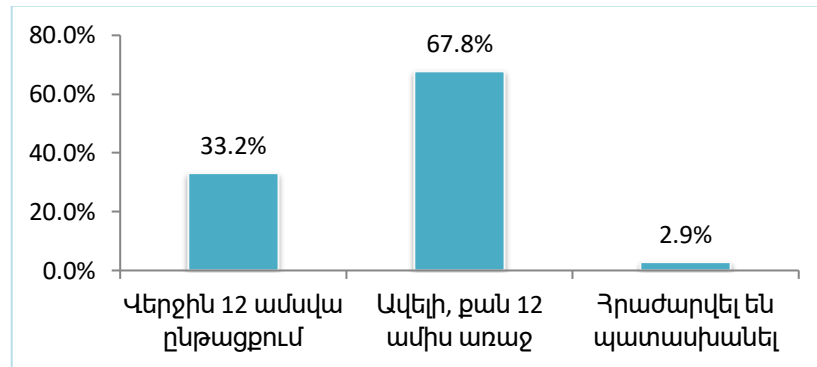
### Գծապատկեր 3. Տարիքային խմբերի առնչությունը սեռական ոտնձգության տարբեր տեսակներին



#### 2.4. Սեռական ոտնձգության դրսևորման վաղեմությունը

Սեռական ոտնձգությունն ամեննին էլ նոր երևույթ չէ, և հարցվողների մեծ մասը՝ 67,8%-ը, նշել է, որ այն տեղի է ունեցել ավելի վաղ, քան վերջին մեկ տարին է: Նրանց 33,2%-ն ոտնձգության դրսևորումների հետ առնչվել է վերջին մեկ տարվա ընթացքում (ի դեպ, 1,5%-ը նշել է 2 ժամկետների մասին միաժամանակ):

#### Գծապատկեր 4. Ե՞րբ է տեղի ունեցել սեռական ոտնձգությունը



#### 2.5. Սեռական ոտնձգության տարածվածությունը՝ ըստ մարզերի

Աղյուսակ 3-ում ամփոփված տվյալները որոշակի պատկերացում են տալիս երևույթի՝ Երևանում և մարզերում հանդիպող տարբեր դրսևորումների մասին: Նախ նշենք, որ հարցման մասնակիցների մեծ մասի (78,8%-ի) աշխատավայրը գտնվում է Երևանում, ենթադրաբար, բոլորը կամ նրանց գերակշիռ մասը երևանաբնակ են: Հարցվողների մնացած մասը աշխատում են ՀՀ տարբեր մարզերում՝ Արարատ, Արմավիր, Գեղարքունիք, Կոտայք, Լոռի, Շիրակ, Սյունիք, Տավուշ (բացառությամբ 1,9%-ի, որ հրաժարվել է պատասխանել այս հարցին):

*Մարզերում քիչ, իսկ Երևանում համեմատաբար շատ հանդիպող ոտնձգության տեսակներից նշենք պոռնոգրաֆիկ նյութերի ցուցադրության, աշխատավայրում սեռական բնույթի անցանկալի «կատակների», մարմնի տարբեր մասերին և սեռական օրգաններին անցանկալի հպումների մասին:*

*Երևանում և գրեթե բոլոր մարզերում տարածված դրսևորումներից են սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկները, մարմնի և տեսքի մասին սեռական բնույթի անցանկալի մեկնաբանությունները, սեռական բնույթի հայհոյանքները:*

Ուշադրություն հրավիրելով առանձին մարզերի ցուցանիշների վրա՝ նշենք, որ ոտնձգության որոշակի դրսևորումներ առկա են միայն որոշակի մարզերում: Օրինակ, պոռնոգրաֆիկ նյութերի ցուցադրման դեպքեր հանդիպել են միայն Լոռիում և Տավուշում: Առցանց նամակագրությամբ սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ, լուսանկարներ և/կամ տեսաձայնագրություններ ստացել են Արարատի, Գեղարքունիքի, Կոտայքի, Շիրակի մարզերում աշխատող հարցվողները: Սյունիքի



մարզից հարցման մասնակիցը նշել է միայն իրեն հանդիպած օրինակի մասին՝ հպումներ սեռական օրգաններին կամ համբուրելու փորձեր:



Աղյուսակ 3. Սեռական ոտնձգության տեսակների տարածվածությունը՝ ըստ մարզերի (%)

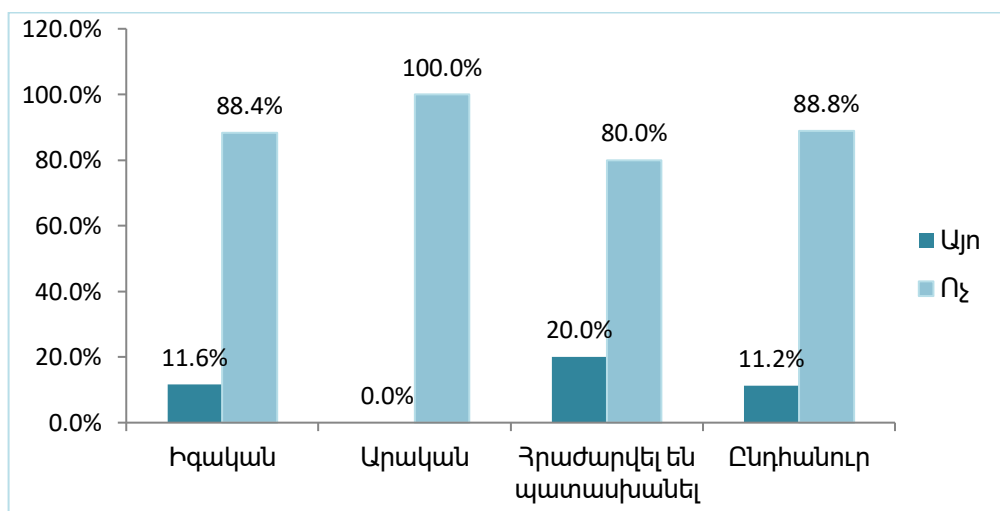
Տեսակները	Երևան	Արարատ	Արմավիր	Գեղարքունիք	Կոտայք	Լոռի	Շիրակ	Սյունիք	Տավուշ	Հրաժ. են պատ.	Ընդամենը
Ձեր ներկայությամբ դիտավորությամբ պոռնոգրաֆիկ նյութերի ցուցադրում	87,5	0,0	0,0	0,0	0,0	6,3	0,0	0,0	6,3	0,0	100,0
Սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ	77,6	3,9	3,9	1,3	3,9	2,6	1,3	0,0	3,9	1,3	100,0
Առցանց նամակագրությամբ սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ, լուսանկարներ և/կամ տեսաձայնագրություններ	75,0	5,6	0,0	2,8	5,6	0,0	5,6	0,0	0,0	5,6	100,0
Սեռական բնույթի անցանկալի «կատակներ» աշխատավայրում	81,7	1,0	3,8	0,0	1,0	3,8	2,9	0,0	3,8	1,9	100,0
Ձեր մարմնի և տեսքի մասին սեռական բնույթի անցանկալի մեկնաբանություններ	77,8	3,0	2,0	1,0	4,0	4,0	3,0	0,0	3,0	2,0	100,0
Ձեր ներկայությամբ կամ Ձեզ ուղղված սեռական բնույթի հայհոյանքներ	68,8	3,1	6,3	0,0	6,3	6,3	3,1	0,0	3,1	3,1	100,0
Անցանկալի հպումներ մարմնին՝ ոտքերին, մեջքին, ձեռքերին, ուսերին և/կամ դեմքին	84,9	2,5	1,7	,8	3,4	2,5	1,7	0,0	1,7	,8	100,0
Հպումներ սեռական օրգաններին կամ համբուրելու փորձեր	84,2	2,6	0,0	2,6	0,0	2,6	0,0	2,6	2,6	2,6	100,0
Այլ	75,0	0,0	0,0	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
<b>Ուղղակի կամ անուղղակի ձևով սեռական բնույթի գործողություններ են պահանջել</b>	<b>75,4</b>	<b>3,5</b>	<b>5,3</b>	<b>1,8</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>0,0</b>	<b>1,8</b>	<b>1,8</b>	<b>100,0</b>
Հրաժարվել են պատասխանել	83,3	16,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0



## 2.6. Մեռական բնույթի գործողություններ

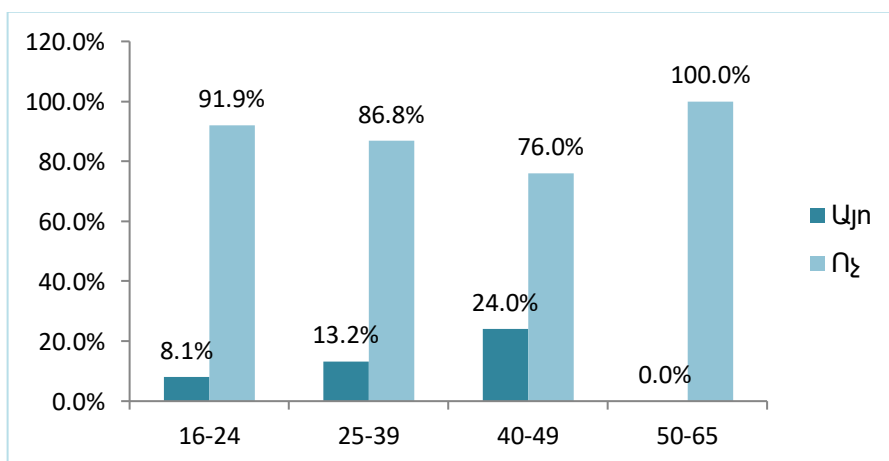
Մեռական ոտնձգության տարբեր տեսակների հետ առնչությունից բացի, *հարցվողների 11,2%-ը նշել է, որ իրենցից ուղղակի կամ անուղղակի ձևով սեռական բնույթի գործողություններ են պահանջել աշխատավայրում, և նրանք բոլորը իգական սեռի ներկայացուցիչներ են*, ինչպես տեսնում ենք գծապատկեր 5-ում բերված տվյալներից: Տղամարդիկ նման իրավիճակում չեն հայտնվել: Եվ նրանք, ովքեր չեն հայտնել իրենց գենդերային ինքնությունը, ևս նշել են (20,0%-ը) այս երևույթի մասին:

**Գծապատկեր 5. Մեռական բնույթի գործողությունների պահանջը՝ ըստ սեռի**



Այս հարցի՝ *տարիքային ցուցանիշի հետ կապի վերլուծությունից պարզ է դառնում, որ ինչքան մեծանում է հարցվողների տարիքը, այնքան երևույթն ավելի տարածում է ստանում*: Եթե 16-24 տարիքային խմբում նրանց 8,1%-ի մոտ է հանդիպել, ապա 40-49 տարիքային խմբում՝ 3 անգամ ավելի շատ, այսինքն՝ 24,0%-ի մոտ (գծ. 6):

**Գծապատկեր 6. Մեռական բնույթի գործողությունների պահանջը՝ ըստ տարիքի**





Հետաքրքիր է ներկայացնել նաև սեռական ոտնձգության այլ տեսակների և սեռական գործողությունների միջև կապը: Այն անձիք, ովքեր ենթարկվել են սեռական ոտնձգության՝ վերևում բերված տեսակներից որևէ մեկին, թիրախ են դարձել այս առումով ևս. նրանց 23,0%-ից ուղղակի կամ անուղղակի ձևով նաև սեռական բնույթի գործողություններ են պահանջել աշխատավայրում: Իսկ ընդհանուր հարցվողների 9,8%-ը միաժամանակ առնչվել է և՛ սեռական ոտնձգության՝ վերևում նկարագրված տեսակներին, և՛ իրենցից սեռական բնույթի գործողություններ են պահանջել:

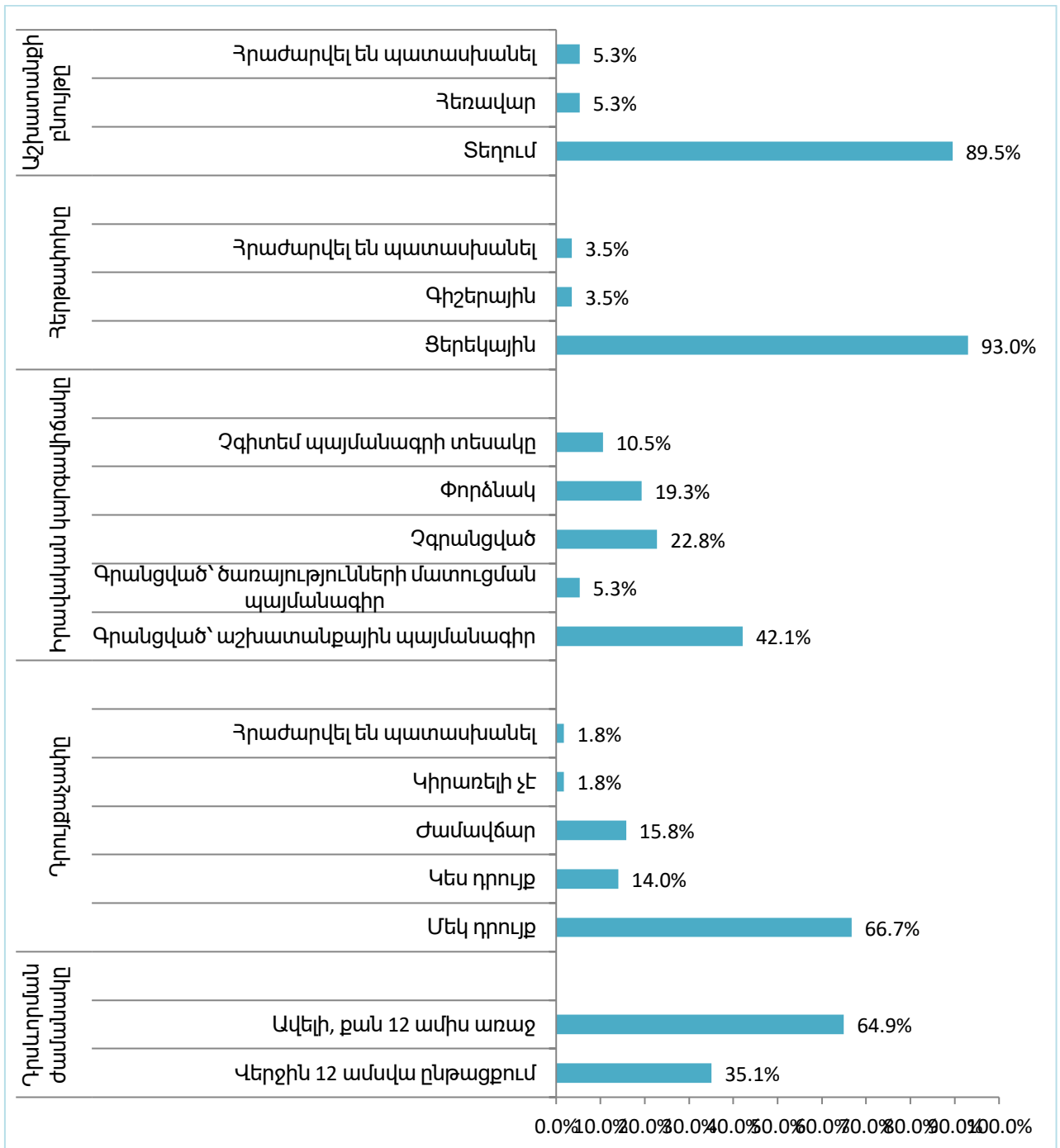
Ըստ մարզերի ներկայացված քանակական տվյալները (աղ. 3) ցույց են տալիս, որ դեպքերի 75,4%-ը վերաբերում են Երևան քաղաքին: Այնուհետև համեմատաբար թիրախային համարվում է Արմավիրի մարզը (5,3%): Արարատի, Կոտայքի, Լոռվա և Շիրակի մարզերում դեպքերը տեղի են ունեցել նույն չափով (3,5%):

Երևույթի դրսևորման մասին ավելի ամբողջական պատկերացում տալիս են գծապատկեր 7-ում և 8-ում ամփոփված քանակական տվյալները:

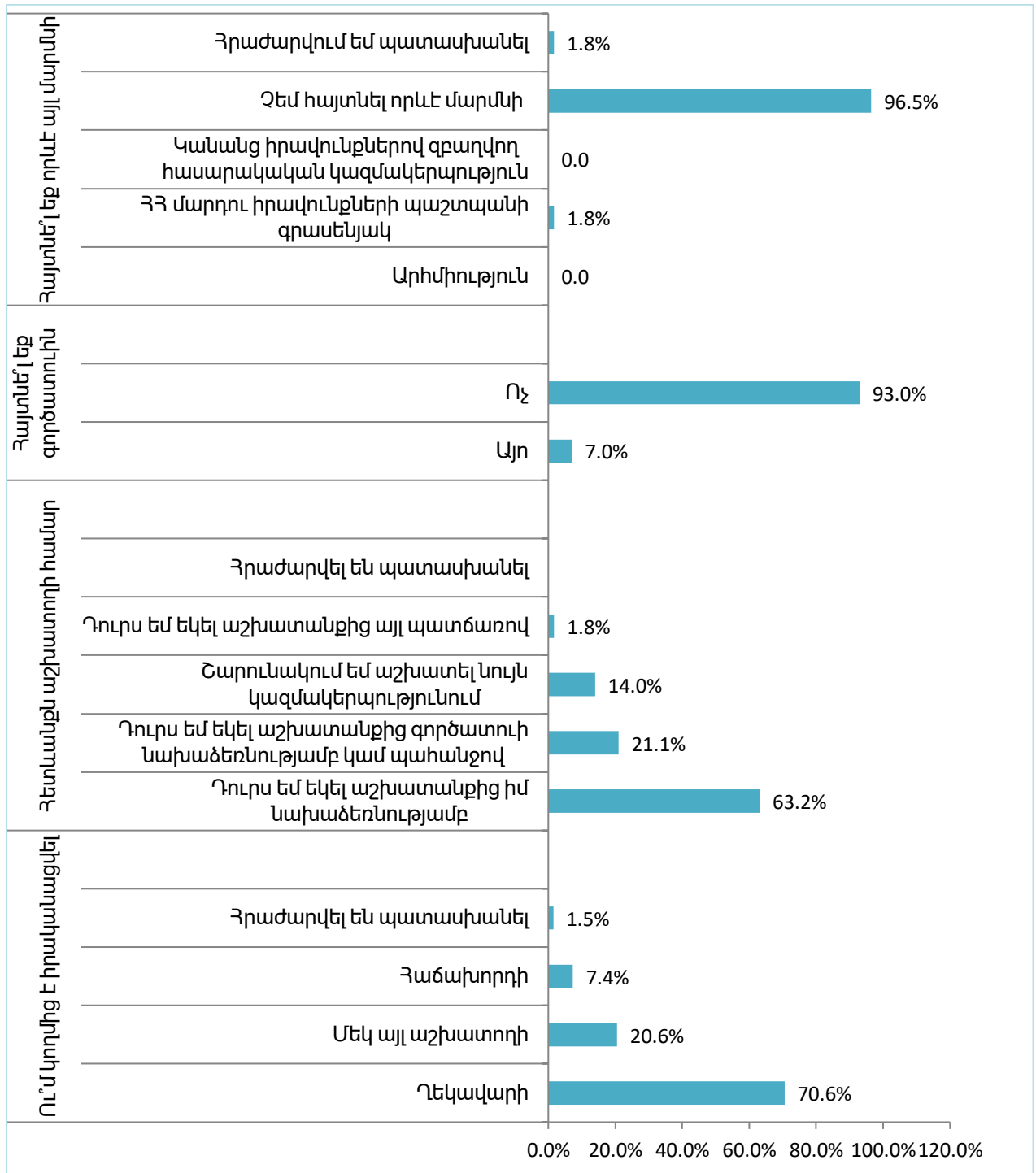
- ✓ Դեպքերի մեծ մասը՝ 64,9%-ը, տեղի է ունեցել ավելի, քան մեկ տարի առաջ, 35,1% դեպքերը՝ վերջին մեկ տարվա ընթացքում (գծ. 7):
- ✓ Այն կանայք, ումից սեռական բնույթի գործողություններ են պահանջել, մեծ մասը՝ 66,7%-ը, աշխատում է լրիվ աշխատանքային դրույքաչափով:
- ✓ Ոտնձգության այս տեսակին առնչված կանանց բավականին մեծ զանգված աշխատանքային պայմանագիր չունի գործատուի հետ. 22,8%-ը չգրանցված աշխատողներ են, 19,3%-ը՝ փորձնակներ:
- ✓ Դեպքերի մեծ մասը տեղի է ունեցել ցերեկային հերթափոխում աշխատող կանանց հետ (93,0%), և կրկին մեծամասամբ դեպքերում՝ տեղում աշխատելիս (89,5%):
- ✓ 70,6% դեպքերում կնոջից սեռական բնույթի գործողություններ պահանջել է ղեկավարը, 20,6%՝ մեկ այլ աշխատակից, 7,4%՝ հաճախորդը (գծ. 8):
- ✓ Ոտնձգության այս տեսակին ենթարկված կանանց գերակշիռ մասը դուրս է եկել աշխատանքից՝ 63,2%-ը՝ սեփական նախաձեռնությամբ, 21,1%-ը՝ գործատուի պահանջով:

- ✓ Չնայած կնոջ աշխատանքային կարիերայի վրա ունեցած բացասական հետևանքին՝ երևույթի առկայության մասին շատ քիչ (7,0%) դեպքերում են կանայք հայտնել վերադասին: Եվ միայն մեկ դեպքում է (1,8%), որ ոսնձգության ենթարկված կինը դիմել է մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակ:

### Գծապատկեր 7. Աշխատանքային միջավայրի նկարագրություն



### Գծապատկեր 8. Մեռական բնույթի գործողություններ. պահանջ և հետևանք



Բացի սեփական անձի նկատմամբ ոտնձգության դեպքերից, հարցվողները պատասխանել են նաև այն հարցին, թե արդյո՞ք գործընկերները հանդիպել են նման դրսևորումների: Ստացված արդյունքները վկայում են խնդրի առկայության մասին



ընդհանուր առմամբ, քանզի *հարցման մասնակիցների 42,2%-ը հաստատել է, որ իրենց գործընկերները ևս ենթարկվել են սեռական ոտնձգության:*



### 3. ՄԵՌԱԿԱՆ ՈՏՆՁԳՈՒԹՅԱՆ ԵՆԹԱՐԿՎԱԾ ԱՆՁԱՆՑ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ

#### ՄԻՋԱՎԱՅՐԻ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

##### 3.1. Ոտնձգության տեսանկյունից առավել ռիսկային զբաղվածության ոլորտները

Տնտեսական գործունեության ոչ մի ոլորտ ապահովագրված չէ սեռական ոտնձգության երևույթից, սակայն կան այնպիսիք, որոնք հասարակության մեջ «հայտնի» են այս տեսանկյունից: Այդպիսի ոլորտներից է սպասարկման ոլորտը, ինչը ևս հաստատվում է մեր ուսումնասիրության արդյունքներով. *սեռական ոտնձգության դեպքերի մեծ մասը՝ 32,2%-ը տեղի է ունեցել սպասարկման ոլորտում* (աղ. 4): *Այնուհետև համեմատաբար շատ դեպքեր հանդիպել են հանրային կառավարման համակարգում, կրթության և ՏՏ ոլորտներում, ՀԿ սեկտորում* (համապատասխանաբար, 14,4%, 10,1%, 8,7% և 8,2%, աղ. 4):

Եթե հարցը դիտարկենք ըստ ոտնձգության տեսակների, ապա կտեսնենք, որ այս կամ այն ոլորտում ավելի հաճախակի են պատահում այս կամ այն տեսակները: Օրինակ, *սպասարկման ոլորտում համեմատաբար բարձր է տոկոսը ոտնձգության երկու ձևերի դեպքում՝ առցանց նամակագրությամբ սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ, լուսանկարներ և/կամ տեսաձայնագրություններ, սեռական բնույթի հայհոյանքներ* (համապատասխանաբար, 47,2% և 43,8%): Հանրային կառավարման ոլորտում աշխատակիցներն ավելի շատ առնչվել են սեռական բնույթի անցանկալի «կատակների» և առաջարկների հետ (համապատասխանաբար, 18,3% և 17,1%, աղ. 4):

*Աշխատակիցների ներկայությամբ դիտավորյալ պոռնոգրաֆիկ նյութերի ցուցադրման դեպքերը, սպասարկման ոլորտից զատ, հավասարապես տեղի են ունեցել ՏՏ և հանրային կառավարման ոլորտներում, ԶԼՄ և մարքեթինգային կազմակերպություններում:* Սեռական ոտնձգության այլ տեսակները, որոնց մասին նշեցինք վերևում, տեղի են ունեցել հանրային կառավարման համակարգում, բանկային համակարգում և ՀԿ սեկտորում:

Նրանք, ովքեր հրաժարվել են նշել աշխատանքային գործունեության ոլորտը, առնչվել են սեռական ոտնձգության բոլոր տեսակների հետ, ավելի շատ՝ դրանց ֆիզիկական դրսևորումների հետ, ինչպիսիք են, օրինակ, համբուրելու փորձերը,



հայումները սեռական օրգաններին և մարմնի տարբեր մասերին (7,9% և 7,6%, համապատասխանաբար, աղ. 4):



Աղյուսակ 4. Մեռական ոսնձգության տեսակների տարածվածությունը՝ ըստ ոլորտների (%)

Տեսակները	Սպասարկում	Թերևարդյունաբերություն	Ծանր արդյունաբերություն	Գյուղատնտեսություն	Առողջապահություն	SS	Կրթություն	Հանրային կառավարում	ՀԿ	Բանկային և համակարգ	ԶԼՍ, մարքեթինգ	Հրաժ. են պատ.	Ընդամենը
Ձեր ներկայությամբ դիտավորությամբ պոռնոգրաֆիկ նյութերի ցուցադրում	31,3	6,3	0,0	6,3	0,0	12,5	6,3	12,5	6,3	0,0	12,5	6,3	100,0
Մեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ	35,5	1,3	5,3	1,3	2,6	3,9	9,2	17,1	7,9	2,6	6,6	6,6	100,0
Առցանց նամակագրությամբ սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ, լուսանկարներ և/կամ տեսաձայնագրություններ	47,2	0,0	0,0	2,8	0,0	13,9	8,3	8,3	8,3	0,0	5,6	5,6	100,0
Մեռական բնույթի անցանկալի «կատակներ» աշխատավայրում	34,6	1,9	4,8	0,0	2,9	9,6	6,7	18,3	10,6	2,9	4,8	2,9	100,0
Ձեր մարմնի և տեսքի մասին սեռական բնույթի անցանկալի մեկնաբանություններ	36,4	2,0	4,0	1,0	1,0	6,1	12,1	15,2	6,1	3,0	8,1	5,1	100,0
Ձեր ներկայությամբ կամ Ձեզ ուղղված սեռական բնույթի հայհոյանքներ	43,8	12,5	0,0	0,0	0,0	0,0	9,4	12,5	12,5	0,0	6,3	3,1	100,0
Անցանկալի հպումներ մարմնին՝ ոտքերին, մեջքին, ձեռքերին, ուսերին և/կամ դեմքին	33,6	5,0	4,2	0,0	2,5	10,9	7,6	15,1	8,4	3,4	1,7	7,6	100,0
Հպումներ սեռական օրգաններին կամ համբուրելու փորձեր	31,6	5,3	10,5	0,0	0,0	7,9	7,9	5,3	10,5	5,3	7,9	7,9	100,0
Այլ	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	25,0	25,0	0,0	0,0	100,0
<b>Ուղղակի կամ անուղղակի ձևով սեռական բնույթի գործողություններ են պահանջել</b>	<b>36,8</b>	<b>1,8</b>	<b>3,5</b>	<b>0,0</b>	<b>1,8</b>	<b>3,5</b>	<b>8,8</b>	<b>21,1</b>	<b>5,3</b>	<b>3,5</b>	<b>7,0</b>	<b>7,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Ընդհանուր</b>	<b>32,2</b>	<b>4,3</b>	<b>2,9</b>	<b>0,5</b>	<b>3,4</b>	<b>8,7</b>	<b>10,1</b>	<b>14,4</b>	<b>8,2</b>	<b>3,4</b>	<b>4,8</b>	<b>7,1</b>	<b>100,0</b>





Սեռական ոտնձգության հայտնի տեսակ է, երբ ուղղակի կամ անուղղակի ձևով սեռական բնույթի գործություններ են պահանջում աշխատավայրում: Վերևում նշեցինք, որ այն պատահել է հարցվողների 11,2%-ի հետ: *Այս դեպքում ևս երևույթն ավելի շատ առկա է սպասարկման ոլորտում՝ 36,8%, ապա՝ հանրային կառավարման ոլորտում՝ 21,1%:* Հաջորդ՝ հաճախակի հանդիպող դեպքերը տեղի են ունեցել կրթության ոլորտում, ՁԼՄ և մաքթինգային կազմակերպությունում (8,8% և 7,0%, համապատասխանաբար, աղ. 4): Ընդհանուր առմամբ, կարող ենք ասել, որ տնտեսական գործունեության ոչ մի ոլորտ ապահովագրված չէ ոտնձգության այս տեսակից ևս. բոլոր ոլորտներում (բացի գյուղատնտեսությունից) այն քիչ թե շատ դրսևորվում է:

### 3.2. Սեռական ոտնձգության դրսևորման աշխատանքային միջավայրի նկարագրությունը

Բացի ոլորտներից, աշխատանքային միջավայրի համապարփակ նկարագրության համար ներկայացնենք նաև այլ մանրամասներ, որոնք ամփոփված են գծապատկեր 9-ում: *Հարցվողների 95,2%-ի դեպքում սեռական ոտնձգության դեպքերը տեղի են ունեցել աշխատավայրում՝ տեղում աշխատելիս:*

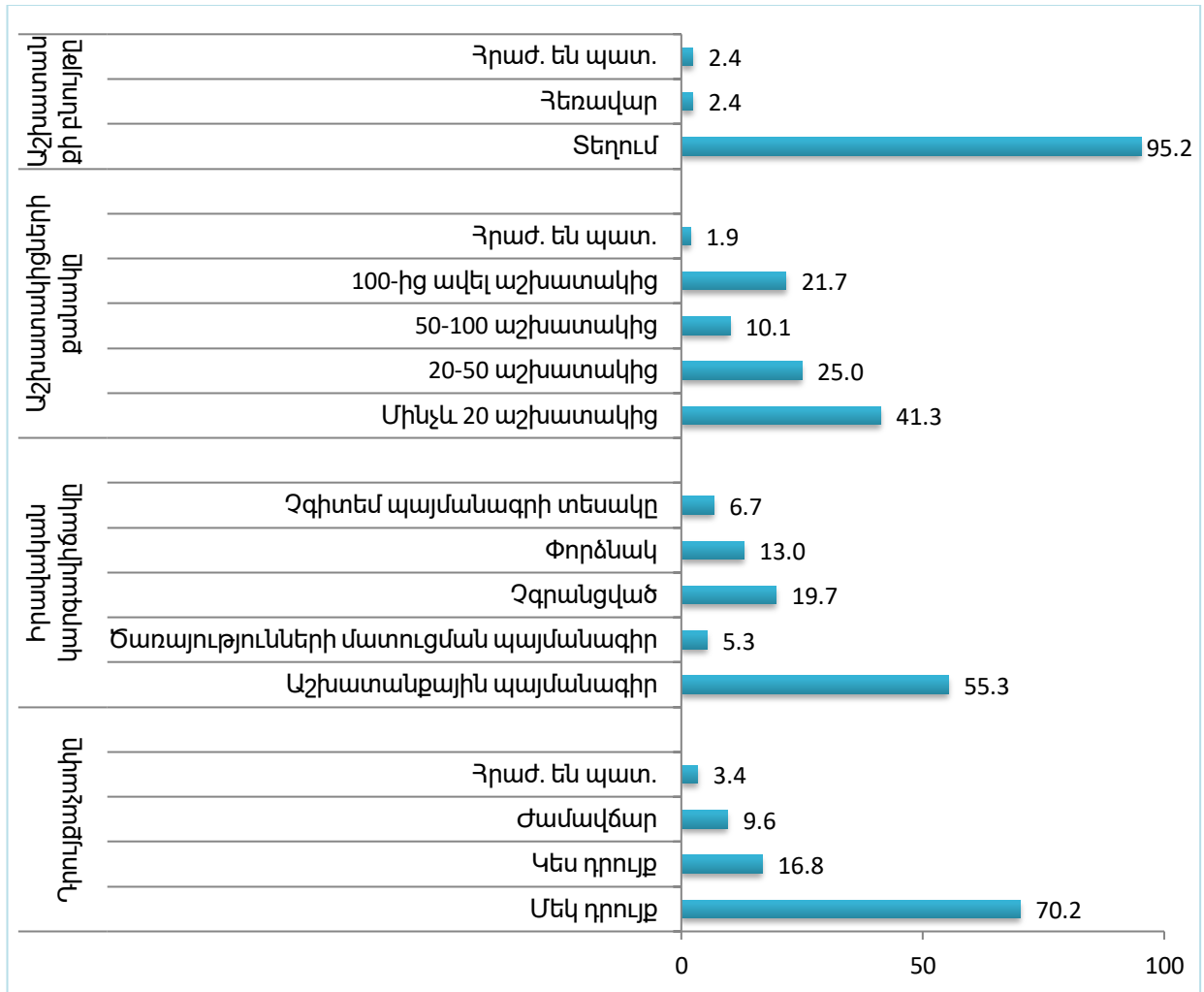
Կարևոր է նաև բացահայտել կազմակերպության չափը, որտեղ աշխատակիցներն առնչվում/առնչվել են սեռական ոտնձգության հետ: Ինչպես ցույց են տալիս ուսումնասիրության արդյունքները, այն ավելի տարածված է փոքր կազմակերպություններում: *Սեռական ոտնձգության դեպքերի մեծ մասը՝ 41,3%-ը, տեղի է ունեցել մինչև 20, 25,0%-ը՝ 20-50 աշխատակից ունեցող կազմակերպություններում:*

*Ոտնձգության ենթարկված անձանց կեսից ավելին՝ 55,3%-ը, գրանցված՝ աշխատանքային պայմանագրով աշխատողներ են: Հաջորդ մեծ զանգվածը՝ 19,7%-ը, կազմում են չգրանցված աշխատողները: Նրանց մեծամասնությունը 70,2%-ն աշխատում է լրիվ դրույքաչափով: Կես դրույքով և ժամավճարով աշխատողները, համապատասխանաբար, կազմում են 16,8% և 9,6% (գծ. 9):*



Սեռական ոտնձգության դեպքերի մեծ մասը՝ 94,7%-ը, տեղի է ունեցել ցերեկային հերթափոխում աշխատող մարդկանց հետ: Հարցվողների 3,4%-ը սեռական ոտնձգության ենթարկվել է գիշերային հերթափոխում աշխատելիս, ընդ որում, ինչպես տեսնում ենք գծապատկեր 8-ում բերված տվյալներից, նրանց 14,3%-ը հրաժարվել է նշել իր հետ պատահած ոտնձգության տեսակը:

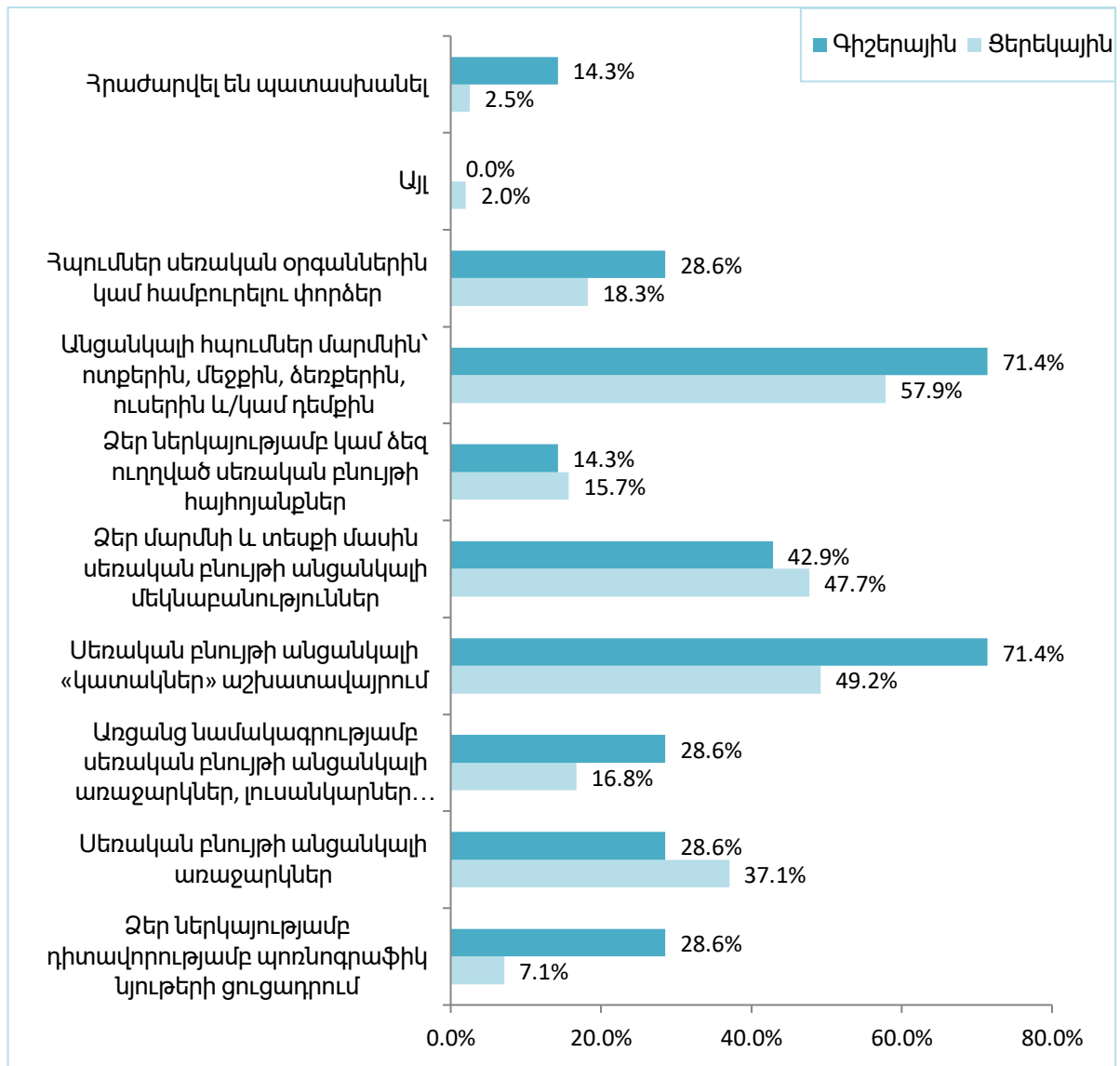
**Գծապատկեր 9. Աշխատանքային պայմանների նկարագրություն (%)**



Մեր ենթադրություններն այն մասին, որ սեռական ոտնձգության դեպքերի հաճախակիությունը մեծ է գիշերային ժամերին աշխատողների նկատմամբ, կարծես թե հաստատվում են ուսումնասիրության արդյունքներով: Այսպես, գիշերային հերթափոխում աշխատող հարցվողների մեծ մասը՝ 71,4%-ը նշել է իր մարմնին անցանկալի հպումների և աշխատավայրում սեռական բնույթի անցանկալի «կատակների» մասին, մինչդեռ, ցերեկային հերթափոխում աշխատողների, համապատասխանաբար, 57,9%-ի և 49,2%-ի հետ են պատահել ոտնձգության այս

**դրսևորումները:** Նույնը վերաբերում է ոսնձգության հետևյալ տեսակներին՝ հպումներ սեռական օրգաններին կամ համբուրելու փորձեր, առցանց նամակագրությամբ սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ, լուսանկարներ և/կամ տեսաձայնագրություններ, դիտավորությամբ պոռնոգրաֆիկ նյութերի ցուցադրում. գիշերային հերթափոխում աշխատողների 28,6%-ն է առնչվել այս դեպքերի հետ, իսկ ցերեկային հերթափոխի դեպքում նրանք կազմում են համապատասխանաբար, 18,3%, 16,8% և 7,1% (զձ. 10):

**Գձապատկեր 10. Ցերեկային և գիշերային հերթափոխերում կատարված ոսնձգությունները**



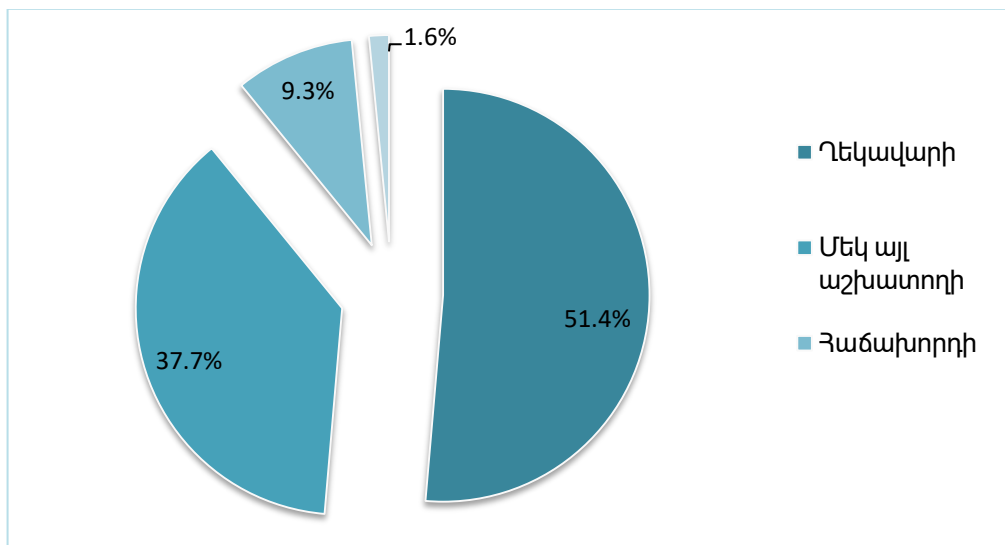
Ցերեկային հերթափոխում աշխատող մարդիկ, համեմատած գիշերայինի հետ, ավելի շատ են սեփական մարմնի և տեսքի մասին սեռական բնույթի անցանկալի մեկնաբանություններ լսել և առաջարկներ ստացել (համապատասխանաբար, 47,7% և 37,1%՝ ի համեմատ 42,9%-ի և 28,6%-ի, գծ. 10):

Այս ամենին հավելենք, որ *գիշերային հերթափոխում աշխատողները բոլորը կանայք են: Նրանց մեծ մասը՝ 57,1%-ը, գտնվում է 25-39 տարիքային խմբում, և աշխատում՝ սպասարկման ոլորտում:*

### 3.3. Ո՞վ է աշխատավայրում սեռական ոտնձգություն իրականացնողը

Երևույթի ամբողջական նկարագրման համար կարևոր է բացահայտել նաև, թե աշխատողներն ում կողմից են ենթարկվում սեռական ոտնձգության: Եվ, կրկին, ուսումնասիրության արդյունքներով հաստատվում է այն հայտնի ենթադրությունը, որ աշխատավայրում ոտնձգություն իրականացնողները մեծավ մասամբ ղեկավարներն են/վերադասները: Ինչպես տեսնում ենք գծապատկեր 11-ի տվյալներից, *հարցվողների 51,4%-ը ոտնձգության գոհ դարձել է ղեկավարի «շնորհիվ»: 37,7% դեպքերում ոտնձգությունը տեղի է ունեցել մեկ այլ աշխատողի կողմից, իսկ 9,3% դեպքերում՝ հաճախորդի:*

Գծապատկեր 11. Ո՞ւմ կողմից է կատարվել սեռական ոտնձգությունը





Ըստ ուսումնասիրության արդյունքների՝ տղամարդիկ ոտնձգության ավելի շատ ենթարկվել են աշխատողների, քան ղեկավարի կողմից (համապատասխանաբար 4,1%, 2,3%): Հաճախորդների կողմից ոտնձգության ենթարկվածները միայն կանայք են:

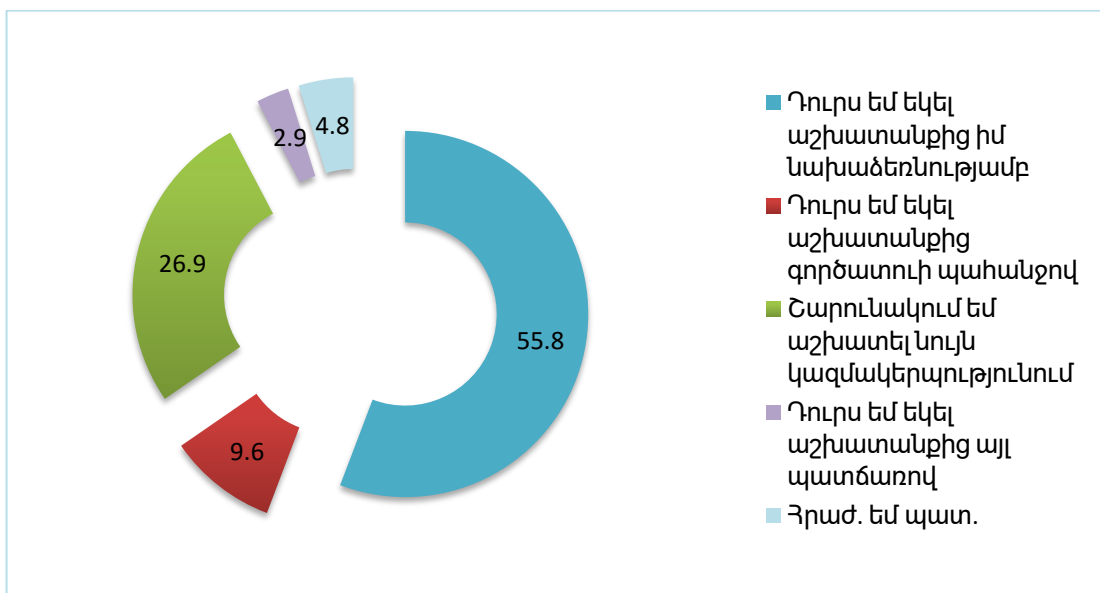
#### 4. ՄԵՌԱԿԱՆ ՈՏՆՁԳՈՒԹՅԱՆ ՀԵՏԵՎԱՆՔԸ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ

##### 4.1. Ի՞նչ հետևանք է թողնում սեռական ոտնձգությունն աշխատողների վրա

Սեռական ոտնձգությունը՝ որպես խտրականության տեսակ, կարգավորվում է հակախտրական կամ ոլորտային օրենսդրությամբ: Սեռական ոտնձգության համար պատասխանատվությունը մեծամասամբ քաղաքացիական (տուժանքներ, բարոյական վնասի փոխհատուցում) և/կամ կարգապահական (նկատողություն, աշխատանքից հեռացում) բնույթի է: Իսկ երևույթը, հատկապես կրկնվող դեպքերը, ոչ միայն հոգեբանական խնդիրներ կարող են առաջացնել ոտնձգության զոհ դարձած անձանց մոտ, այլ նաև ազդել նրանց հետագա կյանքի և աշխատանքային գործունեության վրա:

Ըստ մեր ուսումնասիրության արդյունքների՝ *աշխատողների մեծ մասը՝ 55,8%-ը, իրենց հետ պատահած դեպքից/դեպքերից հետո սեփական նախաձեռնությամբ ազատվել են աշխատանքից:* Այստեղ ներառված են նաև այն դեպքերը, երբ փորձնակները կամ նրանք, որ հենց առաջին աշխատանքային օրն են ենթարկվել ոտնձգության, պարզապես չեն ցանկացել ընդունվել աշխատանքի տվյալ կազմակերպությունում:

Գծապատկեր 12. Սեռական ոտնձգության հետևանքը աշխատողների համար (%)



*Հաջորդ մեծ զանգվածը (26,9%) կազմում են այն անձիք, որ մինչև օրս շարունակում են աշխատել նույն կազմակերպությունում: 9,6% դեպքերում*

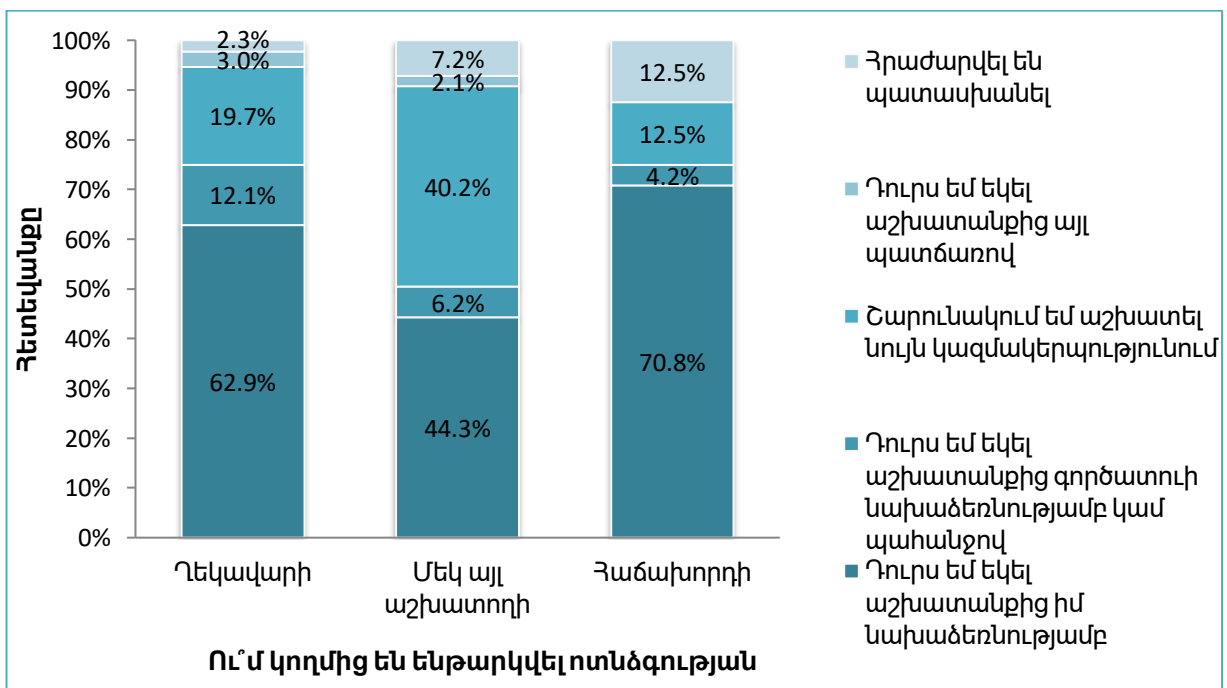
աշխատանքից ազատումը կամ աշխատանքի չընդունումը տեղի է ունեցել գործատուի պահանջով (զժ. 12):

#### 4.2. Ոսնձգության հետևանքը տարբեր իրավիճակներում

Կախված նրանից, թե ում կողմից է տեղի ունեցել սեռական ոսնձգությունը, տարբեր հետևանք է ունեցել աշխատողների վրա: Այսպես, *սեփական նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատվել են ավելի շատ այն դեպքերում (70,8%, զժ. 13), երբ ոսնձգությունը տեղի է ունեցել հաճախորդի կողմից:* Ուշագրավ է նաև այն ցուցանիշը, որ *դեկավարի կողմից ոսնձգության ենթարկվածների միայն 62,9%-ն է աշխատանքից ազատման դիմում ներկայացրել, 19,7%-ը շարունակում է աշխատել նույն կազմակերպությունում, իսկ 12,1%-ը՝ ազատվել է աշխատանքից գործատուի պահանջով* (3,0%-ը աշխատանքից դուրս է եկել այլ պատճառով, 2,3%-ը հրաժարվել է պատասխանել այս հարցին):

Մեկ այլ աշխատողի կողմից ոսնձգության ենթարկվածների 44,3%-ն է սեփական նախաձեռնությամբ թողել աշխատանքը, նրանց գրեթե նույնքան մասը (40,2%-ը) շարունակում է աշխատել նույն կազմակերպությունում (զժ. 13):

**Գծապատկեր 13. Ոսնձգության հետևանքը՝ կախված ենթարկող անձի ով լինելուց**





### 4.3. Մեռական ոսնձգության հետևանքը՝ կախված տեսակից

Մեռական ոսնձգության տեսակից կախված՝ տարբեր է նաև անձի վրա թողած հետևանքը: Իհարկե, այստեղ պետք է նշել, որ միայն մեկ գործոնով չի կարող պայմանավորված լինել ոսնձգության զոհ դարձած անձանց վարքագիծը. այն մի քանի գործոնների ազդեցության արդյունք է:

Աղյուսակ 5-ում բերված տվյալներից պարզ է դառնում, որ *սեփական նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատվելու դեպքեր ավելի շատ եղել են այն ժամանակ, երբ աշխատողներն առցանց նամակագրությամբ սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ, լուսանկարներ և/կամ տեսաձայնագրություններ են ստացել (72,2%), և երբ նրանց ներկայությամբ դիտավորությամբ պոռնոգրաֆիկ նյութեր են ցուցադրվել (62,5%):*

*Գործատուի պահանջով աշխատանքից ազատման դեպքերն ավելի շատ եղել են ոսնձգության հետևյալ դրսևորումների ժամանակ՝ դիտավորյալ պոռնոգրաֆիկ նյութերի ցուցադրություն, հպումներ սեռական օրգաններին կամ համբուրելու փորձեր, անցանկալի հպումներ մարմնին՝ ոտքերին, մեջքին, ձեռքերին, ուսերին և/կամ դեմքին (համապատասխանաբար, 18,8%, 15,8%, 14,3%, աղ. 5): Ուշագրավ է նաև այն ցուցանիշը, որ *մարդիկ շարունակում են աշխատել նույն կազմակերպությունում ավելի շատ այն դեպքում (34,4%), երբ իրենց ներկայությամբ կամ իրենց ուղղված սեռական բնույթի հայհոյանքներ են լսում:**

Հետաքրքիր է նաև հարցի վերլուծությունը՝ ըստ բնակավայրի. ոսնձգության ենթարկված անձիք Կոտայքում և Լոռիում հավասարաչափ՝ 62,5% դեպքերում սեփական նախաձեռնությամբ ազատվել են աշխատանքից, Շիրակի մարզում՝ դեպքերի 80,0%-ում: Իսկ, օրինակ, Արարատում մարդկանց մեծ մասը շարունակում է աշխատել նույն կազմակերպությունում (66,7%):





Աղյուսակ 5. Մեռական ունեցողության հետևանքը՝ ըստ տեսակների (%)

Տեսակները	Դուրս եմ եկել իմ նախաձեռնությամբ	Դուրս եմ եկել գործատուի պահանջով	Շարունակում եմ աշխատել	Դուրս եմ եկել այլ պատճառով	Հրաժ. եմ պատ.	Ընդամենը
Ձեր ներկայությամբ դիտավորությամբ պոռնոգրաֆիկ նյութերի ցուցադրում	62,5	18,8	18,8	0,0	0,0	100,0
Մեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ	59,2	11,8	25,0	2,6	1,3	100,0
Առցանց նամակագրությամբ սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ, լուսանկարներ և/կամ տեսաձայնագրություններ	72,2	0,0	19,4	2,8	5,6	100,0
Մեռական բնույթի անցանկալի «կատակներ» աշխատավայրում	53,8	13,5	25,0	1,9	5,8	100,0
Ձեր մարմնի և տեսքի մասին սեռական բնույթի անցանկալի մեկնաբանություններ	59,6	7,1	23,2	4,0	6,1	100,0
Ձեր ներկայությամբ կամ Ձեզ ուղղված սեռական բնույթի հայհոյանքներ	50,0	9,4	34,4	3,1	3,1	100,0
Անցանկալի հպումներ մարմնին՝ ոտքերին, մեջքին, ձեռքերին, ուսերին և/կամ դեմքին	52,9	14,3	24,4	3,4	5,0	100,0
Հպումներ սեռական օրգաններին կամ համբուրելու փորձեր	52,6	15,8	23,7	2,6	5,3	100,0
Այլ	50,0	25,0	25,0	0,0	0,0	100,0
Հրաժարվել են պատասխանել	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0	100,0

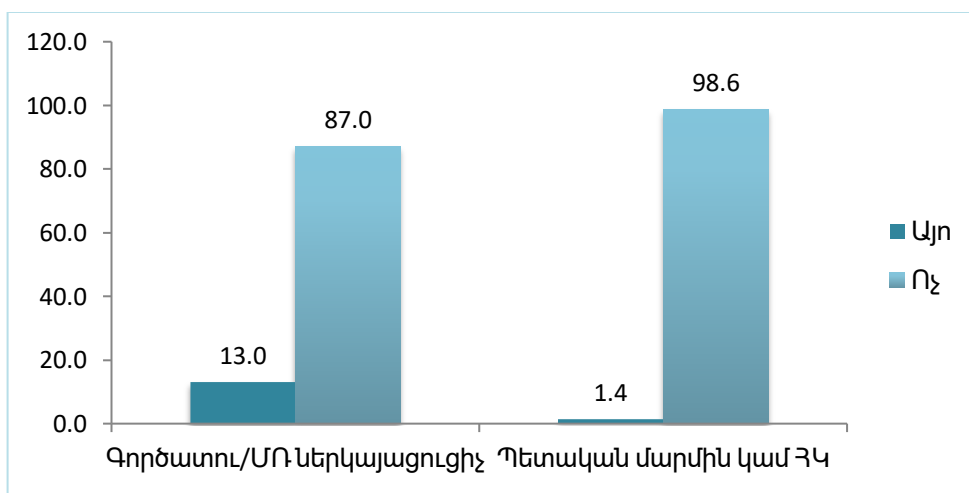
## 5. ՄԵՌԱԿԱՆ ՈՏՆՃԳՈՒԹՅԱՆ ՀԱՆՐԱՅՆԱՑՈՒՄԸ ԵՎ ՇՐՋԱՊԱՏԻ ԱՐՁԱԳԱՆՔԸ

### 6.1. Վերադաս և պետական/հասարակական մարմիններին դիմելիության մակարդակը

5.2. Մեռական ոտնձգության դեմ պայքարի ձևերից մեկը թերևս դրանց մասին բարձրաձայնելն է, երևույթի մասին վերադաս և իրավապաշտպան մարմիններին հայտնելը: Այս առումով դեռևս մեծ խնդիր կա, հատկապես, իրավապաշտպան և պետական մարմիններին դիմելիության տեսանկյունից, քանզի ուսումնասիրության արդյունքում պարզ է դառնում, որ *ոտնձգության ենթարկված անձանց շատ փոքր մասն է դեպքի առնչությամբ դիմել որևէ մարմնի*: Ընդ որում, այս քիչ թվով մարդիկ (1,4%-ը, գծ. 14) փորձել են խնդրի լուծմանը/կարգավորմանը հասնել՝ դիմելով Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակ, Կանանց իրավունքներով զբաղվող ՀԿ և Արհմիություն (վերջինիս դիմել է ոտնձգության ենթ Մեռական բնույթի գործողություններ

արկված տղամարդ, մյուս մարմիններին դիմողները կանայք են):

**Գծապատկեր 14. Ոտնձգության դեպքում գործատուին և այլ մարմիններին դիմելու դեպքերը (%)**



*Նրանց համեմատաբար մեծ զանգվածը՝ 13,0%-ը, սեռական ոտնձգության առնչվելիս դիմել է իր գործատուին կամ մարդկային ռեսուրսների բաժին: Ի դեպ,*



*նրանք բոլորը կանայք են, իսկ տարիքային առումով որևէ առանձնահատկություն չի բացահայտվել:*

Հարցին անդրադառնալով այլ տեսանկյունից (նոսնձգության տեսակների հետ փոխկապվածության վերլուծություն)՝ ներկայացնենք թերևս ամենաուշագրավ ցուցանիշը. *նոսնձգության զոհ դարձած աշխատակիցները գործատուին ամենաքիչը դիմել են երևույթի այն դրսևորման դեպքում, որը նեղ «անձնական» է, ամենաշատն է նոսնահարում մարդու արժանապատվությունը և նույնիսկ կարող է հասնել մինչև սեռական բռնության՝ հպումներ սեռական օրգաններին կամ համբուրելու փորձեր (7,9%, աղ. 6): Փոխարենը, նրանք համեմատաբար ակտիվ են եղել նոսնձգության «հանրային» դրսևորումների մասին բարձրաձայնելու հարցում, որոնք անձնական, ֆիզիկական շփում չեն ենթադրում, ինչպիսիք են, օրինակ, սեռական բնույթի անցանկալի «կատակներն» աշխատավայրում, սեռական բնույթի հայիոյանքները, պոռնոգրաֆիկ նյութերի ցուցադրությունները (համապատասխանաբար, 19,2%, 18,7%, 18,7%, աղ. 6):*

Հետաքրքիր է նաև, որ նոսնձգության ենթարկված անձիք նույնկերպ են արձագանքել և գործատուին դիմել են նույնքան մարդիկ հետևյալ երկու դրսևորումների ժամանակ՝ երբ սեռական բնույթի առաջարկներ են ստացել, և երբ իրենց մարմնի և տեսքի մասին սեռական բնույթի մեկնաբանություններ են լսել (համապատասխանաբար, 17,1%, 17,2%, աղ. 6):

**Աղյուսակ 6. Գործատուին կամ ՄՌ մասնագետին հայտնելու դեպքերը՝ ըստ նոսնձգության տեսակների (%)**

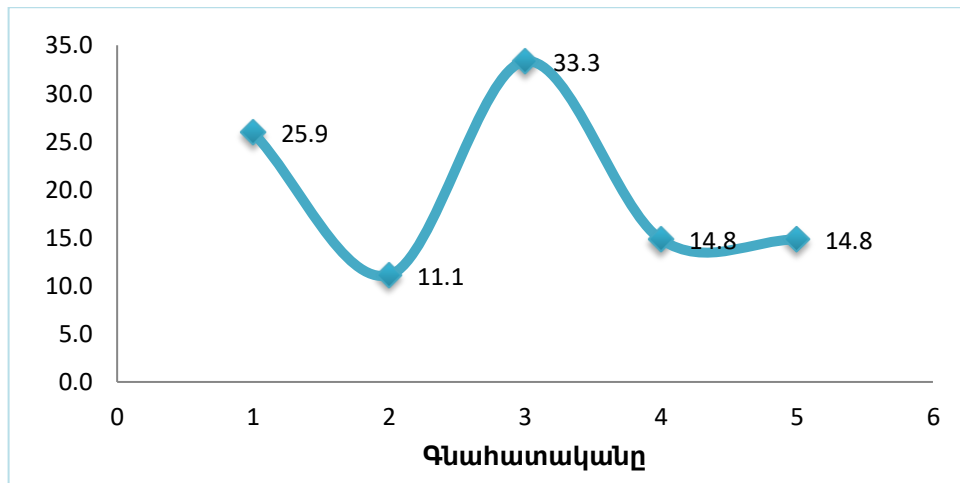
Տեսակները	Այո	Ոչ	Ընդամենը
Ձեր ներկայությամբ դիտավորությամբ պոռնոգրաֆիկ նյութերի ցուցադրում	18,7	81,3	100,0
Սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ	17,1	82,9	100,0
Առցանց նամակագրությամբ սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ, լուսանկարներ և/կամ տեսաձայնագրություններ	13,9	86,1	100,0
Սեռական բնույթի անցանկալի «կատակներ» աշխատավայրում	19,2	80,8	100,0
Ձեր մարմնի և տեսքի մասին սեռական բնույթի անցանկալի մեկնաբանություններ	17,2	82,8	100,0
Ձեր ներկայությամբ կամ ձեզ ուղղված սեռական բնույթի հայիոյանքներ	18,7	81,3	100,0

Անցանկալի հպումներ մարմնին՝ ոտքերին, մեջքին, ձեռքերին, ուսերին և/կամ դեմքին	10,9	89,1	100,0
Հպումներ սեռական օրգաններին կամ համբուրելու փորձեր	7,9	92,1	100,0
Այլ	25,0	75,0	100,0
Հրաժարվել են պատասխանել	16,7	83,3	100,0

## 6.2. Սեռական ոտնձգության գոհ դարձած անձանց գոհունակությունը գործատուի արձագանքից

Վերադասին դիմելու դեպքերի նման ցածր է նաև դիմողների գոհունակությունը նրանց արձագանքից: Ինչպես տեսնում ենք գծապատկեր 15-ում բերված տվյալներից, *ոտնձգության ենթարկված անձանց մեծ մասը՝ 37,0%-ը, բավարարված չէ գործատուի/ՄՌ մասնագետի արձագանքից* (գնահատել է 1 և 2 գնահատականներով): Այս մեծ է միջին գնահատողների զանգվածը՝ 33,3%-ը, իսկ համեմատաբար գոհ/շատ գոհ եղել է վերադասին դիմող անձանց միայն 29,6%-ը: (Արհմիություն և իրավապաշտպան կազմակերպություններ դիմած անձիք ևս ցածր են գնահատել այդ մարմինների աշխատանքը. 33,3%-ը՝ 2 գնահատականով, 66,7%-ը՝ 3 գնահատականով):

**Գծապատկեր 15. Գոհունակությունը գործատուի/ՄՌ մասնագետի արձագանքից (%)**

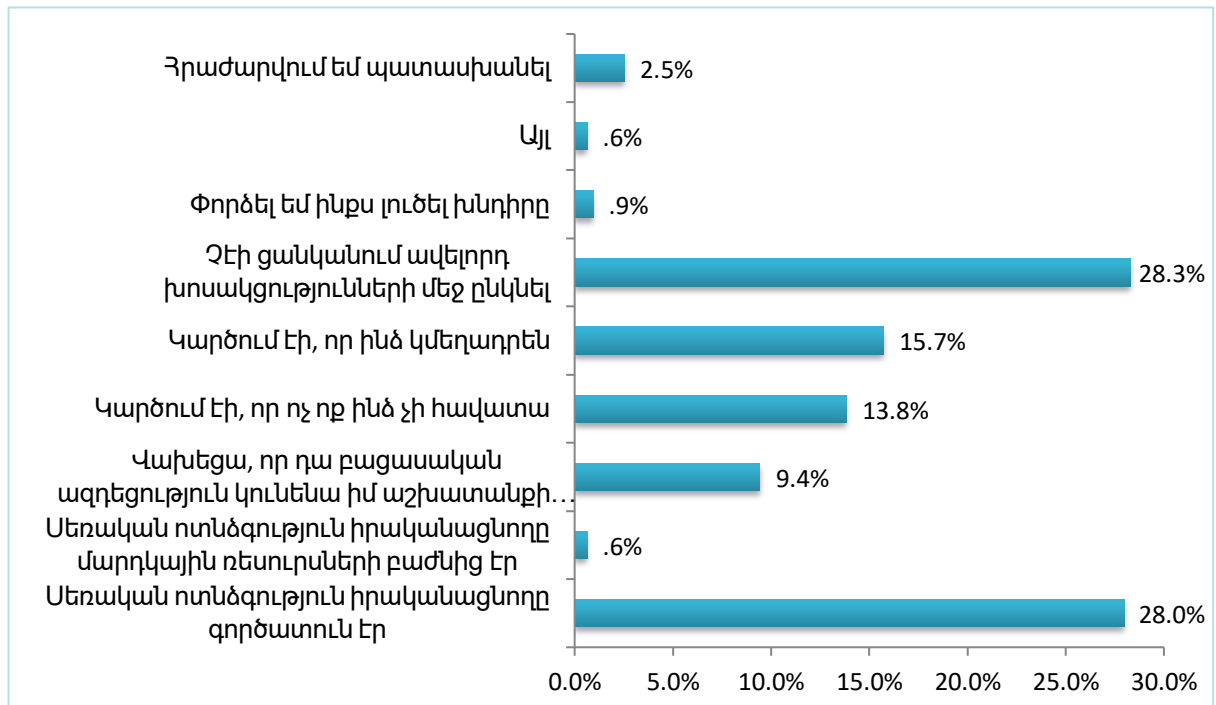


## 6.3. Ոտնձգության չհանրայնացման պատճառները

Ինչպես նշեցինք վերևում, սեռական ոտնձգության ենթարկված անձանց մեծ մասը՝ 87,0%-ը, չի դիմել գործատուին, 98,6%-ը՝ որևէ պետական կամ հասարակական մարմնի: Նրանք այս հարցում բազմաթիվ խոչընդոտող գործոններ են առանձնացրել, որոնք ամփոփված են գծապատկեր 16-ում և 17-ում:

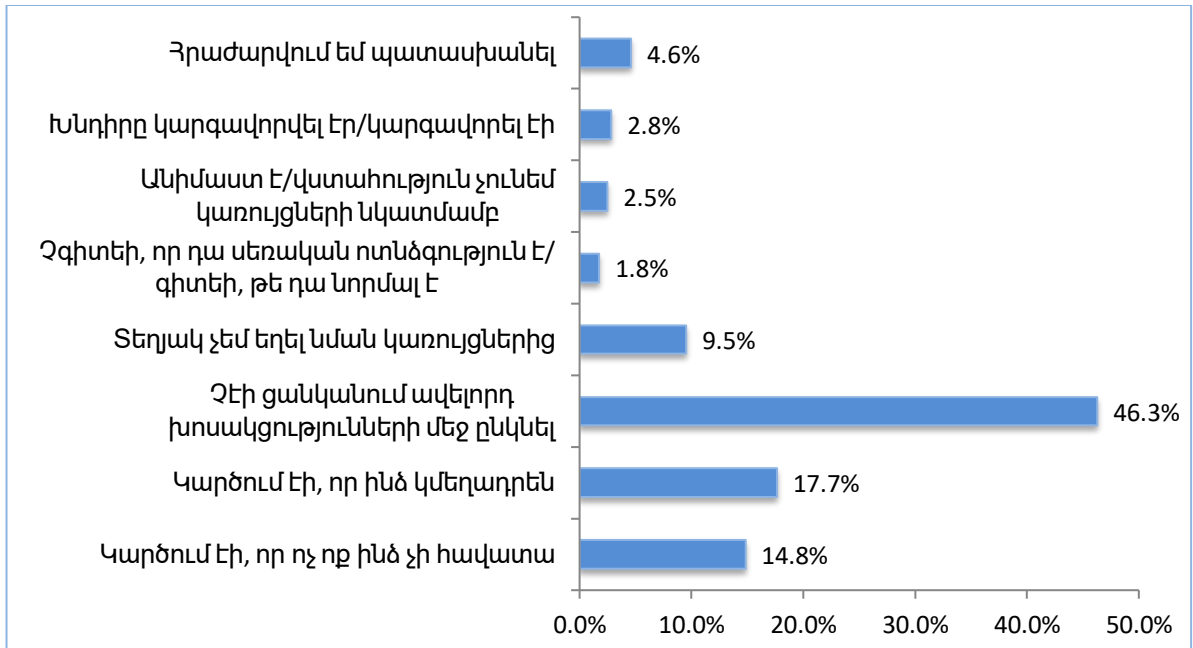
Ոստնձգության առնչվելիս գործատուին/ՄՌ մասնագետին չդիմելու երկու առաջնային պատճառ ունեն հարցման մասնակիցները՝ այն փաստը, որ ոստնձգության ենթարկվում են հենց գործատուի կողմից, և անիմաստ է դառնում այս միջոցն օգտագործել՝ պաշտպանվելու համար, և այն միտքը, որ չեն ցանկանում ավելորդ խոսակցությունների մեջ ընկնել (համապատասխանաբար, 28,0%, 28,3%, գծ. 16): Բացի նշվածներից, ոստնձգության գոհը մտավախություն ունի նաև շրջապատի կողմից չհասկացվելու, երևույթի սխալ մեկնաբանության հարցում. 15,7% դեպքերում մարդիկ չեն դիմել գործատուին՝ կարծելով, որ կատարվածի մեջ կմեղադրեն իրենց, 13,8% դեպքերում կարծել են, որ իրենց չեն հավատա: Ոստնձգության ենթարկված անձիք չեն բարձրաձայնում խնդրի մասին նաև այն պատճառով, որ վախենում են աշխատանքը կորցնելուց (9,4%, գծ. 16):

**Գծապատկեր 16. Ոստնձգության մասին գործատուին չհայտնելու պատճառները**



Պետական կամ հասարակական մարմիններին չդիմելու պատճառների մեջ կրկին շրջապատի գործոնն է առաջնային դառնում, քանի որ մեծ մասը չի ցանկանում ավելորդ խոսակցությունների տեղիք տալ (46,3%, գծ. 17)՝ բարձրաձայնելով իր հետ պատահած սեռական ոստնձգության մասին:

**Գծապատկեր 17. Պետական որևէ մարմնի կամ իրավապաշտպան ՀԿ-ներին չդիմելու պատճառները**



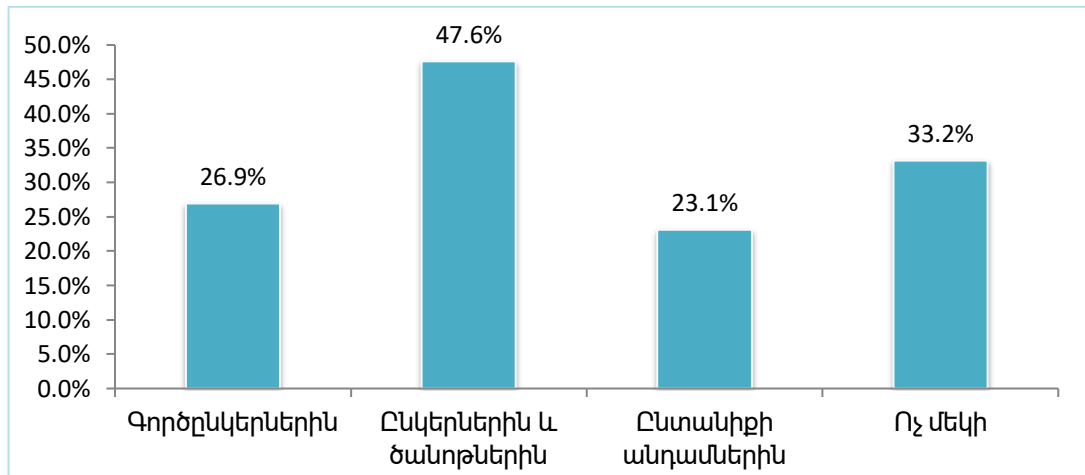
Ստացված արդյունքներից կարող ենք եզրակացնել նաև, որ վերոնշյալ կառույցների նկատմամբ վստահության մակարդակն այնքան ցածր է, որ նույնիսկ այս դեպքերում են վարանում դիմել նրանց՝ կարծելով, որ հենց իրենք մեղադրանքի կարժանանան (17,7%), այդ կառույցներում չեն հավատա իրենց պատմությանը (14,8%) և պարզապես անօգուտ գործընթաց են համարում (2,5%): Չդիմելու պատճառների մեջ որոշակի կշիռ ունի նաև տեղեկացվածության ցածր մակարդակը առաջին հերթին կառույցների գոյության մասին (9,5%), ապա երևույթի՝ որպես սեռական ոտնձգություն լինելու մասին (1,8%):

**6.4. Ոտնձգության հանրայնացումը մտերիմների շրջապատում**

Եթե ոտնձգության ենթարկվածների գերակշիռ մասը պասիվ էր վերադաս և պետական մարմիններին երևույթի մասին տեղեկացնելու հարցում, որոնցից կարող էր ակնկալել նաև իրավական պաշտպանություն և օժանդակություն, ապա նրանց միայն

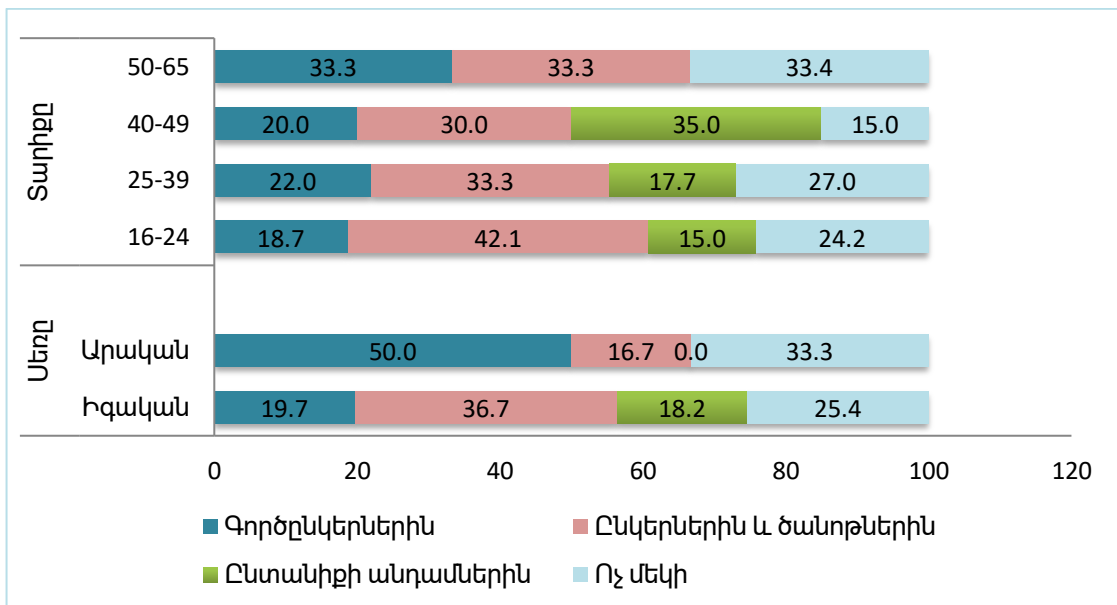
մեկ երրորդ մասն է պասիվ՝ մտերիմների շրջապատում բարձրաձայնելու հարցում (33,2%-ը, գծ. 18): *Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ նրանց գրեթե կեսը (47,6%-ը) ոտնձգության դեպքերի մասին պատմել է ընկերներին, 26,9%-ը՝ նաև գործընկերներին: Երևույթի մասին ամենաքիչը հայտնել են ընտանիքի անդամներին (23,1%):*

**Գծապատկեր 18. Ոտնձգության մասին մտերիմներին հայտնողների զանգվածը**



Եթե հարցը դիտարկենք՝ կախված սեռից և տարիքից (գծ. 19), ապա պարզ կլինի նաև, թե ինչու է ընտանիքն ամենաշատն անտեղյակ երևույթի մասին:

**Գծապատկեր 19. Մտերիմների շրջապատում բարձրաձայնողները՝ ըստ սեռատարիքային կազմի (%)**



Նախ նշենք, այդ մասին լուր էն արական սեռի բոլոր ներկայացուցիչները: Իրենց հետ պատահած ոտնձգությունների մասին ընտանիքում քիչ են բարձրաձայնում նաև երիտասարդ կանայք (16-24 տարեկանների՝ 15,0%-ը, 25-39 տարեկանների՝ 17,7%-



ը): Կարող ենք եզրակացնել, որ ընտանիքն այն օղակն է, որտեղ այս թեման համարվում է «տարուավորված», և միայն սեռական ունեցվածքային ենթարկված անձանց տարիքի աճին զուգահեռ է այն դառնում քիչ թե շատ քննարկման առարկա (40-49 տարեկանների դեպքում այդ ցուցանիշը գրեթե կրկնապատկվում է՝ հասնելով 35,0%-ի, զժ. 19):





**ՄԵՌԱԿԱՆ ՈՏԵԶԳՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ՄՊԱՍԱՐԿՄԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ. ՈՐԱԿԱԿԱՆ  
ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ**

**Աշխատանքի ընդունման պահանջները սպասարկման ոլորտում**

Որակական հետազոտությունն անցկացվել է Երևան քաղաքում՝ սպասարկման ոլորտում աշխատող 16-63 տարեկան կանանց հետ՝ ուսումնասիրելու երևույթին առնչվող նրանց փորձն ու մեկնաբանությունները: Այն ենթադրությունը, որ սպասարկման ոլորտն ավելի խոցելի է սեռական ոտնձգության տեսանկյունից, հաստատվեց նաև մեր քանակական հետազոտության տվյալներով, քանզի դեպքերի մեծ մասը՝ 32,2%-ը, տեղի էր ունեցել այս ոլորտում: Ոլորտը խոցելի է նաև այն տեսանկյունից, որ այստեղ աշխատող մարդիկ շփվում են հասարակության տարբեր խմբերի հետ, և ի սկզբանե գործատուների համար կարևորվում են աշխատողների արտաքին տեսքը, գեղեցկադեմ և բարեհամբույր լինելը: Շատ գործատուներ, օգտվելով այն հանգամանքից, որ չի վերահսկվում այս դաշտը, աշխատանքի ընդունման պարտադիր պահանջներ են սահմանում, երբեմն շահարկում թեման, թիրախավորում աշխատանքի դիմած կանանց՝ նրանց արտաքինի պատճառով:

Եվ պատահական չէ այն հարցը, որին անդրադարձել ենք մեր ուսումնասիրության շրջանակներում, թե ինչ պահանջներ են ներկայացնում սպասարկման ոլորտի գործատուները կին աշխատակիցների նկատմամբ: Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ դրանք վերաբերում են կանանց ոչ միայն ֆիզիկական հատկանիշներին, այլև դրանք պահանջներ են, որոնք ընդգծում են կնոջ սեռականությունը: Այն, որ սպասարկման ոլորտում աշխատանքի ընդունված կինը պետք է լինի բարձրահասակ, ոչ գեր, հետազոտվողների մեծ մասը նորմալ էին համարում: Սակայն մարմնի կառուցվածքի անթերի լինելը, հագուստի և շպարի պարագաների միջոցով մարմնի որոշ մասերն ընդգծելը, բարձրակրունկ կոշիկների առկայությունը, որը ևս ընդգծում է կնոջ սեռական գրավչությունը, պահանջներ են, որոնց ստիպված բավարարում են կանայք՝ թեկուզ ժամանակավոր այդ աշխատանքն ունենալու համար: Եվ ամենամեծ խնդիրն այն է, որ այս ամենը չի վերահսկվում որևէ կառույցի կողմից, և սպասարկման ոլորտում աշխատանքի ընդունման պարտադիր



պահանջների սահմանումը կատարվում է յուրաքանչյուր գործատուի մտքի և երևակայության շրջանակներում:

***Մեջբերումներ ֆոկլուս խմբային քննարկումից***

*«Քանի որ ես բարձրահասակ եմ, հիմնականում գործեր են լինում, որ բարձրահասակ լինելը և մոդելային կառուցվածքը պարտադիր պայման են: Իրենց պայմանները դնում են, բարձր էլ վարձատրում են: Բայց մտածել եմ, որ դա հիմնականում ոչ թե ուրիշ մտքերի համար է, այլ բարձրահասակներն ավելի արտահայտիչ են, ավելի լավ են նայվում»:* (20 տ., պրոմո ակցիաների իրականացում)

*«Մի կազմակերպության հետ էի համագործակցում, որ իվենթներ էին անում, ինձ ասում էին՝ սիրուն հագնվեմ, բարձրակրունկներ, ու էլի ինչ-որ բաներ՝ կապված տեսքի հետ»:* (22 տ., պրոմո ակցիաների իրականացում)

*«Վերջերս էներգետիկ ըմպելիքի ուսումնասիրություն էինք անում, էդ ժամանակ էլ, որ քասթինգի էի գնացել, մոտ 50-60 աղջիկ կար, որից 6 հոգի պիտի ընտրեին: Ու իրենք առանձնացրել էին մեծ շուրթերով, լցրած թարթիչներով աղջիկների»:* (20 տ., պրոմո ակցիաների իրականացում)

*«Նաև աշխատել եմ ակցիաներ անցկացնող ծխախոտի խանութներում, ինձանից պահանջել են կարմիր շրթներկ, որպեսզի գրավիչ լինի, ու տրամադրել են իրենց հագուստը՝ շորիկ ու բարձրակրունկներ»:* (22 տ., ռեստորանային սպասարկում, պրոմո ակցիաների իրականացում)

*«Ընկերուհիս աշխատանքի համար ռեզյումե էր ուղարկել պարտադիր հենց վայրերով: Ու գրել էին՝ ուղարկեք չորս հատ ազատ ոճի լուսանկար»:* (17 տ., գրասենյակային սպասարկում)

Ելնելով վերը նշվածից՝ կան գործատուներ, որ արտաքին տեսքի հետ կապված կոնկրետ պահանջներ չեն ներկայացնում: Սակայն հարցազրույցից բերված այս օրինակից կարող ենք եզրակացնել, որ որոշ դեպքերում գործատուները կարևորում են աշխատողների յուրօրինակ, միգուցե նաև նորաձև լինելը, բայց արտաքին տեսքին, ամեն դեպքում, ուշադրություն դարձնում են: «Ես էլ եմ մատուցող աշխատել ու իմ առաջ էդպիսի պայմաններ չեն դրել, նույնիսկ եղել է, որ մազերիս մի մասը թրաշած է



*եղել կամ մանուշագույն ներկած, ոչ մի բան չեն ասել: Էդ առումով խնդիր չեմ ունեցել»:  
(19 տ., ռեստորանային սպասարկում)*

### **Աշխատանքի ընդունման գործընթացը**

Աշխատանքի ընդունման պարտադիր պահանջներից բացի, որի ժամանակ արդեն ակնհայտ է աշխատակցին՝ որպես կին թիրախավորելու երևույթը, կարևոր ուսումնասիրության հարց է նաև հարցազրույցի անցկացման փուլը: Հետազոտության տվյալները վկայում են այն մասին, որ այս գործընթացը ևս կանոնակարգված չէ, չկան որևէ իրավական նորմեր, իսկ բարոյական նորմերն ու էթիկան շատ դեպքերում չեն կարևորվում և չեն պահպանվում: Եվ առաջին շփումը գործատուի հետ, որը տեղի է ունենում աշխատանքի ընդունվելու համար ֆորմալ հարցազրույցի շրջանակներում, դառնում է տվյալ աշխատանքից ինքնակամ հրաժարվելու պատճառ, ինչքան էլ աշխատանք ունենալը շատ անհրաժեշտություն լինի կնոջ համար:

Խմբային քննարկումների ժամանակ հնչած բազմաթիվ պատմությունների վերլուծությունից կարող ենք որոշ հետևություններ անել՝

- Գործատուների մեծ մասը չի պահպանում ֆորմալ հարցազրույց անցկացնելու էթիկան:
- Հարցազրույցի ժամանակ բուն աշխատանքային պարտականություններից բացի ոմանք քննարկում են այնպիսի թեմաներ (օրինակ, սուրճ եփելը), որոնք նվաստացնում են կնոջը:
- Ելնելով կանանց արտաքինի մասին կարծրատիպային պատկերացումներից՝ անմիջապես թիրախավորում են նրանց, դիմում սեռական ոտնձգության, ինչպիսին, օրինակ, սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներն են, անցանկալի հպումները մարմնի մասերին (տե՛ս ֆոկուս խմբերի մեջբերումներում):

### **Մեջբերումներ ֆոկլորի խմբային քննարկումից**

«Առաջին բանը, որ ինձ հարցրել են հարցազրույցին՝ սուրճ եփել գիտե՞ս: Ու նաև հենց արտաքինի հետ կապված երկու տղամարդ իրենց իրավունք են վերապահել հարցազրույցի կանչել մի խումբ կանանց ու աղջիկների և նաև որակավորել, թե ով որ աշխատանքին է հարմար: Եթե մի փոքր կարճահասակ ես, տարիքով ու մի քիչ գեր, ուրեմն մենակ սուրճ պետք է եփես իրենց համար: Երբ դու գնում ես մի աշխատանքի, որ կրթության ոլորտին առնչվող ինչ-որ բան պետք է անես կամ սպասարկես հաճախորդներին, բայց քեզ պարտադրում են, որ դու տնօրենին պիտի ամեն օր, ինչքան որ իր կամքը թելադրի, սուրճ մատուցես, ու շեշտը դրվում է, որ դու կին ես, դու պիտի եփես, ահավոր է: Ես ասացի՝ չգիտեմ սուրճ եփել...»: (39 տ. ռեստորանային սպասարկում, փորձառություն առևտրի, արտադրության ոլորտներում)

«Գնացել էի իմ մասնագիտությամբ աշխատանքի համար հարցազրույցի, ինձ միանգամից ներս հրավիրեց էդ բժիշկը, ասաց՝ ինձ պետք է ասիստենտ, որ կլինի թև ու թիկունք, կլինի տան աղջիկ: Հետո ասում է՝ իսկ Դուք սուրճ դնել սիրո՞ւմ եք: Եթե օրվա ընթացքում ես Ձեզ 1-2 անգամ ասեմ՝ ... ջան, ինձ կոֆե կդնե՞ք, ասում է, գիտե՞ք՝ մենք ոնց կրնկերանանք իրար հետ: Ես Ձեզ կտանեմ տարբեր քաղաքներ, մենք կգնանք տարբեր սեմինարների, տարբեր բժիշկների հետ կծանոթացնեմ...»: (22 տ., ռեստորանային սպասարկում, փորձառություն առողջապահական ոլորտում)

«Ընկերուհիս, որ գնացել էր գործի ընդունվելու (իր մազերը բաց գույն են, վառ), հարցազրույց վերցնողը տնօրենն է եղել: Դեռ գործի չընդունված՝ առաջարկ է արել: Էդ աղջիկն ասել է՝ ես չեմ ուզում գալ ձեր մոտ աշխատանքի»: (21 տ., առևտրի ոլորտ)

«Գիտե՞ք՝ մի բան էլ հիշեցի, որ տենց անհասկանալի կազմակերպություններ կան, չէ՞, որ միշտ ինչ-որ մի բան են անում: Իմ ընկերուհին էլ մի անգամ էդպես ռեստորանում մենեջերի գործի էր դիմել: Էդ տղամարդը, որ տեսել էր նկարը, (ընկերուհիս շատ սիրուն աղջիկ է, հետաքրքիր արտաքինով), ինչ-որ ռեստորան էր հրավիրել՝ իբր հարցազրույցի, ու իրեն էր ներկայացնում: Նույնիսկ կպնում էր, ուրիշ



*տեղեր հրավիրում: Էդ տղամարդն իբր գործի պետք է ընդուներ... ինչ-որ ձևեր կան, էթիկետ կա դրան, չէ՞»: (22 տ., ռեստորանային սպասարկում)*

**Աշխատանքային միջավայրը՝ որպես սեռական ոտնձգությանը նպաստող գործոն**

Մեր ուսումնասիրության արդյունքները ցույց են տալիս, որ սպասարկման ոլորտում աշխատանքային միջավայրը ևս կարող է սեռական ոտնձգության դրսևորման պատճառ դառնալ: Ասվածը, մասնավորապես, վերաբերում է ոչ թե գործատուի, այլ աշխատակազմի անդամների և հաճախորդների կողմից իրականացվող ոտնձգություններին, ինչի համար, միանշանակ, պատասխանատու է գործատուն: Հետազոտվողները գտնում են, որ

- Այս ամենին, առաջին հերթին, նպաստում է տնօրինությունը՝ իր սահմանած աշխատանքային պարտականություններով և պահանջներով, ինչպիսին, օրինակ, մատուցողների բարեհամբույր լինելն է, որը կարող է հաճախորդների կողմից սեռական ոտնձգության առիթ հանդիսանալ:
- Տնօրինությունը սեռական ոտնձգության դրսևորմանը կարող է նպաստել նաև այն իմաստով, որ չի հետևում աշխատանքային կարգուկանոնին, չի վերահսկում և չի կանխում ռիսկային իրավիճակները, ինչպիսին, օրինակ, ոչ սթափ վիճակում տղա աշխատակիցների աշխատանքի ներկայանալն է:

**Մեջբերումներ ֆոկլուս խմբային քննարկումից**

*«Իրականում դժվար է սովորական ֆլիրտը տարբերել սեռական ոտնձգությունից, ու շատ ժամանակ հենց մատուցողներին ստիպում են բարեհամբույր լինելով, ժպտալով դրդեն հաճախորդին, որ ինչ-որ առաջարկներ անի»:* (21 տ., ռեստորանային սպասարկում)

*«Ճիշտ է՝ թվում էր, թե պարտադրված չի, բայց իրականում պարտադրված էր, որովհետև եթե չանեիր, հաստատ խնդիրներ կլինեին: Ես էդ ժամանակ 16 տարեկան էի ու մտածում էի, որ դա էլ է իմ գործի մեջ մտնում: Հիմա չէ: Ու մի բան էլ ավելացնեմ՝ ոչ միայն մենեջերի, այլ աշխատակազմի, ինչպես նաև հյուրերի համար սուրճ պետք է դնեի: Ու միայն սուրճ չէր: Ինձ ասում էին՝ երբ սուրճ ես բերում, անպայման հետը ջուր էլ բեր: Ու լինում էին դեպքեր, որ ես մոռանում էի ու միայն սուրճն էի տանում,*



*ու դրա պատճառով էլ էլի փոքր խնդիրներ էին առաջանում»։ (21 տ., ռեստորանային սպասարկում)*

*«Սպասարկման ոլորտում այնքան բարդ չէ հյուրերի հետ աշխատելը, ինչքան աշխատակազմի, որովհետև լինում է, որ քեզ հետ աշխատողը կարող է խմած, ուռած գա գործի, իսկ դու էդտեղ ադեկվատ աշխատում ես: Սպասարկման ոլորտի հիմնական խնդիրը դա է, որ չի կառավարվում, որ տնօրինությունն էլ է տեղյակ՝ ինչ է կատարվում, ու դա իրենց համար «ok» է»։ (22 տ., ռեստորանային սպասարկում)*

**Սեռական ոտնձգության՝ հետազոտվողների սահմանումը**

Մինչև ոտնձգությանն առնչվելու հարցերի, սեփական օրինակների քննարկումը՝ հետազոտվողներին խնդրեցինք մեկնաբանել, թե ինչ է սեռական ոտնձգությունը, ինչ դրսևորումներ կարող են նշել: Ասենք, որ, ընդհանուր առմամբ, նրանք ունեին հստակ պատկերացում երևույթի մասին և առանձնացնում էին սեռական ոտնձգության երկու տեսակ՝ ֆիզիկական և հոգեբանական: Վերջինիս դեպքում հետազոտվողները տարբերակում էին նաև դրա խոսքային և ոչ խոսքային դրսևորումները:

Նրանցից ոմանք նշում էին նաև ոտնձգության կոնկրետ տեսակներ, որոնք առանձնացվել էին հետազոտող թիմի կողմից և ուսումնասիրության առարկա դարձել քանակական հետազոտության շրջանակներում: Մասնավորապես, նրանք նշում էին հետևյալ դրսևորումների մասին՝ անցանկալի հպումներ մարմնի մասերին, անցանկալի բնույթի սեռական առաջարկներ, մարմնի և տեսքի մասին անցանկալի մեկնաբանություններ, սեռական բնույթի անցանկալի «կատակներ», խոսակցություններ, առցանց նամակագրությամբ սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ, լուսանկարներ և այլն, որի օրինակները բերված են ստորև՝ ֆոկուս խմբերի մեջբերումներում:

**Մեջբերումներ ֆոկուս խմբային քննարկումից**

«Խոսքն էլ է ոտնձգություն. շատ հաճախ երիտասարդ աղջիկները կամ հենց հասուն կանայք մտածում են՝ ուղղակի վիրավորանք է: Չէ՛, դա էլ է ոտնձգության տեսակ»: (39 տ., ռեստորանային սպասարկում)

«Ինչը քո կամքին հակառակ է, սեռական ոտնձգություն է»: (21 տ., պրոմո ալցիաների իրականացում)

«Հիմնականում տղաների կողմից կարող է լինի՝ վա՛յ, թեթն կպա, կներե՛ս, բայց չի կարող էր թեթն կպնելը օրվա ընթացքում 10 անգամ լինի: Դա էլ է սեռական ոտնձգություն»: (19 տ., ռեստորանային սպասարկում)

«Եթե անցնի, ասենք, կոպիտ արտահայտությունների կամ առաջարկությունների, էդ ժամանակ արդեն ոտնձգություն կլինի»: (42 տ., առևտրի ոլորտ)

«...Որ շատ մոտ է գալիս քո կոմֆորտ գոնային»: (22 տ., իվենթների կազմակերպում)

«Թեկուզ հայացքով մեկն էլ կարող է ոտից գլուխ գնա-գա, գնա-գա, քեզ թվա, որ քո հետ ինչ-որ բան կատարվեց: Նույնիսկ էր ես կհամարեմ սեռական ոտնձգություն»: (22 տ., ռեստորանային սպասարկում)

«Սեռական ոտնձգություն համարում եմ թե՛ առաջարկները, թե՛ գործողությունները, թե՛ որոշ կոմպլիմենտներ»: (21 տ., ռեստորանային սպասարկում)

«Իմ կարծիքով, սեռական ոտնձգությունն էն է, ինչ արվում է քո կամքին հակառակ, առանց քո համաձայնության, կապ չունի՝ կնոջ, թե տղամարդու: Օրինակ, կարող է ուղղված լինի մարդու սեռական կողմնորոշմանը, մարմնին, սեռական հակումներին, անկողնուն»: (22 տ., ռեստորանային սպասարկում)

«Անձի կամքին հակառակ իրեն դիպչելը, սեռական թեմաներից խոսելը, ես դա համարում եմ սեռական ոտնձգություն»: (17 տ., գրասենյակային սպասարկում)

«Երևի մարդու անձնական տարածք առանց իր թույլտվության մտնելը, մարդու մտքերի վրա վատ անդրադարձ ունենալը, հոգեբանական սթրեսի ենթարկելը, ֆիզիկապես կպնելը»: (21 տ., առևտրի ոլորտ)



*«Գան տղամարդիկ, որ կարող են կնոջը ուղարկել իրենց առնանդամի նկարը, ու էդ էլ է մարդու նկատմամբ սեռական բռնություն, որովհետև դա սահմանների խախտում է»: (22 տ., ռեստորանային սպասարկում)*

*«Երբ որ քեզանից բարձր ինչ-որ պաշտոնյա ակնկալում է քեզանից այսինչ բանը, դրա դիմաց ինչ-որ բան քեզ տալիս է»: (21 տ. առևտրի ոլորտ)*

### **Ուժքե՞ր են առավել խոցելի**

Հետազոտվողները կարծում էին, որ առավել խոցելի խումբը կանայք են, քանի որ ավելի հաճախ նրանք են ոսնձգության գոհ դառնում: Նման իրավիճակը, իհարկե, ունի իր բացատրությունը, որը տալիս էին հետազոտությանը մասնակցած կանայք: Ըստ նրանց, հիմնական պատճառը գործող հայրիշխանական համակարգն է հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում՝ «հայկական մենտալիտետ է. տղամարդիկ ավելի բարձր են ու կարևոր, իրենց ամեն ինչ կարելի է», «կանայք թույլ սեռի ներկայացուցիչ են, իսկ ուժեղը կարող է թիրախավորել թույլին»:

Բացի այն, որ (գրեթե) բոլորը կարծում էին՝ սեռական ոսնձգության տեսանկյունից կանայք ավելի խոցելի են, նրանց մի մասն էլ տարանջատում էր որոշ սոցիալական բնութագրիչներ, օրինակ, տարիքը և ամուսնական կարգավիճակը՝ կարծելով, որ նրանց մեջ ավելի խոցելի են միջին տարիքի և ամուսնալուծված կանայք: Միջին տարիքի կանայք հատկապես աշխատավայրերում ավելի շատ են թիրախավորվում և հաճախ ստիպված են լինում չբարձրաձայնել այդ մասին, որպեսզի չկորցնեն աշխատանքը: Իսկ հայկական աշխատաշուկայում, գիտենք, թե ինչքան դժվար է աշխատանք գտնելը միջին տարիքի կանանց համար հատկապես սպասարկման ոլորտում: Հասարակական կարծրատիպերով պայմանավորված՝ ամուսնալուծված կանայք խոցելի են գրեթե բոլոր առումներով, իսկ մեր հետազոտության արդյունքներով՝ նաև սեռական ոսնձգության տեսանկյունից:

### **Մեջբերումներ ֆոկուս խմբային քննարկումից**

*«Ես կարծում եմ ու իմ փորձն էլ է դա ցույց տալիս, որ երիտասարդ, ուսանող աղջիկներին մի քիչ ավելի ուրիշ շահարկումներ են գնում, կարող է կոմպլիմենտի տեսքով, կարող է միանգամից ռիսկ չանեն խոցելի դարձնեն: Բայց միջին տարիքի*



կանայք՝ 30-ից հետո, մինչև 40-50, շատ ավելի խոցելի են լինում: Հաճախ, որ ստիպված ես աշխատելու, հաճախ աշխատանք գտնելն էլ էդ տարիքային շեմում դժվար է: Կամ ամուսնալուծված կանայք կամ մի քիչ վառ արտաքինով կանայք շատ ավելի խոցելի են լինում»: (39 տ., ռեստորանային սպասարկում)

«Բաժանված կանանց ավելի շատ են սեռական ոտնձգության ենթարկում: Ոնց որ ասում են՝ եթե բաժանվել է, վերջ: էդ էլ ա բոլորի կողմից քննադատվում, կինը հավասարվում է գրոյի»: (20 տ., առևտրի ոլորտ)

Հետազոտվողներն առանձնացրել են նաև որոշ մասնագիտություններ՝ կարծելով, որ նման աշխատանք կատարող կանայք ավելի հաճախ են ենթարկվում սեռական ոտնձգության իրենց աշխատավայրերում, օրինակ, գիշերային ակումբներում աշխատող պարուհիները, քարտուղարուհիները, բուժքույրերը, մատուցողուհիները: Սակայն հնչում էին նաև կարծիքներ, որ վերջիններիս հետ կապված իրավիճակը վերջին տարիներին փոխվել է. ռեստորաններում-սրճարաններում աշխատանքային միջավայրն ավելի բարենպաստ է դարձել: «Նույն մատուցողները, առաջ ի նչ էր. հիմա մի քիչ խիստ է, հետևում են, որ հաճախորդները սահմանները չանցնեն: Հիմա գնում են նորմալ ընտանիքներից երեխաները, հա՛մ սովորում են, հա՛մ ուզում են ծնողին օգնեն»: (56 տ., գրասենյակային սպասարկում)

Հետազոտությանը մասնակցած կանայք կարծում են, որ մարդկանց սեռական կողմնորոշումը ևս կարող է ոտնձգության դրսևորման առիթ հանդիսանալ: Ըստ նրանց՝ այս առումով ավելի խոցելի են նույնասեռական անձիք, որոնք ոչ միայն աշխատավայրում, այլև ամենուր սեռական ոտնձգության զոհ են դառնում:

### **Ովքե՞ր են ավելի հաճախ սեռական ոտնձգության դիմում**

Այս հարցում հետազոտվողների տեսակետները համընկնում էին՝ տղամարդիկ: Որոշ կանայք, ենթադրաբար սեփական և/կամ շրջապատի մարդկանց փորձից ելնելով, առանձնացնում էին նաև որևէ բնութագրիչ, որը կոնկրետացնում էր տղամարդկանց խումբը: Օրինակ, հետևյալ մեջբերման մեջ այդ բնութագրիչը տարիքն է. «Դա հիմնականում լինում է միջին տարիքի տղամարդկանց կողմից: Առհասարակ,



*էրբ որ էդ կոմպլիմենտն անում է, դու էդ մարդու աչքերից զգում ես՝ ինչ ձև է էդ կոմպլիմենտն անում»:* (24 տ., ամուսնի ոլորտ)

Մյուս բնութագրիչը հասարակությունում զբաղեցրած դիրքն է: Շատ կանայք կարծում են, որ տղամարդիկ, պայմանավորված իրենց հասարակական դիրքով և աշխատավայրում զբաղեցրած պաշտոնով, ավելի հաճախ են սեռական ոտնձգության դիմում: Եվ պատահական չէ այս տեսակետը, քանզի, ըստ մեր քանակական հետազոտության տվյալների, հարցվողների 51,4%-ն աշխատավայրում ոտնձգության էր ենթարկվել իր վերադասի/ղեկավարի կողմից: Ըստ կանանց՝ տղամարդու պաշտոնն իրեն օժտում է որոշ իրավունքներով, որոնց չարաշահման արդյունքում էլ սեռական ոտնձգության բազմաթիվ դեպքեր են գրանցվում: Բացի սրանից, պաշտոն և դիրք զբաղեցնող տղամարդիկ նաև մեծ ֆինանսական կարողությունների ու սոցիալական կապիտալի են տիրապետում, ինչը կարևոր գործոն է հատկապես առաջացած խնդիրների դեպքում իրավիճակը հեշտությամբ հարթելու համար:

***Մեջբերումներ ֆոկլորի խմբային քննարկումից***

*«Բնձ թվում է՝ տղամարդիկ, ովքեր ավելի լավ պաշտոն ունեն, ովքեր ավելի լավ շրջապատ, գումար, մեծ փառք ունեն, այսինքն՝ եթե սեռական ոտնձգություն է կատարվել, աղջիկը գնաց, դիմեց իրավապահ մարմիններին, էդ գործը շատ արագ փակվելու է, ընդհանրապես չի բարձրաձայնվելու, որովհետև ինքը լիքը գործոններ կարող է կիրառել»:* (17 տ., գրասենյակային սպասարկում)

*«Մարդու տեսակից է նաև գալիս: Որ մի քիչ բարձրանում է պաշտոնը, մեր հայ տղամարդիկ շատ են իրենց ամենակարողի տեղ դնում, էդ իրենց իրավունք է վերապահում ամեն տեսակ հաճույքից օգտվել»:* (41 տ., գրասենյակային սպասարկում)

***Ինչու՞ են մարդիկ դիմում սեռական ոտնձգության***

Մինչև այժմ քննարկված հարցերի վերլուծությունից կարող ենք որոշ հետևություններ անել այն մասին, թե ինչու են տեղի ունենում սեռական ոտնձգության դեպքերն աշխատավայրում՝ ըստ հետազոտվողների: Այսպես,



- Աշխատանքային միջավայրն անբարենպաստ է, մասնավորապես, սպասարկման ոլորտում՝ կարևորվում և գործում են այնպիսի կանոններ, որոնք նպաստավոր պայմաններ են ստեղծում երևույթի դրսևորման համար:
- Աշխատանքային միջավայրն անբարենպաստ է՝ տնօրինությունը չի վերահսկում իրավիճակը և չի կանխում ռիսկային իրավիճակները:
- Տղամարդիկ օգտվում են հայրիշխանական համակարգի «օրենքներից»։ Կինը թույլ սեռի ներկայացուցիչ է, տղամարդը՝ ուժեղ:
- Տղամարդիկ չարաշահում են իրենց հասարակական դիրքն ու օգտվում աշխատանքային պաշտոնի ընձեռած հնարավորություններից:

Բացի այս և նմանատիպ այլ պատճառներով տեղի ունեցած սեռական ոտնձգության դրսևորումներից, հետազոտվող կանանց մի մասը կարծում էր, որ ոտնձգության դեպքերը տեղի են ունենում նաև այն պատճառով, որ «կինն է առիթ տալիս», «կինն է թույլ տալիս»: Ըստ նրանց՝ կա կնոջը բնորոշ վարքագիծ, ընդունելի հագուկապ ու արտաքին տեսք, որոնց չհամապատասխանելու պատճառով են կանայք ենթարկվում սեռական ոտնձգության: Ու այս կարծրատիպերը տարածվում էին ոչ միայն աշխատավայրում տեղի ունեցող դրսևորումների վրա, այլև ընդհանուր առմամբ:

***Մեջբերումներ ֆոկլուս խմբային քննարկումից***

*«Իրականում մենք մենակ տղամարդկանց ենք մեղադրում, բայց կանայք էլ են մեղավոր, որովհետև 10 կին կա, որոնցից մեկը թույլ է տվել: Ու էդ երևույթներից տղամարդկանց մեջ մի հատ կարծրատիպ է մտել, որ բոլորն են էդպես, ու նորմալ մասսան, որ բացարձակ կապ չունի դրա հետ, տուժում է ու ահավոր»:* (17 տ., գրասենյակային սպասարկում)

*«Մի քիչ գալիս է աղջկանից: Եթե աղջիկն ինչ-որ մի բան ցույց չտա, առիթ չստեղծի, չեն անի: Այսինքն՝ եթե ինքը զգում է, որ ինչ որ մի բան էն չի, կտրուկ, միանգամից ասի, որ ես էդ մարդը չեմ»:* «Մի քիչ աշխատանքային նորմերը, աշխատանքային էթիկան պետք է պահել, որը, իմ ընկալմամբ, կանայք չեն կարողանում պահել»: (41 տ., գրասենյակային սպասարկում)

*«...Բհարկե, չենք խոսում էն դեպքերի մասին, երբ աղջիկն է դրդում նրան, որ իրեն առաջարկություն անեն: Ճիշտ է, էդ էլ է համարվում սեռական ոտնձգություն, բայց դա, ամեն դեպքում, աղջիկներից էլ է»: (21 տ., պրոմոն ակցիաների իրականացում)*

Պետք է ասենք նաև, որ հետազոտվող կանանց մեջ կային այս տեսակետի հետ ոչ միայն չեքոք դիրքում գտնվողներ, այլև դիմադրողներ, որոնք վստահ էին՝ սեռական ոտնձգության դեպքում մեղավոր է ոտնձգություն իրականացնողը, ոչ թե՛ ենթարկվողը:

### ***Մեջբերումներ ֆոկլորս խմբային քննարկումից***

*«Հարցն էն է, որ միշտ էլ կգտնվի ինչ-որ մեկը, որ ձեզ կհամարի, որ դուք վուլգար եք հազնված, ես ձեզ ուրիշ կերպ կվերաբերվեմ: Ու նստել, նայել, որ բոլոր մարդկանց պահանջներին բավարարեմ՝ չէ, էլի»: (39 տ., միջոցառումների կազմակերպում)*

*«Էսօր ինձ հարմա՞ր է էսպես հազնվել, ես լա՞վ եմ զգում, դիմացինին դուր չի գալիս, դա առիթ չէ, որ տրանսպորտում ինձ կայնեն կամ ինչ-որ կոմպլիմենտ անեն»: (39 տ., ռեստորանային սպասարկում)*

### **Առնչություն սեռական ոտնձգությանը՝ հետազոտության մասնակիցների փորձը**

Ուսումնասիրելով հետազոտությանը մասնակցած կանանց հետ պատահած սեռական ոտնձգության դեպքերը (հարցազրույցից մեջբերումները բերված են ներքևում)՝ կարող ենք առանձնացնել ոտնձգության հետևյալ տեսակները.

- Անցանկալի հպումներ մարմնին,
- Սեռական բնույթի անցանկալի «կատակներ» աշխատավայրում,
- Մարմնի և տեսքի մասին սեռական բնույթի անցանկալի մեկնաբանություններ,
- Սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ,
- Առցանց նամակագրությամբ սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ, լուսանկարներ:



Եթե փորձենք զուգահեռ անցկացնել քանակական հետազոտության տվյալների հետ (աղյուսակ 1), ապա կտեսնենք, որ սրանք հենց ամենահաճախ հանդիպող ոստնձգության տեսակներն են, որոնք տեղի են ունենում աշխատավայրերում ոչ միայն սպասարկման ոլորտում, այլև՝ ընդհանուր առմամբ:

Ներքևում բերված պատմություններից կարող ենք ասել, որ դրանք տեղի են ունեցել և՛ վերադասի, և՛ աշխատակազմի անդամների, և՛ հաճախորդների կողմից: Այն դեպքերում, երբ ոստնձգությունը տեղի է ունեցել վերադասի կողմից, խնդրի մասին չի բարձրաձայնվել իրավապաշտպան կազմակերպությունների կամ արհմիության մոտ. կիսն ինքնուրույն է փորձել լուծել խնդիրը: Բոլոր այն դեպքերում, երբ ոստնձգությունը տեղի է ունեցել աշխատակազմի անդամների կողմից, կրկին չի բարձրաձայնվել ո՛չ վերևում նշված կառույցների, և ո՛չ վերադասի մոտ: Կանայք կրկին դիմել են ինքնապաշտպանության՝ փորձելով կանխել նաև հետագա հնարավոր ոստնձգությունները: Իսկ այն դեպքում, երբ հաճախորդների կողմից ոստնձգության և նվաստացումների մասին տեղյակ է եղել տնօրինությունը, իր մոտ աշխատող կնոջը մենակ է թողել այդ խնդրի հետ՝ ստիպելով կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները:

***Մեջբերումներ ֆոկլուս խմբային քննարկումից***

*«Հաճախ էլ արտաքինի հետ կապված կոպիտ արտահայտությունները, կամ, չգիտեմ, ինչ-որ ակնարկներ անելն աշխատանքային գրաֆիկի հետ կապված, թե՛ ո՞նց է, որ քեզ թույլ են տալիս էս ժամին աշխատել: Էսպիսի ակնարկներ եղել են, բայց, բախտի բերմամբ, էս կարողացել եմ էլ սահմանը դնել: Ուղղակի դժվարն այն է, որ դու, որպես կին, խոցելի էս ինչ-որ հայրիշխանական համակարգի պատճառով: Դեպքեր էլ եղել են, որ հենց ուղիղ հարցեր են տրվել. որպես կին՝ կարո՞ղ էս սա անել, նա անել»: (39 տ., ռեստորանային սպասարկում, փորձառություն առևտրի և արտադրության ոլորտներում)*

*«Էդ թեթև կպնելը, հրելը, անցնելու տեղ չկա, ինքը քեզ մոտ է քաշում լրիվ այլ կոնտեքստում, էլ ամենը կոնկրետ ինձ հետ եղել է, ու բավականին տհաճ է: Բացի այդ, աշխատակազմի անդամների հետ շատ են լինում սեռական բնույթի կատակներ և այլն: Էդ պահին ինձ հաճելի չէ: Չգիտեմ, կարող է էլ կատակը էս վերածեն ուրիշ*

*կատակի, անցնի, գնա, բայց կոնկրետ էր պահին ինձ հաճելի չի լինում»։ (19 տ., ռեստորանային սպասարկում)*

*«Էդ հաճախորդն ամեն օր՝ երկու անգամ մինիմում, գալիս էր, էր տեխնիկան իջեցնել էր տալիս, նայում էր, որ որոշի՝ վերցնում է, թե չէ։ Հասկանում ես, որ էր մարդը խնդիր ունի։ Բայց դեկավարները՝ երիտասարդ տղաներ, պահանջում էին, ասում էին՝ էթե 100 անգամ էլ ասի հաճախորդը, դու պիտի բարձրանաս, իջեցնես»։ (40տ., առևտրի ոլորտ)*

*«Քանի որ հիմա օնլայն եմ աշխատում, եղել են շատ ոչ ադեկվատ առաջարկներ, նկարներ գործընկերներից։ Շատ շոկային է եղել, բայց, բնականաբար, պատշաճ պատասխանել եմ»։ (22 տ., առևտրի ոլորտ)*

*«Մեր աշխատավայրում տնօրեն-փոխտնօրեն-մենջեր շատ-շատ ազատ են իրար հետ խոսել։ Ամենավոքորը ես եմ եղել էր ժամանակ, ու էնպիսի կատակներ են արել, որ ինձանից մեծերը հասկացել են, ես չեմ հասկացել։ Ես հիմա եմ հասկանում էր կատակների իմաստը»։ (21 տ., առևտրի ոլորտ)*

*«Ես, որ նոր էի ընդունվել, փորձում էին կատակներ անել։ Հենց որ դու դնում ես քո սահմանը շատ կտրուկ, իրենք զգաստանում են ու չեն անհանգստացնում քեզ նման հարցերով կամ ինչ-որ հիմար կատակներով»։ (56 տ., գրասենյակային սպասարկում)*

Թեպետ նկարագրված դեպքերում ոտնձգությունը տեղի չի ունեցել պաշտոնի բարձրացման կամ աշխատանքը չկորցնելու կոնտեքստում, սակայն դրանք տհաճ իրավիճակներ են, որոնք ուղեկցել են կնոջը աշխատանքային առօրյայում այդ օրերին և դրանից հետո, խաթարել նրա անձեռնմխելիությունը, առաջացրել անպաշտպանության զգացում՝ հետք թողնելով նրա հոգեկան աշխարհի վրա։

### **Մեռական ոտնձգության այլ դեպքեր՝ պատմում են հետազոտության մասնակից կանայք**

Ֆոկուս խմբային քննարկումներում մասնակիցները պատմել են նաև ոտնձգության այն դեպքերի մասին, որոնք տեղի են ունեցել իրենց գործընկերների և



մտերիմների հետ, ընդ որում, դրանք վերաբերում են ոչ միայն սպասարկման ոլորտին, այլև արտադրության, SS և այլ ոլորտներին: Այդ պատմություններում ևս ոսնձգության տեսակները տարբեր են.

- անցանկալի հպումներ մարմնին,
- մարմնի և տեսքի մասին սեռական բնույթի անցանկալի մեկնաբանություններ,
- սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ,
- սեռական բնույթի գործողությունների պահանջ,
- հպումներ սեռական օրգաններին կամ համբուրելու փորձեր,
- սեռական բնույթի անցանկալի «կատակներ» աշխատավայրում:

Նշենք, որ հետազոտվողների մի մասը սեռական բնույթի կատակները ոսնձգություն չէր համարում: Ըստ նրանց՝ դա հաճախակի հանդիպող երևույթ է, որ տեղի է ունենում աշխատանքային մտերմիկ միջավայրում՝ առանց հետին մտքերի: Փաստորեն, դրանք ընդունելի են այս կամ այն մասնագիտական ենթամշակույթում: Իսկ ոմանց համար, ինչպես տեսանք հարցազրույցից մեջբերումներում, այդ կատակները կարող են որոշ ենթատեքստ ունենալ և դիտվել որպես սեռական ոսնձգություն:

***Մեջբերումներ ֆոկուս խմբային քննարկումից***

*«Ընկերներիցս մեկն էլի աշխատում էր սպասարկման ոլորտում՝ սրճարանում որպես մատուցող էր: Երկու աղջիկներ ՄՌ մենեջերի կողմից բավականին խիստ ճնշումների էին ենթարկվում, ասում էր՝ ձեր աշխատավարձերից կպահեմ, նույնիսկ առաջարկներ էր անում և այլն: Ու էդ պատմությունից հետո, չգիտեմ, լացեմ, որ նման երևույթ գոյություն ունի, թե ծիծաղեմ, որովհետև ծիծաղելի է: Իրենք ծեծել էին ՄՌ մասնագետին ու գործից դուրս եկել»:* (19 տ., ռեստորանային սպասարկում)

*«Ես մտովի նորից հիշեցի էդ արտադրամասը, որ տղամարդկանցից որոշները ստուգողներ էին, այսպես ասած: Կանայք, դե, բոլորը խալաթներով էին, դրանք հաճախ իրենց թույլ էին տալիս գրպանները ստուգելու: Գրպանները մտնելուց էլ բավականին խորը մտնում էին, ու, ասենք, շոշափելով: Կանայք ստիպված էին, աշխատանքի էին գալիս, հացի խնդիր ունեին, ու շատերը, այո՛, լռում էին: Վերններում չի բարձրաձայնվել, բայց նկարահանման սարքերը դրված էին,*

հերթափոխի պետերը նայում էին, ու ոչ մի հետևանք»: (39 տ., ռեստորանային սպասարկում, փորձառություն արտադրության ոլորտում)

«Տնօրենն էր աղջկան ոչ պատշաճ առաջարկություններ էր անում, որի պատճառով նա դուրս եկավ աշխատանքից»: (20 տ., պրոմո ակցիաների իրականացում)

«Ինձ հետ անձամբ չի եղել, բայց մեր աշխատավայրում, այո՛, լսել եմ: Բայց չեմ կարող ասել, կներե՞ք: Մպասարկման ոլորտում է եղել. դուրս չեն եկել աշխատանքից ու չեն էլ բարձրաձայնել: Շատ քիչ մարդիկ գիտեն այդ մասին ու այդպես շարունակել են աշխատել»: (21 տ., ռեստորանային սպասարկում)

«Ինձ հետ աշխատող անձի հետ է եղել դա: Էդ կինը վերջապես որոշել է ձայն հանել, ու էդ տղամարդն իր պատիժը ստացել է: Շատ մեծ պաշտոն չէր զբաղեցնում, ուղղակի կնոջից բարձր աշխատանքային պատասխանատվություն էր կրում: Աշխատանքից դուրս է եկել այդ մարդը, որոշակի դատական գործընթաց է գնացել: Սեռական բռնություն էր, այո՛, կուտակված տարիների շարունակական ոտնձգություն էր կրել ինքը»: (39 տ., ռեստորանային սպասարկում, փորձառություն արտադրության ոլորտում)

«Ընկերուհիս ինչ-որ մեկի տանը մաքրություն է անում, տանտերը անընդհատ հետապնդում է, երբ երեխաները, կինը տանը չեն լինում: Որ ասում է՝ կասեմ կնոջ, կպատմեմ, դուրս կգամ գործից, ոնց որ սերիալ լինի, ասում է՝ դու կասես, ես էլ կասեմ, թե այսինչ բանը գողացել ես, շանտաժի ենթարկելով»: (56 տ., գրասենյակային սպասարկում)

«Ես մի դեպք հիշեցի, որ աշխատավայրում մի աղջիկ շատ մեծ հետաքրքրություն էր առաջացրել տղամարդկանց մոտ: Հետո հասկացա, որ ինքը շատ նեղ ու կարճ էր հագնվում: Շատ վառ արտահայտված շպարով միշտ գնացել էր գործի: Տղամարդկանց մոտ էլ անբարոյականի կարծիք էր առաջացել էր կնոջ մասին, առաջարկներ էին անում»: «Մի կին ունեինք, որ ինքը շատ էր սիրում սեռական բնույթի հումորներ անել, իր նպատակը տղամարդկանց շրջանում ինտեգրվել և պաշտոնի գնալն էր, բայց չհասավ դրան, կանխեցին»: (41 տ., գրասենյակային սպասարկում)





*«Աղջիկս փարթամ, կարմիր մազեր ունի, գնաց աշխատանքի ընդունվելու, մտածեցին, որ եթե սենց կերպար է եկել, անպայման շեղումով կլինի: Ինքը SS մասնագետ է: Միանգամից այլանդակ առաջարկներ էին արել, ցտեսություն ասաց, եկավ»: (56 տ., գրասենյակային սպասարկում)*

Վերևում բերված ոտնձգության դեպքերը դիտարկելիս տեսնում ենք, որ դրանք հիմնականում տեղի են ունեցել տնօրենի, կնոջից բարձր պաշտոն զբաղեցնող որևէ աշխատակցի, ինչպես նաև՝ աշխատակազմի այլ անդամների կողմից: Նկարագրված պատմությունների մի մասում տղամարդը, օգտագործելով իր դիրքն ու աշխատանքային պաշտոնի ընձեռած հնարավորությունները, նվաստացնում ու ոտնձգության է ենթարկում կնոջը: Ընդ որում, դա տեղի է ունենում պարբերաբար, և ոչ՝ մեկ անգամ: Ոտնձգության շարունակական դրսևորումները կանանց մի մասին դրդում է դիմել ինքնապաշտպանության (օրինակ՝ «ծեծել էին ՄՌ մասնագետին ու գործից դուրս եկել»), իսկ մի մասին՝ պաշտպանություն փնտրել իրավական համակարգում, ցավոք, երբ արդեն ոտնձգությունը վերածվում է բռնության: Աշխատավայրում սեռական ոտնձգության ենթարկված կնոջ համար երևույթի հետևանքը լինում է ոչ միայն այն, որ կորցնում է իր աշխատանքը, գումար վաստակելու միջոցը, աշխատանքային առաջխաղացման հնարավորությունը, այլ նաև ընկնում է նրա ինքնագնահատականը, վիրավորվում արժանապատվությունը:

**Սեռական ոտնձգության հանրայնացման հարցը. խնդիրներ և առաջարկներ**

Հետազոտության ժամանակ բացահայտված բազմաթիվ պատմությունների վերլուծությունից տեսանք, որ շատ քիչ դեպքերում են դրանք հանրայնացվում: Քանակական ցուցանիշները ևս վկայում էին այս մասին (գծապատկեր 14): Ոտնձգության զոհ դարձած կանայք շատ հաճախ չեն դիմում վերադասին, իրավապաշտպան կազմակերպություններին և արհմիություններին դիմելու մշակույթ չկա ձևավորված, իսկ իրավապահ մարմիններին դիմում են միայն այն ժամանակ, երբ բռնություն է կիրառվում նրանց նկատմամբ: Սեռական ոտնձգության ենթարկվելիս զոհն ավելի շատ լռում է, քան խոսում: Մեր ուսումնասիրությունը ցույց տվեց, որ ոտնձգության դեպքերի



մասին չբարձրաձայնելու պատճառները ոչ միայն անհատական են ու սուբյեկտիվ, որոշ դեպքերում՝ նաև օբյեկտիվ, այլև պայմանավորված են հայկական մշակույթի առանձնահատկություններով:

1. Այսպես, նրանց մի մասը վախենում է աշխատանքը կորցնելուց: Աշխատանք ունենալն ու գումար վաստակելն անհրաժեշտություն է նրա և ընտանիքի համար, ուստի, ոտնձգության ենթարկված կինը շարունակում է աշխատել նույն կազմակերպությունում: Սպասարկման ոլորտում նաև շատ դեպքերում մարդիկ աշխատում են չգրանցված՝ առանց պայմանագրային պարտավորությունների, ինչն ավելի է դյուրացնում աշխատանքը կորցնելը՝ առանց հետևանքների: Հետևաբար, ոտնձգության դեպքերում լուրջությունը և ինքնապաշտպանության միջոցով խնդրին լուծում տալը դառնում է գերակշռող պրակտիկա:

***Մեջբերում ֆոկլուս խմբային քննարկումից***

*«Ինձ թվում է՝ կապ ունի նաև մարդու հոգեբանական վիճակը, տեսակը, ու նաև շատ նուրբ հարց է, թե ինչու են էդպես անում: Ես լրիվ հասկանում եմ, որ մանավանդ մեր հայիշխանական համակարգում աղջիկը կարող է շատ ժամանակ ասի՝ հազիվ գտել եմ էդ գործը, չեմ պատկերացնում՝ ինչ պետք է անեմ հետո: Շատ մարդիկ հիմա վարձով են ապրում, մտածում են՝ ես վարձ պետք է տամ: Շատ դեպքերում գրանցված աշխատող չեն, հենց դա էլ մյուս խնդիրն է»: (22 տ., առևտրի ոլորտ)*

2. Կանանց մի մասը վախենում է, որ իրեն չեն հավատա: Այս անվստահությունը ոչ այնքան սուբյեկտիվ հիմքեր ունի, որքան որ բխում է հայիշխանական համակարգի «օրենքներից»՝ «վախենում են, որ իրենց չեն հավատա, այլ տղամարդուն կհավատան»:
3. Կանայք ամաչում են, որ դա իրենց հետ է պատահել: Ոմանք նաև մեղադրում են իրենց՝ մտածելով, որ երևույթի դրսևորման համար առիթ են տվել դիմացիին:

***Մեջբերումներ ֆոկլուս խմբային քննարկումից***

*«Ես, օրինակ, սկզբում ամաչում էի: Իսկապես, իմ հետ ինչ կատարվեր, ես կամաչեի, կասեի՝ լավ, ուրեմն ես եմ մեղավոր: Անկեղծ, էդպես եղել է: Իսկ էս վերջում, երբ*

*տրանսպորտի դեպքն իմ հետ էլ եղավ, հասկացա, որ չէ»։ (21 տ., պրոմո ակցիաների իրականացում)*

*«Իսկ ինչ վերաբերում է, որ կանայք են մեղավոր, ցավոք, էնքան կանայք կան, որ էնքան խեղճ են, էնքան բան, որ իրան կբռնեն, կբռնաբարեն, ինքը ամոթից չի կարա ասի՝ ոչ»։ (56 տ., գրասենյակային սպասարկում)*

4. Կանայք ոչ միայն ամաչում, այլև վախենում են շրջապատի և ընտանիքի կողմից քննադատվելուց, հասարակության կողմից թիրախավորվելուց: Հայ հասարակությունում կնոջ մասին բազմաթիվ կարծրատիպեր կան, որոնք սահմանափակում են նրա միտքն ու գործողությունները ոչ միայն անձնական կյանքին վերաբերող որոշումներում, այլ նաև սոցիալական կյանքում: Շատ կանանց կարծիքով՝ այդ կարծրատիպերն ավելի խորքային խնդիրներ են առաջացնում՝ հիմք հանդիսանալով երևույթի շարունակական դրսևորման համար:

#### ***Մեջբերումներ ֆոկլուս խմբային քննարկումից***

*«Շատ մարդիկ ծնողների մոտ չեն խոսում: Իրականում էդ էլ է սխալ, որովհետև էդ էլ մի բռնության ձև է, որ դու չես կարող քո ամենահարազատ մարդկանց ասել՝ գիտես, ինձ էսպես են վերաբերվում կամ ես էսինչ բռնությանն եմ ենթարկվել: Ու շատ ժամանակ լսել եմ, որ պապան կարող է ասի՝ ուրեմն դու ես մեղավոր, ուրեմն դու էդպիսին ես, քեզ էսպես պահի: Ոնց որ դու կին ես ծնվում ու ակամայից դու մեղավոր ես ամեն ինչում»։ (22 տ., ռեստորանային սպասարկում)*

*«Կանանց շրջանում վախ կա, որ դա դուրս կգա, իրանց անվանը կվերագրվի, հասարակությունը ինչ կխոսա: Հա, թող վախենան հասարակությունից, բայց դրա պատճառով էդ ամեն ինչն իրանց մեջ է մնում: Եթե ես ենթարկվել եմ սեռական ոտնձգության, ես կլռեմ, օրինակ, որ հանկարծ մեր դիմացի հարևանը չիմանա, վաղը, մյուս օրը կանգնի, ասի՝ էս մարդը...»։ (17 տ., գրասենյակային սպասարկում)*

*«Իրականում էն միջավայրը, որտեղ մենք ապրում ենք, էնքան հիվանդ է, էնքան խնդիրներ ունի, որ ես չգիտեմ՝ որտեղից սկսենք: Ու էն, որ եթե մենք մտածում ենք,*

*որ աղջկան ձեռ են գցում, աղջիկն է մեղավոր, դա արդեն մեծ խնդիր է ու հանել մեր մեջից, դա ամենամեծ խնդիրն է»։ (39 տ., միջոցառումների կազմակերպում)*

*«Բայց մենք սովորել ենք, որ հաճախ պետք է կանանց կամ աղջիկներին մեղադրենք: Էդ էլ սխալ է, ու առհասարակ որևէ հայրիշխանական համակարգ իրավունք չունի թելադրելու: Հաճախ կանայք կանանց են մեղադրում»։ (39 տ., ռեստորանային սպասարկում)*

5. Կանանց մի մասը կարծում է, որ ոտնձգության մասին չբարձրաձայնելու պատճառներից մեկն էլ այն է, որ անհնար է ապացուցել երևույթի առկայության մասին: Նմանատիպ դեպքերը կարող են վերաբերել ոտնձգության և՛ ֆիզիկական, և՛ խոսքային դրսևորումներին. նույնիսկ եթե երրորդ անձ է ներկա լինում, միևնույնն է, ոտնձգության գոհը կարող է խնդիրներ ունենալ այս առումով: Սրանով է պայմանավորված նաև այն վարքագիծը, որ ոտնձգության դեպքերի մասին ընդհանրապես կամ մեծամասամբ չեն հայտնում ոստիկանությանը:

***Մեջբերում ֆոկլորի խմբային քննարկումից***

*«Օրինակ, էդ դեպքը, որ բանավոր առաջարկ է եղել, գնաս, մարդու իրավունքների պաշտպանի մոտ ասես՝ գիտե՞ք ինչ կա, ես մատուցող եմ աշխատում, իմ տնօրենն ինձ էսպիսի առաջարկ է արել: Չի ասի՝ բա... ինչ-որ փաստեր են պետք, չէ՞: Չի ձայնագրվել, ոչ մի ապացույց չկա, դրա համար էդ հարցը չի բարձրաձայնվում: Կամ գնան ոստիկանություն, ասեն՝ գիտե՞ք, ես մի հատ տեղ եմ աշխատում, ինձ ասացին՝ էսօր երեկոյան կարո՞ղ է գաս մեր տուն, օրինակ»։ (22 տ., ռեստորանային սպասարկում)*

Բացի ապացույցների՝ դժվար կամ անհնարին լինելուց, կանայք համոզմունք ունեն, որ ոտնձգության դեպքերը պատշաճ ուշադրության չեն արժանանում ոստիկանության կողմից: Ըստ նրանց, նույնիսկ ընտանեկան բռնությունների ժամանակ է կինը խնդիրներ ունենում իրավապահ կառույցներում հարցը բարձրացնելիս. «Կինը գնում,



*պատմում է, որ ամուսինը սենց բան է անում, ուստիկանը տուն է ուղարկում, սկսում ծիծաղել կնոջ վրա»։ (17 տ., գրասենյակային սպասարկում)*

Ելնելով առկա իրավիճակից՝ հետազոտությանը մասնակից կանայք խնդրի լուծման մի քանի տարբերակներ են առաջարկում.

1. Առաջին հերթին, **կարևորում են երևույթի մասին բարձրաձայնելու, հանրայնացնելու հարցը** աշխատանքային կոլեկտիվում, վերադասի մոտ: Ըստ նրանց՝ դա անհրաժեշտություն է, որովհետև.

- Եթե չես խոսում այդ մասին, ապա խնդրի չլուծման հարցում մեղավոր ես դու:
- Չբարձրաձայնելը կրեթի այն իրավիճակին, որ ոտնձգություն իրականացնողը կմտածի, որ դուր է գալիս քեզ:
- Քեզանից բացի, այդ իրավիճակում կարող է հայտնվել այլ կին, որն ավելի թույլ է և խոցելի, քան դու:
- Վերադասին հայտնելով՝ դու կարող ես նպաստել աշխատանքային միջավայրի առողջացմանը, վերահսկողության իրականացմանը/մեծացմանը:

Իսկ բոլոր այն դեպքերում, երբ վերադասն է ոտնձգություն իրականացնողը, ապա հարցը բարձրացնել իրավապաշտպան կազմակերպությունների և արհմիությունների մոտ:

***Մեջբերումներ ֆոկլուս խմբային քննարկումից***

*«Ես էլ եմ կողմ բարձրաձայնելուն, ուղղակի ու՛մ մոտ բարձրաձայնես: Եթե, օրինակ, մենեջերի մասին ես ուզում խոսես, տնօրենին ասես, շատ անիմաստ բան է ստացվում, որովհետև ինքն ավելի բարձր է, քան մատուցողը»։ (21 տ., ռեստորանային սպասարկում)*

*«Երբ որ գործատուն հենց ինքն է ոտնձգության ենթարկողը, ամեն դեպքում, պետք չէ վախենալ տվյալ մարդու դիրքից կամ մտածել, որ ինքն ամենակարող է: Տեղեր կան, որտեղ կարելի է բարձրաձայնել խնդրի մասին: Իր էդ դիրքը կարող է տանել նրան, որ շատ աղջիկներ ու կանայք ավելի մեծ բռնությունների ենթարկվեն: Ցավոք սրտի, հիմա շատերը կան, որ ենթարկվում են: Գիտես, որ վախենալու, ամաչելու շեմն է, աշխատանքը կորցնելու վախն է, որ չեն կարողանում*

*հաղթահարել, բայց նաև պիտի չլռել: Պետք է գալ էն գիտակցման, որ էդ մարդկանց էլ պետք չէ անպատիժ թողնել»: (39 տ., ռեստորանային սպասարկում)*

2. Ելնելով վերջիններիս դիմելու անհրաժեշտությունից՝ աշխատանքի վայրերում նախ **ձևավորել արհմիություններ**, որոնք կգրադվեն աշխատողների իրավունքների պաշտպանությամբ:
3. **Աշխատանքային պայմանագրերում** ներառել դրույթներ, որոնք կպարտավորեցնեն գործատուին՝ ապահովել աշխատակիցների անվտանգությունը:
4. Կատարել տեղեկատվության տարածման, **իրազեկման աշխատանքներ**: Ըստ հետազոտվողների՝ այս առաքելությունն իրենց վրա պետք է վերցնեն հասարակական կազմակերպությունները, իսկ լոկալ մակարդակում՝ HR մասնագետները:
5. Համագործակցել **իրավապաշտպան կառույցների** հետ՝ ոտնձգության դեպքերի մասին բարձրաձայնելու և անհրաժեշտ պաշտպանություն ստանալու ակնկալիքով:

***Մեջբերում ֆոկլուս խմբային քննարկումից***

*«Իրազեկման դաշտը մեծացնել, թեկուզ ռադիոյի, հեռուստատեսության միջոցով: Դիմել, գնալ աշխատակազմի հետ հանդիպում կազմակերպել, պարտադրել, որ ն՛ գործատուն, և՛ աշխատողները ներկա լինեն, և տեղեկացված լինեն հնարավոր տարբերակների ու լուծման ձևերի մասին: Սա շատ կարևոր բան է: Եթե ինչ-որ կազմակերպություն վերցնի էս իրազեկման գործը, մեծ բան արած կլինի: Ու նաև մարզերն էլ նկատի ունենալ, որովհետև հաճախ, ասենք, մարզից գալիս են աշխատելու ու տեղյակ չեն լինում: Հաստատ մարզերում էլ կատարվում է այն ամենը, ինչ Երևանում է կատարվում: Ու էնտեղ մի քիչ այլ է՝ ավելի խոցելի են, ու մեկը մյուսին ճանաչում է»: (39 տ. ռեստորանային սպասարկում)*

6. Իրականացնել **սեռական կրթություն և դաստիարակություն** կրթական համակարգի միջոցով:

**Մեջբերումներ ֆոկլորի խմբային քննարկումից**

«Միակ էլքը դա սեռակրթությունն է ու մարդկանց փոքրից՝ 2-3 տարեկանից սեռակրթելն է, մարդու սահմանների մասին իրեն տեղյակ պահելը, մարդու օրգանների մասին սովորեցնելը, իր իրավունքների ու ամեն ինչի մասին խոսելը»:  
«Տղամարդուն էլ պետք է սովորեցնել: Ոչ միայն աղջիկներին, այլ տղա երեխաներին էլ ծնողները պետք է սովորեցնեն: Ու ոչ միայն ծնողները: Կրթական համակարգն էլ դեր ունի»: (22 տ., ռեստորանային սպասարկում)

«Իմ կարծիքով, նախ պետք է բացատրել աշխատողներին, թե ինչ է սեռական ոտնձգությունը, որովհետև շատ հաճախ դու կարող է սեռական ոտնձգության ենթարկվես ու չհասկանաս: Շատ հաճախ եմ ես դա նկատում, էլի: Շատերը կարող են չհասկանալ, որովհետև մեր հասարակությունը չունի էդ կրթությունը, չենք ստանում: Ու կարծում եմ, որ աշխատավայրերում դա HR-ի գործն է ինչ-որ տեղ, անպայման դասընթացներ են պետք»: (38 տ., առևտրի ոլորտ)

«Իրականում սեռական դաստիարակության պակասից է, որ հատկապես մարզերում շատ ենք առնչվում, որովհետև հասել ենք էս տարիքին ու մեզնից շատերը նոր են կարողանում ռիսկով բարձրաձայնել»: (24 տ., առևտրի ոլորտ)

«Տղաներն էլ էդ ամեն ինչը սովորելով մեծանան: Եթե իրեն նորմալ դաստիարակեն, ինքը վերցնի դա, չի կարող 30 տարեկան դառնա ու ամեն տեղ մի աղջիկ ման գա, որ բռնության ենթարկի»: (21 տ., առևտրի ոլորտ)

**7. Այս ամենի հետ մեկտեղ պարտադիր և միշտ ինքնապաշտպանվել:**

**Մեջբերումներ ֆոկլորի խմբային քննարկումից**

«Ես գալիս եմ այն մտքին, որ ինքդ քեզ պետք է պաշտպանես, ուրիշ լուծում չկա դրան»: (56 տ., գրասենյակային սպասարկում)

«Իրականում հիմա ահագին փոխվել է, էն ժամանակ ու հիմա էլ տղամարդիկ, որ տենց բաներ են անում, մտածում են՝ դիմացի աղջիկը թույլ է, ձայն չի հանի, դրա համար կարողանում են իրենց ինչ-որ բաներ թույլ տալ՝ թեկուզ հենց կոմպլիմենտի տեսքով: Նրանց 80 տոկոսը մտածում է, որ դու նուրբ աղջիկ ես, ձայն չես հանի: 10 կամ 5 տարի առաջ աղջիկն ուրիշ ձև է եղել. աղջիկների մեծամասնությունն իրեն



*վատ է զգացել, լացել է կամ ինչ-որ այլ բան, բայց ձայն չի հանել: Բայց հիմա շատ կան, որ կարող են շատ սիրուն տեղը դնեն, ու վերջ, որ ասողը մի հատ էլ ներողություն խնդրի ու գնա»: (24 տ., առևտրի ոլորտ)*

*«Եթե ինձ հետ նման բան լիներ, ես հաստատ ուստիկանության չէի դիմի: Ի՞նչ, գնամ ուստիկանությանն ասե՞մ՝ դեկավարս ինձ ձեռ տվեց, օրինակ: Պետք է մարդ ինքն իր վրա աշխատի, փորձի փոխել իրավիճակը»: (34 տ., գրասենյակային սպասարկում)*





## ԱՄՓՈՓՈՒՄ

Ամփոփելով իրականացված քանակական և որակական հետազոտության վերլուծությունը՝ ներկայացնենք հիմնական արդյունքներն ու եզրահանգումները:

✓ Սեռական ոտնձգությունն աշխատավայրում քանակական հետազոտությանն ավելի շատ մասնակցել են երիտասարդ (16-39 տարեկան) կանայք, ինչը հիմք է տալիս ենթադրելու, որ նրանք ոչ միայն հանդիսանում են թիրախային խումբ, այլ նաև շահագրգռված են խնդրի բարձրաձայնմամբ և այս հարցում քաղաքականության մշակմամբ: Որակական հետազոտությունն անցկացվել է ն՝ 16-39, ն՝ 40-ից բարձր տարիքային խմբի կանանց շրջանում՝ ուսումնասիրելու երևույթին առնչվող նրանց փորձն ու մեկնաբանությունները:

✓ Քանակական հետազոտության տվյալներով՝ 42,7%-ն առնչվել է սեռական ոտնձգության այս կամ այն տեսակին կամ միաժամանակ մի քանիսին: Հարցմանը մասնակցած կանանց 43,3%-ը, իսկ տղամարդկանց 30,8%-ն աշխատավայրում ենթարկվել են սեռական ոտնձգության: Ըստ տարիքային խմբերի՝ պատկերը հետևյալն է՝ 16-24 տարիքային խմբի հարցվողների 43,1%-ը, 25-39 տարեկանների 41,7%-ը, 40-49 տարեկանների 60,0%-ը, 50-65 տարեկանների 25,0%-ը ենթարկվել են սեռական ոտնձգության:

✓ Սեռական ոտնձգության ամենաշատ տարածված տեսակն անցանկալի հպումներն են մարմնին՝ ոտքերին, մեջքին, ձեռքերին, ուսերին և/կամ դեմքին, որին առնչվել է հարցվողների 23,1%-ը: Այնուհետև համեմատաբար մեծ մասն առնչվել է նաև խոսքային բնույթի ոտնձգություններին՝ սեռական բնույթի անցանկալի «կատակներ» աշխատավայրում (21,4%), մարմնի և տեսքի մասին սեռական բնույթի անցանկալի մեկնաբանություններ (20,2%), սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ (13,4%): Որակական հետազոտության արդյունքներով ևս մեծ տարածվածություն ունեն ոտնձգության նշված տեսակները:

✓ 40-49 տարեկան մարդիկ, ենթադրաբար երկար տարիների աշխատանքային փորձով պայմանավորված, ավելի շատ են առնչվել սեռական ոտնձգության տարբեր տեսակների հետ, քան իրենցից երիտասարդները: Սակայն, ուշագրավ է այն ցուցանիշը, որ սեռական ոտնձգության համեմատաբար նոր տեսակի հետ ավելի շատ



առնչվել են երիտասարդները, քան՝ միջին տարիքի մարդիկ: Այսպես, առցանց նամակագրությամբ սեռական բնույթի առաջարկներ, լուսանկարներ և տեսաձայնագրություններ ստացել է 16-24 տարեկանների 12,3%-ը, 25-39 տարեկանների՝ 6,1%-ը, իսկ 40-49 տարեկանների՝ 4,0%-ը:

✓ Սեռական ոտնձգությունն ամեննին էլ նոր երևույթ չէ. հարցվողների մեծ մասը՝ 67,8%-ը, նշել է, որ այն տեղի է ունեցել ավելի վաղ, քան վերջին մեկ տարին է:

✓ Մարզերում քիչ, իսկ Երևանում համեմատաբար շատ հանդիպող ոտնձգության տեսակներն են՝ պոռնոգրաֆիկ նյութերի ցուցադրությունը, աշխատավայրում սեռական բնույթի անցանկալի «կատակները», մարմնի տարբեր մասերին և սեռական օրգաններին անցանկալի հայումները: Երևանում և գրեթե բոլոր մարզերում տարածված դրսևորումներից են սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկները, մարմնի և տեսքի մասին սեռական բնույթի անցանկալի մեկնաբանությունները, սեռական բնույթի հայհոյանքները:

✓ Հարցվողների 11,2%-ը նշել է, որ, բացի ոտնձգությունից, իրենցից ուղղակի կամ անուղղակի ձևով սեռական բնույթի գործողություններ են պահանջել աշխատավայրում: Ի դեպ, նրանք բոլորը իգական սեռի ներկայացուցիչներ են, և ինչքան մեծանում է հարցվողների տարիքը, այնքան երևույթն ավելի տարածում է ստանում:

✓ Սեռական ոտնձգության դեպքերի մեծ մասը՝ 32,2%-ը տեղի է ունեցել սպասարկման ոլորտում: Համեմատաբար շատ դեպքեր հանդիպել են նաև հանրային կառավարման համակարգում (14,4%), կրթության (10,1%) և ՏՏ (8,7%) ոլորտներում, ՀԿ սեկտորում (8,2%) (սպասարկման և կրթության ոլորտներում բոլոր դեպքերը վերաբերում են կանանց): Սպասարկման ոլորտում համեմատաբար բարձր է տոկոսը ոտնձգության երկու ձևերի դեպքում՝ առցանց նամակագրությամբ սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկներ, լուսանկարներ և/կամ տեսաձայնագրություններ՝ 47,2%, սեռական բնույթի հայհոյանքներ՝ 43,8%: Հանրային կառավարման ոլորտում աշխատակիցներն ավելի շատ առնչվել են սեռական բնույթի անցանկալի «կատակներին» (18,3%) և սեռական բնույթի անցանկալի առաջարկների հետ (17,1%): Աշխատակիցների ներկայությամբ դիտավորյալ պոռնոգրաֆիկ նյութերի ցուցադրման



դեպքերը, սպասարկման ոլորտից զատ, հավասարապես տեղի են ունեցել SS և հանրային կառավարման ոլորտներում, ԶԼՄ և մարքեթինգային կազմակերպություններում:

✓ Հարցվողների 95,2%-ի դեպքում սեռական ոտնձգության դեպքերը տեղի են ունեցել աշխատավայրում՝ տեղում աշխատելիս:

✓ Սեռական ոտնձգության դեպքերի մեծ մասը՝ 41,3%-ը, տեղի է ունեցել մինչև 20, 25,0%-ը՝ 20-50 աշխատակից ունեցող կազմակերպություններում:

✓ Ոտնձգության ենթարկված անձանց կեսից ավելին՝ 55,3%-ը, գրանցված՝ աշխատանքային պայմանագրով աշխատողներ են: Չգրանցված աշխատողները կազմում են 19,7%:

✓ Ոտնձգության ենթարկված անձանց մեծամասնությունը՝ 70,2%-ը, աշխատում է լրիվ դրույքաչափով:

✓ Սեռական ոտնձգության դեպքերի մեծ մասը՝ 94,7%-ը, տեղի է ունեցել ցերեկային հերթափոխում աշխատող մարդկանց հետ: Հարցվողների 3,4%-ը սեռական ոտնձգության ենթարկվել է գիշերային հերթափոխում աշխատելիս:

✓ Սեռական ոտնձգության հաճախակիությունը մեծ է գիշերային ժամերին աշխատողների դեպքում. գիշերային հերթափոխում աշխատող հարցվողների մեծ մասը՝ 71,4%-ը նշել է իր մարմնին անցանկալի հպումների և աշխատավայրում սեռական բնույթի անցանկալի «կատակների» մասին, մինչդեռ, ցերեկային հերթափոխում աշխատողների, համապատասխանաբար, 57,9%-ի և 49,2%-ի հետ են պատահել ոտնձգության այս դրսևորումները: Գիշերային հերթափոխում աշխատողները բոլորը կանայք են: Նրանց մեծ մասը՝ 57,1%-ը, գտնվում է 25-39 տարիքային խմբում, և աշխատում՝ սպասարկման ոլորտում:

✓ Ըստ քանակական հետազոտության տվյալների՝ հարցվողների 51,4%-ը սեռական ոտնձգության է ենթարկվել ղեկավարի կողմից: 37,7% դեպքերում ոտնձգությունը տեղի է ունեցել մեկ այլ աշխատողի, 9,3% դեպքերում՝ հաճախորդի կողմից:

✓ Աշխատողների մեծ մասը՝ 55,8%-ը, իրենց հետ պատահած դեպքից/դեպքերից հետո սեփական նախաձեռնությամբ ազատվել է աշխատանքից: Հաջորդ մեծ



զանգվածը (26,9%) կազմում են այն անձիք, որոնք մինչև օրս շարունակում են աշխատել նույն կազմակերպությունում: 9,6% դեպքերում աշխատանքից ազատումը կամ աշխատանքի չընդունումը տեղի է ունեցել գործատուի պահանջով:

✓ Սեփական նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատվել են ավելի շատ այն դեպքերում (70,8%), երբ ոսնձգությունը տեղի է ունեցել հաճախորդի կողմից:

✓ Ղեկավարի կողմից ոսնձգության ենթարկվածների միայն 62,9%-ն է աշխատանքից ազատման դիմում ներկայացրել, 19,7%-ը շարունակում է աշխատել նույն կազմակերպությունում, իսկ 12,1%-ն ազատվել է աշխատանքից գործատուի պահանջով:

✓ Ոսնձգության ենթարկված անձանց շատ փոքր մասն է (1,4%) դեպքի առնչությամբ դիմել որևէ մարմնի: Համեմատաբար մեծ զանգվածը՝ 13,0%-ը, սեռական ոսնձգության առնչվելիս դիմել է իր գործատուին կամ մարդկային ռեսուրսների բաժին: Դիմողների մեծ մասը՝ 37,0%-ը, բավարարված չէ գործատուի/ մարդկային ռեսուրսների բաժնի արձագանքից: 33,3%-ն իր բավարարվածությունը գնահատել է միջին: Ի դեպ, դիմողները բոլորը կանայք են, իսկ տարիքային առումով որևէ առանձնահատկություն չի բացահայտվել:

✓ Ոսնձգության զոհ դարձած աշխատակիցները գործատուին ամենաքիչը դիմել են երևույթի այն դրսևորման դեպքում, որը նեղ «անձնական» է, ամենաշատն է ոսնահարում մարդու արժանապատվությունը և նույնիսկ կարող է հասնել մինչև սեռական բռնության՝ հպումներ սեռական օրգաններին կամ համբուրելու փորձեր: Նրանք համեմատաբար ակտիվ են ոսնձգության այնպիսի դրսևորումների մասին բարձրաձայնելու հարցում, որոնք անձնական, ֆիզիկական շփում չեն ենթադրում (սեռական բնույթի անցանկալի «կատակներ», սեռական բնույթի հայեցողություններ, պոռնոգրաֆիկ նյութերի ցուցադրություններ):

✓ Սեռական ոսնձգության առնչվելիս գործատուին/ՄՌ մասնագետին չդիմելու երկու առաջնային պատճառ ունեն հարցման մասնակիցները՝ այն փաստը, որ ոսնձգության ենթարկվում են հենց գործատուի կողմից, և անիմաստ է դառնում այս միջոցն օգտագործել՝ պաշտպանվելու համար (28,0%), և այն միտքը, որ չեն ցանկանում ավելորդ խոսակցությունների մեջ ընկնել (28,3%): Ոսնձգության զոհը



մտավախություն ունի նաև շրջապատի կողմից չհասկացվելու, երևույթի սխալ մեկնաբանության հարցում:

✓ Պետական կամ հասարակական մարմիններին չդիմելու պատճառների մեջ կրկին շրջապատի գործոնն է առաջնային դառնում, քանի որ մեծ մասը՝ 46,3%-ը, չի ցանկանում ավելորդ խոսակցությունների տեղիք տալ՝ բարձրաձայնելով իր հետ պատահած սեռական ոտնձգության մասին:

✓ Սեռական ոտնձգության ենթարկված անձանց գրեթե կեսը՝ 47,6%-ն, իր հետ պատահած դեպքերի մասին պատմել է ընկերներին, 26,9%-ը՝ նաև գործընկերներին: Երևույթի մասին ամենաքիչը տեղեկանում են ընտանիքի անդամները (23,1%): Կարող ենք եզրակացնել, որ ընտանիքն այն օղակն է, որտեղ այս թեման համարվում է «տաբուավորված», և միայն սեռական ոտնձգության ենթարկված անձանց տարիքի աճին զուգահեռ է այն դառնում քիչ թե շատ քննարկման առարկա:

Ըստ որակական հետազոտության արդյունքների՝ սեռական ոտնձգությունների տարածվածությունը սպասարկման ոլորտում պայմանավորված է մի շարք հանգամանքներով:

✓ Նախ, աշխատանքային միջավայրն անբարենպաստ է. կարևորվում և գործում են այնպիսի կանոններ, որոնք նպաստավոր պայմաններ են ստեղծում երևույթի դրսևորման համար: Աշխատանքի ընդունման պարտադիր պահանջներից բացի, որի ժամանակ արդեն ակնհայտ է աշխատակցին՝ որպես կին թիրախավորելու երևույթը, նաև հարցազրույցի անցկացման փուլում են ոտնահարվում կնոջ իրավունքներն ու արժանապատվությունը: Շատ դեպքերում առաջին շփումը գործատուի հետ, որը տեղի է ունենում աշխատանքի ընդունվելու համար ֆորմալ հարցազրույցի շրջանակներում, դառնում է տվյալ աշխատանքից ինքնակամ հրաժարվելու պատճառ: Բացի սրանից, չկան գործատուի կողմից կիրառվող ոտնձգության դեպքերի կանխարգելման, բացահայտման մեխանիզմներ:

✓ Տղամարդիկ՝ այդ թվում և սպասարկման ոլորտում աշխատող, օգտվում են հայրիշխանական համակարգի «օրենքներից»: Նրանք նաև հաճախ չարաշահում են



իրենց հասարակական դիրքն ու օգտվում աշխատանքային պաշտոնի ընձեռած հնարավորություններին:

Որակական հետազոտությանը բացահայտված բազմաթիվ պատմությունների վերլուծությունից պարզ է դառնում, որ շատ քիչ դեպքերում են դրանք հանրայնացվում: Ոտնձգության զոհ դարձած կանայք շատ հաճախ չեն դիմում վերադասին, իրավապաշտպան կազմակերպություններին և արհմիություններին դիմելու մշակույթ չկա ձևավորված, իսկ իրավապահ մարմիններին դիմում են միայն այն ժամանակ, երբ բռնություն է կիրառվում նրանց նկատմամբ: Սեռական ոտնձգության ենթարկվելիս զոհն ավելի շատ լռում է, քան խոսում, որի պատճառները ոչ միայն անհատական են ու սուբյեկտիվ, որոշ դեպքերում՝ նաև օբյեկտիվ, այլև պայմանավորված են հայկական մշակույթի առանձնահատկություններով:

- ✓ Վախենում են աշխատանքը կորցնելուց, և շատ դեպքերում լռությունը և ինքնապաշտպանության միջոցով խնդրին լուծում տալը դառնում է գերակշռող պրակտիկա:
- ✓ Կանանց մի մասը վախենում է, որ իրեն չեն հավատա: Այս անվստահությունը ոչ այնքան սուբյեկտիվ հիմքեր ունի, որքան որ բխում է հայրիշխանական համակարգի «օրենքներից»:
- ✓ Կանայք ամաչում են, որ դա իրենց հետ է պատահել: Ոմանք նաև մեղադրում են իրենց՝ մտածելով, որ երևույթի դրսևորման համար առիթ են տվել դիմացիին:
- ✓ Կանայք ոչ միայն ամաչում, այլև վախենում են շրջապատի և ընտանիքի կողմից քննադատվելուց, հասարակության կողմից թիրախավորվելուց: Հայ հասարակությունում կնոջ մասին բազմաթիվ կարծրատիպեր կան, որոնք ավելի խորքային խնդիրներ են առաջացնում՝ հիմք հանդիսանալով երևույթի շարունակական դրսևորման համար:
- ✓ Ոտնձգության մասին չբարձրաձայնելու պատճառներից մեկն էլ այն է, որ անհնար է ապացուցել երևույթի առկայության մասին: Սրանով է պայմանավորված նաև այն վարքագիծը, որ ոտնձգության դեպքերի մասին ընդհանրապես կամ մեծամասամբ չեն հայտնում ոստիկանությանը: Բացի ապացույցների՝



դժվար կամ անհնարին լինելուց, կանայք համոզմունք ունեն, որ ոստնձգության դեպքերը պատշաճ ուշադրության չեն արժանանում ոստիկանության կողմից: Հետազոտությանը մասնակից կանայք աշխատավայրերում սեռական ոստնձգության կանխարգելման մի շարք միջոցներ են առաջարկում.

- ✓ Առաջին հերթին, կարևոր է երևույթի մասին բարձրաձայնել, հանրայնացնել աշխատանքային կոլեկտիվում, վերադասի մոտ: Իսկ բոլոր այն դեպքերում, երբ վերադասն է ոստնձգություն իրականացնողը, ապա հարցը բարձրացնել իրավապաշտպան կազմակերպությունների և արհմիությունների մոտ:
- ✓ Ելնելով վերջիններիս դիմելու անհրաժեշտությունից՝ աշխատանքի վայրերում նախ ձևավորել արհմիություններ, որոնք կգրադվեն աշխատողների իրավունքների պաշտպանությամբ:
- ✓ Աշխատանքային պայմանագրերում ներառել դրույթներ, որոնք կպարտավորեցնեն գործատուին՝ ապահովել աշխատակիցների անվտանգությունը:
- ✓ Տեղեկատվության տարածման, իրազեկման աշխատանքներ: Ըստ հետազոտվողների՝ այս առաքելությունն իրենց վրա պետք է վերցնեն հասարակական կազմակերպությունները, իսկ լոկալ մակարդակում՝ HR մասնագետները:
- ✓ Համագործակցել իրավապաշտպան կառույցների հետ՝ ոստնձգության դեպքերի մասին բարձրաձայնելու և անհրաժեշտ պաշտպանություն ստանալու ակնկալիքով:
- ✓ Ապահովել սեռական կրթություն և դաստիարակություն հանրակրթական համակարգի միջոցով:
- ✓ Այս ամենի հետ մեկտեղ պարտադիր և միշտ ինքնապաշտպանվել: