



ԿԱՆԱՆՑ ՆԿԱՏԱՍԲ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԴՐԱԵՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ

Հետազոտության
արդյունքներ



«Կանանց նկատմամբ գենդերային խտրականության դրսևորումներն աշխատանքային հարաբերություններում Հայաստանում» հետազոտությունն իրականացվել է «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» հասարակական կազմակերպության կողմից «Սոլիդարիթի Սենթեր» հայաստանյան գրասենյակի նախաձեռնությամբ և աջակցությամբ:

Հետազոտությունն իրականացնող փորձագետներ՝

Նվարդ Փիլիպոսյան (իրավաբան), Սոնա Բալդոյան (հետազոտող), Հռիփսիմե Կիզոգյան (մշտադիտարկող)

Հետազոտական աշխատանքները համակարգող՝ Աննա Հովհաննիսյան:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

3

Մաս 1

6

Անդրադարձ Հայաստանում զբաղվածության ոլորտում գեղեցիկին խտրականության վերաբերյալ իրավական և սոցիոլոգիական ուսումնասիրություններին՝ իրականացված վերջին տարիներին

Մաս 2

8

Գեղեցիկին խտրականության դրսևորումները սպասարկման ոլորտում. սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքները

Մաս 3

20

Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի վերաբերյալ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության և Ժամանակակից միջազգային իրավական չափորոշիչների համեմատական վերլուծություն

Մաս 4

35

Աշխատանքային հայտարարություններում գեղեցիկին կարծրատիպերի վերլուծություն. աշխատանքային հայտարարությունների մշտադիտարկման արդյունքները

Մաս 5

48

Առաջարկներ

Հավելված 1

51

Հավելված 2

52

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ



Աշխատավայրում գենդերային հավասարության խթանմանն ուղղված Հայաստանի Հանրապետության ջանքերը վերջին տարիներին առավել տեսանելի են, ինչի մասին վկայում են 2019թ. և 2023թ. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում տեղի ունեցած փոփոխությունները: Ի թիվս այլ կարգավորումների՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն արգելում է խտրականությունն ու սեռական ոտնձգություններն աշխատավայրում: 2019թ. փոփոխություններով ալգելվեց նաև աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ պայման սահմանելը, բացի գործնական հատկանիշներից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից:

Չնայած այդ ջանքերին՝ աշխատանքային հարաբերություններում գենդերային խտրականության դրսևորումները շարունակում են արձանագրվել իրավապաշտպան կառույցների և արհմիությունների կողմից: Մասնավորապես, «Կանանց ճեսուրսային կենտրոն» (այսուհետ՝ ԿՌԿ) հասարակական կազմակերպության իրավաբանական խորհրդատվությանը վերջին 2 տարիներին դիմել են 34 կանայք, որոնք աշխատանքային հարաբերություններում տուժել են գենդերի հատկանիշով խտրական վերաբերմունքից: Կազմակերպության փորձը վկայում է, որ առավել խոցելի են սպասարկման ոլորտում աշխատող կանայք: Անհատական բողոքների ուսումնասիրությունը վկայում է, որ կանայք աշխատանքային հարաբերություններում շարունակում են լինել անպաշտպան:

Հետազոտությունը նախաձեռնվել է «Սոլիդարիթի Սենթեր» հայաստանյան գրասենյակի կողմից: Հետազոտության թեմայի ընտրության, իրականացման և առաջարկների մշակման հարցում կարևոր դեր է ունեցել ԿՌԿ հարուստ փորձառությունը ոլորտում: ԿՌԿ-ն 2015թ. տրամադրում է իրավաբանական խորհրդատվություն կանանց աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ, հանդես գալիս առաջարկներով կանանց զբաղվածության ոլորտում իրավիճակի բարելավման շուրջ՝ բարձրաձայնելով այնպիսի հիմնախնդիրներ, ինչպիսիք են աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունները, աշխատավարձի գենդերային ճեղքվածքը, կանանց ներգրավվածությունը խնամքին ուղղված չվճարվող աշխատանքում և այլն: Կազմակերպության ադվոկացիոն աշխատանքի ջանքերով 2023թ. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում ամրագրվեց նաև սեռական ոտնձգությունների սահմանումն ու արգելքը:

Այս հետազոտության շրջանակներում աշխատանքային հարաբերությունները դիտարկվել են սպասարկման ոլորտում, ինչը ներառում է տնտեսական գործունեության այն տեսակները, որոնք շուկայական (առևտուր, հանրային սնունդ, ժամանց և այլն) կամ ոչ շուկայական (սոցիալական սպասարկում, կրթություն, առողջապահություն) բնույթի ծառայություններ են մատուցում հանրությանը⁰¹: Սա պայմանավորված է նաև այն հանգամանքով, որ Հայաստանում, ինչպես ամբողջ աշխարհում, վերջին տասնամյակի ընթացքում սպասարկման ոլորտում զբաղվածությունը կտրուկ աճել է⁰²: Չգալիորեն աճել է նաև ոլորտում կանանց ներգրավվածությունը⁰³: Առավել թիրախային ընտրված ենթաօլորտները նկարագրված են Հավելված 1-ում, որի համար հիմք է հանդիսացել ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի տրամադրած դասակարգումը⁰⁴:

Այս հետազոտությունը հնարավորություն տվեց համակարգված ձևով դուրս բերել գենդերային խտրականության դրսևորումները սպասարկման ոլորտում, ուսումնասիրել ներպետական օրենսդրությունը, ինչպես նաև մշտադիտարկել աշխատանքային հայտարարությունները

01. Տե՛ս Տնտեսական գործունեության բոլոր տեսակների միջազգային ստանդարտ ոլորտային դասակարգումը.

<https://ilostat ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-economic-activities/>

02. Տե՛ս Employment in services (% of total employment) (modeled ILO estimate). <https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRVEMPL.ZS?end=2021&start=2012>

03. Տե՛ս Employment in services, female (% of female employment) (modeled ILO estimate).

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRVEMPL.FE.ZS?end=2021&start=2012>

04. Տե՛ս Վիճակագրական հաշվետվությունների ներկայացման գործընթացն ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների.

<https://armstat.am/am/?nid=49>

գենդերային կարծրատիպերի առկայության տեսանկյունից: Կառուցվածքային առումով այս հետազոտությունը կազմված է չորս փոխլրացնող մասերից: Հետազոտության առաջին մասում անդրադարձ է կատարվում վերջին տարիներին իրականացված հետազոտություններին, որոնք անդրադառնում են գենդերային խտրականության դրսևորումներին: Հետազոտության երկրորդ հատվածում ներկայացվում է սպասարկման ոլորտում աշխատող կամ աշխատանք փնտրող կանանց փորձառությունը, որը հավաքագրվել է ֆոկուս խմբային քննարկումների միջոցով: Այս հատվածին հաջորդում է իրավական վերլուծությունը, որն անդրադառնում է ներպետական օրենսդրությանը և միջազգային լավագույն փորձին: Հետազոտության վերջին մասում ներկայացվում են սոցիալական հարթակների մշտադիտարկման արդյունքները, որոնք անդրադառնում են գենդերային կարծրատիպերի տարածվածությանը սպասարկման ոլորտի աշխատանքային հայտարարություններում: Հետազոտության չորս մասերն ամփոփվում են առաջարկներով:

Մաս 1

Անդրադարձ Հայաստանում
գբադվածության ոլորտում
գենդերային խտրականության
վերաբերյալ իրավական
և սոցիոլոգիական
ուսումնասիրություններին՝
իրականացված վերջին
տարիներին



Վերջին 15 տարիներին ՀՀ-ում իրականացվել են մի շարք հետազոտություններ, որոնք առնչվում են զբաղվածության ոլորտում գենդերային խտրականությանը: Այդ հետազոտություններն ըստ իրենց բովանդակության կարելի է բաժանել 3 խմբի.

- ▲ ՀՀ-ում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցերն ուսումնասիրող հետազոտություններ:
- ▲ ՀՀ-ում խտրականության բացառման սկզբունքի կիրառմանն ուղղված հետազոտություններ:
- ▲ ՀՀ-ում գենդերային հավասարության խնդիրներին առնչվող հետազոտություններ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության հիմնախնդիրների մասին արված վերլուծությունները⁰⁵ վեր են հանել այնպիսի համակարգային խնդիրներ, ինչպիսիք են փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների (ոչ ֆորմալ, չգրանցված աշխատանքի) առկայության ապացուցման խնդիրները, արհմիությունների՝ դատարան դիմելու իրավունքի սահմանափակումները, աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության ենթարկվելու դեպքում բովանդակային և ընթացակարգային խնդիրները, առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի գործիքակազմի խնդիրները՝ հատկապես խտրականության արգելքի նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու առումով, առողջուան վտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովման բացերը և այլն:

ՀՀ-ում խտրականության բացառման⁰⁶ սկզբունքի կիրառմանն ուղղված հետազոտություններն անդրադարձել են համապարփակ հակախտրական օրենսդրություն ունենալու անհրաժեշտությանը, խտրականության տեսակների սահմանումներին, իրավահավասարության մարմնի լավագույն մոդելի վերհանմանը և խտրականության դեպքերով ապացուցման բեռի բաշխման հիմնախնդիրներին:

ՀՀ-ում գենդերային հավասարության⁰⁷ խնդիրներին առնչվող հետազոտություններն անդրադարձել են բազմաթիվ թեմաների՝ գենդերային բռնությունից մինչև համարժեք աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրություն: Հետազոտությունները մասնավորապես վեր են հանել գենդերային խտրականությանն առնչվող իրավական կարգավորումների անկատարությունն ու մեխանիզմների բացակայությունը, վարձատրության գենդերային խզվածքի մեծ ցուցանիշները, ընտանեկան պարտականություններով պայմանավորված խտրական պրակտիկաներն աշխատավայրում և այլն: Հետազոտությունների միջոցով են վերհանվել նաև այնպիսի տաբու խնդիրների մասին որակական տվյալներ, ինչպիսիք են աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունները⁰⁸: Վերոնշյալ բոլոր հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ ՀՀ օրենսդրական կարգավորումները, որդեգրած քաղաքականությունը և առկա մեխանիզմներն ունեն զգալի բացեր և բարելավումների կարիք:

05. Տե՛ս Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի գործունեության առանձնահատկությունները և խնդիրները աշխատանքային իրավունքի ոլորտում, գեկույց. <https://prwb.am/2023/04/06/zekuyc-6/>.

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության խնդիրները Հայաստանում. <https://shorturl.at/rvlp2>

06. Տե՛ս Արդյոք անհրաժեշտ է «խտրականության դեմ պայքարի մասին» առանձին օրենքի ընդունումը, իրավագիտական հետազոտություն. <https://shorturl.at/binqu> Research on identifying the best model of equality body in Armenia.

https://www.equalrightstrust.org/sites/default/files/images/Research_Effective-model-of-Equality-body-in-Armenia-Eng.pdf

07. Տե՛ս Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին ՀՀ օրենքի վերաբերյալ, հետազոտություն. https://issuu.com/cswarmenia/docs/report_digital

«Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների մասին» թիվ 156 կոնվենցիայի օրենսդրական կարգավորման ազդեցության գնահատում. https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2023-04/AM-RIA_ILO-C156-Workers_with_Family_Responsibilities.pdf

Հայաստանում կանանց և տղամարդկանց համար հավասար աշխատանքային իրավունքների ապահովմանն ուղղված քաղաքականության բարեփոխման առաջարկություններ. https://oxygen.org.am/wp-content/uploads/2020/05/Policy-briefs_ARM.pdf

Հայաստանի աշխատաշուկայում վարձատրության գենդերային խզվածքի և գենդերային անհավասարության վերլուծություն.

https://www.armstat.am/file/article/analysis_of_the_gender_pay_gap_armenia.am.pdf

08. Տե՛ս Սեռական բնույթի հետապնդումները աշխատավայրում որպես կանանց մասնագիտական առաջընթացը խոչընդոտող գործոն Հայաստանում արդի իրավիճակի ուսումնասիրություն. <http://old.yeu.am/files/Nvard%20Melkonyan%20and%20Yuliana%20Melkumyan-arm.pdf>

Աշխատավայրում սեռական ոտնձգության հիմնախնդիրը Հայաստանում, <https://shorturl.at/kpxv4>

Մաս 2

Գեոդերային խտրականության* դրսևորումները սպասարկման ոլորտում. սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքները

*. Սույն հետազոտության շրջանակներում գեոդերային խտրականություն է դիտարկվել աշխատողի կամ աշխատանքի դիմողի նկատմամբ խտրական վերաբերմունքը՝ պայմանավորված նրանց կին լինելով:



Մեթոդաբանություն

Հետազոտության այս հատվածի հիմնական նպատակն էր վեր հանել գեներային խտրականության դրսևորումներն աշխատաշուկայում, մասնավորապես սպասարկման ոլորտում: Իսկ հետազոտության արդյունքում վեր հանված խնդիրները կօգնեն խթանել կանանց մասնակցությունը աշխատաշուկայում բարելավելով ՀՀ օրենսդրության՝ գեներային հավասարությանը վերաբերող դրույթները:

Հետազոտության շրջանակներում իրականացվել են **10 ֆոկուս խմբային** քննարկումներ սպասարկման ոլորտում աշխատող և աշխատանք փնտրող կանանց հետ:

Ֆոկուս խմբերի ձևավորման չափանիշները և ընտրանքի ծավալը

Ֆոկուս խմբերի ձևավորման չափանիշներ են հանդիսացել.

- ▲ բնակավայրը՝ Երևան և մարզային քաղաքներ, ընդ որում ընտրվել են Երևանից հետո առավել խոշոր բնակչություն ունեցող 2 քաղաքները,
- ▲ աշխատանքային կարգավիճակը՝ աշխատողներ և գործազուրկներ, որոնք աշխատանք են փնտրել:

Իրականացվել է 10 ֆոկուս խմբային քննարկում. վեցը՝ աշխատողների, չորսը՝ աշխատանք փնտրողների հետ: Ֆոկուս խմբերից հինգը անցկացվել է Երևանում, հինգը՝ Շիրակի և Լոռու մարզկենտրոններում (տե՛ս աղյուսակ 1):

Ֆոկուս խմբերի մասնակիցների ընտրություն

Ֆոկուս խմբային յուրաքանչյուր քննարկմանը մասնակցել են տարբեր տարիքի 8-12 կանայք, որոնք աշխատում կամ աշխատանք են փնտրում սպասարկման ոլորտի տարբեր ենթաօլորտներում: Քննարկումներին ընդհանուր առմամբ մասնակցել է 100 կին: Սպասարկման ոլորտի աշխատանքների ընտրության համար հիմք է հանդիսացել ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի տնտեսական գործունեության դասակարգումը (տե՛ս հավելված 1):

Աղյուսակ 1. Սպասարկման ոլորտում աշխատող և աշխատանք փնտրող կանանց հետ անցկացված ֆոկուս խմբերի թիվը

	Աշխատանքային կարգավիճակը		
		Աշխատանք փնտրողներ	
ք. Երևան	3	2	5
ք. Գյումրի	1	1	2
ք. Վանաձոր	2	1	3
Ընդամենը	6	4	10

Ֆոկուս խմբային քննարկման հարցերը հինգ հիմնական ուղղություններով են եղել՝ աշխատանքի հայտարարությունների բնույթը, ընդունելության գործընթացը, աշխատանքային պայմանները, մասնագիտական առաջխաղացումը և աշխատանքից ազատման գործընթացը (տե՛ս հավելված 2): Այս վերլուծության շրջանակներում

Ներկայացված մեջբերումները ոլորտում աշխատող կանանց հետ կատարված ֆոկլուս խմբային քննարկումներից են, եթե աշխատանք փնտրող լինելու մասին նշում չկա:

Որակական տվյալների վերլուծություն

Սպասարկման ոլորտը վերջին տասը տարիների ընթացքում արագորեն ընդլայնվել է՝ գրանցելով 10% աճ⁰⁹: 2022 թվականի տվյալների համապատասխան՝ այն Հայաստանի ՀՆԱ-ի 55.27%-ն է¹⁰:

Սպասարկման ոլորտը անմասն չէ գենդերային խտրականությանն առնչվող հիմնախնդիրներից: Ավելին, քանի որ ոլորտի ամենացածր վարձատրվող բնագավառներում աղքատ դասի բնակչությունն է ներգրավված, իր խոցելիության տեսանկյունից այս ոլորտը ամենամտահոգիչն է: Ոլորտը նաև խնդիրներ է առաջացնում սովորաբար տնտեսության և աշխատողների իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների բացակայության տեսանկյունից:

Միջազգային փորձը ցույց է տալիս, որ աշխատավայրում խտրականությունը նպաստում է, որ կանայք հայտնվեն ավելի ցածր սոցիալ-տնտեսական վիճակում¹¹: Ցածր աշխատավարձը, սոցիալական դիրքը և սահմանափակ աշխատանքային հնարավորությունները կանանց մոտ ֆիզիկական և հոգեբանական հետևանքներ են թողնում, ազդում նրանց՝ աշխատանքից բավարարվածության և դրա արդյունավետության վրա:

Միջազգային ուսումնասիրությունները փաստում են, որ երբ պետության կողմից գենդերային խտրականության հիմնախնդիրները լուծող քաղաքականություն է տարվում, տնտեսական ցուցանիշների աճ է գրանցվում¹²: Ինչպես նաև որոշ ուսումնասիրողներ պնդում են, որ սպասարկման ոլորտը իր արագ զարգացման շնորհիվ հատկապես կանանց համար նոր աշխատանքային հնարավորություններ է ստեղծում՝ նպաստելով նրանց ֆինանսական անկախացմանը և տնտեսական հզորացմանը¹³:

Հայաստանում, սակայն, ոլորտը աշխատողների իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից շարունակում է մնալ անբարենպաստ:

Խտրականության դրսևորումները աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում¹⁴

Ֆոկլուս խմբային բոլոր քննարկումների ընթացքում մասնակիցների կողմից բարձրացվել է աշխատանքային հայտարարություններում առանցքային պահանջների հարցը: Նրանց հանդիպած նմանատիպ հայտարարությունները պահանջներ են ներկայացրել աշխատակցուհու տարիքի (հիմնականում 18-35 տարեկան), հասակի (բարձրահասակ) և տեսքի (բարետես) վերաբերյալ: Սրանք նաև բացահայտումներ էին, որոնք «կանանց

09. Տե՛ս O'Neill, Aaron. "Distribution of Gross Domestic Product (GDP) across Economic Sectors Armenia 2022." Statista. Accessed December 25, 2023.

<https://www.statista.com/statistics/440577/armenia-gdp-distribution-across-economic-sectors/>

10. Տե՛ս Նույն տեղում:

11. Տե՛ս Cailin S. Stamarski and Leanne S. Son Hing, "Gender Inequalities in the Workplace: The Effects of Organizational Structures, Processes, Practices, and Decision Makers' Sexism," *Frontiers in Psychology* 6 (September 16, 2015): 1400. Processes, Practices, and Decision Makers' Sexism, *Frontiers in Psychology* 6 (September 16, 2015) <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>

12. Տե՛ս Julia Lipowiecka and Tabitha Kiriti-Nganga, "The Gender Dimensions of Services" (International Centre for Trade and Sustainable Development (ICTSD), 2016). <https://www.tralac.org/images/docs/10585/the-gender-dimensions-of-services-ictsd-september-2016.pdf>

13. Տե՛ս Նույն տեղում:

14. Այս խնդիրն էլ ավելի համափարփակ ուսումնասիրելու նպատակով 2023թ. օգոստոս, սեպտեմբեր և հոկտեմբեր ամիսների ընթացքում իրականացրել ենք առցանց հարթակներում տեղադրված աշխատանքային հայտարարությունների մշտադիտարկում:

ռեսուրսային կենտրոն» ՀԿ-ի կողմից աշխատավայրում սեռական ոտնձգության վերաբերյալ նախորդ տարի իրականացված հետազոտության¹⁵ շրջանակներում էին արձանագրվել, ինչը ցույց է տալիս խնդրի տևական լինելը և սոցիալ-մշակութային նորմերից բխելը:

Հատված քննարկումներից (մեջբերված է անփոփոխ)

«Երբ որ մեյլով ուղարկում էի ինքնակենսագրական, եղել ա դեպքեր ադմինիստրատիվ ոլորտի, որ ասել են՝ ազատ ոճի լուսանկարներ ուղարկեք, ես սկզբունքորեն ռեզյումեներիս մեջ նկար չեմ դնում, ու էն որ ասել են՝ ազատ ոճի լուսանկար ուղարկեք, չեմ ուղարկել, բայց իրանց մեյլին կցված ա եղել՝ դուք արդյո՞ք պատրաստ եք տնօրենի հետ գնալ աշխատանքային ինչ-որ չգիտեմ ճամփորդությունների և այլն, երբ որ հայտարարությունը վերցրել եմ ու լուրջ մտածում ես Էդ ոնց պետք ա լինի...» (Երևան, 29տ., մեծածախ առևտրի ոլորտ):

Մասնակից կանանց մի մասը ինքն է արդարացնում այս պահանջները՝ գենդերային դերերի սեփական պատկերացումներից ու ընկալումներից ելնելով: Կարևոր է հիշել, որ կանայք նույնպես հասարակական դոմինանտ խոսույթի կրողը կարող են լինել և վերարտադրել խոսույթ, որը առաջին հերթին իրենց համար կարող է վնասակար լինել¹⁶, և ստորև բերված մեջբերումը դրա օրինակ է (մեջբերված է անփոփոխ)։

«Իհարկե, իրանց պետք ա բարեհամբույր ու բարեսեռ աղջիկ, դուք պատկերացնում եք՝ բացում եք ինչ-որ կոմպանիա (կազմակերպություն, հեղ.) ու բերում եք ոչ բարեսեռ աղջիկ, բայց ինքը ներկայացնում ա քո կոմպանիան...» (Երևան, 40տ., վարչական գործունեության ոլորտ):

Մասնակիցները նաև նկատել են հայտարարություններ, որտեղ նույն աշխատանքի համար կանանց և տղամարդկանց վճարում են տարբեր աշխատավարձ, կանանց՝ ավելի ցածր: Դրա պատճառները հասարակության մեջ գենդերային դերերի ընկալումներն են: Մասնակիցները փաստում են, որ և՛ կանանց, և՛ տղամարդկանց ընկալում են որպես «ընտանիք պահողի»: Սակայն եթե տղամարդկանց դեպքում դա ընկալվում է ընտանիքի ֆինանսական ապահովության տեսակյունից, կանանց դեպքում՝ ընտանիքում խնամքի իրականացման՝ երեխաների, տարեցների, տնային տնտեսությանը առնչվող այլ հարցերի: Այսպիսով, կանանցից ակնկալվում է նաև «չվճարվող» խնամքի աշխատանքի իրականացում¹⁷, ինչի արդյունքում նրանց դերը վճարովի աշխատանքների կատարման մեջ ցածր է գնահատվում: Ստացվում է, որ աշխատաշուկայում կանանց աշխատանքը թերարժևորված և թերագնահատված է:

Հատված քննարկումից (մեջբերված է անփոփոխ)

«Հայտարարություն ա... Տված Էր Էլի՝ կնոջը տրամադրում ենք խոսքի 120 հազար դրամ նույն աշխատանքի համար, տղամարդուն՝ 200 հազար դրամ: Բայց նույն աշխատանքը կկատարեն. իմաստը ո՞րն է» (Գյումրի, 21տ., ուսանող, փնտրում է աշխատանք):

Գրեթե բոլոր մասնակիցները խոսքում նշում են, որ ոլորտը համարում են տնտեսական տեսանկյունից անկայուն և անկանխատեսելի, այդ իսկ պատճառով ոմանք նաև աշխատանք են փնտրում պետական սեկտորում՝ այն ավելի կայուն եկամտի աղբյուր համարելով: Սակայն ինչպես փաստում են քննարկման արդյունքները, պետական համակարգի հետ առնչությունները նույնպես գերծ չեն խտրական վերաբերմունքից, և աշխատանք փնտրողները բախվում են

15. Տե՛ս Կանանց ռեսուրսային կենտրոն (2022), Սեռական ոտնձգությունները աշխատավայրում, հետազոտություն. <https://bit.ly/3SCrVWT>

16. Տե՛ս Joan Sangster, "Telling Our Stories: Feminist Debates and the Use of Oral History," Women's History Review 3, no. 1 (March 1, 1994): 5–28. <https://doi.org/10.1080/09612029400200046>

17. Տե՛ս Փիլիպոսյան Նվարդ, Կանանց չվճարվող աշխատանքը Հայաստանում, CIVILNET, Մարտի 10, 2023.

<https://www.civilnet.am/news/694227/կանանց-չվճարվող-աշխատանքը-հայաստանում/>

տարիքային սահմանափակումների խնդրին:

Մասնակիցների մի մասը աշխատանք գտնում է հայտարարությունների, իսկ մյուս մասը՝ ծանոթների միջոցով: Գերակշիռ մասը գանգատվում է իրենց որակումով «ծանոթ-բարեկամի համակարգից», որը պատնեշ է աշխատանքի ընդունվելու և մասնագիտական աճի համար:

Խտրականություն աշխատանքի ընդունելության գործընթացում

Հատված Վանաձորում աշխատողների հետ իրականացված քննարկումից.

Խմբի անդամներից մեկը - Ես նկատել եմ, որ վերջին տարիներին այլևս արտաքինի մասին չեն նշում հայտարարություններում:

Խումբը - Էդ արդեն հարցազրույցի գնալիս են հաշվի առնում:

Գենդերային նորմերին չհամապատասխանելը կարող է պատճառ լինել, որ գործատուն ընդունելության փուլում մերժի դիմորդին: Մասնակիցները նշում են դեպքեր, երբ գործատուն հենց ընդունելության փուլում է հրաժարվել նրանց աշխատանքի ընդունելուց՝ արտաքին տեսքից ելնելով:

 **Հատված քննարկումից** (մեջբերված է անփոփոխ)

«Օրինակ, կարճ մազերի համար ես բախվել եմ Էդ բանին (խտրականությանը, հեղ.)... Հայտարարությունը կարդացի, խանութում նորից կասիր Էր պետք, գնացի, ասեցին՝ ի՞նչ հարցով ես եկել, ասեցի՝ հայտարարությունով զանգահարել եմ Ձեզ, բա՝ մեզ մի հատ աղջիկ պետք ա մոտենար, ասեցի՝ հա ես եմ, սենց զարմացած՝ չէ, կներեք, աշխատանքի տեղ չունենք Էլ, ասի՝ մի քիչ առաջ, երկու վայրկյան առաջ դուք մի հատ աղջկա Էիք սպասում /ծիծաղելով/, եկել եմ, ո՞նց աշխատանքի տեղ չունենք...» (Գյումրի, 21տ., ուսանող, փնտրում է աշխատանք):

Հարցազրույցները ցույց են տալիս, որ ավելի հավանական է, որ երիտասարդ մասնակիցները սոցիալական արդարությանն առնչվող խնդիրներից տեղյակ լինեն և դիմադրություն ցույց տան գործատուների կողմից խտրական վերաբերմունքի բախվելիս: Նրանք, արտաքին տեսքով և տարիքով պայմանավորված, խտրականության ձևերին խիստ բացասաբար են վերաբերվում:

Մասնակիցների գերակշիռ մասը նաև նշում է, որ ամուսնական կարգավիճակը և երեխաներ ունենալ-չունենալու հանգամանքը մեծ դեր կարող են խաղալ աշխատանքի ընդունվելու գործընթացում: Քանի որ գործատուները նախընտրում են այն կին թեկնածուներին, որոնք երեխաների խնամքը իրականացնելու պատճառով աշխատանքից չեն բացակայի: Վատագույն դեպքում պարզապես չեն ցանկանում, որ կին աշխատակիցը ամուսնացած լինի կամ զուգընկեր ունենա: Կանայք փաստում են, որ իրենց ամուսնական կարգավիճակը կարող է ազդել աշխատավայրում իրենց ընկալման վրա: Նրանք փաստում են, որ, օրինակ, ամուսնալուծված լինելն արդեն բավական է աշխատողին պիտակավորելու և նրա նկատմամբ խտրական վերաբերմունք ցուցաբերելու համար:

 **Հատված քննարկումից** (մեջբերված է անփոփոխ)

«Օրինակ, ինձ դուր չի գալիս, որ տնօրենները շատ խառնում են անձնականը գործնականի հետ: Ես դեպք գիտեմ, չեմ ասի կոնկրետ որտեղ, վիճաբանություն ա Էղել, տնօրենը ասել ա՝ հենց գիտես չգիտե՞մ, որ ամուսնալուծված ես: Դա ի՞նչ կապ ունի գործի հետ» (Վանաձոր, 33տ., առողջապահական ոլորտ):

Հետաքրքրական է քննարկման մասնակիցների կողմից «խտրականություն» բառի սահմանումը: Նրանցից մեկն ասում է, որ խտրականության չի ենթարկվել աշխատանքի

ընդունվելու փուլում, բայց միաժամանակ նշում է, որ հարցազրույցի ժամանակ իրեն «լուրջ չեն վերաբերվել»։ Հաճախ մասնակիցները միայն օրինակների միջոցով են ինչ-որ երևույթ ընկալում որպես «խտրական»։ Ֆեմինիստական տեսաբանության մեջ սա կոչվում է հերմենևտիկ անարդարություն, երբ մարգինալացված խմբից մեկը իր հետ տեղի ունեցող ինչ-որ երևույթ չի կարողանում նկարագրել՝ դրա համար համապատասխան բառապաշար չունենալու պատճառով։ «Հերմենևտիկ անարդարություն» հասկացությունը սկսել է լայնորեն կիրառվել ԱՄՆ-ում 1970-ականներին՝ աշխատավայրում կանանց նկատմամբ սեռական ոտնձգության փորձառությունների ուսումնասիրության ընթացքում, ինչն այնժամ դիտարկվում էր որպես սոցիալական նորմ և միայն 70-ականների կեսերից իրավական ձևակերպումներ ստացավ աշխատանքային իրավունքի մեջ¹⁸։

Հարցվողների մեծամասնությունը նշել է, որ ըստ իրենց տեղեկությունների՝ աշխատանքի ընդունելության հարցազրույցների ժամանակ ընտանեկան կարգավիճակի մասին հարցեր տրվում են միայն կանանց։ Երեխա ունեցող կանայք նշում են, որ աշխատանքի հետ դժվար է համատեղել երեխաների դպրոց/մանկապարտեզ հաճախելու և վերջիններիս ինամքը կազմակերպելու հարցերը։ Մասնակիցները նաև նշում են, որ գործատուները միջամտում են իրենց՝ ընտանիքի պլանավորման հարցերին՝ խորհուրդ տալով, երբեմն էլ պարտադրելով չհղիանալ։ Սա, ըստ նրանց, բացասաբար է ազդում կանանց՝ կարիերա ունենալու հնարավորությունների ու ֆինանսական ապահովության վրա։

Հատված քննարկումից (մեջբերված է անփոփոխ)

«Մեր գլխավոր մենեջերը ինձ պատմեց, որ տնօրենը կոնկրետ արգելել ա իրան հղիանալ։ Ուլտիմատումի առաջ ա դրել, ասել ա՝ եթե դու հղիանաս ու գնաս ֆիզ, դու էս գործից զրկվելու ես։ Եթե դու կին ես ու կարիերայի մեջ ես, դու պիտի երեխա չունենաս, ընտանիք չունենաս։ Հիմա փաստացի ընտրության առաջ ես, էս մարդը ինքը կարիերիստ մարդ էր ու ուզում էր երկուսն իրար հետ աներ, բայց ոնց որ ամբողջ խտրականությունը ըտեղ էր, որ եթե կին ա, ուզում ա կարիերայով գնա, ուրեմն պիտի ընտանիք չունենա, երեխա չունենա, եթե չէ, ուրեմն պետք ա անցնի երկրորդ պլան» (Երևան, 27տ., բնակչության սոցիալական սպասարկման ոլորտ)։

Մասնակիցները պատմում են դեպքեր, երբ արդեն իսկ այս փուլից գործատուները սեռական ոտնձգության փորձեր ու սեռական բնույթի առաջարկներ են անում։ Աշխատակիցները արձանագրում են, որ սեռական բնույթի առաջարկներ թե՛ իրենք են ստացել, թե՛ տեղյակ են, որ գործընկերները ստացած լինեն։ Հատկապես աշխատանք փնտրողների մոտ այս խնդիրը խոչընդոտ է աշխատանք գտնելու համար։ Երբեմն աշխատանքի հայտարարություններում նշված աշխատանքի պաշտոնն ու նկարագրությունը չեն համապատասխանում այն ակնկալիքներին, որոնք գործատուները ներկայացնում են հարցազրույցի ժամանակ։ Մասնակիցները նշել են, որ հատկապես գործավարի կամ քարտուղարուհու հաստիքի համար հարցազրույցների ժամանակ գործատուները հետաքրքրվում են դիմորդի անձնական կյանքով ու փորձում են հասկանալ նրա սահմանները. արդյոք պատրաստ է, օրինակ, մինչև ուշ ժամն աշխատել կամ մեկնել գործուղման և գործատուի հետ նույն հյուրանոցային համարում քնել։

Հատված Երևանում կայացած ֆոկուս խմբային քննարկումներից մեկից (մեջբերված է անփոփոխ)

«Որ կոմպանիան (կազմակերպությունը, հեղ.) մտնում էի, ընդեղ տղամարդ էր, իհարկե, CV-ն նայում կամ հարցազրույցը վարում, աշիկները փայլում էր, միանգամից հրավիրում էր սուրճի... «Միգուցե մենք

18. St'eu Mason, Rebecca. "Hermeneutical Injustice." In The Routledge Handbook of Social and Political Philosophy of Language. Routledge, 2021.
<https://doi.org/10.4324/9781003164869-19>

ռեստորանում շարունակենք կա՞մ ինչ-որ սուրճի գավաթի կամ գինու...»: Ինչ-որ մի բան միանգամից առաջարկում էր» (Երևան, 40տ., վարչական գործունեության ոլորտ, փնտրում է աշխատանք):

Աշխատանքային պայմաններ (ներառյալ վարձատրություն, գործուղումներ, վերապատրաստումներ)

Մասնակիցներից ոմանք բացառապես կամ մեծ մասամբ աշխատում են կանանց հետ: Սրանք այն աշխատավայրերն են, որոնք կարծրատիպորեն կանանց հետ են ասոցացվում, օրինակ՝ գեղեցկության սրահներում: Այն ոլորտներում, որտեղ տղամարդիկ նույնպես ներգրավված են, ըստ մասնակիցների, ղեկավար անձնակազմում հիմնականում տղամարդիկ են: Սա որոշ դեպքերում մասնակիցները արդարացնում են այն տրամաբանությամբ, որ «նրանք ավելի լավ ղեկավարներ են»: Այս կարծրատիպը հիմնականում տարիքային բաժանում ունի. տարիքով կանայք առավել հակված են հավատալու, որ տղամարդիկ ավելի լավ ղեկավարներ են, քանի որ «ավելի խիստ են»:

Ղեկավար պաշտոններում հիմնականում տղամարդկանց լինելը վկայում է ուղղահայաց տարանջատման մասին, իսկ ոլորտում կանանց՝ ամենացածր վարձատրվող բնագավառներում աշխատելը՝ հորիզոնական¹⁹: Կարևոր է հիշել, որ տղամարդ ղեկավարների ու կին աշխատակիցների միջև երկակի անհավասարություն կա՝ սոցիալական և տնտեսական:

Ըստ մասնակիցների՝ կանանց աշխատավարձերը չնչին են՝ համեմատած աշխատաժամերի և աշխատանքի ծավալի հետ: Հարցվողների կարծիքով՝ կանանց նկատմամբ խտրականությունը բխում է ընտանիքում խնամքի պարտականություններն իրականացնող հիմնական անձը լինելու փաստից, քանի որ դրա պատճառով չեն կարող աշխատանքին մշտական ուշադրություն ցուցաբերել: Սպասարկման ոլորտում վարձատրության ցածր լինելը նաև փաստում են ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի ցուցանիշները²⁰, որոնք ցույց են տալիս, որ 2022թ.-ին, ըստ միջին ամսական անվանական աշխատավարձի, ամենացածր վարձատրվող ծառայություններն են կացության և հանրային սննդի կազմակերպման, կրթական, մշակույթի և արվեստի և սպասարկման այլ ծառայությունների (օրինակ՝ գեղեցկության սրահներ) բնագավառները: Մասնակիցները պատմում են, որ ղեկավարները՝ հիմնականում տղամարդիկ, հաճախ հատուկ համազգեստի (դրես կոդ) պահանջներ են դնում, նաև պահանջում են միշտ շապրված ներկայանալ աշխատանքի:

Հատված քննարկումից (մեջբերված է անփոփոխ)

«Ես խանութ մի պահ մտա աշխատանքի, անընդհատ շեշտում էին, աշխատակից ունեին, իրան անընդհատ ասում էին՝ Սոնա, տեսքիդ հետևի, Սոնա, ի՞նչ է քո վիճակը, ու ասենք տնօրենը միշտ ասում էր, ասում էր՝ չտեսնեմ քեզ առանց շապրի գաս, միշտ շապրվի: Իրան թվում էր՝ շապրով ա էլի սպասարկումը: Պարտադրում էր, որ ինքը շապրով ներկայանա»: (Երևան, 34տ., կրթական ոլորտ):

Աշխատակիցների նկատմամբ սեռական ոտնձգությունը նաև այս փուլում է գրանցվում: Աշխատավայրում կրկնվող հավելյալ պահանջ է նաև գործատուի հետ աշխատանքից դուրս հանդիպումներ ունենալը կամ նրա հետ գործուղումների մեկնելը, որոնց համար պահանջները հաճախ գործնական աշխատանքի սահմաններից անցնում են և վերածվում են սեռական

19. St'u Julia Lipowiecka and Tabitha Kiriti-Nganga, "The Gender Dimensions of Services" (International Centre for Trade and Sustainable Development (ICTSD), 2016). <https://www.tralac.org/images/docs/10585/the-gender-dimensions-of-services-ictsd-september-2016.pdf>

20. St'u ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, Աշխատանքի վարձատրություն և աշխատողների թվաքանակ, 2022. ՀՀ վիճակագրական կոմիտե, Աշխատանքի վարձատրություն և աշխատողների թվաքանակ, 2022. https://armstat.am/file/article/sv_09_22a_142.pdf

բնույթի առաջարկների, ինչը աշխատավայրում, Նրանց անհավասարությունից ելնելով, կարող է նվաստացուցիչ և անբարենպաստ աշխատանքային միջավայրի պատճառ դառնալ, իսկ երբեմն էլ աշխատողի՝ աշխատանքից դուրս գալու:

Մեկ այլ կարևոր խնդիր, որ բարձրացնում են կանայք, աշխատավայրում «կանանց բնորոշ» համարվող աշխատանքի (ինչպես, օրինակ, մաքրության)՝ իրենց ուսերին մնալու փաստն է: Նրանք գանգատվում են, որ հաճախ տղամարդ գործընկերները և/կամ վերադասներն իրենցից ակնկալում են գրասենյակի մաքրության ապահովումը՝ առանց որևէ փոխհատուցման: Մաքրություն անելը մնում է կին աշխատակիցների ուսերին, ինչի արդյունքում կանայք չվճարվող աշխատանք են իրականացնում և՛ տանը, և՛ աշխատավայրում:

Հատված քննարկումից (մեջբերված է անփոփոխ)

«Մենք լանջ որ կազմակերպում էինք, ինքը (գործատուն, հեղ.) միշտ իր ափսե՛ն թողնում էր սեղանին, երբեք չէր հավաքում, ակնկալում էր, որ մենք պիտի անենք: Նույնն էլ, երբ էդ բոլոր տղամարդիկ տարբեր տեղեր էին աշխատում, որ միասին ինչ-որ ուտելիք էինք պատվիրում, բան, էդ աման լվանալը մնում էր մեր վրա, մենք հերթով անում էինք, և իհարկե սուրճը սենց սուրբ պարտականություն էր: Դա չի բարձրաձայնվել, բայց ակնկալվում էր ու նույնիսկ պարտադիր էր»:

Հարց - Փորձե՞լ եք դրա դեմ արտահայտվել երբևէ:

«Չէ, չենք փորձել, մի ֆինանսիստ ընդունեցին աշխատանքի, Էլի կին, ու սենց համարեցինք, որ արդեն երեք հոգի ենք, որովհետև սպասքի լվացումը հերթափոխով անում էինք: Ինքը բարձրաձայնեց մի անգամ էդ հարցը, որովհետև տարիքով ավելի մեծ կին էր: Ինչին մեր ֆինանսական տնօրենը պատասխանեց, որ չէ, մաքրուհի չի լինելու, այսինքն՝ մենք ունենք մաքրուհի, որ շաբաթը մեկ ամբողջ գրասենյակը մաքրում էր, բայց անմիջապես սպասքի հետ կապված՝ մեր վրա էր: Իրենք դե ավանդական տղամարդիկ էին, ես նշեցի, որ տղամարդկանց կոլեկտիվ էր, ոչ մեկ տենց բան չէր անում, որ ինքը գնա իրա հետևից իրա սպասքը բան անի» (Երևան, 39տ., վարչական գործունեության ոլորտ):

Մեկ այլ հաճախ մատնանշվող հանգամանք է մյուս աշխատակիցների համար սուրճ եփելու պահանջը:

«Ես մի անգամ ընդունվել էի պրակտիկայի որպես հաշվապահի օգնական ու իմ միակ պրակտիկան ընդեղ կոֆե դնելն էր» (Երևան, 28տ., տեխնիկական սպասարկման ոլորտ):
Չնայած նրան, որ քննարկման մասնակիցները հավելյալ աշխատանք են կատարում և դրա համար չեն վճարվում, աշխատակիցները նաև փաստում են, որ ընդմիջման ժամերը աշխատավայրում հստակ չեն, երբեմն անգամ սահմանված չեն, և նրանք վախի պայմաններում են սևծով երկար աշխատանքային օրվա ընթացքում:

Վերևում կանանց սեռական բնույթի առաջարկներ անելու համատեքստում քննարկվեց արտագնա հանդիպումների հրավիրելու փաստը: Իսկ երբ արտագնա հանդիպումները գործնական բնույթ են ունենում, մասնակիցները պատմում են, որ տղամարդ աշխատակիցներին է նախապատվությունը տրվում՝ նրանց դերն ավելի ծանրակշիռ համարելով: Նրանք սա բացատրում են այն փաստով, որ տղամարդ ղեկավարների հետ տղամարդ աշխատակիցներին ավելի հեշտ է մտերմանալը և աշխատանքը ոչ ֆորմալ, ոչ աշխատանքային հարթակներ տեղափոխելը, որտեղ էլ աշխատանքային որոշումներն են կայացվում, որոնց կին աշխատակիցները մաս չեն կարող կազմել:

Հատված քննարկումից (մեջբերված է անփոփոխ)

«Մեր ոլորտում շատ են էքսպոները, տարբեր հանդիպումները, ու հիմնականում տղամարդիկ էին գնում: Մի անգամ եղավ Բելառուսում, ինձ մեր տնօրենը ասեց՝ կգնա՞ս, ասեցի՝ այո: Բայց հետո էլի կոծկվեց Էդ թեման, այսինքն՝ գիտեք, նաև ոլորտից ա կախված, ոնց որ համարվում ա, որ ինչ-որ գործարքներ, վաճառքի լուրջ ինչ-որ թվեր և այլն տղամարդիկ ավելի լավ կխոսան և իրար կհասկանան, բացի այդ նույնիսկ սենց, իրար հետ սաունա գնալ և այլն, ոնց որ դրա համար նաև համարվում ա, որ տղամարդիկ իրար հետ պետք ա խոսան և հյուրեր էլ են գալիս, ավելի շատ տղամարդիկ են իրանց ընդունում» (Երևան, 25տ., տեխնիկական սպասարկման ոլորտ):

Մասնակիցները նաև փաստում են, որ աշխատավայրում հաճախորդների կողմից նույնպես սեռական ոտնձգության կարող են ենթարկվել, իսկ գործատուն ոչինչ չի անում դա կանխելու կամ աշխատողին այդ իրավիճակից դուրս բերելու համար:

Հատված քննարկումից (մեջբերված է անփոփոխ)

«15-17 տարեկանում, երբ ես խաղավար էի աշխատում մանկական ինչ-որ միջոցառումների՝ ծնունդ, կնունք, ֆիքսենք, որ ես անչափահաս էի, ու մի անգամ չի, որ ինչ-որ խմած ձյաձյաներ (տղամարդիկ, հեղ.) առաջարկել են իրանց տուն տանեն: «Արի գնանք մեր տուն խմենք, կգաս տունը Էրեխեքի հետ կխաղաս»: Ու մի անգամ չի, որ ասել են՝ գնանք մեր տուն՝ բա խի՞ չես ուզում: Եղել ա, որ մտածել են՝ տղա եմ, որովհետև Էդ կասծյունով (համազգեստով, հեղ.) չէր երևում ով ա դրա տակ: Հետո որ ասել եմ՝ չէ, չեմ ուզում, հետո՝ վա՛յ, բան, քու՛րս, հազար ներողություն, որ տենց բան ենք առաջարկել, բայց կարող ա՞ վայոտըկի (այնուամենայնիվ, հեղ.) գաս» (Երևան, 20տ., տեխնիկական սպասարկման ոլորտ):

Այլ աշխատողներ պատմում են, թե ինչպես որոշ աշխատանքային ոլորտներում, օրինակ՝ ռազմական ոլորտում, կանանց կողմից իրականացվող սպասարկման բնույթի աշխատանքները հասարակական խարան են կրում, իսկ այնտեղ հայտնված կին աշխատողները ենթարկվում են սեռական ոտնձգության:

Աշխատավայրում տղամարդկանց ու կանանց միջև տարբերությունների մասին կարծիքները տարբեր են: Կանայք նաև կարեկցանքով են դիտարկում այն տղամարդկանց, որոնք ծանր ֆիզիկական աշխատանքներում են ներգրավված և դրա դիմաց քիչ են վարձատրվում:

Հատված քննարկումից (մեջբերված է անփոփոխ)

«Դրա համար ասենք դա Է, որ Գյումրիում մանավանդ տղամարդիկ իզուր աշխատանք չունեն, ու հենց երևի թե Էդ խտրականությունն Է խնդիրը, որովհետև ամեն տեղ տղամարդկանց կրճատել են... /մասնակիցներից մեկն ասում է՝ կոմպլեքսավորել են/... Էսօր ամուսինս ինձ ասում Է, որ կանանց համար ավելի հեշտ Է, քան տղամարդկանց. տղամարդիկ, բացի տաքսիստից, ոչ մի բան չեն կարա աշխատել...» (Գյումրի, 32տ., բնակչության սոցիալական սպասարկման ոլորտ):

Այնուամենայնիվ, ցածր վարձատրվող աշխատանքներ անելը կանանց Է մնում, որովհետև, ըստ մասնակիցների, տղամարդիկ խուսափում են նման աշխատանքներից: Ստացվում Է, որ կանայք խտրականացվում են երկու անգամ՝ առաջինն իրենց դասակարգային պատկանելությունից ելնելով, երկրորդը՝ գենդերային:

Նրանք նաև փաստում են ղեկավարության կողմից խոսքային բնույթի ստորացուցիչ վիրավորանքների մասին: Այս տեսակ վերաբերմունքը աշխատավայրում թշնամական միջավայր ստեղծելու հիմք Է, որն առանց այդ էլ քիչ պաշտպանություն ունեցող

աշխատողներին մղում է աշխատանքից դուրս գալու և ֆինանսական միջոցների կորստի:

Մասնագիտական առաջխաղացումն աշխատավայրում

Մասնակիցները փաստում են, որ աշխատանքը սպասարկման ոլորտում գերծանրաբեռնված է, և նույնիսկ բարեխիղճ աշխատանքը կարող է չնպաստել պաշտոնի կամ աշխատավարձի բարձրացմանը: Ընդհակառակը, հասկանալով, որ պաշտոնի բարձրացում չեն ունենալու՝ գերհոգնածության և գերծանրաբեռնվածության հետևանքով նրանք պարզապես աշխատանքից դուրս են գալիս:

Հատված քննարկումից (մեջբերված է անփոփոխ)

«Ես որ բանկում էի աշխատում, շատ ճնշված ռեժիմ էր Էլի, պրեսինգի տակ ենք աշխատել, մենակով համարյա մասնաճյուղի կես գործ կարողացել եմ անել, ես նոր էի, նորավարտ էի, երիտասարդ, մի քիչ շատ ոգևորվածությամբ ընդունվում էի, պետք ա նոր սովորեի բանկային գործ, լրիվ այլ մասնագիտություն, աշխատանքի ու կամավորության ընթացքում ընդունում էի ցանկացած առաջադրանք, անգամ ավել, ուրախանում էի, որ ավել ա տրամադրվում, որովհետև ես լավ կտիրապետեմ բանկային գործին. երկու տարի տենց ժիր, տքնաջան աշխատեցի, ճիշտ ա, ասում էի՝ պետք չէ Էդքանը մեկի վրա թողնել, չի կարելի ամբողջը մենակ իմ վրա թողնել, որովհետև բաժնում մենակ ես չէի աշխատող: Պատասխանում էին՝ հիմա սենց ա, մի հոգի ա բաժինը, պիտի կարենա Էդ մի հոգին յուրա տանի ամբողջը: Ու ոչ մի առաջխաղացում, Էդքան տքնաջան աշխատելուց հետո» (Երևան, 32տ., ֆինանսաբանական կային ոլորտ):

Մասնակիցները փաստում են, որ պաշտոնի բարձրացման համար նախապատվությունը հիմնականում տրվում է տղամարդկանց: Մասնակիցներից նրանք, ովքեր փորձել են պաշտոնի բարձրացման համար բանակցել գործատուի հետ, նշում են վերջիններիս խտրական արձագանքի մասին, որն իրենց վրա բացասական ազդեցություն է թողել:

«Ինձ ասել են՝ դե քեզ հերիք ա, կոսմետիկայի փողը չի՞ հերիքում, որ ուզում ես աճես, առաջ գնաս, ուրիշ տեղ գնաս, 30 տարեկան ես, ի՞նչ ես սովորում, ինչի՞դ ա պետք» (Երևան, 30տ.):

Աշխատանքից ազատում

Հարցվողները փաստում են, որ սպասարկման ոլորտն անկանխատեսելի է, և ցանկացած պահի կարող են աշխատողներին հեռացնել աշխատանքից հատկապես, երբ նրանք սովորաբար (չգրանցված) շուկայում են աշխատում: Ինչպես արդեն նշվեց, ցածր վարձատրությունը, գերծանրաբեռնվածությունը և գերհոգնածությունը՝ առանց մասնագիտական աճ ունենալու հեռանկարի, պատճառ են դառնում աշխատանքը հաճախ փոխելու և մասնագիտական գործունեությունը նորից սկսելու համար:

«Սեռական ոտնձգություն չէր անում, բայց հոգեբանորեն...», - արձագանքում է մասնակիցներից մեկը՝ մեկնաբանելով մեկ այլ մասնակցի փորձառությունը, երբ տղամարդ ղեկավարը, ըստ մասնակցի, անհիմն պատճառաբանություններ է ներկայացրել աշխատանքից հեռացնելու համար: Նա ասում է. «Ու շատ աղջիկների ինքը նեղացրել էր» (Գյումրի, 49 տ., հանրային սննդի կազմակերպման ոլորտ):

Աշխատանքից դուրս են գալիս նաև սեռական ոտնձգության կամ անբարենպաստ այլ

պայմանների պատճառով: Բողոքում են, որ գործատուի համար շատ դյուրին է աշխատողներին հեռացնելը, անգամ երբ նրանք երեխայի խնամքի արձակուրդում են գտնվում: Նաև գրանցվել են դեպքեր, երբ կանայք չեն հասկացել, որ չգրանցված աշխատող են և գործատուն նրանց աշխատավարձը որպես «նվեր» է ձևակերպել բանկային փոխանցումներում:

Հատկապես առողջապահական ոլորտի աշխատակիցները հաղորդում են, որ իրենց կատարած աշխատանքին համապատասխան չեն վճարվում, և ոլորտը բարենպաստ պայմաններ չի ապահովում ցածր համարվող հաստիքների համար՝ սանիտարներ, բուժքույրեր և այլն:

«Առաջին մասնագիտությամբ բուժքույր-լաբորանտ եմ... Էդ գծով ութ տարի աշխատել եմ, հետո հիվանդանոցը փակեցին. մի օրում որոշում կայացրին, ու մեզ, կոպիտ ասած, դուրս շարտեցին, ու քանի որ բոլորը կանայք էին, արդեն կային մարդիկ, որ տարիքով մեծ էին, դուրս գալ, պայքարել, խոսել, սենց բաներ չկար էլի, երեք հոգով մնացինք: Գործադուլ, դիմումներ, Էս կողմ, Էն կողմ, բայց 70 հոգուց երեքը Էդ թիվ չէր կազմում էլի, որ ինչ-որ բանի տեղ դնեին, շարքային «լաշառ էիր» իրանց համար /հեղ.՝ ծիծաղում է/, ով որոշել ա, որ պետք ա դիմում ուղարկի ու վերջ: Դրանից հետո քել եմ համակարգը» (Երևան, 46տ., առողջապահական ոլորտ):

Որոշ դեպքերում աշխատողները նախկին գործատուների հետ անբարյացական կերպով են հարաբերությունները ավարտել. վերջիններիս աշխատանքից ազատման փուլում նվաստացրել են և/կամ վարձատրությունը չեն տվել:

Գործատուներն ընդհանուր առմամբ օգտվում են ոլորտում աշխատողների ֆինանսական խոցելիությունից՝ առաջին հերթին նրանց իրենց աշխատանքի համար պատշաճ չվճարելով, հետո նաև ավելորդ, չվճարվող աշխատանքներ ու աշխատաժամեր պարտադրելով: Այսպիսով ստեղծվում է մի ոլորտ, որտեղ աշխատողների ռոտացիան շատ բարձր է, իսկ սակարկման հնարավորությունը՝ գործատուների ձեռքում:

Եզրակացություն

Այսպիսով, սույն հետազոտության հիմնական բացահայտումներն են.

- Աշխատանքի ընդունման հայտարարությունները շարունակում են մնալ խտրական, հատկապես տարիքային և արտաքին տեսքի հետ կապված սահմանափակումներով:
- Գործատուները աշխատանքի ընդունելության փուլում հետաքրքրվում են աշխատողի անձնական կյանքով և հաճախ խտրական վերաբերմունք են ցուցաբերում երեխաներ ունեցող կանանց նկատմամբ: Աշխատանքի ընդունելության գործընթացում նաև նկատվում են գործատուների կողմից սեռական ոտնձգության դեպքեր և աշխատանքային գործունեության շրջանակից դուրս պահանջներ:
- Մասնագիտական առաջխաղացումը ոլորտում շատ տարբերակված է. ցածր վարձատրությամբ աշխատավայրերում «երկարակեցությունը» անհնար է, և մասնագիտական առաջխաղացումը՝ դժվար: Մասնագիտական առաջխաղացման դեպքում նախապատվությունը տղամարդկանց է տրվում այն պատճառաբանությամբ, որ նրանք համարվում են ընտանիքը ֆինանսապես ապահովողներ, միևնույն ժամանակ կանայք ընտանիքում խնամքի պարտականություններ իրականացնող լինելու պատճառով կարող են աշխատանքի ընդունման փուլից մերժվել գործատուների կողմից:
- Աշխատանքային պայմանները նույնպես տարբեր են: Զննարկման մասնակիցները

հաղորդում են իրենց պարտականություններից դուրս առօրյա գործեր իրականացնելը, ինչպես, օրինակ, գրասենյակի մաքրություն ապահովելը: Նաև հաղորդում են գործատուների կողմից հոգեբանական ճնշումների, այդ թվում՝ սեռական ոտնձգության միջոցով աշխատանքային անբարենպաստ պայմաններ ստեղծելու մասին:

- Աշխատանքից ազատման գործընթացը այս ոլորտում կրկին առաջ է բերում մի շարք իրավախախտումների հարցեր:

Մաս 3

Աշխատանքի
և զբաղվածության
բնագավառում կանանց և
տղամարդկանց հավասար
հնարավորությունների և
հավասար վերաբերմունքի
վերաբերյալ ՀՀ
աշխատանքային
օրենսդրության և
Ժամանակակից միջազգային
իրավական չափորոշիչների
համեմատական վերլուծություն



Իրավական հետազոտության ուսումնասիրման շրջանակը

Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի բովանդակությունը զարգացում է ապրել վերջին տասնամյակների ընթացքում: Ժամանակակից իրավական ստանդարտների համաձայն՝ սկզբունքի կիրառումը ենթադրում է.

- գենդերային խտրականության բոլոր տեսակները (ուղղակի և անուղղակի խտրականություն, գենդերային բռնություն ու ոտնձգություն, հղիության կամ ընտանեկան պարտականությունների հիմքով խտրականություն) արգելող օրենսդրության առկայություն.
- գենդերային խտրականության արձագանքող արդյունավետ պետական համակարգ.
- խտրականության համար համապատասխան փոխհատուցում ստանալու իրավունք և իրավունքի վերականգման մեխանիզմներ.
- խտրականության գործերով դատավարական առանձնահատուկ կանոնների սահմանում.
- գենդերային խտրականության հարցերը բարձրաձայնող արհմիություններ և արդյունավետ սոցիալական գործընկերություն:

Հատկանշական է նաև, որ հավասար հնարավորությունների ու հավասար վերաբերմունքի ապահովման տեսանկյունից զբաղվածությունն ու աշխատանքը ներառում են.

- աշխատանքային պայմանները և աշխատանքային առաջխաղացումը.
- աշխատանքից ազատման գործընթացը.
- մասնագիտական կրթությունն ու վերապատրաստումները.
- աշխատողներին և ինքնազբաղված անձանց տրվող սոցիալական նպաստներն ու ծառայությունները (ներառյալ՝ ժամանակավոր անաշխատունակության ընթացքում).
- համարժեք աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրությունը:

Սույն իրավական հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրվել են հետևյալ հարցերը.

- ▲ ՀՀ օրենսդրությունը միջազգային իրավական չափորոշիչներին համապատասխան արգելում է արդյոք աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում գենդերային խտրականության բոլոր տեսակները:
- ▲ ՀՀ-ում գործում է արդյոք աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում գենդերային խտրականության արձագանքող արդյունավետ պետական համակարգ:
- ▲ ՀՀ օրենսդրությունն ապահովում է արդյոք խտրականության գործերով ապացուցման արդյունավետ կանոններ և խտրականության ենթարկված անձանց կողմից փոխհատուցում ստանալու հնարավորություն՝ միջազգային իրավական չափորոշիչներին համապատասխան:

Սույն հետազոտության ուսումնասիրման առարկայից դուրս են աշխատողներին և ինքնազբաղված անձանց տրվող սոցիալական նպաստների ու ծառայությունների նկատմամբ հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրառման խնդիրները, քանի որ դրանք առանձին մեծ վերլուծության թեմա կարող են լինել:

Միջազգային և ներպետական իրավական շրջանակը

Հայաստանի Հանրապետությունը 1992թ-ից անդամակցում է Միավորված ազգերի կազմակերպությանը (ՄԱԿ) և Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությանը (ԱՄԿ), իսկ 2001թ-ից Եվրոպայի խորհրդի անդամ է:

Վերջին 30 տարիների ընթացքում Հայաստանը վավերացրել է մի շարք կոնվենցիաներ, որոնցով ստանձնել է աշխատանքում գենդերային հավասարության սկզբունքի կիրառման համար անհրաժեշտ օրենսդրական բազա ստեղծելու և համապատասխան քաղաքականություն որդեգրելու պարտավորություն:

2021թ. մարտի 1-ից ուժի մեջ է մտել նաև ՀՀ-ԵՄ Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագիրը (ՀԸԳՀ)²¹, որով ՀՀ-ն ստանձնել է աշխատանքում գենդերային հավասարության սկզբունքի գործարկման ուղղակի պարտավորություններ:

Միջազգային և տարածաշրջանային իրավական շրջանակը

Աշխատանքի ու զբաղվածության բնագավառում հնարավորությունների և վերաբերմունքի հավասարության սկզբունքը դեռևս 1958թ. իր ամրագրումն է գտել «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» ԱՄԿ թիվ 111 կոնվենցիայում²²: Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում կանանց և տղամարդկանց **հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի սկզբունքն** իր արտացոլումն է գտել Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին ԱՄԿ 100 կոնվենցիայում²³ և հետագա իրավական զարգացում է ստացել Ընտանեկան պարտականություն ունեցող աշխատողների մասին ԱՄԿ 156²⁴, Մայրության պաշտպանության մասին ԱՄԿ 183, Տնային աշխատողների մասին ԱՄԿ 189 և Աշխատանքում բռնության ու ոտնձգության մասին ԱՄԿ 190²⁵ կոնվենցիաներում և համապատասխան մեկնաբանություններում:

Աշխատանքում գենդերային հավասարության սկզբունքի իրավական զարգացման տեսանկյունից կարևոր է նաև ՄԱԿ-ի պայմանագրային մարմինների իրավական պրակտիկան, մասնավորապես ՄԱԿ-ի կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման բոլոր ձևերի մասին կոմիտեի և ՄԱԿ-ի տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին կոմիտեի մեկնաբանությունները:

Եվրոպական տարածաշրջանային իրավական ստանդարտները տեղ են գտել Եվրոպայի խորհրդի (ԵԽ) և Եվրոպական միության (ԵՄ) իրավական փաստաթղթերում: ԵԽ հիմնական ուղենիշային փաստաթուղթը՝ աշխատանքում գենդերային հավասարության մասով,

21. Տե՛ս Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագիրը Հայաստանի Հանրապետության, Եվրոպական Միության եվ Ատոմային Էներգիայի Եվրոպական համայնքի ու դրանց անդամ պետությունների միջև. <https://www.mfa.am/filemanager/eu/cepa.pdf>

22. Տե՛ս Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին ԱՄԿ թիվ 111 կոնվենցիա վավերացվել է ՀՀ կողմից 1995թ-ին. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=81179>

23. Տե՛ս Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին ԱՄԿ 100 կոնվենցիա. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=81163>

24. Տե՛ս Ընտանեկան պարտականություն ունեցող աշխատողների մասին ԱՄԿ թիվ 156 կոնվենցիա.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

25. Տե՛ս Աշխատանքում բռնության ու ոտնձգության մասին ԱՄԿ թիվ 190 կոնվենցիա.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան E²⁶: Իրավական ստանդարտների զարգացմանը մեծապես նպաստել է նաև ՄԻԵԴ նախադեպային իրավունքը²⁷:

ԵՄ փաստաթղթերը, բացի տարածաշրջանային լավագույն փորձը ներկայացնելուց, նաև պարտադիր ուղեկիշներ են ՀՀ օրենսդրության և քաղաքականության զարգացման համար, քանի որ ՀԸԳՀ շրջանակներում ՀՀ-ն ստանձնել է դրանց մեծ մասին ՀՀ օրենսդրությունը մոտարկելու պարտավորություն: Անկյունաքարայինը 2006/54/ԵՀ հրահանգն E²⁸, որի մոտարկումը ՀՀ օրենսդրությանը պետք է իրականացվեր մինչև 2024թ. մարտի 1-ը:

3.3 Իրավական շրջանակը

ՀՀ Սահմանադրության 29-րդ և 30-րդ հոդվածներն ամրագրում են խտրականության արգելքը և կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը²⁹: Սահմանադրության 86-րդ հոդվածի համաձայն՝ տնտեսական, սոցիալական և մշակութային ոլորտներում ՀՀ քաղաքականության հիմնական նպատակներից է կանանց և տղամարդկանց միջև փաստացի հավասարության խթանումը: Սահմանադրական մակարդակի պաշտպանություն են ստացել նաև մայրության հետ կապված պատճառներով աշխատանքից ազատելու արգելքը, աշխատող կանանց հղիության և ծննդաբերության վճարովի արձակուրդի իրավունքը և աշխատող ծնողի՝ երեխայի ծննդյան կամ երեխայի որդեգրման դեպքում արձակուրդի իրավունքը (հոդված 57):

Օրենսդրական մակարդակում աշխատանքային հարաբերություններում գեղեցիկային հավասարության ապահովմանն ուղղված հիմնական իրավական ակտերն են «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների մասին» ՀՀ օրենքը³⁰ և ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը³¹:

Հատկանշական է, որ 2021թ. ՀՀ քրեական նոր օրենսգրքի³² 203-րդ հոդվածով քրեական պատասխանատվություն է սահմանվել խտրականության, այդ թվում նաև սեռի հիմքով խտրականության համար: Օրենսգրքի 226-րդ հոդվածով քրեական պատասխանատվություն է նախատեսված նաև հղի կնոջը հղիության շարժառիթով կամ մինչև երեք տարեկան երեխա ունեցող անձին այդ շարժառիթով աշխատանքի ընդունելուց հրաժարվելու կամ աշխատանքից ազատելու համար:

Այսպիսով՝ թեև ՀՀ սահմանադրությունն ու օրենքներն ամրագրում են կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության սկզբունքը և իրավունքների ու հնարավորությունների հավասարությունը, **սակայն հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը չունի իրավական հիմքեր ՀՀ իրավական շրջանակում:**

26. Տե՛ս Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=24230>

27. Տե՛ս Գեղեցիկային հավասարության թեմայով ՄԻԵԴ նախադեպային իրավունքի ընտրակի. <https://rm.coe.int/compilation-echr-case-law-1-august-2019/168096d977>

28. Տե՛ս Եվրոպական Պառլամենտի և Խորհրդի 2006 թվականի հուլիսի 5-ի 2006/54/ԵՀ հրահանգ Աշխատանքի և զբաղվածության հետ կապված հարցերում հավասար հնարավորությունների և տղամարդկանց ու կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրարկելու մասին (վերամշակված). https://www.translation-centre.am/pdf/Translat/EU_Direct/Social/DIR_2006_54_am.pdf

29. Տե՛ս ՀՀ Սահմանադրություն 2015թ. խմբագրությամբ. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=143723>

30. Տե՛ս «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների մասին» ՀՀ օրենք. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=138982>

31. Տե՛ս ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=185675>

32. Տե՛ս ՀՀ քրեական օրենսգիրք. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=185735>

ՀՀ օրենսդրությունը միջազգային իրավական չափորոշիչներին համապատասխան արգելում է արդյոք աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում գենդերային խտրականության բոլոր տեսակները

Գենդերային խտրականության տեսակները

խտրականության և դրա տեսակների սահմանումներն առկա են մի շարք միջազգային իրավական փաստաթղթերում: Սույն հետազոտության շրջանակներում մասնավոր ուշադրության են արժանացել աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում խտրականության սահմանումները:

ԱՄԿ 111 կոնվենցիայի սահմանմամբ՝ **խտրականությունը** ռասայի, մաշկի գույնի, սեռի կամ սոցիալական պատկանելության հիմքով ցանկացած տարբերակում, բացառում կամ նախապատվություն է, որի հետևանքով վերանում կամ խախտվում է աշխատանքի ու զբաղվածության բնագավառում հնարավորության կամ վերաբերմունքի հավասարությունը:

ԵՄ 2006/54/ԵՀ հրահանգում մասնավորեցվում են ուղղակի և անուղղակի խտրականության տեսակները:

Ուղղակի խտրականություն. երբ որևէ անձի նկատմամբ սեռի հիմքով ցուցաբերվում է պակաս բարենպաստ վերաբերմունք, քան ցուցաբերվել է կամ կցուցաբերվեր համանման իրավիճակում գտնվող այլ անձի նկատմամբ: Ուղղակի խտրականության օրինակ կարող է լինել բաժնի ղեկավարի հաստիքի համար կին թեկնածուներին չդիտարկելը:

Անուղղակի խտրականություն. երբ ակնհայտ չեզոք դրույթի, չափանիշի կամ գործելակերպի ուժով մի սեռի անձինք մյուս սեռի անձանց համեմատ հայտնվում են առանձնակի ոչ բարենպաստ վիճակում... Անուղղակի խտրականությունն ավելի դժվար է բացահայտել, քանի որ այն առաջին հայացքից չեզոք է և միշտ չէ, որ արվում է նպատակային: Օրինակ, երբ կազմակերպության ներքին քաղաքականությունն արգելում է ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատողներ ներգրավելը (կես դրույթ), ապա այդ դրույթը կարող է դիտարկվել որպես անուղղակի խտրականություն խնամքի պարտականություններ իրականացնող անձանց (մասնավորապես կանանց) նկատմամբ, քանի որ ներկայիս հասարակական զարգացման պայմաններում կանայք են մեծամասամբ կրում երեխաների կամ ծերերի խնամքի բեռը:

Ուտնձգությունը, սեռական ուտնձգությունը, խտրականություն հրահրելը և վիկտիմիզացիան ևս գենդերային խտրականության տեսակներից են և հաճախ հանդիպում են աշխատանքային իրավահարաբերություններում:

ԵՄ հրահանգի պահանջն է, որ ուղղակի և անուղղակի գենդերային խտրականությունն արգելվի ներքոնշյալ բոլոր պայմանների առնչությամբ.

- աշխատանքի, զբաղվածության և ինքնազբաղվածության մատչելիության պայմաններ,
- աշխատանքի ընդունման համար ընտրության չափորոշիչներ և աշխատանքի ընդունման պայմաններ, ներառյալ աշխատանքում առաջխաղացումը,
- մասնագիտական վերապատրաստումներ,
- աշխատանքային պայմաններ, այդ թվում՝ աշխատանքից ազատելու դեպքեր ու վարձատրություն,

- աշխատողների կամ գործատուների կամ որևէ այլ մասնագիտական կազմակերպության անդամություն:

ՀՀ-ում գենդերային խտրականության հասկացությանն ու տեսակներին անդրադարձ է կատարված երեք տարբեր իրավական փաստաթղթերում.

- «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների մասին» օրենք³³ (այսուհետ՝ Գենդերային հավասարության օրենք)
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք
- ՀՀ քրեական օրենսգիրք:

Գենդերային հավասարության օրենքի 3-րդ հոդվածում տեղ են գտել գենդերային խտրականության, ուղղակի գենդերային խտրականության և անուղղակի գենդերային խտրականության սահմանումները: Սակայն դրանք չեն արտացոլում խտրականության ու խտրականության տեսակների մասին ժամանակակից իրավական եզրույթների բովանդակությունը:

Այսպես՝ Գենդերային հավասարության օրենքը ուղղակի գենդերային խտրականությունը սահմանում է որպես սեռային պատկանելությունն ուղղակիորեն մատնանշող խտրականություն, իսկ անուղղակի գենդերային խտրականությունը՝ որպես խտրականություն առանց սեռային պատկանելության ուղղակի մատնանշման: Այս սահմանումները բավական պարզունակ և կիսատ են ներկայացնում եզրույթները. այսպես, ուղղակի խտրականությունը կարող է դրսևորվել նաև առանց սեռի ուղղակի մատնանշման (օրինակ՝ ղեկավարի պաշտոնի համար դիմած բոլոր կանանց մերժում են աշխատանքի ընդունել, սակայն ուղղակի մատնանշում սեռի մասին որևէ տեղ չկա): Անուղղակի խտրականության կարևորագույն բնութագրիչը՝ արտաքինից չեզոք կանոն կամ ընդհանուր պրակտիկա լինելը, սահմանման մեջ ամրագրված չէ, ինչը խեղաթյուրում է եզրույթի էությունը:

Ավելին՝ օրենքի 6-րդ հոդվածում շարադրված են ուղղակի և անուղղակի խտրականության փակ ցանկեր³⁴, որոնք, սակայն, չեն արտացոլում գենդերային խտրականության բոլոր դսևորումները: Նույն հոդվածում նաև թվարկված են մի շարք իրավիճակներ, որոնք, ըստ օրենսդրի, չեն կարող համարվել խտրականություն, օրինակ՝ մասնագիտական որակավորմանը ներկայացվող պահանջների սահմանումը՝ հիմնված պարտականությունների՝ միայն որոշակի սեռի անձանց կատարման հնարավորության վրա: Այս դրույթը փաստացի արդարացնում է կանանց՝ որոշակի մասնագիտական աշխատանքներում ներգրավելու սահմանափակումները՝ տարբեր սեռերի կենսաբանական առանձնահատկությամբ պայմանավորված: Նման մոտեցումը հակասում է ժամանակակից իրավական ստանդարտներին և ժամանակակից գիտության՝ կենսաբանական սեռի մասին պատկերացումներին:

Ժամանակակից իրավական ստանդարտները թույլ են տալիս աշխատանքի ներհատուկ պահանջներ սահմանել, եթե այն իրավաչափ նպատակ է հետապնդում (օրինակ՝ կանանց հանդերձարանում մաքրության պատասխանատուի աշխատանքի համար միայն կին թեկնածուներին դիտարկելը), սակայն մասնագիտական որակավորումներն ինքնին պետք է լինեն գենդերային առումով չեզոք (մաքրության պատասխանատու կամ բանվոր կարող են լինել ինչպես կանայք, այնպես էլ տղամարդիկ):

Հարկ է նշել նաև, որ վերոնշյալ օրենքում զբաղվածության և աշխատանքի բնագավառներն առանձին շեշտադրում չունեն: Այս հարցերին առավել մանրամասն անդրադառնում է

33. 2017թ. Ընդդեմ կանանց նկատմամբ բռնության կոալիցիայի իրականացրած հետազոտության արդյունքում բացահայտվել է, որ օրենքը չի կիրառվում դատական պրակտիկայում և օրենքի հիման վրա չեն ընդունվել անհրաժեշտ ենթաօրենսդրական ակտեր, ինչի արդյունքում այն չունի կիրարկման որևէ արդյունավետ մեխանիզմ: https://issuu.com/cswarmenia/docs/report_digital

34. Փակ ցանկով թվարկումը նշանակում է, որ թվարկված են բոլոր հնարավոր դեպքերը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը, որտեղ կիրառվում է նաև աշխատանքի ներհատուկ պահանջների հասկացությունը:

2019թ. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարված փոփոխությունների արդյունքում այն համալրվել է խտրականությունն արգելող 3.1 հոդվածով: Հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն **«խտրականություն է համարվում սեռի, ռասայի... պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է ... աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը...»:**

Հոդվածում ամրագրվել է նաև աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում) և աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում գործնական հատկանիշներից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ այլ պայման սահմանելու արգելքը՝ բացառությամբ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերի, կամ եթե դա բխում է աշխատանքային ներհատուկ պահանջներից:³⁵

2023թ. մայիսից ուժի մեջ մտան նաև աշխատանքում սեռական բռնության և սեռական ոտնձգության սահմանումներն ու արգելքն ամրագրող դրույթները: Օրենքը սահմանում է սեռական ոտնձգությունը որպես «աշխատավայրում կամ աշխատանքային պարտականությունների կատարման այլ վայրում (ներառյալ՝ գործուղումները) սեռական բնույթի անցանկալի արարք, որն ունի ֆիզիկական կամ խոսքային կամ ոչ խոսքային դրսևորում (ներառյալ սեռական բնույթի առաջարկները, հպումները), և որն ուղղակի կամ անուղղակի ազդում է անձի՝ աշխատանքի վերաբերյալ որոշումների կայացման վրա կամ ստեղծում է արժանապատվությունը նվաստացնող կամ սոցիալական մեկուսացման դրդող աշխատանքային միջավայր»³⁶:

2022թ. հուլիսից խտրականության սահմանումն առկա է ՀՀ քրեական օրենսգրքում որպես քրեորեն պատժելի արարքի դիսպոզիցիա: Քրեական պատասխանատվություն սահմանված է տարբերակված վերաբերմունքի դրսևորման համար (այդ թվում նաև սեռի հիմքով), եթե այն ոտնահարում է անձի իրավունքները կամ ազատությունները կամ որով անձին առավելություններ են տրվում առանց օբյեկտիվ հիմքի կամ իրավաչափ նպատակի:

Այսպիսով՝ Գենդերային հավասարության մասին ՀՀ օրենքում առկա սահմանումները չեն համապատասխանում ժամանակակից իրավական չափորոշիչներին, ինչպես նաև հակասության մեջ են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում առկա խտրականության կարգավորումների հետ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում խտրականության և սեռական ոտնձգության՝ վերջին տարիներին տեղ գտած սահմանումներն առավել մոտ են ժամանակակից իրավական չափորոշիչներին և հիմք են ստեղծել իրավական պրակտիկայի զարգացման համար: Միևնույն ժամանակ դրանք ամբողջական չեն և չեն անդրադառնում մի շարք հիմնարար եզրույթների, ինչպիսիք են անուղղակի խտրականությունը, խտրականության դրդելը, վիկտիմիզացիան, ասոցացված խտրականությունը և ոտնձգությունը կամ բուլինգը:

Թեև ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ ամրագրվել է գենդերային խտրականության

35. Ինչպես ցույց տվեցին աշխատանքային հայտարարությունների մոնիթորինգը և ֆոկուսխմբային քննարկումները, չնայած օրենքի պահանջին, գործատուներ շարունակում են աշխատանքային հայտարարություններում որպես պահանջ նշել թեկնածուի սեռը, տարիքը, իսկ երբեմն նաև համապատասխան արտաքին տեսքը:

36. Տե՛ս Աշխատավայրում սեռական ոտնձգության մասին առավել մանրամասն, «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն»ՀԿ (2022), Սեռական ոտնձգությունները աշխատավայրում, հետազոտություն. <https://bit.ly/3SCrVWT>

արգելքը աշխատանքի ընդունման հայտարարությունների և աշխատանքային հարաբերությունների համատեքստում, սակայն հնարավորությունների և վերաբերմունքի հավասարությունը դեռևս **օրենսդրական հիմքեր չունի աշխատանքի ընդունման հարցազրույցների և վերապատրաստումների ընթացքում, աշխատանքում առաջխաղացման պայմանների մասով և ինքնագրադրված անձանց հետ հարաբերություններում:**

Միևնույն ժամանակ խտրականության վերաբերյալ հատուկեմս ու իրարից տարբերվող սահմանումների առկայությունը տարբեր իրավական ակտերում չի ստեղծում անհրաժեշտ հիմքեր ՀՀ իրավական մշակույթում հավասարության իրավունքի զարգացման համար: Անհրաժեշտ է խտրականության, դրա տեսակների, դրսևորման ձևերի, դրա դեմ պայքարի ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների հիմքերն ամրագրել համապարփակ հակախտրական օրենքի շրջանակներում, ինչպես դա արված է եվրասիական տարածաշրջանի այլ երկրներում (Վրաստան, Մոլդովա, Ուկրաինա...)՝³⁷:

Համարժեք աշխատանքի համար հավասար վարձատրություն

ՀՀ-ն 1994թ-ին վավերացրել է Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին ԱՄԿ թիվ 100 կոնվենցիան³⁸: Կոնվենցիայի համաձայն համարժեք աշխատանքի համար կանանց և տղամարդկանց հավասար վարձատրության սկզբունքը կարող է կիրառվել ազգային օրենսդրության շրջանակներում օրենսդրությամբ սահմանված վարձատրության դրույքաչափերի որոշման համակարգի միջոցով և/կամ գործատուների և աշխատողների միջև կնքված կոլեկտիվ պայմանագրերի միջոցով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի համաձայն՝ տղամարդկանց և կանանց միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց վճարվում է նույն չափով աշխատավարձ: Նույն հոդվածի 4-րդ մասը սահմանում է, որ աշխատողի աշխատավարձը կախված է աշխատողի որակավորումից, ինչպես նաև աշխատանքի պայմաններից, որակից, չափից և աշխատանքի դժվարությունից:

ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն ՀՀ-ին ուղղված ուղիղ հարցումներով և դիտարկումներով³⁹ բազմիցս անդրադարձել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածում ամրագրված «միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց նույն չափով աշխատավարձի վճարման» և կոնվենցիայում ամրագրված «համարժեք աշխատանքի համար հավասար վարձատրության» սկզբունքի տարբերություններին և ՀՀ օրենսդրության անհամապատասխանությանը կոնվենցիայի հիմնարար դրույթին: Կոմիտեն նշել է, որ «համարժեք աշխատանքի համար հավասար վարձատրության» սկզբունքը ոչ միայն նույն կամ նույնանման աշխատանքի համար հավասար վարձատրությունն է, այլև ենթադրում է նաև կանանց և տղամարդկանց համար ավանդաբար առանձնացվող աշխատանքների ուսումնասիրումը, համարժեք աշխատանքների դուրսբերումը (ինչպիսին, օրինակ, բանվորների և հավաքարարների աշխատանքներն են) և դրանց հավասար վարձատրությանն ուղղված քայլերի ապահովումը: Կոմիտեն պետությունից պահանջել է կատարված քայլերի վերաբերյալ տեղեկատվություն,

37. Թեև «իրավահավասարության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը շրջանառության մեջ է գտնվում 2018թ-ից, սակայն այն մինչ օրս չի քննարկվել Կառավարության նիստում և չի հասել ՀՀ Ազգային ժողով: 2019թ. իրապարակված նախագծով աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում խտրականությունը կարգավորվում էր առանձին գլխով և պետք է ներառեր հավասարության իրավունքի ապահովման համար կարևորագույն սահմանումներ և մեխանիզմներ:

38. Տե՛ս Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին ԱՄԿ թիվ 100 կոնվենցիա.

<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=81163>

39. Տե՛ս ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի ուղիղ հարցումը ՀՀ-ին, 2016թ.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3298519

ԱՄԿ փորձագետների դիտարկումները ՀՀ-ին, 2016թ. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3300695

ինչը մինչ օրս չի տրամադրվել:

Միջազգային փորձն այս պարագայում առաջարկում է հավասար վարձատրության ապահովման կոմիտեների կամ նույնանման լիազորություն ունեցող այլ պետական մարմինների ստեղծում, որոնք կիրականացնեն աշխատանքների գնահատում, համեմատում և հավասար վարձատրության ապահովմանն ուղղված հետագա քայլերի մշակում: Այս մարմինը պետք է ունենա լայն գործառնություններ: Քանի որ պետք է գնահատվի աշխատանքի «արժեքը», գնահատման գործոնները պետք է ներառեն աշխատողից պահանջվող հմտությունները, պարտականությունները, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանները: Գնահատումը կարող է իրականացվել նաև կազմակերպությունների, ձեռնարկությունների և մասնագիտությունների միջև վարձատրության դրույքաչափերի համեմատությամբ: **Այս առումով ՀՀ-ում չկա նման լիազորություն ունեցող որևէ մարմին:**

Աշխատանքի գնահատման մեթոդոլոգիան կամ մեխանիզմները ՀՀ-ում օրենսդրորեն ամրագրված չեն: Պետական մարմինների, գործատուների կամ աշխատողների համար առկա չէ աշխատանքի գնահատման մեթոդոլոգիա, որը կանոնադաշտնա գեղերային կողմնակալությանը, աշխատանքի արժեքի և աշխատանքի վարձատրության գնահատմանը և համեմատությանը: Այս պայմաններում հնարավոր չէ նույնականացնել համարժեք աշխատանքները, համեմատություններ անել և երաշխավորել համարժեք աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրություն: Այսինքն՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածում ամրագրված հավասար վարձատրության դրույթի իրականացման մասով որևէ պետական մարմին իրավասություն չունի:

«ՄԱԿ կանայք» կազմակերպության և Հայաստանի վիճակագրական կոմիտեի կողմից Հայաստանի աշխատաշուկայում վարձատրության գեղերային խզվածքի և գեղերային անհավասարության՝ 2020թ. իրականացված վերլուծության⁴⁰ համաձայն՝ Հայաստանում ժամային վարձատրության գեղերային ճշգրտված խզվածքը գնահատվում է 28.4%: Մինևույն ժամանակ հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ աշխատող կանայք Հայաստանում ունեն աշխատաշուկայի համար ավելի լավ բնութագրեր, քան տղամարդիկ (օրինակ՝ կրթություն): Հետևաբար, Հայաստանում կանանց և տղամարդկանց որակավորումների տարբերությամբ հնարավոր չէ բացատրել վարձատրության գեղերային խզվածքը: Այն կարող է բացատրվել միայն խտրականության հիմքով: Մասնավորապես, գործատուները և ընդհանրապես աշխատաշուկան տարբեր ընկալումների, ակնկալիքների, կարծրատիպերի և նախապաշարմունքների պատճառով համարժեք աշխատանքի համար նույն հատկանիշներով կանանց դիտարկում են այլ կերպ, քան տղամարդկանց⁴¹:

ԵՄ իրավական չափորոշիչներն այս մասով նոր զարգացումներ են ապրում: 2023թ. ապրիլին ԵՄ խորհուրդն ընդունեց աշխատավարձերի թափանցիկության մասին նոր հրահանգ , որի հիմնական նպատակը վարձատրության գեղերային խզվածքի նվազեցումն է: Նոր հրահանգի համաձայն գործատուները պարտավոր են.

- աշխատանքի հայտարարության մեջ կամ հարցազրույցի սկզբում նշեաշխատավարձի կամ վարձատրության որոշակի միջակայք,
- չհարցնել աշխատողի նախկին վարձատրության պատմությունը,
- աշխատողների պահանջով տրամադրել տեղեկություն գործատուի վճարած միջին աշխատավարձի վերաբերյալ՝ դասակարգված ըստ սեռի և համարժեք

40. Տե՛ս Հայաստանի աշխատաշուկայում վարձատրության գեղերային խզվածքի և գեղերային անհավասարության վերլուծություն, 2020թ. https://www.armstat.am/file/article/analysis_of_the_gender_pay_gap_armenia_am.pdf

41. Տե՛ս նույն տեղում:

աշխատանքների, և նշել այն չափորոշիչները, որոնցով պայմանավորված է աշխատավարձի բարձրացումն ու կարիերայի աճը, որոնք պետք է լինեն գենդերային առումով չեզոք և օբյեկտիվ,

- 100 աշխատողից ավել ունենալու դեպքում ներկայացնել վարձատրության գենդերային խզվածքի մասին հաշվետվություն պետական լիազոր մարմնին և 5%-ից ավել չհիմնավորված խզվածքի դեպքում աշխատողների ներկայացուցիչների հետ միասին իրականացնել վարձատրության միասնական գնահատում:

ԵՄ հրահանգը աշխատողներին նաև հնարավորություն է տալիս ստացված տեղեկության հիման վրա բացահայտելու վարձատրության խտրականության դեպքերը, դիմելու լիազոր մարմնին կամ դատարան և ստանալու փոխհատուցում: Հրահանգն ԵՄ պետությունների համար ուժի մեջ է 2023թ. հունիսից, և պետությունները պետք է իրենց օրենսդրությունը մոտարկեն հրահանգին մինչև 2026թ. հունիսը: Հրահանգը պարտադիր ուժ չունի ՀՀ համար, սակայն հրահանգի դրույթները ձևավորվել են վարձատրության խտրականության դեմ պայքարի միջազգային լավագույն փորձի հիման վրա:

Այսպիսով՝ համարժեք աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրության սկզբունքի կիրառման համար անհրաժեշտ է օրենսդրական մակարդակով ընդունել աշխատանքի գնահատման գենդերային զգայուն կանոնակարգեր և ապահովել դրանց իրականացման մեխանիզմները: Վարձատրության գենդերային խզվածքի աճը զսպելու համար անհրաժեշտ է նաև միջազգային լավագույն փորձին համապատասխան՝ պարտավորեցնել 100-ից ավել աշխատող ունեցող գործատուներին հրապարակելու իրենց աշխատողների միջին աշխատավարձը՝ դասակարգված ըստ սեռի ու համարժեք աշխատանքների, և հիմնավորել առկա գենդերային խզվածքը:

ՀՀ-ում գործում է արդյոք աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում գենդերային խտրականությանն արձագանքող արդյունավետ պետական համակարգ

Առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը

Աշխատանքի տեսչական համակարգը կատարում է աշխատանքի վարչարարության հիմնական դերը՝ ապահովելով աշխատանքային իրավունքների իրականացումն աշխատավայրում: Աշխատանքի տեսչության արդյունավետ համակարգի հիմնական պահանջներն ամրագրված են «Աշխատանքի տեսչության մասին» ԱՄԿ թիվ 81⁴² և «Աշխատանքի տեսչության (գյուղատնտեսություն) մասին» թիվ 129⁴³ կոնվենցիաներում: ՀՀ-ն թիվ 81 կոնվենցիան վավերացրել է 2004 թվականին, սակայն դեռևս չի վավերացրել թիվ 129 կոնվենցիան:

Թիվ 81 և թիվ 129 կոնվենցիաներից յուրաքանչյուրը սահմանում է այն լիազորությունները, որոնք պետք է վերապահվեն աշխատանքային տեսուչներին՝ իրենց պարտականություններն

42. Տե՛ս ԱՄԿ թիվ 81 կոնվենցիա. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081

43. Տե՛ս ԱՄԿ թիվ 129 կոնվենցիա. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C129

արդյունավետորեն կատարելու համար: Այս լիազորությունները ի թիվս այլոց ներառում են.

- Օրվա կամ գիշերվա ցանկացած ժամին ազատ և առանց նախնական ծանուցման մուտք գործելը ցանկացած աշխատավայր, որը ենթակա է ստուգման:
- Օրվա ընթացքում մտնելը ցանկացած տարածք, որը կարող է ենթադրվել հիմնավոր պատճառներով ստուգման ենթակա:
- Միայնակ կամ վկաների ներկայությամբ հարցաքննելը գործատուին կամ ձեռնարկության աշխատակազմին իրավական դրույթների կիրառմանն առնչվող ցանկացած հարցի շուրջ:

ՀՀ առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմնի (այսուհետ՝ Տեսչական մարմին) լիազորություններն ամրագրված են «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքով և ՀՀ առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրությամբ: Տեսչական մարմինը աշխատանքային հարցերով վերահսկողություն իրականացնող մարմին է: Վերջինիս գործունեությունը ներառում է ինչպես վերահսկողությունը (ներառյալ ստուգումները), այնպես էլ իրազեկման աշխատանքները, ուղեցույցների մշակումը, վիճակագրության վարումը և անհրաժեշտության դեպքում տնտեսվարողների լիցենզիան ուժը կորցրած ճանաչելու մասին միջնորդագրի ներկայացումը պատասխանատու մարմնին:

Հարկ է նշել նաև, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը չի ամրագրում գործատուների համար խտրականության կանխարգելմանն ուղղված որևէ պարտավորություն (ներքին կանոնակարգերի ընդունում, պատասխանատու ծառայողների նշանակում...) կամ պատասխանատվություն՝ խտրականության դեմ քայլեր չձեռնարկելու համար, ինչն առավել բարդացնում է խտրականության գործերով պետական վերահսկողության իրականացումը: Ստուգաթերթում⁴⁴ խտրականության մասով միակ անդրադարձը աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում) և աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում գործնական հատկանիշներից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի՝ խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ այլ պայման սահմանելու արգելքն է, ինչի խախտման դեպքում գործատուն կորցնում է ընդամենը 0.3 միավոր:

Միևնույն ժամանակ ստուգումների իրականացման հստակ գործիքակազմը որևէ իրավական ակտով սահմանված չէ, ինչը ստուգման արդյունավետության կարևորագույն չափորոշիչներից է: Թեև ստուգաթերթը հղումներ է պարունակում ինչպես փաստաթղթային, այնպես էլ տեսողական ստուգման մեթոդներին, Տեսչական մարմնին այլ միջոցներ (օրինակ՝ անձնակազմի անդամների հետ մենակ կամ վկաների ներկայությամբ զրույցներ) օգտագործելու գործիքակազմ չի տրված: Սա հատկապես կարևոր է խտրականության գործերը բացահայտելու համար: 2023թ. հուլիսից Տեսչական մարմինը նաև պետք է զբաղվի աշխատավայրում սեռական ոտնձգության հարցերով, սակայն մարդկային ռեսուրսների, հմտությունների և լիազորությունների մասով այն պատրաստ չէ այդ գործառնության ստանձնմանը:

Այսպիսով՝ անհրաժեշտ է ՀՀ առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինն օժտել աշխատողների հետ առանձնագրույցներ ու քննարկումներ իրականացնելու լիազորությամբ և տեսչական մարմնի աշխատակիցների համար ներդնել պարտադիր վերապատրաստումներ աշխատանքում գենդերային խտրականության, աշխատանքի գնահատման և համեմատման, գենդերային զգայուն մեթոդների, համարժեք աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրության սկզբունքի և սեռական ոտնձգությունների դեպքերին արձագանքի վերաբերյալ:

44. Տե՛ս Հավելված N 5 ՀՀ Կառավարության 2020 թվականի ապրիլի 30-ի N 718-Ն որոշման, Աշխատանքային իրավունքի բնագավառում ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների ստուգաթերթ. <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=163337>

Հավասարության մարմին

Աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ պետական վերահսկողություն իրականացնող մարմնից բացի՝ միջազգային պրակտիկայում հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրառման համար կարևորագույն գործառույթ ունեն սահ հավասարության մարմինները:

Եվրոպական հանձնաժողովի կողմից 22.06.2018թ. ընդունված թիվ C(2018) 3850 Հավասարության հարցերով մարմինների համար չափորոշիչների վերաբերյալ հանձնարարականում⁴⁵ սահմանված չափանիշները պահանջում են, որ հավասարության հարցերով մարմնի մանդատը ներառի անկախ աջակցության տրամադրումը՝ ներառյալ անհատական կամ կոլեկտիվ բողոքների ստացումը, իրավաբանական խորհրդատվության տրամադրումը՝ ներառյալ բողոքների հիման վրա վարույթի իրականացումը, բողոքաբերների ներկայացուցչությունը դատարաններում անկախ հարցումների իրականացումը, անկախ գեկույցների հրապարակումը և դրանց ներկայացումը շահագրգիռ հանրային ինստիտուտներին: Անդամ պետությունները պետք է ապահովեն, որ իրենց հանրային մարմինները հնարավորինս հաշվի առնեն հավասարության մարմինների հանձնարարականները օրենսդրության, քաղաքականության, ընթացակարգերի, ծրագրերի և պրակտիկայի վերաբերյալ: Անդամ պետությունները պետք է հնարավորություն տան հավասարության մարմիններին՝ նպաստելու խտրականության կանխմանը՝ մասնավորապես իրականացնելով վերապատրաստումներ, տրամադրելով տեղեկատվություն, խորհրդատվություն, ուղեցույցներ եւ աջակցություն համապատասխան պատասխանատու սուբյեկտներին:

Այսպիսով՝ հավասարության հարցերով մարմինները մեծ մասամբ ունենում են բողոքներ քննելու լիազորություն, այդ թվում նաև՝ ex officio կարգով ինչպես պետական մարմինների, այնպես էլ մասնավոր կազմակերպությունների և ֆիզիկական անձանց նկատմամբ, իրենց կայացրած որոշումների կատարումը պարտավորեցնելու իրավական մեխանիզմներ, իրազեկվածության բարձրացման, մոնիթորինգի և խորհրդատվության գործառույթներ:

Որոշ երկրներում հավասարության մարմնի գործառույթներն իրականացնում են մարդու իրավունքների ազգային մեխանիզմները (օմբուդսմեն, մարդու իրավունքների պաշտպան):

Չունենալով համապարփակ հակախտրական օրենսդրություն՝ ՀՀ-ն չունի նաև հավասարության մարմնի լիազորություններով օժտված անկախ մարմին: ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանն իր լիազորությունների շրջանակներում իրականացնում է իրազեկման աշխատանքներ և ընդունում է քննության բողոքներ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների դեմ: Սակայն մասնավոր անձանց ու գործատուների հետ իրավահարաբերություններում մարդու իրավունքների պաշտպանը չունի գործեր քննելու լիազորություններ⁴⁶:

45. Տե՛ս ԵՄ հանձնաժողովի հավասարության հարցերով մարմինների համար չափանիշների վերաբերյալ հանձնարարական.

https://commission.europa.eu/system/files/2018-06/2_en_act_part1_v4.pdf

46. Տե՛ս Research on identifying the best model of equality body in Armenia.

https://www.equalrightstrust.org/sites/default/files/images/Research_Effective-model-of-Equality-body-in-Armenia-Eng.pdf

ՀՀ օրենսդրությունն ապահովում է արդյոք խտրականության գործերով ապացուցման արդյունավետ կանոններ և խտրականության ենթարկված անձանց կողմից փոխհատուցում ստանալու հնարավորություն՝ միջազգային իրավական չափորոշիչներին համապատասխան:

Ապացուցման բեռի բաշխումը

Ապացուցման բեռի արդյունավետ բաշխումը խտրականության գործերի արդյունավետ լուծման բանալիներից է: Այս հարցին անդրադարձ կա ինչպես ԱՄԿ փաստաթղթերում, այնպես էլ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայում: Մասնավորապես, խարտիայով ստանձնած պարտավորություններին ՀՀ օրենսդրության համապատասխանությունը դիտարկելիս ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ ապացուցման բեռի մասին կանոնների բացակայությունը որպես թերություն նշվել է նաև վերջինիս կոմիտեի կողմից⁴⁷:

ՀՀ-ն դեռևս չունի համապարփակ հակախտրական օրենսդրություն և ապացուցման բեռի փոխանցման հետ կապված մասնավոր կարգավորումներ խտրականության դեպքերում: Թեև ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հոդվածը աշխատանքային վեճերով վիճարկվող ակտի (օրինակ՝ աշխատանքից ազատելու հրամանի) հիմքում ընկած փաստերի ապացուցման պարտականությունը դնում է պատասխանողի վրա, այնուամենայնիվ, խտրականության փաստի ապացուցման պարտականությունը ներկայիս կարգավորմամբ, ըստ ընդհանուր կանոնի՝ պետք է կրի աշխատողը, ինչը չի համապատասխանում միջազգային չափորոշիչներին:

Datalex համակարգով ուսումնասիրված գործերի⁴⁸ վերլուծությունը ևս ցույց է տալիս, որ թեև դատարանները հիմնականում բավարարում են գործատուից ապացույց պահանջելու մասին աշխատողների միջնորդությունները, սակայն դրանց գնահատման դեպքում չփարատված կասկածների պարագայում խտրականության փաստը համարում են չհաստատված:

Այս համատեքստում հարկ է անդրադառնալ նաև խտրականության համար քրեական պատասխանատվությանը, որն ուժի մեջ է մտել 2022թ. հուլիսից: Խտրականության քրեականացումը միջազգային իրավական չափորոշիչների տեսանկյունից կարգավորման լավագույն լուծում չի համարվում խտրականության ենթարկված անձանց իրավունքների պաշտպանության առումով, քանի որ քրեական դատավարությունն ունի հստակ կանոններ և անմեղության կանխավարկածը յուրաքանչյուր կասկածյալի և մեղադրյալի սահմանադրական երաշխիքներից է, ինչը նշանակում է, որ եթե խտրականության առկայության մասին մնան չփարատված կասկածներ, դրանք գնահատվելու են մեղադրյալի օգտին:

Տարբեր երկրներ տարբեր իրավական ակտերով են անդրադառնում խտրականության գործերով ապացուցման բեռի բաշխման հարցին: Վրաստանում, օրինակ, ապացուցման բեռի փոխանցումն առանձին ամրագրում ունի նաև աշխատանքային օրենսգրքում, ինչն այն ավելի հասցեական է դարձնում: Ապացուցման կանոնները խտրականության գործերով պետք է լինեն ոչ միայն դատավարական կանոններ, այլ նաև կիրառելի լինեն վարչական

47. Տե՛ս Եվրոպական սոցիալական կոմիտեի հանձնարարականները ՀՀ-ին 2016թ. <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2016/def/ARM/1/2/EN>

48. Տե՛ս Լուսիտե Ճատուրյանն ընդդեմ Չարեւցավանի ԱՀԿ Վագգեն Ա-ի անվան N3 հիմնական դպրոց ՊՈԱԿի տնօրեն Աննա Բայլակի. http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=16325548649391044

Մանյա Գասպարյանն ընդդեմ Ինթելիջենթ Դիջիթլ Թեքնոլոջիս ՍՊԸ-ի. http://www.datalex.am/?app=AppCaseSearch&case_id=45880421203991353

ընթացակարգերում: Ապացուցման բեռի փոխանցումը գործատուին պետք է տեղի ունենա այն բանից հետո, երբ հայցվորը հիմնավոր փաստեր կներկայացնի առերևույթ խտրականության առկայության մասին:

Ապացուցման տեսանկյունից կարևոր է նաև ՀՀ քաղաքացիական և վարչական դատավարության օրենսգրքերում ավելացնել առանձին կարգավորումներ խտրականության վերաբերյալ գործեր քննելիս ապացույցների այլ տեսակներ (վիճակագրական տվյալներ, փորձարկման արդյունքներ...) ներկայացնելու հնարավորության, ապացույցների ազատ գնահատման և նույնանման փաստերի անհերքելիության կանխավարկածի վերաբերյալ, որոնք անհրաժեշտ են խտրականության գործերով արդյունավետ դատաքննություն իրականացնելու համար:

Ոչ նյութական վնասի փոխհատուցումը

խտրականության ենթարկվելու դեպքերում ոչ նյութական վնասի փոխհատուցման իրավունքը ԱՄԿ կոնվենցիաներով և ԵՄ հրահանգներով ամրագրված կարևորագույն իրավունքներից է:

ՀՀ քաղաքացիական դատարավարության օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի համաձայն՝ ոչ նյութական վնասը ենթակա է հատուցման միայն օրենքով նախատեսված դեպքերում: Նույն օրենսգրքի 162.1. հոդվածը նախատեսում է ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում ստանալու իրավունք միայն որոշակի իրավունքների խախտման դեպքում, որոնց թվում խտրականության չենթարկվելու իրավունքը նշված չէ: Միևնույն ժամանակ հոդվածը նաև նախատեսում է հնարավորություն փոխհատուցում ստանալու միայն պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններից, բայց ոչ մասնավոր կազմակերպություններից:

Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում հավասար հնարավորությունների ու հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի արդյունավետ կիրառման համար կարևոր է, որ խտրականության ենթարկված անձինք ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում պահանջելու իրավական հնարավորության ունենան: Սա նաև խտրականության գործերով արդարադատության մատչելիության կարևորագույն երաշխիքներից է:

Այն ապահովելու համար ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքում 162.1. հոդվածն անհրաժեշտ է լրացնել նոր դրույթով՝ ամրագրելով խտրականության ենթարկված անձի՝ պետական, տեղական ինքնակառավարման մարմիններից և իրավաբանական ու ֆիզիկական անձանցից խտրականության արդյունքում պատճառված ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում ստանալու իրավունքը:

Եզրակացություն

Այսպիսով՝ համեմատելով ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունն ու միջազգային իրավական չափորոշիչները՝ կարող ենք եզրակացնել հետևյալը.

- ՀՀ-ն վավերացրել է աշխատանքում և զբաղվածության ոլորտում հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորություններ սկզբունքն ամրագրող ԱՄԿ և ԵԽ միջադրյունվենցիաներ, ինչպես նաև ստանձնել է սկզբունքի տեղայնացման պարտավորություններ ԵՄ հետ համագործակցության շրջանակներում:
- ՀՀ օրենսդրությամբ աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում գեղդերային խտրականության բոլոր տեսակներն արգելված չեն միջազգային իրավական

չափորոշիչներին համապատասխան:

- ՀՀ-ում չի գործում աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում գենդերային խտրականությանն արձագանքող արդյունավետ պետական համակարգ:
- ՀՀ օրենսդրությունը չի ապահովում խտրականության գործերով ապացուցման արդյունավետ կանոններ և խտրականության ենթարկված անձանց կողմից փոխհատուցում ստանալու հնարավորություն՝ միջազգային իրավական չափորոշիչներին համապատասխան:

Մաս 4

**Աշխատանքային
հայտարարություններում
գեղարվեստական կարծրատիպերի
վերլուծություն.
աշխատանքային
հայտարարությունների
մշտադիտարկման**



Մեթոդաբանություն

Աշխատանքի հայտարարությունները հաճախ օգտագործում են բառապաշար և նկարագրություններ, որոնք ամրապնդում են գենդերային վնասակար նորմերը և դերերը: Այս միտումը տարածված է աշխատանքային տարբեր ոլորտներում, սակայն առավել հետաքրքրություն է առաջացնում սպասարկման ոլորտը, որը Հայաստանում առավել քիչ վերահսկվող աշխատանքային ոլորտներից է: Հետազոտության այս հատվածը նպատակ ունի ուսումնասիրելու գենդերային կարծրատիպերի տարածվածությունը սպասարկման ոլորտի աշխատանքային հայտարարություններում: Ուսումնասիրելով օգտագործվող լեզուն, ներկայացված բառերը և գենդերային դերերի նկարագրությունները աշխատանքային հայտարարություններում՝ այս հետազոտությունը նպատակ ունի բացահայտելու և բարձրաձայնելու գենդերային կարծրատիպերի կիրառման և խտրականության դրսևորումները առավել լայն տարածվածություն ունեցող աշխատանքային հայտարարություններն առցանց հարթակներում:

Ստորև ներկայացնում ենք մշտադիտարկման հարցերի շրջանակը.

- ▲ Ինչքանով են տարածված կանանց դերի մասին գենդերային կարծրատիպերը սպասարկման ոլորտի աշխատանքային հայտարարություններում:
- ▲ Ինչպե՞ս են դրսևորվում գենդերային կարծրատիպերը սպասարկման ոլորտի տարբեր հաստիքների և աշխատանքային դերերի նկարագրության մեջ: Արդյո՞ք որոշ ոլորտներ ավելի հակված են նկարագրությունները ձևակերպելու՝ հիմնվելով գենդերային կարծրատիպերի վրա:
- ▲ Ո՞ր բառերն ու տերմիններն են, որ աշխատանքի հայտարարություններում սովորաբար կապված են գենդերային կարծրատիպերի հետ:
- ▲ Ինչպե՞ս կարող են աշխատանքի հայտարարություններում այս գենդերային կարծրատիպերն ազդել աշխատավայրում գենդերային դերերի նկատմամբ ընկալումների և վերաբերմունքի վրա:

Մշտադիտարկման շրջանակներում ուսումնասիրվել են առցանց հարթակում հրապարակված աշխատանքային հայտարարությունները: Հիմնական հարթակներում աշխատանքային հայտարարությունների մեջ գենդերային հիմքով խտրականության շուրջ հաղորդակցության բովանդակության առանձնահատկությունների ուսումնասիրման համար օգտագործվել է փաստաթղթերի կոնտենտ վերլուծության մեթոդը: Աշխատանքային հայտարարությունները հավաքագրվել են երկու աղբյուրներից.

- list.am և job.am կայքերում ուսումնասիրվել են սպասարկման ոլորտի աշխատանքի հայտարարությունները 2023թ. օգոստոս, սեպտեմբեր, հոկտեմբեր ամիսների ընթացքում:
- Ֆեյսբուք սոցիալական կայքում «ԱՇԽԱՏԱՆՔ» ակտիվ էջում⁴⁹, որն ունի տասը հազարից ավել հետևորդներ, դիտարկվել են տեղադրված աշխատանքային հայտարարությունները, որոնք առնչվում են սպասարկման ոլորտին 2023թ. օգոստոս, սեպտեմբեր, հոկտեմբեր ամիսների ընթացքում:

Սպասարկման ոլորտի դիտարկված ծառայությունները ներկայացված են հավելված 1-ում:

Կանանց նկատմամբ գենդերային կարծրատիպերի հետ կապված աշխատանքային հայտարարությունների մշտադիտարկման համար մշակվել է հատուկ բառերի և արտահայտությունների ցանկ, որտեղ ներառվել է գենդերային չեզոք և գենդերային կողմնակալ

49. Տե՛ս <https://www.facebook.com/groups/256477051632796>

կամ խտրական բառերի «խառնուրդ»՝ ապահովելու համար տվյալների համապարփակ հավաքագրում: Առանձին-առանձին դիտարկվել են հետևյալ կատեգորիաները.

Աշխատանքի հաստիքը

Կառավարիչ
Տնօրեն
Գործադիր տնօրեն
Վաճառքի մասնագետ
Վաճառողուհի/վաճառող
Մատուցող/մատուցողուհի
Բուժակ/բուժքույր
Ուսուցիչ/ուսուցչուհի
Գործավար/գործավարուհի
Քարտուղար/քարտուղարուհի
Հաշվապահ
Վերլուծաբան
Ընդունարանի աշխատակից
Տնօրենի օգնական
Վարչական օգնական
Մարքեթինգի մասնագետ
Մարդկային ռեսուրսների համակարգող
ՏՏ մասնագետ

Աշխատանքային պարտականություններ

Առաջնորդություն
Որոշումների ընդունում
Խնդիրների լուծում
Մարդկանց կառավարում
Ծրագրի կառավարում
Հաղորդակցության իրականացում
Ծրագրավորում
Բյուջետավորում/
վերլուծություն
Խնամող
Ուսուցում
Հաճախորդների սպասարկում
Վաճառքի իրականացում
Հետազոտության իրականացում
Աշխատանքից դուրս ժամերին
հանդիպումներ
Հաճախակի գործուղումներ և արտաժամյա
աշխատանք

Տնօրենի առաջադրանքների կատարում
Հյուրասիրության կազմակերպում
Հյուրերի ընդունում և ուղեկցում

Հատուկ օգտագործված բառեր

Տղամարդ թեկնածու/կին թեկնածու
Պարոն/տիկին
Ամուսնացած/չամուսնացած
Հաղորդակցման բարձր հմտություններ
ունեցող
Բարետես
Բարեկիրթ
Պարտաճանաչ
Պատասխանատու
Թիմային աշխատակից
Առաջնորդության որակներ ունեցող
Խնամված
Հաստատակամ
Անկախ/կախյալ
Ընտանիքը կարևորող
Բարոյական բարձր արժեքներ ունեցող
Մասնագիտական բարձր որակավորում
ունեցող
Ազատ շփվող/մտածող

Մշտադիտարկման արդյունքները

Վերլուծության ընթացքում դիտարկվել են 250 աշխատանքային հայտարարություններ, որոնք տեղադրվել կամ ակտիվ են եղել 2023 թվականի օգոստոս, սեպտեմբեր, հոկտեմբեր ամիսների ընթացքում: Դիտարկման հիման վրա կազմվել է տվյալների աղյուսակ, որտեղ ամփոփված են այն բոլոր հայտարարությունները, որոնցում բացահայտվել են գենդերային կողմնակալ լեզու, կարծրատիպեր, հաստիքում «-ուհի» ածանցի կիրառում կամ ուղղակի «կանանց համար աշխատանք» նշում, որոնց թիվը կազմում է 71:

Աղբյուր	Խտրական հայտարարությունների քանակ	Ընդհանուր հայտարարությունների քանակ
List.am	40	140
Job.am	18	63
Facebook page	13	47
Ընդամենը	71	250

Տվյալների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ ոչ գենդերազգային լեզուն առավել տարածված է մեծածախ և մանրածախ առևտրի ոլորտում, հետո՝ անշարժ գույքի ոլորտում, հավասարաչափ՝ կացության և հանրային սննդի կազմակերպման և կրթության ոլորտներում: Մյուս ոլորտների բաշխվածությունը կարող էք տեսնել տվյալ աղյուսակում՝

Սպասարկման ոլորտ	Քանակ
2. Մեծածախ և մանրածախ առևտուր	26
5. Անշարժ գույք	11
1. Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում	7
8. Կրթություն	7
6. Մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեություն	5
7. Վարչարարական և օժանդակ գործունեություն	4
10. Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ	4
11. Սպասարկման այլ ծառայություններ	3
3. Տեղեկատվություն և կապ	2
9. Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում	2
Ընդամենը	71

Կարելի է եզրակացնել, որ ուսումնասիրության ընթացքում սպասարկման ոլորտի, մեծածախ և մանրածախ առևտրի և անշարժ մանրածախ առևտրի և անշարժ գույքի ծառայություններ մատուցող կազմակերպություններն են կարիք ունեցել աշխատանքի ընդունելու կին թեկնածուների, և եթե առևտրի ոլորտում հաստիքները հիմնականում եղել են վաճառող(-ուհու), խորհրդատուի, օնլայն աշխատանքի, մաքր(-ուհու) համար, ապա անշարժ գույքի ծառայություններ մատուցող կազմակերպությունների կողմից հրապարակված հայտարարություններում հիմնականում հաստիքը եղել են գործավար(-ուհու), տնօրենի օգնականի հաստիքներ:

Հաստիք	Քանակ
Գործավարուհի	13
Վաճառողուհի-խորհրդատու	10
Տնօրենի օգնական	8
Ուսուցիչ/ուհի	7
Օնլայն աշխատակցուհի	6
Գործավար	5
Տնօրեն	5
Վաճառքի մասնագետ	5
Մաքրուհի	5
Վարչական օգնական	2
Մարքեթինգի մասնագետ	1
Բուժքույր	1
Կառավարիչ	1
Քարտուղար	1
Վերլուծաբան	1
Ընդհանուր	71

Մյուս օրինաչափությունը, որը նկատվել է ուսումնասիրության ընթացքում, այն է, որ և՛ գործավարուհու հաստիքի, և՛ վաճառողուհու հաստիքի համար հրապարակված հայտարարությունները պարունակում են գեղեցիկ կարծրատիպեր և շեշտադրում են արտաքինին վերաբերող պահանջներ, ինչպես, օրինակ, բարետես արտաքինը, տարիքը՝ հիմնականում 18-32 տարեկան, խնամված լինելը, ժպտերես լինելը և այլն: Միևնույն ժամանակ հաստիքին դիմելու համար թեկնածուներից ակնկալվում է լինել բարեհամբույր և շփվող, ունենալ հաղորդակցման գերազանց հմտություններ, լինել պատասխանատու և ակտիվ, սակայն աշխատանքային փորձ ունենալը պարտադիր չէ: Ներկայացվածը հիմք է տալիս ենթադրելու, որ նշված հաստիքները համարվում են «կանանց և աղջիկներին համապատասխան աշխատանքներ», քանի որ աշխատանքային պարտականություններն իրականացնելու համար թեկնածուները պետք է «դուր գան և հաճելի լինեն» գործատուի և հաճախորդների համար: Նշվածը կարող ենք տեսնել՝ մի քանի օրինակներ դիտարկելով, որոնք ընդհանրական պատկերն են այն հիմնական գեղեցիկ կարծրատիպերի և կողմնակալության, որոնք առավել վնասակար կարող են համարվել կանանց և աղջիկների համար:



Օրինակ 1

Գործավարուհի

Տվյալ հաստիքի համար հայտարարությունները, ինչպես նշվել է, առավել տարածվածներն են եղել ուսումնասիրության շրջանում և առավել շատ են պարունակել գեղեցիկ կարծրատիպերը վերարտադրող լեզուն: Հայտարարությունների ⁵⁰մեծամասնության մեջ, երբ նշված է եղել, որ հաստիքը նախատեսված է կնոջ համար, թեկնածուին առաջադրվող հիմնական պահանջները կենտրոնացած են ոչ թե մասնագիտական հմտությունների վրա, այլ շեշտադրում են վերջինիս արտաքինը և պատրաստակամությունը կատարելու գործատուի բոլոր առաջադրանքները, որոնք կարող են ներառել նաև հյուրերին պատշաճ դիմավորելը, անհրաժեշտության դեպքում հյուրասիրության կազմակերպությունը, գործուղումների մեկնելը և տնօրենին ուղեկցելը: Չնայած նրան, որ օգտագործված արտահայտությունները և բառերը անմիջական վիրավորանք չեն պարունակում, այնուամենայնիվ դրանք հիմնված են այն կարծրատիպային պատկերացումների վրա, որ գործավարուհու կամ քարտուղարուհու հաստիքը ենթադրում է նաև, որ կինը պարտավոր է անձնական հարաբերությունների մեջ մտնել գործատուի հետ: Հետևելով այս տրամաբանությանը՝ կարելի է եզրակացնել, որ հաստիքը ենթադրում է նաև տնօրենի հետ սեռական բնույթի հարաբերություններ ունենալը: Տիպիկ հայտարարություն կարող է համարվել հետևյալը (մեջբերված է անփոփոխ)։

Հատկանշական է, որ հաստիքին դիմելու համար թեկնածուներից ինքնակենսագրականից (CV-ից) բացի պահանջվում է ուղարկել նաև մի քանի լուսանկար, որոնց անհրաժեշտությունը

Քարտուղարուհի, Գործավարուհի, Տնօրենի օգնական, գրասենյակային աշխատանքներ, секретарь

Երևան • Արաբկիր

Շտապ!

Տեղեկություններ աշխատանքի վերաբերյալ

Չբաղվածության տեսակ	Մշտական
Աշխատանքային գրաֆիկ	Ամբողջ դրույք
Պահանջվող փորձ	Փորձը պարտադիր չէ

Աշխատանքի նկարագրություն

Կազմակերպության տնօրենին անհրաժեշտ է 20-40 տարեկան բարեմեք արտաքինով, գեղեցիկ կազմվածքով անձնական քարտուղարուհի, օգնական:

Աշխատանքային օրեր. երկուշաբթի-ուրբաթ

Աշխատանքային ժամեր. 14:00-18:00

Աշխատավարձը սկսած 250.000-ից + բոնուսներ, նվերներ:

Աշխատանքի բնույթը.

Տարրական գրասենյակային աշխատանքներ:

Հնարավոր են գործուղումներ, ուղեկցում գործուղումների ժամանակ, որի համար կվճարվի առանձին:

Ռեզյումեները 2-3 նկարով ուղարկել joboffice80@mail.ru հասցեին կամ viber/WhatsApp ինստիգրամ եմ գրել, չզանգել:

Պարտականություններ

Ուղեկցել գործուղումների ժամանակ:

Անհրաժեշտ որակավորումներ

Լինել միշտ խնամված և բարեմեք, շփվող:

Տեղեկատվություն գործատուի մասին

Արթուր Աբրահամյան

Անհատ ձեռնարկատեր, Նոր Նորք

Գործունեության ոլորտ: Գրասենյակային աշխատանք

Կազմակերպության չափ: 2-10 աշխատակից

Բարեմեք, խնամված

50. Տե՛ս Գործավարուհու հաստիքի աշխատանքային հայտարարություններ.

https://drive.google.com/drive/folders/1NohNFkCKFAdeBGUyyf81pkGYkhTx3NGt?usp=drive_link

հիմնավորվում է միայն նրանով, որ թեկնածուները պետք է լինեն բարետես և խնամված: Ավելացնենք նաև՝ նմանատիպ հայտարարությունում նշվում է նվերների մասին, որը աշխատանքային հարաբերություններում վարձատրության ընդունելի ձև չէ:

Պետք է նշել, որ իրավիճակը այլ է, երբ գործավարի հաստիքի աշխատանքային հայտարարության մեջ չի նշվում փնտրվող թեկնածուի գեները: Այս պարագայում աշխատանքային պարտականությունների մեջ մտնում են միայն մասնագիտական գործունեության իրականացումը և փաստաթղթավորման գործառույթները: Հայտարարության մեջ, որը ներկայացված է ստորև, հստակ նշված են այն հիմնական հմտությունները, որոնք անհրաժեշտ են հաստիքին դիմելու համար, և դրանք չեն վերաբերում անհատի անձնական բնութագրին կամ արտաքին տեսքին և կենտրոնանում են այն ծրագրերի իմացության վրա, որոնք պահանջվելու են աշխատանքը իրականացնելու համար:

Տվյալ օրինակներից կարելի է եզրակացնել, որ աշխատանքային հայտարարությունները հստակ տարբերակում են նույն հաստիքի համար կնոջը ներկայացվող պահանջները և նույնիսկ պարտականությունները, որը, ենթադրվում է, վերջինս կատարելու է աշխատանքի ընթացքում, և չնայած նրան, որ գործավարությունը ենթադրում է հստակ ունակությունների և հմտությունների ամբողջություն, այնուամենայնիվ, երբ հաստիքը նախատեսվում է կին թեկնածուների համար, առաջնահերթություն է տրվում արտաքին տեսքին և գործատուին հաճոյանալուն:



VOLT AMPER

Տնօրենի օգնական - գործավար

Երևան • Արաբկիր

Տեղեկություններ աշխատանքի վերաբերյալ

Չբաղվածության տեսակ	Մշտական
Աշխատանքային գրաֆիկ	Կես դրույք
Պահանջվող փորձ	1-3 տարի

Աշխատանքի նկարագրություն

- ՀՀ գերազանցության մասին օրենքի իմացություն,
- պետական և մասնավոր տնտեսության մասնակցության փորձ,
- MS word և excel լավ իմացություն,
- թվաբանության և հաշվարկների լավ տիրապետում,
- դրական, էներգիայով լի, պարտաճանաչ և պատասխանատու անձնավորություն:

CV-ները կարող եք ուղարկել hr@voltage.am

Կարող եմ դիմել նաև ուսանողները:

Պարտականություններ

- օգնել տնօրենին փաստաթղթաշրջանառության հարցում,
- կազմել և լրացնել տնտեսության հայտերը:

Անհրաժեշտ որակավորումներ

- ՀՀ գերազանցության մասին օրենքի իմացություն,
- գործավարության հմտությունների տիրապետում,
- MS word և excel լավ իմացություն:

Տեղեկատվություն գործատուի մասին



VOLT AMPER LLC

Կազմակերպություն, Արաբկիր

Գործունեության ոլորտ: Հիմնարարություն և ճարտարապետություն

Կազմակերպության չափ: 11-50 աշխատակից

Ընկերությունը իրականացնում է էլեկտրաէներգետիկական սարքավորումների և էլեկտրական սարքերի մոնտաժման, տեխնիկական սպասարկման և վերանորոգման աշխատանքներ:



Օրինակ 2

Վաճառողուհի

Հետազոտության ընթացքը ցույց տվեց, որ իր տարածվածությամբ՝ երկրորդը վաճառողուհու հաստիքն է: Ինչպես նախորդ օրինակներում, այնպես էլ այս հայտարարությունների դեպքում հաճախ շեշտադրվել է թեկնածուների արտաքին տեսքը և հատկապես տարիքը, որը նշված է եղել գրեթե բոլոր հայտարարություններում:

Վաճառողուհու հաստիքի պարագայում կարևորվել են վերջիններիս հաղորդակցական և հաճախորդների սպասարկման հմտությունները: Այս ամենը ներկայացված է օգոստոսից նոյեմբեր ամիսների ընթացքում հավաքագրված տվյալների հիման վրա:

Տվյալ օրինակից կարելի է եզրակացնել, որ աշխատանքային հայտարարությունները շեշտադրում են կին թեկնածուների տարիքը և արդյունավետ հաղորդակցություն իրականացնելու հմտությունները, և չնայած նրան, որ հաստիքը բավականին տարածված է, և վաճառողի աշխատանքը պահանջարկ ունի, այնուամենայնիվ, հայտարարություններով ընթերցողներին տրվում է այն ուղերձը, որ աշխատանքի իրականացման համար հիմնական «հմտությունները» սահմանափակվում են կանանց և աղջիկների տարիքով, արտաքին տեսքով և դուրեկան լինելով: Նման ուղերձները ամրապնդում են կանանց մասին տարածված այն կարծրատիպերը, որ կանանց ընդունումն աշխատանքի մեծապես կապված է նրանց արտաքին տեսքի և շփման մեջ հաճելի ու դուրեկան լինելու հետ: Այսպիսով ստացվում է, որ վաճառողուհու հաստիքը նկարագրող հատկանիշները ենթադրում են կանանց և աղջիկների որոշակի կերպարներ, որոնց հիմնական գործառույթը կարծես թե հաճախորդներին դուր գալն է և ապրանքի վաճառքն ապահովելը սեփական տեսքի ու անձնական որակների շնորհիվ: Նման մոտեցումը նպաստում է վերոնշյալ գենդերային կարծրատիպերի ամրապնդմանը և տարածմանը:

Պարտականություններ	Քանակ
Հաղորդակցության իրականացում	34
Հաճախորդների սպասարկում	23
Ընդամենը	57



Օրինակ 3

Առցանց աշխատանք

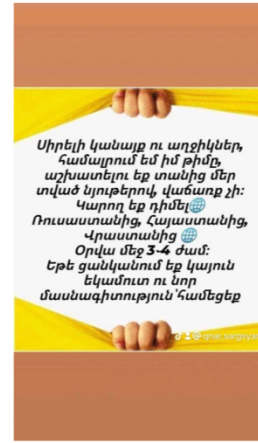
Ուսումնասիրության ընթացքում բացահայտվել է նաև մեկ այլ օրինաչափություն, որը հատկապես տարածված է ֆեյսբուք սոցիալական ցանցում: Տվյալների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ ուսումնասիրության ժամանակահատվածում ֆեյսբուքյան հարթակում լայն տարածվել են օնլայն աշխատանքը գովազդող տարատեսակ հայտարարություններ,

որոնք մանրամասներ չեն պարունակել ո՛չ աշխատանքային պարտականությունների, ո՛չ էլ թեկնածուներին ներկայացվող պահանջների մասին, սակայն գովազդվել են որպես կանանց համար նախատեսված:

Նշվում է միայն այն, որ աշխատանքը առցանց է և հարմար է տնից աշխատելու համար, ինչպես նաև այն, որ աշխատանքը օրվա ընթացքում 3-4 ժամ է լինելու: Կարելի է եզրակացնել, որ նման աշխատանքների գովազդները շեշտադրում են այն, որ կանանց կարծրատիպային դերը տնային աշխատանքի մեծ մասը իրականացնելն է, և հետևաբար թիրախային լսարանի համար հարմար կլինի նման պայմաններում աշխատելը, քանի որ կանայք նման գրաֆիկի դեպքում կկարողանան չշեղվել «իրենց հիմնական պարտականություններից»: Հաշվի առնելով նաև այն, որ աշխատանքն իրականացնելու համար կարիք չեն ունենա դուրս գալու տնից, կկարողանան գումար աշխատել՝ մնալով կանանց տրվող դերի մեջ, որտեղ իրենք առաջնահերթություն են տալիս տնային չվարձատրվող աշխատանքի իրականացմանը: Այս հայտարարությունները ևս անուղղակիորեն նպաստում են կանանց դերի շուրջ գենդերային կարծրատիպերի ամրապնդմանը և տարածում այն պատկերացումները, որոնք երկրորդային դեր են տալիս կանանց աշխատանքային գործունեությանը: Հատկանշական է, որ նմանատիպ հայտարարությունները տղամարդկանց չեն թիրախավորում և խրախուսվում են միայն կանանց աշխատանք առաջարկելիս: Նման եզրակացության կարելի է գալ՝ դիտարկելով հենց հայտարարությունների հիմնական թիրախը՝ «Սիրելի՛ կանայք ու աղջիկներ...»: Նշենք, որ տվյալների հավաքագրման և վերլուծության ընթացքում նմանատիպ հայտարարություններ, որտեղ նշված կլինի, որ աշխատանքային առաջարկը վերաբերում է տղամարդկանց, չեն հանդիպել:

facebook

Log in

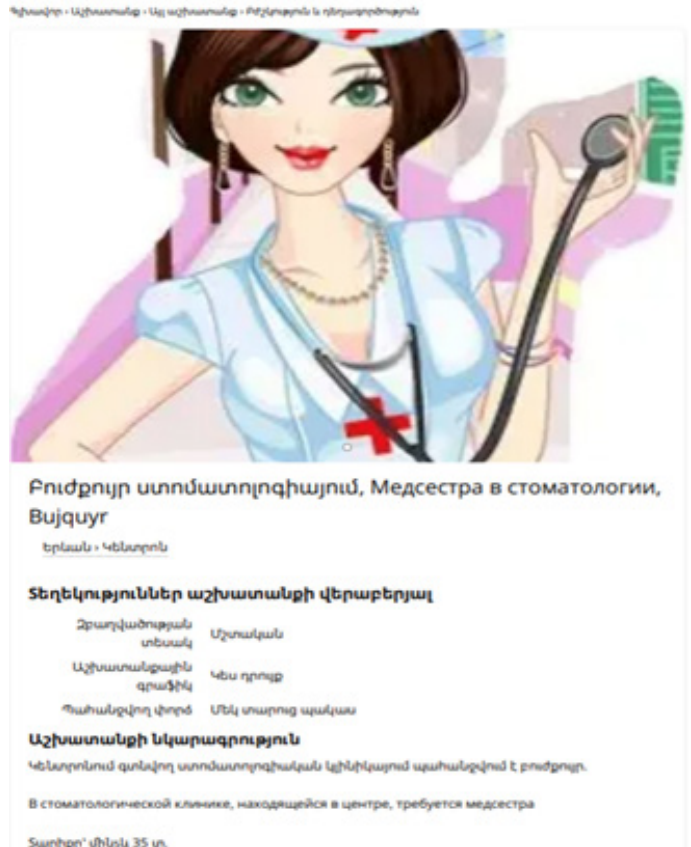


Քնար Քնար
6 November at 19:39 · Գ
Մանրամասների համար դրեք՝ +37491308390 WhatsApp: Զգանալ XXX

Օրինակ 4 **Բուժքույր**

Լինում են նաև օրինակներ, երբ գենդերային կողմնակալ կամ խտրական դրսևորումներըն արտահայտվում են ոչ թե կիրառված լեզվում և բառապաշարում, այլ օգտագործված վիզուալ նյութերում: Օրինակ՝ ներկայացված հայտարարության մեջ հստակ նշված է բժշկության ոլորտը՝ ատամնաբուժությունը, որտեղ պահանջվում է մասնագիտական աշխատանք իրականացնել, և չնայած նրան, որ շատ մանրամասնորեն է ներկայացված, թե ինչ աշխատանք պետք է կատարի թեկնածուն, ինչ պարտականություններ ունի վերջինս, այնուամենայնիվ, աշխատանքի հայտարարությանը կցված նկարում պատկերված է կնոջ այն կերպարը, որը պիտի ունենա գործատուի համար ցանկալի թեկնածուն: Պատկերը ցուցադրում է կնոջ սեռականացված տեսքը, որը շեշտադրվում է վերջինիս շպարով, հագուստով, պատկերված ժպիտով, մարմնի դիրքով և այլն: Հատկանշական է, որ նկարը ավելի շուտ պատկերում է գրավիչ կնոջ, որը կրում է բուժքրոջ հագուստ և որոշակի աքսեսուարներ, որոնք ասոցացվում են մասնագիտության հետ, քան հենց կին մասնագետի: Այս հայտարարության մեջ ևս անուղղակի նշվում է կնոջ սեռական գրավչությունը, ինչը բուժքրոջ մասնագիտության կարծրատիպային պատկերացումներից է և

Նման դրսևորումը կարող է այդ վնասակար պատկերացումների հաստատման և տարածման վրա ազդեցություն ունենալ:



Օրինակ 5

Տնօրեն կամ մենեջեր

Վերլուծության ընթացքում հանդիպել են նաև աշխատանքային հայտարարություններ ղեկավարի կամ մենեջերի հաստիքի համար: Չնայած նրան, որ հայտարարության տեքստում չի նշվում, որ հաստիքը նախատեսված է տղամարդկանց համար, կամ գործատուն նախապատվություն է տալու տղամարդ թեկնածուին, այնուամենայնիվ, տեքստերին կից նկարներում կարող ենք տեսնել պատկերված տղամարդկանց: Դիտարկելով բերված օրինակի տեքստը՝ կարող ենք տեսնել, որ աշխատանքային հայտարարության մեջ մանրամասն նկարագրված է՝ ինչ պատրաստակարգություններ է իրականացնելու թեկնածուն, ինչ փորձառություն և հմտություններ է անհրաժեշտ գործատուին, և շեշտադրված չէ, թե ինչ գենդերի կարող է լինել վերջինս: Սակայն հաշվի առնելով՝ որ հայտարարության վիզուալ հատվածի մեծ մասը հենց տեքստը ուղեկցող պատկերն է գրավում, մեծ նշանակություն ունի, թե ով է պատկերված: Տվյալ դեպքում տնօրենի կամ մենեջերի հավաքական կերպարը երիտասարդ տղամարդն է, ինչը հայտարարությունն ընթերցող և հաստիքին դիմող անձանց տալիս է այն ուղերձը, որ ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող անձը պետք է տղամարդ լինի:

Այս օրինակը պատկերավոր ձևով ցույց է տալիս, որ ղեկավարման գործառույթը վերագրվում է տղամարդկանց, և չնայած նրան, որ այս օրինաչափությունը չի արտացոլվում տեքստում, այն տեսնելի է տեքստերի հետ օգտագործվող նկարներում: Այս մոտեցումը ամեն դեպքում խորացնում է այն կարծրատիպային պատկերացումը, որ ղեկավարման գործառույթ իրականացնելու համար նախընտրելի է հաստիքին դիմողի տղամարդ լինելը, ինչն էլ իր հերթին ամրապնդում է այն պատկերացումը, որ կանայք չեն կարող ղեկավար պաշտոն զբաղեցնել:

Աշխատանքային հայտարարություններում նման կողմնակալ մոտեցումները կարող են նպաստել նրան, որ կանայք ավելի հազվադեպ դիմեն ղեկավար պաշտոնների՝ չնայած նրան, որ

Եզրակացնելով կարող ենք նշել, որ աշխատանքային հայտարարություններում գեղեցիկ է կարծրատիպերի առկայությունը բացահայտվում է ոչ միայն օգտագործված լեզվական կաղապարների մեջ, այլ նաև այն պատկերների, որոնցով ուղեկցվում են հայտարարությունները, ուստի կարևոր է նաև այդ վիզուալ պատկերների ուսումնասիրությունը:



Այսպիսով՝ մշտադիտարկման արդյունքում պարզ դարձավ.

- Հայտարարություններում առկա է անուղղակի կողմակալություն: Տվյալների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ ոչ գեղեցիկագայուն լեզուն առավել տարածված է մեծածախ և մանրածախ առևտրի ոլորտում, հետո՝ անշարժ գույքի, հավասարաչափ՝ կացության և հանրային սննդի կազմակերպման, ինչպես նաև կրթության ոլորտներում:
- Երբ աշխատանքային հայտարարություններում հստակ նշվում է, որ աշխատանքային հաստիքի համար գործատուն փնտրում է կին թեկնածուի, ուղղակիորեն կամ քողարկված ձևով առաջ են քաշվում կանանց դերին վերաբերվող կարծրատիպեր, որոնք մի դեպքում կարող են սահմանափակել կնոջ հավակնությունները ավելի բարձր վարձատրվող, մասնագիտական հմտություններ պահանջող ղեկավար պաշտոններին դիմելու համար, իսկ ծայրահեղ դեպքերում Էլ նպաստել աշխատաշուկայում սեռական ոտնձգությունների ենթարկվելուն, որի վառ օրինակներն են գործավարուհու հաստիքի հայտարարությունները: Հավելենք նաև, որ վերլուծությունը հիմք է տալիս ենթադրելու՝ այն հաստիքները, որոնք համարվում են «կանանց և աղջիկներին համապատասխան աշխատանքներ»,

թեկնածուներից պահանջում են «դուր գալ և հաճելի լինել» գործատուին և հաճախորդներին: Սրանք այն հիմնական գեղեցրային կարծրատիպերն ու կողմնակալությունն են, որոնք առավել վնասակար կարող են համարվել կանանց և աղջիկների համար:

- Այս կարծրատիպերը, որոնք դրսևորվում են լեզվական կաղապարների կամ պատկերների միջոցով, մասնագիտական համատեքստում շարունակում են ազդել գեղեցրային դերերի ընկալման վրա: Աշխատանքի հայտարարություններում բառերի ընտրությունը մեծ ազդեցություն ունի այն բանի վրա, թե ինչպես են պոտենցիալ թեկնածուները ընկալում իրենց համապատասխանությունը որոշակի դերերի: Այսպես՝ վերլուծության ընթացքում շատ քիչ կամ ընդհանրապես չեն հանդիպել ղեկավար պաշտոնների հաստիքներ կանանց համար:

Մաս 5

Առաջարկներ



Միջազգային իրավական չափորոշիչներին համապատասխան օրենսդրություն ունենալու համար անհրաժեշտ է կատարել հետևյալ օրենսդրական փոփոխությունները:

- Ընդունել խտրականությունն արգելող համապարփակ օրենք, որը կներառի խտրականության ու դրա տեսակների սահմանումները, կպարունակի առանձին գլուխ աշխատանքում և զբաղվածության ոլորտում խտրականության վերաբերյալ և կձևավորի համապատասխան լիազորություններ ունեցող հավասարության մարմին:
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածում ամրագրել կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը:
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում առանձնացնել խտրականության արգելքի վերաբերյալ առանձին գլուխ, որը կամրագրի.
 - » խտրականության տեսակներն աշխատանքային հարաբերություններում՝ ներառյալ ուղղակի և անուղղակի խտրականությունը, ոտնձգությունը՝ ներառյալ սեռական ոտնձգությունը և վիկտիմիզացիան,
 - » աշխատանքին ներհատուկ պահանջներն ու կառուցողական (հատուկ) գործողությունները,
 - » խտրականության արգելքի շրջանակը՝ ներառյալ նախապայմանագրային հարաբերությունները, վերապատրաստումները, աշխատանքային պայմանները, աշխատողների կամ գործատուների՝ մասնագիտական այլ կազմակերպությանն անդամությունը,
 - » աշխատանքային խտրականության դեպքերում դատավարական և այլ ընթացակարգային կանոններում ապացուցման բեռի փոխանցումը գործատուին՝ աշխատողի կողմից առերևույթ (prima facie) խտրականության փաստեր ներկայացնելիս:
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում ամրագրել 100-ից ավել աշխատող ունեցող գործատուների պարտավորությունը՝ հրապարակելու իրենց աշխատողների միջին աշխատավարձը՝ դասակարգված ըստ սեռի ու համարժեք աշխատանքների, և հիմնավորել առկա գեղեցիկային խզվածքը:
- Կառավարության որոշմամբ՝ հաստատել աշխատանքի գնահատման գեղեցիկային զգայուն կանոնակարգեր և ՀՀ առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինն օժտել այդ կանոնակարգերի կատարման ուղղությամբ վերահսկողություն իրականացնելու լիազորությամբ:
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում ամրագրել գործատուների համար պահանջ՝ ընդունելու խտրականության և ոտնձգության կանխարգելման ներքին քաղաքականություն, մշակելու դեպքերի քննության ներքին ընթացակարգեր և դիմելու ՀՀ առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմնին խտրականության և ոտնձգության մասին իրենց հայտնի դառնալու դեպքում, ինչպես նաև պատասխանատվություն՝ այս պարտավորությունները չկատարելու համար:
- ՀՀ առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմնի գործիքակազմը լրացնել աշխատողների հետ առանձնագրույցներ ու քննարկումներ իրականացնելու լիազորությամբ:
- ՀՀ քաղաքացիական և վարչական դատավարության օրենսգրքերում ավելացնել առանձին կարգավորումներ՝ խտրականության վերաբերյալ գործեր քննելիս ապացուցման բեռի բաշխման, ապացույցների այլ տեսակներ (վիճակագրական տվյալներ, փորձարկման արդյունքներ,...) ներկայացնելու հնարավորության մասին:
- ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքում 162.1. հոդվածը լրացնել նոր դրույթով՝ ամրագրելով

խորականության ենթարկված անձի՝ պետական, տեղական ինքնակառավարման մարմիններից և իրավաբանական ու ֆիզիկական անձանցից խտրականության արդյունքում պատճառված ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում ստանալու իրավունքը:

Աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում պետական քաղաքականությունը մշակելիս առաջարկում ենք.

- Ուժեղացնել պետական վերահսկողությունը աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման և, մասնավորապես, աշխատանքի հայտարարություններում խտրական պահանջների արգելքի ապահովման ուղղությամբ:
- Ներդնել պարտադիր վերապատրաստումներ տեսչական մարմնի աշխատակիցների համար աշխատանքում գեղեցիկ աշխատանքի խտրականության, աշխատանքի գնահատման և համեմատման գեղեցիկ աշխատանքի զգայուն մեթոդների, համարժեք աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրության սկզբունքի և սեռական ոտնձգություններին արձագանքի վերաբերյալ:
- Աշխատանքային հայտարարությունների գեներացման և տարածման հարթակները վարողների համար մշակել կարճ ուղեցույցներ, որտեղ ամփոփված կլինեն այն հիմնական դրույթներն ու կանոնները, որոնք պետք է հաշվի առնել հայտարարությունները հրապարակելուց առաջ:
- Անցկացնել գեղեցիկ աշխատանքի կողմնակալության մասին իրազեկման արշավներ: Իրազեկման արշավները կարող են ներառել տեղեկություն անուղղակի կողմնակալության, լեզվի ազդեցության ընկալման և ներառական ուղերձների կարևորության մասին, ինչն էլ իր հերթին կբերի կարծրատիպերի ամրապնդման մեղմացմանը:

Սոցիալական գործընկերներին առաջարկում ենք.

- Կոլեկտիվ բանակցությունների առարկա դարձնել աշխատանքի և զբաղվածության ոլորտում հավասար հնարավորությունների և վերաբերմունքի սկզբունքի և խտրականությունից պաշտպանության մեխանիզմների ամրագրումը կոլեկտիվ պայմանագրերում,

Գործատուների միությանն առաջարկում ենք.

- Աջակցել իր անդամներին, որպեսզի աշխատանքի որակավորումների և պարտականությունների նկարագրությունն իրականացվի ներառական ձևով և չվերարտադրի ավանդական գեղեցիկ աշխատանքի կարծրատիպերը:

Արհմիություններին առաջարկում ենք.

- Պարբերաբար իրազեկել իրենց անդամներին աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության կանխարգելման և պաշտպանության մեխանիզմների մասին:

Հավելված 1

Սպասարկման ոլորտի ծառայություններ

- ▲ Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում (ռեստորաններ, բարեր, գարեջրատներ, գիշերային ակումբներ, հյուրանոցներ և այլն),
- ▲ Մեծածախ և մանրածախ առևտուր,
- ▲ Տեղեկատվություն և կապ (հրատարակչություններ, բջջային հեռախոսակապի և ինտերնետ հասանելիության ծառայություններ և այլն) ,
- ▲ Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն (բանկեր, վարկային կազմակերպություններ, ապահովագրական գործակալների և միջնորդների գործունեություն),
- ▲ Անշարժ գույքի հետ կապված գործունեություն (անշարժ գույքի առուվաճառք, վարձակալություն),
- ▲ Մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեություն (իրավաբանական գործունեություն, գովազդային գործակալություններ, հասարակական կարծիքի ուսումնասիրում, դիզայներական գործունեություն, լուսանկարչություն, լուսապատճենում, փաստաթղթերի պատրաստում և այլ մասնագիտացված օժանդակ գործունեություն) ,
- ▲ Վարչարարական և օժանդակ գործունեություն (աշխատանքի տեղավորման գործակալություններ, զբոսաշրջային գործակալություններ, ավիատոմսերի վաճառք իրականացնող գործակալություններ, ավտոմեքենաների, այլ իրերի վարձույթ),
- ▲ Կրթություն (կրթական գործունեություն պարարվեստի, երաժշտության, մշակույթի, սպորտի բնագավառներում և այլն),
- ▲ Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում (առաջնային բուժօգնություն, հիվանդանոցներ, մասնագիտացված բուժօգնություն, բնակչության տարբեր խմբերին սոցիալական սպասարկում),
- ▲ Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ (մշակութային օբյեկտների՝ թատրոնի, համերգասրահի, գրադարանի և այլնի գործունեություն, խաղատների, բուքմեյքերական ընկերությունների, սպորտային ակումբների, զվարճությունների և հանգստի կազմակերպման հետ կապված գործունեություն)
- ▲ Սպասարկման այլ ծառայություններ (վարսավիրանոցների և գեղեցկության սրահների, ինչպես նաև մարմնի խնամքի ծառայություններ, բաղնիքների, սաունաների և շոգեբաղնիքների գործունեություն):

Ֆավելված 2

Ֆոկուս խմբային հարցազրույցների հարցաշարեր

Աշխատող կանանց հետ հարցազրույցի հարցաշար

Ներածական հարցեր

- ▲ Խնդրում եմ, հակիրճ ներկայացեք, թե քանի տարեկան եք, ինչ ամուսնական կարգավիճակ, կրթություն և մասնագիտություն ունեք:
- ▲ Ո՞ր բնագավառում եք աշխատում, ի՞նչ պաշտոնում: Որքա՞ն ժամանակ է, որ աշխատում եք սպասարկման ոլորտում:

Աշխատանքի հայտարարություններ

- ▲ Ինչպե՞ս եք ընդունվել աշխատանքի (հայտարարությունների, ծանոթ/բարեկամների միջոցով, անձամբ դիմել եք գործատուին, այլ միջոցներով):
- ▲ Երբեւէ հանդիպե՞լ եք խտրական աշխատանքային հայտարարությունների սպասարկման ոլորտում: Օրինակ՝ հայտարարություններ, որտեղ նշված է, որ միայն կին կամ միայն տղամարդ աշխատող են փնտրում կան այնպիսի պահանջներ են ներկայացված, որոնցից ակնհայտ է, որ իրենք որոշակի սեռի աշխատող են փնտրում: Խնդրում եմ օրինակներ բերել:

Աշխատանքի ընդունման ընթացք

- ▲ Ի՞նչ պահանջներ են ներկայացրել Ձեզ աշխատանքի ընդունվելիս. արտաքին տեսք, հագուստ, տարիք, ամուսնական կարգավիճակ, երեխաների բացակայություն/ հղիության պլանավորում, սեռական բնույթի առաջարկներ, ակնարկներ և այլն:
- ▲ Ո՞վ/ովքե՞ր են հարցազրույց անցկացրել Ձեզ հետ աշխատանքի ընդունվելիս: Խնդրում եմ նկարագրեք այդ ընթացքը: Արդյո՞ք կարծում եք, որ խտրական վերաբերմունքի եք ենթարկվել այն պատճառով, որ Դուք կին եք:
- ▲ Աշխատանքային պարտականությունների կատարումից բացի ի՞նչ է ակնկալվում Ձեզանից (սուրճ եփել, հյուրեր ընդունել, մաքրություն ապահովել և այլն): Ինչպե՞ս եք վերաբերվում նման պահանջներին:

Մասնագիտական առաջխաղացում

- ▲ Ի՞նչ մասնագիտական առաջխաղացում, պաշտոնի, աշխատավարձի փոփոխություն եք ունեցել Ձեր աշխատավայրում: Որքա՞ն ժամանակ և ի՞նչ է պահանջվել դրա համար:

Աշխատանքային պայմաններ (ներառյալ վարձատրություն, գործուղումներ, վերապատրաստումներ)

- ▲ Նկատել է՞ք Ձեր աշխատավայրում կանանց և տղամարդկանց միջև տարբերակումներ աշխատանքի վարձատրության, մասնագիտական առաջընթացի (պաշտոնի բարձրացման), գործուղումներ գնալու, մասնագիտական վերապատրաստումների առումներով: Եթե այո, ապա խնդրում եմ մանրամասնել:

- ▲ Ձեր կարծիքով, ինչո՞վ են պայմանավորված նման անհավասար պայմանները:

Աշխատանքից ազատում

- ▲ Եթե Ձեր աշխատավայրում հաստիքի կրճատման անհրաժեշտություն է առաջանում, ինչպե՞ս է կարգավորվում այդ հարցը. կանանց թե՞ տղամարդկանց են աշխատանքից ազատում: Խնդրում եմ մանրամասնել:

Ամփոփում

- ▲ Քննարկված թեմայի և հարցերի վերաբերյալ ի՞նչ լրացումներ ունեք:

Աշխատանք փնտրող կանանց հետ հարցազրույցի հարցաշար

Ներածական հարցեր

- ▲ Խնդրում եմ, հակիրճ ներկայացեք, թե քանի տարեկան եք, ինչ ամուսնական կարգավիճակ, կրթություն և մասնագիտություն ունեք:
- ▲ Ո՞ր բնագավառում եք աշխատանք փնտրում, ի՞նչ պաշտոնում: Որքա՞ն ժամանակ է, որ աշխատանք եք փնտրում:

Աշխատանքի հայտարարություններ

- ▲ Ինչպե՞ս եք աշխատանք փնտրում (հայտարարությունների, բարեկամ/ծանոթների միջոցով, անձամբ դիմում եք գործատուներին, այլ միջոցներով):
- ▲ Երբևէ հանդիպե՞լ եք սպասարկման ոլորտում աշխատանքի խտրական հայտարարությունների: Օրինակ՝ հայտարարություններ, որտեղ նշված է, որ միայն կին կամ միայն տղամարդ աշխատող են փնտրում կան այնպիսի պահանջներ են ներկայացված, որոնցից ակնհայտ է, որ իրենք որոշակի սեռի աշխատող են փնտրում: Խնդրում եմ օրինակներ բերել:
- ▲ Եղե՞լ են դեպքեր, որ զանգահարեք այդ հայտարարությունների հետքերով/մասնակցեք հարցազրույցների: Եթե այո, ապա, ինչպե՞ս եք մանրամասնել: Եթե ոչ, ապա ինչու՞:

Աշխատանքի ընդունման ընթացք

- ▲ Ի՞նչ պահանջներ են ներկայացվել Ձեզ աշխատանքի ընդունվելիս.
 - արտաքին տեսք,
 - հագուստ,
 - տարիք,
 - ամուսնական կարգավիճակ,
 - երեխաների բացակայություն,
 - սեռական բնույթի առաջարկներ, ակնարկներ և այլն:
- ▲ Ո՞վ/ովքե՞ր են հարցազրույցներ անցկացրել Ձեզ հետ՝ աշխատանքի ընդունվելիս: Խնդրում եմ, նկարագրեք այդ ընթացքը: Արդյո՞ք հանդիպել եք խտրական վերաբերմունքի այն պատճառով, որ Դուք կին եք:
- ▲ Աշխատանքային պարտականությունների կատարումից բացի ի՞նչ է ակնկալվել Ձեզանից (սուրճ եփել, հյուրեր ընդունել, մաքրություն ապահովել և այլն): Ինչպե՞ս եք վերաբերել նման պահանջներին:

Աշխատանքային պայմաններ (վարձատրություն, գործուղումներ, վերապատրաստումներ, առաջիադացում)

- ▲ Ձեր կարծիքով, սպասարկման ոլորտում կա՞ արդյոք անհավասարություն կանանց և տղամարդկանց միջև.
 - աշխատանքի վարձատրության առումով,
 - մասնագիտական առաջընթացի (պաշտոնի բարձրացման) առումով,

- գործուղումներ գնալու առումով,
 - մասնագիտական վերապատրաստումների առումով:
- ▲ Ձեր կարծիքով, ինչո՞վ են պայմանավորված նման անհավասար պայմանները:

Ամփոփում

- ▲ Քննարկված թեմայի, հարցերի վերաբերյալ ի՞նչ լրացումներ ունեք:

