

**ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԴՐՍԵՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՅԱՆ
ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ ԵՎ ԴՐԱՆՑ ՀԱՂԹԱՀԱՐՄԱՆ ՈՒՂԻՆԵՐԸ**

ՎԻԿՏՈՐՅԱ ՍԱՐՋԱՆՅԱՆ

ՀՀ Գիտությունների ազգային ակադեմիա

Գիտակրթական միջազգային կենտրոն

Գիտահետազոտական աշխատանքների գծով փոխտնօրենի օգնական

Խ. Աբովյանի անվանի հայկական պետական մանկավարժական

համալսարանի մագիստրանտ

viktorya.sarjanyan@isec.am

Համառոտագիր

Սույն հոդվածում ուսումնասիրության են ենթարկվում հայաստանյան աշխատաշուկայում առկա գենդերային խտրականության հիմնախնդիրները, ներկայացվում են տեսական հիմնավորումներ, վեր են հանվում խտրականության հաղթահարման հստակ մեխանիզմներ, ներկայացվում են գենդերային խտրականության ու գենդերային հավասարության միջև առկա հիմնական տարբերությունները: Ներածության մեջ քննարկվում են գենդերային խտրականության դրսևորումներն ու հաղթահարման միջոցների անհրաժեշտության ներդրումը հայաստանյան աշխատաշուկայում: Տեսական հատվածում ներկայացվում են գենդերային խտրականության առաջացման պատճառները, համընդհանուր տարածում գտած և որպես ազգային մտածելակերպ ներկայացող ավանդույթներն ու արժեքները, ինչպես նաև աշխատաշուկայում առկա խտրականության հիմնական պատճառները: Ուսումնասիրության է ենթարկվում նաև ընտանիքում և կրթական համակարգում գենդերային զգայունության տարածումն ու գենդերային դաստիարակության ներդրումը: Որպես աշխատաշուկայում գենդերային խտրականության առկայություն դիտարկվում են քանակական տվյալներ, ներկայացվում են տարբեր փորձագիտական կարծիքներ:

Բանալի բառեր. գենդեր, գենդերային խտրականություն, գենդերային հավասարություն:

ПРОЯВЛЕНИЕ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ НА АРМЯНСКОМ РЫНКЕ ТРУДА И ПУТИ ЕГО ПРЕОДОЛЕНИЯ

ВИКТОРИЯ САРДЖАНЫАН

магистр Армянского государственного педагогического университета

им. Х. Абовян

Национальная академия наук Республики Армения

Международный научно-образовательный центр

помощник заместителя директора по

научно-исследовательским работам

viktorya.sarjanyan@isec.am

Аннотация

В данной статье исследуются проблемы гендерной дискриминации на рынке труда Армении, представлены теоретические обоснования, определены четкие механизмы преодоления дискриминации и представлены основные различия между гендерной дискриминацией и гендерным равенством. Во введении обсуждаются проявления гендерной дискриминации и необходимость ее преодоления на рынке труда. В теоретической части представлены причины гендерной дискриминации, традиции и ценности, широко распространенные в национальном менталитете, а также основные причины дискриминации на рынке труда. Также изучается распространенность гендерной чувствительности в семье, системе образования и внедрение гендерного образования. Количественные данные рассматриваются как наличие гендерной дискриминации на рынке труда, представлены различные мнения экспертов и данные социальных опросов.

Ключевые слова и фразы: гендер, гендерная дискриминация, гендерное равенство.

MANIFESTATIONS OF GENDER DISCRIMINATION IN THE ARMENIAN LABOR MARKET AND WAYS TO OVERCOME THEM

VIKTORYA SARJANYAN

Armenian State Pedagogical University after Kh. Abovyan, Master's student

National Academy of Sciences of the Republic of Armenia

International Scientific-Educational Center

Assistant of the Deputy Director on Research Affairs

viktorya.sarjanyan@isec.am

Abstract

This article examines the problems of gender discrimination in the Armenian labour market, presents theoretical grounds, defines precise mechanisms of overcoming discrimination, and attempts to analyze and explain the main differences between gender discrimination and gender equality.

The introduction discusses gender discrimination and the need to overcome it in the labour market. The theoretical part presents the causes of gender discrimination, traditions and values that are widespread in the national mentality and the main causes of discrimination in the labour market. The prevalence of gender sensitivity in the family, educational system and the introduction of gender education are also studied. Quantitative data are seen as the presence of gender discrimination in the labour market and different expert opinions and social surveys.

Keywords and phrases: Gender, gender discrimination, gender equality.

Ներածություն

21-րդ դարը, լինելով լիբերալության և ժողովրդավարության դար, կոչ է արել մարդկանց՝ հավասար պայմաններում դիտարկելու կնոջն ու տղամարդուն՝ տեղ տալով կանանց՝ երկրի կառավարման, ինչպես նաև արդյունաբերության ու տնտեսության զարգացման ոլորտում: Մեծ թվով կանայք դուրս են եկել տնային տնտեսուհու «պաշտոնից» և սկսել են գործել՝ մասնակցելով սեփական երկրի բարեկեցությանը:

Թեմայի ուսումնասիրության ժամանակ որպես մեթոդ ընտրվել են փորձագիտական հարցումը, փաստաթղթերի վերլուծությունը, վիճակագրական տվյալների հետ աշխատանքը:

Հիմնական մաս

Գենդերը (անգլ.՝ gender, լատ.՝ genus-սեռ) տարբեր սեռի անձանց ձեռքբերովի, սոցիալապես ամրագրված վարքն է, կանանց և տղամարդկանց միջև հարաբերությունների սոցիալական հայեցակետը, որն արտահայտվում է հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում՝ ներառյալ քաղաքականությունը, տնտեսությունը, իրավունքը, գաղափարախոսությունը, մշակույթը, կրթությունը, գիտությունն ու առողջապահությունը [2, էջ 103]:

«Գենդեր» եզրույթը գիտական շրջանառության մեջ է ներմուծել սեքսուոլոգ Ջոն Մանին 1955 թվականին: Նա առաջինն էր, որ հանրությանը ներկայացրեց «գենդերի» և «սեռի» տերմինաբանական տարբերությունը, սակայն եզրույթը մեծ ճանաչում ստացավ, երբ այն կիրառեց Կալիֆոռնիայի համալսարանի հոգեբանության պրոֆեսոր Ռոբերտ Ստոլլերը 1968 թվականին:

Գենդերն անձի սոցիալական սեռն է, որը մոդելավորում է հասարակությունը [5, էջ 1]:

Գենդերը հստակ մեկնաբանելու համար անհրաժեշտ է տարբերակել գենդերային խտրականությունն ու գենդերային հավասարությունն եզրույթները:

Գենդերային խտրականությունը բացառություն կամ սահմանափակում է, որը իրենից ներկայացնում է սեռի գենդերային ինքնության հատկանիշով պայմանավորված իրավունքների ու շահերի տարբերակում:

Գենդերային հավասարությունը կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավական կարգավիճակն ու դրա իրականացման համար հավասար հնարավորություններն են, որոնք օժանդակում են անձանց, անկախ սեռից, ազգությունն օգտագործելու իրենց ունակությունները՝ քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային և հասարակական կյանքի այլ ոլորտներում մասնակցություն ունենալու համար [3, հոդված 4]:

«Գենդերային հավասարություն» եզրույթը անմիջականորեն կապված է «դեր» հասկացության հետ, իսկ դերն իր հերթին ենթադրում է որոշակի իրավունքներ ու պարտականություններ [9, էջ 51]:

Ինչպես նշում է անգլիացի սոցիոլոգ Էնտոնի Գիդդենսը. «Գենդերը ոչ թե տղամարդկանց և կանանց ֆիզիկական տարբերությունն է, այլ տղամարդկային և կանացի սոցիալապես ձևավորվող առանձնահատկությունները» [7, էջ 51]:

Գենդերային խտրականությունը պայմանավորված է հատկապես՝

- պատմության խորքից եկող ավանդություններով, երբ *մարդիկ ապրել են ընդարձակ ընտանիքներով՝ հետևելով նահապետական ավանդույթներին*,
- հասարակության մեջ առկա նորմատիվային կարծրատիպերով, որոնք վերագրվել են կնոջն ու պայմանավորել նրա վարքը. *«կինը պետք է համեստ լինի, հնազանդ, լավ տնային տնտեսուհի, ամուսնուն օժանդակող, երեխաներին ազգային արժեքներով դաստիարակող»*,
- տղամարդու անձի ինքնահաստատման կարծրատիպով, որը դարեր շարունակ համարվել է «նորմ» և ընդունվել հասարակության կողմից. *«տղամարդը պետք է մշտապես ֆիզիկական և հոգեբանական ուժ գործադրի կնոջ նկատմամբ, որպեսզի շրջապատի կողմից հարգանք վայելի»*,
- աշխատաշուկայում նույն աշխատանքի համար ավելի ցածր վարձատրությամբ. *«վարչակառավարչական միջին օղակներում կանանց են ընդունում աշխատանքի՝ հատկապես համարելով, որ նրանք ավելի հարմարվող են թե՛ ներկայացվող պահանջներին, թե՛ վարձատրությանը, բայց ամեն դեպքում աշխատաշուկայում նույն կրթությամբ և նույն աշխատանքային փորձառությամբ կանանց սովորաբար ավելի ցածր աշխատավարձով են ընդունում աշխատանքի»*, սակայն կա մի կարևոր հանգամանք՝ պետական հաստիքները աշխատաշուկայի շատ քիչ մասն են կազմում՝ սովորաբար ոչ ավել, քան 20-25%, ուստի այս պարագայում նման մոտեցումն ընդունելի չէ:

Իրավական տեսանկյունից կինն ու տղամարդն ունեն հավասար իրավունքներ՝ ամրագրված մի շարք օրենքներում: Ճիշտ է՝ վերոնշյալ օրենքները կատարյալ չեն և այս պարագայում գործատուն ստանում է մանկրելու հնարավորություն: Մասնավոր հատվածի գործատուների դեպքում սա առավել դժվար կառավարելի հարց է, որի հաղթահարման գործում պետական մարմիններն ազդելու լծակներ գրեթե չունեն:

Ըստ Է. Բադենտերի՝ տղամարդկային նույնականությունը ձևավորվում է կանացիության ժխտման հիման վրա, ոչ թե առնականության կայացման, քանի որ վաղ մանկությունից տղաներին ոչ այնքան սովորեցնում են «լինել տղամարդկային», որքան սովորեցնում են «չլինել կանացի» [6, էջ 67]:

Բազմաթիվ են դեպքերը, երբ կինն ու տղամարդը նույն պաշտոնի համար անհավասար աշխատավարձ են ստանում, որովհետև ավանդաբար համարվում է, որ տղամարդը «տուն է պահում», իսկ կինը կարող է և բարձր աշխատավարձ չստանալ, որովհետև ընտանիքը պահելու հոգսը նրա ամուսնու ուսերին է: Գործատուի նպատակը մեկն է՝ աշխատանքի ընդունել «հուսալի» աշխատողի, որին անձնական կամ ընտանեկան հանգամանքները չեն շեղի իր պարտականությունների ճիշտ կատարումից: Հետևաբար, առավել նախընտրելի է ընդունել այնպիսի աշխատողի, որը «հոգսեր» չի պատճառի:

Կինը դարձել է այս դիրքորոշումների «գոհը»: Ավանդական պատկերացումները կնոջ առջև դնում են մի շարք սահմանափակումներ: Նախ և առաջ՝ աշխատանքային ոլորտի առումով, քանի որ կանոլորտներ, որտեղ կանանց ներկայությունը, մեղմ ասած, ողջունելի չէ: Եվ հակառակը, կան ոլորտներ, որոնք խիստ «կանացի» են: Առավել ծանր դեպքերում՝ ավանդական պատկերացումները կնոջը հետ են պահում աշխատաշուկայում ընդգրկվելուց՝ նրան ցույց տալով տան խոհանոցի տեղը, ընտանիքի առօրյան կազմակերպելու ու երեխաների մասին հոգ տանելու պարտականությունների ճիշտ և ժամանակին իրականացումը:

Գենդերային խտրականությունը դրսևորվում է ոչ միայն կանանց, այլ նաև տղամարդկանց նկատմամբ: Ըստ հակաֆեմինիստների՝ տղամարդկանց նկատմամբ խտրականությունը նախ և առաջ արտահայտվում է թոշակային տարիքում, որի շեմը նրանց համար ավելի բարձր է, քան կանանց: Այս երևույթը դրսևորվում է նաև բանակ զորակոչվելու ժամանակ, որին ենթակա են միայն տղամարդիկ: Տղամարդկանց նկատմամբ գենդերային խտրականության դրսևորումներից մեկն էլ այն է, որ որոշ երկրներում տղամարդիկ ենթարկվում են մահապատժի, իսկ կանայք՝ ոչ [10, էջ 48]:

Խոսելով գենդերային հիմքով խտրականության առաջացման պատճառներից՝ անհրաժեշտ է դիտարկել ընտանիքի և կրթական համակարգի դերը գենդերային զգայուն դաստիարակության ապահովման գործում: Ցավոք, մեր կրթական համակարգը չի ապահովում գենդերային զգայուն դաստիարակություն: Ավելին՝ հաճախ գենդերային խտրականությունը հենց այդտեղից էլ ծագում է, քանի որ երեխաները առաջին անգամ հենց այստեղ են բախվում խտրականության: Երբ ուսուցիչները, որոնք դիտարկվում են որպես գենդե-

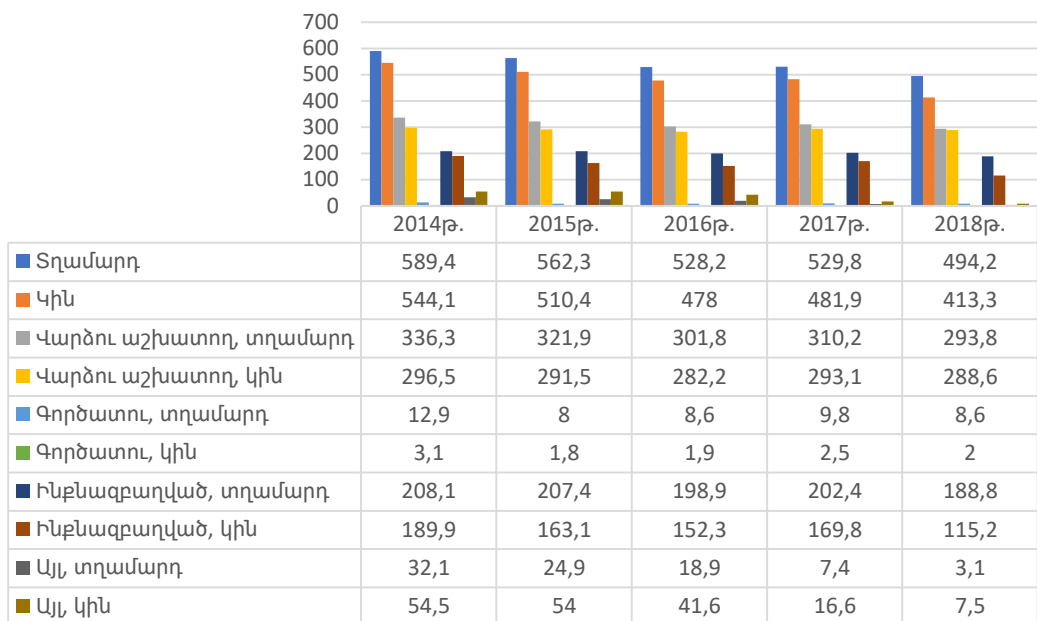
րային կարծրատիպերը վերարտադրող կարևորագույն օղակներ, տարբերություններ են դնում աշակերտների միջև՝ նրանց մոտ որոշակի համակրանք ու հակակրանք ձևավորելով կոնկրետ մասնագիտությունների նկատմամբ: Նույնը կարելի է ասել նաև ընտանիքի մասին: Եթե երեխան մեծանում է ավանդական պատկերացումների տեր ընտանիքում, որտեղ մայրը առօրյա հոգսերով է զբաղված, իսկ հայրը՝ ֆինանսական ապահովության, նրա համար արդեն իսկ այդ մոդելն է օրինակելի համարվում: Դրանից հավասարապես տուժում են և՛ տղա, և՛ աղջիկ երեխաները:

Համաձայն գենդերային հավասարության գլոբալ զեկույցի (2014 թ.)՝ կանանց համար տնտեսական հնարավորությունների գենդերային բացն ամբողջ աշխարհում կազմում է 60%: Վերլուծաբանները հաշվարկել են, որ այս ոլորտը հավասարակշռելու համար առնվազն 81 տարի կպահանջվի [8, էջ 62]:

Վիճակագրական տվյալների երկրորդական վերլուծություն

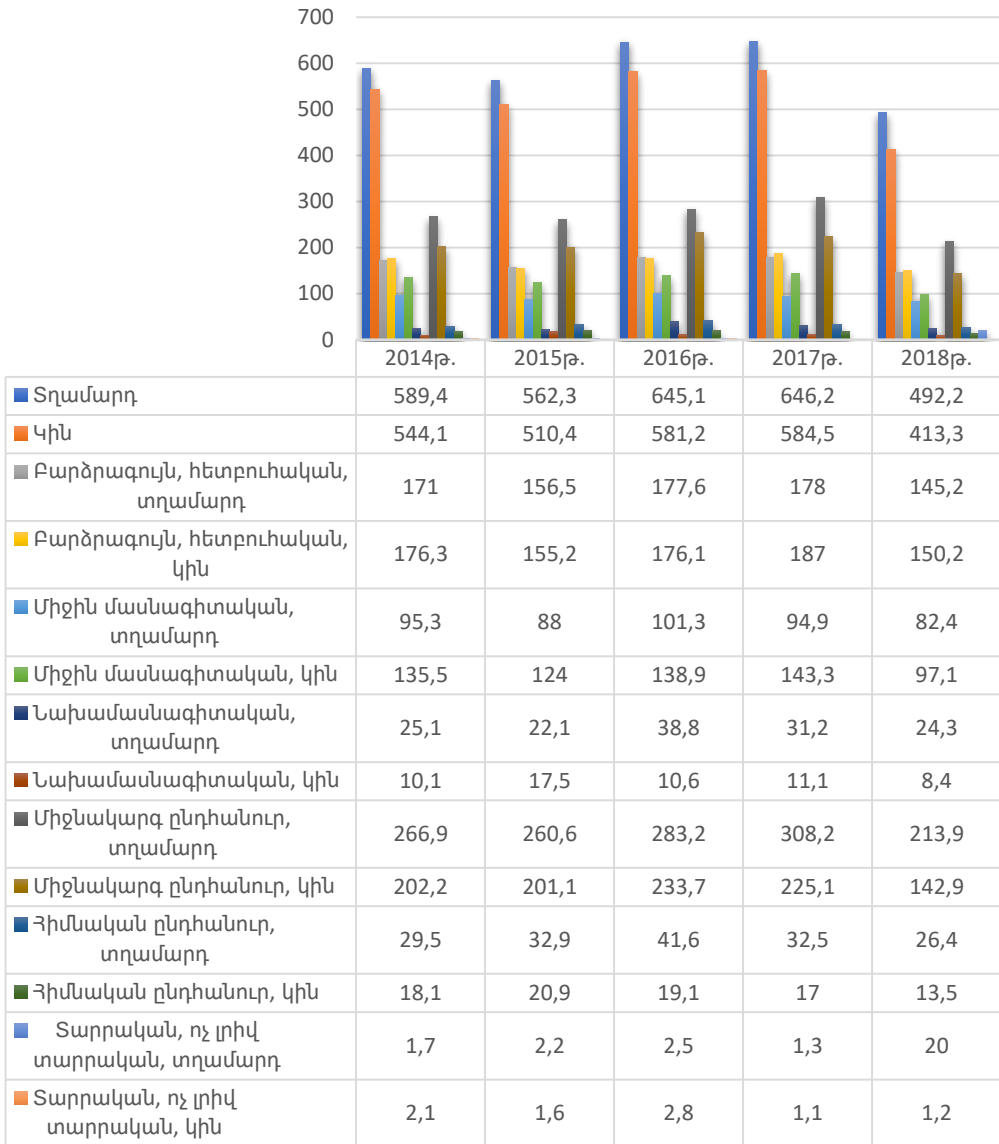
Այժմ իրականացնենք աշխատաշուկայի վիճակագրական տվյալների վերլուծություն ուսումնասիրվող թեմայի համատեքստում:

Զբաղվածներն ըստ զբաղվածության կարգավիճակի



«Զբաղվածներն՝ ըստ զբաղվածության կարգավիճակի» [4] գրաֆիկը ցույց է տալիս, որ երբ համեմատության մեջ ենք դնում 2014 և 2018 թվականների տվյալները, տեսնում ենք, որ աշխատունակ տարիքի աշխատող կանանց և տղամարդկանց թիվը նվազման միտում ունի: Վարձու աշխատող տղամարդկանց և կանանց միջև տարբերությունը 2014 թվականին կազմել է 39,8%, իսկ 2018 թվականին՝ ընդհամենը 5,2%, այսինքն՝ նկատվում է կայուն միտում կանանց և տղամարդկանց վարձու աշխատաշուկայում զբաղվածության հավասար ապահովման մեջ, նշանակալիորեն փոխվում է կականց ու տղամարդկանց միջև ընդգրկվածությունը զբաղվածության ոլորտում՝ որպես աշխատողների: Այլ պատկեր է տալիս գործատու կանանց ու տղամարդկանց միջև հարաբերակցությունը, որը 2014 թվականին կազմել է 9,8%, իսկ 2018 թվականին՝ 6,6% (այստեղ ակնհայտորեն նկատվում է) ու 2018 թվականն էլ դրա վառ ապացույցն է, որ գործատու տղամարդկանց թիվն ավելի բարձր է, քան կանանցը: Ինքնազբաղված տղամարդկանց ու կանանց միջև տարբերությունը 2014 թվականին կազմել է 18,2%, իսկ 2018 թվականին՝ 73,6%, բայց սրան զուգահեռ աճել է այլ գործունեությամբ զբաղվող կանանց թիվը 2014 թվականին՝ հասնելով 22,4%-ի, իսկ 2018 թվականին՝ 4,4%-ի:

Զբաղվածությունն ըստ կրթության



Գրաֆիկ 3

«Զբաղվածությունն՝ ըստ կրթության» [4] գրաֆիկի ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ 2014 թ-ին աշխատունակ տարիքի աշխատող կանանց և տղամարդկանց թվի միջև տարբերությունը կազմել է 45,3%, 2015թ-ին այդ ցուցանիշը կազմել է 51,9%, 2016 թ-ին ցուցանիշը բարձրացել է՝ հասնելով 63,9%-ի, 2017 թվականին՝ 61,7%-ի, 2018 թվականին ևս նկատվում է աճ, որը

կազմել է 78,9%: Ակնհայտորեն պարզ է դառնում, որ 2016 և 2017թթ-ի աշխատունակ տարիքի աշխատող կանանց և տղամարդկանց թիվն ավելի շատ է, քան մնացած տարիներին, իսկ 2018 թ-ին այդ ցուցանիշը կտրուկ անկում է ապրել: Չգիտեմ՝ ինչն է այդ ցուցանիշի անկման պատճառը, գուցե ուղեղների արտահոսք է տեղի ունեցել, բայց կարծում եմ, որ հետագա ուսումնասիրությունների արդյունավետության համար անհրաժեշտ է պարզել աշխատունակ տարիքի աշխատող կանանց և տղամարդկանց թվի անկման պատճառը, քանի որ այս տեմպերով շարժվելու դեպքում կնվազի բնակչության ընդհանուր թվաքանակը:

Գրաֆիկի ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ 2014 թ-ին բարձրագույն հետբուհական կրթական համակարգում աշխատունակ տարիքի աշխատող կանանց և տղամարդկանց թվի հարաբերակցությունը կազմել է 5,3%, 2015 թ-ից այդ ցուցանիշը նվազել է՝ կազմելով 1,3%, 2016թ-ին՝ 1,5%, 2017թ-ին՝ 9%, իսկ 2018թ-ին՝ 5%: Ցուցանիշը փաստում է, որ բարձրագույն հետբուհական կրթության ոլորտում տղամարդկանց թիվը գերակշռում է կանանց թվին:

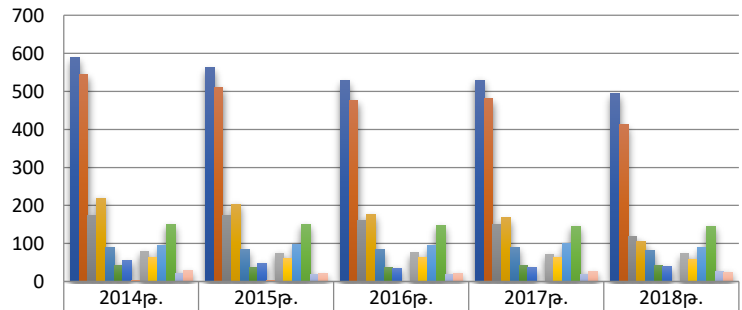
Միջին մասնագիտական կրթական համակարգում 2014 թ-ին աշխատունակ տարիքի աշխատող կանանց և տղամարդկանց թվի հարաբերակցության ցուցանիշը կազմել է 40,2%, 2015թ-ին այդ ցուցանիշը նվազել է՝ հասնելով 36%-ի, 2016թ-ին կազմել է 37,6%, 2017թ-ին՝ 48,4%, իսկ 2018թ-ին նկատվել է ցուցանիշի կտրուկ անկում՝ 14,7%:

Նախամասնագիտական կրթության շրջանում աշխատունակ տարիքի աշխատող կանանց և տղամարդկանց թվի հարաբերակցությունը 2014 թ-ին կազմել է 15%, 2015թ-ին այդ ցուցանիշը կտրուկ նվազել է՝ հասնելով 4,6%-ի, 2016թ-ին կրկին նկատվում է ցուցանիշի աճ, որը կազմել է 28,2%, 2017թ-ին՝ 20,1%, իսկ 2018թ-ին կրկին նվազել՝ հասնելով 15,9%-ի:

Միջնակարգ ընդհանուր մասնագիտական կրթության համակարգում աշխատունակ տարիքի աշխատող կանանց և տղամարդկանց թվի հարաբերակցությունը 2014 թ-ին կազմել է 64,7%, 2015թ-ին այդ ցուցանիշը սկսել է նվազել՝ կազմելով 59,5%, իսկ 2016թ-ին՝ 49,5%, 2017թ-ից նկատվել է ցուցանիշի աճ՝ հասնելով 83,1%-ի, իսկ 2018 թ-ին այն կազմել է 71%:

Հիմնական ընդհանուր կրթական մակարդակում աշխատունակ տարիքի աշխատող կանանց և տղամարդկանց թվային հարաբերակցության տարբերությունը կազմել է 2014թ-ին 11,4%, 2015թ-ից նկատվում է ցուցանիշի աճ, որը կազմում է 12%, 2016թ-ին գրանցվել է 22,5%, 2017թ-ին՝ 15,5%, իսկ 2018թ-ին փոքր-ինչ նվազել է՝ հասնելով 12,9%-ի: Կարելի է ասել, որ ցուցանիշը պահպանում է իր կայունությունը:

Ջրաղվածությունն՝ ըստ տնտեսական գործունեության խմբի



	2014թ.	2015թ.	2016թ.	2017թ.	2018թ.
■ Տղամարդ	589,4	562,3	528,2	529,8	494,2
■ Կին	544,1	510,4	478	481,9	413,3
■ Գյուղատնտեսություն, անտառային տնտեսություն և ձկնորսություն, տղամարդ	174,6	174,6	161,7	149,3	117,8
■ Գյուղատնտեսություն, անտառային տնտեսություն և ձկնորսություն, կին	220,1	204,3	176,3	167,8	107,1
■ Արդյունաբերություն, տղամարդ	89,1	83,9	84,8	90,8	82,4
■ Արդյունաբերություն, կին	41,9	36,8	36,5	42,1	42,8
■ Շինարարություն, տղամարդ	55,9	47,9	36	36,4	39,1
■ Շինարարություն, կին	2,7	2	1,4	0,7	0,6
■ Առևտուր, նորոգում և հանրային սննդի կամակերպում, տղամարդ	80,7	75,4	76,6	71,4	74,4
■ Առևտուր, նորոգում և հանրային սննդի կամակերպում, կին	63	60	62,5	63,8	59,1
■ Պետական կառավարում, կրթություն, առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում, տղամարդ	94,2	99,1	94,2	99,7	89,5
■ Պետական կառավարում, կրթություն, առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում, կին	151,6	150,8	148,3	145,7	145,5
■ Այլ ծառայություններ, տղամարդ	21,8	19,2	19,4	19,8	25,9
■ Այլ ծառայություններ, կին	29,2	20,4	22	27	24,6

Գրաֆիկի ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ աշխատունակ տարիքի աշխատող կանանց և տղամարդկանց ընդգրկվածությունը գյուղատնտեսության, անտառային տնտեսության և ձկնորսության ոլորտում 2014թ-ին կազմել է 45,5%, 2015 թ-ին՝ 29,7%, 2016թ-ին՝ 14,6%, 2017թ-ին՝ 18,5% և 2018թ-ին՝ 10,7%: Ինչպես փաստում են վիճակագրական տվյալները, տվյալ ցուցանիշը 2014թ-ից հետո սկսել է նվազել, ինչը խոսում է կանանց ու տղամարդկանց ոչ համաչափ ընդգրկվածության մասին:

Ըստ գրաֆիկի՝ աշխատունակ տարիքի աշխատող կանանց և տղամարդկանց ընդգրկվածությունն արդյունաբերական ոլորտում 2014թ-ին կազմել է 47,2%, 2015թ-ին՝ 47,1%, 2016թ-ին՝ 48,3%, 2017թ-ին՝ 48,7%, իսկ 2018թ-ին ցուցանիշը նվազել է՝ հասնելով 39,6%-ի: Ինչպես վկայում են վիճակագրական տվյալներն, այս ցուցանիշը մինչև 2018 թվականը եղել է հարաբերական կայունության մեջ:

Աշխատունակ տարիքի աշխատող կանանց և տղամարդկանց հարաբերակցության տարբերությունը շինարարական աշխատանքներում 2014թ-ին կազմել է 53,2%, 2015թ-ին՝ 45,9%, 2016թ-ին՝ 34,6%, 2017թ-ին՝ 35,7%, իսկ 2018թ-ին՝ 38,5%: Գրաֆիկը փաստում է, որ կանայք աշխատանքային այս ոլորտում գրեթե ընդգրկվածություն չունեն:

Առևտրային, նորոգման և հանրային սննդի կազմակերպման ոլորտում աշխատունակ տարիքի աշխատող կանանց և տղամարդկանց հարաբերակցությունը 2014թ-ին կազմել է 17,7%, 2015թ-ին՝ 15,4%, 2016թ-ին՝ 14,1%, իսկ 2017թ-ին կտրուկ նվազել է՝ հասնելով 7,6%-ի, սակայն ինչպես վկայում են վիճակագրական տվյալները, 2018թ-ին այս ցուցանիշը կրկին բարձրացել է՝ հասնելով 15,3%-ի:

Պետական կառավարման, կրթության, առողջապահության և բնակչության սոցիալական ապահովման ոլորտում աշխատունակ տարիքի աշխատող կանանց և տղամարդկանց հարաբերակցությունը 2014թ-ին կազմել է 57,4%, 2015թ-ին՝ 51,7%, 2016թ-ին՝ 54,1%, 2017թ-ին՝ 46%, իսկ 2018 թ-ին՝ 56%: Ինչպես երևում է գրաֆիկից, այս ոլորտում ավելի շատ գերակշռում են կանայք:

Այլ ծառայությունների ոլորտում աշխատունակ տարիքի աշխատող կանանց և տղամարդկանց ընդգրկվածությունը 2014թ-ին կազմել է 7,4%, 2015թ-ին այդ ցուցանիշը կտրուկ նվազել է՝ հասնելով 1,2%, 2016թ-ին՝ 2,6%, իսկ 2017թ-ին ցուցանիշը գրանցել է 7,2% աճ, սակայն 2018թ-ին կրկին նվազել է՝ հասնելով 1,3%-ի:

Հետազոտության արդյունքները հնարավորություն տվեցին մշակելու ստորև բերված առաջարկները, որոնք կնպաստեն Հայաստանում գենդերային հարաբերությունների հավասարությանը: Մասնավորապես առաջարկվում է.

- Գենդերային հավասարության վերաբերյալ իրազեկության բարձրացման նպատակով մշակել այնպիսի ծրագրեր, որոնք միտված կլինեն կարողությունների զարգացմանն ու հնարավորություն կտան կանանց աշխատաշուկայում դառնալ ավելի մրցունակ:
- Ընտրել տեղացի կին առաջնորդների, որոնք կարող են համախմբել և իրազեկել համայնքի կին անդամներին, քանի որ խտրականությունն իր դրսևորումը գտել է ողջ Հայաստանում:
- Գենդերային դերերի մասին կարծրատիպային պատկերացումների փոփոխություն ՁԼՄ-ների հետ, հետևողական աշխատանքի միջոցով՝ գենդերային թեմաներով գրագետ ծրագրերի մշակում և հեռարձակում, գենդերային զգայուն սոցիալական գովազդներ, որոնք կխոսենք նաև աշխատաշուկայում կնոջ ներգրավվածության անհրաժեշտության մասին:
- Մշակույթի նախարարության հետ համատեղ հետևողական աշխատանք սկսել ցուցադրվող հեռուստասերիալների և հեռուստածրագրերի շրջանում և զտել այն ծրագրերը, որոնք պրոպագանդում են ոչ առողջ ու ոչ կառուցողական հարաբերություններ թե՛ ընտանիքում և թե՛ աշխատաշուկայում:
- Սոցիալականացման ընթացքում ապահովել աղջիկներին և տղաներին վերագրվող համահավասար հատկանիշների զարգացում: Խուսափել այն կարծրատիպերի տարածումից, որոնք շեշտադրում են ուժն ու անկախությունը՝ որպես տղամարդուն բնորոշ հատկանիշներ, և հնազանդությունը՝ որպես կնոջ հատկանիշ, իսկ այս նպատակին հասնելու համար, առաջարկում են ակտիվորեն համագործակցել Կրթության և գիտության նախարարության հետ և այդ ծրագրերը դարձնել պարտադիր թե՛ մանկապարտեզներում, թե՛ դպրոցներում և թե՛ բուհական համակարգում:
- Աջակցություն ցուցաբերել կանանց ասոցիացիաներին, որպեսզի նրանց տնտեսական գործունեությունը հնարավոր լինի արդյունավետորեն ուղղորդել աշխատաշուկա: Հնարավորության դեպքում նկատի ունենալ կոնկրետ նախաձեռնություններ ու գործողություններ, որոնք միտված կլինեն կնոջը ներգրավվելու աշխատանքային պրոցեսում:

Գրականություն

1. Գարգրցյան Լ., Հարությունյան Ի., Գենդերային սոցիալականացման գործընթացի վերլուծություն. հայկական ընտանիքներում կանանց և աղջիկների կարգավիճակն ու հեռանկարները, Եր., 2015, 66 էջ
2. Հարությունյան Ա., Կոնֆլիկտաբանություն, գենդեր, խաղարարություն, Եր., 2003, 320 էջ
3. ՀՀ, Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին ՀՀ օրենքը
[http://www.arlis.am/ DocumentView.aspx?DocID=83841](http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=83841)
4. Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրության կոմիտեի 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 թվականների տարեգրի ուսումնասիրություն
<https://www.armstat.am/am/?nid=586&year=2018>
5. Կոչոյան Ա. Գենդեր. պատմագիտական ակնարկ http://www.ysu.am/files/Ani_Kojoyan.pdf- 6 էջ
6. Бадентэр Э., Мужская сущность, М., изд. «Новости» 1995, 304с.
7. Гидденс Э. Социология, М., 1994 632 с.
8. Гуманитарный портал: Всемирный экономический форум / World Economic Forum, Индекс гендерного разрыва по версии Всемирного экономического форума, 2006 г, <https://gtmarket.ru/ratings/global-gender-gap-index/info>
9. Дугина А.Г. Социология гендера: Лекция 1: Введение в курс, Пол как социологическое явление, МГУ, осенний семестр 2013.
<http://dugin.ru/course/kurs-sociologiya-gendera>
10. Douglas S. J. The Rise of Enlightened Sexism, New York, St. Martin's Press, 2010, 770p.