

Խտրականությունը եվրոպական ձևով բանկ արժի

Մի շարք երկրներում աշխատանքի ընդունելիս արգելվում է կնոջը հարցնել՝ հղի՞ է արդյոք նա, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատանքը կարող է վնասել մոր և սակավա երեխայի առողջությանը: Իսկ Դանիայում կինը պարտավոր է աշխատանքի ընդունվելիս հայտնել հղիության մասին: Ֆրանսիայում արգելվում է բախուր աշխատատեղերի մասին հրատարակություններում նշել առավելագույն տարիքը, Բելգիայում՝ աշխատողի սեռը: Շվեդիայում գործատուն պարտավոր է հետևել, որ ձեռնարկությունում կանանց ու տղամարդկանց թիվը հավասար լինի: Բոլոր երկրներում պատասխանատվություն է սահմանվում աշխատանքի ընդունելիս խտրականության դրսևորումների համար: Ընդ որում, Ֆրանսիայում, օրինակ, ձեռներեցին ոչ միայն սպառնում է բանտարկություն կամ զգալի տուգանք, այլև դատարանը կարող է որոշում ընդունել, որ վճիռը կախվի ձեռնարկության դարպասների մոտ և հրապարակվի թերթում՝ մեղավորի հաշվին:

Հաջողակ կանանց ամուսինները ավելի շատ են վաստակում

Բրիտանացի հետազոտողները համեմատել էին կրթական մույն մակարդակով և սոցիալական կարգավիճակով 5500 տղամարդկանց աշխատավարձի տվյալները: Պարզվեց, որ այն տղամարդիկ, որոնց կանայք երեխայի ծնվելուց հետո հրաժարվել էին կարիերայից կամ ի սկզբանե չունեին ծառայողական աճի համար անհրաժեշտ կրթություն, միջինը 12%-ով ավելի քիչ են վաստակում, քան հաջողակ քիզեն կանանց ամուսինները: Հետազոտողներն այս փաստը բացատրում են աշխատավարձի ու կարիերայի ավելի բարձր դրդապատճառներով այն ընտանիքներում, որտեղ թե՛ ամուսինն է աշխատում ու թե՛ կինը:

Սեքսիզմը խփում է գրպանին

Համալսարանական կրթությանը կանանց ամերիկյան ասոցիացիան հանգել է այն եզրակացության, որ բուհն ավարտելուց մեկ տարի անց կինը 20%-ով պակաս է վաստակում, քան կրթական մույն մակարդակն ունեցող ու մույն ոլորտում մույն պաշտոնը զբաղեցնող տղամարդ գործընկերը: Վկայական ստանալուց տասը տարի անց աշխատավարձերի խզումը միայն ավելանում է մինչև 30%: Վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ թերափճարների մտավորապես երեք քառորդը կարելի է տրամաբանորեն բացատրել (օրինակ՝ նրանով, որ կանայք կարող են կարիերայում ընդմիջվում տալ կապված երեխաների ծնվելու ու խնամքի հետ), սակայն մեկ քառորդն անբացատրելի է և կարող է պայմանավորված լինել միայն սեռային հատկանիշով խտրականությամբ:

Զճանաչված մասնագիտություն

Նա ամեն ինչ հասցնում է: Մեծ սեփական տունը փայլում է մաքրությունից: Խոհանոցից, որտեղից անուշ հոտ է գալիս, դուրս են գալիս զոհ ամուսինն ու երկու որդիները: Սակայն քչերը գիտեն, թե ինչ դժվարությամբ է նրան հաջողվում այդ հովվերգությունը պահպանել: Թե՛ պետությունը և թե՛ հասարակությունը չեն համարում, որ երեխաների դաստիարակությունը աշխատանք է, իսկ տնային տնտեսուհին մասնագիտություն: Արևմուտքում նման վերաբերմունքից վրդովված կանայք արդեն վաղուց ստեղծել են տնային տնտեսուհիների արհմիություններ և փորձում են հասնել այն բանին, որ տնային աշխատանքը ճանաչվի հանրորեն օգտակար ու համապատասխան ձևով վարձատրվի: Այդպիսի արհմիություն կա նաև Ռուսաստանում: Մեզանում դեռ ոչ:

Կինը և քաղաքականությունը

Սոդդը Բուր-Բուկիկի. «Ստեղծել ոչ թե իմիտացիա, այլ իրական պայմաններ»



Ամենամյա անվճար հավելված

Մայիս 2008 թ.

- ◆ Կանայք կազմում են աշխարհի բնակչության 1/2-ը
- ◆ Կատարում են (ժամանակի առումով) աշխարհում ողջ աշխատանքների 2/3-ը
- ◆ Վաստակում են աշխարհի բոլոր եկամուտների 1/10-ը
- ◆ Տիրապետում են աշխարհի աշխարհի ողջ սեփականության 1/100-ին



Ըստ ՄԱԿ-ի տվյալների

Տնտեսությունը կնոջ դեմքով

Թվերի հետ չես վիճի, դրանք երկաթե փաստարկ են գրեթե ավանդական դարձած հարցին պատասխանելիս. գոյություն ունի՞ արդյոք կանանց խտրականություն աշխատանքի շուկայում: Ենթադրել, թե Հայաստանն այս իմաստով երջանիկ բացառություն է, առնվազն միամտություն է: Այլ հարց է, որ այն կարելի է համարձակ դասել այն երկրների շարքը, որտեղ խտրականության դրսևորումները չեն գիտակցվում կամ չեն նկատվում: Ընդ որում՝ բոլոր ոլորտներում՝ լինի տնտեսության թե քաղաքականության մեջ: Մինչդեռ ակներև է, որ կանանց մասնագիտական կարիերան խոչընդոտվում է այն մույն պատճառներով, որոնցով կանգ է առնում է նրանց առաջընթացը քաղաքականության մեջ: Փորձագետները պնդում են, որ խնդրի ակունքները հասկանալու համար կանայք պետք է իրենցից սկսեն: Սակայն չնոռանան դրանից անմիջապես հետո հարցնել, թե ինչ պետք է անի պետությունը խտրականության հակումը իր քաղաքացիների պատկերացումներում և կյանքում հաղթահարելու համար:

տահաբար իմացել է, որ իր անբարեխիղճ գործընկերը, որի փոխարեն նա երկու տարի հաճախ լրացուցիչ աշխատել է, այդ ամբողջ ընթացքում իրենից ավելի շատ աշխատավարձ է ստացել: Ինչո՞ւ կանանց ավելի հեշտ է լրիվ չվճարել, քան տղամարդկանց: Հոգեբանները կարծում են, որ հաճախ աշխատավարձն ուղղակիորեն կախված է ինքնագնահատականից: Թեև կանայք ավելի պարտաճանաչ են և առավել պատասխանատվությամբ են վերաբերվում իրենց պարտականություններին, նրանք իրենց ավելի ցածր են գնահատում և պատրաստ են աշխատել ավելի քիչ փողի դիմաց: Կանանց աշխատանքի թերազնահատման այս ավանդույթը հիմնվում է այն կարծրատիպի վրա, ըստ որի տղամարդն ավելի լավ աշխատող է, ավելի նախաձեռնող և շարժունակ: Դրան նպաստում է նաև «տնային տնտեսությունը». կնոջ տնային աշխատանքը սովորաբար անվճար է, և հասարակությունն սկսում է մտածել, թե կանանց պարզապես բնորոշ է շատ բան անվճար անելը: Կարծես թե՛ դա նրանց էությունն է: Եթե փորձենք ընդհանրացնել պատճառների ողջ սպեկտրը, որոնց առկայությամբ աշխատանքի շուկան այնքան էլ բարյացակամ չէ գեղեցիկ սեռի նկատմամբ, ապա կստացվի «երկու կրակի» տարբերակը: Մի կողմից՝ այսպես կոչված «ապակե առաստաղ», որից բարձր կարիերայի ձգտող կանանց պարզապես թույլ չեն տալիս անցնել: Մյուս կողմից՝ «կաշուն հատակ». նրանից անկարող են պոկվել այն կանայք, որոնց մոտ առողջ կարիերայի նշանները կամ ի սկզբանե բացակայում են, կամ տարրալուծվում չափից ավելի պատասխանատվության մեջ: Հաճախ

նրանք հոժարակամ են հանձնում իրենց դիրքերն աշխատանքի շուկայում՝ ենթադրելով, որ ամուսնու աշխատանքն ավելի կարևոր է, քան իրենը: «Ես համաձայն եմ չաշխատել, միայն թե ամուսնու կարգին աշխատավարձ վճարեն». իր տնտեսական իրավունքները ամուսնուն գիջելու պատրաստակամությունը մեզանում բավական տարածված վարքագծի մոդել է: Մի շարք դեպքերում ընտանիքի մայրը հրաժարվում է աշխատանքից, որովհետև ընտանիքի համար ավելի «ժամ» է տնային տնտեսուհի լինելը: Հաշվառող մայրն աշխատավարձ չի ստանում, սակայն նա նաև անհանձնատ քիչ է ծախսում: Իրենց լուրման են ունենում նաև գործատուները, ովքեր աշխատանքի չեն ընդունում փոքր երեխա ունեցող կանանց, քանի որ մեծ է հավանականությունը, որ նրանք ավելի հաճախ աշխատանքից կբացակայեն: Երիտասարդ չամուսնացած աղջիկներով էլ շուկան այնքան հետաքրքրված չէ, քանի որ նրանք շուտով պիտի ամուսնանան և մայրանան: Չարժի փորձեն աշխատանքի տեղավորվել նաև հղի կանայք: Աշխատանքային օրենսգրքի վկայակոչումները չեն օգնի, իսկ դատարանի հետ գործ նրանք, միևնույն է, չեն ունենա: Նախակենսաթոշակային տարիքի կանանց համար դեպի աշխատանք ճանապարհը գրեթե փակ է... Մի խոսքով՝ կինն այսօր անմրցունակ է աշխատանքի շուկայում, ու դա միայն նրա դժբախտությունը չէ, այլ ողջ հասարակության հիմնախնդիր է: Ու երբ դա գիտակցենք, մանկապարտեզում երեխաներին խնամող կինը չի ստանա ավելի քիչ աշխատավարձ, քան կենդանաբանական այցում կապիկներին խնամող տղամարդը:

Անուն «Կինը և քաղաքականությունը» հավելվածի խմբագրական խորհուրդը կազմակերպում է երևանում հերթական բանավեճը ընթերցողների հետ՝ «Ապակե առաստաղի» և «կաշուն հատակի» միջև» թեմայով: Հրավիրում ենք ձեզ հունիսի 19-ին՝ ժամը 13.00-ին, «ԱՄԻ-Պլազա» հյուրանոցի փոքր սրահ:

Ի՞նչ է ուզում կիրքը

«Կնոջ երջանկություն» իրականում այն տարբեր է լինում

«Ես երջանիկ կին եմ. ունեմ ամուսին, որ սիրում և հարգում է ինձ, երեք իրաշալի երեխա, և մեր ընտանիքում ֆինանսական խնդիրներ չկան»,- այս է «Կնոջ երջանկությունը» բնորոշող բանաձևը: Սակայն իմ գրուցակից Աստղիկը, ով այս խոսքերի հեղինակն է, այնուամենայնիվ, երջանիկ կնոջ տպավորություն չէր բողոքում...

Ժամանակին մեք սովորում էինք նույն բուհում, ես՝ մուսուլմանական համայնքի ֆակուլտետում, նա՝ մեքե-մեքեի և մարքեթինգի բաժնում: Նա գերազանց և հաճույքով էր սովորում, կուրսի հապարտությունն էր: Սիրունատես, ժպտուն Աստղիկը միշտ երկրպագուների ուշադրության կենտրոնում էր: Ամուսնացավ արագ՝ ինստիտուտի վերջին կուրսում: Իր իսկ խոսքերով՝ շատ սիրելի: Դիպում ստանալիս նա արդեն լրիվ համակված էր ապագա առաջնեկի մասին մտքերով, ուստի մասնագիտությանը աշխատելու մասին այդ պահին չէր էլ մտածում: Իսկ երեխայի ծնվելուց հետո ուղղակի չհամարձակվեց այդ մասին խոսել, առավել ևս, որ նոր ազգականներն առիթի դեպքում ակնարկում էին, որ աշխատել և ընտանիքը պահել պարտավոր է ամուսինը, իսկ կինը պետք է տնտեսությանը զբաղվի: Եվ ընդհանրապես, նրանք ընտանիքի որվածքն այդպիսին է: Նոր տանը նրան բողոքն էլ լավ էին վերաբերվում, և Աստղիկը, վախենալով հարաբերությունները վատացնելուց, իրենը չպնդեց:

Այսօր, երբ առաջին դատարկն արդեն 9 տարեկան է, Աստղիկը խոստովանում է, թե վախենում է նրա աչքին ավելի ցածր երևալ, քան նրա համադասարանցիների գործունյա մայրիկները, որոնց նա հանդիպում է ծնողական ժողովներում: «Ժամանակին ես էլ եմ այդպիսին եղել՝ սլացիկ, խնամված, նորածն հագնված, ինքնավստահ»,- հիշում է նա: - Իսկ հիմա նայում եմ հայելու մեջ ու ինքս ինձ չեմ ճանաչում: Երբ երբեմն փորձում եմ սիրուն հագնվել, դիմախարդարվել, երեխաներն իսկույն հարցնում են. «Մամ, ո՞րն է գնում»: Ես արդեն նոր զգեստ չեմ էլ գնում, միևնույն է տարիներով պահարանում փոշոտվում են: Իրականում տնային աշխատանքը վերջ չունի: Բայց ոչ մեկն այն աշխատանք չի էլ համարում: Ասում են՝ դե, տանը նստած է, չի աշխատում: Ու պապացուցել, որ դու ամբողջ օրը պտտվում ես, անհմար է»...

Բացի այդ, Աստղիկը խոստովանեց, որ նրան ներում է ամուսնուց փող խնդրելու ամիսները: Չի էր ընդունում ինչ, ամուսինն ամենակն էլ ժլատ չէ, երբեք չի մերժել, պարզապես տհաճ է մանրուքների համար խնդրողի կարգավիճակը: Գիշերով մանկությունը նա անբաբոյց նախանձով է պատմում սեփական մոր հեղինակության մասին: «Նա ամբողջ կյանքում աշխատել է և դրա հետ մեկտեղ հասցնում էր տանն ամեն ինչ ամեն: Ինձ թվում է մեք մայրիկիս այլ կերպ էինք վերաբերվում, քան իմ երեխաներն ինձ: Հարգում և ավելի էինք լսում, ջանում արժանանալ նրա գովասանքին և անհամբերությամբ սպասում նրա տուն գալուն: Հանգստյան օրերին, երբ մայրս տանն էր, իսկական տոն էր մեզ համար: Իսկ ոնց էինք հպարտանում, երբ մարդիկ ասում էին, թե նա պոլիկլինիկայի լավագույն բժշկուհին է», - ասում է Աստղիկը, ով կարծում է, որ տնային տնտեսուհի մնալով՝ նա պարզապես հետընթաց է արարում: Վերջերս ավելի ու ավելի շատ է մտածում, որ պետք է ամուսնուն համոզել և մասնագիտությանը աշխատանք փնտրել: Հասկանում է, որ դժվար կլինի թե՛ մեկը և թե՛ մյուսը: 21-ը որ երբեք չի փորձել դրա մասին խոսել և մասնագիտությանը էլ երբևիցե չի աշխատել: Ամեն ինչ պետք է գողից սկսել:

Կարինե Պետրոսյան

«Իրենց ճանապարհին ավելի շատ քրատասկ են գտնելու, քան դափնիներ»...

Այսպես գրեց Սրբուհի Տյուսաբը 127 տարի առաջ՝ ի նկատի ունենալով աշխատանքի շուկայում ինքնահաստատվել ձգտող կանանց: Նրա «Քանի մը խոսք կանանց անգործության մասին» հոդվածը, որը բառի բուն իմաստով ակնկոծեց հասարակությունը, լույս տեսավ 1881 թ. 4-րդ տարում: Իսկ ինքը մեր պատմության մեջ մնաց որպես ամենախիզախ կանանցից մեկը (եթե ոչ ամենախիզախը), որը, Մատթոս Մամուրյանի խոսքերով, «դառն ճշմարտություն ասելու բարոյական արիություն ունեցավ՝ մատը դնելով ազգային ծանր վերջի վրա»: Նա հրապարակավ առաջ քաշեց կանանց աշխատանքի իրավունքի հարցը՝ այն համարելով արքայադատությունը թոթափելու և արժանապատիվ կյանքով ապրելու առաջին գրավական:

Այն ժամանակներից ի վեր, ինչպես ասում են, շատ ջրեր են հոսել, սակայն վերջը չի փակվել, և Հայաստանի երրորդ համրապետությանը վերաբերող գրեթե բոլոր գեկույցներում նշվում է, որ աղքատությունը և գործազրկությունը մեզանում կանացի դեմք ունեն: Բայց ճիշտ չի լինի ասել, թե սա զուտ ազգային հիմնախնդիր է: Ընդունվել են հարյուրավոր հռչակագրեր, դաշնագրեր ու կոնվենցիաներ, որոնց մեջ ամրագրված նորմերը տեղ են գտել երկրների սահմանադրություններում ու օրենքներում, սակայն արդյունքն այն է, որ աշխատանքի ոլորտում սեռերի նկատմամբ տարբերակված մոտեցումը կամ խտրականությունը եղել է և այժմ էլ ամկա իրողություն է:

Միակ «առաջընթացն» այն է, որ խտրականությունն այժմ բացահայտ չէ, այն պարզապես թաքցնում է իր դեմքը: Հետևաբար փոխվել են նաև երևույթի դեմ պայքարելու ձևերն ու մեթոդները:

Ինչպիսի՞ն է այդ առումով իրավիճակը Հայաստանում: Թվերը, մեղմ ասած, այնքան էլ միխթարական չեն. կանայք կազմում են պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների 70%-ը:

Կանանց և տղամարդկանց հնարավորությունների տարբերությունը

զին հերթին կանաչ լույս պետք է վառել նրա ճանապարհին: Իրավիճակն առավել ծանր է, կարելի է ասել՝ անելանելի, այն խմբերում, որոնց նկատմամբ սեռային խտրականությանը գուժարվում է նաև տարիքային խտրականությունը՝ էյջիզմը, որը մեզանում ուղղակի վայրենի դրսևորումներ է ստացել: Խոսքը 50-ն անց կանանց տարիքային խմբի մասին է, որի համար աշխատանք գտնելու այսօր գործնականում անհնարին է դարձել:

Խնդիրը բարդ է այնքանով, որ խտրականություն կատարող բնավ չի էլ գիտակցում դա, չի գիտակցում նաև խտրականության գոհը: Սա ինչու է թե՛ աշխատանքի տեսչությունում, թե՛ արհմիություններում ստացված դիմում-բողոքներում հնարավոր չէ գտնել գեթ մեկը, որը երկայացված լինի սեռային խտրականության հիմքով: Բացի այդ, խտրականությունը գիտակցելու դեպքում էլ չափազանց դժվար է ապացույցներ ու փաստաթղթեր բերել: Պատասխանող կողմը միշտ էլ կարող է առարկել և հավաստիացնել, որ նախընտրած թեկնածուի տվյալներն իրեն ավելի խոստումնալից են թվացել:

Հարավոր ավանդույթները սեռերի մեջ որոշակի վարքագիծ և հավակնությունների չափանիշներ են արձանատվորել: Կանանց համար հաջողակության կամ կայացածության նշանըը աշխատանք ունենալն է և այն ամեն գնով պահպանելը: Տղամարդկանց համար՝ անպայման եկամտաբեր աշխատանքը կամ որոշակի վերելքը պաշտոնեական հիերարխիայի սանդղակներով: Այսպես է ահա գոյացել կանանց շրջանում «իլու-հնազանդ մե-

Ամառիստ Հարությունյան

Ճեղքել լուրջությունը

Տնտեսական բռնություն կա՞րդյոք այն Հայաստանում

Ընտանիքն առանց խնդրի չի լինի: Իդեալական ամուսիններ և հարաբերություններ լինում են միայն սերիալներում և տարեց մարդկանց հուշերում: Սակայն ընտանիքում խնդիրները և ընտանեկան բռնությունը խիստ տարբեր բաներ են: Ու հաճախ դժվար է գտնել, թե որտեղ է վերջանում երիտասարդների օգնելու, ճշմարիտ ճանապարհի վրա կանգնեցնելու ցանկությունը, և սկսվում անձի նկատմամբ սովորական բռնությունը...

Մտավորապես քսան տարի առաջ՝ հարսանիքից շատ չանցած, մենք նստած սկեսրոջ ու մեծ տալոջս հետ քննարկում էինք հետագա պլանները: Խոսքն այն մասին էր, որ հարսանիքի կապակցությամբ իմ արձակուրդն ավարտվում էր, ու ես ցանկանում էի անհապաղ աշխատանքի անցնել: «Իհարկե, մենք դեմ չենք, առավել ևս՝ դու վատ չես վստաստվում, պետք է ոտքի կանգնեք, մեծ ծախսեր են սպասվում,- ասաց սկեսուրս: - Բայց դու շատ երիտասարդ ես, նոր ես ավարտել համալսարանը, և չեմ կարծում, թե կկարողանաս փողերը ճիշտ տնօրինել: Լավ կլինի, եթե աշխատավարձը տաս մեծ տալիդ: Նա թեզմից մեծ է, փորձառու և թեզ ու ամուսնուդ համար բանկիր կծառայի՝ ամենօրյա ծախսերի համար փող հատկացնելով»: Ես քարացա: Մի քանի րոպե մտածեցի ու հարցրեցի Նինային, որը շրջանային գրադարանի գրադարանավարուհի էր և իրոք խիստ տնտեսող ու հաշվեմեկատ կին, թե ինքն ինչքան փող է ստանում: «60 ռուբլի»: Ես շրջվեցի սկեսրոջ կողմն ու ասացի. «Հասնիկ Տիգրանովա, ի՞նչ եք կարծում, եթե ես 22 տարեկանում մի քանի անգամ ավելի շատ եմ ստանում, մի՞թե այդքան ուղեղ չունեմ այդ փողը ճիշտ ծախսելու...»:

Այս խոսակցությունը սառը պատերազմի սկիզբ դրեց, որը տևեց մի քանի տարի, մինչև սկեսուրս ընդունեց, որ միակ որդու և «քմախած» հարսի պայքարը «իրենց ուղեղով» ապրելու համար դրական պտուղներ է տվել: Ու ընդհակառակը, նրա սրտացավ, անկեղծ մայրական սիրով թելադրված իր գավակների կյանքով



ապագան: Ինչպե՞ս խուսափել տնտեսական բռնության զոհ դառնալուց, ինչպե՞ս ուժ գտնել ընտանիքում սեփական դերն ու տեղը վերահիմաստավորելու համար: Սա ընդամենը մի քանի հարցադրումն առօրյա կյանքից, որոնք կարող են յուրօրինակ թեստ ծառայել: Ստուգեք այն ձեզ վրա: Ձեր ֆինանսները վերահսկվո՞ւմ են աշխատավարձը, նպաստը վերցնում է երկրորդ անձը (ամուսինը, սկեսուրը կամ մեկ այլ ազգական), և դուք ստիպված եք ամենօրյա ծախսերի համար փող խնդրել... Ձեզ արգելո՞ւմ են օգտվել պլաստիկ քարտից և, «լավագույն մոլումներից» էլ մեկով, առաջարկո՞ւմ են հանել ողջ փողը միանգամից, հենց որ նստում է հաշվի համարին... Հաշի՞վ են պահանջում և կոփվեր սարքում յուրաքանչյուր ծախսած դրամի համար... Առանց հարցնելու վերցնո՞ւմ են ձեր խնայողություններից, որոնք դուք հետ եք զգել որոշակի նպատակների համար (խոշոր գնում, արձակուրդի համար փող, երեխայի ավարտական երեկո, բժշկի, ուսման փող և այլն... Ստիպո՞ւմ են խնայո-

Ամառիստ Հարությունյան, խորհրդատու (SPSS/USAID-ի)

Փորձագետի սյունակ

Էդ նրանց մոտ է «harassment», մեզանում էդպիսի բան չկա

Ժամանակին «Սոցիոմետր» սոցիոլոգիական հետազոտությունների կենտրոնը «Կանանց ֆորում» կազմակերպության պատվերով հարցում անցկացրեց աշխատանքի վայրում կանանց խտրականության թեմայով: 2003-ին դա թերևս հայրենի սոցիոլոգների կողմից այդ թեմային դիմելու գրեթե առաջին փորձն էր, և ինքնին այն փաստը, որ ի թիվս խտրականության այլ տեսակների հարցվածները պատմեցին նաև աշխատանքի վայրում սեռական ոտնձգությունների մասին, աղմուկ և ոչ միանշանակ ռեակցիա առաջացրեց: Իբր, «sexual harassment»-ը նրանց մոտ է՝ Ամերիկացիներում, մեզանում էդպիսի բան չկա ու չի կարող լինել...



Ընդհանրապես, մասնագիտական դիտարկումները հնարավորություն են տալիս «Սոցիոմետրի» տնօրեն Ա. Կարոյանի Արիբեկյանին պնդելու, որ Հայաստանի աշխատանքի շուկայում խտրականությունը, այդ թվում նաև սեռի հատկանիշով, անկասկած, տեղ ունի: Արիբեկյանի կարծիքով դրա մեղավորը Աշխատանքային օրենսգրքի անկատարությունն է: «Քանի դեռ օրենքում սողանքներ գոյություն ունեն, կլինեն և սև աշխատավարձ, և գերա-հազործում, և չվճարվող արձակուրդ կամ հոյի կանանց ու երեխայի խնամքի համար ֆիզգարծակուրդի վարձատրու-թյունը շրջանցելու փորձեր և այլն»,- ասում է Արիբեկյանը: Իսկ կանայք ոչ մի տեղ չեն կարող իրենց իրավունքները պաշտպանել: Արիբեկյանի թաղանթային կանանց նրանց անատան լինելը հանգեցնում են նրան, որ մենք չունենք այս գործերով որևէ դատական հայցի մասխաղես:

Օրինակի համար գործատու կնոջ անպարկեշտ առաջարկություն է անում, և եթե վերջինս մերժում է, ազատում նրան աշխատանքից: Կան էլ այդ կինը գտնվում է այնպիսի վիճակում, որ չի կարող իրեն թույլ տալ կորցնել աշխատանքը, և համակերպվում է դրանից բխող բոլոր հետևանքներով: Եթե որևէ ելքուպակաս երկրում հայտնվի «պահանջվում է բարեփոխ աշխատակցուհի» կարգի հայտարարություն, կանանց և իրավապաշտպան կազմակերպությունները այդ գործատուին մաս-մաս կանեն: Իսկ մեզանում մնա առաջարկությունները հանդիպում են ամեն քայլափոխին, շարունակում է Արիբեկյանը: Աշխատանքի շուկայում ձևավորված հարաբերությունները սեփական կանքով փոխելու համար, բնականաբար, գործատուներն իրենց չեն կտորում: Ի դեպ, լինում են նաև դեպքեր, երբ աշխատանքի վայրում «նեղացրած» թասիբին է կանգնում հարազատությունը և վիրավորողին պատժում ընդհուպ ֆիզիկական հաշվեհարդար... Սակայն դա, ինքնեղբ էր հասկանում, խնդրի լուծում չէ,- եզրակացնում է նա:

«Ծառայողական սիրավե՞պ», թե՞ ...

Իսկուհի Ա., 28 տարեկան, կրթությունը՝ բարձրագույն, միայնակ մայր: Աշխատել է սոցիալական ապահովու-թյան վարչությունում: Կաղերթի կրճատում էր սպաս-վում, և պետք երկհամասորեն հասկացնում է, թե ինչ սպասումներ ունի իրենից: «Ես գզում էի,- խտրականում է Իսկուհին,- որ նա աչքն ինձնից չի կտրում, և վախենում էի նրա հետ մենակ մնալուց»: Մի անգամ աշխատակից-ներով երեկույթ կազմակերպեցին: Ամբողջ երեկոյի ըն-թացքում պետք պարուն էր աշխատակցուհու հետ, իսկ հետո որոշեց նրան տուն ուղեկցել: Սակայն բերեց իր տուն: Հետագայում արդեն իմանում է, որ հղիացել է: Պետք փող էր առաջարկում երեխայից ազատվելու հա-մար: Իսկուհին ստիպված էր հեռանալ աշխատանքից, քանի որ հասկացավ, որ չի կարող այդ քայլին դիմել: Ծն-վեց որդին, որին միայնակ է մեծացնում: Մի անգամ հայ-տնվեց մախիկն պետք շատ էր ցանկանում երեխային տեսնել: «Բայց ես չհամարձայնվեցի,- ասում է Իսկուհին:- Զեմ կարողանում մոռանալ միայնակ անցկացրած օ-րերս և ինձ հասցրած վիրավորանքը»:

Օսաննա Ա., 26 տարեկան, միջնակարգ կրթություն, երկու երեխա: «Ամուսինս մեկնեց Ռուսաստան փող աշխատելու և ընդմիջտ կորավ: Ես ստիպված էի աշխատանք փնտրել: Բայց ոչ կրթություն ունեի, ոչ էլ ազդեցիկ ազգականներ: Երկար որոնելուց հետո մի գրասենյակում որպես քար-տուղարուհի ընդունվեցի: Իմ պարտականությունների մեջ էր մտնում օրվա ընթացքում մի քանի անգամ պետի համար սուրճ պատրաստել, պատասխանել հեռախոսա-զանգերին: Ու եթե նա երեկույթներ էր կազմակերպում սպասարկել հյուրերին: Պետս կարող է ինձ ամեն վայր-կյան վիրավորել, բայց ես ստիպված եմ այս ամենը հան-դուրժել, հո չե՞մ կարող առանց աշխատանքի մնալ: Վս-տահ եմ՝ եթե ծանոթներիցս մեկն իմանա՝ ինչ ստորա-ցումների են գնում, հաստատ ինձ կնեղադրի»:

«Իրական պատմություններ» գրքից (Կանանց իրավունքների կենտրոն, Երևան, 2007)

Գյուլնարա Հովհաննիսյան.

«Կրթված մայրերի երեխաներն ավելի հաջողակ են»

Իմ գրուցակիցը՝ Գյուլնարա Հովհաննիսյանը, կայացած մասնագետ է, տնտեսագիտության թեկնածու, դոցենտ, մի քանի տասնյակ գի-տական աշխատությունների, գրքերի, դա-սագրքերի հեղինակ ու Աշխատանքի և տ-ցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի տնօրեն: Նրան կարելի է դասել այն կանանց շարքը, ում երջանիկ ձևով հա-ջողվում է համատեղել ընտանիքն ու կարիե-րան: Ու թեպետ վերջին շրջանում գեներա-լին քաղաքականությունն ու կանանց կար-գավիճակի բարձրացման ուղիների որոնու-մը նրա դեկավարած ինստիտուտի գերակա ուղղություններից են, սեփական կարիերայի ճանապարհին նա խոչընդոտներ գրեթե չի հաղթահարել: Հավանաբար, իմ բախտը շատ է բերել, խոստովանում է նա՝ արժանին մատուցելով ամուսնու և ընտանիքի աջակ-ցությանը:

- Իմ ընտանիքում ես երբեք դիմադրու-թյան չեմ հանդիպել: Ամուսինս մասնագի-տությամբ քիմիկոս, հասկանում և ամեն ին-չում աստարում էր ինձ: Երբ երեխաներս փոքր էին, օգնում էին տատիկներն ու պա-պիկները, որոնք, ավաղ, վաղ հեռացան կյանքից: Իմ կարծիքով այս «ինստիտուտը» երեխաների վրա անգնահատելի ազդեցու-թյուն է ունենում: Երրորդ դասարանում իր շարադրություններից մեկում դուստրս գրել էր. «Մայրիկս հոգ է տանում տատիկների ու պապիկների մասին»: Ո՛ւմ մտքով կանցներ, որ հետագայում դա իրողություն կդառնա արդեն ոչ միայն անձնական, այլև մասնագի-տական առումով, երբ հարկ կլինի լրջորեն զբաղվել կենսաթոշակային բարեփոխումնե-րով: Ի դեպ, երեխաներս էլ իմ հետքերով են գնացել: Երկուսն էլ տնտեսագետ են, որդիս բուհը գերազանցությամբ է ավարտել և այժմ ծառայում է բանակում, իսկ դուստրս առայժմ

ուսանողուհի է: Իմ կենսագրությունն ամենասովորա-կաններից է: Ծնվել եմ Գորիսում, այնտեղ էլ ոսկե մեդալով ավարտել դպրոցը: Հետա-գայում ընդունվել եմ Երևանի ժողտնտեսու-թյան ինստիտուտ «աշխատանքի էկոնոմի-կա» մասնագիտությամբ: Հետո սասպիան-տուրա, թեկնածուականի պաշտպանություն, աշխատանք հարազատ բուհում, որտեղ շա-րունակում եմ դասավանդել մինչ օրս: 1995 թվականից համատեղությամբ աշխատել եմ պետական կառավարման ակադեմիայում՝ զբաղեցնելով ֆակուլտետի դեկանի պաշ-տոնը: 1997 թ. ակադեմիան սկսեց համագոր-ծակցել Համաշխարհային բանկի հետ ան-ցումային տնտեսությամբ երկրներում սո-ցիալական բարեփոխումների շուրջ: Նա-խագծի փորձագետները վերապատրաստ-վում էին արտասահմանում, ու ինձ բախտ վիճակվեց ծանոթանալու կենսաթոշակային բարեփոխումների ոլորտում իմ գործընկե-րների աշխատանքի փորձին Իսրայելի, Ավ-ստրիայի, Ֆրանսիայի, Հունգարիայի, ԱՄՆ-ի համալսարաններում:

2007 թ. լույս տեսավ Հայաստանի կենսա-թոշակային համակարգում գեներային ա-պեկտներին մոլորված իմ առաջին գրքուկը: Ըստ էության կենսաթոշակային ապահովու-թյան բաշխման գործող համակարգի պա-մաններում կինը «զոհի» տեսք չունի, այստեղ ավելի շատ խնդիր ունեն տղամարդիկ: Բանն այն է, որ կենսաթոշակ ստանալիս համա-կարգն այժմ աշխատում է քաղաքացիների այն կատեգորիայի օգտին, ովքեր ցածր աշ-խատավարձ են ստանում: Այդ կատեգորիա-յուն են կանայք, որոնք, որպես կանոն, բարձր պաշտոններ չեն զբաղեցնում, հեռակա-ր բարձր աշխատավարձ չեն ստանում: Բացի այդ, կանանց զբաղվածության ավանդական ոլորտները՝ մշակույթ, առողջապահություն,

մանկավարժություն, ցածր վարձատրվող են: Հանրապետությունում կիրառվող կենսաթո-շակի ձևավորման կարգը համահավասարեց-նող բնույթ է կրում և հաշվի չի առնում տղա-մարդկանց ստացած բարձր աշխատավար-ձերը: Եթե նկատի ունենանք, որ տղամարդ-կանց կյանքի տևողությունը ավելի կարճ է, և նրանք չեն հասցնում հետ ստանալ իրենց խնայողությունները, ապա, ըստ էության, առ-կա է որական խտրականություն՝ հօգուտ կա-նանց: Սակայն նույնիսկ նման իրավիճակում կանանց կենսաթոշակը կազմում է տղամարդ-կանց կենսաթոշակի 88%-ը: Կուտակային կենսաթոշակային համակարգի ներդրումից հետո կանայք շատ ավելի կտուժեն: Ու այս-տեղ պետք է մտածել մեխանիզմներ, որպես-զի դա հարթվի:

Ընդհանրապես, կանայք աշխատանքի շուկայում բախվում են ավելի շատ խնդիրնե-րի, քան տղամարդիկ: Այլ բան է, որ հասա-րակության մեջ դրանց գիտակցումը փաս-տորեն բացակայում է: Ես ինքս սկսել եմ զբաղվել գեներային հիմնախնդիրներով 2001 թվականից՝ Համալսարանական կրթու-թյամբ կանանց ասոցիացիայի գեներային հետազոտությունների կենտրոնի շրջանակ-ներում: 2004 թ. գրեցի «Էկոնոմիկան և գեներ-դերը» գիրքը, որը ՀՀ կրթության և գիտու-թյան նախարարության կողմից առաջին ան-գամ թույլատրվեց որպես ձեռնարկ՝ տնտե-սագիտական մասնագիտությունների ուսա-նողների համար: Կարծախախտային դիրք-րոշումներ կոտրելը բավական դժվար գործ է, և այն պետք է սկսել ուսանողական տարի-քից, նույնիսկ ավելի վաղ դպրոցից... Էլ չեմ խոսում ընտանիքի մասին: Ի դեպ, ապա-ցուցվել է, որ կրթված մայրերի երեխաները կյանքում ավելի հաջողակ են: Չե՞ք հավա-տում մայրե ձեր շուրջը...

Զրուցեց Մարիետա Մալումյանը

Հաշվեք միասին

Ո՞ւմ համար ժամանակը փող չէ

Ի՞նչ եղանակով ու ի՞նչ համարժե-քով են գնահատում կանանց տնային աշխատանքը: Քչերը գի-տեն, որ վերջերս Հայաստանի Վիճակագրական ծառայությունը Շվեդիայի գաղափարով գործա-կալության աջակցությամբ և մե-թոդիկայով անցկացրել է տղա-մարդկանց ու կանանց ժամանա-կի օգտագործման փորձնական հետազոտություն:



Դա հնարավորություն է տա-լիս գնահատելու տնային աշխա-տանքը ժամանակային համար-ժեքով: Դրանից տնային գործերը, իհարկե, չեն դադարում ուղղակի և փոխաբերական իմաստով՝ «ան-շնորհակալ» զբաղմունք լինե-լուց, մասնավոր առայժմ ոչ մեկը չի էլ պատրաստվում «ժամանա-կը փող է» սկզբունքով փոխհա-տուցել այն ազգային արժույթով: Սակայն խնդիր ընկալման առու-մով առաջընթացն ակնբախ է:

Հետազոտողները, մասնավոր-

րապես, հանգել են այն եզրակա-ցության, որ կանայք տնային աշ-խատանքի վրա 5 անգամ ավելի շատ ժամանակ են վատնում, քան տղամարդիկ: Արդյունքում՝ աշ-խատող կանանց մոտ ձևավոր-վում է այսպես կոչված «կրկնա-

որ միայն այս պարագայում հույս կա, որ կարվի նաև հաջող քայլը. տնային աշխատանքը կճանաչվի սոցիալապես նշանակալի և ինչ-որ կերպ հաշվի կառնվի, թեկուզև կանանց կենսաթոշակային ապա-հովման հարցում:

Ի դեպ, համեմատելով ժամա-նակի մեր ցուցանիշները շվեդա-կան տվյալների հետ՝ կարելի է նկատել, որ շվեդ կանայք տնային աշխատանքի վրա մեկուկես ան-գամ քիչ ժամանակ են վատնում, քան հայուհիները: Տղամարդ-կանց պարագայում հակառակն է. շվեդները տնային պարտականու-թյուններին երկու անգամ ավելի շատ են մոլորում, քան իրենց հայ-րենի եղբայրակիցները: Ըստ ռու-սաստանյան հետազոտություննե-րի՝ տնային աշխատանքի բոլոր տեսակների վրա կանանց ժամա-նակի միջին ծախսերը մեկ շա-բաթվա կտրվածքով կազմում են 30,3 ժամ, իսկ տղամարդկանց մոտ 14 ժամ:

Տնային տնտեսուհու վիրտուալ աշխատավարձը՝ 3 հազար դոլարից ոչ պակաս

Միջազգային պրակտիկայում վաղուց ար-դեն փորձեր են ձեռնարկվում տնային աշխա-տանքը դրամական համարժեքով գնահատե-լու: Մեթոդիկան պարզ է. տնային աշխատան-քի բոլոր տեսակներն ծառայությունների շու-կայում ունեն իրենց գինը: Ռուսաստանի փորձագետներն այսպիսով հաշվել են, որ տնային տնտեսուհու չգնահատվող աշխա-տանքն արժի նվազագույնը ամսական 3200 դոլար, իսկ աշխատող կանանց տան «երկ-րորդ հերթափոխը» կարող է բերել 3500 դո-լար: Հայրենի տարբերակն առաջարկում ենք հաշվարկել ինքնուրույն:

Օրինակի համար՝ տնային տնտեսուհու աշխատանքը ժամանակակից շուկայի չափա-նիշներով համարժեք է վարձու տնային աշ-խատողի պարտականություններին, որոնց մեջ է մտնում հավաքել բնակարանը, լվացք և արդուկ անել, խմուր գճալ և ճաշ պատրաս-տել: Մոսկվայի զենքով վերոհիշյալ բոլոր պարտականությունները կատարող վարձու

տնտեսուհու որակյալ ծառայությունները կարծես միջինը ամիսը 2000 դոլար: Ինչ վե-րաբերում է դայակի ծառայություններին, ա-պա լրիվ չնորմավորված աշխատանքային օր-վա տարբերակով դա ևս 1000-1200 դոլար է: Լյնպես որ, միայն այս երկու կետերը միասին կազմում են ամիսը 3200 դոլար:

Տնային հարմարավետությունը թանկ հաճույք է

Ամերիկացի միջին տնային տնտեսուհին պետք է վաստակի ամիսը 11,5 հազար դոլա-րից քիչ ավելի կամ տարեկան 138 հազար դո-լար: Այսքան գումար կստացվեր, եթե կնոջը վճարեին տնային բոլոր գործերի համար, ո-րոնք նա սովորաբար կատարում է լրիվ անվ-ճար, ասվում է Salary.com կայքէջում հրապա-րակված հետազոտության մեջ: Տանը մնալով երեխա ունեցող կնոջը միա-ժամանակ «երկարորա դպրոցի» ուսուցիչ է, վարորդ, որը երեխային տանում է քաղաքի տարբեր մասեր պարապմունքների, տնային կառավարիչ, խոհարար, աղմիկատար, ռե-սիտոր, հոգեբան, ինչպես նաև՝ փականա-

գործ, էլեկտրիկ, մաքրություն անող և ատաղծա-գործ: Հաշվարկի մեջ մտնում է ոչ միայն այս մասնագիտություններից յուրաքանչյուր ներկա-յացուցչի ժամով վարձատրությունը, այլև «ար-տաժամայաները», քանի որ տնային տնտեսուհու աշխատանքային օրը նորմավորված չէ: Նա աշ-խատում է միջինը 91,6 ժամ շաբաթական, այն դեպքում, երբ նրա ամուսինը 9-ժամյա աշխա-տանքային օրվա դեպքում՝ ընդամենը 45 ժամ:

Աշխատող կնոջ մոտ հիմնական աշխա-տանքի վայրում 44 «հիմնական» ժամերին ա-վելանում է տնային հոգսերի հետ կապված 49,8 ժամը: Նշանակում է՝ նրա աշխատավար-ձին վիրտուալ ավելացումը պետք է կազմի մի-ջինը 85,8 հազար դոլար տարեկան: Հետազոտողները հաշվել են նաև ամերի-կացի հայրերի խորհրդանշական աշխատա-վարձը: Տղամարդ տանտիրոջ «մասնագիտու-թյունների» ցանկի մեջ է մտնում կառավարչ-ային օպերատորի, խոհարարի, վարորդի, հո-գեբանի, լայն պրոֆիլի վերանորոգողի, ու-սուցչի և այլնի պարտականությունները: Բոլոր դեպքերում կանանց ու տղամարդ-կանց «տնային աշխատավարձերը» մոտավոր-ապես 3 անգամ զբաղազանցում են ԱՄՆ միջին աշխատավարձը:

Հետադարձ կապ

«Կինը եւ բիզնեսը. հաջողության բանաձևեր»

«Կինը բիզնեսում. հաջողության բանաձևեր»... սա էր ընթերցողների հետ մեր հերթական համդիսանթի թեման:



Ռեզինա Քիշոյան «Հաջողության բանաձևը բոլորի համար նույնն է՝ աշխատավորություն և համառություն»

«Արագ-հիմա» ֆիրման մասնագիտացած է բնական քարից պատրաստված հուշանվերների արտադրության մեջ:

ի՞նչ է սպասում ֆիրմային հետո: «Չգիտեմ... Տա Աստված դիմանա՞նք: Երկու-երեք մեծ արտադրամասեր արդեն կանգնել են:

Իրինա Գասպարյան. «Ֆիրմային գաղտնիք՝ ազնվություն և պրոֆեսիոնալիզմ»

Շերտավոր խնորհի արտադրությունը, որը շատերին հայտնի է «Յուրա» անվանումով, «Իսկը հրաշք» ֆիրմայի ղեկավար Իրինա Գասպարյանը սկսել է 10 տարի առաջ:

պատմում է նա: - Հարկերը վճարելու համար պարտք եմ վերցրել: Ու հիմա աշխատում եմ միմուսով: Ասեմք, այսօր հրուշակագործը պատրաստել է համոնել է ընդամենը 10 փաթեթ շերտավոր: Այսինքն վատակել է... 300 դրամ: Այս ծածկողի շրջանառության պայմաններում ես ավելին չի վիճակի չեմ վճարելու: Ուստի այն հարցին հաջողա՞կ եմ արդյոք բիզնեսում, չգիտեմ ինչ պատասխանել: Իրինայի կարծիքով՝ Հայաստանում կանայք բիզնեսով են զբաղվում ոչ լավ կյանքից, ոչ համուն հարգանքի և ճանաչման, այլ որպեսզի ընտանիք պահեն:

Անահիտ Վարդապետյան. «Հաջողությունը մշտական չէ. այսօր կա, իսկ հետո պետք է մտածել»

Իրենց գործի իսկական գիտակցումը են աշխատում հայրենական կուսմետիկայի արտադրության հիմնադիր և առաջատար միակ «Քիթ»-ում: Ֆիրման արտադրում է արտասահմանյան մոնոլիթներին չզիջող մագերի և դեմքի մաշկի խնամքի միջոցներ՝ «Նիկա» առևտրային ապրանքանիշով: Այս գիտաարտադրական ձեռնարկության համահիմնադիրներից մեկը Անահիտ Վարդապետյանը, մասնագիտությամբ քիմիկոս է: 90-ականներին սկզբին թեկնածուական թեզ պաշտպանելով՝ համկարծ հասկացավ, որ դժվարությամբ ձեռք բերված գիտելիքներին կիրառության ոլորտ այլևս չկա. երկրում քիմիական արտադրությունները կանգ են առել: Սակայն պարտվողի կարգավիճակը նրա համար չէր, արդյունքում և գործընկերուհու հետ միասին որոշեցին

հիմնել կուսմետիկայի արտադրություն: «1991-ին, երբ սկսեց գործել մեր ֆիրման, երկրում ոչ մի կուսմետիկա, մույնիսկ շամպուն չկար: Ռեզինան կրկնակողիկներով արտադրամասում կանգնած մենք բառիս բուն իմաստով սեփական ձեռքերով էինք փորձում ինչ-որ բան ստեղծել,- հիշում է նա: - Այդ ժամանակներն անցան, այսօր արտադրամասն այլ տեսք ունի, բայց միևնույն է պետք է մի կողմից ապրանքի որակը պահել, մյուս կողմից մատչելի գին ապահովել՝ կուսմետիկայի շուկայում բարձր մրցակցությանը դիմակայելու համար: Ու այս իմաստով մենք բարդ շրջան ենք ապրում: Թեպետ այն փաստը, որ «Նիկա» կուսմետիկան համընդհանուր կողմից ճանաչված է և ունի իր գնորդը, իհարկե, մեր հաջողությունն է: Այլ բան, որ հաջողությունը մշտական չէ: Այսօր կա, իսկ վաղը պետք է մտածել, թե ինչպես այն պահպանել վաղը չէ մյուս օրը: Ցանկացած բիզնեսում հաստատուն է մեկ բան՝ կողեկողիկում հարաբերությունները և նվիրումը: Այդ իսկ պատճառով իմ հաջողության բանաձևը մեկն է. ես ինձ լավ եմ զգում, երբ իմ աշխատողը գոհ է ինձից, երախտապարտ: Սա կարևոր է ինձ համար ոչ միայն անձնապես, այլև այն պատճառով, որ նշանակում է՝ նա գոհ է իր աշխատանքից»:

...Մենք ներկայացրինք մեր բանավեճի ոչ բոլոր մասնակիցներին, սակայն ամփոփելով արդյունքները կարող ենք եզրակացնել, որ քննարկման համար ընտրել ենք հայրենական փոքր բիզնեսի համար բնավ էլ մեկ լավագույն ժամանակներ: Համեմայն դեպք, նրա ներկայացուցիչները միաբերան պնդում էին, որ պարզեցված հարկի դաշտից դուրս գալը իրենց բիզնեսը լուրջ սպառնալիքի տակ է դրել: Իհարկե, նույն խնդրին բավել են մաս տղամարդիկ, սակայն հազիվ թե որևէ մեկը վիճի, որ գործարար Հայաստանում դեպի հաջողություն ճանապարհը նույնքան դժվար է կնոջ համար, ինչպես և քաղաքականության մեջ: Ի դեպ, բանավեճի ընթացքում զուգահեռներն ինքնաբերաբար առաջացան: Կանանց բիզնեսի աջակցության ծրագրերի ամերիկացի օգնության մասին հարցին պատասխանելիս մեր հյուրերը նույնքան կտրական էին, ինչպես կին քաղաքական գործիչները ընտրական քվոտաների նկատմամբ իրենց վերաբերմունքում: «Մեզ ներողամտություն պետք չէ, չենք ուզում, որպեսզի մեզ հետո դա երեսուրդ տան: Ավելի լավ է թող խաղի կանոնները բոլորի համար ազնիվ լինեն, իսկ մնացածից մի կերպ ինքներս զլուխ կհանենք»:

Այսա Ծառուրդյան

Հ.Գ. Մենք շնորհակալություն ենք հայտնում Հայաստանի առևտրաարդյունաբերական պալատի կանանց գործարարության գաղափարն աջակցող միջոցառմանը: Միջոցառմանը մասնակցող կանանց հարցերի կազմակերպչական օգնական Լիլիթ Չառուրդյանին: Բանավեճի կազմակերպման աջակցելու համար:

Եվրոստանդարտ

Մոդ դը Բուր-Բուկիկիո. «Ստեղծել ոչ թե իմիտացիա, այլ իրական պայմաններ»

«Հայաստանում անհրաժեշտ է ստեղծել ոչ թե իմիտացիա, այլ իրական պայմաններ, որպեսզի կանայք կարողանան պատասխանաբար պաշտոններ զբաղեցնել հանրապետության հասարակական-քաղաքական կյանքում»:



հայտարարեց Եվրոպայի խորհրդի գլխավոր քարտուղարի տեղակալ Մոդ դը Բուր-Բուկիկիոն (Maud de Boer Buquicchio), որը մայիսի 20-ին ժամանել էր Երևան «Հայաստանի գեներալի խնդիրները և զարգացումները» կոնֆերանսին մասնակցելու: Միջոցառումը կազմակերպել էր ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը, ԱՄՆ միջազգային զարգացման գործակալությունը (USAID), ԵԱՀԿ Երևանյան գրասենյակը և ՄԱԿ-ի զարգացման ծրագիրը (UNDP):

«Կանանց պետք է սատարել պատասխանատու պաշտոններում ներկայացված լինելու ճանապարհին, և այդ նպատակին հասնելու համար անհրաժեշտ է թե՛ ընտանիքի անդամների և թե՛ ողջ հասարակության աջակցությունը»,- նշեց Մոդ դը Բուր-Բուկիկիոն մեր թղթակցի հետ զրույցում: Անդրադառնալով այդ նեմատեքստում ընտանեկան բռնության խնդրին նա ընդգծեց, որ այն տղամարդկանց ու կանանց իրավահավասարության իրապես խոչընդոտող գործոն է և հիշեցրեց, որ կնոջ նկատմամբ բռնության դեմ պայքարը Եվրոպայի խորհրդի օրակարգում առաջնահերթ խնդիր է: «Ընտանեկան բռնությունը բնորոշ է աշխարհի բոլոր երկրներին: Բռնությունից տառապող կանայք ոչ միայն վիրավորանքի զոհեր են, նրանք լքելու, անտարբերության և այս խնդրի ամուսնեման քաղաքականության զոհեր են»,- ասաց Եվրոպացի դիվանագետը:

Օքսանա Մուսայելյան

Ի՞նչ կա-չկա

Գեներալի բռնության դեմ կայքարեն ողջ տարածաշրջանում



Մայիսի 16-ին Երևանում տեղի ունեցավ ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի (UNFPA) «Ընդդեմ գեներալի բռնության Հարավային Կովկասում» նոր տարածաշրջանային ծրագրի պաշտոնական շնորհանդեսը: Հայտնի է, որ բռնության խնդրով տարածաշրջանի երեք երկրներում զբաղվում են բազմաթիվ կանանց կազմակերպություններ, սակայն նշված նախաձեռնությունը առաջին լայնամասշտաբ նախագիծն էր այդ ուղղությամբ: Այն հնարավորություն է տալիս նախկին մշակույթները նոր մակարդակի բարձրացնել և խնդիր դիտարկել հասարակության մեջ կնոջ ներուժի իրականացման ճանապարհին խոչընդոտների հաղթահարման տեսանկյունից: Ծրագիրը նախատեսված է երեք տարվա համար և իրականացվում է Նորվեգիայի կառավարության ֆինանսական աջակցությամբ:

Ինչպես պատմեց Հայաստանում ծրագրի համակարգող Ջինա Սարգիզովան, նախագիծն ուղղված է երկրում գեներալի բռնության նվազեցմանը նպատակով միջավայրի ստեղծմանը և այս ոլորտում միջազգային պարտավորությունների կատարմանը: Նախագիծը կիրականացվի իշխանական կառույցների և քաղաքացիական հասարակության բոլոր ինստիտուտների, այդ թվում նաև՝ ՀԼՄ-ների հետ սերտ համագործակցությամբ:

Հավելվածը հրատարակվում է ԵԱՀԿ Երևանյան գրասենյակի աջակցությամբ
Խմբագիր՝ Թամարա Հովսեփյան
Չեմպիոններ՝ Վահե Դյուրեյանի
Տպագրանակ՝ 7000

Կանանց ոճը բիզնեսում

Հոգեբանների և մարքեթաբանների կարծիքով գործարար կանայք հաճախ ապավինում են բնագրին, հաճախ են մտնում ու կասկածում արդեն ընդունած որոշումներում, բավականություն են ստանում հաճախորդների ու աշխատակիցների հետ լավ հարաբերություններից և դա ընկալում են որպես հաջողություն: Տղամարդիկ հաջողություն են համարում լավ կատարված գործից և նպատակին հասնելուց բավականության ստանալը: Համարվում է նաև, որ կանանց գործարարությունը կառուցվում է ավելի բարձր «թեփական չափորոշիչների վրա»:

Ի դեպ

Անտեսանելի՞ խտրականություն

Անցյալ տարի Հայաստանի աշխատանքի շուկայում գեներալի խտրականության և բռնության մասին «Ամերիա» ընկերության անցկացրած առաջին համալիր հետազոտության (ՄԱԿ-ի զարգացման ծրագրի «Գեներալ» և քաղաքականությունը) ծրագրի շրջանակներում) տվյալները ցույց են տալիս, որ հարցված գործատուների և աշխատողների արձագանքը կերպ արտահայտվում անգամ չունի սեռային հատկանիշով խտրականության մասին: Այսպես, գործատուների մեծ մասը համարում է, որ մեր աշխատանքի շուկայում տղամարդիկ ու կանայք ունեն հավասար իրավունքներ, և միայն 38%-ը վստահ է, որ աշխատանքի ընդունելիս և ազատելիս տղամարդկանց ու կանանց հնարավորությունները հավասար չեն: Հետաքրքիրն այն է, որ հարցված աշխատողները խտրականությունն էլ ավելի վատ են նկատում, քան գործատուները: Այսպես, նրանց 40,5%-ը ենթադրում է, որ աշխատանքի ընդունվելիս և ազատվելիս սեռերի հնարավորություններում տարբերություններ կան:

ություններում տարբերություններ կան: Գործատուների և աշխատողների մեծ մասը սեռային հատկանիշով անհավասարություն չի տեսնում աշխատանքային առաջընթացի առումով և այն աննշան է համարում աշխատակարծեղներում: Այլ կարծիքի են փորձագետները, որոնց կարծիքով մեր աշխատանքի շուկայում խտրականության բոլոր հայտնի տեսակներն անշուշտ առկա են, ընդ որում մայրաքաղաքում դրանք ավելի սուր են արտահայտվում, քան հանրապետության մարզերում: Անշուշտ արժի անդրադառնալ հետազոտության արդյունքներին, սակայն գլխավոր եզրակացությունն ակնհայտ է. Հայաստանի աշխատանքի շուկայում խտրականություն կա և կշարունակվի այնքան, մինչև որ մենք չփորձենք այն նկատել:

Գործեք ըստ կանոնակարգի

Ինչպես հայտնի է, ԱՄՆ-ում սեռական ուղեղ-զույգությունների (harassment) մասին առաջին դատական գործերը հայտնվեցին դեռ անցյալ դարի 70-ական թվականներին: Այս երևույթի տարբեր

դրսերումները անօրինական են համարվում նույնիսկ այն դեպքում, երբ զոհը նյութական վնաս չի կրել, այլ տուժում է միայն բարոյական անհարմարավետությունից, օրինակ՝ ակնարկներից: Աշխատանքի նախարարությունը նրանց առաջարկում է գործել կանոնակարգի համաձայն. նամակ գրել ազդեցություն պահանջելով վերջ տալ ոտնձգություններին պահելով պատճենը և փոստային անդրադարձում, «գործատուներում խնդիրների» մասին հայտնել ընկերություն, արձանագրել harassment-ի ժամանակը, վայրը և վկաներին, բողոքել գործատուին և դիմել հոգեբույժի: Արդյունքը կարող է լինել ոչ միայն դատական հայց ընդդեմ վիրավորողի, այլև ֆիրմայի ղեկավարության, որ թույլատրել է նման վարքագիծ: Հաշվվել է, որ ԱՄՆ-ում harassment-ի գործերով փոխհատուցման ընդհանուր գումարը ամեն տարի հասնում է մոտ 1 մլրդ դոլարի: 2005 թվականից նման օրենք ընդունեց նաև Եվրոպայի խորհրդարանը: Ինչպես նշում է Reuters-ը, Եվրոպայում, ըստ վիճակագրության, կանանց մոտ 50%-ը և տղամարդկանց 10%-ը պնդում է, որ իրենց վրա զգացել է harassment-ի այս կամ այն դրսերումները: