

**Հայաստան. Կանանց համար հավասար
պայմանների ապահովում բնագիտության,
տեխնոլոգիայի, ճարտարագիտության և
մաթեմատիկայի (STEM) բնագավառներում**

Հնարավորությունների և ելքերի տարբերություն՝ կրթության մեջ և
աշխատաշուկայում

2017թ. մարտ

Բովանդակություն

Երախտիքի խոսք	vii
Հապավումներ.....	viii
Ամփոփ ակնարկ.....	ix
I. Կանայք և աշխատանքը. Եվրոպա և Կենտրոնական Ասիա	1
II. Կանայք Հայաստանում. Միտումների համառոտ նկարագրություն	6
II.1 Հայաստանի Տղամարդկանց և կանանց գլոբալանհավասարության միավորը6	
II.2 Հայաստանի գենդերային քաղաքականությունն ապահովող օրենսդրական դաշտը.....	9
II.3 Սեռերի անհամամասնությունը Հայաստանում.....	11
II.4 Հայաստանում հողի և ֆինանսական միջոցների հասանելիությունը կանանց համար	12
III. Ինչու է Հայաստանում STEM-ը կարևոր կանանց համար.....	14
IV. Ակադեմիական հաջողությունը՝ աշխատանքի շուկայում մասնակցության վերածելու խոչընդոտները	17
V. Կանայք և կրթությունը Հայաստանում	22
V.1 Հայաստանի կրթական համակարգի ընդհանուր նկարագրություն	22
V.2 STEM կրթությունը Հայաստանում	27
V.3 «Թումո» ստեղծարար տեխնոլոգիաների կենտրոն.....	30
V.4 Հայաստանում կանանց ուսմանը խոչընդոտող գործոնները	33
V.4.1 Հասանելիություն	33
V.4.2 Տեղեկատվական անհամաչափություն.....	33
V.4.3 Ինստիտուցիոնալ թերացումներ կիրարկման ընթացքում	33
V.4.3.1 Կանանց և տղամարդկանց հավասարությանն ուղղված գործողությունների ներգծում	33
V.4.3.2 Դասագրքեր.....	35
V.4.3.3 Ուսուցչական կազմ.....	37
V.4.3.4 Արձագանքը տղամարդկանց խրախուսման միջոցներին.....	38

V.4.4	Կարծրատիպեր	39
V.4.4.1	Գենդերային կողմնակալություն	39
V.4.4.2	STEM կարծրատիպեր	40
VI.	Կինը և աշխատանքային գործունեությունը Հայաստանում	44
VI.1	Ընդհանուր տեղեկատվություն Հայաստանում կանանց զբաղվածության մասին 44	
VI.2	STEM աշխատատեղերը՝ ըստ տնտեսության ճյուղերի.....	46
VI.2.1	Տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաներ.....	53
VI.2.2	Շինարարություն	54
VI.2.3	Հանքարդյունաբերություն	55
VI.2.4	Գիտահետազոտական ինստիտուտներ	55
VI.2.5	Էլետրամատակարարում	55
VI.3	Հայաստանում կանանց զբաղվածությանը խոչընդոտող գործոնները.....	56
VI.3.1	Ժամանակային սահմանափակումներ.....	56
VI.3.2	Համակարգային թերացումներ.....	58
VI.3.2.1	Կարծրատիպերի վտանգը. Ի՞նչ է կանանց աշխատանքը:	58
VI.3.2.2	STEM բնագավառի և «սոված ինժեները».....	61
VI.3.2.3	Աշխատավայրերում ընդունված պրակտիկան	63
VI.3.2.4	Ապակե առաստաղը	64
VII.	Եզրակացություններ. ի՞նչ կարելի է անել STEM ոլորտում հավասար հնարավորությունների և ելքերի բարելավման համար	65
	ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. Տղամարդկանց և կանանց միջև առկա անհավասարությունը կրթության մեջ և աշխատանքում	72
	Կրթության մեջ առկա անհավասարության բացատրությունը	72
	Հասանելիություն	72
	Տեղեկատվական գործոններ	73
	Կրթության համակարգի թերություններ.	73
	Կարծրատիպերի ներգործություն.....	74

Աշխատավայրում առկա անհավասարության բացատրությունը.....	75
Ժամանակ	76
Հասանելիություն	78
Հողի հասանելիություն	78
Ֆինանսական միջոցների հասանելիություն.....	80
Շուկայական մեխանիզմի և ինստիտուցիոնալ թերացումներ	80
Տեղեկատվական բաց.....	81
Կառուցվածքներ	81
Կողմնակալություն	82
• Տանը...	82
• Աշխատավայրում...	83
Այս գործոնների համեմատական կարևորությունը՝ միասին վերցրած. ամփոփում	86
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. Որակական հետազոտության մեթոդների ամփոփ նկարագրություն	87
Մեթոդաբանական մոտեցումը.....	87
Հետազոտության մասնակիցները.....	89
Հարցազրույցներ հիմնական հարցվածների հետ.....	90
Խորքային հարցազրույցներ շարքային աշխատակիցների հետ.....	91
Ֆոկուս խմբեր	91
ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. Հավասարություն և արդարություն կրթության մեջ և աշխատավայրում. աշխարհում ընդունված լավագույն աշխատակարգերը	93
ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ԵՎ ԿԱՆԱՆՑ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԴՊՐՈՑՈՒՄ	95
○ Համակարգերի փոփոխում	96
○ Կարծրատիպերի բացասական ներգործության հաղթահարում.....	98
○ STEM-ին վերաբերող քաղաքականություններ.....	100
ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆ ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ԵՎ ԿԱՆԱՆՑ ՀԱՄԱՐ ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ	
.....	106
○ Գենդերային ասպեկտների ներգծում	106
○ Ժամանակ	106

○ Հասանելիություն.....	107
○ Շուկայում և հաստատություններում առկա կողմնակալ մոտեցումների վերացում	110
Վարքագծային կառուցվածքի խոստումը.....	110
STEM քաղաքականություններ	112
ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ.....	114

Պատկերներ

Պատկեր 1. Աշխատուժի կազմում ընդգրկվածության ցուցանիշ. 15+ տարիքի կին բնակչության %-ը	2
Պատկեր 2. Տղամարդկանց և կանանց գլոբալ անհավասարությունը	3
Պատկեր 3. Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի տղամարդկանց և կանանց գլոբալ անհավասարության միավորները ԵԿԱ-ում, 2016թ.	6
Պատկեր 4. Տղամարդկանց և կանանց գլոբալ անհավասարության Հայաստանի միավորը	
Պատկեր 5. Հայաստանի բալային միավորների աղյուսակ.....	8
Պատկեր 6. Նորածինների սեռերի հարաբերակցությունը Ասիայի զարգացող տնտեսություններում. նորածին տղաներ և աղջիկներ.....	12
Պատկեր 7. Հայաստանի մասնավոր դպրոցների տեսակարար կշիռը՝ պետական դպրոցների համեմատ.....	22
Պատկեր 8. Հայաստանի կրթական համակարգի կառուցվածքը.....	23
Պատկեր 9. Իգական և արական սեռերի ուսանողները նախնական մասնագիտական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններում՝ ըստ մասնագիտությունների խմբերի 2015 ուս. տարում	25
Պատկեր 10. Բակալավրիատ ավարտած իգական և արական սեռի ուսանողները, 2015 ուստարի	26
Պատկեր 11. Մագիստրոսական ծրագրերի շրջանավարտների թիվը՝ ըստ սեռի և մասնագիտությունների խմբերի, 2010 ուստարի	27
Պատկեր 12. Տղամարդ և կին աշխատողների թիվը՝ ըստ ոչ գյուղատնտեսական տնտեսական գործունեության ոլորտների, 2012թ.	45
Պատկեր 13. Տղամարդկանց և կանանց տեսակարար կշիռը՝ տնտեսական գործունեության մեջ, 2015թ.	47
Պատկեր 14. Զբաղվածները՝ ըստ տնտեսական գործունեության ոլորտների	48

Պատկեր 15. Միջին ամսեկան աշխատավարձի մակարդակը 2015թ.-ին և իրական աճը 2013-ից 2015թթ. ընթացքում՝ ըստ տնտեսական գործունեության ոլորտների..... 49

Պատկեր 16. Տղամարդկանց և կանանց ժամավճարը և կանանց տեսակարար կշիռը զբաղվածների ընդհանուր կազմում՝ ըստ տնտեսական գործունեության ոլորտների, 2015թ..... 50

Պատկեր 17. Սահմանված STEM և ոչ-STEM ոլորտների աշխատատեղերի աշխատավարձերը՝ ըստ սեռերի, 2015թ..... 51

Պատկեր 18. Սահմանված STEM և ոչ-STEM ոլորտներում աշխատանքի պարզևատրումների փաթեթը՝ ըստ սեռերի, 2015թ..... 52

Պատկեր 19. Պատկերացումներ առ այն, թե որքանով է կրթությունն օգտակար սահմանված STEM և ոչ-STEM ոլորտներում աշխատանք գտնելու հարցում, 2015թ... 53

Աղյուսակներ

Աղյուսակ 1. Հայաստանում STEM ոլորտում հավասար հնարավորություններին և ելքային արդյունքներին խոչընդոտող գործոնները..... 19

Աղյուսակ 2. Դասագրքերում արական և իգական սեռի անհատականությունների և կերպարների ներկայացվածության հաճախականությունը (տեքստերում և պատկերներում, 2015թ.)..... 36

Աղյուսակ 3. Հայաստանի STEM ոլորտներում հավասար հնարավորությունների և ելքերի բարելավման քաղաքականության տարբերակներ..... 67

Երախտիքի խոսք

Սույն ուսումնասիրությունը պատրաստվել է Կելկո Ինոույի ղեկավարությամբ և գենդերային հարցերում երկու առաջատար անձանց՝ ՀԲ Հայաստանի գրասենյակի ղեկավար Լորա Բեյլիի և Եվրոպայի ու Կենտրոնական Ասիայի (ԵԿԱ) տարածաշրջանի Կրթության վարչության ղեկավար Քրիստիան Աեդոյի ընդհանուր ուղղորդմամբ: Փաստաթուղթը կազմել են Կելկո Ինոուին և Էմիլի Բրեյլին. որակական տվյալների հավաքագրման դաշտային աշխատանքներին նշանակալի մասնակցություն է ունեցել Յուլիանա Մելքունյանը, աշխատուժի հետազոտության արդյունքների վերլուծությանը՝ Լուրդես Ռոդրիգես Չամուսին, և Հայաստանի կրթական համակարգի վերաբերյալ տվյալների հավաքագրմանը՝ Անուշ Շահվերդյանը:

Թիմն իր երախտագիտությունն է հավաստում Օսի Լուսկ-Ստովերին, Ռոբերտա Գատտիին և Դեբորա Միկեսելին, ովքեր տարբեր փուլերում անկախ փորձագիտական կարծիք են հայտնել ուսումնասիրության վերաբերյալ: Թիմը երախտագիտությունն է հայտնում նաև Լուիս Բենվենիստեին, Աննա Մարիա Մունոս Բուդետին, Լուրդես Ռոդրիգես Չամուսինին, Դանդան Չանին, Ալեքսան Հովհաննիսյանին, Նիսթա Մինհային և Վիկտորա Միրյաչենկոյին՝ դիպուկ խորհուրդների, դիտողությունների և առաջարկությունների համար:

Ուսումնասիրության իրականացումը հնարավոր է դարձել Գենդերային հավասարության հավատարմագրային ֆոնդի՝ ԵԿԱ տարածաշրջանային ծրագրի ֆինանսական աջակցությամբ: Հայաստանյան իրավիճակին վերաբերող այս ուսումնասիրությունն իրականացվել է «Կանայք STEM ոլորտներում. Գենդերային տարբերությունները ԵԿԱ երկրների մասնագիտական կրթության ոլորտներում և աշխատաշուկաներում» տարածաշրջանային ուսումնասիրության շրջանակներում, որը ղեկավարել են Աննա Մարիա Մունոս Բուդետին և Լուրդես Ռոդրիգես Չամուսին: Ի լրումն Հայաստանին վերաբերող ուսումնասիրության՝ տարածաշրջանային ուսումնասիրության շրջանակներում վերլուծության են ենթարկվել նաև Բոսնիա և Հերցեգովինայի, Բուլղարիայի, Մոլդովայի և Թուրքիայի իրավիճակները:

Հապավումներ

ԱԶԲ	Ասիական զարգացման բանկ
ՀՌԿԿ	Հետազոտական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոն
ԵԿԱ	Եվրոպա և Կենտրոնական Ասիա
ԳԳԱ	Տղամարդկանց և կանանց գլոբալանհավասարություն
ՏՀՏ	Տեղեկատվական հաղորդակցական տեխնոլոգիաներ
ԱՀ	Աշխատուժի հետազոտություն
ՀԿ	Հասարակական կազմակերպություն
ՀՀ ԱՎԾ	Հայաստանի Հանրապետության ազգային վիճակագրական ծառայություն
ՏՀԶԿ	Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպություն
PISA	Սովորողների միջազգային գնահատման ծրագիր
STEM	Բնագիտություն, տեխնոլոգիա, ճարտարագիտություն և մաթեմատիկա
ԹՈՒՄՈ	«ԹՈՒՄՈ» ստեղծարար տեխնոլոգիաների կենտրոն
ՄԿՈՒ	Մասնագիտական կրթություն և ուսուցում
ՀՏՖ	Համաշխարհային տնտեսական ֆորում

Ամփոփ ակնարկ

Սույն զեկույցում ամփոփված են Հայաստանի դպրոցներում և աշխատավայրերում կանանց առջև ծառայող մարտահրավերները՝ հատուկ անդրադարձ կատարելով զբաղվածությանը STEM ոլորտներում: Աշխարհն անցում է կատարում զարգացող թվային տնտեսության, և այդ հանգամանքով պայմանավորված՝ քսանմեկերորդ դարի տնտեսական աճի հզոր շարժիչ է դառնում աշխատանքը բնագիտության, տեխնոլոգիայի, ճարտարագիտության և մաթեմատիկայի (STEM) բնագավառներում: Ինովացիոն տեխնոլոգիաների շնորհիվ տնտեսական արդյունավետության փոփոխությունը պահանջ է առաջադրում, որպեսզի երկրներն իրենց ուշադրությունը կենտրոնացնեն STEM բնագավառների վրա. համաշխարհային տնտեսության մեջ գնալով աճում է պահանջարկը բարձր արտադրողականությունն ապահովող այս ոլորտների նկատմամբ, որոնք, ըստ էության, մրցունակության ու համախառն ներքին արդյունքի (ՀՆԱ) աճի բանալիներն են: Ժողովրդագրական սպառնալիքների, այդ թվում՝ կախվածության գործակիցների կտրուկ աճի խնդիրներ ունեցող երկրներում STEM աշխատանքի ծավալն ու ճկունությունը կարող է հատկապես գրավիչ առաջնահերթություն հանդիսանալ զարգացման քաղաքականությունների առումով:

STEM բնագավառում առաջարկվող աշխատատեղերը հարմար են նաև կանանց համար: Այլ ոլորտների համեմատ՝ դրանք ժամանակի առումով ավելի մեծ ճկունություն են առաջարկում, ինչը խիստ կարևոր գործոն է կանանց համար, ովքեր ընտանիքի անդամների հիմնական խնամատարներն են: Այս աշխատանքները կարիերայի ավելի լավ հեռանկարներ և փոխանցելի հմտությունների զարգացման հնարավորություն են ընձեռում, քանի որ այդ հմտությունները կարելի է հեշտությամբ հարմարեցնել տարատեսակ աշխատանքներին՝ կանանց կյանքի ցիկլի ընթացքում:

Արևմտյան Եվրոպայում և Կենտրոնական Ասիայում սոցիալիստական համակարգերի գլխավոր ձեռքբերումներից մեկը տղամարդկանց և կանանց իրավահավասարությունն էր: Այդուհանդերձ, անցումային փուլը աշխատուժի կազմում, մասնավորապես, STEM բնագավառներում կանանց ներգրավվածության առումով անբարենպաստ է եղել: Հայաստանում կանանց աշխատավարձի չափը զգալիորեն նվազել է, և կանայք այլևս թվով չեն գերազանցում տղամարդկանց STEM բնագավառներում: Սույն զեկույցը պատրաստելիս կիրառվել են տարբեր մեթոդներ՝ կանանց առջև դպրոցում և աշխատավայրում ծառայող այն խնդիրները հասկանալու համար, որոնք նրանց ետ են պահում աշխատուժի կազմում ընդգրկվելուց:

Հայաստանում կանանց և տղամարդկանց հավասարությանը խոչընդոտող ամենից նշանակալի գործոնը ազգային մշակույթում առկա կարծրատիպերն են՝ կանանց ընտանեկան պարտականությունների և այն մասին, թե ինչ տեսակի աշխատանք պետք է նրանք կատարեն: Դա պայմանավորված է Խորհրդային Միության փլուզումից հետո պահպանողական կողմնակալ մոտեցումների վերածննդով՝ զուգակցված հավասարության անհասանելիության մասին գաղափարներով, ինչպես նաև ֆինանսական ճգնաժամով և տնտեսական անկմամբ: Գործազրկությունն ու թերգրավաճությունը մարտահրավեր են դարձել ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց համար: Ավելին, STEM ոլորտի հեղինակությունը տուժեց, երբ ի հայտ եկավ այսպես կոչված «սոված ինժեներ» կարծրատիպը, որը ենթադրում է խորհրդային կրթություն ստացած մասնագետ՝ աշխատանքի խիստ սահմանափակ հեռանկարով:

Թեև Հայաստանում հասանելիության, ընդունելության և առաջադիմության ցուցանիշները սեռային առումով հավասար են, սակայն կանանց և աղջիկների շրջանում առկա է STEM ոլորտում սովորելուց և կարիերայից կամավոր հրաժարվելու միտում: Այս օրինաչափությունը ոչ միայն զրկում է կանանց բարձր վարձատրվող և ճկուն աշխատանքի ընձեռած բազմաթիվ օգուտներից (լիարժեք չի օգտագործվում նրանց հմտություններն ու բերում է մի իրավիճակի, երբ նրանք ստանձնում են չվարձատրվող տնային գործերի մեծ մասը), այլև սպառնում է երկրի մրցունակությանը և թույլ չի տալիս, որպեսզի Հայաստանն իրագործի աղքատության նվազեցման և տնտեսական աճի իր նպատակները:

«Լավ լուրն» այն է, որ այս կարծրատիպերը կարելի է հաղթահարել երեք հիմնական ուղիներով՝ քաղաքականության հասցեական միջոցառումների իրականացման միջոցով. դրանք են՝ ուսումնական հաստատությունները, աշխատավայրը և հասարակությունը: Ստորև թվարկված քաղաքականության միջոցառումների հիմքում ընկած են համաշխարհային գրականության ուսումնասիրությունից վերցված հաջող աշխատակարգերը, ինչպես բան հայաստանյան վերջին զարգացումները: Առաջարկվող տարբերակներում արտացոլված են տարատեսակ մոտեցումներ, որոնցից մի քանիսի իրագործումն իրատեսական է կարճաժամկետ կտրվածքով՝ երկուսից երեք տարում, թեև դրա համար պահանջվում է բավարար քաղաքական կամք և խրախուսման համարժեք միջոցներ:

(1) Կրթական հաստատություններում քաղաքականության միջոցառումները կարելի է ուղղել հասանելիության, տեղեկատվության, խտրականության հարցերին և համակարգային փոփոխություններին՝ սեռերի նկատմամբ չեզոք մոտեցումը

խթանելու նպատակով: Կարճաժամկետ հեռանկարում դպրոցներում կարելի է ուսուցիչների և աշակերտների մասնակցությամբ քննարկումներ ծավալել STEM բնագավառներում ուսման և կարիերայի օգուտների շուրջ, խրախուսել աղջիկներին խորացնել իրենց հետաքրքրվածությունը մաթեմատիկայով և բնագիտական առարկաներով և ներկայացնել STEM մասնագիտություններով աշխատող կանանց դրական դերային օրինակներ: Միջնաժամկետից երկարաժամկետ հեռանկարում առաջարկվող միջոցառումներ են՝

- Նպատակ սահմանել տղաների և աղջիկների համար հավասար հնարավորությունների ստեղծումը՝ STEM առարկաների գծով առաջադիմության հասնելու համար
- Տարրական/հիմնական դպրոցի STEM առարկայական ծրագրերում ներառել սեռերի հավասարության պրոբլեմատիկան՝ մշակելով գենդերային առումով չեզոք/զգայուն ուսումնական նյութեր
- Ուսումնական ծրագրի շրջանակներում ապահովել գենդերային խտրականությունը և տանն ու աշխատավայրում հնարավորությունների վրա դրա բացասական ազդեցությունը քննարկելու հնարավորություն
- Իրականացնել ուսուցիչների մշտադիտարկում և ուղղորդում՝ օգնելով, որպեսզի նրանք պահպանեն չեզոք գենդերային դիրքորոշում
- Զարգացնել ««Թումո»» ստեղծարար տեխնոլոգիաների կենտրոնի STEM ծրագրերի սկզբունքները և տեղեկատվական ու բացատրական աշխատանք տանել՝ պետական քաղաքականությունների մշակման համար տեղեկատվական հիմք ապահովելու և ՄԿՈՒ մյուս հաստատություններին օրինակներ տալու համար
- Կիրառել խրախուսման ֆինանսական միջոցներ (ուսման վարձավճարների գեղչեր և կրթաթոշակեր), որոնք կոզևորեն կանանց, հատկապես հեռավոր գյուղական շրջաններից, կրթություն ստանալ STEM մասնագիտություններով:

(2) Քաղաքականության միջոցառումները կարող են օգնել կանանց ուսում-աշխատանք անցման փուլը հաղթահարելու հարցում և նպաստել կարիերայի առաջընթացին՝ արդեն աշխատելու փուլում: Որպես «դյուրին իրագործելի» տարբերակ կարելի է դիտարկել STEM ճյուղերում աշխատող կանանց՝ որպես իրենց կին կոլեգաների և բուհերի ուսանողների մենթոր ներգրավելը, այն ընկերություններին պարզևատրելը, որոնք կմշակեն գենդերային միջոցառումների պլաններ և այնուհետև կմշտադիտարկեն այդ պլանների իրականացումը, ինչպես նաև այն ընկերություններին խրախուսելը, որոնք պայմանագրային հարաբերությունների մեջ

կմտնեն բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների հետ՝ կին ուսանողների համար տեղայցեր, պրակտիկաներ և կապերի ստեղծման այլ հնարավորություններ ստեղծելու նպատակով: Քաղաքականության հարթությունում հետագա միջոցառումները կարելի է նպատակաուղղել հասանելիության, ժամանակի, շուկայական մեխանիզմի թերացումների խնդիրների լուծմանը: Այդպիսի միջոցառումներ են՝

- STEM ոլորտում գործող ընկերությունների կադրերի բաժիններում սեռերի հավասարության մոտեցումների ներգծում՝ գործընթացի սկզբում սահմանելով տնօրենների խորհրդում և բարձրաստիճան ղեկավար պաշտոններում կանանց թիրախային թիվ և այնուհետև ապահովելով գենդերային հավասարակշռությունը ողջ համակարգում
- «Edge Certification» գործընթացը Հայաստանում ներդնելու հնարավորության գնահատում
- STEM մասնագիտությունների մասին՝ որպես կանանց համար ճկունություն ընձեռող կարիերայի հնարավորություններ, իրազեկվածության բարձրացում
- Օգնություն գործատուներին՝ աշխատավայրում կանանց համար նպաստավոր միջավայր և պայմաններ ապահովելու գործում, և այնուհետ՝ հաջողված ծրագրերի առաջ մղում, որոնք կփոխեն հանրության կարծիքը STEM մասնագիտություններով աշխատող կանանց մասին
- STEM ոլորտի գործատուների խրախուսում, որպեսզի վերջիններս ապահովեն աշխատավայրում ցերեկային խնամքի լուծումներ, ճկուն աշխատանքային գրաֆիկ, հեռավար եղանակով աշխատելու տարբերակներ, կանանց համար կես դրույքով աշխատանք՝ միաժամանակ խրախուսելով, որպեսզի տղամարդիկ հայրության արձակուրդ վերցնեն:

(3) Պետական մակարդակում քաղաքականության և կարգավորիչ միջոցառումները կարելի է նպատակաուղղել խտրականության, շուկայական մեխանիզմի թերացումների հետ կապված պարբերական խնդիրների լուծմանը և տեղեկացմանը: Կառավարությունը, միգուցե, քննարկի հանրային տեղեկատվական միջոցառումների անհրաժեշտությունը՝ STEM մասնագիտությունների դրական կողմերը, ինչպիսիք են՝ ավելի բարձր եկամուտ, ճկունություն և կարգավիճակ, միջին դպրոցի և դրանից բարձր աստիճաններում սովորողներին ներկայացնելու համար, ինչպես նաև STEM ոլորտներում կանանց դրական դերային օրինակները զանգվածային լրատվամիջոցներով ներկայացնելու և դրանք արժևորելու միջոցառումների անհրաժեշտությունը: Հնարավոր է, որ Կառավարությունը դիտարկի նաև կրթության

Ֆինանսավորման հարցում կանանց և տղամարդկանց միջև առկա խզվածքը (օրինակ՝ ֆինանսական օժանդակության փաթեթներից բխող չնախատեսված հետևանքները) կրճատելու հարցը: Քաղաքականության այլ միջոցառումներ են՝

- Աջակցություն *Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգում* (2010) ներկայացված առաջարկությունների իրականացմանը և հստակ ժամանակացույց ունեցող գործողությունների ծրագիր իրականացնելու հանձնառության ստանձնում՝ կոնկրետ նպատակների իրագործման համար
- Կանանց և տղամարդկանց համար հավասար հնարավորությունների ապահովման սկզբունքի, այդ թվում՝ բոլոր առարկաների կրթական չափորոշիչներում, ուսումնական ծրագրերում և դասագրքերում և կրթական համակարգի բոլոր մակարդակներում գենդերային չեզոքության ապահովման գործընթացի կենսագործում ներկայումս մշակվող *Կրթության զարգացման 2016-2025թթ.-ի պետական ծրագրի* միջոցով
- «Օրենսդրական բացի» լրացում երկու ուղղություններով, որտեղ իրավակարգավորումների բացակայությունը կարող է գրանցված կազմակերպություններում կանանց աշխատանքի վերցնելու գործընթացի խոչընդոտ հանդիսանալ. արգելել գործատուներին՝ հավաքագրման գործընթացում հարցեր տալ ընտանեկան կարգավիճակի վերաբերյալ, և սահմանել սեռի հատկանիշով խտրականությունից ձեռնպահ մնալու պարտավորություն
- Ժամանցային ուսուցողական միջոցառումները որպես կանանց և տղամարդկանց ավանդական դերերի մասին պատկերացումները փոխելու միջոց (օրինակ՝ հայկական սիթքոմեր կամ լրատվական այլ միջոցներ) կիրառելու տարբերակի գնահատում
- Հետևել Համաշխարհային բանկի կողմից իրականացված՝ հայկական դասագրքերի ուսումնասիրությամբ առաջ քաշված առաջարկություններին
- Դիտարկել քվոտավորման համակարգ ներդնելու հնարավորությունը՝ STEM ամբիոններում կանանց գերներկայացվածությունը դասախոսական ստորին օղակներում և թերներկայացվածությունը՝ վերին օղակներում վերացնելու համար
- Վերլուծել STEM ֆակուլտետներ ընդունելության պահանջները, որոնք ավելի մեղմ են, քան այլ մասնագիտությունների պարագայում է:

Ժամանակի ընթացքում այս եռատարր մոտեցումը պետք է որ նպաստի Հայաստանում կանանց մուտքին STEM մասնագիտություններ՝ բարելավելով նրանց բարեկեցությունը

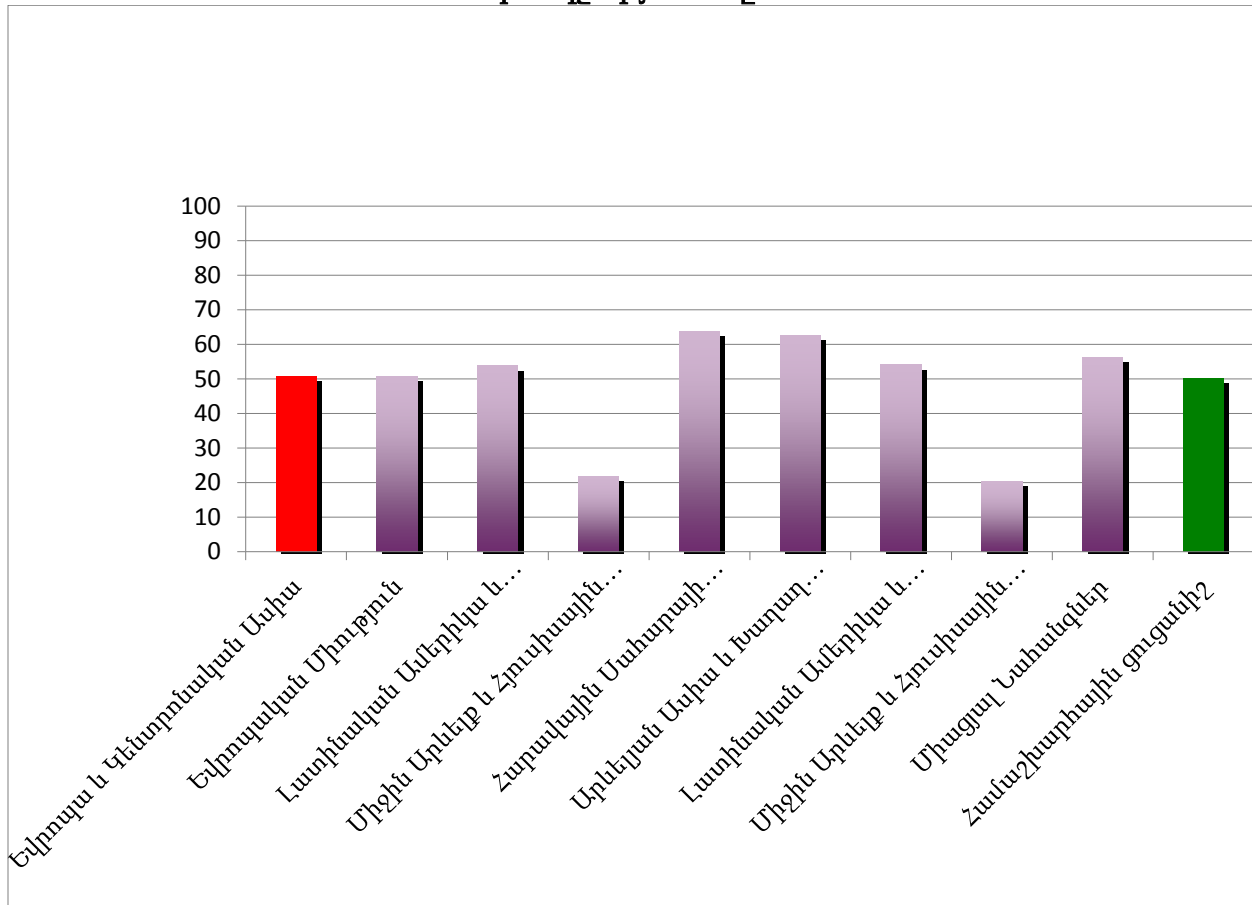
և նպաստելով Հայաստանի ընդհանուր մրցունակության բարձրացմանն ու լիարժեք զարգացմանը: STEM բնագավառը աճի կարևորագույն բանալի է Հայաստանի համար՝ հաշվի առնելով երկրի աշխարհագրական դիրքն ու փակ սահմանները: Նաև Հայաստանում առկա ժողովրդագրական ոչ նպաստավոր միտումների պայմաններում՝ աստիճանաբար է՛լ ավելի է կարևորվում աճի ներուժ ունեցող հիմնական, նաև՝ STEM, ոլորտներում կանանց ներգրավվածության աստիճանի բարձրացումը:

I. Կանայք և աշխատանքը. Եվրոպա և Կենտրոնական Ասիա

Արևմտյան Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի (ԵԿԱ) սոցիալիստական համակարգերի գլխավոր ձեռքբերումներից մեկը տղամարդկանց և կանանց հավասարությունն էր: Մեր օրերում ԵԿԱ տարածաշրջանի՝ ցածր և միջին եկամուտ ունեցող երկրներում կանանց կրթվածության և աշխատուժի կազմում ներգրավվածության ցուցանիշները համադրելի են ՏՀԶԿ (Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպություն) բարձր եկամուտ ունեցող երկրներում գրանցված ցուցանիշներին (Համաաշխարհային բանկի տվյալներ, 2014թ.): Թեև տարածաշրջանը բնութագրվում է անհամասեռության բարձր աստիճանով, այդուհանդերձ, գենդերային խնդիրներ բնորոշ են բոլոր երկրներին:

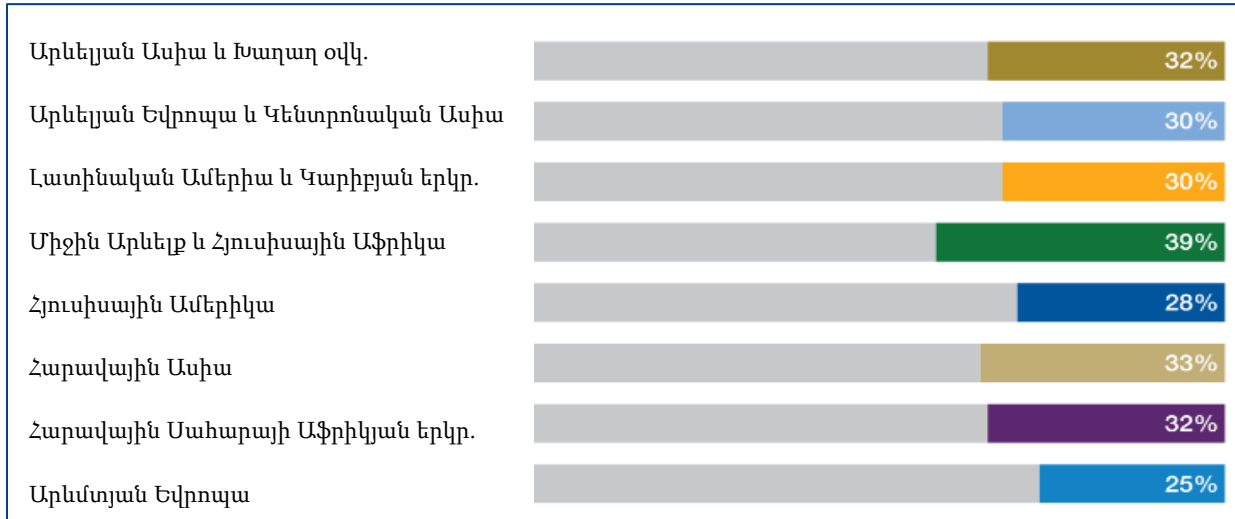
ԵԿԱ տարածաշրջանում կանանց գործազրկության և աղքատության աստիճանն աճել է կոմունիստական համակարգից անցում կատարելուց հետո, իսկ կանանց զբաղվածության ցուցանիշներն էականորեն զիջում են տղամարդկանց զբաղվածության ցուցանիշներին: Արևելյան Եվրոպայում կանանց՝ աշխատուժի կազմում ընդգրկվածությունն անկում է գրանցել՝ 1980թ.-ի 56 տոկոսից հասնելով 50 տոկոսի՝ 2009թ.-ին. ըստ ամենայնի սա արտացոլում է ինստիտուցիոնալ փոփոխությունները՝ պայմանավորված (1) ռեժիմի փոփոխությամբ, երբ մասնակցությունը աշխատանքի շուկայում այլևս չէր մտնում կանանց մեծ մասի պարտականությունների շրջանակի մեջ, և (2) որոշ օժանդակ ծառայությունների մասով, օրինակ՝ երեխաների խնամք, կատարվող հատկացումների կրճատմամբ (Համաաշխարհային բանկ, 2012թ.): Դրան գումարած առկա է նաև տղամարդկանց և կանանց միջև խզվածք աշխատանքի վարձատրության հարցում՝ տարբերությունները տատանվում են 7-53 տոկոսի միջակայքում (ՄԱԶԾ, 2016թ.):

Պատկեր 1. Աշխատուժի կազմում ընդգրկվածության ցուցանիշ. 15+ տարիքի կին բնակչության %-ը



Աղբյուրը՝ Համաշխարհային բանկի տվյալներ, 2014թ.:

Պատկեր 2. Տղամարդկանց և կանանց գլոբալանհավասարությունը՝



Աղբյուրը՝ ՀՏՖ 2016թ.:

ԵԿԱ-ում կանանց կողմից ղեկավարվող կազմակերպություններն ավելի բարձր տոկոսադրույքներ են վճարում, քան տղամարդկանց կողմից ղեկավարվող հավասարակից կազմակերպությունները (միջինում՝ 0.6 տոկոս), իսկ տարածաշրջանի՝ ֆինանսապես թերզարգացած երկրներում կին ձեռներեցների նկատմամբ է՛լ ավելի բարձր գնային խտրականություն է կիրառվում (Muravyev, Schafer և Talavera, 2009թ.): Արդյունքում՝ քաղաքային բնակավայրերում մեկ աշխատողի հաշվով ավելացված արժեքը 34 տոկոսով ցածր է կանանց կողմից ղեկավարվող կազմակերպություններում՝ տղամարդկանց կողմից ղեկավարվող կազմակերպությունների համեմատ (Sabarwal, Terrell և Bardasi, 2009թ.):

Տարածաշրջանի 10 երկրների ազգային ժողովներում կանանց տեսակարար կշիռը համաշխարհային 22 տոկոս ցուցանիշից ցածր է, իսկ բռնության է ենթարկվում կանանց մոտ 29 տոկոսը՝ երկրների միջև նշանակալի տարբերությամբ (ՄԱԶԾ, 2016թ.):

¹Գլոբալ գենդերային անհավասարության համաթիվը ներդրվել է 2006թ.՝ Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի կողմից գենդերային հավասարությունը չափելու և ժամանակի ընթացքում երկրի առաջընթացին հետևելու նպատակով: Համաթիվի մեծությունը ցույց է տալիս կանանց և տղամարդկանց միջև առկա անհավասարության այն տոկոսը, որը վերացվել է: Համաթիվը չափում է գենդերային հավասարությունը՝ համաթիվի չորս ենթաբաղադրիչներով. դրանք են՝ Տնտեսական մասնակցություն և հնարավորություն, Կրթվածության աստիճան, Առողջապահություն և կենսագործունեություն ու քաղաքական լիազորություններ: Առ այսօր գլոբալ մասշտաբով «Տնտեսական մասնակցություն և հնարավորություն» գենդերային շերտադասման վերացման աստիճանը կազմում է 59%:

Համաշխարհային բանկի տվյալներով (2013թ.)՝ առաջիկա 20 տարիներին ԵԿԱ տարածաշրջանն առերեսվելու է կանանց վրա անհամաչափ բացասական ազդեցություն ունեցող չորս կարևոր մարտահրավերների. դրանք են՝

- *Ժողովրդագրական փոփոխությունների հետևանքով կգերակշռի տարեց կին բնակչության թիվը (60 տոկոս), ինչին կենսաթոշակային և սոցիալական ապահովության համակարգերը պատրաստ չեն:*
- *Աշխատուժի թվականքի կրճատման և աշխատուժի կազմում տղամարդկանց ընդգրկվածության ցուցանիշի անկման պայմաններում* հարկ կլինի իրականացնել այնպիսի քաղաքականություններ, ինչպիսին է, օրինակ, երեխաների խնամքի ապահովումը, ինչը թույլ կտա կանանց մուտք գործել և մնալ աշխատուժի կազմում:
- *Արտադրողականության աճին խոչընդոտում է բարձրագույն մասնագիտական կրթության որակն ու քանակը:* Թեև բուհերի ուսանողական համակազմում կանայք մեծամասնություն են կազմում, սակայն նրանց շրջանում ավելի փոքր է կայուն և լավ աշխատավարձով կարիերայի հետամուտ լինելու հավանականությունն այնպիսի բնագավառներում, ինչպիսիք են՝ բնական գիտությունները, տեխնոլոգիան, ճարտարագիտությունը և մաթեմատիկան (STEM):
- *Կանանց մոտ չի նկատվում սեփական բիզնես ունենալու միտում,* ինչի հետևանքով ձեռնարկատիրական այս ռեսուրսը չի իրացվում:

Թեև կանայք զբաղեցնում են ԵԿԱ տարածաշրջանի շատ տնտեսություններում առկա աշխատատեղերի գրեթե կեսը, նրանց շրջանում նկատվում է STEM ոլորտներին չառնչվող աշխատատեղերում (օր.՝ սպասարկման ոլորտի աշխատանքներ), անհամաչափ կենտրոնացվածության միտում, իսկ STEM ոլորտներին առնչվող մասնագիտություններում կանանց զբաղվածությունը շատ փոքր մաս է կազմում:

Խորհրդային ժառանգությունը ենթադրում է, որ մյուս տարածաշրջանների համեմատ ԵԿԱ տարածաշրջանում ավելի շատ կանայք են սովորում STEM ուղղություններում: Եվրոպայում և ՏՀԶԿ շատ երկրներում բուհերի STEM, հատկապես, ճարտարագիտություն մասնագիտության կրթական ծրագրերի շրջանավարտ կանանց թիվն ավելի փոքր է: ԵԿԱ տարածաշրջանի առանձնահատկությունն այն է, որ Խորհրդային ժամանակաշրջանից հարուստ մշակութային ժառանգություն ստացած երկրներում կրթության մեջ տղամարդկանց և կանանց հավասարությունն ավելի կայացած է, քան համարժեք եկամտային մակարդակ ունեցող այլ երկրներում: Շատ ԵԿԱ երկրներում ՏՀԶԿ-ի՝ Աշակերտների միջազգային գնահատման ծրագրի (PISA)

2015թ.-ի արդյունքները ցույց են տալիս, որ ընթերցանությունից, մաթեմատիկայից և բնագիտությունից 15 տարեկան աղջիկների արդյունքները ավելի բարձր են, քան նույն տարիքի տղաներինը: Այդուհանդերձ, կարողությունների այս ուժեղ կողմը չի զարգանում և բերում նրան, որ կանայք ընդունվեն բուհերի STEM ֆակուլտետներ կամ ընտրեն այդ մասնագիտացումները. իսկապես, այս երկրներից շատերում կոմունիստական համակարգի փլուզմանը հաջորդած անցումային շրջանում հետմիջնակարգ կրթության մակարդակում՝ STEM ֆակուլտետներ ավարտող կանանց տոկոսային ցուցանիշի անկում է գրանցվել:

II. Կանայք Հայաստանում. Միտումների համառոտ նկարագրություն

II.1 Հայաստանի տղամարդկանց և կանանց անհավասարության գլոբալ միավորը

Վերջին տասնամյակում Հայաստանը 20 կետով զիջել է իր դիրքերը Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի (ZSF) Տղամարդկանց և կանանց անհավասարության գլոբալ վարկանիշային աղյուսակում՝ 144 երկրների շարքում զբաղեցնելով 102-րդ տեղը: 2016թ.-ի համաթվով երկիրը ստացել է 0.669 միավոր և աղյուսակում ցածր դիրք է զբաղում՝ Հունգարիայի և Բրունեյի միջև (Պատկեր 3):

Պատկեր 3. Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի՝ Տղամարդկանց և կանանց անհավասարության գլոբալ միավորները ԵԿԱ-ում, 2016թ.

ԱՐԵՎԵԼՅԱՆ ԵՎՐՈՊԱ ԵՎ ԿԵՆՏՐՈՆԱԿԱՆ ԱՍԻԱ		
Երկիրը	Վարկանիշային դիրքը	Ընդհանուր միավորը
Սլովենիա	8	0.786
Լատվիա	18	0.755
Էստոնիա	22	0.747
Լիտվա	25	0.744
Մոլդովա	26	0.741
Բելառուս	30	0.737
Լեհաստան	38	0.727
Բուլղարիա	41	0.726
Սերբիա	48	0.720
Ղազախստան	51	0.718
Ալբանիա	62	0.704
Խորվաթիա	68	0.700
Ուկրաինա	69	0.700
Մակեդոնիա	73	0.696
Ռուսաստանի Դաշնություն	75	0.691
Ռումինիա	76	0.690
Չեխիայի Հանրապետություն	77	0.690
Ղրղզստանի Հանրապետություն	81	0.687
Բոսնիա և Հերցեգովինա	83	0.685
Ադրբեջան	86	0.684
Մոնտենեգրո	89	0.681
Վրաստան	90	0.681

Տաջիկստան	93	0.679
Սլովակիայի Հանրապետություն	94	0.679
Հունգարիա	101	0.669
Հայաստան	102	0.669

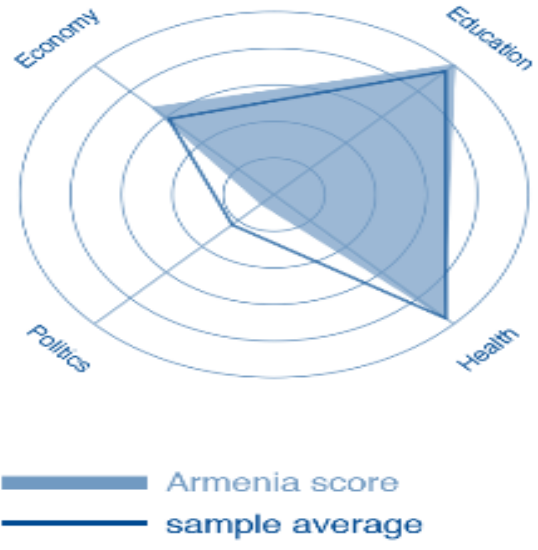
Համաթվի չորս ենթացուցանիշների մասով՝ Հայաստանն ամենացածր գնահատականն է ստացել «Առողջապահություն և կենսագործունեություն» (երկրորդն է վերջից՝ Չինաստանից հետո, ինչը պայմանավորված է երկու երկրներում էլ՝ նորածինների սեռերի խեղված հարաբերակցությամբ) և «Քաղաքական լիազորությունների շնորհում» ենթացուցանիշներով՝ զբաղեցնելով 125-րդ վարկանիշային տեղը (Պատկեր 4): Տնտեսական մասնակցության առումով Հայաստանը 69-րդ տեղում է, ինչը պայմանավորված է աշխատավարձերի անհամաչափությամբ և աշխատուժի կազմում ներգրավվածության խնդիրներով: Տղամարդկանց և կանանց՝ աշխատուժի կազմում ընդգրկվածության տարբերությունը կազմում է մոտավորապես 17 տոկոսային կետ, և չնայած վաստակի առումով տարբերության կրճատմանը՝ կանանց վաստակը միջինում 36 տոկոսով քիչ է տղամարդկանց վաստակից (Համաշխարհային բանկ, 2016ա): Ամենաուժեղը եղել է «Կրթվածության աստիճան» ցուցանիշը, որով երկիրը 27-րդ վարկանիշային տեղում է՝ գրանցելով կանանց և աղջիկների գրաճանաչության բարձր մակարդակ, տարրական, միջնակարգ և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում ընդգրկվածության բարձր ցուցանիշ՝ հավասարակից արական սեռի ներկայացուցիչների համեմատ:

ՀՏՖ-ի՝ Տղամարդկանց և կանանց գլոբալ անհավասարության Հայաստանի միավորը ցույց է տալիս, որ հայ կանայք չափազանց կրթված են, սակայն նրանց ընդգրկվածությունը աշխատաշուկայում և ներկայացվածությունը քաղաքական որոշումների կայացման դաշտում շարունակում է համեմատաբար ցածր մնալ, մինչդեռ սեռի ընտրությունը և իգական պտղի արհեստական ընդհատման ցուցանիշները լուրջ մտահոգության տեղիք են տալիս:

Վերջին տասնամյակում տղամարդկանց աշխատավարձերի համեմատ՝ կանանց աշխատավարձերի տարբերությունն աստիճանաբար նվազում է. կանանց ամսեկան աշխատավարձը 2004-ին կազմել է տղամարդկանց աշխատավարձի 53 տոկոսը, իսկ 2012-ին՝ 64.4 տոկոսը: Այնուամենայնիվ, աշխատավարձերի տարբերությունն էականորեն աճել է 1990-ականներին, երբ այն սկսեց նվազել 1989թ.-ի 74 տոկոս ցուցանիշից: Այսպես, տղամարդկանց աշխատավարձի համեմատ կանանց աշխատավարձերը դեռևս չեն վերականգնել մինչանկախացման մակարդակը (ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն, 2013թ.): Ավելին, այս տարբերությունը շարունակում է ամենամեծը լինել ԵԿԱ տարածաշրջանում (ԱԶԲ, 2015թ.):

Աշխատավարձերի տարբերությունը նույնիսկ ավելի արտահայտված է սովերային ոլորտում (ԱՄԿ, 2012թ.):

Պատկեր 4. Տղամարդկանց և կանանց գլոբալ անհավասարության Հայաստանի միավորը
Աղբյուրը՝ ՀՏՖ, 2016թ.



Կրթություն

Առողջապահություն

Հայաստանը ժառանգել է կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության **Խորհրդային ժամանակաշրջանի պաշտոնական քաղաքականությունը**: Դրա արդյունքում էականորեն բարելավվել է կանանց իրավական և սոցիալական կարգավիճակը, ինչպես նաև նրանց ակտիվ մասնակցությունն աշխատաշուկայում: Խրախուսվել է կրթությունը և վճարովի աշխատանքը՝ տանից դուրս. ամուսնության պարտադիր պայման է դարձվել փոխադարձ համաձայնությունը և արգելվել է օժիտ ասվածը: Այդուհանդերձ, մասնավոր կյանքում կանանց շարունակում են ընդունել որպես երեխաների խնամքը

հոգացողներ ու տնային բոլոր գործերը կատարողներ (ՏՀԶԿ, 2014թ.):

Պատկեր 5. Հայաստանի բալային միավորների աղյուսակ

ԵՐԿՐԻ ԲԱԼԱՅԻՆ ՄԻԱՎՈՐԸ					
	Վարկա նիշային դիրք	Բալային միավոր	Մի ջին	Կին	Տղամարդ
Տնտեսական մասնակցություն և հնարավորություն	69	0.671	0.586		
Ընդգրկվածություն աշխատուժի կազմում	83	0.769	0.665	59	76
Նույնատիպ աշխատանքի դիմաց վարձատրության համաչափությունը (հարցում)	50	0.681	0.622	-	-
Վաստակած մոտավոր եկամուտը (ԱՄՆ դոլար, PPP)	96	0.526	0.502	5,689	10,823
Օրենսդիրներ, բարձրաստիճան պաշտոնյաներ և ղեկավարներ	62	0.463	0.358	32	68
Մասնագետներ և տեխնիկ-բանվորներ	1	1.000	0.862	64	36

	Վարկա նիշային դիրք	Բալային միավոր	Մի ջին	Կին	Տղա մարդ
Կրթվածության աստիճան	27	1.000	0.955		
Գրաճանաչության ցուցանիշ	52	0.999	0.897	100	100
Ստացել է տարրական կրթություն	1	1.000	0.980	89	80
Ստացել է միջնակարգ կրթություն	1	1.000	0.970	91	79
Ստացել է բարձրագույն կրթություն	1	1.000	0.930	48	40
	Վարկա նիշային դիրք	Բալային միավոր	Մի ջին	Կին	Տղա մարդ
Առողջապահություն և կենսապահովում	143	0.939	0.957		
Նորածինների սեռերի հարաբերակցություն	143	0.885	0.918	-	-
Առողջ կյանքի ակնկալվող տևողություն	1	1.060	1.043	66	59
	Վարկա նիշային դիրք	Բալային միավոր	Մի ջին	Կին	Տղա մարդ
Քաղաքական լիազորությունների շնորհում	125	0.068	0.233		
Կանայք ազգային ժողովում	117	0.120	0.269	11	89
Կանայք նախարարական պաշտոններում	103	0.125	0.238	11	89
Կնոջ կողմից պետության ղեկավարման տարիներ (վերջին 50 տարի)	68	0.000	0.204	0	50

Աղբյուրը՝ ՀՏՖ, 2016թ.:

II.2 Հայաստանում տղամարդկանց և կանանց իրավահավասարության քաղաքականությունն ապահովող օրենսդրական դաշտը

Խորհրդային Միության փլուզումից հետո հանրային կյանքում կանանց ղեկավարությունը նվազել է: Հայ հասարակությունը հիմնականում մերժել է այն ամենն ինչն իր էությանը համարվում էր «սովետական» և դրանով պայմանավորված՝ զարթոնք են ապրել հայրիշխանական տեսակետներն ու ավանդույթները (ԱԶԲ, 2015թ.): Մեր օրերում՝ անցումը շուկայական տնտեսության, ցածր տնտեսական արդյունավետությունը և գործազրկության բարձր ցուցանիշն իր ազդեցությունն է ունեցել հատկապես կանանց վրա (ՏՀԶԿ, 2014թ.): Բայցևայնպես, հետխորհրդային տասնամյակների ընթացքում երկրում նկատվել է կանանց տարբեր քաղաքացիական կազմակերպությունների թվի աճ, որոնք զբաղվում են կանանց իրավունքների առաջ մղման և կանանց ու տղամարդկանց հավասարության խնդիրներով (ԱԶԲ, 2015թ.): Հայաստանը նաև մշակել է հավասար իրավունքների պաշտպանությունն ապահովող կայացած օրենսդրական դաշտ և քաղաքականության շրջանակ, ինչպես նաև 1993

թվականին վավերացրել է «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիան (CEDAW), իսկ 2006 թվականին՝ «Կանանց դեմ բռնության մասին» կամընտրական արձանագրությունը:

Տղամարդկանց և կանանց իրավահավասարության քաղաքականության պատասխանատու հիմնական կառույցներն են՝ ՀՀ վարչապետին կից Կանանց հարցերով խորհուրդը և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ընտանիքի, կանանց և երեխաների վարչությունը, որը պարբերաբար ներգրավում է միջազգային կազմակերպություններին և տեղական հասարակական կազմակերպություններին (ՀԿ-ներ): Վերջերս ուժի մեջ մտած՝ Իրավահավասարության մասին օրենքը կոչ է անում ստեղծել մի կառույց, որը կմշակի կանանց և տղամարդկանց հավասարությանը նպաստող քաղաքականությունը (և կմշտադիտարկի դրա իրականացումը):

Ասիական զարգացման բանկի կողմից վերջերս իրականացված գենդերային ուսումնասիրության համաձայն (ԱԶԲ, 2015թ.)՝ կոնկրետ ոլորտներից դուրս «գենդեր» եզրույթը լայնորեն չի ընկալվում. դրանք են՝ մի քանի պետական կառույցներ, քաղաքացիական հասարակության կազմակերպություններ և գիտական համայնք: Շատերը դա դիտում են որպես այլ տեղից Հայաստան ներմուծված հասկացություն: Գենդերային տերմինաբանության անձանոթ բնույթով է մասամբ բացատրվում այն հանգամանքը, որ բոլոր ճյուղերում բացակայում են սեռային տարանջատված տվյալներն ու գենդերային վիճակագրությունը: Այդպիսի տվյալների հավաքագրման գործառույթն առկա է միայն ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայությունում (ՀՀ ԱՎԾ) և չի զարգացել այլ պետական գերատեսչություններում:

ՀՀ սահմանադրությունն ամրագրում է կանանց և տղամարդկանց հավասարության իրավունքը և արգելում է սեռի կամ այլ հատկանիշի հիմքով խտրականության ցանկացած դրսևորում (Հոդված 14.1): 2013թ. ընդունվել է «Տղամարդկանց և կանանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը, որը վերահաստատում է երկրի՝ Մահմանադրությամբ և միջազգային պայմանագրերի շրջանակներում ստանձնած պարտավորությունները: Թեև օրենքի ընդունումը կարևոր առաջանցիկ քայլ է, սակայն մարտահրավերն այժմ դրա կիրարկումն ապահովելն ու համակողմանիորեն մշտադիտարկելն է:

Ընդհանուր առմամբ, Հայաստանն արդեն իսկ ունի լավ պրակտիկա տղամարդկանց և կանանց հավասարության և օրենքի առումով՝ մի քանի կարևոր բացառություններով: Հայաստանում բացահայտ խտրական օրենքներ գրեթե չկան, սակայն առկա են երկու

կոնկրետ «օրենսդրական սողանցքներ», որոնք նպաստավոր միջավայր են ստեղծում այն գործատուների համար, որոնք գերադասում են աշխատանքի չվերցնել կանանց՝ սեռի հատկանիշով պայմանավորված կողմնակալ մոտեցումների կամ ավելի ցածր արտադրողականության մասին պատկերացումների պատճառով: Ավելի կոնկրետ՝ չկա որևէ իրավակարգավորում, որը կարգելի պոտենցիալ գործատուին հարցեր տալ ընտանեկան կարգավիճակի մասին, ինչպես նաև չկա հավաքագրման պրոցեսում գենդերային հիմքով խտրականությունն արգելող ամրագրված պարտավորություն: Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը խթանող օրենսդրությունը (ՄՖԿ, Գենդերը և օրենքը, 2016թ.) ներառում է հետևյալը.

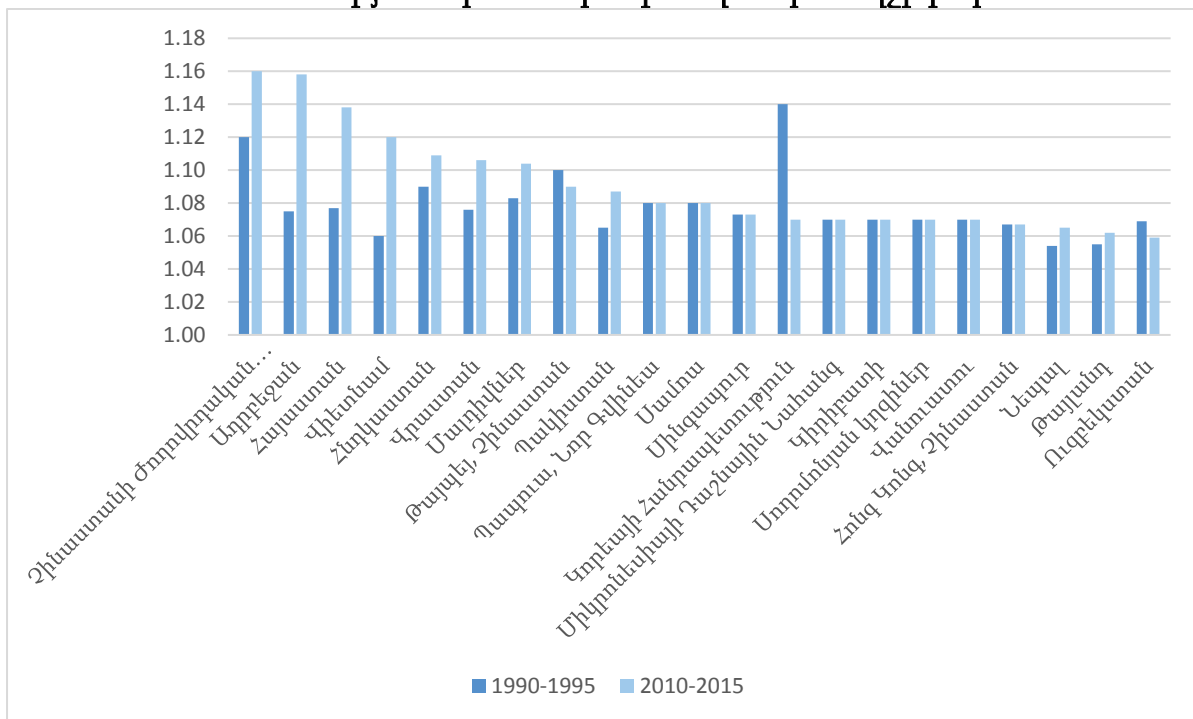
- Կանանց և տղամարդկանց միջև իրավական տարբերություններ չկան (եզակի է տարածաշրջանում)
- Պատգամավորական տեղերի քվոտավորում (պարտադիր 20 տոկոսը պետք է լինեն կանայք)
- ՀՀ սահմանադրական դատարանի ինը դատավորներից երկուսը կանայք են
- Կանայք ունեն սեփականության և ժառանգության նկատմամբ նույն իրավունքներն, ինչ տղամարդիկ
- Երեխայի խնամք է նախատեսված նախադպրոցական տարիքի երեխաների համար, ՀՀ կառավարությունը ծնողներին տրամադրում է երեխայի խնամքի նպաստ, իսկ գործատուները պարտավոր են հիվանդության արձակուրդ տրամադրել ծնողներին
- Հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը (140 օր) և հայրության արձակուրդը (60) օր՝ լիարժեք վճարվում է:
- Թեև օրենքով սահմանված չեն ընտանեկան բռնությունից պաշտպանության միջոցներ կամ ընտանեկան բռնության դեպքերի համար քրեական պատժամիջոցներ՝ գործում է աշխատավայրում սեռական ոտնձգության վերաբերյալ օրենսդրություն:

II.3 Սեռերի անհամամասնությունը Հայաստանում

Հայաստանում սեռերի անհամամասնությունը մտահոգության տեղիք է տալիս. Նորածինների սեռերի հարաբերակցության տատանումը բնականոն է, մինչդեռ հղիության վաղ շրջանում պտղի սեռը պարզելու՝ լայնորեն հասանելի հնարավորությունները հանգեցրել են սեռերի հարաբերակցության լուրջ խաթարումների: Ծնելիության անկումային ցուցանիշները՝ զուգակցված տղա

երեխային գերապատվություն տալու տարածված սոցիալական նորմով, նախաձեռնողական փուլում ախտորոշիչ տեխնոլոգիան դարձրել են նախաձեռնողական փուլում սեռն ընտրելու գործիք: Յուրաքանչյուր 100 աղջկա հաշվով 113 տղա է ծնվում (ինչը՝ շատ ավելի բարձր է, քան հաճախակի հանդիպող 106 հենանիշը), ինչն արտացոլում է բազմաթիվ ծնողների՝ տղա երեխա ունենալու գերապատվությունը (Համաշխարհային բանկ, 2016ա) (Պատկեր 6): Այս երևույթը մեծ արտահայտվածություն է ստացել վերջին 20 տարիներին, իսկ սեռերի անհամաչափությունը Հայաստանում շատ ավելի արագ տեմպերով է աճում, քան այլ երկրներում: Հայաստանում զանգվածային լրատվամիջոցներով պրոպագանդա է տարվում այս հիմնախնդիրը շտկելու համար. թեև այս ջանքերը դեռևս ֆորմալ չեն գնահատվել, սակայն այլ վայրերում հաստատվել է այդպիսի միջոցառումների արդյունավետությունը՝ նորմերի և վարքագծային դրսևորումների մի լայն շրջանակ փոխելու առումով (Das Gupta, 2015թ.):

Պատկեր 6. Նորածինների սեռերի հարաբերակցությունը Ասիայի զարգացող տնտեսություններում. նորածին տղաներ և աղջիկներ



Աղբյուրը՝ ԱԶԲ, 2015թ.:

II.4 Հայաստանում հողի և ֆինանսական միջոցների հասանելիությունը կանանց համար

ՀՀ օրենքով երաշխավորված են կանանց և տղամարդկանց՝ հողի և այլ գույքի նկատմամբ սեփականության և տնօրինման հավասար իրավունքներ, սակայն գործնականում կանայք գրանցված սեփականատերերի շարքում փոքրամասնություն են կազմում: Մասամբ դա պայմանավորված է գույքն ընտանիքի արական սեռի անդամի անվամբ գրանցելու և հետագայում արական սեռի ժառանգներին փոխանցելու հանգամանքով: Կանանց՝ վաստակելու հնարավորությունները շատ ավելի փոքր են, քան տղամարդկանց պարագայում է, ինչն էլ սահմանափակում է ինքնուրույնաբար գույք, օրինակ՝ հող, շենք-շինություն կամ տրանսպորտային միջոց ձեռք բերելու նրանց հնարավորությունը: 1990-ականներին պետական հողի մասնավորեցման շրջանակներում հողակտորները սեփականաշնորհվել են ընտանիքի գլխավորի անունով՝ անկախ սեռից: Իրականում, սակայն, կանայք հողի նկատմամբ սեփականության իրավունք ստացել են միայն ընտանիքի արական սեռի ներկայացուցչի բացակայության դեպքում միայն (ԱԶԲ, 2015թ.):

Հետազոտական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոնի (ՀՌԿԿ) կողմից կատարված հետազոտության արդյունքներով՝ Հայաստանում կրկնապատկվել է բանկային հաշիվ ունեցող կանանց թիվը՝ 2011թ.-ի 15 տոկոս ցուցանիշից հասնելով 34 տոկոսի՝ 2012թ.-ին, և այս վերջին ցուցանիշը մոտենում է բանկային հաշիվ ունեցող տղամարդկանց թվին: Չնայած այդպիսի աճ չի նկատվում անձնական խնայողություններ ունենալու մասին նշած կանանց տեսակարար կշռում (նույն ժամանակահատվածում փոփոխությունը կազմել է 7.1 տոկոսից՝ 10.3 տոկոս)՝ այս թվերը ևս համադրելի են տղամարդկանց հաղորդած խնայողության պատկերին (ԱԶԲ, 2015թ.): ԱԶԲ-ի կողմից վերջերս կատարված՝ կին ձեռներեցների հետազոտության արդյունքները վկայում են, որ բարձր հարկերը, վաճառքի փոքր ծավալները և կոմունալ ծառայությունների արժեքն ու որակը կանանց ձեռնարկատիրական գործունեությանը խոչընդոտող գլխավոր գործոններն են՝ ֆինանսավորման պակասից հետո: Հարցվածները նշել են, որ չնայած իրենց հասանելի են վարկային միջոցները, սակայն տոկոսադրույքները հաճախ ապախրախուսիչ դեր են կատարում: Նրանք նշել են նաև, որ ֆինանսավորման մասով, ինչպես նաև հարկային և մարքեթինգային հարցերով խորհրդատվական ծառայությունների կարիք ունեն (Ալանակյան, 2014թ., Սևոյան և Աղաջանյան, 2015թ.):

III. Ինչու է STEM-ը կարևոր Հայաստանի կանանց համար

Տնտեսագետները դեռևս վիճում են այն հարցի շուրջ, թե աշխատուժի կազմում կանանց ընդլայնված մասնակցությունն ինչ ճշգրիտ ազդեցություն է ունենում համախառն ներքին արդյունքի (ՀՆԱ)² վրա, թեև նորահայտ փաստերը վկայում են, որ այդ ազդեցությունն էական է: Մըքինգի ընկերության վերջերս հրատարակած՝ «Հավասարության ուժը» զեկույցի համաձայն՝ կանանց հավասարության առաջընթացը համաշխարհային մասշտաբով կարող է մինչև 12 տրիլիոն ԱՄՆ դոլար հավելյալ տարեկան համախառն ներքին արդյունք ապահովել մինչև 2020 թվականը (Մըքինգի գլոբալ ինստիտուտ, 2015թ.): Կյուբերեսի և Տայնիրի (2015թ.) մոտավոր հաշվարկներով՝ ՏՀԶԿ երկրներում ձեռնարկատիրության և ակտիվ աշխատուժի կազմում ընդգրկվածության հարթությունում առկա սեռային անհավասարությունների հետևանքով մեկ շնչի հաշվով եկամտի կորուստը կազմում է մոտ 15 տոկոս: Նրանք պարզել են, որ կորուստները շատ ավելի են լինում՝ մոդելը զարգացող երկրների վրա տարածելիս: Հայաստանում զբաղվածության և ձեռներեցության դաշտում կանանց մասնակցության ցածր աստիճանը հանգեցնում է ՀՆԱ նախորդված աճի 14 տոկոս կորստի (Համաշխարհային բանկ, 2016ա):

Ծնելիության անկումային ցուցանիշ ունեցող տարբեր երկրների համար վճռորոշ տնտեսական կարևորություն ունի աշխատուժի կազմում ավելի շատ կանանց ներգրավման համար հավասար պայմանների ապահովումը: Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ երբ կանանց ընձեռվում է տնտեսական հնարավորությունների, սոցիալական լիազորությունների և բարձր աշխատավարձերի հավասար հասանելիություն, նրանց երեխաները ևս հաճախ շահում են դրանից: Տղամարդկանց համեմատ՝ կանայք ավելի շատ են խնայողություններ անում և իրենց ավելացված աշխատավարձերը ներդնում են իրենց համայնքներում և ընտանիքներում, ինչի արդյունքում բարելավվում է նրանց երեխաների կրթական և առողջական վիճակը, այդ

² Ասիայի և Խաղաղօվկիանոսյան տարածաշրջանում կանանց համար աշխատանքի սահմանափակ հնարավորությունների արժեքը մոտավոր հաշվարկով կազմում է տարեկան 42-46 միլիարդ ԱՄՆ դոլար, և այդօրինակ սահմանափակումները հանգեցրել են տնտեսական ահռելի ներուժի կորստի Արաբական երկրներում, որտեղ տնտեսական հնարավորությունների առումով գենդերային խզվածքն ամենամեծն է (Տանդոն, 2012թ.): Մեկ այլ ուսումնասիրությամբ պարզվել է, որ 1960-2008 թվականներին ԱՄՆ տնտեսության մեջ տաղանդավոր կադրերի քանակի աճի արդյունքում զրանցվել է մեկ աշխատողի հաշվով ագրեգացված արդյունքի 15-20 տոկոսով աճ՝ կադրերի հավաքագրման համակարգում ապահովելով կանանց և փոքրամասնությունների պարզևատումը (Հզի և այլք, 2013թ.):

թվում՝ աղջիկների գոյատևման գործակցի բարելավում և երեխաների սնուցման բարձր ցուցանիշ: Կանայք իրենց եկամուտների մոտ 90 տոկոսը ծախսում են իրենց ընտանիքների վրա. ի հակադրություն դրա՝ տղամարդիկ միայն 30-40 տոկոսն են ծախսում ընտանիքի վրա (Ֆորստոն, 2003թ.): Փաստերը վկայում են նաև, որ այն թիվերը, որոնցում ընդգրկված են երկու սեռերի ներկայացուցիչներ, ավելի լավ վերջնարդյունքներ են ապահովում և, ըստ այդմ, այդ մեխանիզմը պետք է խրախուսել՝ որպես հաջող բիզնես ռազմավարությունների բաղակացուցիչ (Վուլի և այլք, 2010թ.):

Համաշխարհային տնտեսության մեջ գնալով աճում է STEM մասնագիտությունների պահանջարկը: Աշխարհում ընդլայնվող թվային տնտեսության անցմամբ պայմանավորված՝ STEM մասնագիտությունները կդառնան քսանմեկերորդ դարի տնտեսության աճի հզոր շարժիչները: Տվյալները վկայում են, որ STEM բնագավառում մասնագիտացումը կարող է հաջող մարտավարություն լինել կանանց համար: STEM ոլորտում մասնագիտանալը կարող է նպաստել կանանց հավասարությանն ու կարգավիճակի բարձրացմանը՝ մի քանի եղանակներով. դրանք են՝

- *Պահանջարկ.* STEM բնագավառի կարողություններով օժտված աշխատուժի զբաղվածության աստիճանը գնալով աճում է, և ակնկալվում է շարունակական աճ՝ հիմնականում պայմանավորված կոնկրետ արտադրատեսակների պահանջարկով և թոշակի անցնող աշխատողների փոխարինմամբ: Իսկապես, այս ոլորտի վրա 2009-2010թ.-ի համաշխարհային ֆինանսական ճգնաժամն ավելի քիչ է ազդել, քան մյուս ոլորտների վրա (ԵԽ, 2014թ.):
- *Հմտությունների զարգացում.* ՏՀՏ ուղղվածության աշխատանքները կանանց ընձեռում են աճի ավելի մեծ հնարավորություններ՝ կարծրատիպային «կանացի աշխատանքների» համեմատ (Փոուել և Չանգ, 2016թ.): Զարմանալին այն է, որ ի սկզբանե ՏՀՏ ոլորտում կանայք թվով գերազանցել են տղամարդկանց. անցումը այնպիսի ոլորտներ, որտեղ գերիշխում են տղամարդիկ, ուղեկցվել է աշխատավարձի և հեղինակության բարձրացմամբ: STEM ոլորտներում աշխատանքը թույլ է տալիս զարգացնել այնպիսի հմտություններ, որոնք կարելի է փոխանցել ոչ միայն տվյալ ոլորտի ներսում, այլև՝ այլ ոլորտներ (Փոուել և Չանգ, 2016թ.):
- *Ճկունություն.* STEM մասնագիտությամբ աշխատանքը թույլ է տալիս ճկուն լինել աշխատաժամերի և գտնվելու վայրի առումով, ինչն օգնում է կանանց հավասարակշռություն ապահովել ընտանեկան և մասնագիտական պարտականությունների միջև: STEM ոլորտն ընձեռում է նաև ինքնազբաղվածության բազմաթիվ տարբերակներ (Գոլդին, 2015թ.):

- *Վարձատրություն.* STEM ոլորտում վարձատրությունն ավելի բարձր է, իսկ աշխատանքի վարձատրության՝ սեռով պայմանավորված տարբերություններն այս մասնագիտություններում ավելի փոքր են, քայլ ալ ոլորտներում (Օլիվետի և Պերտոնգոլո, 2016թ.):
- *Ձայնի իրավունք.* Աստիճանաբար կանայք տեխնոլոգիների ավելի ակտիվ օգտատերեր են դառնում և նրանց մասնակցությունը տեխնոլոգիական պրոդուկտների նախագծման ու մշակման գործընթացում կօգնի բարձրացնել տեխնոլոգիաների ակտուալությունը (Փոուել և Չանգ, 2016թ.):

IV. Ակադեմիական հաջողությունը՝ աշխատանքի շուկայում մասնակցության վերածելու խոչընդոտները

Հրատարակված նյութերի ուսումնասիրությունը (ամփոփված է Հավելված 1-ում) ցույց է տալիս, որ աշխատանքի շուկայում երիտասարդ կանանց հաջող մասնակցությանը խոչընդոտ գործոնները հանդիպում են նախևառաջ դպրոցում, իսկ այնուհետ՝ կրկնվում աշխատավայրում: Ֆորմալ կրթության շրջանակում տղամարդիկ և կանայք ձեռք են բերում տարբեր հմտություններ (Համաշխարհային բանկ, 2012թ.): Դպրոցում կանանց տարբեր ուղերձներ են հաղորդում՝ կապված այն ամենի հետ, թե ինչն է հնարավոր նպատակների և ապագա մասնագիտությունների առումով. դպրոցը չի հանդիսանում գնահատող դատողություններից զերծ, չեզոք միջավայր, որտեղ բոլոր սովորողներին հավասար կերպ են պատրաստում (Ստրոմբուիստ, 2002թ.): Այս խոչընդոտները կարելի է դասակարգել երեք ընդհանուր խմբերի. դրանք են՝ տեղեկատվական անհամաչափությունը, ինստիտուցիոնալ թերացումները և կարծրատիպերի բացասական ներգործությունը: Որոշ դեպքերում խնդիր է նաև հասանելիությունը:

Աշխատավայրում դրսևորվող՝ սեռով պայմանավորված անհավասարության պատճառ կարող են լինել կառուցվածքային գործոնները, որոնց արմատը գտնվում է ֆորմալ և ոչ ֆորմալ տնտեսական և ինստիտուցիոնալ համակարգերում: Հաճախ այս գործոնները միասին են դրսևորվում, ինչի հետևանքով կանայք կարող են հայտնվել ցածր արտադրողականության արատավոր ցիկլում: Աշխատաշուկաներում արտադրողականության և վարձատրության՝ սեռով պայմանավորված խզվածքը բացատրվում է երեք ընդգրկուն գործոններով. դրանք են՝

- Ժամանակային սահմանափակումները, որոնք պայմանավորված են տնային պարտականությունների տարբերություններով
- Արտադրության միջոցների, օրինակ, հողի և ֆինանսական միջոցների հասանելիությունը
- Համակարգային թերությունները, այդ թվում՝ շուկայական մեխանիզմի և ինստիտուցիոնալ կառույցների թերացումներ, որոնք սահմանափակում են կանանց մուտքը և առաջընթացը կոնկրետ, մասնավորապես STEM ոլորտներում:

Հայաստանյան իրավիճակի նկատմամբ համաշխարհային ցուցանիշների գնահատման նպատակով կատարվել է վերլուծություն՝ տարբեր մեթոդների

կիրառմամբ: Քանակական տվյալները վերցվել են ՀՀ ԱՎԾ-ից և Աշխատուժի հետազոտությունից (2014թ.)³ և կատարվել է որակական վերլուծություն, որի միջոցով ուսումնասիրվել են այն գործոնները և դրանց համեմատական ներգործությունը, որոնք թույլ չեն տալիս հայ կանանց իրենց ակադեմիական հաջողությունները վերածել STEM ոլորտում արդյունավետ կարիերայի: Ֆոկուս խմբի ձևաչափով քննարկումներ են անցկացրել STEM ուղղվածության ՄԿՈւ (մասնագիտական կրթություն և ուսուցում) իրականացնող 23 հաստատություններից 4-ում, 29 բուհերից՝ 4-ում, և STEM ոլորտի 25 առաջատար գործատու կազմակերպություններից՝ 5-ում: Ֆոկուս խմբի ձևաչափով քննարկումներ են անցկացվել նաև ոչ-STEM ուղղվածության 4 ՄԿՈւ հաստատություններում և բուհերում, ինչպես նաև «Թումո» ստեղծարար տեխնոլոգիաների Երևանի կենտրոնում և Շիրակի ու Գեղարքունիքի մարզային կենտրոններում: Անց են կացվել նաև խորքային դեմ առ դեմ հարցազրույցներ (մեթոդաբանությունն ամփոփ ներկայացված է Հավելված 2-ում):

Աղյուսակ 1-ում ամփոփված են տարբեր գործոնները, որոնք սահմանափակում են կանանց ուսումնառությունը և հետագա կարիերան STEM բնագավառներում: Յուրաքանչյուրն ուսումնասիրվել է որակական և քանակական տվյալների կիրառմամբ: Կրթական սահմանափակումները քննարկվել են V բաժնում, իսկ աշխատանքը սահմանափակող գործոնները՝ VI բաժնում:

³ 2014թ. աշխատուժի հետազոտության արդյունքները վեր են հանել որոշ խնդիրներ: Տվյալները խմբավորված են ամսեկան կտրվածքով, ամսվա ընտրությունը պատահական է: Ընտրանքի գրեթե երկու երրորդը (63 տոկոս) տեղեկություն չունի արտադրական ճյուղի/մասնագիտության կամ բարձրագույն մասնագիտական կրթության աստիճանի վերաբերյալ, այնպես որ դեպքերի թվաքանակը բավականաչափ մեծ չէ վավեր հետևություններ անելու համար:

**Աղյուսակ 1. Հայաստանում STEM ոլորտում հավասար հնարավորություններին և
ելքային արդյունքներին խոչընդոտող գործոնները**

Դպրոցում	Հասանելիություն <ul style="list-style-type: none"> • Գյուղական շրջաններում որակյալ կրթություն ստանալու անհավասար հնարավորությունը • STEM ուղղվածության մասնավոր ավագ դպրոցների ուսման վարձավճարները
	Տեղեկատվական անհամաչափություն <ul style="list-style-type: none"> • Խորհրդատվություն մասնագիտության ընտրության հարցում. հոսքի ընտրության ազդեցությունը մասնագիտության հեռանկարի վրա • STEM մասնագիտացում ստանալն ու կարիերան այդքան էլ ժողովրդականություն և հեղինակություն չեն վայելում Հայաստանում. նախապատվություն է տրվում տնտեսագիտությանն ու իրավագիտությանը
	Ինստիտուցիոնալ թերացումներ <ul style="list-style-type: none"> • Արական սեռի ուսանողները տարկետում են ստանում պարտադիր զինվորական ծառայությունից, եթե ընդունվում են անվճար համակարգ, արդյունքում՝ STEM ոլորտներում ավելի մեծ թիվ են կազմում կրթաթոշակ ստացող տղաները
	Կարծրատիպերի ներգործություն <ul style="list-style-type: none"> • Ընտանիքների ճնշման և սեփական ընտրությամբ՝ աղջիկներն ընտրում են ավանդաբար «կանացի» մասնագիտական ուղղություններ • Հնչում են հզոր ուղերձներ առ այն, որ տղամարդիկ ավելի խելացի են, քան կանայք
Աշխատավայրում	Ժամանակային սահմանափակումներ <ul style="list-style-type: none"> • Երեխաներ ունեցող կանայք ստիպված են լինում ընդհատել իրենց կարիերան հղիության և ծննդաբերության արձակուրդով, և երեխայի խնամքն է դրվում առաջին տեղում. նրանք կորցնում են առաջխաղացման և հմտությունների զարգացման հնարավորությունները • Ակնկալվում է, որ տղամարդն է ընտանիքի գլխավորը, հիմնական «կերակրողը» և որոշումներ կայացնողը, որպես այդպիսին՝ նրանք հազվադեպ են հայրության արձակուրդ վերցնում
	Արտադրության միջոցների հասանելիություն <ul style="list-style-type: none"> • Կանայք բաց են թողնում հմտությունները զարգացնելու հնարավորությունները, քանի որ նրանք դեմ են երկար ժամեր աշխատելուն և ուղևորություններին

	<p>Կազմակերպության կառուցվածքի թերություններ. կարծրատիպեր և կողմնակալություն</p> <ul style="list-style-type: none"> • Տղամարդկանց և կանանց շերտադասում. STEM ոլորտի կազմակերպություններում տեխնիկական և մասնագիտական կարիերայում ներգրավված են տղամարդիկ, իսկ կանայք հիմնականում զբաղեցնում են STEM ուղղություններին չառնչվող պաշտոններ (հաշվապահ, կադրերի մասնագետ, հանրային կապերի մասնագետ, վարչական և գրասենյակային աշխատակից) • «Ապակյա առաստաղ». STEM ուղղվածության բուհեր ավարտած կանայք, ընդհանուր առմամբ, միջին օղակի պաշտոններ են զբաղեցնում, իսկ դեկավար պաշտոններ զբաղեցնում են տղամարդիկ • Կանայք ավելի քիչ են վաստակում, քան տղամարդիկ • Լայնամասշտաբ տեղեկատվություն չի տարածվում՝ STEM ոլորտներում կանանց հաջողությունների վերաբերյալ
Այլ	<ul style="list-style-type: none"> • Թեև STEM ոլորտներում աշխատանքը լավ է վարձատրվում, սակայն այս բնագավառում կարիերա անելը համարվում է անկայուն և ռիսկային • Երևանից դուրս՝ մարզերում STEM ոլորտի աշխատավայրերի պակաս կա

V. Կանայք և կրթությունը Հայաստանում

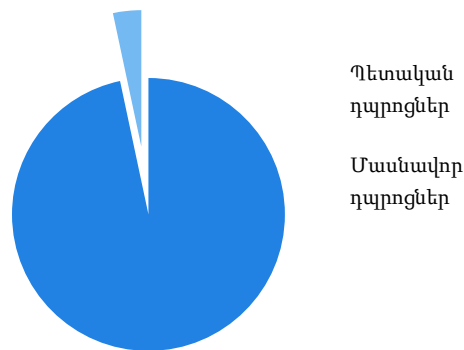
V.1 Հայաստանի կրթական համակարգի ընդհանուր նկարագրություն

Տեսական ժամանակ Հայաստանի ազգային ինքնության առումով կարևոր գործոն է համարվել կրթությունը: Այժմ էլ այն խիստ արժևորվում է հանրության և կարևորվում՝ կառավարության կողմից: 1991թ. անկախացումից ի վեր նշանակալի բարեփոխումներ են իրականացվել կրթական համակարգի բոլոր բաղկացուցիչներում, որտեղ դեռևս պահպանվում են Խորհրդային համակարգի որոշ նշույլներ:

1438 հանրակրթական դպրոցներում սովորում է 360,000 աշակերտ. գործում է 11 տարրական դպրոց, 487 հիմնական դպրոց, 809 հանրակրթական դպրոց, 21 քոլեջ/վարժարան (5–12-րդ դասարաններ) և 110 ավագ դպրոց (10–12-րդ դասարաններ):

- **Հետմիջնակարգ կրթություն.** 97 պետական և մասնավոր հաստատություններում սովորում է 84,591 ուսանող, միջին մասնագիտական հաստատություններում՝ 24,300 ուսանող:
- **Դպրոցների կառավարումը.** ապակենտրոնացված է և գտնվում է Երևանի քաղաքապետարանի և 10 մարզային իշխանությունների ենթակայության ներքո:

Պատկեր 7. Հայաստանի մասնավոր դպրոցների տեսակարար կշիռը՝ պետական դպրոցների համեմատ
Աղբյուրը՝ ՀՀ ԱՎԾ, 2016թ.-ին վերցված տվյալներ

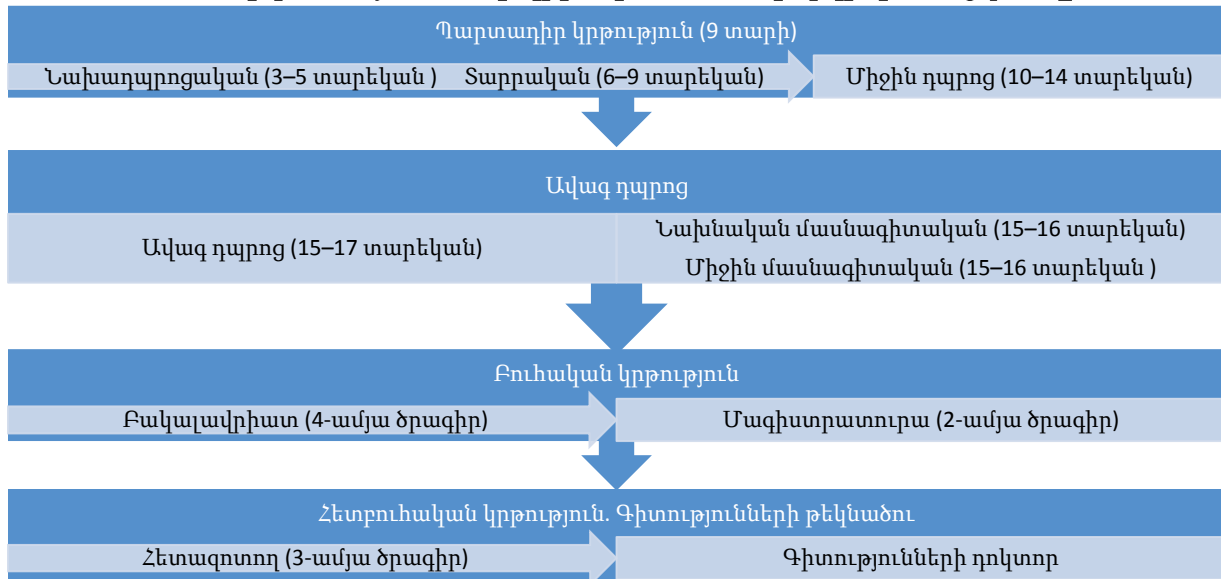


Հանրակրթության 12-ամյա համակարգում պարտադիր է, որպեսզի 9-րդ դասարանն ավարտած աշակերտները շարունակեն ուսումը ավագ դպրոցում կամ իրենց ընտրած ՄԿՈՒ հաստատությունում (Պատկեր 8): Գործում է հոսքային մոտեցում, որը պահանջում է, որպեսզի աշակերտներն ընտրեն կա՛մ «ընդհանուր» հոսք (բնագիտական, մաթեմատիկական, հումանիտար, կամ ընդհանուր) կա՛մ նախնական մասնագիտական հոսք: Ընդհանուր հոսքի աշակերտներն ունեն ընտրության երեք հնարավորություն՝ հումանիտար հոսք (հիմնական առարկաներն են լեզուներն ու պատմությունը), ֆիզիկա-մաթեմատիկական հոսք և քիմիա-կենսաբանական հոսք (որի պարագայում աշակերտն այնուհետ ընտրում է «բժշկագիտություն»

մասնագիտություն): Մեծ դպրոցներում դասավանդվում են նաև նաև տնտեսագիտության և/կամ իրավագիտության առարկաները. Հայաստանում այս երկու մասնագիտությունների ընտրությունն ամենատարածվածն է:

STEM կրթություն կարելի է ստանալ ինչպես ընդհանուր, այնպես էլ նախնական մասնագիտական հոսքերում: Որոշ աշխարհագրական շրջաններում, սակայն, դպրոցներն ընձեռում են միայն մինչև 9-րդ դասարան կրթություն ստանալու հնարավորություն, և աշակերտները ստիպված են լինում իրենց կրթությունը շարունակել մոտակա քաղաքային համայնքում գտնվող ավագ դպրոցներում կամ ՄԿՈւ հաստատություններում: Հոսքի ընտրության վրա կարող են ազդել մի շարք գործոններ. դրանք են՝ գյուղական շրջաններում կրթության ցածր որակը և ուսուցիչների առկայությունը, մասնագիտական կողմնորոշման դասընթացների բացակայությունը, թյուրընկալումը, թե յուրաքանչյուր հոսք ինչ է ենթադրում ապագա կարիերայի հեռանկարի առումով:

Պատկեր 8. Հայաստանի կրթական համակարգի կառուցվածքը



Կրթական համակարգում՝ տարրականից մինչև բուհական, սովորող աղջիկների թիվը տղաների համեմատ ավելի մեծ է: Բացի դրանից, աղջիկների և տղաների ուսման առաջադիմության առումով գրեթե տարբերություն չկա: Ըստ էության, աղջիկները գերազանցում են տղաներին միջազգային ստուգատեսների արդյունքներով, ինչպիսին է Բնագիտա-մաթեմատիկական միտումների (TIMSS) ստուգատեսը, թեև այդ տարբերությունները վիճակագրորեն նշանակալի չեն: (Հայաստանը մասնակցել է

2003, 2007 և 2011 թվականների TIMSS ստուգատեսներին: Թեև երկիրը մասնակցել է 2015թ.-ի TIMSS ստուգատեսին, սակայն արդյունքները չեն հրապարակվել:⁴)

Կանայք հաջողություններ ունեն ուսման մեջ ձեռքբերումների և առաջադիմության առումով: Տարածաշրջանում Հայաստանն առանձնանում է բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում սովորողների ցուցանիշով՝ 46 տոկոս 2012 թվականին (Ձոնդերգարդ և այլք, 2012թ.): Սովորողների թիվը ցույց է տալիս, որ աղջիկները տարիների քանակով ավելի շատ են կրթություն ստանում՝ ընդհուպ մինչև հետբուհական կրթություն: Մյուս կողմից, հիմնական կամ հանրակրթական դպրոցն ավարտելուց հետո ավելի շատ տղաներ են ընդունվում նախնական մասնագիտական հաստատություններ (նախնական մասնագիտական հաստատություններում սովորողների 72.4 տոկոսը տղաներ են): (

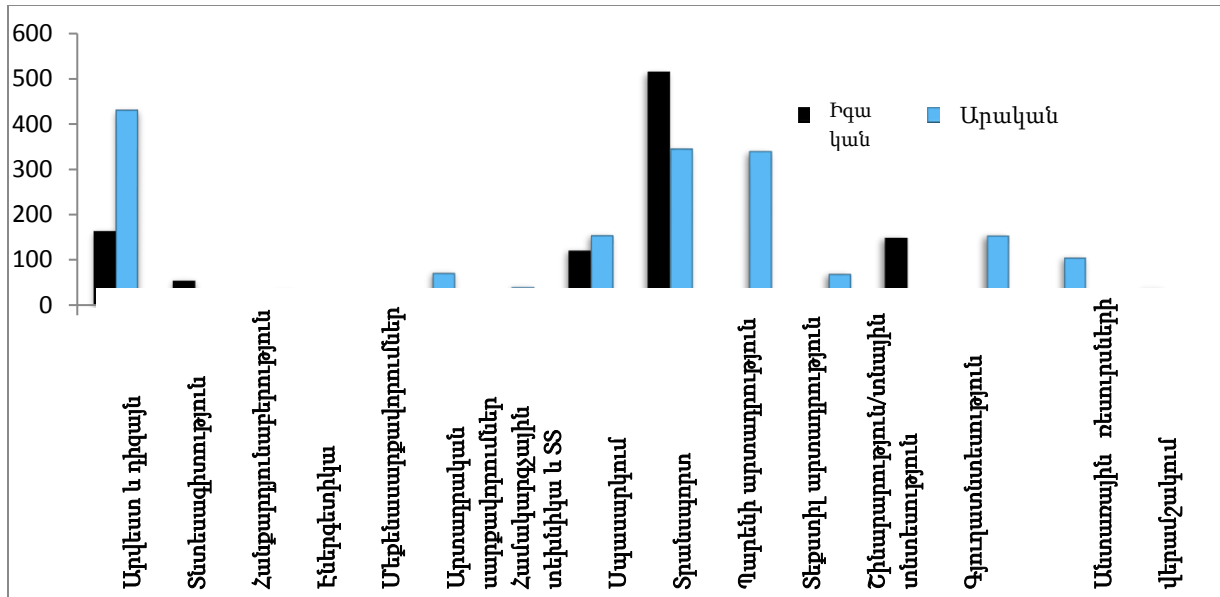
Պատկեր 9): Միջին մասնագիտական կրթության մակարդակում՝ սեռային հավասարակշռությունը փոփոխվում է՝ 47.1 տոկոս տղաներ և 52.9 տոկոս աղջիկներ: Բուհական կրթության մակարդակում՝ ավելի շատ թվով կանայք (52.1 տոկոս) են սովորում բարձրագույն մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում, քան տղամարդիկ: Այսպիսով, հստակ խոչընդոտներ, որոնք կանանց ետ են պահում

⁴ Նկատենք, որ 2015թ. TIMSS արդյունքները Հայաստանը չի հրապարակել՝ տարիների ընթացքում անհամադրելիության խնդրի պատճառով: Երկիրը երբեք չի մասնակցել SՀԶԿ-ի PISA ստուգատեսին:

բարձրագույն կրթությունից, չկան: Այդուհանդերձ, կանանց շրջանում նկատվում է հետբուհական մակարդակում ակադեմիական ընթացքը դադարեցնելու միտում:

Պատկեր 9.

**Արական և իգական սեռի սովորողները նախնական մասնագիտական ծրագրեր
իրականացնող ուսումնական հաստատություններում՝ ըստ մասնագիտությունների
խմբերի, 2015թ. ուստարի**



Աղբյուրը՝ ՀՀ ԱՎԾ, 2016թ.-ին վերցված տվյալներ:

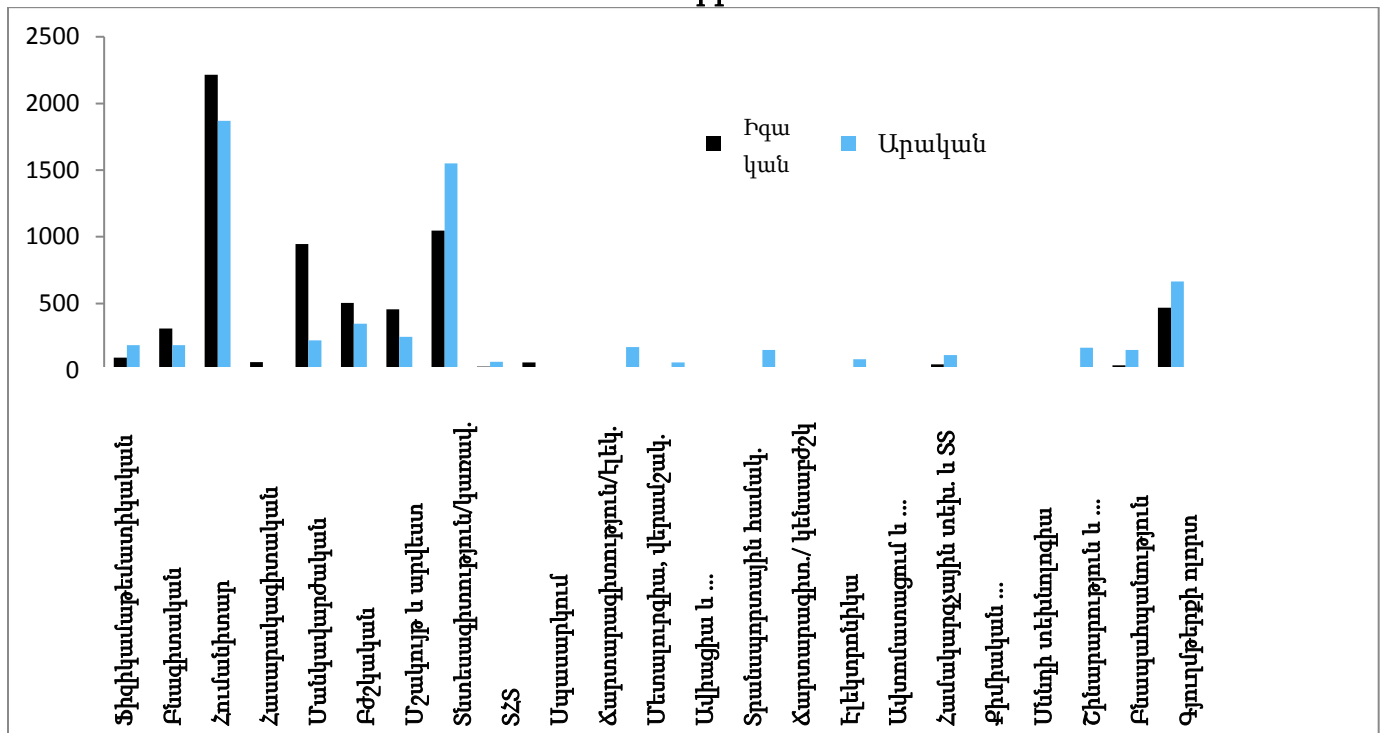
Կանանց ընտրած կրթական ուղղություններում նկատվում է տղամարդկանց և կանանց շերտադասման ակներև օրինաչափություն:⁵ Նախնական և միջին մասնագիտական կրթությունից սկսած՝ կանայք կենտրոնանում են ավանդաբար «կանացի համարվող ֆակուլտետներում», ինչպիսիք են, մանկավարժությունը, առողջապահությունը, արվեստն ու սպասարկման ոլորտը, մինչդեռ երիտասարդ տղամարդկանց շրջանում առկա է առավել բազմազան տեխնիկական, հատկապես, շինարարության, տրանսպորտի, մեքենաշինության և համակարգչային տեխնիկայի ճարտարագիտության ոլորտներ մուտք գործելու միտվածություն:

Նույն օրինաչափությունն է նկատվում բուհական կրթության համակարգում, որտեղ կանայք ավելի շատ հումանիտար, իսկ տղամարդիկ՝ տեխնիկական ֆակուլտետներում են սովորում (Պատկեր 10): Կարևոր է նկատել, որ սա վերջին տարիներին բնորոշ երևույթ է. Խորհրդային ժամանակաշրջանում հայ կանայք թվով գերազանցում էին տղամարդկանց բուհերում, նրանք գերակշռող մեծամասնություն էին կազմում բժշկագիտության, արվեստի, մանկավարժության, օտար լեզուների և արևելագիտության ֆակուլտետներում (70-90 տոկոս): Աճի զգալի միտում է նկատվել նաև այնպիսի մասնագիտությունների գծով, ինչպիսիք են, ռադիոէլեկտրոնիկան, տեղեկատվական տեխնոլոգիաներն ու քիմիան, ինչպես նաև կառավարումը, բանկային գործը, մարքեթինգը, միջազգային հարաբերությունները և իրավագիտությունը: Ակադեմիական հաստատություններում և Գիտությունների

⁵ Սովորողների և ավարտողների թիվը վերցված է ՀՀ ԱՎԾ-ից՝ 2016թ. դեկտեմբերի դրությամբ:

ակադեմիայում կին և տղամարդ հետազոտողների հարաբերակցությունը միջինում 39-46 տոկոս է կազմել՝ 1996-ից 1997 թվականներին: Կին ուսանողների թիվն աճել է նաև 2002-ից 2005 թվականներին: Մինչև 2005-2006թթ. կանայք թվով գերազանցում էին տղամարդկանց գրեթե բոլոր մասնագիտացումներում՝ բացառությամբ իրավագիտության, գյուղատնտեսության, տրանսպորտի/կապի և արդյունաբերության/ շինարարության ոլորտների (Խաչատրյան, Գրիգորյան և Սերոբյան, 2015թ.):

Պատկեր 10. Բակալավրիատ ավարտած իգական և արական սեռի ուսանողները, 2015 ուստարի



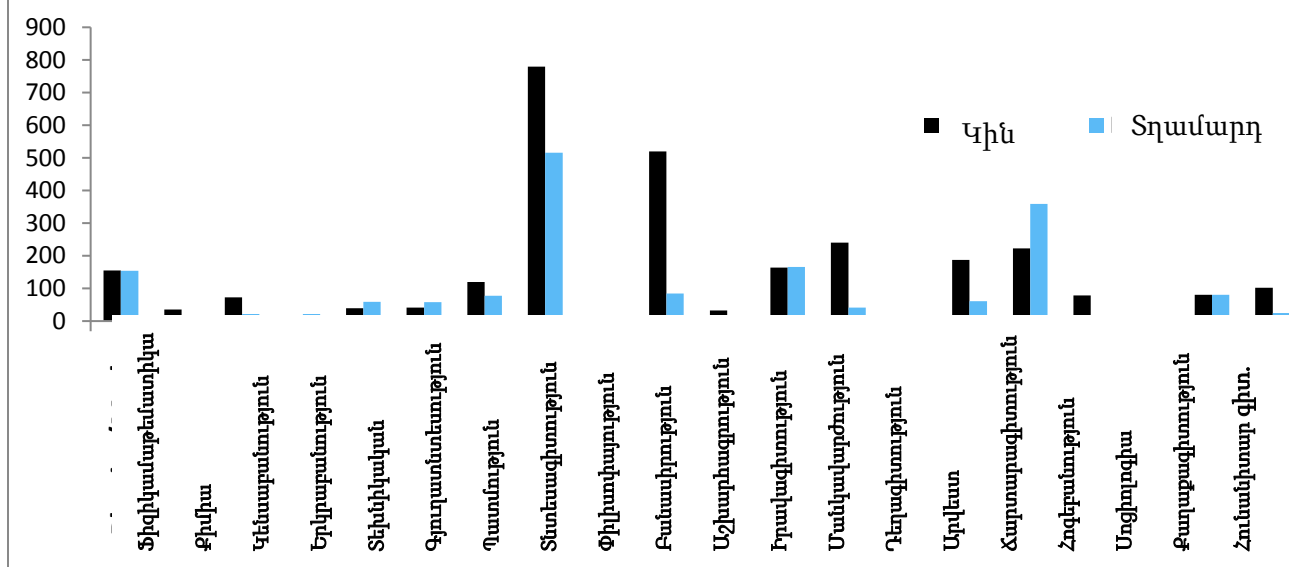
Աղբյուրը՝ ՀՀ ԱՎԾ, տվյալները վերցվել են 2016թ.-ին:

Այսպես, հաճախ կանանց ստացած կրթությունը կապ չի ունենում աշխատաշուկայի պահանջների հետ (ԱԶԲ, 2015թ.): Բուհ ավարտող բազմաթիվ երիտասարդ կանանցից շատերն ավարտելուց հետո չեն աշխատում՝ կա՛մ որովհետև իրենց որակավորումները չեն համապատասխանում աշխատաշուկայի կարիքներին, կա՛մ ամուսնանալու արդյունքում (Համաշխարհային բանկ, 2016թ): Բոլոր դեպքերում, հուսադրող միտում է ի հայտ գալիս մագիստրոսական կրթության մակարդակում, որտեղ ավելի մեծ տղամարդկանց և կանանց հավասարություն է նկատվում առարկաների ընտրության և ուսման ոլորտների բազմազանության, այդ թվում՝ STEM, առումով (

Պատկեր 11):

Պատկեր 11. Մագիստրոսական ծրագրերի շրջանավարտների թիվը՝ ըստ սեռի և մասնագիտությունների խմբերի, 2010 ուստարի

V.2 STEM կրթությունը Հայաստանում



Աղբյուրը՝ ՀՀ ԱՎԾ, տվյալները վերցվել են 2016թ.-ին:

Գործում են STEM ուղղվածության մի շարք ավագ դպրոցներ, հիմնականում՝ Երևանում: Դրանց մեծամասնությունը մասնավոր վճարովի դպրոցներ են: Այս հաստատություններում սովորողներին հիմնականում նրանց ընտանիքներն են խրախուսում՝ ընտրել STEM կարիերայի ուղին: Այս դպրոցները համարվում բարձր որակ ապահովող հաստատություններ, որտեղ սովորողները մրցույթների կամ դպրոցական օլիմպիադաների հաղթողներ են: Այստեղ կազմակերպվում են նաև մասնագիտական կողմնորոշման դասընթացներ, որպեսզի սովորողներին օգնեն գնահատել STEM բնագավառում իրենց մասնագիտական հեռանկարները: Որպես կանոն, այս դպրոցների շրջանավարտներն առանց լրացուցիչ ջանքերի, օր.՝ մասնավոր պարապմունքների ընդունվում են STEM ուղղվածության ՄԿՈՒ հաստատություններ և բուհեր: Սովորական ավագ դպրոցի շրջանավարտներն, ովքեր ցանկանում են շարունակել իրենց ուսումը բուհում, սովորաբար լրացուցիչ մասնավոր դասերի են հաճախում, որպեսզի կարողանան հաջողությամբ հանձնել ընդունելության քննությունները:

Հայաստանում գործող ՄԿՈւ հաստատությունների և բուհերի թվաքանակը 2012թ.-ից ի վեր մի փոքր նվազել է. նվազել է նաև այնտեղ սովորողների թիվը: Նույն կերպ, թեև բուհերում սովորողների թիվը շատ ավելի մեծ է, քան ՄԿՈւ հաստատություններում, սակայն STEM ֆակուլտետներում ընդգրկվածությունը նվազել է, իսկ STEM ֆակուլտետներում սովորողների թիվն ավելի փոքր է հումանիտար և հասարակագիտական ֆակուլտետների համեմատ:⁶ Հարցազրույցների ընթացքում հարցված անձանց հաղորդած տեղեկությունների համաձայն՝ ՄԿՈւ հաստատություններում STEM դասընթացներում ներգրավված կանանց տոկոսը նվազել է, սակայն բուհերում STEM դասընթացներում ընդգրկված կանանց տոկոսն աճել է:

Հայաստանի ՄԿՈւ հաստատություններում, ինչպես նաև բուհերում STEM մասնագիտությամբ ուսման վարձավճարներն ավելի ցածր են, քան այլ ոլորտներում է: Օրինակ, Երևանի պետական համալսարանում, որտեղ ուսանողների թիվն ամենամեծն է և որն առաջարկում է մասնագիտության կրթական ծրագրեր STEM և այլ ուղղություններով, SՀS ֆակուլտետի ուսման վարձավճարը կազմում է տարեկան մոտ 1200 ԱՄՆ դոլար, իսկ STEM մյուս ֆակուլտետների վարձավճարները՝ տարեկան մոտ 890 ԱՄՆ դոլար՝ ի տարբերություն հասարակագիտական մասնագիտությունների ծրագրերի, որտեղ վարձավճարը կազմում է տարեկան մոտ 1320 ԱՄՆ դոլար:⁷ Սույն զեկույցի կազմման նպատակով իրականացված որակական հետազոտությունների համաձայն՝ STEM ծրագրերում ուսման ցածր վարձավճարները և կրթաթոշակները շահադրդում են արական և իգական սեռի սովորողներին՝ սովորել այս կրթական ծրագրերում:

«Ես դիտարկում էի տարբեր բուհեր և մասնագիտություններ: Ես ցանկանում էի բժշկագիտություն սովորել, հետո՝ իրավագիտություն: Սակայն ուսման վարձավճարներն այդ ֆակուլտետներում շատ բարձր էին: Ես չէի ցանկանում, որ իմ ուսումը ֆինանսական բեռ դառնա ծնողներիս համար: Դրա համար էլ ընտրեցի ֆիզիկան: Այս մասնագիտությունը ինձ հնարավորություն է տալիս դառնալ SS մասնագետ, ինչպես նաև սահուն անցում կատարել այլ մասնագիտություններ»:
(Երևան, STEM բուհի ուսանողուհի)

Աղբյուրը՝ 2016թ. Համաշխարհային բանկի անցկացրած ֆոկուս խրի ձևաչափով քննարկումը, որի մեթոդաբանությունն ամփոփ ներկայացված է Հավելված 2-ում:

⁶<http://www.armstat.am/file/doc/99499398.pdf> (էջ՝ 129–135):

⁷http://www.atc.am/files/Dimord%202016/masn_cucak2016.pdf:

ՄԿՈւ հաստատությունները փորձում են հնարավորինս շատ ուսանողներ ընդգրկել՝ ընդունելության չափանիշների պարզեցման և համալսարանների հետ համաձայնությունների կայացման միջոցով,⁸ նրանք փորձում են նաև ուսուցանվող առարկաները համապատասխանեցնել աշխատաշուկայի կարիքներին: ՄԿՈւ հաստատություններում ուսման տևողությունը երեքից չորս տարի է, իսկ 12-րդ դասարան ավարտողները ՄԿՈւ հաստատություններում ավելի կարճ են սովորում: ՄԿՈւ հաստատությունների ուսման վարձավճարներն ավելի ցածր են, քան համալսարաններինը, և այստեղ առաջարկվում են նաև կրթաթոշակներ՝ սոցիալական, տնտեսական և կրթական չափանիշների հիման վրա: Բուհերում կրթաթոշակներն ավելի քիչ են, սակայն առաջարկվում են ուսման վարձավճարի զեղչեր: Անապահով ընտանիքների և Ադրբեջանին սահմանակից հեռավոր շրջանների ուսանողների համար ՄԿՈւ հաստատություններն ու բուհերը հաճախ, անկախ գնահատականներից, գտնում են վարձավճարները նվազեցնելու եղանակներ: Արական սեռի ուսանողներն, ովքեր մասնակցել են «քառօրյա պատերազմին»⁹, ևս ուսման վարձավճարի զեղչ են ստանում:

Աստիճանաբար STEM ուղղվածության ՄԿՈւ հաստատություններն ու բուհերը խորացնում են իրենց կապերը համապատասխան ճյուղի հետ, որպեսզի ուսանողներն ավելի լավ պատրաստվեն աշխատանքային միջավայրին: Ուսանողները՝ մասնագիտական համայնքի հետ շփվելու ավելի շատ հնարավորություններ ունեն՝ ուսանողական խորհուրդների, միջազգային համաժողովներին և այլ միջոցառումներին մասնակցելու միջոցով: Նրանք նաև հնարավորություն ունեն շփվելու մասնագիտական կազմակերպությունների ներկայացուցիչների հետ, ինչը նպաստում է զբաղվածության հետագա հնարավորությունները: STEM ուղղվածության մի քանի բուհերում Մինոփսիսը, որը S2S ոլորտի ընկերություն է, աջակցում է գիտահետազոտական ծրագրերին. այն ուսանողները, որոնք հաջող հանձնում են համապատասխան քննությունները, կարող են մասնակցել այդ ծրագրին, որտեղ լրացուցիչ դասավանդվում են Մինոփսիսի ծրագրերը: Ուսանողներին դասավանդում են ինչպես տվյալ բուհի ամբիոնների, այնպես էլ Մինոփսիսի դասախոսները՝ այս կերպ առավել ակտուալ դարձնելով ուսումնական ծրագիրը: Եվ վերջիվերջո, հանքարդյունաբերական ոլորտի որոշ ընկերություններ պայմանագրեր ունեն բուհերի

⁸ Գրեթե բոլոր ՄԿՈւ հաստատությունները համաձայնագրեր ունեն համապատասխան բուհերի հետ: Ըստ այդ համաձայնագրերի՝ ՄԿՈւ հաստատությունների այն շրջանավարտները, ովքեր զերազանց և լավ գնահատականներ են ստացել կարող են առանց քննությունների ընդունվել կամ սկսել երրորդ կիսամյակից:

⁹ 2016թ. ապրիլին մարտերն ուժեղացան հայ-ադրբեջանական սահմանին՝ ի շարունակումն արդեն երկար ժամանակ առկախված տարածքային վեճի:

հետ, որոնց շրջանակներում կազմակերպվում են դաշտային այցեր և համաֆինանսավորվում են դրա իրավունքն ունեցող ուսանողների վարձավճարները, ովքեր իրենց հերթին պարտավորվում են ավարտելուց հետո մի քանի տարի աշխատանքի անցնել հեռավոր շրջաններում:

V.3 STEM կրթության ոչ ֆորմալ հնարավորություններ

Աստիճանաբար ավելանում է ոչ ֆորմալ և արտադասարանական STEM ծրագրերի թիվը. դա հիմնականում ապահովում են «Թումո» ստեղծարար տեխնոլոգիաների կենտրոնները՝ Երևանում և մի քանի մարզկենտրոններում: Թումոն հիմնադրվել է 2012 թվականին և նպատակ է հետապնդում ազդեցությունների հասնել ֆորմալ կրթությունից դուրս՝ պատանիների մեջ արթնացնելով հետաքրքրվածությունը S2S մասնագիտությունների նկատմամբ՝ անիմացիայի, խաղերի ստեղծման, ֆիլմերի ստեղծման, կայքերի մշակման կրթական ծրագրեր առաջարկելով 12-18 տարեկան երեխաներին:¹⁰ Թումոն առաջարկում է երկամյա կամ եռամյա ծրագիր, որի շրջանակներում մասնակիցներն անցնում են ինքնուսուցողական վարժանքներ՝ բոլոր չորս ուղղություններով, որից հետո անցնում են ավելի բարդ նախագծերի իրականացման, իսկ այդուհետ՝ ամփոփիչ նախագիծ են կազմում իրենց ընտրած մեկ հիմնական թեմայով: Թումոն նաև զարգացնում է մի շարք արտիստիկ և մասնագիտական հմտություններ, որոնք կարևոր են համարվում բոլոր չորս ուղղություններում:

Թումոն ունի ֆինանսավորման ինքնաբավ մոդել, ինչը մեկ հիմնադրամի առատաձեռն աջակցության արդյունք է: «Inet» հեռահաղորդակցային ընկերության համահիմնադիր Սեմ Սիմոնյանը և նրա կինը՝ Սիլվիան, ներդրում կատարեցին շենքի կառուցման համար, որտեղ տեղակայված է Թումոյի երևանյան կենտրոնը: Թումոն այդ շենքում մի քանի հարկ է զբաղեցնում, իսկ մյուս հարկերը վարձակալության են տրված են SS ոլորտի ընկերությունների: Սկզբում Սիմոնյան ընտանիքն էր ֆինանսավորում ծրագրի կազմման ծախսերն ու բյուջեի պակասող մասը, իսկ այժմ վարձակալությունից ստացված եկամուտները բավարարում են հետաքրքրված պատանիների համար ծրագիրն անվճար իրականացնելու համար: Երևանից դուրս՝ «Թումո» կենտրոնների հիմնումը հնարավոր է դարձել Սիմոնյան ընտանիքի և գործընկեր կազմակերպությունների համագործակցության շնորհիվ, որոնք համաձայնեցին ֆինանսավորել հիմնադրումն ու ընթացիկ գործունեությունը: Թումոն ձգտում է

¹⁰<https://www.tumo.org/program/focus-areas>

Ճախսային արդյունավետության հասնել աշխատակիցներին տեղափոխելով մեկ կենտրոնից մյուսը, միևնույն ժամանակ հենվելով այն ավելի քան 100 արհեստավարժ մասնագետների վրա, ովքեր կամավոր հիմունքներով իրենց ժամանակն են ներդնում՝ անցկացնելով սեմինարներ և ուսումնական լաբեր:

Թումոյի նախագծերը պրակտիկ հնարավորություններ են ընձեռում: Մասնակիցներին կոչ է արվում իրենց նախագծերը ներկայացնել միջազգային և ներպետական STEM մրցույթների և փառատոների կամ հրապարակել դրանք այլ օնլայն հարթակներում և ծրագրային ապահովումներ վաճառող խանութներում (app store): Ուսումը Թումոյում ընդմիջվում է բազմաթիվ միջոցառումներով՝ ինչպես ներքին լսարանի, այնպես էլ հանրության համար: STEM ոլորտի մասնագետները հրավիրվում են դասախոսելու Թումոյի ուսումնական ծրագրին առնչվող թեմաներով:

Այն հանգամանքը, որ Թումոն իր գործունեությունն իրականացնում է ֆորմալ կրթական համակարգից դուրս, ունի իր առավելություններն ու թերությունները: Թումոն ճկուն է՝ մասնակիցների հետաքրքրություններից ելնելով իր ուսումնական ծրագրում փոփոխություններ կատարելու առումով և դրսևորում է շուկային միտվածություն ու համապատասխանություն տվյալ ճյուղի միտումներին ու պահանջարկին: Մյուս կողմից, Թումոյի մասնակիցները երկամյա ծրագրի ընթացքում ստեղծում են մանրամասն պորտֆոլիոներ, սակայն նրանց չի տրվում ֆորմալ հավաստագիր կամ դիպլոմ: Այսպիսով, այն պատանիները, ովքեր ցանկանում են STEM ոլորտում ստանալ համալսարանական կրթություն, պարտադիր պետք է բավարարեն մի շարք այլ պահանջներ: Արդյունքում հնարավոր է, որ Թումոյի 16-18 տարեկան մասնակիցները դադարեն կենտրոն հաճախել՝ արտադպրոցական ծրագրերի համար ժամանակ չունենալու պատճառով:

Չնայած այս մարտահրավերներին՝ Թումոն մեծ ժողովրդականություն է վայելում Հայաստանում: Չորս կենտրոններում գրանցված են մոտ 14000 սովորողներ, որոնցից 10000-ը Թումոյի ադմինիստրացիայի կողմից համարվում են ակտիվ մասնակիցներ: Թումոն ունի լավ համբավ. նրա մասին ռեպորտաժ է ներկայացվել միջազգային լրատվամիջոցներով, ինչպիսիք են CNN-ը և Al Jazeera-ն: Կենտրոնն օգտագործում է զանգվածային լրատվամիջոցներն ու սոցիալական ցանցերը՝ նոր մասնակիցների հավաքագրելու համար:

Թումոն, ունենալով նպատակային չեզոք և ներառական դիրքորոշում, չի հավաքագրում մասնակիցների մասին ըստ սեռի տարանջատված տվյալներ: Այս ուսումնասիրության նպատակով՝ հարցազրույցների ընթացքում հիմնական

հարցվողները նշել են, որ մասնակիցների գրեթե կեսը աղջիկներ են, ովքեր ավելի մեծ ներկայություն ունեն ծրագրավորման և վեբ դիզայնի ծրագրերում: Կոնկրետ ոչ մի գործողություն չի ձեռնարկվում աղջիկներին թիրախավորելու և/կամ նրանց ներգրավելու համար. բոլոր դեպքերում, որոշ գործոններ կան, որոնք իրականում Թումոյում ապահովում են սեռային հավասարակշռություն.

1. Խտրականությունից զերծ միջավայր և ոգի. Թումոյի գործադիր տնօրենը կին է, և Թումո դիմելու ընթացակարգում, որտեղ հարց չի տրվում սեռի մասին, հավասարապես ողջունվում են ինչպես աղջիկները, այնպես էլ տղաները.
2. Մասնակիցների հետ աշխատում են կին և տղամարդ մարզիչների հավասար կազմ ունեցող թիմեր: Թեև հատուկ միջոցառումներ չեն ձեռնարկվում մարզիչների սեռային կազմի հավասարակշռությունն ապահովելու համար, սակայն Երևանի կենտրոնում մարզիչների կեսը կանայք են, և
3. Սոցիալական կայքերով հավասարապես է տարածվում Թումոյի մասնակից աղջիկների և տղաների հաջողության պատմությունները: Մասնակից աղջիկներին վերաբերող ուղերձներում բացակայում է այն արհամարհական կարծրատիպը, թե՛ «Նա աղջիկ է, ԲԱՅՅ խելացի է» և շեշտադրվում է, որ «Նա խելացի է»:

Ի լրումն Թումոյում առկա չեզոք սեռային մոտեցման՝ կենտրոնի հաջողությանը նպաստում են այլ գործոններ ևս. դրանցից են՝

1. Թումոյի բոլոր ծառայություններն անվճար են.
2. Ընդունելության պարզ ընթացակարգ, երբ դիմորդից պահանջվում է միայն ներկայացնել ծննդյան վկայական և իրենց ծնողների անունները (քննություն կամ այլ պահանջներ չկան).
3. Հարմարավետ և ժամանակակից ֆիզիկական միջավայր՝ զուգակցված նորարարական ուսումնական ծրագրով, որը մշակվել ու զարգացել է վերջին հինգ տարիների ընթացքում. ՄԿՈՒ հաստատություններն ու բուհերը համարժեք ծրագիր չունեն.
4. Շեշտադրված է STEM մասնագիտություններ ընտրելու առավելությունները, այդ թվում նաև այն, որ նրանք լավ են վարձատրվելու և ունենալու են զբաղվածության հնարավորությունների լայն շրջանակ ու ճկունություն, և
5. Ծրագրերը համապատասխանեցված են մասնակիցների հմտությունների մակարդակին (սկսնակ, միջանկյալ և առաջանցիկ): Ծրագրերը մոդուլային են, յուրաքանչյուր երեք ամիսը մեկ որևէ մակարդակ հաջողությամբ չավարտած մասնակիցները կարող է կրկնել այն:

Այսպիսով՝ Թումոն աղջիկների և տղաների շրջանում խանդավառություն է սերմանում STEM ոլորտի նկատմամբ և էլ ավելի է բարձրացնում STEM ոլորտի հեղինակությունը: Ծրագրի վերջնարդյունքների ֆորմալ գնահատում չի կատարվել, այնպես որ դժվար է քանակական փաստեր բերել, որոնք կհաստատեն հաջողության առանձին պատմությունների հետ կապված գործոնները: Այդուհանդերձ, նույնիսկ առանց ֆորմալ գնահատման կարելի է ասել, որ Թումոյի ուսումնական ծրագրի կոնկրետ բաղադրիչներն ու մոտեցումը կարելի է ներգծել կամ ադապտացնել՝ Հայաստանի ֆորմալ կրթական համակարգում ներդնելու նպատակով:

V.4 Հայաստանում կանանց ուսմանը խոչընդոտող գործոնները

V.4.1 Հասանելիություն

Ավանդաբար, հայ ընտանիքները փորձել են խուսափել պատանի աղջիկներին ընտանիքից առանձնացնելուց, բայց իրականությունն այն է, որ որակյալ կրթություն կարելի է ստանալ քաղաքային վայրերում, մասնավորապես, Երևանում: Սա նշանակում է, որ այլ շրջաններից ավելի շատ տղա ուսանողներ են հնարավորություն ունենում սովորել Երևանում, քան աղջիկներ: Այս անհամաչափությունն աճում է՝ ուսանողի տան և Երևանի միջև ընկած հեռավորությանը համաչափ:

V.4.2 Տեղեկատվական անհամաչափություն

2014թ. իրականացված «Հայաստանի գենդերային բարոմետր» հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրվել են հայաստանցիների՝ տղամարդկանց և կանանց իրավահավասարության վերաբերյալ դիրքորոշումները: ¹¹ Հետազոտության շրջանակներում հարցվածների 60 տոկոսն ընդունել է, որ հայ հասարակության մեջ գոյություն ունի անհավասարություն տղամարդկանց և կանանց միջև: Հարցվածների կեսից ավելին (55 տոկոս) կարծում է, որ անհավասարության գլխավոր պատճառը հասարակության մեջ կանանց իրավունքների մասին իրազեկվածության ցածր աստիճանն է:

V.4.3 Ինստիտուցիոնալ թերացումներ կիրարկման ընթացքում

V.4.3.1 Կանանց և տղամարդկանց հավասարությանն ուղղված գործողությունների ներգծում

¹¹ Իր տեսակի մեջ սա առաջին հանրապետական մասշտաբի հետազոտությունն է, որն իրականացրել է Երևանի պետական համալսարանի (ԵՊՀ) Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության կենտրոնը (ԳՀԱԿ, 2014թ.) 2014թ.-ի սեպտեմբերից դեկտեմբերն ընկած ժամանակահատվածում՝ Երևանում և Հայաստանի բոլոր մարզերում, ընտրանքի՝ թվով 2134 կազմով:

ՀՀ կառավարությունը մի շարք քայլեր է ձեռնարկել, որպեսզի պետական քաղաքականությունը ձևակերպելիս շեշտադրվի հավասարությունը: Ըստ էության, տղամարդկանց և կանանց հավասարության սկզբունքների ինտեգրումը Հայաստանի կրթական համակարգում աներկբա հիշատակված է որպես ՀՀ կառավարության համար առաջնահերթ ուղղություն: Այս հանձնառությունն ամրագրվել է 2010 թվականին՝ *Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության հայեցակարգի* և 2013 թվականին՝ «*Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին*» ՀՀ օրենքի ընդունմամբ, որոնք նախանշում են կրթական համակարգի բարեփոխման առաջնահերթ ուղղությունները՝ տղամարդկանց և կանանց հավասարության խթանման առումով:

Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգում (Հայաստանի Հանրապետություն, 2010թ.) ամրագրված է, որ կրթության բարեփոխումների առանցքը պետք է լինեն՝ (1) օպտիմալ պայմանների ապահովումը երկու սեռերի քաղաքացիների ստեղծագործական և մտավոր առավելագույն զարգացման համար կրթության համակարգի հետագա կատարելագործման և ժողովրդավարացման միջոցով, (2) սոցիալապես ակտիվ և պատասխանատու քաղաքացիների դաստիարակումը, տղամարդկանց և կանանց իրավահավասարության մշակույթի ձևավորումը, աջակցությունը հասարակությունում տղամարդկանց և կանանց հավասարության, սոցիալական արդարության և սոցիալական ազատությունների ձեռքբերմանը, և (3) կրթության կառավարման բոլոր մակարդակներում տղամարդկանց և կանանց հավասարակշռված ներկայացվածության հասնելը: Հայեցակարգում նախանշված են կրթության ոլորտում տղամարդկանց և կանանց հավասարության քաղաքականության հիմնական ուղղությունները. դրանք են՝

- տղամարդկանց և կանանց հավասար հարաբերությունների հասկացության ձևավորում
- Նոր կրթակարգի և ձեռնարկների մշակում՝ ուղղված տղամարդկանց և կանանց հավասարության սկզբունքների ներդրմանը
- Տղամարդկանց և կանանց հավասարության վերաբերյալ՝ հայրիշխանական կարծրատիպերը խրախուսող ավանդույթների հաղթահարում
- Գենդերային դաստիարակության ինտեգրում կրթակարգում՝ որպես կրթական համակարգի բոլոր մակարդակներում պարտադիր բաղադրիչ:

Թեև գենդերային քաղաքականության հայեցակարգի ձևակերպումը գովելի առաջին քայլ է, որը նպաստում է կրթության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց

հավասարությանը, սակայն այս հանձնառությունը դեռևս չի վերածվել կիրառական օրենքների, և շատ քիչ փոփոխություններ է բերել մանկավարժության մեջ կամ կրթակարգում: Օրինակ, «(2011-2015թթ.) Կրթության զարգացման պետական ծրագրի հաստատման մասին» ՀՀ օրենքում և «2016-2025թթ. կրթության զարգացման պետական ծրագրի» երկրորդ նախագծում տղամարդկանց և կանանց հավասարությունը հստակ ամրագրված չէ որպես պետական ծրագրի սկզբունք: Նույն կերպ, կանանց և տղամարդկանց հավասարության սկզբունքները հետևողականորեն ներդրված չեն կրթական համակարգի բոլոր մակարդակներում և առարկաների կրթական չափորոշիչներում, ուսումնական ծրագրերում և դասագրքերում:

Պետական չափորոշիչները սահմանում են կրթության որակի զարգացման ընդհանուր շրջանակը, որը սակայն իրացված չէ: Որպես այդպիսին, պետական չափորոշիչները կարևոր դեր են կատարում փաստացի ուսումնական ծրագրի, առարկայական ծրագրերի, գիտելիքի գնահատման, ուսուցչի մեթոդական ուղեցույցների և դասագրքերի մշակման ուղղվածությունը սահմանելու առումով: Մակայն քաղաքականության և գործընթացների (օր.՝ չափորոշիչներ, առարկայական ծրագրեր, ուսուցիչների մեթոդական ձեռնարկներ և դասագրքեր) միջև կապը բացակայում է: Ներկայումս օգտագործվող հանրակրթական ծրագրերի և դասագրքերի մեծ մասը մշակվել ու հրատարակվել են նախքան քաղաքականության հարթությունում այս հանձնառությունների ստանձնումը և, այդ իսկ պատճառով, դրանց ստեղծման ընթացքում գենդերային վերլուծության չեն ենթարկվել:¹² Բուհերի գործունեությունը կարգավորող ուղեցույցներում ևս բացակայում են կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների վերաբերյալ կոնկրետ իրավակարգավորումները:

V.4.3.2 Դասագրքեր

Համաշխարհային բանկի կողմից իրականացված՝ հայաստանյան դասագրքերի ուսումնասիրության շրջանակներում վերլուծության են ենթարկվել ավագ դպրոցի ինը դասագրքեր՝ «Հասարակագիտություն» (10-րդ, 11-րդ և 12-րդ դասարաններ), «Պատմություն» (10-րդ, 11-րդ և 12-րդ դասարաններ) և «Հայ գրականություն» (10-րդ, 11-րդ և 12-րդ դասարաններ) (Օսիպով և Սարգիսովա, 2015թ.): Բացի այդ, վերլուծության են ենթարկվել նաև այդ առարկաների կրթական չափորոշիչները,

¹²Օրինակ, 2010թ.-ին՝ մշակվել և 2012թ.-ին վերանայվել են կրթության պետական չափորոշիչները:

առարկայական ծրագրերն ու ուսուցչի ձեռնարկները: ¹³ Ըստ հետազոտության արդյունքների՝ դպրոցական դասագրքերում «հավերժացված» են կանանց մասին գենդերային առումով խտրական հիշատակումները, դպրոցական դասագրքերի հեղինակների գերակշռող մասը տղամարդիկ են, և կարծրատիպերը համատարած են դպրոցական մշակույթում: Ուսումնասիրության մեջ մանրամասն առաջարկություններ են ներկայացվել կանանց պատմական կերպարների վերաբերյալ, ովքեր իրենց նպաստն են ունեցել արվեստի և գիտության բնագավառում և որոնց կարելի է հիշատակել հաջորդիվ հրատարակվելիք դասագրքերում:

Աղյուսակ 2. Դասագրքերում արական և իգական սեռի անհատականությունների և կերպարների ներկայացվածության հաճախականությունը (տեքստերում և պատկերներում, 2015թ.)

Առարկա	Կանանց ներկայացվածություն	Տղամարդկանց ներկայացվածություն
Հասարակագիտություն	17.5%	82.4%
Հասարակագիտություն (10-րդ դասարան)	18.4% (120)	81.6% (531)
Հասարակագիտություն (11-րդ դասարան)	16.4% (53)	83.6% (269)
Հասարակագիտություն (12-րդ դասարան)	17.9% (103)	82.1% (472)
Պատմություն	4.2%	95.8%
Պատմություն (10-րդ դասարան)	5.8% (28)	94.2% (450)
Պատմություն (11-րդ դասարան)	2.5% (20)	97.4% (769)
Պատմություն (12-րդ դասարան)	4.4% (29)	95.5% (625)
Հայ գրականություն	19.5%	80.5%
Հայ գրականություն (10-րդ դասարան)	18.9% (316)	81.1% (1358)
Հայ գրականություն (11-րդ դասարան)	19.9% (342)	80.1% (1376)
Հայ գրականություն (12-րդ դասարան)	19.8% (744)	80.2% (596)

Աղբյուրը՝ Օսիպով և Սարգիսովա, 2015թ.

¹³ Հեռազոտության մեջ կիրառվել է կողավորման մեթոդաբանություն, որի միջոցով վեր են հանվում և վերլուծության են ենթարկվում կողմնակալ և կարծրատիպային ներկայացվածության օրինակները:

Ղասագրքերի վերլուծությունը ցույց է տվել, որ բոլոր դասագրքերում և դասարաններում կանայք ավելի քիչ են ներկայացված իրենց մասնագիտական գործառույթներում, քան տղամարդիկ: Անգամ երբ կանայք հիշատակված են, մասնագիտությունների և զբաղմունքների շարքը սահմանափակվում է ուսուցչի և բուժքրոջ մասնագիտությամբ: Ի հակադրություն՝ տղամարդիկ հիշատակվում են որպես որոշում կայացնողներ, քաղաքական պատմությունը կերտողներ, քաղաքական և հոգևոր գործիչներ, խորհրդականներ, գեներալներ, հերոսներ և մշակութային գործիչներ: Նրանք ներկայացվում են այնպիսի հեղինակային մասնագիտություններում, ինչպիսիք են՝ գիտնական, քաղաքացիական ծառայող, բժիշկ, դեկավար, պատերազմի մասնակից, արվեստի գործիչ, գրող, եկեղեցական, փիլիսոփա և այլն:

Հայաստանի գրեթե բոլոր դասագրքերում կանայք ոչ միայն ավելի քիչ են ներկայացված, քան տղամարդիկ, այլև հիշատակված են կարծրատիպային եղանակներով՝ իբրև պասիվ, հպատակվող և տղամարդկանցից կախված: Կանայք և աղջիկները սկզբունքորեն կապված են իրենց ընտանեկան կարգավիճակին, հատկապես, որպես մայր, կին, դուստր և թոռնուհի: 10-րդ դասարանի հայ գրականության դասագրքում կանանց պատկերները հաճախ երևում են մայրության համատեքստում՝ ընդգծելով նրանց համեստությունը, գեղեցկությունը, հնազանդությունը, վայելչությունը և հանուն իրենց ամուսինների և հայրենիքի իրենց զոհաբերելու պատրաստակամությունը:

Աղբյուրը՝ Օսիպով և Սարգիսովա, 2015թ.:

Օրինակ, 12-րդ դասարանի հասարակագիտության դասագրքում կանանց և տղամարդկանց ձեռքբերումները քննարկվում են ծնելիության ցուցանիշի նեղ դիտանկյունից, այլ ոչ՝ աշխատաշուկայում ինտեգրման կամ հասարակության մեջ ավելի մեծ հնարավորություններ ունենալու տեսանկյունից: Նույն կերպ, 10-րդ դասարանի հասարակագիտության դասագրքում կինը ներկայացված է մայրության սպեկտրից (որպես խնամատար և երեխա ծնող) և հաճախ՝ ընտանիքի և երեխաների հետ առնչության համատեքստում: Կանանց և տղամարդկանց հավասարության սկզբունքներն արտացոլված չեն միջնակարգ դպրոցի «Հայոց լեզու», «Գրականություն» և «Պատմություն» առարկաների պետական չափորոշիչներում և, ըստ այդմ, ներառված չեն ուսումնական ծրագրի բովանդակության մեջ, առարկայական ծրագրերում, ուսուցչի մեթոդական ձեռնարկներում և դասագրքերում (Օսիպով և Սարգիսովա, 2015թ.):

V.4.3.3 Ուսուցչական կազմ

Թեև բուհերի պրոֆեսորադասախոսական անձնակազմում տղամարդկանց և կանանց թիվը հավասարակշռված է, կանայք գերներկայացված դասախոսական կազմի ցածր պաշտոններում և թերներկայացված՝ ավագ գիտահետազոտական պաշտոններում: Մեծ է անհամաչափությունը առարկայական ուղղություններում. կանայք թերներկայացված են մի շարք մասնագիտական ուղղություններում, այդ թվում՝ ֆիզիկա և մաթեմատիկա, տեխնիկական գիտություններ, երկրաբանություն, գյուղատնտեսություն, ճարտարապետություն և շինարարություն, փիլիսոփայություն, պատմություն և քաղաքագիտություն (Խաչատրյան, Գրիգորյան և Սերոբյան, 2015թ.): Առկա այս իրավիճակը դժվար կլինի փոխել առանց քվոտավորման համակարգի, քանի որ կանայք թերներկայացված են բուհերի ղեկավար խորհուրդներում և գիտխորհուրդներում, իսկ համաձայն գործող իրավակարգավորման՝ բուհական խորհուրդների անդամների 25 տոկոսը պետք է ընտրվի բուհի պրոֆեսորադասախոսական կազմից: Ենթադրվում է, որ թեկնածուները պետք է ունենան համապատասխան բարձր գիտական աստիճաններ, ինչը ևս սահմանափակում է կանանց մասնակցությունը, քանի որ դոկտորական աստիճան ունեցող կանանց և կին պրոֆեսորների թիվը զգալիորեն զիջում է դոկտորական աստիճան ունեցող տղամարդկանց թվին: Այն հանգամանքը, որ ակադեմիական համակարգում դոկտորական աստիճանի հետամուտ կանայք քիչ են, ենթադրում է, որ նրանցից շատ քչերն են կարողանում մուտք գործել գիտական համայնքի բարձր էջերում: Թեև կանայք ստանում են մագիստրոսական կրթություն, սակայն նրանց փոքր մասն է շարունակում կրթությունը PhD աստիճան ստանալու համար. 2015թ.-ի տվյալները ցույց են տալիս, որ 11 տղամարդու հաշվով ընդամենը 2 կին է ավարտին հասցնում դոկտորական կրթությունը:

V.4.3.4 Արձագանքը տղամարդկանց խրախուսման միջոցներին

Պարտադիր զինվորական ծառայությունը մեկ այլ վճռորոշ գործոն է, որը տղամարդկանց դրդում է ընտրել STEM ոլորտում ուսման ուղին: Սովորաբար արական սեռի ուսանողները պարտավոր են 18 տարեկանում ընդհատել իրենց ուսումը և անցնել երկամյա զինվորական ծառայություն. բոլոր դեպքերում, STEM ֆակուլտետներ ընդունելության պահանջներն ավելի մեղմ են ֆակուլտետների համեմատ, ինչպես նաև անվճար համակարգ

Կանանց թիվն աստիճանաբար նվազում է հետազոտական և կրթական յուրաքանչյուր՝ ավելի բարձր մակարդակի մասնագիտական պաշտոններում: Այս պատկերը ցույց է տալիս, որ իսկապես իրական արգելքների կան կանանց ակադեմիական կարիերայում ավելի բարձր մակարդակի հասնելու ճանապարհին:

Աղբյուրը՝ Խաչատրյան, Գրիգորյան և Սերոբյան, 2015թ.:

ընդունվելը թույլ է տալիս տարկետում ստանալ զինծառայությունից:¹⁴ Այսպիսով, արական սեռի ուսանողները կարողանում են սովորել անվճար և խուսափել զինվորական ծառայությունից: Ծառայությունը հնարավոր է էլ ավելի տարժամկետել, եթե արական սեռի ուսանողը շարունակի իր ուսումը հետբուհական մակարդակում, և կարող է ընդհանրապես ազատվել զինապարտությունից, եթե ձեռք բերի PhD ստիճան:

«Զինվորական ծառայությունը խնդիր է: Առաջին իմպուլսն այն է, որ գաս և սովորես այստեղ: Մրցակցությունը ցածր է, ընդունվողների թիվը՝ փոքր: Անվճար համակարգ ընդունվելու և բանակից խուսափելու հավանականությունը մեծ է: Սակայն չկարծեք, թե բանակն է իմ այստեղ լինելու միակ պատճառը»: (Երևան, STEM ուղղվածության բուհ, տղա ուսանող)

«Անվճար համակարգում սովորող տղաների թիվն ավելի շատ է: Զինվորական ծառայությունը խնդիր է»: (Երևան, STEM ոլորտի բուհ, աղջիկ ուսանող)

V.4.4 Կարծրատիպեր

V.4.4.1 Մեռի հատկանիշով պայմանավորված խտրականություն

Ըստ ԱԶԲ-ի (2015թ.)՝ տղամարդկանց և կանանց վերագրվող դերերն ու նորմերը, հատկապես կանանց և տղամարդկանց ընդունելի դերակատարմանը վերաբերող հասկացությունները **զգալի ազդեցություն ունեն հայ հասարակությունում**: Գերակշռում են կանանց՝ հիմնականում մասնավոր և ընտանեկան կյանքի ոլորտների հետ կապող պատկերացումները, որտեղ կանանց՝ հանրային կյանքում կայանալու հնարավորությունները հաճախ տեղ չունեն: Տղամարդկանց և կանանց դերային կարծրատիպերի հետևանքով կանայք ավելի քիչ են ներկայացված քաղաքականության մեջ, գրանցված աշխատուժի կազմում և որպես բիզնես ղեկավարներ: Տղամարդկանց վրա ևս կարծրատիպերը կարող են բացասաբար ազդել, հատկապես այն դեպքերում, երբ դրանք պատկերում են տղամարդուն՝ իբրև ընտանիքի ֆինանսական ապահովման միակ պատասխանատու. սրանք նորմեր են, որոնց համապատասխանելն աստիճանաբար ավելի է դժվարանում հայաստանյան աշխատաշուկայի ներկայիս իրողության պայմաններում: Մեռով պայմանավորված այս կարծրատիպերի հիմքը դրվում է ընտանիքում և դպրոցում:

Մեկ հետազոտության արդյունքներով, սեռի հատկանիշով պայմանավորված՝ ավանդական կարծրատիպերը համատարած են Հայաստանի ավագ դպրոցների

¹⁴ Պարտադիր զինծառայությունից տարկետում չորս տարի բակալավրիատում սովորելու համար տրվում է «Զինապարտության մասին» ՀՀ օրենքի 14-րդ հոդվածով: Քանի որ զինվորական տարկետման տեղերի քանակը բուհերում սահմանափակ է, զինվորական ծառայությունից տարկետում շնորհվում է մրցութային հիմունքներով:

ուսուցիչների և աշակերտների շրջանում: Հարցված ուսուցիչների մոտավորապես կեսը գտնում են, որ *«կանայք և տղամարդիկ պետք է պահեն ավանդական մասնագիտությունները»*. ավելին, ուսուցիչների 56 տոկոսը գտնում է, որ տղամարդիկ կարող են ընտրել իրենց ցանկացած մասնագիտությունը: Նույն հետազոտության արդյունքներով հաստատվել է, որ սեռի հատկանիշով պայմանավորված ավանդական կարծրատիպեր առկա են հենց ավագ դպրոցի աշակերտների շրջանում: Մասնավորապես, հետազոտությանը մասնակցած աշակերտների ընդամենը 43 տոկոսն է գտնում, որ *«կինը կարող է ընտրել իր ցանկացած մասնագիտությունը»*, մինչդեռ հարցվածների կեսը նշել է, որ *«կան մասնագիտություններ, որոնք կինը չի կարող ունենալ»*: Հարցվածների կազմում՝ հետազոտությանը մասնակցած տղաների մեծամասնությունը (73 տոկոս) գտնում են, որ *«կան մասնագիտություններ, որոնք կինը չի կարող ունենալ»* (Անդերսոն, 2013թ.):¹⁵

Նույն հետազոտության արդյունքներով՝ ուսուցիչները տղա և աղջիկ աշակերտներին տարբեր կերպ են վերաբերվում: Աշակերտները հաստատել են, որ իրենք առերեսվում են ուսուցիչների տարբերակված վերաբերմունքին և խտրականության: Ավելին, հետազոտության արդյունքներով՝ ուսուցիչները չեն պատկերացնում, թե ինչ է իրենից ներկայացնում չեզոք գենդերային մոտեցումն ուսուցման և ուսումնառության պրոցեսում: Ըստ արդյունքների՝ ուսուցիչների 57 տոկոսը գտնում է, որ իրենք կարող են փոխել ավանդական կարծրատիպերը և որ իրենք դա անում են իրենց աշխատանքի պրոցեսում, միննույն ժամանակ 14 տոկոսը պատասխանել է, որ մանկավարժի իրենց դերում իրենք կարող են փոխել ավանդական կարծրատիպերը, սակայն չեն փորձի դա անել դասարանում, իսկ 27 տոկոսը նշել է, որ իրենց դերն ընդամենը կրթելն է: Երբ հարց է տրվել տղամարդկանց և կանանց հավասարության պրոբլեմատիկան ուսումնական ծրագրում ներառելու հնարավորության մասին, հարցված ուսուցիչների 32 տոկոսը պատասխանել է, որ իրենք սիրով կգրադվեն այդ հարցերով, մինչդեռ հարցվածների 32 տոկոսը պատասխանել է, որ իրենք չեն ցանկանա դասավանդել դա, իսկ 36 տոկոսը պատասխանել է, որ չգիտի:

V.4.4.2 STEM կարծրատիպեր

Բարձրագույն կրթության մեջ, որտեղ բոլոր ուսանողների մեծ մասը կանայք են, դեռևս պահպանվում են սեռի հատկանիշով պայմանավորված՝ ավանդական դերերը: Ծնողների և սովորողների շրջանում առկա՝ սեռի հատկանիշով պայմանավորված

¹⁵ Հետազոտությանը մասնակցել են ավագ դասարանների 283 աշակերտներ և 50 ուսուցիչներ Երևանի երեք դպրոցներից:

կարծրատիպերն ազդում են ուսման ուղու ընտրության վրա: 2013թ. Երևանի պետական համալսարանում (ԵՊՀ գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության կենտրոնի 2014թ. ուսումնասիրություն) ¹⁶ արական և իգական սեռի ուսանողների շրջանում անցկացված հետազոտության արդյունքներով՝ երիտասարդների գերակշռող մեծամասնությունը (տղաների և աղջիկների ավելի քան 90 տոկոսը) կարծում է, որ «*կինը պետք է լավ կրթություն ստանա*»: Այդուհանդերձ, հարցված ուսանողների զգալիորեն փոքր տոկոսն է համամիտ, որ կարևոր կամ շատ կարևոր է, որպեսզի «*կինը հաջող կարիերա ունենա*» (տղաների՝ 46 և աղջիկների 62 տոկոսը): STEM բնագավառում սովորող կամ աշխատող կանանց դիտում են որպես «այրանման»: Հումանիտար ֆակուլտետների արական սեռի ուսանողները ևս տհաճ ուղերձներ են ստանում իրենց ընտրության վերաբերյալ: Սույն զեկույցի կազմման նպատակով անցկացված ֆոկուս խմբի ձևաչափով քննարկումների և հիմնական տեղեկատվական հարցազրույցների ընթացքում վեր է հանվել համանման վերաբերմունք արական և իգական սեռի ուսանողների և աշխատողների նկատմամբ:

«Եթե կինն աշխատում է հանրառայության և շինարարության ոլորտում, ապա նա անցնում է կանացիության սահմանը: Նա կորցնում է իր կանացիությունը»:
(Գավառ, STEM ուղղվածության բուհ, հիմնական հարցվող, կին)

«Երբևէ տեսե՞լ եք կին մեխանիկ: Աղջիկները լսում են դիզայն բառը և կարծում են, թե դա կանացի մասնագիտություն է»: (Երևան, STEM ուղղվածության ՄԿՈւ հաստատություն, վարչական աշխատակազմի արական սեռի ներկայացուցիչ)

«Երբ ես մարդկանց ասում եմ, որ ֆիզիկա եմ սովորում, նրանք ինձ հարցնում են՝ արդյոք չեմ գտնվել կամ մտածկոտ հայացքով նայում են և ասում, որ լավ ընտրություն եմ կատարել: Իմ նպատակն է ցույց տալ մարդկանց, որ այս մասնագիտությունը նույնքան լավն է, որքան մյուս մասնագիտությունները»: (Երևան, STEM ուղղվածության բուհի ուսանողուհի)

Արական և իգական սեռի տարբեր տարիքի հարցվածները հաճախ արտահայտել են այն համոզմունքը, թե տղա ուսանողներն աղջիկ ուսանողներից ավելի խելացի են: Սա է համարվում STEM կրթական ծրագրերում տղաների գերակշիռ ընդգրկվածության պատճառը:

«Ուսանող տղաներին ասում են՝ դուք պետք է լավ սովորեք, դուք տղաներ եք, այս ամենը ձեզ համար է: Չե՞ք ք ամաչում, որ աղջիկները ձեզանից լավ են սովորում»:
(Գյումրի, STEM ուղղվածության բուհի ուսանողուհի)

¹⁶ Հետազոտությունը պարունակում է 16-ից 25 տարեկան 205 աղջիկ և 173 տղա աշակերտների պատասխաններ:

«Աղջիկ ուսանողներն ավելի ջանասեր են, իսկ տղաներն՝ ավելի խելացի: Նրանք են շահում գրեթե բոլոր մրցանակները, հաղթում մրցույթներում, հասկապես՝ միջազգային»: (Երևան, STEM ուղղվածության ՄԿՈւ հաստատություն, արական սեռի ներկայացուցիչ)

«Մեզ հետ սովորող աղջիկները գերազանց գնահատականներ ստանալու շանս չունեն, քանի որ նրանց ինտելեկտը տարբերվում է տղաների ինտելեկտից: Պատմությունը ճանաչում է հարյուրավոր գիտնական տղամարդկանց, սակայն ոչ մի կին չի հիշատակվում»: (Երևան, STEM ուղղվածության բուհի տղա ուսանող)

«Ցավոք, վերջին տարիներին մեզ մոտ սովորող աղջիկ ուսանողներն ավելացել են: Մաթեմատիկայի ֆակուլտետի հիմնական նպատակը գիտնականներ պատրաստելն է: Կին մաթեմատիկոսները շատ քիչ են, 90%-ը տղամարդիկ են: Եթե աղջիկ ուսանողները 60% կազմեն, ապա գիտնականներ պատրաստելու շանսերը նվազում են»: (Երևան, STEM ուղղվածության բուհի դեկան, տղամարդ)

«Նայած, ես ունեմ կուրսեցի աղջիկ: Նա ամենամոժեղն է խմբում: Բայց այդպիսի դեպքերը շատ հազվադեպ են»: (Երևան, STEM ուղղվածության բուհի դեկան, տղա ուսանող)

Արական սեռի ուսանողների գերակշիռ թիվը՝ STEM և իգական սեռի ուսանողներին՝ հումանիտար ուղղվածության ուսումնական հաստատություններում մի արատավոր ցիկլ է ստեղծում, երբ ընտանիքները և ընկերները կանխում/ապախրախուսում են կանանց՝ մուտք գործել տղամարդկանց միջավայր և հակառակը: Տղաներին ընկալում են որպես «առնականությունից զուրկ» հումանիտար/կանանց ուսումնական միջավայրերում, իսկ աղջիկներն ընկալվում են որպես «այրանման»՝ STEM/տղամարդկանց ուսումնական միջավայրերում:

«Լեզվաբանական համալսարանում բոլոր ուսանողներն աղջիկներ են: Եթե տղաներն այս բուհ են ընդունվում, նրանք ստիպված են լինում գործ ունենալ իրենց ընտանիքի անդամների ընդդիմադիր դիրքորոշման հետ: Նույն կարծրատիպերը կիրառվում են նաև, եթե աղջիկն է ցանկանում Պոլիտեխնիկական համալսարան ընդունվել»: (Երևան, STEM ուղղվածության ՄԿՈւ հաստատություն, ուսանող տղա)

«Ես ուզում էի ինձենք դառնալ: Բայց հայրս թույլ չտվեց: Նա ճարտարապետ է և ասում է, որ դա կնոջ գործ չէ, որովհետև պետք է շփվես շինարարների հետ և մասնակցես շինարարության պրոցեսին: Տղամարդկանց հետ աշխատելը հարմար չէ: (Երևան, STEM ուղղվածության բուհի ուսանողուհի)

«Մեր օֆիսում ամենալավ ծրագրավորողներից մեկը կին է: Նա ասաց ինձ, որ ցանկացել է ընդունվել Պոլիտեխնիկական համալսարան, բայց երբ մտել է համալսարանի ճաշարան, տեսել է, որ աղջիկներ չկան: Բոլոր տղաները սևեռվել են իր վրա, և նա իրեն անհարմար է զգացել: Դրա համար էլ ընդունվել է ԵՊՀ, որտեղ ավելի

շատ աղջիկներ են սովորում, քան Պոլիտեխնիկական համալսարանում»: (Երևան, STEM ուղղվածության ՄԿՈՒ հաստատություն, ուսանող տղա)

Այդուհանդերձ, թե՛ իգական և թե՛ արական սեռի ուսանողները հավասարապես մասնակցում են բոլոր դասերին և գործնական պարապմունքներին: Երկուսին էլ հնարավորություն է տրվում մասնակցելու տարբեր մասնագիտական միջոցառումների և մրցույթների. ըստ էության, կանայք ավելի շահադրոված են մասնակցելու այդպիսի միջոցառումների, քան տղամարդիկ:¹⁷ Ավելին, STEM սովորող աղջիկներն իրենց ավելի բարձր են համարում՝ հումանիտար առարկաներ սովորողներից: Ուսանող աղջիկներն իրենց համարում են ավելի խելացի, ինքնավստահ և, նույնիսկ, գեղեցիկ: STEM սովորող աղջիկներն ընդհանուր առմամբ ավելի գոհ են STEM ուղղվածության բուհերի և ՄԿՈՒ հաստատությունների տրամադրած կրթական ծառայություններից, քան տղա ուսանողները, ովքեր այդքան էլ լավատես չեն STEM բնագավառում իրենց կրթության վերաբերյալ, ավելի շատ են քննադատում իրենց կրթական ծրագրերը և վստահություն չունեն իրենց ապագա զբաղվածության և եկամուտ վաստակելու հնարավորությունների հարցում:¹⁸

«Ինձ դուր է գալիս, որ հասարակությունն ինձ խելացի է համարում: Մարդիկ հարցնում են իմ կարծիքը և հաշվի են առնում այն»: (Երևան, STEM ուղղվածության բուհի ուսանողուհի)

«Ես միշտ հպարտ եմ ասելով, որ հիդրոինժեների դիպլոմով եմ ավարտել և ունեմ համապատասխան աշխատանք ու պաշտոն»: (Երևան, STEM ոլորտում աշխատող կին)

«Հումանիտար ֆակուլտետներում միայն աղջիկների ձայներ են լսվում: Այստեղ՝ STEM ֆակուլտետում մենք կարիք չունենք անհանգստանալու, թե ինչ տեսք ունենք: Մենք միշտ գեղեցիկ ենք»: (Երևան, STEM ուղղվածության բուհի ուսանողուհի)

¹⁷Իրավիճակը տարբեր է ճարտարապետության ոլորտում, որտեղ աղջիկ ուսանողները հաճախ ետ են մնում իրենց հավասարակից տղաներից, որովհետև չեն ցանկանում զբաղվել կառուցապատման և հատակագծման պարապմունքներին: Հետևաբար, նրանք նաև չեն տիրապետում բավարար պրակտիկ հմտությունների՝ հետագայում, և որոշ գործառույթներում նրանց չեն ընդունում, որովհետև նրանք միայն տեսական գիտելիքների են տիրապետում:

¹⁸ Ուսանող աղջիկները, ում կարծիքները մեջբերված են այս բաժնում, «բացառիկ» են, քանի որ սովորում կամ աշխատում են STEM բնագավառում:

VI. Կինը և աշխատանքային գործունեությունը Հայաստանում

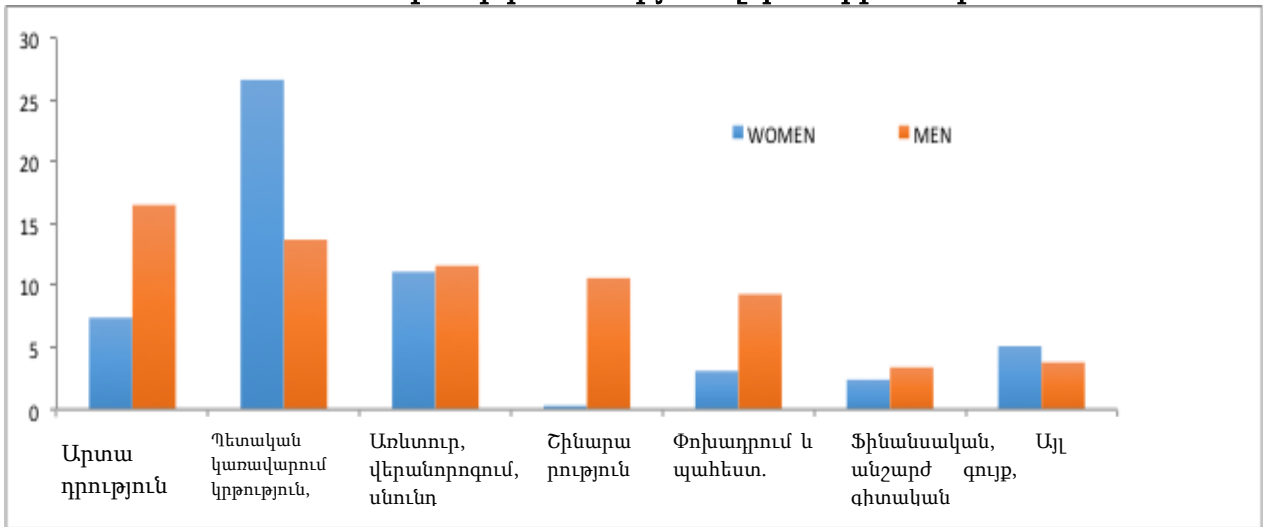
VI.1 Ընդհանուր տեղեկատվություն Հայաստանում կանանց զբաղվածության մասին

Ցածր արտադրողականությունն ապահովող զբաղվածությունը մարտահրավեր է Հայաստանի աշխատանքային շուկայում, որտեղ աշխատանքի դիմաց վարձատրությունը հիմնականում բավարար չէ մարդկանց աղքատությունից հանելու համար: Աշխատողների գրեթե 40 տոկոսը կենտրոնացած են գյուղատնտեսության ոլորտում, որտեղ առանց մեխանիզացիայի կատարվող աշխատանքը չի ապահովում արտադրողականության աճ: Ի հակադրություն դրա՝ ժամանակակից, բարձր արտադրողականության ոլորտը սաղմնային փուլում է (Ռուտկովսկի, 2012թ.): Ցածր վաստակ ապահովող աշխատանքները այն աշխատանքներն են, որոնց դիմաց վարձատրությունը միջին աշխատավարձից երկու երրորդով ցածր է: Հայաստանում աշխատատեղերի մեկ քառորդն այս խմբին է պատկանում, ինչն էականորեն բարձր է Եվրոպական երկրների համեմատ, որտեղ ցածր վարձատրվող աշխատատեղերի քանակը 15-20 տոկոսի միջակայքում է: Ցածր արտադրողականություն ունեցող և ցածր վարձատրվող զբաղվածությանը նպաստող մեկ այլ գործոն է նաև ոչ գյուղատնտեսական ոլորտներում ստվերի զգալի առկայությունը (Համաշխարհային բանկ, 2015թ.):

Հայաստանի աշխատաշուկայում գոյություն ունի ընդգծված անհավասարություն կանանց և տղամարդկանց միջև: Տնտեսապես ակտիվ է (15-75 տարեկան) կանանց ավելի քան կեսը (54.2 տոկոսը)՝ ի տարբերություն տղամարդկանց 72.6 տոկոսի: Հայաստանում վարձատրության՝ սեռով պայմանավորված մեծ խզվածքի պատճառն աշխատաշուկայի շերտավորվածությունն է. տղամարդիկ ավելի շատ են զբաղվում բազմաբնույթ տնտեսական գործունեությամբ և ավելի բարձր վարձատրվող ոլորտներում, իսկ կանայք հիմնականում ընդգրկված են ցածր վարձատրվող ոլորտներում՝ կրթություն, բուժօժանայություններ և առևտուր (ԱԶԲ, 2015թ.):¹⁹

¹⁹Կրթության ոլորտում աշխատողների 84 տոկոսը կանայք են, սակայն նրանցից դպրոցի տնօրենների պաշտոն զբաղեցնողները առավելագույնը 40 տոկոս են կազմում (ԱԶԲ, 2015թ.):

Պատկեր 12. Տղամարդ և կին աշխատողների թիվը՝ ըստ ոչ գյուղատնտեսական տնտեսական գործունեության ոլորտների, 2012թ.



Աղբյուրը՝ ՀՀ ԱՎԾ 2016թ. գնահատական:

Բուհում կայացված որոշումները իրականություն են դառնում աշխատաշուկայում: Աշխատող կանայք կենտրոնացած են կրթության, բուժառայությունների և առևտրի ոլորտներում, իսկ տղամարդիկ գերիշխում են STEM ոլորտներում և ընդհանուր առմամբ միտված են զբաղվելու ավելի բազմազան տնտեսական գործունեությամբ:²⁰ Վերջին տասնամյակի աշխատաշուկայի տվյալների համեմատությունը ցույց է տալիս կանանց և տղամարդկանց տնտեսական գործունեության միտումների խառը պատկեր: Որոշ ոլորտներում սեռի սկզբունքով սեգրեգացիան միանգամայն ստատիկ է, ինչպես օրինակ, շինարարության ոլորտում զբաղվածության պարագայում է: Այնպիսի ոլորտները, ինչպիսիք են ֆինանսական և հյուրընկալության ոլորտները, միշտ էլ սեռերի ներկայացվածության առումով ավելի հավասարակշռված են եղել, իսկ կանայք կարևոր առաջխաղացում են ունեցել որոշ STEM բնագավառներում, ինչպիսիք են՝ ՏՀՏ-ն, ֆինանսական և ապահովագրական գործունեությունը, մեծածախ և մանրածախ առևտուրը: Սակայն կանայք դեռևս թերներկայացված են ղեկավարման բարձր օղակներում. ղեկավարների 67.8 տոկոսը տղամարդիկ են, իսկ բարձր ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնող կանանց թիվը նվազել է՝ 2012թ. 27 տոկոսից հասնելով 23 տոկոսի՝ 2013թ.-ին (ԱԶԲ, 2015թ.):

²⁰ Նկատենք, որ սա դուրս է թողնում զբաղվածության ամենամեծ ոլորտը՝ գյուղատնտեսությունը, որտեղ զբաղված է աշխատողների մեծամասնությունը. Հայաստանում կանանց 44 տոկոսը և տղամարդկանց 31 տոկոսը զբաղվում է գյուղատնտեսությամբ (ԱԶԲ, 2015թ.):

Կանանց զգալի մասը զբաղված է սովերային աշխատանքով կամ մուտք չի գործում աշխատաշուկա՝ ամուսնության պատճառով: Դրա հետևանքով նրանք մնում են առանց աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված պաշտպանության (օր.՝ առանց մայրության կամ երեխայի խնամքի արձակուրդի):

Գրանցված գործազուրկների թվում կանայք ավելի մեծ մաս են կազմում և ավելի երկար ժամանակ են ծախսում աշխատանք փնտրելու վրա, քան տղամարդիկ: Տղամարդիկ ավելի շատ են հայտնվում գործազուրկի կարգավիճակում սեզոնային աշխատանքի ավարտին, իսկ կանայք դադարեցնում են աշխատանքային գործունեությունը՝ ընտանեկան հանգամանքների պատճառով (ԱԶԲ, 2015թ.): Հարկ է նաև նկատել, որ մեծ տարբերություններ են առաջանում երկրի գյուղական և քաղաքային շրջաններում ապրող կանանց միջև, իսկ գործազրկության ավելի բարձր մակարդակ զբանցված է քաղաքային շրջաններում (Դալլաքյան և Բախտավորյան, 2011թ.):

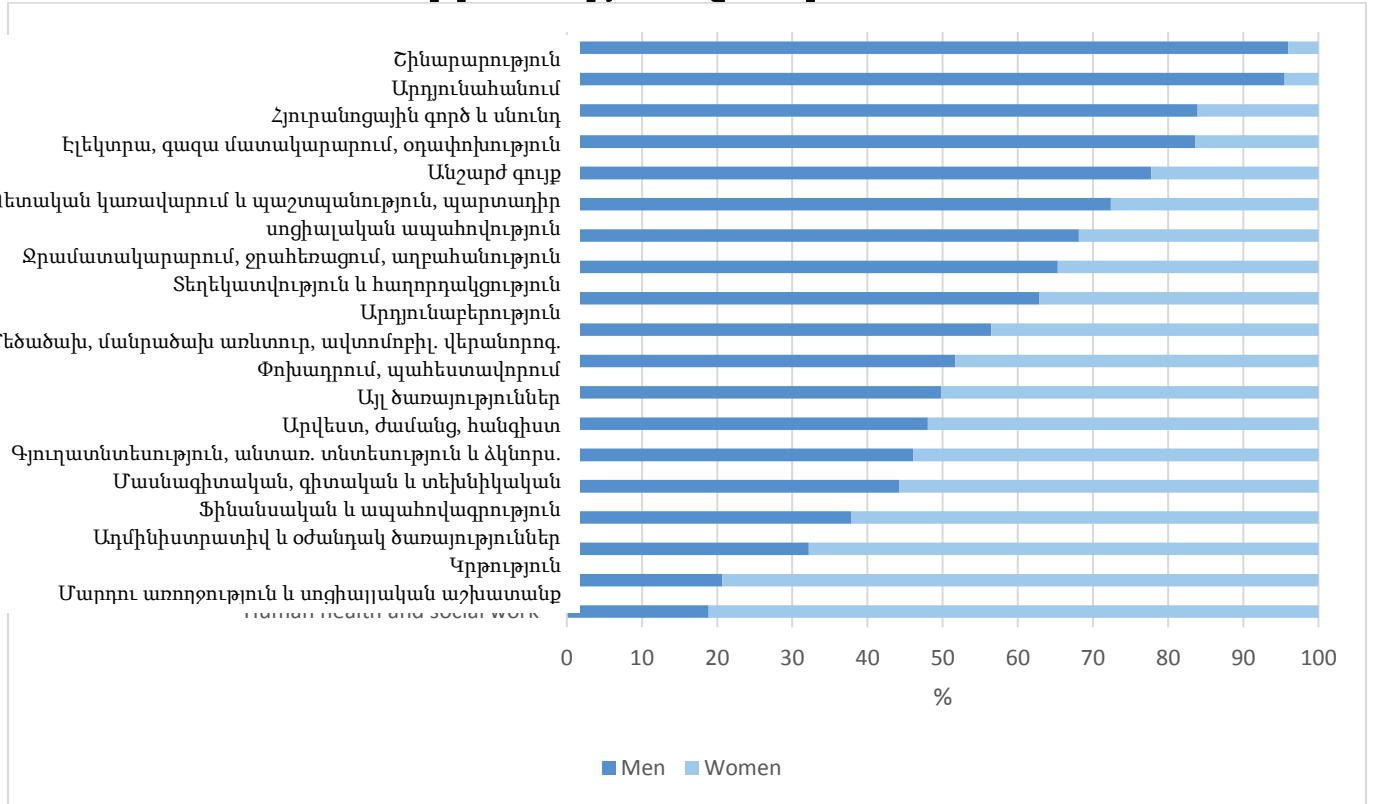
VI.2 STEM աշխատատեղերը՝ ըստ տնտեսության ճյուղերի

Ինչպես շատ այլ երկրներում, տղամարդկանց և կանանց զբաղվածության ոլորտներում նկատվում են սեռի հատկանիշով պայմանավորված օրինաչափություններ: Թեև տղամարդկանց և կանանց մեծամասնությունը զբաղված է գյուղատնտեսության ոլորտում, տղամարդիկ ավելի շատ են դիվերսիֆիկացնում իրենց գործունեությունը, քան կանայք, և այլ ոլորտներում ևս ներկայացված են: 2015թ. Աշխատուժի հետազոտությունից վերցված տվյալները ցույց են տալիս, որ տնտեսական գործունեության ճյուղերը, որտեղ տղամարդկանց ներկայացվածությունը գերակշիռ է (զբաղվածների 80 տոկոսը կամ ավելին տղամարդիկ են), շինարարությունն է, հանքարդյունաբերությունը և քարհանքերի շահագործումը, հյուրանոցային գործն ու սնունդը, էլեկտրամատակարարման և գազամատակարարման ոլորտները (Պատկեր 13): STEM մասնագիտական աշխատանքներում²¹ կանանց տեսակարար կշիռն ավելի փոքր է տեղեկատվական և

²¹ Աշխատուժի հետազոտության մեջ տրված տնտեսական գործունեության և զբաղմունքների դասակարգումը՝ NACE և ISCO դասակարգման մեկ նիշանոց կոդով, բավականաչափ ճշգրիտ չէ և հնարավորություն չի տալիս լիարժեք նկարագրել STEM աշխատատեղերում զբաղվածությունը: Եթե այլ բան նշված չէ, ապա STEM աշխատատեղերը դասակարգվում են ըստ տնտեսական գործունեության երկու ոլորտի, որը նշված է ԱՎԾ 2010-2015թթ. ԱՀ՝ «մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեություն (և ադմինիստրատիվ և օժանդակ ծառայություններ՝ զբաղվածության տվյալների մասով)» և «տեղեկատվություն և հաղորդակցություն»: Այս սահմանումը մոտարկվում է STEM բնագավառին առնչվող ներ մասնագիտական գործունեությանը՝ ըստ էության դուրս թողնելով ինժեներների մի շարք տնտեսական գործունեություններից, սակայն՝ սահմանափակելով սխալանքի ներառման տեսակը:

հաղորդակցական (35 տոկոս) ոլորտում, մինչդեռ նրանք մեծամասնություն են կազմում մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեության բնագավառներում (66 տոկոս) (Պատկեր 13):

Պատկեր 13. Տղամարդկանց և կանանց տեսակարար կշիռը՝ տնտեսական գործունեության մեջ, 2015թ.



Աղբյուրը՝ ԱՀ 2015թ., Համաշխարհային բանկի հաշվարկներ:

STEM բնագավառին առնչվող աշխատատեղերում զբաղված անձանց տեսակարար կշիռը համեմատաբար փոքր է եղել 2010-2015թթ.-ին՝ միաժամանակ նրանցից շատերը զբաղված են եղել ոչ պետական հաստատություն և գերազանցապես որպես աշխատավարձ ստացող աշխատակիցներ: Պատկեր 14-ում ցուցադրված է, որ տնտեսական գործունեության երկու ոլորտներից յուրաքանչյուրը, որոնց հիման վրա մոտավոր հաշվարկվել են STEM աշխատատեղերը, ապահովում է աշխատուժի ընդամենը 1.8-2 տոկոսը:

Պատկեր 14. Զբաղվածները՝ ըստ տնտեսական գործունեության ոլորտների, 2010–2015թթ.

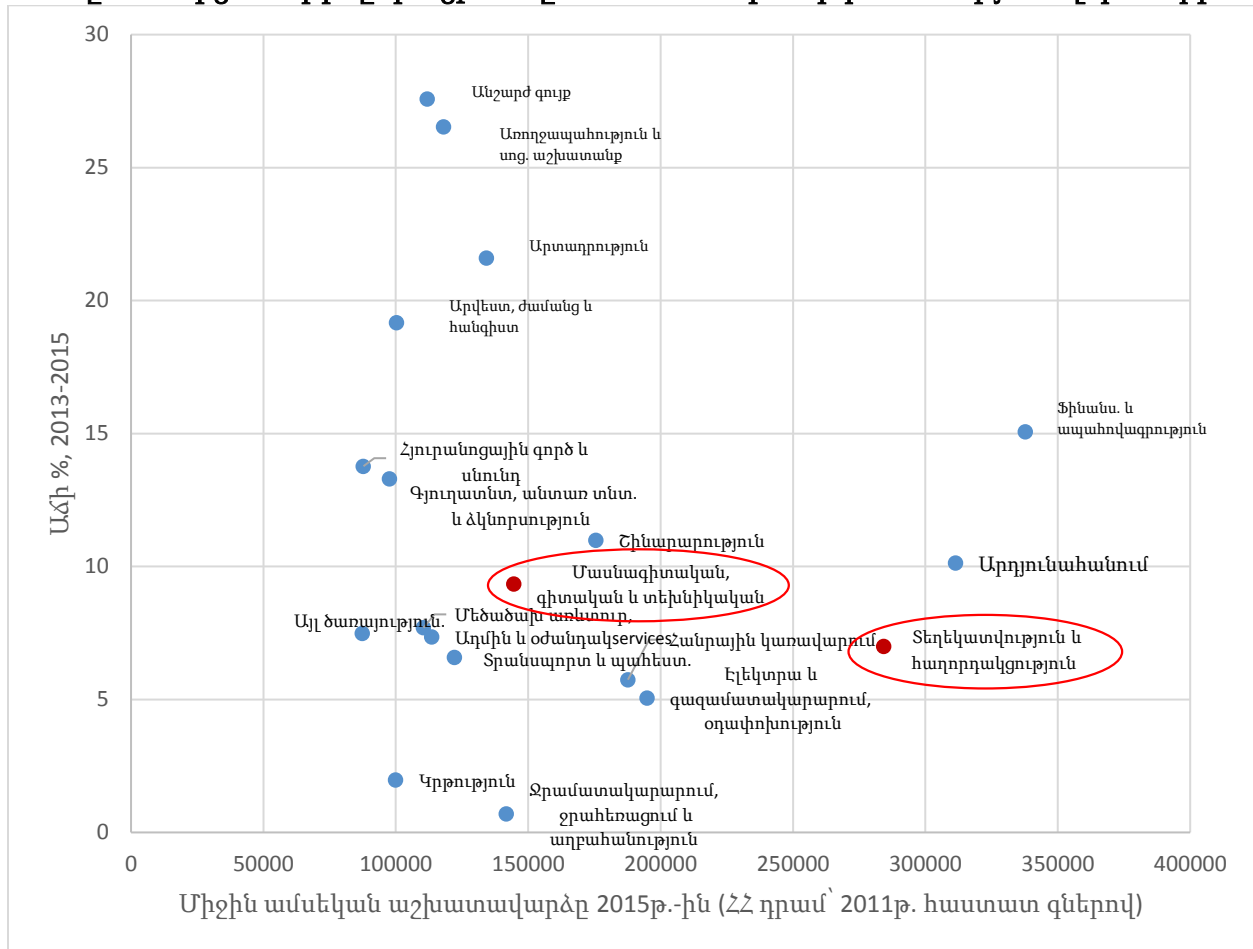


Աղբյուրը՝ ՀՀ ԱՎԾ. <http://armstat.am/en/> (2017թ. մարտի 27-ի տվյալներով):

Ինչ վերաբերում է աշխատավարձերին, տեղեկատվական և հաղորդակցական ոլորտը տնտեսական գործունեության այն երեք ճյուղերից է, որոնք 2015թ. Հայաստանում ամենաբարձր աշխատավարձերն են վճարել: Հայաստանում միջին ամսեկան աշխատավարձից մի փոքր ցածր են վարձատրվում մասնագիտական, գիտատեխնիկական գործունեության տեսակները և դրանք գործունեության այն տեսակների շարքում են, որոնց դիմաց աշխատավարձերը վերջին տարիներին համեմատաբար աճել են՝ միջինից ցածր (Պատկեր 15):²²

²²Պատկեր 15-ի հորիզոնական առանցքը ցույց է տալիս միջին ամսեկան աշխատավարձը՝ առանց ճշգրտելու աշխատած ժամերի քանակով: Աշխատավարձերի առավել ճշգրիտ համեմատությունը՝ ճշգրտված աշխատած ժամերի քանակով, բերված է Պատկեր 16-ում:

Պատկեր 15. Միջին ամսական աշխատավարձի մակարդակը 2015թ.-ին և իրական աճը 2013-ից 2015թթ. ընթացքում՝ ըստ տնտեսական գործունեության ոլորտների

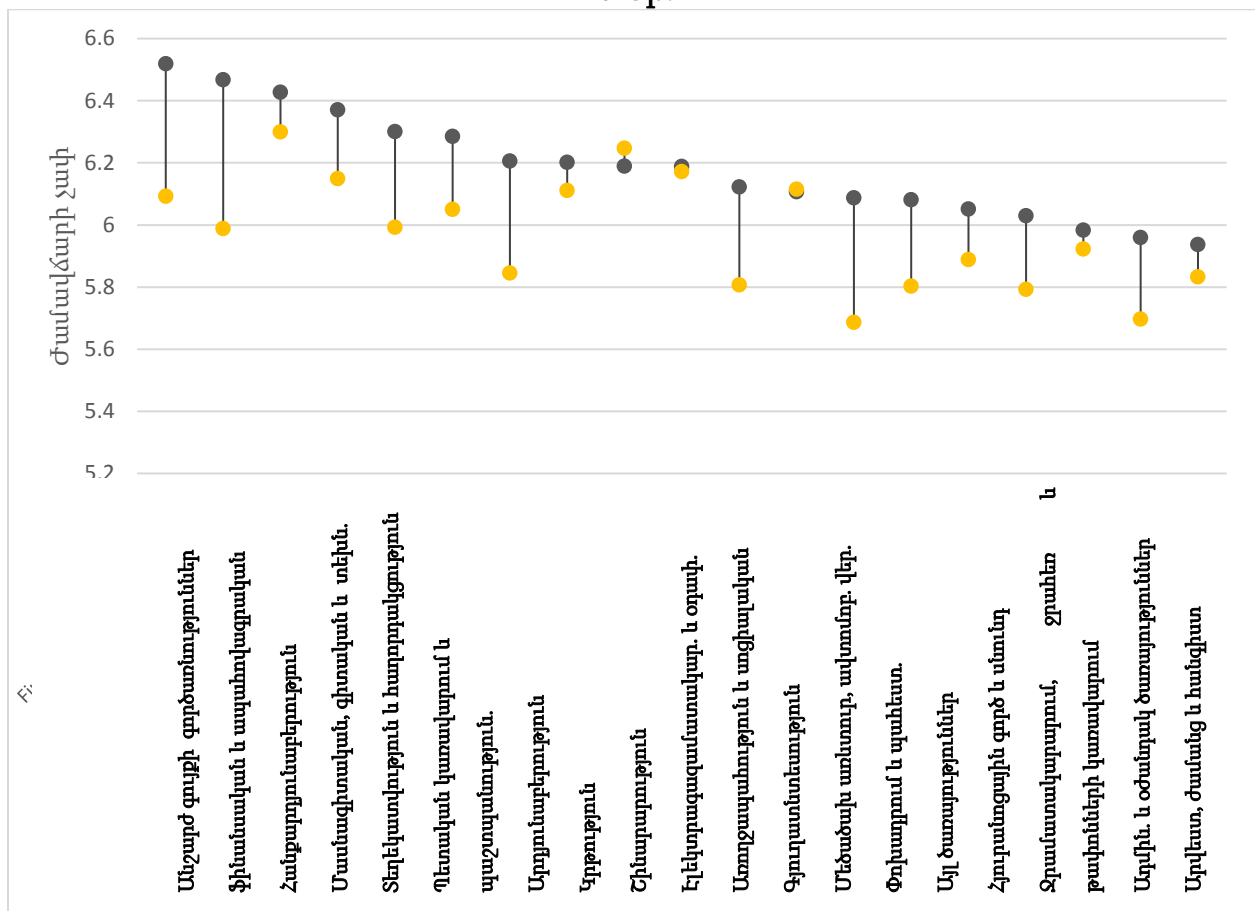


Աղբյուրը՝ ՀՀ ԱՎԾ. <http://armstat.am/en/> (2017թ. մարտի 27-ի դրությամբ):

Աշխատանքային վիճակագրությունը ցույց է տալիս, որ 2015թ.-ին կանայք միջինում 33.5 տոկոսով քիչ են վաստակել տղամարդկանցից (Համաշխարհային բանկ, 2016ա): Տղամարդկանց և կանանց միջին ժամավճարի մոտավոր համեմատությունը ըստ տնտեսական գործունեության ոլորտների ցույց է տալիս, որ տղամարդկանց համար լավագույն վարձատրություն ապահովող տնտեսական գործունեության ոլորտները նույնը չեն կանանց համար՝ հաշվի առնելով գործունեության յուրաքանչյուր ոլորտում վարձատրության՝ սեռով պայմանավորված տարբերությունները: Մասնագիտական, գիտատեխնիկական գործունեության և տեղեկատվական ու հաղորդակցական գործունեության տեսակները չորրորդ և հինգերորդ տեղերում են տղամարդկանց համար ամենաբարձր ժամավճար առաջարկող ոլորտների շարքում (Պատկեր 16): Կանայք տղամարդկանցից 30 տոկոսով ցածր աշխատավարձ են ստանում մասնագիտական, գիտատեխնիկական գործունեության ոլորտներում (չորրորդ

տեղում՝ կանանց համար ամենաբարձր վարձրատրություն առաջարկող ոլորտների շարքում): Տեղեկատվական և հաղորդակցական ճյուղում կանանց աշխատավարձերը 18 տոկոսով ցածր են տղամարդկանց աշխատավարձերից և ինտերոդ տեղում են՝ ամենաբարձր աշխատավարձերի շարքում: Թեև սրանք չեն հանդիսանում գործունեության այն ոլորտները, որտեղ վարձատրության՝ սեռով պայմանավորված խզվածքն ամենամեծն է, դրանք կարևոր են՝ հաշվի առնելով գործունեության այս երկու ոլորտներում կանանց ներկայությունը, հատկապես, մասնագիտական, գիտատեխնիկական գործունեության ոլորտներում, որտեղ զբաղվածների ընդհանուր կազմում կանայք կազմում են 65 տոկոս:

Պատկեր 16. Տղամարդկանց և կանանց ժամավճարը և կանանց տեսակարար կշիռը զբաղվածների ընդհանուր կազմում՝ ըստ տնտեսական գործունեության ոլորտների, 2015թ.



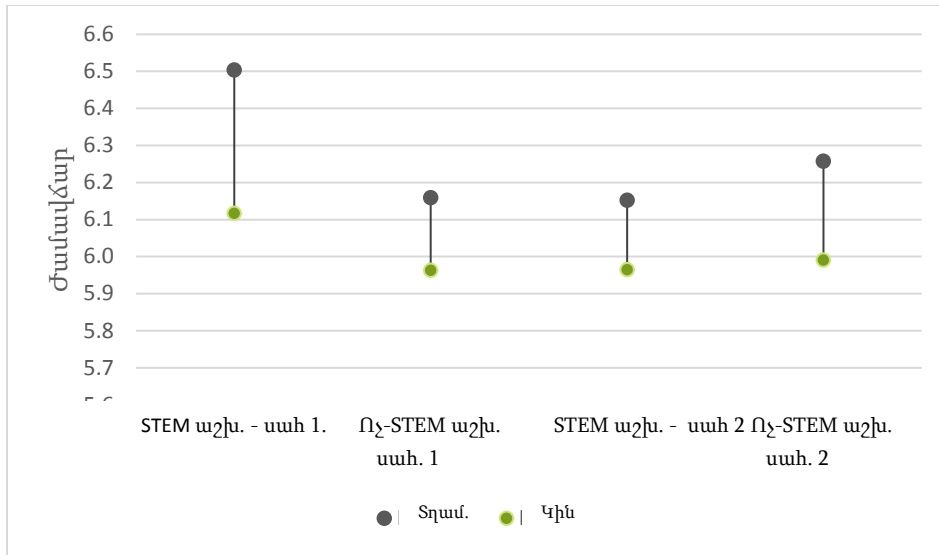
Աղբյուրը՝ 2015թ. Աշխատուժի հետազոտություն, Համաշխարհային բանկի հաշվարկներ:

Էական անհամապատասխանություններ են ի հայտ գալիս, երբ քննում ենք STEM և հումանիտար ոլորտներում աշխատանք ունեցողների աշխատավարձերը, բոնուսներն ու ընկալումները՝ ըստ սեռերի: STEM ոլորտում աշխատանք ունեցող կանայք 32 տոկոսով ավելի քիչ են վաստակում, քան իրենց տղամարդ գործընկերները, և 26 տոկոսով ավելի քիչ՝ ոչ-STEM ոլորտում աշխատանքի պարագայում, երբ կիրառում ենք STEM աշխատատեղ «նեղ» սահմանումը: Ավելի «լայն» սահմանման պարագայում²³ վարձատրության՝ սեռով պայմանավորված խզվածքն ավելի մեծ է ոչ-STEM աշխատատեղերի պարագայում, երբ կանայք տղամարդկանցից 18 տոկոսով քիչ են վաստակում (

Պատկեր 17): STEM ոլորտում տարբեր տեսակի բոնուսային փաթեթներից օգտվելու իրավունք ունեցող աշխատողներին ուսումնասիրելիս տեսնում ենք, որ տղամարդկանց և կանանց՝ վճարովի արձակուրդ, հիվանդության վճարովի արձակուրդ, բժշկական ապահովագրություն և հղիության/հետծննդյան արձակուրդի հավանականությունն ավելի մեծ է (Պատկեր 18).

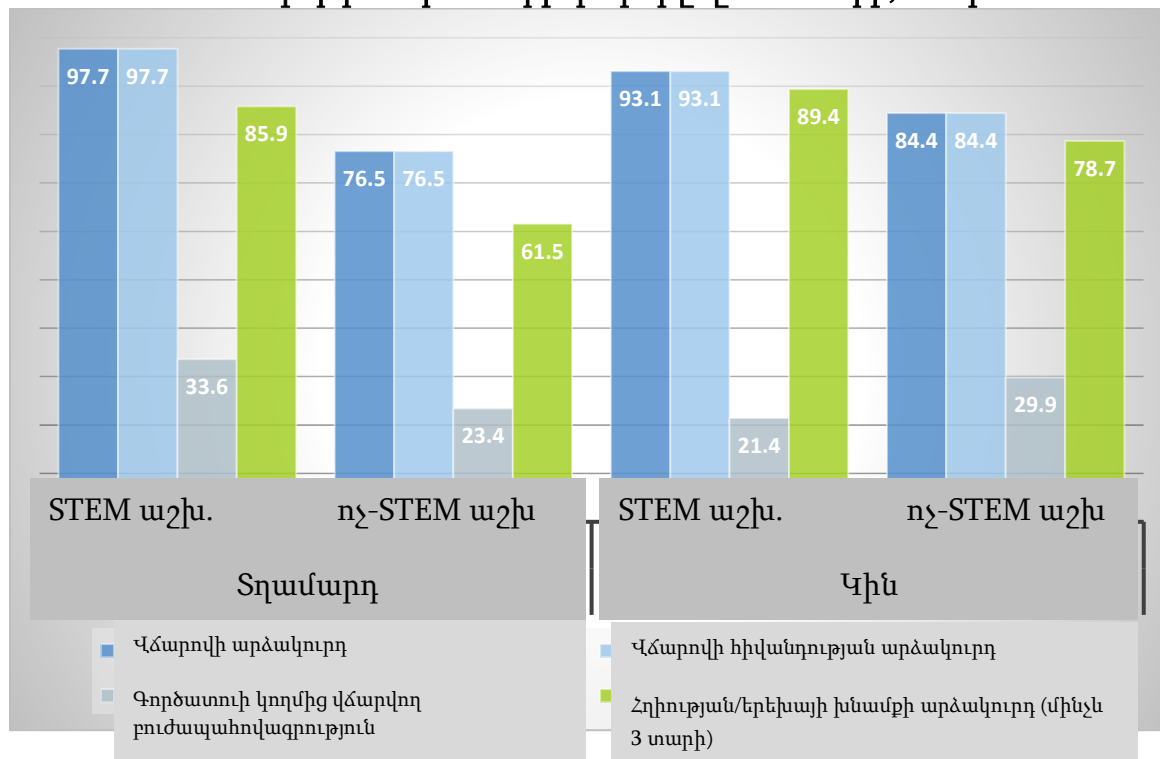
Պատկեր 17. Սահմանված STEM և ոչ-STEM ոլորտների աշխատատեղերի աշխատավարձերը՝ ըստ սեռերի, 2015թ.

²³ STEM ուղղություններին առնչվող աշխատատեղերին ավելի լայն մոտարկում ապահովելու համար այս սահմանումը ներառում է այն անձանց, ովքեր զբաղված են գյուղատնտեսության, արդյունահանման, էլեկտրա և գազամատակարարման, ջրամատակարարման և ջրահեռացման, շինարարության, տրանսպորտի և պահեստավորման, մասնագիտական, գիտատեխնիկական գործունեության ոլորտներ, և տեղեկատվությանն ու հաղորդակցությանն առնչվող տնտեսական գործունեության ոլորտներ՝ միաժամանակ դասակարգված ըստ զբաղմունքի/պաշտոնի մասնագիտական, տեխնիկական գործունեության մեջ, և ներառյալ հիմնադրված գյուղատնտեսական աշխատողները: Չնայած այս սահմանումը թույլ է տալիս ներառել տարբեր ոլորտների մասնագետների, օրինակ՝ ինժեներներ շինարարության, էլեկտրամատակարարման կամ գյուղատնտեսության ոլորտներում, այն նաև մեծացնում է սխալի ներառման տեսակի ռիսկը:



Աղբյուրը՝ 2015թ. Աշխատուժի հետազոտություն, Համաշխարհային բանկի հաշվարկներ:

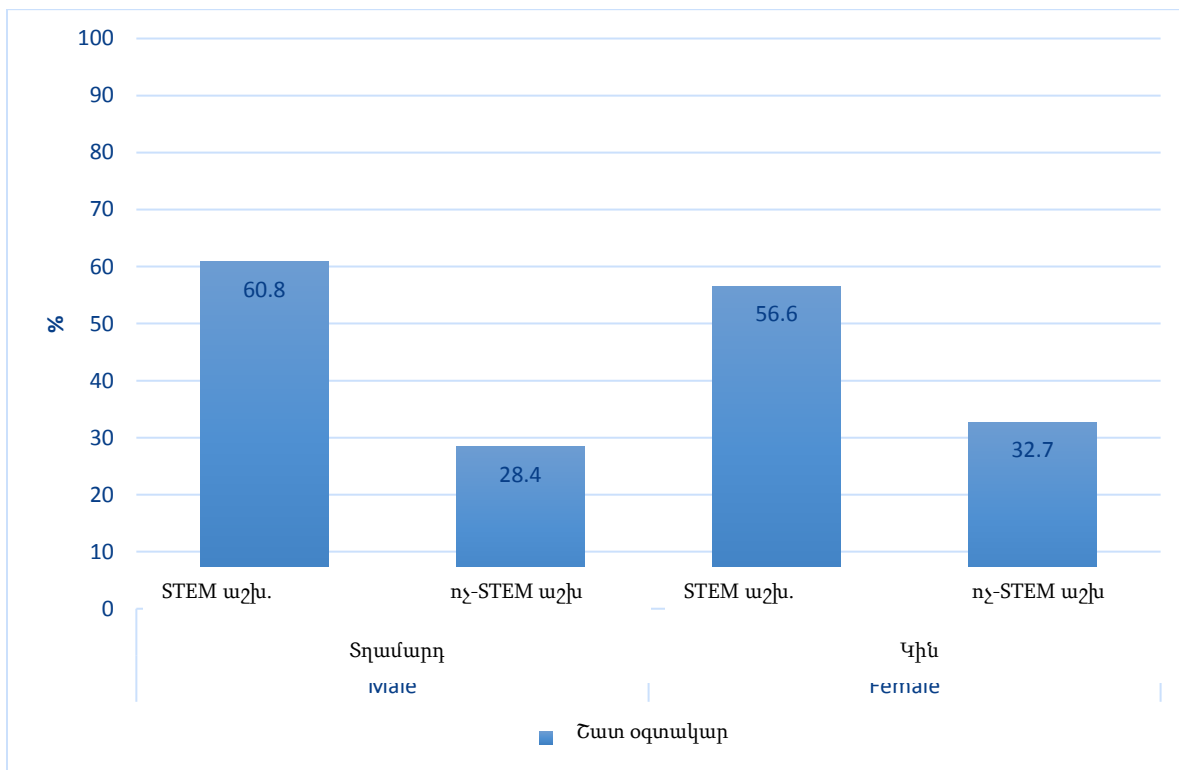
Պատկեր 18. Սահմանված STEM և ոչ-STEM ոլորտներում աշխատանքի պարզևատրումների փաթեթը՝ ըստ սեռերի, 2015թ.



Աղբյուրը՝ 2015թ. Աշխատուժի հետազոտություն, Համաշխարհային բանկի հաշվարկներ:

Աշխատուժի հետազոտության տվյալները վկայում են, որ աշխատանք գտնելու հարցում անձի կրթության կամ որակավորման օգտակար լինելու գիտակցումն ավելի մեծ է STEM ոլորտում աշխատանք ունեցողների շրջանում (Պատկեր 19): Ինքնագիտակցման այս տարբերությունները նշանակալի են դպրոց-աշխատանք անցումը բարելավելու և հմտությունների ձևավորման ու աշխատաշուկայի միջև կապերն ավելի լավ հասկանալու համատեքստում: Հաջորդ բաժնում քննարկվում են մի քանի ոլորտներ (ՏՀՏ, շինարարություն, արդյունահանում, գիտահետազոտական հաստատություններ, էլեկտրամատակարարում) սույն զեկույցի կազմման նպատակով անցկացված որակական ուսումնասիրության միջոցով հավաքագրված տեղեկատվության հիման վրա:

Պատկեր 19. Պատկերացումներ առ այն, թե որքանով է կրթությունն օգտակար սահմանված STEM և ոչ-STEM ոլորտներում աշխատանք գտնելու հարցում, 2015թ.



Աղբյուրը՝ 2015թ. Աշխատուժի հետազոտություն, Համաշխարհային բանկի հաշվարկներ:

VI.2.1 Տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաներ

Բարձր վարձատրությունը և հմտությունները զարգացնելու հնարավորությունները ՏՀՏ-ն դարձնում են խիստ ցանկալի ոլորտ ուսանողների համար: ՏՀՏ-ն զարգացող և հեղինակավոր ոլորտ է Հայաստանում, որն ունի զբաղվածության և եկամուտների մեծ

հեռանկարներ: ²⁴ Դրա հայելային անդրադարձը բուհերի S2S ֆակուլտետներում ուսանողների թվի աճը և ուսման բարձր վարձավճարներն են: Սույն զեկույցի նպատակով հարցված կազմակերպության աշխատակազմի 40%-ը կանայք են, թեև նրանք հիմնականում զբաղված են ցածր որակավորումներ պահանջող պաշտոններում: Թեև այդ կազմակերպությունում ստեղծարարությունն ակտիվորեն պարզևատրվում է, ըստ իրենց իսկ վիճակագրության՝ տղամարդ աշխատողները գերակշիռ մաս են կազմում արտոնագրեր և պարգևներ ստանալու առումով: Այս կազմակերպությունն ունի աշխատանքի առաջադիմության և ջանքերի պարզևատրման բազմատարր համակարգ՝ տրամադրելով ինչպես խրախուսման ֆինանսական, այնպես էլ ոչ ֆինանսական միջոցներ, վերապատրաստման/ որակավորումների կատարելագործման հնարավորություններ, թիմային աշխատանքի հմտությունների զարգացում և պարգևներ:

VI.2.2 Շինարարություն

Շատ քիչ կանայք են աշխատում այս ոլորտում, քանի որ այստեղ աշխատատեղերն ընկալվում են, որպես «տղամարդու գործ»՝ ամբարձիչ կռունկների վարորդ, գողող, ինժեներ, կառուցապատող, հիդրոտեխնիկ, շինարար-բանվոր, ճարտարապետ և այլն: Կանայք խուսափում են այս գործերից և չեն համարվում կառուցապատման աշխատանքների արդյունավետ ղեկավարներ՝ ունակ համակարգելու և կազմակերպելու տղամարդ աշխատակիցների և հաճախորդների աշխատանքը: Հաճախորդները հիմնականում վստահում և գերապատվություն են տալիս տղամարդ կառուցապատողներին և ինժեներներին:

«Կինը գրեթե ոչինչ չունի անելու շինհրապարակում»: (Երևան, STEM ոլորտում աշխատող կին, 65 տարեկան)

«Շինարարության ոլորտում տղամարդ և կին հավասար թեկնածուներից գործատուն ընտրում է տղամարդուն: Ես չեմ կարող կրել պաշտպանիչ գլխարկ և գնալ-կանգնել շինհրապարակում ու համակարգել տղամարդկանց աշխատանքը: Չե՛մ կարող: Շինհրապարակում պայմանները ինձ հարմար չեն՝ անհարմար ժամանակավոր կացարաններ, հիգիենայի բացակայություն և այլն: Ես չե՛ի գնա, նույնիսկ եթե բարձր վարձատրեին»: (Երևան, STEM ոլորտում աշխատող կին, 33 տարեկան)

²⁴ Ձեռնարկությունների ինկուբատոր հիմնադրամի ինտերնետային կայք (<http://www.eif.am/eng/researches/>):

VI.2.3 Հանքարդյունաբերություն

Այս ճյուղում աշխատում են հիմնականում տղամարդ ինժեներներ և շինարար-բանվորներ: Այս աշխատանքները հիմնականում պահանջում են գործնական ուղևորություններ հեռավոր շրջաններ, արտաժամյա աշխատանք, ինչը դրանք պակաս գրավիչ է դարձնում կանանց համար: Կանայք աշխատում են ադմինիստրատիվ պաշտոններում և տեխնիկական օժանդակ կազմերում, և որպես կանոն, ավելի տարիքով են ու հանդիսանում են Խորհրդային շրջանի կին ինժեներների կազմի ներկայացուցիչներ: Կանանց մեծ մասն իրենց աշխատատեղերը կորցրել են Խորհրդային Միության փլուզումից հետո, և շատ քչերն են կարողացել պահել իրենց պաշտոնները: Հանքարդյունաբերության ճյուղի համալիրները տեղակայված են հեռավոր մարզերում՝ Թեղուտ, Դրմբոն, Քաշեն և Ալավերդի, ինչը ընտանիք ունեցող երևանաբնակ կանանց համար խնդիր է: Ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց առաջարկվում են հավաքագրման համանման պայմաններ՝ բուժառայությունների փաթեթ, սոցիալական փաթեթ երեխաների համար և այլն: Առանձին փաստերը վկայում են, որ կանանց ետ է պահում նաև հանքարդյունաբերության բացասական ներգործությունը շրջակա միջավայրի վրա:

«Ես մերժեցի հանքարդյունաբերության ոլորտի կազմակերպության աշխատանքի առաջարկը: Գիտեմ, թե ինչ վնաս են նրանք հասցնում իմ գյուղին (Շնոդ): Ես նրանց համար չեմ աշխատի»: (Երևան, ոչ-STEM բուհի ուսանողուհի)²⁵

VI.2.4 Գիտահետազոտական ինստիտուտներ

Պետական գիտահետազոտական ինստիտուտներում աշխատավարձերի դրույքաչափերը ամենացածրն են՝ համեմատած այլ ոլորտների հետ, որոնք ուսումնասիրվել են սույն զեկույցի կազմման նպատակով (մոտավորապես ամսեկան 120–140 ԱՄՆ դոլար), ինչը դարձնում է այն ոչ գրավիչ և՛ տղամարդկանց, և՛ կանանց համար: Ինչպես գիտությունը, այնպես էլ ֆիզիկական ավանդաբար ընկալվել են որպես գերազանցապես տղամարդկանց ոլորտ՝ աստիճանաբար նվազող հնարավորություններով, և ըստ այդմ՝ դրանք գրավիչ չեն թվում երիտասարդ սերնդին:

VI.2.5 Էլետրամատակարարում

Կազմակերպությունը, որը մասնակցել է որակական հետազոտությանը, մասնավոր է և հանդիսանում է ամենախոշոր գործատուն Հայաստանի Հանրապետությունում: Այն

²⁵ Այս մեջբերումը սենսիմենտալություն է, որը ֆոկուս խմբում արտահայտված կարծիքներից տարբերվում է:

սպասարկում է մոտավորապես 985,000 էներգասպառողների: Էներգամատարար կազմակերպությունը դաշտային աշխատանքի համար հիմնականում աշխատանքի է վերցնում տղամարդկանց: 24-ժամյա աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունը այս կազմակերպությունում որևէ կերպ գրավիչ չէ կանանց համար: Ցածր աշխատավարձերն ու զարգացման փոքր հնարավորություններն այս ոլորտն ընդհանուր առմամբ ոչ գրավիչ են դարձնում երիտասարդ սերնդի համար:

VI.3 Հայաստանում կանանց զբաղվածությանը խոչընդոտող գործոնները

VI.3.1 Ժամանակային սահմանափակումներ

Սույն զեկույցի կազմման նպատակով հավաքագրված և նաև՝ Հետազոտական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոնի կատարած ուսումնասիրությունից (ՀՌԿԿ, 2013թ.) վերցված տվյալները ցույց են տալիս, որ աշխատանք-ընտանիք բալանսի հիմնախնդիրը է՛լ ավելի է խորացնում խտրականությունը աշխատաշուկայում: ՀՌԿԿ-ի հետազոտությունը ցույց է տվել, որ Հայաստանի ներկայիս աշխատաշուկայում ընդգծված տարբերություններ են դրսևորվում ամուսնացած և չամուսնացած կանանց միջև՝ պայմանավորված այն հանգամանքով, որը գործատուները նախընտրում են աշխատանքի վերցնել չամուսնացած կանանց: Նրանց ընկալում են որպես լավ կրթված, հավակնոտ և կարիերայի առաջխաղացման ձգտելու և, ըստ այդմ, ավելի ժանադրաբար աշխատելու հակված՝ ավելի լավ պաշտոնի և կարգավիճակի հասնելու համար: Հետազոտության արդյունքներով՝ գործազուրկ կանանց մեծամասնությունը չի աշխատում ընտանեկան պարտավորությունների պատճառով, կամ որովհետև երեխաների դաստիարակությունն ավանդաբար համարվում է կանանց պարտականությունը: Ժամանակը ևս իր դերն է կատարում այն հարցում, թե ինչպես են տղամարդիկ և կանայք ընտրում իրենց աշխատանքը: Կանայք փնտրում են աշխատանք ՀԿ-ներում, կրթության համակարգում կամ ծառայությունների ոլորտում և նախընտրում են կես դրույքով կամ ճկուն գրաֆիկով աշխատանքը: Ի հակադրություն դրա՝ տղամարդիկ փնտրում են լավ վարձատրվող աշխատանք ֆինանսների ոլորտում կամ տեխնիկական/ ղեկավար պաշտոններ՝ պետական հաստատություններում:

Թեև հայրության արձակուրդն այլընտրանքային տարբերակ է, սակայն այն լայնորեն չի գովազդվում, ինչպես նաև սոցիալապես կիրառական չէ Հայաստանում: Կատարված որակական հետազոտության համաձայն՝ երբ կանայք ընդհատում են իրենց մասնագիտական աշխատանքային գործունեությունը մայրության արձակուրդով, գործատուները սկսում են ենթադրել, թե նրանք մոռանալու են այն ամենը ինչ մինչ այդ

սովորել էին: Այդ պատճառով էլ՝ մայրերը գտնում են, որ աշխատուժի կազմում կրկին ընդգրկվելու իրենց շանսերը զրոյական են, հատկապես, STEM ոլորտներում, որովհետև այստեղ բարձր է գնահատվում չընդհատված աշխատանքային ստաժը:

Հայաստանում ավանդական մոտեցումը հայրիշխանական է: Սա ենթադրում է, որ կանայք պարտավոր են տանը լինել նախքան ամուսինները կվերադառնան աշխատանքից, որպեսզի բավականաչափ ժամանակ ունենան ընթրիք պատրաստելու և այն մինչև երեկոյան ժամը 6-ը մատուցելու համար: Ծնողները սովորաբար ուղղորդում են իրենց դուստրերի կարիերայի ընտրությունը, և կանանց նկատմամբ դրսևորվող սոցիալական նորմերը հաշվի առնելիս՝ աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունը կարևոր գործոն է հանդիսանում որոշման կայացման հարցում: Աշխատանքային ժամերը պետք է սահմանափակ լինեն, որպեսզի կինը բավականին ճկուն լինի՝ թե՛ աշխատանքը և թե՛ ընտանեկան գործերը հասցնելու հարցում: Նույն կերպ, ուսանող աղջիկները կարևորել են, որ կարիերայի ուղին պետք է ընտանեկան ու վարձատրվող աշխատանքը համատեղելու հնարավորություն ընձեռի՝ առանց վնասելու ավանդական ընտանեկան միավորը և կնոջ դերը դրանում: Սա ենթադրում է կարճ աշխատանքային օր, օրինակ՝ մանկավարժական գործունեություն:

«Ես ուզում եմ դասավանդել դպրոցում կամ բուհում, որովհետև դա ավելի հարմար աշխատանք է կնոջ համար: Ժամային գրաֆիկը շատ հարմար է՝ առավոտյան 8-ից մինչև երեկոյան 4-ը կամ 5-ը: Սա նշանակում է, որ ես կարող եմ տնային բոլոր գործերն ավարտել մինչև ամուսնուս վերադառնալը: Ինչպես պահանջում է հայկական ավանդույթը, դա պետք է անի կինը: Տղամարդն աշխատում է ընտանիքը ֆինանսապես ապահովելու համար: Կանայք չեն կարող իրենց ամուսիններից ավել վաստակել: Ես երազում եմ դառնալ դասախոս կամ գիտնական: Ցածր եկամուտը նշանակություն չունի: Ես ամուսնացած կլինեմ (ծիծաղելով): (Երևան. STEM ուղղվածության բուհի ուսանողուհի)

Ֆոկուս ձևաչափով քննարկումների ժամանակ բարձրաձայնված՝ «կնոջ համար իդեալական աշխատանքի» հատկանիշներից մի քանիսը բերված են ստորև.

- չի պահանջում երկար աշխատանքային ժամեր կամ հաճախակի գործուղումներ՝ տանից (ընտանիք, երեխաներ և ամուսին) երկար չբացակայելու համար
- իդեալական տեղակայվածությունը գերազանցապես կանանց միջավայրն է. ամուսնու խանդը և ընտանեկան կոնֆլիկտներ չհրահրելու համար
- վարձատրությունն ավելի ցածր է, քան ամուսնունը. քանի որ ամուսիններից և ոչ մեկի համար ցանկալի չէ, որ կինը լինի ընտանիքի կերակրողը

- տայիս է օգտակար հմտություններ, նույնիսկ եթե կինը աշխատող չէ. ուսուցում անցնելը՝ որպես բուժքույր, բժիշկ կամ ուսուցիչ, հարմար է ընտանիքի համար, որտեղ երեխայի/մեծահասակի խնամք և ուսուցում է պահանջվում
- չի պահանջում ծանր ֆիզիկական աշխատանք:

Հարցվածների մեծամասնությունը STEM ոլորտները համարել է անհամատեղելի ընտանեկան և երեխայի խնամքի պարտականությունների հետ: Շատ հարցվածներ՝ և՛ տղամարդիկ, և՛ կանայք, երեխայի խնամքի տարբերակը անկենսունակ են համարում, ինչը կանանց աշխատելը սկզբունքորեն անհնար է դարձնում երեխա ունենալուց հետո: Բայցևայնպես, աշխատող կանանց օգնելու համար տարածված է մի նշանակալի մշակութային գործոն. այն է՝ լայնորեն ընդունված է տատիկների օգնությունը երեխաների խնամքի գործում (թեև դա միշտ չէ հնարավոր լինում):

«Եթե կինս ցանկանա շարունակել ուսումը կամ կարիերան, ես թույլ չեմ տա: Ես չեմ հանդուրժի դայակի ներկայությունն իմ տանը:» (Երևան, ոչ-STEM ուղղվածության ՄԿՈւ հաստատության տղա ուսանող)

«Կարելի է դայակ վարձել: Բայց ես չեմ ուզում, որ իմ երեխային մեծացնի ընտանիքի անդամ չհանդիսացող մեկը:» (Երևան, ոչ-STEM ուղղվածության ՄԿՈւ հաստատության ուսանողուհի)

«Իմ համակուրսեցին ամուսնացած է, երեխա ունի, նրա մայրն օգնում է նրան երեխայի խնամքի հարցում: Նա հասցնում է սովորել, բայց չի ցանկանում շարունակել ուսումը Բժշկական համալսարանում: Նա կավարտի ՄԿՈւ հաստատությունը և կաշխատի որպես բուժքույր:» (Երևան, ոչ-STEM ուղղվածության ՄԿՈւ հաստատության ուսանողուհի)

«Ե՛վ կարիերան, և՛ ընտանիքը կարևոր են: Բայց եթե ես ստիպված լինեմ ընտրել, ես կընտրեմ ընտանիքը: Դա ավելի կարևոր է:» (Երևան, ոչ-STEM ուղղվածության ՄԿՈւ հաստատության ուսանողուհի)

«Մենք կարող ենք մեր ամբողջ ժամանակը ծախսել գիտության և կարիերայի վրա: Տղամարդիկ ավելի շատ ժամանակ ու ազատություն ունեն: Մենք կարող ենք կենտրոնանալ գիտության վրա: Բայց կանայք շատ խնդիրներ ունեն: Ուսանող աղջիկները պետք է տնային գործեր անեն նույնիսկ սովորելու տարիների ընթացքում: Ե՛վ երբ նրանք ամուսնանում են ու իրենց ընտանիքն ունենում, տնային բոլոր գործերը շատ ժամանակ են խլում:» (Երևան, STEM ուղղվածության բուհ, ուսանող տղա)

VI.3.2 Համակարգային թերացումներ

VI.3.2.1 Կարծրատիպերի ներգործությունը. Ի՞նչ է կանանց աշխատանքը:

Հայաստանում ծնողների և սովորողների ունեցած՝ տղամարդկանց և կանանց հավասարության վերաբերյալ կարծրատիպերն ազդում են կարիերայի ընտրության վրա: Կանանց և տղամարդկանց ու տարիքային խմբերի շրջանում նկատվել է լուրջ «ավանդական» թաքնված միտում, իսկ ֆոկուս ձևաչափի քննարկումները վեր են հանել կարծիքների բազմազանություն, թեև առավել առաջադիմական տեսակետների շուրջ համակարծություն չի եղել: Գերակշռող կարծրատիպը, որը հանգեցնում է կարիերայի տարբեր ընտրության՝ պայմանավորված սեռային հատկանիշով, ավանդական այն պատկերացումն է, թե ամուսինն ընտանիքի կերակրողն է, իսկ կինը՝ տնային տնտեսուհի: մի տեսակետ, որ ունեն ծնողները, ինչպես նաև որոշ ուսանողներ: Արտահայտվել է նաև կարծիք, որ հնարավոր չէ միաժամանակ ունենալ երջանիկ ընտանիք և հաջող կարիերա:

«Աղջիկների կարիերան չի ստացվում: Երբ նրանք դառնում են ինքնավստահ մասնագետներ՝ մինչև 30-35 տարեկան տարիքը, ոչ ոք չի ցանկանում նրանց հետ ամուսնանալ և նրանք միայնակ են ծերանում՝ իրենց կատուների հետ»: (Երևան, STEM ուղղվածության ՄԿՈւ հաստատության տղա ուսանող)

«Հիշում են սովետական մի ֆիլմ «Ծառայողական սիրավեպ»: Կին տնօրենը դժբախտ է: Երջանիկ լինելու համար կանայք ստիպված են գոհաբերել իրենց կարիերան»: (Երևան, STEM ոլորտի աշխատող, ինժեներ, տղամարդ)

«Հայրս միշտ ասում էր, որ իր դուստրը բժիշկ է դառնալու: Եվ դա ինձ համար նպատակ է: Դրա համար եմ սովորում այստեղ»: (Երևան, ոչ-STEM ուղղվածության ՄԿՈւ հաստատության ուսանողուհի)

«Պապիկս դասախոս էր, իսկ տատիկս 40 տարվա մանկավարժ: Այսպիսով, ինձ լրացուցիչ մասնավոր դասեր պետք չէին: Եղբայրս ինձ բերեց այստեղ, որովհետև նա էլ է այստեղ սովորում»: (Երևան, STEM ուղղվածության բուհի ուսանողուհի)

Ֆոկուս խմբի ձևաչափով քննարկումների և հարցազրույցների ընթացքում հաճախ մեջբերվել է ամուսնու կողմից՝ կնոջն աշխատել չթույլատրելու տարածված պրակտիկան: Դա ավելի տարածված է համարվում Շիրակի և Գեղարքունիքի մարզերում, որոնք համարվում են Հայաստանի ամենապահպանողական շրջանները: Այս կարծրատիպն ունի տարբեր դրսևորումներ՝ սկսած «մեղմ» տարբերակից, երբ կինը կարող է աշխատել, բայց ընտանիքի ծախսերը հոգալը տղամարդու պարտականությունն է, մինչև այն համոզմունքը, թե կնոջ աշխատելը տղամարդու թերությունն է կամ նույնիսկ չկայացած լինելու վկայությունը, ինչը ենթադրում է, թե նա չի կարողանում հոգալ իր ընտանիքի ծախսերը: Հետևաբար, նա «տղամարդ» չէ և «արժանապատվություն» չունի: Որոշ դեպքերում ամուսիններն իրենց կանանց թույլ չեն տալիս աշխատել խանդի պատճառով: Հարցված տղամարդիկ, ովքեր այս

կարծրատիպային դիրքորոշումն են հայտնել կանանց աշխատելու մասին, նաև իրենց վախերն են հայտնել այն կապակցությամբ, որ ամուսիններից բարձր վարձատրվող կանայք կփչանան, կդառնան անհնազանդ, անկախ՝ իրենց որոշումների մեջ, ինչը վատ կանդրադառնա իրենց վրա: Պարադոքսալ է այն, որ STEM մասնագիտական պաշտոնների բարձր վարձատրությունը կարող է խոչընդոտող գործոն համարվել կանանց համար: Ըստ հայրիշխանական կարծրատիպերի, կինը չի կարող ավելի բարձր աշխատավարձ ստանալ, քան իր ամուսինը, քանի որ տարածված պատկերացումն այն է, որ դա բացասական հետևանքներ կունենա ընտանիքում հարաբերությունների վրա և կոնֆլիկտների տեղիք կտա ու հարցականի տակ կդնի տղամարդկանց և կանանց ավանդական դերերը: Ինչպես տղամարդիկ, այնպես էլ կանայք այս իրավիճակում իրենց անհարմար են զգում:

«Մորաքույրս քոլեջ է ավարտել, բայց նրա ամուսինը թույլ չի տալիս, որ աշխատի: Որոշ դեպքերում ամուսնացած կանանց իրենց ամուսինները թույլ չեն տալիս աշխատել»: (Երևան, STEM ուղղվածության ՄԿՈւ հաստատության ուսանողուհի)

«Ենթադրվում է, որ տղամարդը պետք է ունենա ավելի լավ աշխատանք, ավելի բարձր եկամուտ և այլն, բայց ինչու թույլ չտալ, որ կինն էլ աշխատի և անկախ լինի»: (Գյումրի, ոչ-STEM ուղղվածության բուհի ուսանողուհի)

«Մեզ մոտ ձևավորված է այն կարծրատիպը, թե կանայք չպետք է աշխատեն: Ես գտնում եմ, որ կինը կարող է աշխատել, սակայն ի տարբերություն տղամարդու՝ պարտավոր չէ աշխատել»: (Գյումրի, STEM ուղղվածության բուհ, հիմնական հարցվող, տղա)

«Կանայք կարող են փչանալ. եթե նրանք հաջողության են հասնում կարիերայում և բարձր աշխատավարձ են ստանում, նրանք չեն հնազանդվում իրենց ամուսիններին»: (Գյումրի, ոչ-STEM ուղղվածության բուհ, տղա ուսանող)

«Ես հուսախաբ կլինեմ, եթե կինս ինձանից շատ եկամուտ ունենա: Նա կին է, տանը շատ բան ունի անելու: Անարդար կլինի, եթե նա ավելի շատ վարձատրվի, քան ես: Եթե նա ավել ստանալ, ապա նա՝ կլինի որոշում կայացնողը, ինչն անընդունելի է: Տղամարդը պետք է լինի ընտանիքի գլուխը: Եվ եկամուտը կարևոր գործոն է (Երևան, ոչ-STEM ուղղվածության ՄԿՈւ հաստատություն, տղա ուսանող)

«Եթե աղջիկը շուտ է ամուսնանում, դժվար է լինում կարիերա անելը: Եթե աղջիկն արդեն իսկ աշխատում է և հետո է ամուսնանում, ապա ավելի հեշտ կլինի ամուսնուն և նրա ծնողներին համոզելը»: (Երևան, STEM ուղղվածության ՄԿՈւ հաստատության ուսանողուհի)

«Ընկերուհիս լավ ուսանող էր: Նա շատ գեղեցիկ էր և ընկեր ուներ: Մի օր ընկերը նրան փախցրեց, ամուսնացավ հետը և թույլ չտվեց աշխատել: Երկար բանակցություններից հետո աղջկա հայրը համոզեց ամուսնուն թույլ տալ աղջկան ավարտել ուսումը: Հիմա

նա շատ հաջողությունների է հասել, և հենց ամուսինն էլ օգնել է, որ աշխատանք գտնի հիվանդանոցում»: (Երևան, ոչ-STEM ուղղվածության ՄԿՈւ հաստատության ուսանողուհի)

Բարձր եկամուտը շահադրդում է ինչպես տղաներին, այնպես էլ աղջիկներին իրենց կրթության և կարիերայի ընտրության հարցում: Սակայն եկամուտը՝ որպես հիմնական պատճառ ավելի հաճախ հիշատակվել է տղամարդկանց, քան կանանց կողմից: Հասարակության մեջ տղամարդկանց դերերը միանշանակ են. նրանք իրենց տեսնում են և նրանց էլ տեսնում են որպես «կերակրողներ»: Իսկ կնոջ դերը անընդհատ կոնֆլիկտի և քննարկումների տեղիք է տալիս՝ տատանվելով պրոֆեսիոնալի և խնամատարի դերերի միջև:

«Ընտանիքում երեխաները ուղերձ են ստանում իրենց ապագա կարիերայի վերաբերյալ: Տղաներին ասվում է, որ իրենք մեծանալու են, ամուսնանալու և պետք է ապահովեն իրենց ընտանիքները ծախսերը: Այսօր դա հնարավոր է, եթե ունես STEM կրթություն: ՏՏ-ն է ապագան»: (Երևան, STEM ոլորտի գործատու, հիմնական հարցվող, կին)

VI.3.2.2 STEM բնագավառ և «սոված ինժեներ»

Խորհրդային Միության փլուզումից հետո ի հայտ եկավ «սոված ինժեներ» արտահայտությունը: Խորհրդային ժամանակաշրջանում, երբ STEM բնագավառում կրթությունը խիստ արժեվորված էր, կրթություն ստացած ինժեներները ականատես եղան, թե ինչպես են փլուզվում աշխատանքի՝ ժամանակին դրական հեռանկարները, Խորհրդային Միության կազմալուծումից հետո: Հայաստանում ողջ արդյունաբերությունը փլուզվեց և ինժեներների համար աշխատանքները հանկարծակի անհետացան: Նրանք, ովքեր կարողացան պահել կամ գտնել ինչ-որ աշխատանք, ստիպված էին աշխատել շատ ցածր վարձատրության դիմաց: Այս իրավիճակն իր հետևանքն ունեցավ այս մասնագիտության հեղինակության վրա, և STEM ոլորտում ուսանողների թիվն էականորեն նվազեց: Նույն ժամանակաշրջանում լեզվաբանի, տնտեսագետի և իրավաբանի կրթությունն ու մասնագիտությունները դարձան ամենահեղինակավորները:

ՏՏ և հանքարդյունաբերության ոլորտի վերջին զարգացումներին զուգահեռ՝ այս կարծիատիպը փոխվում է: Սակայն «սոված ինժեներ» կարծրատիպը դեռևս կա: ՏՀՏ և հանքարդյունաբերության ոլորտի նորաստեղծ ձեռնարկություններում աշխատանքն ավելի բարձր է վարձատրվում, քան պետական գիտահետազոտական ինստիտուտներում (Գիտությունների ազգային ակադեմիա, համալսարաններ և այլն), որոնք ստեղծվել են Խորհրդային տարիներին և դրանից հետո շատ փոքր զարգացում

են ապրել: Զբաղվածության հնարավորությունների պակասը, անապահով աշխատանքային միջավայրը և սպասվող ցածր վարձատրությունը երկու սեռերի համար էլ ոչ գրավիչ են դարձնում գիտահետազոտական կարիերան:

«Ֆիզիկայի ֆակուլտետ դիմորդները շատ քիչ են: Մեր դեկանը մեզ «սպիտակ ագռավներ» է կոչում: Մենք չենք պատրաստվում խորությամբ ուսումնասիրել ֆիզիկան: Մենք բավարար գիտելիք ունենք մաթեմատիկայից և կարող ենք կիրառել ու զարգացնել այն»: (Երևան, STEM ուղղվածության բուհի տղա ուսանող)

STEM ոլորտի աշխատատեղերը հավասարապես մատչելի են տղամարդկանց և կանանց համար. աշխատանքի նկարագրության մեջ երբեք չի արտահայտվում որևէ սեռի նախապատվություն: Այդուհանդերձ, հարցազրույցի փուլում գրեթե բոլոր կին դիմորդները դուրս են մնում, երբ քննարկվում են պարտադիր ուղևորությունները հեռավոր շրջաններ, աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունը, գործուղումները և աշխատաժամերը: Տղամարդիկ սովորաբար ավելի ինքնավստահ են և պատրաստ արտաժամյա աշխատանքի: Համարվում է, որ արտաժամյա աշխատանքը կնոջը հարմար չէ, սակայն արտաժամյա աշխատելը շատ տարածված երևույթ է արդյունաբերության ճյուղում:

«Միայն մեկ դեպք ենք ունեցել, երբ մի կին ընդունել է աշխատանքի առաջարկը և տեղափոխվել է աշխատելու Լեռնային Ղարաբաղից` Թեղուտ: Նա 40 տարեկան չամուսնացած կին էր: Նա պետք է ապրեր և աշխատեր տղամարդկանց խմբում: Որոշ կանայք համաձայնում են 2-3 օրով գործուղվել, բայց նախընտրում են, որ աշխատավայրը լինի Երևանում»: (Երևան, STEM ոլորտի գործատու, կադրերի ղեկավար, տղամարդ)

STEM ոլորտում աշխատող կանայք այն զգացողությունն ունեն, որ իրենք պետք է «կաշվից դուրս գան», որպեսզի ապացուցեն իրենց դիրքը և տղամարդկանց կողմից նախասահմանված ակնկալիքներին համապատասխանելու կարողությունը: Սա վերաբերում է նաև զբաղվածության այլ ոլորտներում ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնող կանանց: STEM ոլորտում աշխատելու ցանկություն ունեցող կանանց համար` բարձրաձայնվել են տարբերակներ, որ ավելի ուշ ամուսնանան կամ պարզապես առաջին տեղում դնեն իրենց կարիերան:

«Այն կանայք, ում ծնողները կամ ամուսինները սահմանափակում կամ նույնիսկ արգելում են ընտրել STEM մասնագիտություն և աշխատանք, չէ՛ն էլ մտնում մեր կազմակերպություն»: (Երևան, STEM ոլորտի գործատու, կադրերի պատասխանատու, կին)

«Կինը պետք է շատ լավ հիմնավորի իր կարծիքը, որպեսզի այն լսելի և ընդունելի դառնա մեր հայրիշխանական հասարակության մեջ: Տղամարդիկ կարիք չունեն

այդքան փաստարկներ բերելու՝ իրենց տեսակետը պնդելու համար: Իր կարծիքը հիմնավորելու համար կինը ստիպված է ավելի խելացի լինել և վստահություններ շնչել: Կոկետությունը և կանացիությունը կարող է ցուցադրվել միայն ընտանիքում»: (Գավառ, STEM ուղղվածության բուհ, հիմնական հարցվող, կին)

«Ես դիվելոփեր եմ SS ընկերությունում: Մարդիկ հաճախ կատակում են՝ «դու աղջիկ ես, չես կարող լավ կոդ գրել»: Կամ մարդիկ զարմանում են, երբ կին դիվելոփեր են տեսնում: Կանանց համար դժվար է STEM ոլորտում աշխատելը: Միշտ պետք է ապացուցես, որ կարող ես»: (Երևան, STEM ոլորտում աշխատող- դիվելոփեր, կին)

VI.3.2.3 Աշխատավայրերում ընդունված պրակտիկան

Նույնիսկ STEM մասնագիտության կրթական աստիճան ունեցող կանայք ավելի շատ միջին օղակի պաշտոններ են զբաղեցնում՝ ավելի քիչ հմտություններ պահանջող տեխնիկական ծրագրավորման գծով: Տղամարդկանց պարագայում ավելի մեծ է դեկավար պաշտոններ զբաղեցնելու և հմտություններ պահանջող STEM առաջադրանքներ կատարելու միտումը: Այս ուսումնասիրության համար կազմված ընտրանքում ընդգրկվել են STEM ոլորտի հետևյալ գործատուները՝ մեկ SՀS ոլորտի ընկերություն, մեկ հանքարդյունաբերական ոլորտի ընկերություն, մեկ էլեկտրաէներգիա մատակարարող ընկերություն, մեկ պետական գիտահետազոտական ինստիտուտ և դիզայնով ու կառուցապատմամբ զբաղվող մեկ ընկերություն: Այս ընկերություններում աշխատող կանանց մեծ մասը զբաղված էր ոչ-STEM բնագավառներում, մասնավորապես, հաշվապահություն, կադրեր, հասարակության հետ կապեր և ադմինիստրացիա:

«Երբ գործատուները ուսումնական հաստատություններին դիմում են կես դրույքով աշխատելու համար ուսանող ուղարկելու խնդրանքով, երբեմն նշում են նաև՝ թե ինչ սեռի աշխատող են ուզում: Մարզերում և օբյեկտների վրա աշխատելու համար նախընտրում են տղամարդկանց, իսկ կանայք նախընտրելի են գրասենյակային աշխատանքի համար: Երբեմն մենք կարողանում ենք ենթադրել՝ նրանց տղամարդ, թե կին աշխատող է պետք, պարզապես ելնելով աշխատանքի նկարագրությունից»: (Երևան, STEM ուղղվածության ՄԳՈւ հաստատություն, վարչական աշխատակազմի տղամարդ ներկայացուցիչ)

Կանանց կարիերայի առաջընթացը կարճվում է՝ սահմանափակումների և կարծրատիպերի պատճառով: Կանայք, որպես կանոն, խուսափում են գործուղումների գնալ իրենց տղամարդ գործընկերների հետ և չեն ցանկանում աշխատել այնպիսի գրասենյակներում, որտեղ բոլոր աշխատողները տղամարդիկ են. սա կարող է մասնագիտական մեկուսացման և նույնիսկ լճացման պատճառ հանդիսանալ:

« Ես ավստսում եմ, որ տղամարդ չեմ, որովհետև իմ գործում ուղևորությունները շատ կարևոր են և հաճախակի: Մենք գնում ենք հանքարդյունաբերական ավաններ: Բւ տղամարդ գործընկերները շատ հաճախ են ճամփորդում, իսկ ես չեմ կարող նրանց հետ այդքան հաճախ ճամփորդել: Տղամարդ գործընկերների հետ մարզեր մեկնելը դժվար է ինձ համար, և նրանց համար: Ոչ ոք դեմ չէ, բայց այդքան էլ հարմար չէ: Ես մի քանի անգամ նրանց հետ մեկնել եմ Թեղուտ, բայց նրանք տղամարդ են, իրենց պլաններն ու միջոցառումներն ունեն: Ես խանգարում են նրանց պլաններին: Եթե ես գործուղումների գնամ, ավելի շատ բան կսովորեմ և շատ ավելի կմասնագիտանամ իմ գործում: Աշխատանքի 5 տարիների ընթացքում 4 կամ 5 անգամ եմ գործուղման եղել: Մկզբում հաճախակի էի մեկնում ուղևորությունների, բայց հիմա դա հազվադեպ երևույթ է»: (Երևան, STEM ոլորտում աշխատող կին)

«STEM ոլորտում նաև կանանց կարիք կա: Նրանք աշխատում են համակարգիչների վրա, բայց համակարգիչներ չեն վերանորոգում: Կինը չի կարող գնալ ինչ-որ մեկի տուն՝ ինչ-որ բան սարքելու»: (Գավառ, STEM ուղղվածության համալսարան, հիմնական հարցվող, կին)

VI.3.2.4 Ապակե առաստաղը

STEM մասնագիտական ուղղություններում կանայք կարող են առաջ գնալ մինչև կոնկրետ մակարդակ, սակայն հազվադեպ են անցնում ապակե առաստաղից վերև: Տղամարդիկ շարունակում են զբաղեցնել գործադիր պաշտոններ և առանցքային որոշումներ կայացնողներ են: Աշխատող կանայք և տղամարդիկ նույն աշխատավարձն են ստանում նույն պաշտոնի համար, սակայն դեպքերի մեծ մասի պարագայում կանայք կազմակերպություններում ավելի ցածր պաշտոններ են զբաղեցնում և, ըստ այդմ, ավելի ցածր եկամուտ են ունենում:

«Իմ կին կոլեգան ավելի փորձառու և պատասխանատու է: Ես վստահում եմ նրան: Բայց նրա ղեկավարը, ով տղամարդ է, համարյա 10%-ով ավել է վարձատրվում: Այս պաշտոնի և աշխատավարձի պատճառով այդ ղեկավարն իրեն վստահ է զգում իր ընտանիքում և իր կնոջ առջև»: (Երևան, STEM ոլորտի գործատու, տղամարդ)

«Ընտանիքում կանայք առաջնորդի դերը թողնում են տղամարդկանց՝ հորը, ամուսնուն, եղբորը, տղային: Նույն մոտեցումն է կիրառվում նաև աշխատավայրում. կանայք առաջատար պաշտոնները թողնում են տղամարդկանց: Կինը պետք է լինի քողարկված լիդեր»: (Երևան, STEM ոլորտի գործատու, կին)

VII. Եզրակացություններ. Ի՞նչ կարելի է անել STEM ոլորտում հավասար հնարավորությունների և ելքերի բարելավման համար

Այս զեկույցը ցույց է տալիս, որ Հայաստանը կարող է բարելավել կանանց ընդգրկվածությունը STEM ոլորտի մասնագիտություններում՝ ազդելով դպրոցում և համալսարանում ուսման ոլորտի ընտրության վրա և օգնելով կանանց աշխատանք ստանալ բարձր վարձատրվող ոլորտներում, միաժամանակ օգտվելով աշխատավայրում առաջխաղացման հնարավորություններից:

Մինչ օրս՝ Հայաստանի 2016-2025թթ. կրթության զարգացման պետական ծրագրի նախագծում աղջիկների և տղաների միջև հավասարությունը չի նշվել որպես բացարձակ սկզբունք: Իրազեկման գործնական քայլերը և արդյունքում՝ դրանց արժեքը Հայաստանի համար պետք է ներգծվեն ողջ կրթական համակարգում և դպրոցական մշակույթում:

Անհրաժեշտ են քաղաքականություններ, որոնք կնվազեցնեն կողմնակալությունը դպրոցում և կապահովեն, որպեսզի աղջիկները տեղյակ լինեն ուսման կոնկրետ ոլորտների և աշխատանքի հնարավորությունների կապերից, մասնավորապես, մեծ թափով աճող տեխնոլոգիական ոլորտում: Մինչ մշակութային կարծրատիպերը, օրինակ, «սոված ինժեներ» կարծրատիպը կամ այն պատկերացումը, թե կանանց մուտքը որոշ աշխատատեղեր արգելված է, փոխելու համար ժամանակ է պահանջվում, այդուհանդերձ, ՀՀ կառավարությունը կարող է զարգացնել Թումոյում առկա STEM ծրագրերի հիմքում ընկած սկզբունքները և տարածել դրանք՝ ստեղծելով մի միջավայր, որտեղ կանայք և աղջիկներն են ընտրում իրենց ուսման ոլորտը:

STEM բնագավառում՝ աշխատավայրում ճկուն լինելու ավելի մեծ հնարավորությունը պետք է որ թույլ տա կանանց ավելի քիչ ճնշվածություն զգալ, երբ պահն է գալիս ընտրություն կատարելու շուկայում վարձատրվող աշխատանքի և չվարձատրվող տնային գործերի միջև:

Ուշադրություն գրավող հեռուստատեսային ծրագրերը, օրինակ, նորածինների սեռերի հարաբերակցության խնդրի լուծմանն ուղղված ծրագրերը կարելի է օգտագործել որպես STEM ոլորտում կանանց դրական դերային մոդելների գովազդման համար: Աղյուսակ 3-ում ամփոփ ներկայացված են քաղաքականության այն տարբերակները, որ ՀՀ կառավարությունը կարող է իրականացնել կարճաժամկետ և միջնաժամկետ

հեռանկարում՝ STEM ոլորտներում մասնագիտացող կանանց թիվն ավելացնելու և STEM ոլորտում բարձր պոտենցիալ ունեցող աշխատանքներ ստանձնելու համար: Ստորև թվարկված քաղաքականության միջոցառումները հիմնված են հրատարակված նյութերի ուսումնասիրությունից քաղած հաջող աշխատակարգերից բխող փաստերի, ինչպես նաև Հայաստանում նոր ի հայտ եկող արդյունքների վրա: Տարբերակներում արտացոլված են մի շարք մոտեցումներ, որոնցից մի քանիսն իրագործելի են կարճաժամկետ հեռանկարում՝ երկուսից երեք տարվա ընթացքում, թեև դրանց իրականացման համար պահանջվում է բավարար մակարդակի քաղաքական կամք և համարժեք խրախուսման մեխանիզմներ:

**Աղյուսակ 3. Հայաստանի STEM ոլորտներում հավասար հնարավորությունների և
ելքերի բարելավման քաղաքականության տարբերակներ**

<p>ԴՂՐՈՑ</p> <p>Տարրական դասարաններում և միջնակարգ դպրոցում</p> <p>Սկսել հնարավորինս շուտ՝ դրական կարծրատիպերի արմատացումն ապահովելու համար</p>	<p><i>Կարճաժամկետ առաջնահերթ միջոցառումներ</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ուսուցիչներին և աշակերտներին ներգրավել STEM ոլորտներում ուսման և կարիերայի օգուտների շուրջ քննարկումներում • Խրախուսել աղջիկներին խորացնել իրենց հետաքրքրվածությունը մաթեմատիկայով և բնագիտական առարկաներով, և ներկայացնել այնպիսի կանանց դրական դերային օրինակներ, ովքեր աշխատում են STEM մասնագիտություններով <p><i>Համակարգերի փոփոխում</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Նպատակ սահմանել տղաների և աղջիկների համար հավասար հնարավորությունների ստեղծումը՝ STEM առարկաների գծով առաջադիմության հասնելու համար • Տարրական/հիմնական դպրոցի STEM առարկայական ծրագրերում ներառել տղամարդկանց և կանանց հավասարության պրոբլեմատիկան՝ մշակելով գենդերային առումով չեզոք/զգայուն ուսումնական նյութեր • Ուսումնական ծրագրի շրջանակներում ապահովել սեռի հատկանիշով պայմանավորված խտրականությունը և տանն ու աշխատավայրում հնարավորությունների վրա դրա բացասական ազդեցությունը քննարկելու հնարավորություն <p><i>Տեղեկատվություն.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Տրամադրել կարիերայի վերաբերյալ չեզոք գենդերային խորհրդատվություն՝ արտացոլելով աշխատաշուկայի կարիքները
<p>Բուհական մակարդակ</p>	<p><i>Կարծրատիպերի ներգործության հաղթահարում</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Իրականացնել ուսուցիչների մշտադիտարկում և ուղղորդում՝ օգնելով, որպեսզի նրանք պահպանեն չեզոք գենդերային դիրքորոշում <p><i>Համակարգերի փոփոխում</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Զարգացնել ««Թումո»» ստեղծարար տեխնոլոգիաների կենտրոնի STEM ծրագրերի սկզբունքները և տեղեկատվական ու բացատրական աշխատանք տանել՝ պետական քաղաքականությունների մշակման համար տեղեկատվական հիմք ապահովելու և ՄԿՈՒ մյուս հաստատություններին օրինակներ տալու համար • Կիրառել խրախուսման ֆինանսական միջոցներ (ուսման վարձավճարների զեղչեր և կրթաթոշակեր), որոնք կոգնորեն կանանց, հատկապես հեռավոր գյուղական շրջաններից, կրթություն ստանալ STEM մասնագիտություններով

<p>ԴՊՐՈՑ-ԱՇԽԱՏԱՆՔ ԱՆՑՈՒՄ</p>	<p><i>Առաջնահերթ կարճաժամկետ գործողություններ են՝</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • STEM ճյուղերում աշխատող կանանց՝ որպես իրենց կին կոլեգաների և բուհերի ուսանողների մենթոր ներգրավելը, • Այն ընկերություններին պարգևատրելը, որոնք կմշակեն տղամարդկանց և կանանց իրավահավասարությանն ուղղված միջոցառումների պլաններ և այնուհետև կմշտադիտարկեն այդ պլանների իրականացումը, • Այն ընկերություններին խրախուսելը, որոնք պայմանագրային հարաբերությունների մեջ կմտնեն բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների հետ՝ կին ուսանողների համար տեղայցեր, պրակտիկաներ և կապերի ստեղծման այլ հնարավորություններ ստեղծելու նպատակով <p><i>Տեղեկատվություն.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • STEM մասնագիտությունների մասին՝ որպես կանանց համար ճկունություն ընձեռող կարիերայի հնարավորություններ, իրազեկվածության բարձրացում <p><i>Հասանելիություն.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Օգնություն գործատուներին աշխատավայրում կանանց համար նպաստավոր միջավայր և պայմաններ ապահովելու գործում, և այնուհետ՝ հաջողված ծրագրերի առաջ մղում, որոնք կփոխեն հանրության կարծիքը STEM մասնագիտություններով աշխատող կանանց մասին • STEM ոլորտի գործատուների խրախուսում, որպեսզի վերջիններս ապահովեն աշխատավայրում ցերեկային խնամքի լուծումներ, ճկուն աշխատանքային գրաֆիկ, հեռավար եղանակով աշխատելու տարբերակներ, կանանց համար կես դրույքով աշխատանք՝ միաժամանակ խրախուսելով, որպեսզի տղամարդիկ հայրության արձակուրդ վերցնեն <p><i>Շուկայական մեխանիզմի/հաստատությունների թերացումներ.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • STEM ոլորտում գործող ընկերությունների կադրերի բաժիններում տղամարդկանց և կանանց հավասարության մոտեցումների ներգծում՝ գործընթացի սկիզբ սահմանելով տնօրենների խորհրդում և բարձրաստիճան ղեկավար պաշտոններում կանանց թիրախային թիվ և այնուհետև ապահովելով տղամարդկանց և կանանց հավասարակշռությունը ողջ համակարգում • «Edge Certification» գործընթացը Հայաստանում ներդնելու հնարավորության գնահատում
-------------------------------------	--

<p>ԿԱՌԱ ՎԱՐՈՒՄ</p>	<p><i>Առաջնահերթ կարճաժամկետ գործողություններ են՝</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Մասնակցություն հանրային տեղեկատվական միջոցառումներին՝ STEM մասնագիտությունների դրական կողմերը, ինչպիսիք են՝ ավելի բարձր եկամուտ, ճկունություն և կարգավիճակ, միջին դպրոցի և դրանից բարձր աստիճաններում սովորողներին ներկայացնելու համար • STEM ոլորտներում կանանց դրական դերային օրինակները զանգվածային լրատվամիջոցներով ներկայացնելու և դրանք արժևորելու միջոցառումների նախաձեռնում • Կրթության ֆինանսավորման հարցում՝ սեռով պայմանավորված խզվածքի (օրինակ՝ ֆինանսական օժանդակության փաթեթներից բխող չնախատեսված հետևանքները) կրճատում <p><i>Տեղեկատվություն.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ժամանցային ուսուցողական միջոցառումները որպես կանանց և տղամարդկանց ավանդական դերերի մասին պատկերացումները փոխելու միջոց (օրինակ՝ հայկական սիթքոմեր կամ լրատվական այլ միջոցներ) կիրառելու տարբերակի գնահատում) <p><i>Հասանելիություն.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Հետևել Համաշխարհային բանկի կողմից իրականացված՝ հայկական դասագրքերի ուսումնասիրությամբ առաջ քաշված առաջարկություններին • Դիտարկել քվոտավորման համակարգ ներդնելու հնարավորությունը՝ STEM ամբիոններում կանանց գերներկայացվածությունը դասախոսական ստորին օղակներում և թերներկայացվածությունը՝ վերին օղակներում վերացնելու համար • Վերլուծել STEM ֆակուլտետներ ընդունելության պահանջները, որոնք ավելի մեղմ են, քան այլ մասնագիտությունների պարագայում է <p><i>Համակարգերի փոփոխում.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Աջակցություն <i>Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգում</i> (2010) ներկայացված առաջարկությունների իրականացմանը և հստակ ժամանակացույց ունեցող գործողությունների ծրագիր իրականացնելու հանձնառության ստանձնում՝ կոնկրետ նպատակների իրագործման համար • Կանանց և տղամարդկանց համար հավասար հնարավորությունների ապահովման սկզբունքի, այդ թվում՝ բոլոր առարկաների կրթական չափորոշիչներում, ուսումնական ծրագրերում և դասագրքերում և կրթական համակարգի բոլոր մակարդակներում գենդերային չեզոքության ապահովման
---------------------------	--

	<p>գործընթացի կենսագործում <i>Կրթության զարգացման 2016-2025թթ.-ի պետական ծրագրի</i> միջոցով</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Օրենսդրական բացի» լրացում երկու ուղղություններով, որտեղ իրավակարգավորումների բացակայությունը կարող է գրանցված կազմակերպություններում կանանց աշխատանքի վերցնելու գործընթացի խոչընդոտ հանդիսանալ. արգելել գործատուներին՝ հավաքագրման գործընթացում հարցեր տալ ընտանեկան կարգավիճակի վերաբերյալ, և սահմանել սեռի հատկանիշով պայմանավորված խտրականությունից ձեռնպահ մնալու պարտավորություն:
--	---

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1. Տղամարդկանց և կանանց միջև առկա անհավասարությունը կրթության մեջ և աշխատանքում

Նախորդ դարում կանայք խոշոր առաջընթաց են գրանցել աշխատանքային շուկաներում: Այս ժամանակաշրջանում մարդկային կապիտալում կանանց ներգրավվածության մակարդակը և զբաղվածության հեռանկարներն ու ելքերը միանշանակ համընկել են տղամարդկանց ներգրավվածության մակարդակին և հեռանկարներին: Բայցևայնպես, նույնիսկ հարուստ երկրներում, որտեղ կրթության մեջ տղամարդկանց և կանանց միջև խզվածքը վերացված է, դեռևս նշանակալի տարբերություններ կան վարձատրության, զբաղվածության և հնարավորությունների առումով: Այս բաժինը հիմնված է Համաշխարհային բանկի՝ Գենդերային զարգացումների վերաբերյալ զեկույցի (2012թ.) վրա, ինչպես նաև դպրոցում և աշխատավայրում տղամարդկանց և կանանց հավասարությանը խոչընդոտող գործոնների վերաբերյալ հրատարակված նյութերի ուսումնասիրության վրա:

Կրթության մեջ առկա անհավասարության բացատրությունը

Հասանելիություն

Որոշ կանայք երբեք չեն «հասնում» դպրոց: 2010թ.-ի դրությամբ, ավելի քան 790 միլիոն մեծահասակներ չեն ունեցել կարդալու և գրելու հմտություններ, և նրանցից մոտ 64 տոկոսը կանայք են: Նրանց մեծամասնությունը ապրում է Հարավային Սահարայի Աֆրիկայում, Հարավային Ասիայում և Արևմտյան Ասիայում (UIS 2011):²⁶ Երրորդ երկրներում շատ աղջիկներ չեն ավարտում դպրոցն ամուսնության և հղիության պատճառով (Eldis 2007թ.):

Եթե անգամ կանայք «հասնում» են դպրոց, միննույն է, անհավասարությունն ակնհայտ է: Չնայած կրթության մեջ շերտադասումն աստիճանաբար վերանում է, տղամարդիկ և կանայք դեռևս տարբեր հմտություններ են ձեռք բերում ֆորմալ կրթության արդյունքում, և դա պայմանավորում է զբաղվածության և վարձատրության տարբերությունները (Համաշխարհային բանկ, 2012թ.): Կանայք նաև տարբեր ուղերձներ են ստանում դպրոցում՝ կապված այն հարցի հետ, թե ինչն է հնարավոր՝

²⁶ Նշենք, որ Միացյալ ազգերի կազմակերպության արդյունաբերական կազմակերպության անդամ պետություններ են Ադրբեջանը, Իրանը, Հայաստանը, Օմանը, Եմենը, Լիբանանը, Միքիան, Բարաեյը, Իրաքը, Միացյալ Արաբական Էմիրությունները, Քաթարը, Բահրեյնը, Քուվեյթը, Սաուդյան Արաբիան և Ջորդանը, երբ թվարկվում են Արևմտյան Ասիայի տարածաշրջանի պետությունները, և դուրս են մնում Թուրքիան ու Վրաստանը:

նպատակների և ապագա կարիերայի առումով. դպրոցները չեն հանդիսանում գնահատողական դատողություններից զերծ, չեզոք միջավայրեր, որոնք բոլոր սովորողներին հավասար են պատրաստում (Ստրոնքուիստ, 2002թ.): Ըստ էության, դպրոցում տղամարդկանց և կանանց անհավասարությունը բացատրող երեք ընդհանուր պատճառներ կան՝ տեղեկատվական անհամաչափությունը, ինստիտուցիոնալ խտրականությունը և կարծրատիպերի ներգործությունը:

Տեղեկատվական գործոններ

Տղամարդկանց և կանանց կարիերայի ընտրությունը հասկանալու համար կարևոր է գնահատել, թե ինչ տեսակի և ինչ աստիճանի տեղեկատվություն են նրանք ստանում դպրոցում: Մասնավորապես, ավելի անապահով անձանց և գյուղական շրջաններում ապրողների քաջատեղյակությունը՝ աշխատանքի շուկայի հեռանկարների և կրթության օգուտների մասն, ավելի փոքր է (Jensen, 2012թ.): Կարծրատիպերի ներգործությունը պատկերացումն է առ այն, որ տղամարդիկ և կանայք պետք է ընտրեն սեռային հատկանիշով որոշվող կարիերա, կարող է այնուհետև ազդել այն հարցի վրա, թե ինչ տեսակի տեղեկատվություն են փորձում ստանալ կանայք կամ ինչ տեղեկատվություն է նրանց տրվում մանկավարժների և կրթական հաստատությունների կողմից (Էվիթաբլ և Դե Հոյոս, 2015թ.): տղամարդկանց և կանանց տարբերակվածությամբ՝ տեղեկատվական անհամաչափությունը կարող է տարածվել կյանքի այլ ոլորտներում ևս՝ անցնելով ապագա աշխատանքի հեռանկարներից, և կանանց «բեռնելով» տեղեկատվությամբ այն մասին, թե ինչպիսին պետք է լինեն աշխատավայրի ֆիզիկական պայմանները/գտնվելու վայրը կամ ինչպես է կոնկրետ աշխատանքն ազդելու սպասվող ամուսնության կամ ընտանիք կազմելու վրա (Ատանասիո և Կաուֆման, 2008թ.):

Կրթության համակարգի թերություններ.

Այնպիսի մանկավարժական միջավայրի առկայությունը, որը հասարակության մեջ տարածում է տղամարդկանց և կանանց խտրականություն, կարող է հանգեցնել կանանց համար ոչ օպտիմալ ելքերի: Սա դրսևորվում է ոչ միայն մանկավարժներից սովորողներին հասցեագրված՝ կարծրատիպերի ներգործությունը պարունակող ուղերձներով, այլև ընկած է հենց համակարգի և այդ համակարգի գործունեության սկզբունքների հիմքերում: Ամենադժվարը, թերևս, համակարգում արմատացած կողմնակալությունը բացահայտելը կամ անգամ որոշելն է. այն կարող է ներառել գործածության մեջ դրված ուսումնամանկավարժական նյութերի տեսակները,

մանկավարժական կադրերի պատրաստման եղանակները կամ պարզապես տվյալ դպրոցում առկա մշակույթը: STEM առարկաներին վերաբերող ներքոնշյալ բաժնում ավելի հանգամանորեն ուսումնասիրվում է, թե ինչպես է կրթական համակարգը թերանում աղջիկներին և տղաներին այս առարկաների յուրացման հարցում հավասար հնարավորություններ տալու առումով: Դպրոցները տղամարդկանց և կանանց անհավասարությունն արմատավորում են նաև դասագրքերում, ուսումնական ծրագրերում և ուսումնական նյութերում տղամարդկանց և կանանց՝ կարծրատիպային պատկերման միջոցով (Լոնգվի, 1998թ.): Դպրոցական դասագրքերում կանանց թերներկայացվածությունը մեծ է, և ինչպես տղամարդիկ, այնպես էլ կանայք հաճախ նկարագրված են տղամարդկանց և կանանց կարծրատիպային դերերում (Բյումբերգ, 2007թ., Մագնո և Սիլվա, 2007թ.): Դասագրքերում և ուսումնական ծրագրերում սեռի հատկանիշով խտրականությունը շարունակում է հանդիսանալ «լավագույնս քողարկված ժայռ՝ կրթության մեջ տղամարդկանց և կանանց հավասարության ճանապարհին, որը տեղից շարժելն ամենադժվար գործն է» (Բյումբերգ, 2007թ., էջ 4):

Կարծրատիպերի ներգործություն

Կրթության համակարգերն աննկատ վերաբառնում են հասարակության մեջ գերակշռող անտեսանելի, յուրացված տղամարդկանց և կանանց վերաբերող կարծրատիպերը: Կանանց և տղամարդկանց մոտ առկա բացասական կարծրատիպերն ակտիվ դեր են կատարում դրանց հետ իրենց նույնականացնող սովորողների ուսումնական ցածր առաջադիմության հարցում (Սթիլ և Արոնսոն, 1995թ.): Տարբեր երկրներում և մշակույթներում ակնկալիքները ձևավորում են սոցիալական նորմերով և ընկալումներով առ այն, թե ինչն է հնարավոր. ինչ տեսակի մասնագիտությունների կարող են ձգտել կանայք և տղամարդիկ: Այնպիսի գործոնները, ինչպիսիք են ինքնաընկալումը, ինքնավստահությունը և կանանց դերային օրինակների առկայությունը յուրացվում են աղջիկների և կանանց կողմից և զարգանում են նրանց կյանքի ընթացքում: Ուսուցիչները, ևս, կարող են որոշակի կարծրատիպեր հաղորդել ուսումնական ծրագրերի, դասավանդման մեթոդների և սովորողներին հաղորդվող ուղերձների միջոցով, որոնք բոլորն էլ կարող են բացասական ազդեցություն ունենալ կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության վրա և կարող են ապախրախուսել կանանց՝ բարձր վարձատրվող, տղամարդկանց «գերիշխանության տակ գտնվող» կարիերայի հետամուտ լինելու հարցում (Լևանոն, Ինգլանդ և Ալիսոն, 2009թ., ՅՈՒՆԵՍԿՈ 2009թ.): Մանկավարժների կողմնակալ

մոտեցումները կարող են տարատեսակ դրսևորումներ ունենալ՝ կա՛մ բացահայտ, կա՛մ քողարկված (ԴեՋեյգիբ և Պելլովսկի Վիգեր, 2013թ.):

Աշխատավայրում առկա անհավասարության բացատրությունը

Ջարգացած երկրներում կանայք հաղթահարել են սեռերի տարանջատմամբ պայմանավորված խոչընդոտները կրթության մեջ: Նրանք այժմ ավելի լավ են կրթված, քան տղամարդիկ, գրեթե նույնքան աշխատանքային փորձ ունեն, որքան նրանք և հավասար է հավանականությունը, որ նրանք կընտրեն բարձր վարձատրվող մասնագիտական աշխատանք (Լևանոն, Ինգլանդ և Էլիսոն, 2009թ.): Բայցևայնպես, կանանց տարեկան վարձատրությունը դեռևս ցածր է տղամարդկանց վարձատրությունից, նույնիսկ երբ համեմատում ենք միատարր խմբեր (Գուդին և Կաթց 2008թ., Վայնբերգեր 1998թ., Վուդ, Կորկորան և Կուրանտ, 1993թ.): Տիրահոշակ «ապակե առաստաղը» ևս թույլ չի տալիս, որպեսզի կանայք հասնեն ղեկավար պաշտոնների:

Խտրականությունը պարզապես տեղափոխվել է մասնագիտական գործունեության և արդյունաբերության ոլորտ՝ սեռի հատկանիշով պայմանավորված տարբերությունների և խտրականության դրսևորմամբ (Բլաու և Կահն, 2016թ.): ՏՀԶԿ 14 երկրների բուհերի շրջանավարտների գնահատումը ցույց է տվել, որ կանայք ավելի շատ են զբաղված գրասենյակային գործում, քան տղամարդիկ, և կանանց՝ ղեկավար լինելու հավանականությունը կիսով չափ փոքր է (Ֆլաբբի, 2011թ.): Աշխատանքային գործունեության մեջ կանանց և տղամարդկանց անհավասարության պատճառը կառուցվածքային գործոններն են, որոնք արմատացած են տնտեսական և ինստիտուցիոնալ համակարգերում՝ թե՛ ֆորմալ և թե՛ ոչ ֆորմալ: Հաճախ այս գործոններն «աշխատում են» միասին՝ կանանց թակարդելով ցածր արտադրողականության անարդյունավետ ցիկլում:

Աշխատանքի շուկաներում վարձատրության՝ սեռով պայմանավորված խզվածքը բացատրող երեք ընդհանուր գործոններ կան. դրանք են՝

- Ժամանակային տարբերությունները՝ տնային պարտականությունների իրականացման համար
- Արտադրության միջոցների, օրինակ՝ հողի և ֆինանսների հասանելիությունը
- Շուկայական մեխանիզմի և հաստատությունների թերացումները

Ժամանակ

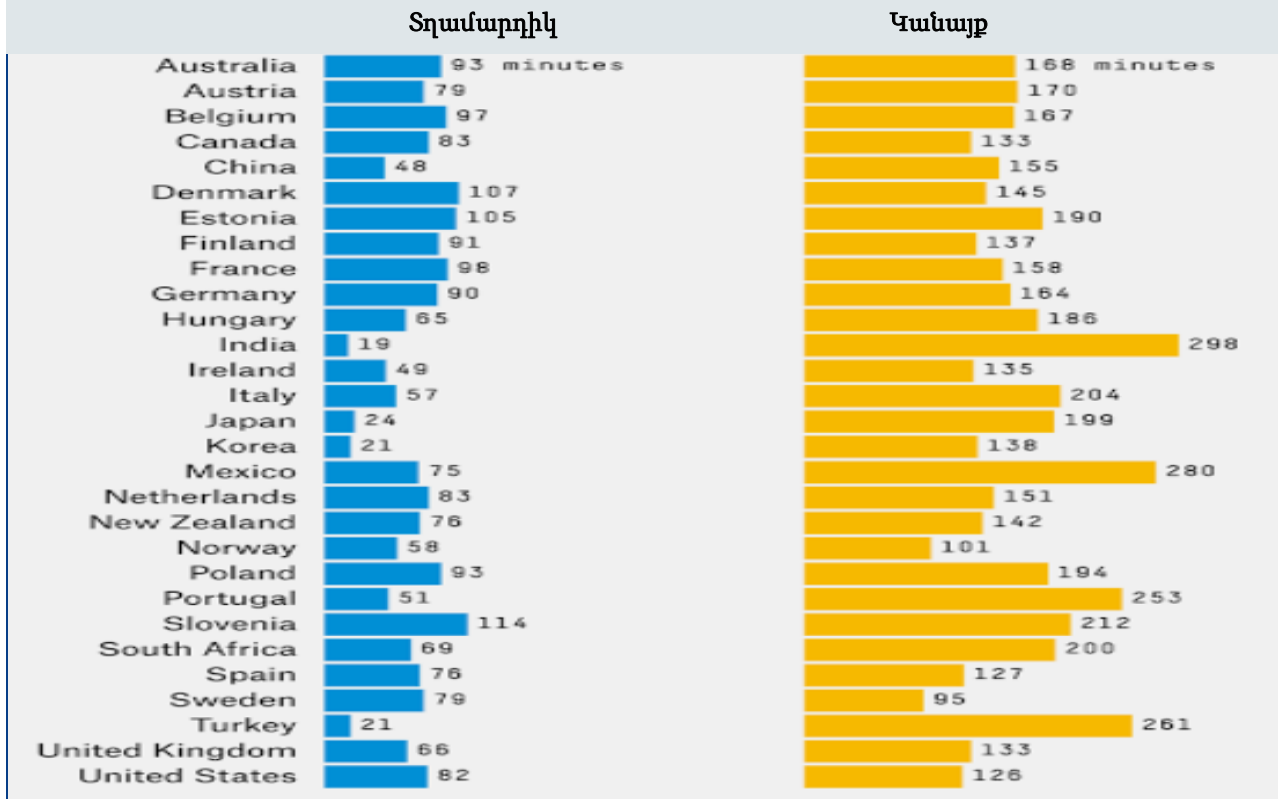
Սոցիալական նորմերի պարտադրանքով՝ կանայք իրենց ժամանակն այլ կերպ են ծախսում, և նրանց կողմից չվարձատրվող տնային գործերն ազդում են աշխատավայրում համարժեք ջանքեր ներդնելու իրենց ունակության վրա: Հավասարության այս բաղկացուցիչը պատկերացնելու համար հարկ է ուսումնասիրել ավելին, քան վարձատրության՝ սեռով պայմանավորված խզվածքն է, և անդրադառնալ այն ամենին, ինչը տեղ է գտնում աշխատավայրից դուրս և ընտանիքի ներսում: Յուրաքանչյուր տնային տնտեսությունն որոշակի ժամանակ է նախատեսում տնային գործերի կատարման համար, ինչը ենթադրում է «կենսապահովման» առաջնային գործունեության շարք, օրինակ, ուտելիք պատրաստելը, ջուր բերելը և քնելը, ինչպես նաև ընտանիքի անդամների խնամքը (Գուդինեթ և այլք, 2008թ.): Ժամանակատար գործողությունների ամբողջությունը հաշվի առնելու պարագայում տեսնում ենք, որ կանայք ավելի շատ են աշխատում, քան տղամարդիկ. ամբողջ աշխարհում տնային գործերի մեծ մասը և (երեխաների ու մեծահասակ ծնողների/հարազատների) խնամքը կանանց ուսերին է, իսկ տղամարդիկ հիմնականում կատարում են վարձատրվող աշխատանք (Բերնիլ և Սանչես-Պարամո, 2011թ.):²⁷ Ամուսնության արդյունքում զգալիորեն ավելանում է կանանց՝ տնային գործերին հատկացվող ժամանակը, սակայն դա այդպես չէ տղամարդկանց պարագայում. իսկ երեխաներ ունենալու պարագայում մեծանում է այն ժամանակը, որը տղամարդիկ և կանայք ծախսում են երեխաների խնամքի վրա, սակայն կանանց դեպքում երեխայի խնամքն ավելի շատ ժամանակ է խլում, և դա այդպես է ավելի բարձր եկամտային մակարդակների պարագայում (Համաաշխարհային բանկ, 2012թ.):

Կանայք ավելի շատ են աշխատում, քան տղամարդիկ: Վերջին հաշվով, գենդերը փոքր վաստակելու հաղթաթուղթն է... վարձատրվող աշխատանքին ավելի շատ ժամանակ հատկացնելու գինը կանանց ավելի մեծ ծանրաբեռնաճությունն է:

Պատկեր A1.1: Տղամարդկանց և կանանց կողմից տնային գործերի վրա ծախսվող ժամանակը ընտրված երկրներում

²⁷ Մեջբերված հետազոտության կենտրոնում միայն տարասեռ ընտանիքներն են:

Տնային գործերի վրա ծախսվող ժամանակը (օրական)



Աղբյուրը՝ ՏՀԶԿ վիճակագրական տվյալների բազա, վերցված՝ 2016թ., 2015թ.-ի տվյալներ:

Կանանց կողմից կատարվող ժամանակային ընտրությունները հանգեցնում բերում են տղամարդկանց և կանանց զբաղեցրած պաշտոնների ոչ կարևոր և համակարգված տարբերությունների՝ ըստ տնտեսության ճյուղերի, աշխատանքի տեսակի և կազմակերպության: Կանանց զբաղեցրած պաշտոններում վարձատրությունն ավելի ցածր է, և կանանց ներկայացվածությունը չափազանց մեծ է չվարձատրվող և ստվերային ոլորտի աշխատողների շարքում: Համաշխարհային տվյալներով՝ չվարձատրվող աշխատանքի 58 տոկոսը կատարում են կանայք, իսկ ստվերային զբաղվածության կազմում կանայք կազմում են 50 տոկոս (Համաշխարհային բանկի տվյալներ): Այլ խոսքերով՝ աշխատանքային ժամերի հարցում ավելի մեծ տղամարդկանց և կանանց հավասարությունը ոչ միայն վերաբերում է լրիվ դրույքով աշխատող կանանց թվի ավելացմանը, այլ նաև ավելի մեծ թվով տղամարդկանց համոզելուն, որպեսզի պակասեցնեն իրենց վարձատրվող աշխատանքի երկար աշխատանքային ժամերը և հավասար կերպով մասնակցեն չվարձատրվող աշխատանքի կատարմանը:

Անցած 50 տարիների ընթացքում կանայք կրճատել են չվարձատրվող աշխատանքի իրենց ժամերը՝ միաժամանակ ավելացնելով վարձատրվող աշխատանքի ժամերը:

Այնուհանդերձ, թեև տղամարդիկ այժմ ավելի շատ են կատարում տնային գործեր և խնամում երեխաներին, ժամանակն օգտագործելու հարցում տղամարդկանց և կանանց անհավասարությունները դեռևս մեծ են բոլոր երկրներում (ՏՀԶԿ, 2016թ.): Ունենալով տնային գործերի անհամաչափ ծանրաբեռնվածություն և կարիերայի ընդհատումներ՝ երեխաներին և ընտանիքի այլ կախյալ անդամներին խնամելու համար, տղամարդկանց համեմատ ավելի շատ կանայք իրենց ընտրությունը կատարում են ի օգուտ ճկուտ ժամանակային գրաֆիկի (Գորլիխ և Դե Գրիպ, 2009թ.): Այս ընտրությունների արդյունքում կանանց՝ կարիերայի հնարավորությունները տուժում են այսպես կոչված «մայրության թակարդի» միջոցով (Բերտրան, Գոլդին և Կատց, 2010թ., Գոլդին և Կատց, 2008թ.):²⁸ Հենց որ կանայք դուրս են մնում լրիվ դրույքով աշխատանքից, նրանց համար դժվարանում է, որպես կապող կամուրջ, կես դրույքով աշխատանք գտնելը: Կարիերայի ընդհատումները բերում են նաև իրական փորձառության պակասի և արդյունքում՝ ավելի ցածր աշխատավարձերի, ինչպես նաև աշխատավարձի դանդաղ բարձրացման, քանի որ կանանց ներգրավում են ցածր սորտի աշխատանքներում, նույնիսկ երբ նրանք վերադառնում են վարձատրվող աշխատանքի (ՏՀԶԿ, 2007թ.):

Հասանելիություն

Արտադրության միջոցներից, օրինակ, հողից և վարկային միջոցներից օգտվելու կանանց հնարավորություններն ավելի փոքր են տղամարդկանց համեմատ: Արտադրության ամենակարևոր միջոցներ են համարվում հողն ու վարկային միջոցները, որոնք իրենց հերթին պայմանավորում են ներդրվող այլ միջոցներից օգտվելու հնարավորությունը և արտադրության մասշտաբն ու եղանակը՝ լինի դա գյուղատնտեսության մեջ, թե բիզնեսում: Ներդրվող նույն միջոցների պայմաններում՝ արտադրության մեջ կանայք նույնքան արդյունավետ են, որքան տղամարդիկ, սակայն կին ֆերմերների ու ձեռներեցների՝ հողից և վարկային միջոցների օգտվելու հնարավորությունն ավելի փոքր է տղամարդկանց համեմատ (Համաշխարհային բանկ, 2012թ.):

Հողի հասանելիություն

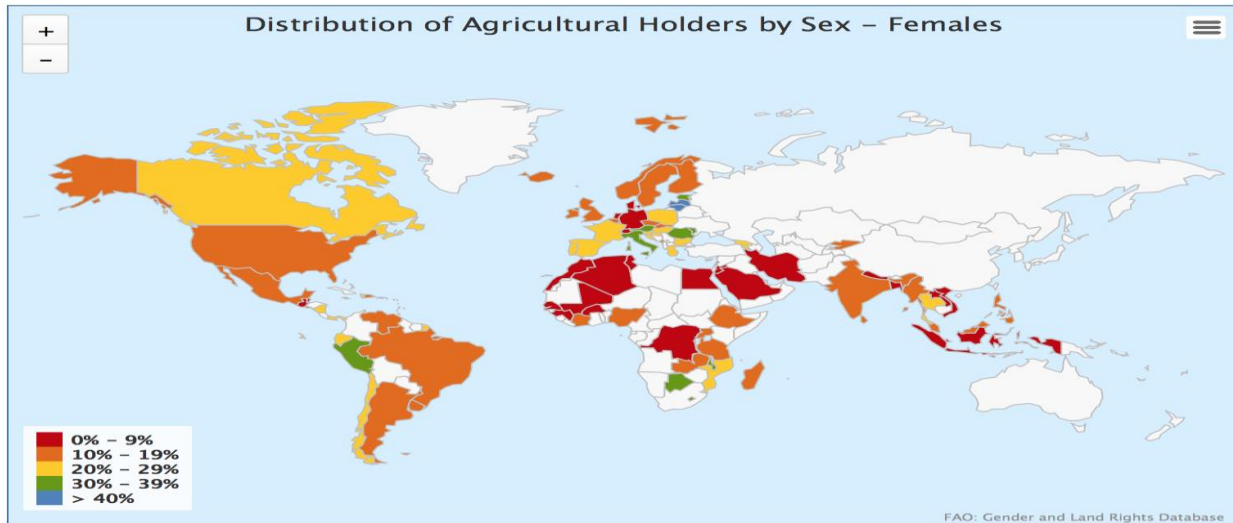
28 Միացյալ Նահանգներին վերաբերող տվյալները վկայում են, որ կարիերայի վաղ փուլերում կանայք ներկայումս 1 դոլարի դիմաց 90 ցենտ են ստանում. սակայն, կարիերայի միջին փուլին հասած կանանց վարձատրության շերտադասումն ավելի մեծ է՝ 88 ցենտ, և այդ շերտադասումն էլ ավելի է ընդլայնվում նրանց տարիքի հետ. 77 ցենտ՝ 45-ից 54 տարեկանների և 76 ցենտ՝ 55-ից 64 տարեկանների պարագայում (Liner, 2016թ.):

Հողից օգտվելու հնարավորության առումով կանայք խրոնիկ անբարենպաստ պայմաններում են: Աշխարհի երկրների 50 տոկոսի պարագայում քաղաքականություններն ու աշխատակարգերն ակտիվորեն խանգարում են կանանց կողմից հողի նկատմամբ սեփականության, տնօրինման կամ օգտվելու հնարավորության իրացմանը (ՄՖԿ, 2016թ.): Թեև զարգացող երկրներում գյուղատնտեսների ավելի քան 40 տոկոսը կանայք են, նրանցից շատերը չեն հանդիսանում հողի սեփականատեր կամ չունեն իրենց ընտանիքի տնտեսական որոշման կայացմանը մասնակցելու իրավունք (SOFA թիմ և Դոսս, 2011թ.): Նույնիսկ այն դեպքերում, երբ երկրներում ամրագրված է տղամարդկանց և կանանց հավասարությունն օրենքի առջև, ըստ էության հողային հարցերով զբաղվող վարչական մարմիններում գործող ընթացակարգերը հաճախ խտրականություն են դրսևորում կանանց նկատմամբ՝ կա՛մ բացահայտ, կա՛մ թաքնված կերպով: Էմպիրիկ փաստերը վկայում են, որ նույնիսկ երբ իրավակարգավորումները համարժեք են, դրանց գործողությունը կարող է սահմանափակ լինել, եթե դրանք բախվում են ավանդույթի նորմերին:²⁹ Հողային իրավունքների բացակայությունն ունի բազմաթիվ բացասական ճյուղավորումներ՝ ինչպես ուղղակի, այնպես էլ անուղղակի, այդ թվում՝ նվազում է արտադրողականությունը, այրիացած կիներ կորցնում է հողակտորը և նույնիսկ ավելի մեծ է հավանականությունը, որ կանայք կտուժեն ֆիզիկական բռնությունից (Ագրավալ, 1994թ., Դիրե և Լեոն, 2001թ., Դենինգեր, 2003թ.):

Անկախ այն հանգամանքից՝ կանայք զբաղված են գյուղատնտեսության ոլորտում, թե ոչ, գույքի նկատմամբ ինքնուրույն սեփականության իրավունքը զգալիորեն կբարելավի նրանց կենսապահովման հնարավորությունները: Հողի նկատմամբ սեփականությունը հաճախ ֆինանսական միջոցների հասանելիության և ոչ գյուղատնտեսական, փոխհատուցում ապահովող գործունեության բանալին է, ինչն օգնում է ոչ միայն կանանց, այլև նրանց ընտանիքներին և համայնքներին: Ապացուցված է, որ երբ կիներ հանդիսանում է գույքի սեփականատեր, դա ազդում է ընտանիքի ծախսային դինամիկայի վրա, օր.՝ աղջիկների կրթության և պարենի (Դե Լա Բրիեր, 1996թ., Դոսս, 1996թ., Ֆաֆչեմպս և Քուիսումբինգ, 1999թ. և 2002թ., Հադդադ, 1997թ.):

²⁹ Կովկասում, օրինակ, սահմանադրությամբ ամրագրված է տղամարդկան և կանանց հավասարությունն օրենքի առջև, սակայն գործնականում հողը հաճախ գրանցվում է ընտանիքի գլուխ հանդիսացող տղամարդու անունով, իսկ կանայք «զսպված» են՝ այս հայրիշխանական նորմը վիճարկելու հարցում (Բրերլի, 2015թ.):

Պատկեր Ա1.2. Կին գյուղատնտես-սեփականատերերի բաշխվածությունն աշխարհում



Աղբյուրը՝ ՄԱԿ-ի ՊԳԿ, Գենդերային և հողային իրավունքներին վերաբերող տվյալների շտեմարան, տվյալները վերցված է 2016թ.-ին:

Ֆինանսական միջոցների հասանելիություն

Երբ գործը հասնում է ֆինանսական միջոցների հասանելիությանը, կանայք տղամարդկանցից շատ են և մնում: Ամբողջ աշխարհում տղամարդկանց և կանանց միջև խզվածքը կազմում է 7 տոկոսային կետ, իսկ զարգացող երկրներում՝ 9 տոկոսային կետ, սակայն այստեղ կան նաև տարբերություններ տարածաշրջանների միջև. Հարավային Ասիայիում բանկային հաշիվներ ունենալու մասով խզվածքը 18 տոկոսային կետ է, իսկ Միջին Արևելքում՝ 10 տոկոս: Խնայողությունների և վարկային միջոցների հասանելիության առումով ևս առկա է խզվածք (Ֆինդեքս, 2014թ.): Մշակութային նորմերը կամ իրավական խոչընդոտները հաճախ ընկած են ֆինանսական միջոցներից օգտվելու կանանց սահմանափակ հնարավորությունների հիմքերում, մինչդեռ ժառանգություն ստանալու մասին օրենքները ավելի նպաստավոր են տղամարդկանց համար՝ այս կերպ նվազեցնելով ընտանեկան գույքից օգտվելու կանանց հնարավորությունը և, իր հերթին, ֆինանսական ծառայությունների կարիքը:

Շուկայական մեխանիզմի և ինստիտուցիոնալ թերացումներ

Շուկայական մեխանիզմի և ինստիտուցիոնալ թերացումներ ասելով նկատի է առնվում, թե այս համակարգերում բացառապես սեռի հատկանիշով պայմանավորված՝ ինչպես է դրսևորվում տարբերակված վերաբերմունքը

տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ: Մեկտեղվելով ժամանակային սահմանափակումների և ներդրող միջոցներից օգտվելու հնարավորության բացակայության հետ՝ այս թերացումները կարող են ազդել զբաղվածության հարթությունում ելքերի վրա և նպաստել զբաղվածության հարթությունում անհավասարությանն ու ըստ սեռի խմբավորմանը (Ինգլանդ և այլք, 2007թ.): Շուկայական մեխանիզմների և ինստիտուցիոնալ թերացումները կարող են տեղ գտնել երեք սկզբունքային պատճառներով:

Տեղեկատվական բաց

Հաճախ կանայք պարզապես տեղեկացված չե՛ն, կամ աշխատանքի շուկայում տղամարդիկ ավելի շատ կամ ավելի լավ են տեղեկացված: Օրինակ, եթե կարիերայի որոշակի դաշտում բավական թվով կանայք չկան, ապա գործատուները չեն էլ իմանա, որ նրանց արժե աշխատանքի վերցնել: Որոշ մասնագիտական ուղղություններում կանանց ընդգրկվածության ցածր աստիճանը կարող է ազդել այդ շուկա մուտք գործել փորձողների կամ արդեն իսկ այնտեղ գտնվողների վրա (Համաշխարհային բանկ 2012թ.):

Կառուցվածքներ

Թերացումները կարող են տեղ գտնել շուկաներին կամ հաստատություններին ներհատուկ կառուցվածքների կամ կանոնների պատճառով: Օրինակ, ծնողական արձակուրդի կամ թոշակի անցնելու, աշխատանքի վերցնելու կամ կադրերի կառավարման վերաբերյալ աշխատանքային օրենսդրության դրույթները կարող են վնասել կանանց: Լայնորեն տարածված են սեռի հատկանիշով պայմանավորված խտրական իրավակարգավորումները. աշխարհի երկրների կեսի պարագայում առնվազն մեկ օրենքով խոչընդոտվում են կանանց տնտեսական հնարավորությունները: Վերջերս հրապարակված՝ «Գենդեր և օրենսդրություն» զեկույցի (ՄՖԿ, 2016թ.) համաձայն, 173 երկրներում գործում են ընդհանուր թվով 943՝ սեռի հատկանիշով պայմանավորված՝ խտրական իրավակարգավորումներ, որոնք խմբավորված են հետևյալ կերպ՝ աշխատանքի սահմանափակումներ 100 երկրներում. գենդերային բռնության մասին օրենքների բացակայություն 46 երկրներում, և 18 երկրներում այնպիսի օրենքների առկայություն, որոնք թույլ են տալիս ամուսնուն օրինական կերպով արգելել իրենց կանանց՝ աշխատել: Իրավական խտրականությունը, որպես կանոն, ունենում է ալիքի տարածման ազդեցություն. օր.՝ տղաների համեմատությամբ ավելի քիչ թվով աղջիկներ են հաճախում միջնակարգ դպրոց, ավելի քիչ թվով կանայք են աշխատում բիզնես ոլորտում կամ ղեկավարում

բիզնես, և վարձատրության ավելի մեծ տղամարդկանց և կանանց շերտադասում: Որպես կանոն, երբ օրենքները չեն նախատեսում պաշտպանություն ընտանեկան բռնությունից, կանանց կյանքի տևողությունն, ըստ ամենայնի, ավելի կարճ է լինում և նույնիսկ կանանց և տղամարդկանց համար հավասար օրենքներ ունեցող երկրներում կարող է տեղ գտնել տղամարդկանց և կանանց միջև մեծ անհավասարություն՝ այդ օրենքների վատ կիրարկման հետևանքով (ՄՖԿ, 2016թ.):

Կողմնակալություն

Վարձատրության՝ սեռով պայմանավորված խզվածքի 38 տոկոսը պայմանավորված է խտրականությամբ (Լևանոն, Ինգլանդ և Էլիսոն, 2009թ.), և սեռի հատկանիշով պայմանավորված բացարձակ կողմնակալությունը հանգեցնում է «վիճակագրական խտրականության» և՛ աշխատավայրում, և՛ տանը: Չնայած այն հանգամանքին, որ աշխատանքի վարձատրության խզվածքը վերագրելի է աշխատած ժամերի տարբերությանը, ընտանիքի կազմմանը և մասնագիտական զբաղմունքի ընտրությանը՝ կա մի խզվածք, որը հնարավոր չէ վերագրել որևէ նկատելի գործոնի: Այլ խոսքերով՝ կանայք դեռևս ավելի քիչ են վաստակում, քան տղամարդիկ, նույնիսկ աշխատանքային փորձի, կրթության, աշխատած ժամերի և գտնվելու վայրի տարբերությունները հաշվի առնման պարագայում, ինչը վկայում է, որ աշխատավայրում կողմնակալությունը նպաստում է տղամարդկանց և կանանց աշխատանքի անհավասար վարձատրությանը (Լայներ, 2016թ.):

- *Տանը...*

Ընտանիք կազմելիս տվյալ ժողովրդի մշակույթին բնորոշ ակնկալիքները դեռևս պարտադրում են կանանց՝ ետ մնալ աշխատավայրում, մինչդեռ տղամարդիկ շարունակում են ջանադրաբար աշխատել (Լինդեն, 2016թ.): Վերջերս անցկացված հարցման արդյունքներով պարզվել է, որ Միացյալ Նահանգներում ամերիկացիների 51 տոկոսը գտնում է, որ երեխաներն ավելի ապահովված են, երբ մայրը մնում է տանը, մինչդեռ միայն 34 տոկոսն է ասել, որ նրանք նույնքան ապահովված են, եթե մայրն աշխատում է: Տղամարդկանց մասով այդ ակնկալիքները կտրուկ տարբեր էին՝ ընդամենը 8 տոկոսն է ասել, որ երեխաներն ավելի ապահովված են, երբ հայրն է մնում տանը (Լիվինգսթոն, 2015թ.): Ավելին, երեխաներ ունենալուց հետո աշխատուժի կազմ վերադարձող կանանց առջև ծառանում է յուրաքանչյուր երեխայի համար աշխատավարձի 4 տոկոս պահումը, որը հնարավոր չէ բացատրել այլ գործոններով, քան ընկալումը, թե նրանք պակաս արդյունավետ աշխատողներ են: Ի հակադրություն

դրա՝ երեխա ունեցող և աշխատող տղամարդիկ ստանում են 6 տոկոսի չափով «հայրության պարգևավճար»՝ անկախ ընտանիքի մեծությունից (Բուդիգ, 2015թ.):

- *Աշխատավայրում...*

2012թ.-ին Համաշխարհային զարգացման գեկույցի կազմման նպատակով Համաշխարհային բանկի անցկացրած՝ ֆոկլուս խմբի ձևաչափով քննարկումների արդյունքներով՝ վիճակագրական խտրականությամբ պայմանավորված անհավասարությունը զգալի է բոլոր երկրներում. աշխատանքների մոտ 50 տոկոսը համարվում է «տղամարդու» աշխատանք կամ «կնոջ» աշխատանք: Տղամարդկանց աշխատանքները հաճախ տեխնիկական բնույթի են, ենթադրում են հմտությունների բարձր մակարդակ: Կանանց աշխատանքները վերաբերում են մանրածախ առևտրի, կադրերի ոլորտում աշխատանքին և կենցաղսպասարկմանը:

Ներդիր Ա1.1: Ի՞նչ է կողմնակալությունը:

*Ո՛չ թե տղամարդկանց, այլ միմիայն կանանց համար է ստեղծված խորշման նկատմամբ եզակի հակում՝ ոչ ավանդական աշխատանքում հաջողության միջոցով**

Ոչ ոք ազատված չէ կողմնակալությունից: Կարծրատիպերը ծառայում են որպես էվրիստիկաներ՝ պրակտիկայի արդյունքում ձևավորված ընդհանուր կանոններ, որոնք թույլ են տալիս մեզ մշակել անհաշվելի թվով տեղեկատվական կենտրոններից ստացված ինֆորմացիան, որ աշխարհը նետում է մեզ վրա: Որոշ դեպքերում դրանք օգտակար են, քանի որ մենք ոչ միշտ ենք ժամանակ ունենում հանգամանորեն վերլուծության ենթարկելու յուրաքանչյուր անձին կամ դեպքը, սակայն դրանք նաև երկսայր սրեր են. կարծրատիպերը կարող են սխալ լինել և ինչն ավելի վատ է՝ երբ մենք հարցականի տակ չենք դնում մեր ենթադրությունները, կարծրատիպերը կարող են վերածվել դեղատոմսերի առ այն, թե մեր կարծիքով ինչպիսին պետք է լինի աշխարհը: «Տեսակավորման» այս գործընթացը ինքնաբերաբար է կայանում, և այսպիսով երբ մենք իմանում ենք անձի սեռը, սեռի հատկանիշով պայմանավորված կողմնակալ մոտեցումներն ինքնաբերաբար ակտիվացվում են՝ հանգեցնելով ոչ դիտավորյալ և կույր խտրականության:

Տարբեր ժողովուրդներին բնորոշ մշակույթներում զենդերային կարծրատիպերը, որպես կանոն, ընդհանրացվում են մինչև որոշակի աստիճան: Օրինակ, շատ հասարակություններում սոցիալական խմբերի մասին դատողություններ անելիս մարդկանց կողմից սիրվելու հատկանիշը առանձնացվում է կոմպետենտությունից. բարձր կարգավիճակ ունեցող խմբերը, կարծրատիպային մտածելակերպով, ընկալվում են որպես կոմպետենտ, սակայն՝ մարդկանց կողմից չսիրված, իսկ տղամարդու կարծրատիպն ասոցացվում է մշակութային իդեալի հետ: Մեր կողմնակալ պատկերացումների պատճառով է, որ մենք հակված ենք հաջողությունների հասած կնոջն արձագանքելու այնպես, ինչպես արձագանքում ենք անազնիվ մարդուն. մենք նրանց չենք սիրում և չենք ցանկանում աշխատել նրանց հետ:

*Աղբյուրը՝ Բոհնետ, 2016թ., Բորդոալո և այլք, 2015թ., Քադդի և այլք, 2015թ.
Նշլման և Փարքս-Սթամ, 2007թ.

Երբ աշխատանքի ընդունող կոմիտեն տեղյակ է լինում միայն թեկնածուի սեռի մասին, տղամարդկանց՝ աշխատանքի ընդունվելու հավանականությունը երկու անգամ ավելի մեծ է լինում: Նույնիսկ երբ ավելի շատ տեղեկատվություն է ներկայացվում որակավորումների մասին, այս կողմնակալ մոտեցումը կիրառվում է: Տղամարդիկ նաև ավելի միտված են ավելի թանկ վաճառելու իրենց որակավորումները, մինչդեռ կանայք ավելի էժան են վաճառում իրենցը (Բոհնետ, 2016թ.): Վարքագծային տնտեսագիտության ոլորտում վերջերս իրականացված ուսումնասիրությունները հստակ պատկերացում են տալիս այն կույր և հազարավոր եղանակների մասին, երբ սեռի հատանիշով պայմանավորված՝ կողմնակալ մոտեցումները, որոնք դրսևորվում

են ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց կողմից, գործում են ի վնաս կանանց՝ աշխատանքի հավաքագրման գործընթացում, պաշտոնի բարձրացման շուրջ բանակցելիս և կարիերայի առաջխաղացման հնարավորությունները գնահատելիս:

- *Բացառապես սեռի հատկանիշով պայմանավորված խտրականությունը՝ աշխատանքի ընդունելու պրոցեսում*. Մի էքսպերիմենտի շրջանակներում աշխատանքի վերցված կանանց թիվը 50 տոկոսով աճեց, երբ անցկացվեցին սինֆոնիկ նվագախմբերի կույր լսումներ (Գոլդին և Ռաուզ, 2000թ.):³⁰Մեկ այլ էքսպերիմենտով վեր հանվեց «մայրության տուգանքը» և այն հանգամանքը, որ երեխա չունեցող կանանց 2.1 անգամ ավելի շատ են հրավիրում աշխատանքի հարցազրույցների, քան համարժեք որակավորում ունեցող մայրերին (Քորեյ, Բենարդ և Փայք, 2007թ.): Երբ «ուրվական» ուսանողի կողմից էլեկտրոնային նամակներ ուղարկվեցին պրոֆեսորներին, որտեղ նա խնդրում էր 10 րոպեանոց հանդիպում՝ անկախ պրոֆեսորների դեմոգրաֆիկ հատկանիշներից, նրանք ամբողջ ֆակուլտետով ավելի քիչ էին հակված պատասխանելու մի ուսանողի, ով սպիտակամորթ տղամարդ չէ (Միլքման, Ակինոլա և Չագի, 2015թ.):
- *Բանակցությունները պաշտոնի բարձրացման շուրջ*. Կանայք, որպես կանոն, ավելի քիչ են դիմում պաշտոնի բարձրացման խնդրանքով, քան տղամարդիկ, և նույնիսկ եթե նրանք դիմում են, ավելի քիչ է հավանականությունը, որ կատանան պաշտոնի բարձրացում: Կանայք, ովքեր բանակցում են, դիտվում են, որպես ավելի պահանջկոտ անձինք, ում հետ դժվար է աշխատել. և այդ կարծիքին են նրանց թե՛ տղամարդ և թե՛ կին կոլեգաները (Ռիլի Բոուլզ, Բաբբոկ և Լաի, 2015թ.):
- *Հնարավորություններից օգտվելը*. Կանայք հակված են ստանալու ոչ այնքան բարդ ու ոգևորող առաջադրանքներ, որքան տղամարդիկ, և կանայք ինքնագնահատման ժամանակ ավելի խիստ են սեփական անձի նկատմամբ (Միլվա, Քարթեր և Բենինգեր, 2013թ.):

Ի տարբերություն այնպիսի իրավիճակների, երբ խոսքը վերաբերում է մուտքային մակարդակի պաշտոններին՝ վերին օղակներում չի նկատվում տղամարդկան և կանանց միջև խզվածքի վերացում: Առկա են բարձր կարգավիճակ կամ տղամարդկանց կողմից գերիշխվող աշխատատեղերում կանանց նկատմամբ խտրականության մասին

³⁰ 1970-ականների վերջի դրությամբ, ԱՄՆ լավագույն հինգ նվագախմբերու երաժիշտների ընդամենը 5 տոկոսն էր կին: Այսօր, կանայք ամենակայացած նվագախմբերում գրեթե 35 տոկոս են կազմում. դա պահանջեց կույր լսումների մեխանիզմի ներդրում: 2004-2013թթ. կին երաժիշտների տեսակարար կշիռը ԱՄՆ ամենաբարձր վարձատրվող նվագախմբերում աճել է խիստ չափավոր տեմպով (Goldin և Rouse, 2000թ.):

վկայող փաստեր, ինչը խոսում է այն մասին, որ կանայք իրապես պետք է շատ ավելի որակավորված կամ կոմպետենտ լինեն, քան իրենց մրցակից տղամարդիկ (Ազմատանդ Պետրոնգոլո, 2014թ.): Հաջողության հասած կին տնօրենների աշխատավարձը 10 տոկոսով ցածր է տղամարդ տնօրենների աշխատավարձից, և նրանք տղամարդկանցից ավելի շատ են պատժվում, եթե իրենց կազմակերպությունը վատ արդյունքներ է գրանցում (Ալբանեզի, Օլիվետտի և Ժոզե Պրադոս, 2015թ.): Իրենց «Լաբիրինթի միջով» (*Through the Labyrinth*) գրքում Իգլին և Կառլին (2007թ.) քննարկում են, թե սեռի հատկանիշով պայմանավորված կարծրատիպերն ինչպես են խոչընդոտում կանանց՝ ղեկավար պաշտոնների հասնելու հնարավորությանը: Մասնավորապես, կողմնակալ մոտեցումներն իրենց ազդեցությունն են ունենում բարձրաստիճան պաշտոնների համար մրցակցող կանանց գնահատականների վրա, ինչը հանրահայտ «ապակե առաստաղի էֆեկտն» է:

Այս գործոնների համեմատական կարևորությունը՝ միասին վերցրած. ամփոփում

Գործատուներն արժեզրկում են կանանց կողմից կատարվող աշխատանքը (Լևանոն, Ինգլանդ և Էլիսոն, 2009թ.): Տղամարդիկ և կանայք տարբեր չափով են վարձատրվում ոչ միայն որովհետև տարբեր աշխատանքներ են կատարում, այլ նաև երբ նրանք նույն աշխատանքն են կատարում, և նաև որովհետև առկա է զբաղեցրած պաշտոնի վարձատրության՝ սեռով պայմանավորված խզվածք (Գոլդին, 2015թ.): Օրինակ, կին բժիշկները վաստակում են իրենց հավասարակից տղամարդկանց աշխատավարձի ընդամենը 71 տոկոսը, իսկ կին իրավաբանները՝ 82 տոկոսը: Երբ մեծ թվով կանայք են մուտք գործում որևէ ոլորտ, այդ ոլորտում աշխատատեղերի վարձատրությունը սկսում է նվազել, նույնիսկ երբ հաշվի է առնվում կրթությունը, աշխատանքային փորձը, հմտությունները, ռասան և աշխարհագրությունը (Լևանոն, Ինգլանդ և Էլիսոն, 2009թ.):³¹

³¹ Օրինակ, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում մենեջերների (հիմնականում՝ տղամարդ) միջին վաստակը 27 տոկոսով բարձր է կադրերի ղեկավարների (հիմնականում՝ կանայք) վաստակից, մինչդեռ պահակը (սովորաբար՝ տղամարդ) 22 տոկոսով ավել աշխատավարձ է ստանում, քան սպասուհին կամ մաքրուհին (սովորաբար՝ կին): Համակարգչային ծրագրավորման գործում՝ ոլորտ, որտեղ ժամանակին գերիշխող դիրքում կանայք էին, վարձատրությունը սկսեցին բարձրացնել և ոլորտի հեղինակությունը բարձրացավ, երբ տղամարդ ծրագրավորողները թվով սկսեցին գերազանցել կին ծրագրավորողներին:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2. Որակական հետազոտության մեթոդների ամփոփ նկարագրություն

Սույն զեկույցի կազմման նպատակով իրականացված որակական հետազոտությամբ ուսումնասիրվել են այն գործոնները, որոնք թույլ չեն տալիս, որպեսզի Հայաստանում կանայք իրենց ակադեմիական հաջողությունը վերածեն STEM բնագավառում զբաղվածության: Այս ուսումնասիրությունը կատարվել է Երևանի պետական համալսարանի տեղացի փորձագետների մի թիմի կողմից՝ 2015թվականի նոյեմբերից 2017թվականի հունվարն ընկած ժամանակահատվածում: Հետազոտությունն ընդգրկել է՝ Հայաստանի STEM ուղղվածության 23 ՄԿՈւ հաստատություններից 4-ը, STEM ուղղվածության 29 բուհերից 4-ը, STEM ոլորտի 25 առաջատար գործատուներից 5-ը, ոչ-STEM ուղղվածության ՄԿՈւ հաստատություններից և բուհերից 4-ը և «Թումո» ստեղծարար տեխնոլոգիաների՝ Երևանի և Շիրակի ու Գեղարքունիքի մարզերի կենտրոնները: Շիրակի և Գեղարքունիքի մարզերը համարվում են ամենապրոբլեմային մարզերը՝ սեռի հատկանիշով պայմանավորված կարծրատիպերի և կրթական հնարավորությունների հասանելիության առումով:

Մեթոդաբանական մոտեցումը

Տվյալները հավաքագրվել են STEM և ոչ-STEM ուղղվածության բուհերի և հետմիջնակարգ ՄԿՈւ հաստատություններում սովորող արական և իգական սեռի ներկայացուցիչներից, ինչպես նաև STEM ոլորտի մասնագիտական պաշտոններում աշխատող կանանցից և տղամարդկանցից:

Աղյուսակ A2.1. Տվյալների հավաքագրման մեթոդների և ընտրանքի պատկերը՝ ըստ հարցվածների տեսակի

Հարցվածների տեսակը	Տվյալների հավաքագրման մեթոդը	Հարցված կանանց քանակը	Հարցված տղամարդկանց քանակը	Հարցվածների ընդհանուր քանակը
STEM ուղղվածության ՄԿՈւ հաստատության ուսուցիչ/տնօրեն	Հարցազրույց հիմնական հարցվողների հետ	1	3	4
STEM ուղղվածության բուհերի ամբիոնների պրոֆեսոր/դեկան/ռեկտոր	Հարցազրույց հիմնական հարցվողների հետ	1	3	4

Հարցվածների տեսակը	Տվյալների հավաքագրման մեթոդը	Հարցված կանանց քանակը	Հարցված տղամարդկանց քանակը	Հարցվածների ընդհանուր քանակը
STEM ոլորտի գործատու կազմակերպության կադրերի բաժնի ղեկավար	Հարցազրույց հիմնական հարցվողների հետ	3	2	5
Թումոյի ներկայացուցիչ	Հարցազրույց հիմնական հարցվողների հետ	1	-	1
Ոչ-STEM ուղղվածության ՄԿՈւ հաստատության ուսուցիչ/տնօրեն	Հարցազրույց հիմնական հարցվողների հետ	2	-	2
Ոչ-STEM ուղղվածության բուհերի ամբիոնների պրոֆեսոր/ ղեկան/ռեկտոր	Հարցազրույց հիմնական հարցվողների հետ	2	-	2
STEM ոլորտում աշխատողներ	Խորքային հարցազրույց	5	5	10
Հարցազրույց տված անձանց ընդհանուր թիվ				22
STEM ուղղվածության ՄԿՈւ հաստատության ուսանող	Ֆոկուս խումբ	31	30	61
STEM ուղղվածության բուհի ուսանող	Ֆոկուս խումբ	29	27	56
Ոչ-STEM ուղղվածության ՄԿՈւ հաստատության ուսանող	Ֆոկուս խումբ	15	16	31
Ոչ-STEM ուղղվածության բուհի ամբիոններ/ ֆակուլտետներ	Ֆոկուս խումբ	15	15	30
Ֆոկուս խմբերին մասնակցած անձանց թիվը		90	88	178
Հարցվածների ընդհանուր թիվը				200

Հետազոտության մասնակիցները

Հետազոտության մասնակիցները դասակարգված են հինգ խմբերում.

1. Չորս հետմիջնակարգ ՄԿՈւ հաստատություն, որտեղ ուսանողների մեծ մասը սովորում են STEM մասնագիտություն. Երևան (Երևանի պետական SS քոլեջ, Երևանի պետական տեխնոլոգիական քոլեջ), Շիրակ (Գյումրիի պետական տեխնիկական քոլեջ) և Գեղարքունիք (Գեղարքունիքի տարածաշրջանային պետական քոլեջ):
2. Չորս բուհեր ընտրվել են՝ հաշվի առնելով խորացված ուսուցմամբ STEM ամբիոնների, տրամադրված ռեսուրսների (գրադարաններ, պրոֆեսորներ, շնորհված աստիճաններ) և հաճախող ուսանողների քանակը: Բուհերը ընտրվել են Երևանից (Երևանի պետական համալսարան և Հայաստանի ազգային պոլիտեխնիկական համալսարան), Շիրակի մարզից (Հայաստանի ազգային պոլիտեխնիկական համալսարանի Գյումրիի մասնաճյուղ) և Գեղարքունիքի մարզից (Գավառի պետական համալսարան):
3. STEM ոլորտի հինգ գործատու կազմակերպություններ են ընտրվել՝ ապահովելու համար գիտության, տեխնոլոգիաների, ճարտարագիտության և մաթեմատիկայի ուղղությամբ մասնագիտացած գործատուների և աշխատողների հավասար ներգրավվածությունը: Ընտրվել են STEM ոլորտի հինգ առաջատար կազմակերպություններ (Սինոփսիս, «Վալթա Գրուփ» հանքարդյունաբերական ոլորտի կազմակերպություն, «Հայաստանի էլեկտրական ցանցեր» ՓԲԸ, «Հորիզոն-95» շինարարական ընկերություն և ՀՀ ազգային ակադեմիայի Ռադիոֆիզիկայի և էլեկտրոնիկայի ինստիտուտ) (հաշվի է առնվել աշխատողների քանակը, կազմակերպության կառուցվածքը և կորպորատիվ հիերարխիան): Հարցազրույցներն այս գործատուների հետ հնարավորություն ընձեռեցին ուսումնասիրելու ինստիտուցիոնալ գործոնները, օր.՝ աշխատանքի կարգավորումներն ու զենդերային քաղաքականությունը, որ ազդում են STEM ոլորտում կանանց մասնակցության վրա:
4. Ոչ STEM ուղղվածության երկու ՄԿՈւ հաստատություն (Երևանի մանկավարժական համալսարանի հենակետային ավագ դպրոց և Երևանի պետական հենակետային բժշկական քոլեջ) և երկու բուհ (Երևանի պետական լեզվահասարակագիտական համալսարան և Գյումրու պետական մանկավարժական համալսարան) ընտրվել են՝ STEM ոլորտում կրթությունից

ու կարիերայից հրաժարվելու պատճառների օրինաչափություններն ուսումնասիրելու համար:

5. «Թումո» ստեղծարար տեխնոլոգիաների կենտրոնն ³² ընտրվել է STEM ուղղվածության ուսումնական միավորի ներկայացվածությունն ապահովելու համար:

Հարցազրույցներ հիմնական հարցվողների հետ

Հիմնական հարցվողների հետ հարցազրույցներ են անցկացվել ոչ-STEM և STEM ուղղվածության ՄԿՈՒ հաստատությունների ուսուցիչների/տնօրենների և բուհերի ամբիոնների դասախոսների/ֆակուլտետների դեկանների/ռեկտորների հետ: Հարցազրույցները վերաբերում էին նրանց դիտարկումներին՝ հետևյալի շուրջ. կանանց և տղամարդկանց միջև առկա տարբերությունները և թե ինչպես են նրանք արձագանքում ոչ-STEM և STEM ոլորտներում կարիերայի վերաբերյալ տեղեկատվությանն ու խրախուսման միջոցներին, ինչպես են ուսանողներին ուղղված տեղեկատվությունն ու ուղերձները տարբերվում՝ ըստ սեռի, որքանով են սոցիալական նորմերը, որոնք վերարտադրվում են կարծրատիպերի միջոցով, խոչընդոտում կանանց մուտքը STEM կրթության ոլորտներ: STEM և ոչ-STEM կրթական բաժիններում անցկացված հարցազրույցների միջոցով հավաքագրված տեղեկատվության համեմատությունը տալիս է այս խնդրի ավելի խորը պատկերացում:

Հարցազրույցներ են անցկացվել նաև STEM ոլորտի գործատուների/կադրերի բաժինների դեկավար անձնակազմի հետ: Դրանք վերաբերել են հետևյալ հարցերին՝ տարբերություններն առ այն, թե ինչպես են կանայք և տղամարդիկ դիմում աշխատանքի, տղամարդկանց և կանանց պատրաստվածության մակարդակի տարբերությունները, երբ նրանք դիմում են միևնույն պաշտոնի համար, և կարիերայի առումով նկրտումներն ու աճը՝ ըստ սեռերի:

Թումոյի ներկայացուցիչները հարցվել են՝ STEM ուղղվածության բնագավառներում դեռահասների հետ աշխատանքի ֆորմալ մոտեցումներն ուսումնասիրելու համար. օր.՝ սովորողների հավաքագրման մեթոդները, վարքագծային միտումները և տղա ու աղջիկ մասնակիցների նախապատվությունները:

³² <https://www.tumo.org/>

Խորքային հարցազրույցներ շարքային աշխատակիցների հետ

Հարցազրույցներ են անցկացվել STEM ոլորտի հինգ գործատուների՝ տղամարդ և կին աշխատակիցների հետ STEM ոլորտում անհատական կարիերայի հաջողության պատմություններ և տղամարդկանց ու կանանց միջև տարբերությունների վերաբերյալ տեղեկատվություն հավաքագրելու համար: Այս տեղեկատվությունը խաչաձև ստուգվել է միննույն կազմակերպությունից հիմնական հարցվողների հետ անցկացված հարցազրույցներից ստացված տեղեկատվության հետ:

Ֆոկուս խմբեր

Ֆոկուս խմբի ձևաչափով քննարկումներ են անցկացվել STEM և ոչ-STEM ուղղվածության համալսարանների և ՄԿՈւ հաստատությունների ուսանող տղաների և աղջիկների հետ: Անց են կացվել ընդամենը 24 ֆոկուս խմբի ձևաչափով քննարկումներ՝ հավասար սեգրեգացված ըստ սեռերի: Յուրաքանչյուր ֆոկուս խմբում մասնակցել է առնվազն՝ 6, իսկ որոշներում՝ 12 անձ:

Ֆոկուս խմբի ձևաչափով քննարկումներ են անցկացվել ՄԿՈւ հաստատությունների ուսանողների հետ, ովքեր սովորում են հետևյալ ֆակուլտետներում՝ ծրագրավորում, համակարգչային ճարտարագիտություն, ցանցային օպերատոր, մեխատրոնիկա, ավտոմեխանիկ,³³ հաշվապահական հաշվառում, աուդիտ, տեխնիկայի շահագործում բանկային գործ, հեռահաղորդակցություն, խոհարարություն, վարսահարդարում և մոդելավորում: Ոչ-STEM ֆակուլտետներից են՝ հումանիտար գիտություններ, լրագրություն, նախադպրոցական կրթություն, դեղագործություն, մանկաբարձություն,³⁴ կոսմետոլոգիա³⁵ և ատամնատեխնիկ:³⁶

Համալսարաններում ֆոկուս խմբի ձևաչափով քննարկումներ են անցկացվել հետևյալ STEM ֆակուլտետների ուսանողների հետ. մաթեմատիկա, կիրառական ֆիզիկա, մեխանիկա, ռադիոֆիզիկա, ռադիոտեխնիկա, ատոմային ֆիզիկա, ատոմային ռեակտորների ֆիզիկա, կիրառական մաթեմատիկա, համակարգչային ճարտարագիտություն, ինֆորմատիկա, թեթև արդյունաբերության, շինարարության և կառուցապատման տնտեսագիտություն, համակարգչային դիզայն, տնտեսագիտություն և հաշվապահական հաշվառում: Ոչ-STEM ֆակուլտետներից

³³Միայն տղա ուսանողներ են սովորում փականագործի մասնագիտություն:

³⁴Միայն աղջիկ ուսանողներ են սովորում մանկաբարձություն մասնագիտություն:

³⁵Միայն աղջիկ ուսանողներ են սովորում կոսմետոլոգիա մասնագիտություն:

³⁶Միայն տղա ուսանողներ են սովորում ատամնատեխնիկի մասնագիտություն:

ընդգրկվել են՝ հասարակայնության հետ կապեր, լրագրություն, միջազգային հարաբերություններ, օտար լեզուներ (իսպաներեն, ռուսերեն, իտալերեն, անգլերեն, չինարեն), սոցիալական աշխատանք, հոգեբանություն, բանասիրություն, իրավագիտություն, մանկավարժության մեթոդիկա, թարգմանություն և անգլերեն լեզու, ռազմական և ֆիզիկական պատրաստություն, մանկավարժություն, թարգմանություն, պատմություն և կրթության կազմակերպում:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3. Հավասարություն և արդարություն կրթության մեջ և աշխատավայրում. աշխարհում ընդունված լավագույն աշխատակարգերը

Դպրոցում և աշխատավայրում կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարություն ապահովող քաղաքականություններ	
<p>ԴՊՐՈՑՈՒՄ</p> <p>Տարրական և միջնակարգ</p> <p><i>Մկսել հնարավորինս շուտ, որպեսզի դրական կարծրատիպերը արմատավորվեն...</i></p>	<p>Հասանելիություն</p> <ul style="list-style-type: none"> Ապահովել, որպեսզի կանայք ունենան որակյալ կրթություն ստանալու հավասար հնարավորություն <p>Համակարգերի փոփոխում</p> <ul style="list-style-type: none"> Հանրակրթության մեջ ներդնել տղամարդկանց և կանանց հավասարության պրոբլեմատիկան ընդգրկող քաղաքականություններ. կրթակարգ, դասագրքեր, մանկավարժների պատրաստման ծրագրեր և մշակույթ Օգտագործել գենդերային առումով չեզոք/զգայուն ուսուցման նյութեր և ուսումնական ծրագրեր, աշխատանքային խմբեր, գնահատման համակարգեր և համակարգչային ապահովում <p>Կարծրատիպերի ներգործության հաղթահարում</p> <ul style="list-style-type: none"> Խոսել կարծրատիպերի ներգործության մասին. տալ տեղեկատվություն և քննարկել տղամարդկանց և կանանց անհավասարությունն ու կողմնակալ մոտեցումները Խոսել «մարդկանց դուր գալու ունակություն՝ ի հակադրություն ուսման առաջադիմություն» կողմնակալ մոտեցման մասին Հիմնավորել չափորոշիչները <p>STEM-ին առնչվող</p> <ul style="list-style-type: none"> STEM ուղղությունները ներդնել հանրակրթական ծրագրում՝ սկսած 7-րդ դասարանից կամ ավելի վաղ STEM առարկաների ուսումնական ծրագրերը կողմնորոշել հարակից հիմնախնդիրների շուրջ, վերացական գաղափարների փոխարեն STEM առարկաները ներդնել կրթակարգում և խիստ կարևոր, հարատև ուսումնառության և բազմակի «մուտքային կետերի» նկատմամբ հարգանքի ապահովման եղանակներում Մերժել «մաթեմատիկական» ուղեղը. օգտագործել «մասնագիտական աճի տրամադրվածությունը» (յուրաքանչյուրը կարող է սովորել դա՝ ճիշտ մեթոդների կիրառման պարագայում). սովորեցնել ուսանողներին՝ ընդունել «սխալանքի»/ էքսպերիմենտի միջոցով ուսումնառությունը, հատկապես մաթեմատիկայում Պատրաստել տեխնիկային տիրապետող ուսուցիչներ

	<ul style="list-style-type: none"> • Կրթել սովորողներին տեխնոլոգիայի և աշխատանքի ապագայի վերաբերյալ • Գիտությունը «ետ վերցնել» տղամարդկանց տիրույթից և աղջիկներին ու կանանց իմպուլս հաղորդել այդ «Էջելոնում» առաջ գնալու համար
Բուհական մակարդակ	<ul style="list-style-type: none"> • Թույլ չտալ կողմնակալ մոտեցումներ պրոֆեսորադասախոսական կազմի կողմից. ապահովել ներլսարանային դիտարկման մեխանիզմ և սղագրություն, բալային գնահատման համակարգչային ծրագիր • Պրոֆեսորադասախոսական կազմում ընդունել ավելի մեծ թվով կանանց և նրանց պատրաստել, որպեսզի կանխատեսեն վստահությունը և ջերմ վերաբերմունքը • Ուսանողուհիներին պատրաստել մասնակցության • Փորձարկել բալային գնահատման համակարգերը, բացառությամբ լսարանային մասնակցությունից, այդ թվում՝ խմբային աշխատանք • Խոսել հարգանքի և բարեկրթության, սեռական ոտնձգության, սեռի հատկանիշով պայմանավորված կողմնակալության մասին <p>STEM -ին առնչվող</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ուսանողուհիներին խորհրդատվություն տալ STEM բնագավառում կարիերայի ընտրության մասին, քանի որ դրանք առնչվում են եկամուտ վաստակելու ունակությանը, ինչպես նաև քննարկել, թե ինչպես շարունակել աշխատելն ամուսնությունից հետո, ինչ ակնկալել այն ոլորտներում, որտեղ գերիշխող դիրքերում տղամարդիկ են
ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ	
ԺԱՄԱՆԱԿ	<ul style="list-style-type: none"> • Ներդնել ճկուն աշխատանքային գրաֆիկներ բոլորի համար. ընտանիքի համար նպաստավոր քաղաքականություններ, (մայրության/հայրության նույնպիսի արձակուրդ և պայմաններ), երեխայի/մեծահասակի մատչելի խնամք, նկատենք, որ STEM բնագավառները ժամանակի առումով կանանց ճկունություն են ընձեռում
ՀԱՍԱՆԵԼԻ ՈՒԹՅՈՒՆ	<ul style="list-style-type: none"> • Բարելավել արտադրության միջոցների հասանելիությունը կանանց համար՝ ապահովելով սեռի հատկանիշի նկատմամբ չեզոք օրենքներ և կիրարկում • Թվային հասանելիության հավասարություն ընձեռող պետական քաղաքականություններ
ՇՈՒԿԱՅԱ ԿԱՆ ՄԵԽԱ ՆԻՉՄԻ ԵՎ ԻՆՍՏԻՏՈՒ ՑԻՈՆԱԼ ԹԵՐԱՅՈՒՄ ՆԵՐ	<ul style="list-style-type: none"> • Տղամարդկանց և կանանց հավասարության ասպեկտները լայնորեն ներդնել կադրերի հարցերով զբաղվող բաժիններում. վարել տղամարդկանց և կանանց հավաքագրման, աշխատանքային պաշտոնում մնալու և պաշտոնի բարձրացման հաշվառում. «Edge» հավաստագրումը այդ հաշվառումն իրականացնելու եղանակներից մեկն է • Պոզիտիվ դիսկրիմինացիա, քվոտավորում, կազմակերպված մենթորինգ

	<ul style="list-style-type: none"> • Օգտագործել վարքագծային պլանավորումը՝ կադրերի բաժինները վերափոխելու համար. աշխատանքի ընդունում, պաշտոնի բարձրացում, և կանանց մենթորություն • Հաշվի առնելով STEM ոլորտի ընկերություններում կադրերին պահելու խնդիրը՝ ընկերությունները պետք է նախնառաջ հետևեն Google-ի օրինակին և օգտագործելով ինֆորմացիան՝ հասկանան, թե ինչպես են կանայք ընդունվում աշխատանքի, պաշտոնի բարձրացում ստանում կամ մենթորություն անցնում • Ընկերությունները պետք է փորձարկեն փոխված «համակարգերով» և միջավայրերում աշխատելը, որպեսզի ավելի հարմար լինեն կանանց համար. Ո՞վ է ձայն տվողը: Ո՞վ է նպատակներն ու առաջնահերթությունները որոշողը: Ու՞մ տեսլականն է հաշվի առնվում:
--	--

Այս բաժնում խորությամբ ներկայացված են աշխարհում ընդունված լավագույն աշխատակարգերը՝ ուղղված դպրոցում և աշխատավայրում STEM բնագավառում տղամարդկանց և կանանց հավասարության աստիճանի բարձրացմանը: Հավասարությունը ենթադրում է, որ տղամարդիկ և կանայք իրացնում են նույն իրավունքները, օգտվում են նույն ռեսուրսներից, հնարավորություններից և պաշտպանության միջոցներից, սակայն չի պահանջում, որպեսզի նրանց նկատմամբ դրսևորվի միատեսակ վերաբերմունք (ՅՈՒՆԻՍԵՖ, 2014թ.): Ցածր արտադրողականության փակ շղթան կոտրելու համար հարկ են այնպիսի քաղաքականություններ, որոնք կվերացնեն ժամանակային սահմանափակումները, կմեծացնեն արտադրության միջոցներից օգտվելու հնարավորությունը և կշտկեն շուկայական մեխանիզմի խափանումներն ու ինստիտուցիոնալ թերացումները:

Ստորև աղյուսակում թվարկված են սույն զեկույցում քննարկված՝ տղամարդկանց և կանանց հավասարությանը խոչընդոտող գործոնները և դպրոցում և աշխատավայրում կանանց հնարավորությունների բարելավմանն ուղղված քաղաքականությունների և մոտեցումների օրինակներ: Յուրաքանչյուր քաղաքականություն, այնուհետ, ավելի մանրամասն քննարկված է հաջորդիվ:

ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ԵՎ ԿԱՆԱՆՑ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԴՊՐՈՑՈՒՄ

○ Հասանելիություն

Բազմաթիվ միջազգային համաձայնագրերում, այդ թվում՝ Կայուն զարգացման նպատակները (ԿԶՆ), Հազարամյակի զարգացման նպատակները (ՀԶՆ) և Կրթություն բոլորի համար (ԿԲՀ) նախաձեռնությունը, շեշտադրվել է կրթության մեջ սեռերի հավասար ներկայացվածության հասնելու կարևորությունը: Այսօրվա դրությամբ՝ այս

նպատակների հիմնական առանցքը հասանելիության և սովորելու հարցում սեռերի հավասար ներկայացվածության և բոլոր սովորողների համար կրթության որակի բարձրացման հասնելն է:

- **Համակարգերի փոփոխում**

Տղամարդկանց և կանանց իրավահավասարության ասպեկտների ներգծում. ՅՈՒՆԵՍԿՈ-ի (2009թ.) դպրոցներում հավասարության թեմայով զեկույցում ասվում է, որ աղջիկներն ու տղաները պետք է օգտվեն «դասավանդման այնպիսի մեթոդներից, ուսումնական ծրագրերից և ակադեմիական կողմնորոշումից, որոնց վրա ազդեցություն չպետք է ունենա սեռի հատկանիշով խտրականությունը»: Դպրոցներում տղամարդկանց և կանանց հավասարության ասպեկտների ներգծման համար անհրաժեշտ են տղամարդկանց և կանանց հավասարության պրոբլեմատիկան ներգծող քաղաքականություններ, ուսումնական ծրագրեր, դասագրքեր, ուսուցիչների վերապատրաստում և դպրոցական մշակույթի վերակառուցում՝ խտրականությունն արմատավորող սոցիալական նորմերի և արժեքների վերափոխման նպատակով: Այսպիսի մոտեցումը իրագործելու համար պահանջվում է ժամանակ, համակարգված գործողություններ և ֆինանսական ներդրումներ՝ այդպիսի մոտեցումը որդեգրելու և ինստիտուցիոնալացնելու համար (Յուրիդիս, 2010թ.): Թեև հնարավոր չէ մեկ գիշերում փոխել քաղաքականություններն ու աշխատակարգերը, փաստերը վկայում են, որ կրթության համակարգում տղամարդկանց և կանանց հավասարության ասպեկտների աստիճանական ներգծումն ունի՝ ազգային մշակույթը, այդ թվում դատողությունները, քաղաքականությունները, ընթացակարգերն ու մասնակիցներին վերափոխելու ներուժ:

Կանանց և տղամարդկանց հավասարությունը որպես գերակա սկզբունք է ներկայացված Ավստրիայի, Լիխտենշտայնի, Մալթայի, Նորվեգիայի և Շվեդիայի հանրակրթության կրթակարգերում: Այս երկրներում տղամարդկանց և կանանց հավասարության պրոբլեմատիկան առկա է ամբողջ կրթակարգում և հաշվի է առնված բոլոր դասարաններում դասավանդվող առարկաներում և բնագավառներում (Յուրիդիս, 2010թ.): Ավստրիայում, Գերմանիայում, Իսլանդիայում, Իռլանդիայում և Լատվիայում ուժի մեջ են տղամարդկանց և կանանց հավասարության հարցերի վերաբերյալ պաշտոնական ձեռնարկներ՝ դասագրքերի և ուսումնամեթոդական նյութերի հեղինակների համար: Ֆինլանդիայում ուսուցիչները հնարավորություն ունեն օգտվելու մի ձեռնարկից, որտեղ ընդգծված է այնպիսի դասավանդման մեթոդներ ձևավորելու և ուսումնասիրության այնպիսի միջավայրեր ստեղծելու

կարևորությունը, որոնք օգտակար կլինեն երկու սեռերի համար ավագ դպրոցի, այլ ոչ տարրական դպրոցի մակարդակում: Չեխիայի Հանրապետությունում «Բաց հասարակություն» ՀԿ-ն ձեռնարկ է հրատարակել ուսուցիչների և մանկավարժական բուհերի ուսանողների համար, որտեղ նկարագրված է սեռի հատկանիշով պայմանավորված կարծրատիպերի բացասական ներգործությունը դպրոցական կյանքի տարբեր բնագավառներում: Իռլանդիայում դպրոցների համար պատրաստվող ռեսուրսների փաթեթներում ներառվում են դասի պլաններ, որոնք ցուցադրում են, թե ինչպես առարկայական բոլոր բնագավառներում կարելի է ներառել բոլոր դասարաններում սովորող և՛ տղաների, և՛ աղջիկների տեսակետները, հետաքրքրություններն ու կենսափորձը:

Կատարել սոցիալական փոփոխությունների հանգեցնող էքսպերիմենտներ՝ բուհերի կրթական միջավայրերին ներագրելու նպատակով. Հարվարդի համալսարանի բիզնեսի ֆակուլտետում 2013 թվականին իրականացված մի էքսպերիմենտի շրջանակներում փորձ արվեց փոխել ֆակուլտետում առկա այն «միջավայրը», որտեղ կանայք, ովքեր թղթի վրա նույնքան կրթված էին որքան տղամարդիկ, շատ շուտ սկսում էին ետ մնալ իրենց բալային գնահատականներով և դասապրոցեսին մասնակցությամբ. վերջինը ուսանողների գնահատման կարևոր բաղադրիչ է: Ձեռնարկվեցին մի շարք քայլեր: Պրոֆեսորադասախոսական կազմը դասախոսություններ կարդաց հարգանքի և բարեկրթության թեմաներով, տվեց «ձեռք մեկնելու» մասին մեթոդական ուղղորդում և յուրաքանչյուր լսարանում ավելացվեցին սղագիրներ, որպեսզի դասախոսներն այլևս չհիմնվեն այն հավանականորեն կողմնակալ հիշողությունների վրա, թե ով ինչ է ասել: Ներդրվեց նոր դասընթաց՝ «Պրակտիկա», որի շրջանակներում ուսանողները խմբերով աշխատում էին հիմնախնդիրների լուծման վրա՝ այս կերպ նվազեցնելով դասախոսների հնարավոր կողմնակալությունը, որը բխում է ավանդական «անբարեխիղճ անվանական» մոտեցումից: Բալային գնահատման նոր համակարգչային ծրագիրը թույլ տվեց պրոֆեսորադասախոսական կազմին ակնթարթորեն ստուգել նրանց ներկայությունն ու գնահատման պատկերը՝ ըստ սեռերի: Պարտադիր քննարկումներ ծավալվեցին սեռական ոտնձգությունների և «հարբեցողության» սցենարի ու դրա հետևանքների շուրջ: Ամբիոններում սկսեցին հետևել կին դասախոսներին և նրանց ուղղորդել, թե ինչպես կառուցել ինքնավստահություն, խուսափել իրենց վստահարժանությունը բարձրացնելուց՝ իրենց սեփական հետազոտությունների մասին ներքին մենախոսությամբ, և կանխատեսել մտերմությունն ու մեծ ակնկալիքները: Մինչև ավարտելը՝ կին դասախոսների դասավանդման գնահատականը որոշ դեպքերում կրկնապատկվեց: Ֆակուլտետը դարձավ նկատելիորեն ավելի լավ վայր կին

ուսանողների համար՝ համաձայն ավելի քան 70 դասախոսների, վարչական աշխատողների և ուսանողների հետ անցկացված հարցազրույցների: Ավելի շատ կանայք սկսեցին մասնակցել լսարանային աշխատանքներին, արձանագրվեց ավելի շատ ակադեմիական մրցանակներ ստացած կանանց թիվ, վերացավ «բալային միավորների խզվածքը», և «միջավայրը» դարձավ ավելի ընկալունակ կանանց նկատմամբ: Մասնակիցները նաև գիտակցեցին, որ կարիերայի ընտրության, եկամուտներ վաստակելու ունակության կամ ամուսնությունից հետո աշխատուժի կազմում մնալու վերաբերյալ ավելի շատ խորհրդատվություն պետք է տրամադրվի կին ուսանողներին (Կանտոր, 2013թ.):³⁷

○ **Կարծրատիպերի բացասական ներգործության հաղթահարում**

Մանկավարժները, առաջնորդվելով կարծրատիպերի բացասական ներգործության վերաբերյալ առկա գրականությամբ, պետք է ձևավորեն այնպիսի լսարաններ, որտեղ սովորողներն իրենց պարտադրված կամ սահմանափակված չեն զգա ժողովրդագրական խմբին իրենց պատկանելությամբ: Մանկավարժները կարող են ակտիվ քայլեր ձեռնարկել՝ ցույց տալու համար, որ բոլոր խմբերի սովորողներն ունեն ուսման մեջ գերազանցության հասնելու ներուժ, և կարող են խոսել սեռի հատկանիշով պայմանավորված խտրականության մասին՝ միաժամանակ կանանց ներկայացնելով իրական կյանքից վերցված մոդելներ, որոնք կողմնորոշիչ կդառնան: Եվ վերջին հաշվով, մանկավարժները կարող են ավելի վաղ փուլերում ձգտել նվազագույնի հասցնել աղջիկների առջև ծառայող կողմնակալ մոտեցումը. այն է՝ «մարդկանց դուր գալու կարողություն» ի հակադրություն «խելացիության», ինչպես նաև թույլ չտալ, որպեսզի նրանք պարտադրված լինեն ընտրություն կատարել բարձր ակադեմիական առաջադիության և հավասարակիցների կողմից ընդունված լինելու միջև:

Բացատրել չափորոշիչները և «սովորել սխալանքի միջոցով». Լայնածավալ հետազոտությունները վկայում են, որ կարծրատիպերի բացասական ներգործությունը կարելի է նվազեցնել՝ փոխարինելով սովորողների համոզմունքները առ այն, որ խելացիությունն ի վերուստ տրված հատկանիշ է, պատկերացումներով՝ առ այն, որ խելացիությունը կարելի է կռել ջանադրության միջոցով (Արոնսոն, Ֆրիդ և Գուդ, 2002թ., Գուդ, Արոնսոն և Ինգլիխտ, 2003թ.): Եթե անձը համարում է, որ խելացիությունը

³⁷ Նկատենք, որ ամբիոնը չկարողացավ պարզել այս վերջնարդյունքները պայմանավորող գործոնները. արդյո՞ք դասախոսները ազատվել են ենթագիտակցական կողմնակալությունից: Արդյո՞ք կանայք ավելի լավ արդյունքներ են գրանցում միջավայրի բարելավման արդյունքում: Թե՞ ամբիոնը ավելի մեղմ է գնահատել կանանց, քանի որ տեղյակ են եղել, որ դա է ցանկալի ելքը:

հնարավոր է փոխել ջանադրության արդյունքում, դա որպես կանոն ասոցացվում է ավելի բարձր ակադեմիական առաջադիմության հետ (Ստիպեկ և Գրալինսկի, 1996թ.): Մի ուսումնասիրության շրջանակներում յոթերորդ դասարանի աշակերտների մենթորությունն իրականացրել են քոլեջի ուսանողները, ովքեր նրանց խրախուսել են խելացիությունը համարել կոփելի կամ յոթերորդ դասարանում ուսումնական դժվարությունները վերագրել կրթական միջավայրի նոր լինելու հանգամանքին: Արդյունքները ցույց տվեցին, որ այդ խմբի աղջիկները մաթեմատիկայի միօրինակ թեստից ավելի բարձր բալեր հավաքեցին, քան համեմատվող պայմաններում գտնվող աղջիկները (Ինզլիխտ, 2003թ.): Ուսուցիչները կարող են նաև այնպես անել, որ աղջիկ սովորողները վատ գնահատականները չընկալեն որպես տվյալ խմբում իրենց կարգավիճակի հետևանք՝ բացասական խարան դնելով իրենց առաջադիմության վրա: Ուսուցիչները պետք է բացատրեն, որ բալային միավորների նշանակման չափանիշները հնարավորինս հստակ են: Ցածր դասարաններում (յոթերորդ կամ ավելի ցածր դասարաններ) ամենակարևորը, երևի թե, աշակերտներին տեղեկացնելն է, որ գործում են բարձր նշաձողով, սակայն հասանելի չափորոշիչներ, նախքան աշակերտները կունենան բավականաչափ մետաճանաչողություն, որպեսզի կարողանան ճիշտ դատողություններ անել իրենց իսկ կարողությունների մասին (Կոհեն, Սթիլ և Ռոսս, 1999թ.):

Խոսել սեռի հատկանիշով պայմանավորված կողմնակալության մասին. Մեծահասակ աշակերտների հետ կարծրատիպերի բացասական ներգործու թյան մասին անկեղծ քննարկում ծավալելը կարող է օգտակար լինել հավանական կարծրատիպային ներգործությունները շտկելու համար (Ջոնս, Շմադեր և Մարտենս, 2005թ.): Մարդկանց կողմից սիրվելու և ուսումնական առաջադիմության տարբերությունների հարացույցի մասին խոսելը, ինչին աղջիկներն ու տղաներն առնչվում են դպրոցում և աշխատավայրում, կարող է օգնել, որպեսզի տղաներն ու աղջիկներն իրապես զգան դրա գոյությունը, և որպեսզի նրանք սկսեն հաղթահարել այս կողմնակալությունը՝ իրենց ներսում (Բոնետ, 2016թ.):

«Տեխնոլոգիական գրագիտություն» ձեռքք բերելու համար պահանջվում են մի շարք կարևոր հմտություններ, պատկերացումներ և հիմնախնդիրներ լուծելու ունակություններ, որոնք թույլ են տալիս լինել ժամանակակից էլեկտրոնային մշակույթի լիիրավ քաղաքացի: Մեր գործն է՝ որպես հասարակություն, ապահովել, որպեսզի աղջիկները, այս չափորոշիչներին բավարարելու հարցում, լինեն նույնքան կարողունակ, որքան իրենց հավասարակից տղաները:

Աղբյուրը՝ AAUW, 2000թ.:

Բերել հակընդդեմ փաստարկներ. Կարծրատիպերին հակադարձող օրինակների մասին իրազեկելը՝ ներկայացնելով, թե իրական կյանքում կանայք ինչի են հասնում, կարող է բարելավել վճռորոշ քննական իրավիճակներում, երբ սովորողները գիտելիքի ստուգումը տեսնում են որպես ապագա կյանքի ելքը կանխորոշող երևույթ, կանանց և աղջիկների ակնկալվող արդյունքները (Ջորդան և Լովետ, 2007թ.): Այնպիսի կանանց դերային մոդելների ներկայացումը, ում ղեկավար դիրքը կամ իշխանությունը հակասում է կանանց դերերի մասին կարծրատիպերին, կարող է նվազեցնել գենդերային նորմերի միջսերնդային փոխանցումը (Համաշխարհային բանկ, 2012թ.):³⁸

- **STEM-ին վերաբերող քաղաքականություններ**

Կրթության մեջ

Կատարված հետազոտությունների համաձայն, STEM ոլորտում կանանց ընդգրկվածության բարձրացմանն ուղղված ջանքերի մեծ մասը պետք է իրականացվի դպրոցում՝ սկսած փոքր տարիքից (տարրական): Վաղ շրջանում ընդունված որոշումները կարող են շրջադարձային ազդեցություն ունենալ կանանց՝ բուհական մակարդակում STEM մասնագիտությունների ծրագրերով սովորելու և դրանք որպես կարիերայի ուղղություն ընտրելու հարցում:

STEM-ն ինտեգրել հանրակրթության ծրագրում՝ սկսած 7-րդ դասարանից կամ ավելի վաղ: Կառավարությունները պետք է արդիականացնեն տարրական և միջնակարգ դպրոցների ուսումնական ծրագրերը, և վերլուծական մտածողությունը, թվային տեխնոլոգիաները և կողավորումը պետք է ներառվեն հանրակրթական ծրագրերում՝ սկսած տարրական դպրոցից: S2S-ն որպես ուսումնական ծրագրի առանցքային բաղադրիչ ընդգրկելը օգտավետ է նաև դասարաններում աղջիկների կրիտիկական մասսա ապահովելու առումով՝ աշակերտների ինքնուրույն ընտրության վրա հենվելու փոխարեն (Պոուել և Չանգ, 2016թ.): Ինչպես երևում է, շուտ հաղորդակից դարձնելը

³⁸ Հնդկաստանում կատարված մի էքսպերիմենտի արդյունքներով՝ դրական կարծրատիպերը կարող են ահռելի ազդեցություն ունենալ աղջիկների և նրանց ծնողների վրա: Պատահականության մեթոդով ընտրված մի քանի հեռավոր գյուղերի կանանց առաջարկվել է երեք տարի աշխատել կադրերի հավաքագրման ծառայությունում: Այդ ծառայության արդյունքում կանանց շրջանում զգալիորեն բարձրացել է գրավածության մակարդակը (առանց ազդելու տղամարդկանց վրա): Բացի այդ, այն գյուղերում 5-15 տարեկան աղջիկների մոտ էականորեն բարելավում է գրանցվել առողջության առումով և բարձրացել է դպրոց հաճախելու հավանականությունը: Տեսնելով, թե ինչպես են կանայք աշխատում հեռախոսակապի կենտրոններում, ծնողները սկսեցին իրենց դուստրերի համար այլ ապագա պատկերացնել, քան վաղ ամուսնությունն է (Ենսեն, 2012թ.):

հատկապես օգտակար է աղջիկների շրջանում վստահության ձևավորման և մշակութային կարծրատիպերի հաղթահարման առումով (Ֆիշեր և Մարգոլիս, 2003թ.):

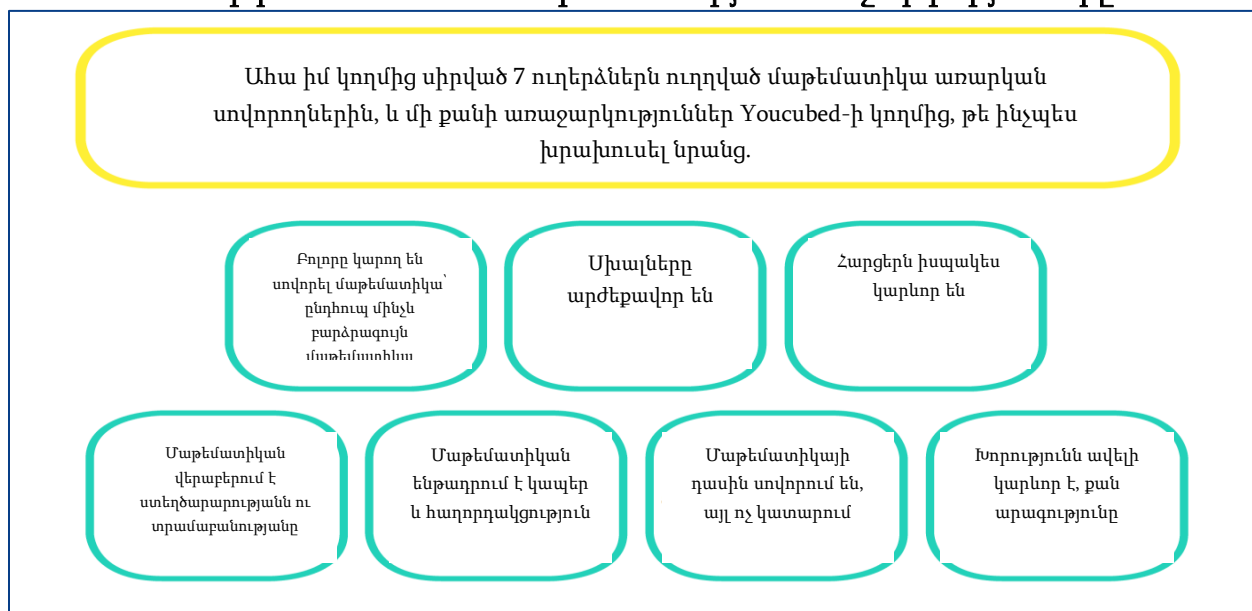
STEM ուսումնական ծրագիրը կառուցել հարակից հիմնախնդիրների, այլ ոչ վերացական հասկացությունների շուրջ: Շատ կանայք և աղջիկներ SZS-ն տեսնում են որպես հիմնախնդիրների լուծման գործիք, այլ ոչ՝ ինքնանպատակ: Այսպիսով, վերացական հասկացություններին, օր.՝ ալգորիթմներ և ծրագրավորման լեզուներ, վերաբերող ներածական դասընթացները չոր և ոչ ակտուալ են թվում: Գործիքները, որոնք թույլ կտան սովորողներին արագ գրել հետաքրքիր և օգտակար ծրագրեր և կապահովեն պրակտիկ հետազոտական փորձ, կնպաստեն, որպեսզի սովորողները սիրեն STEM ոլորտները և տեսնեն, թե ինչպես է այն կիրառվում իրենց կյանքի տարբեր բնագավառներում: Տարբեր երեխաների առերեսումը STEM առարկաների հետ տարբեր մուտքային կետերում է լինում. ոմանք՝ արվեստի միջոցով, օրինակ, ոմանք՝ դիզայնի, ոմանք էլ՝ մաթեմատիկայի: Այս բազմապիսի մուտքային կետերը պետք է հարգել ու խրախուսել՝ միաժամանակ մնալով զգայուն այնպիսի գործունեության կամ հեռանկարների նկատմամբ, որոնք հետաքրքիր են աղջիկներին և երիտասարդ կանանց:

Մերժել «մաթեմատիկական ուղեղ» հասկացությունը. Հետազոտությունները ցույց են տվել, որ ուսման նկատմամբ վերաբերմունքի փոխմանն ուղղված փոքր միջամտությունները կարող են սովորականից ավելի մեծ ազդեցություն ունենալ արդյունքների առումով (Չեն, 2014թ.): Քերոլ Դվեքը՝ «անհատական աճի տրամադրվածության» վերաբերյալ իր աշխատանքի շնորհիվ դարձել է կրթության ոլորտի հանրահայտ դեմք. նրա կատարած ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ երեխաները, ովքեր տրամադրված են անհատական աճի՝ դժվարությունները ընկալում են որպես բարելավման հնարավորություններ՝ հավատալով, որ իրենց ունակությունները կարելի է փոխել ջանադիր աշխատանքի միջոցով: Մյուս կողմից, «անձնական աճի չտրամադրված» երեխաները գտնում են, որ իրենք ունեն սահմանափակ չափով տաղանդ, որը հնարավոր չէ փոխել և խուսափում են դժվարություններից, որոնք կարող են վեր հանել իրենց անընդունակությունը (Դվեք, 2016թ.):

Կիրառել ուսուցման՝ «անձնական աճի տրամադրող» մեթոդներ. Ջո Բոլերը ղեկավարում է Սթենֆորդի համալսարանի *YouCubed* նախաձեռնությունը. ներյոգիտության ոլորտի այս հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ ուժեղ կապ կա

ուսանողի՝ իր անձի վերաբերյալ մոտեցումների ու համոզմունքների և նրա ուսման առաջադիմության միջև: Բոլերը առաջ է տանում դասավանդման մեթոդներով «անձնական աճի տրամադրելու» մոտեցումները. դրանք ներկայացված են մանկավարժների, ծնողների և սովորողների համար նախատեսված ինտերնետային կայքում: Այստեղ օգտագործվում են այնպիսի մեթոդներ, ինչպիսիք են մաթեմատիկայի վիզուալացումը, խնդիրների քննարկումը և մաթեմատիկայի մասին գրելը: Ըստ Բոլերի՝ ուղեղի տարբեր անցուղիները «լուսավորվում» են, երբ մարդը մտածում է «վիզուալ» եղանակով, այլ ոչ «թվաբանորեն»: Որքան ավելի շատ ուղեղի անցուղիներ է սովորողը աշխատեցնում միննույն խնդրի շուրջ, այնքան սովորածն ավելի հաստատուն է լինում (Բոլեր, 2015թ.):

Պատկեր Ա3.1. YouCubed նախաձեռնության առաջարկությունները



Աղբյուրը՝ Սթենֆորդի համալսարանի YouCubed նախաձեռնություն.
<https://www.youcubed.org/category/teaching-ideas/growing-mindset/>

Իրականացնել սովորողների դաստիարակությունը տեխնոլոգիայի և աշխատանքային հեռանկարների վերաբերյալ. Դպրոցը մեկ ուղերձ պետք է հաղորդի աշխատանքային հեռանկարների վերաբերյալ. դա այն է, որ բոլոր աշխատանքները, այդ թվում՝ արվեստի, բժշկության, իրավագիտության, դիզայնի, գրականության ոլորտներում, և օժանդակ մասնագիտություններն ապագայում ավելի ու ավելի շատ են պարունակելու տեխնոլոգիական տարր: Եվ ընդհակառակը, տեխնոլոգիական մասնագիտություններն իրենց հերթին աստիճանաբար ավելի ու ավելի են հիմնվում հումանիտար գիտությունների, հասարակագիտության և մարդկանց հետ գործակցելու հմտությունների վրա: Հատկապես կարևոր է, որպեսզի աղջիկները պատկերացնեն

STEM ուղորտում կարիերայի տարբերակները և նոր տեխնոլոգիաների ներգործությունն առավել ավանդական բնագավառների վրա:

Գիտությունը «ես ստանալ» տղամարդկանց տիրույթից և աղջիկներին ու կանանց իմպուլս հաղորդել այդ ուղորտում: Կարևոր է այնպես անել, որ STEM ուղորտում ընդգրկված կնոջ հանրային կերպարը համապատասխանի իրականությանը, այլ ոչ՝ կարծրատիպին: Աղջիկները հակված են պատկերացնելու, թե STEM մասնագետներն ապրում են մեկուսացած, հասարակությունից կտրված և նստակյաց կյանքով: Սա հեռացնում ու թյուր պատկերացում է տալիս այն մասնագիտությունների մասին, որոնք մեծավ մասամբ հիմնվում են այս դարի համակարգչային տեխնոլոգիաների և փորձագիտության վրա: Կարևոր է աղջիկների համար հաշվողական տեխնիկայի, կոդավորման և մաթեմատիկայի ակումբների ու ամառային դպրոցների շրջանակներում այդպիսի դասարաններ ձևավորելն ու դրանց գործունեությունն ապահովելը, մենթորության ծրագրեր իրականացնելը, գիտելիքների և հմտությունների տոնավաճառներ կազմակերպելը և այնպիսի ծրագրեր իրականացնելը, որոնք կխրախուսեն աղջիկներին՝ իրենց տեխնոլոգիական ուղորտում կարիերայի կարողունակ զգալ:

Ներդիր Ա3.1. Ե՞րբ STEM-ը դարձավ տղաների տիրույթ:

Ժամանակակից համակարգչային գիտության մեջ գերիշխում են տղամարդիկ, սակայն դա միշտ չէ այդպես եղել: Հաշվողական տեխնիկայի պիոներներից շատերը՝ մարդիկ, ովքեր ծրագրավորել են առաջին թվային համակարգիչները, կանայք էին: Եվ տասնամյակներ շարունակ համակարգչային գիտություն սովորող կանանց թիվը շատ ավելի արագ է աճել, քան տղամարդկանց թիվը: Սակայն 1984 թվականին ինչ-որ բան փոխվեց: Համակարգչային գիտության մեջ կանանց տոկոսային մասնակցությունը հարթվեց և այնուհետ ընկավ, նույնիսկ այն դեպքում, երբ այլ տեխնիկական և մասնագիտական բնագավառներում կանանց տեսակարար կշիռը շարունակում էր աճել: Համակարգչային գիտության մեջ կանանց թիվը սկսեց նվազել գրեթե այն պահից սկսած, երբ ԱՄՆ տներում սկսեցին զգալի թվաքանակներով հայտնվել առաջին անձնական համակարգիչները: Վաղ շրջանի այս անձնական համակարգիչները ոչ այլ ինչ էին, քան խաղալիքներ և դրանց մարքեթինգը գրեթե ամբողջովին հասցեագրված էր տղամարդկանց և տղաներին:

Այս միտքը, թե համակարգիչները տղաների համար են, պատմություն դարձավ: Դա դարձավ այն պատմությունը, որ մենք պատմում էինք ինքներս մեզ հաշվողական տեխնիկայի հեղափոխության մասին: Այն օգնեց սահմանել, թե ովքեր են ֆանատները և դա ստեղծեց «տեխնիկի» մշակույթը: 1990-ականներին հետազոտող Ջեյն Մարգոլիսը հարցազրույցներ անցկացրեց Քարնեգի-Մեյնի համալսարանի (որն իրականացնում էր երկրի լավագույն մասնագիտական ծրագրերից մեկը) համակարգչային գիտություն ֆակուլտետի հարյուրավոր ուսանողների հետ: Նա պարզեց, որ ընտանիքներն ավելի հակված են համակարգիչներ գնել տղաների, քան աղջիկների համար. նույնիսկ երբ իրենց դուստրերն իրապես հետաքրքրված են համակարգիչներով (Հենն, 2014թ.):

Հաշվողական տեխնիկան ներգծել ուսումնական ծրագրում և ուսուցիչների կողմից սիրված առարկաների շրջանակներում այնպես, որ դրանք նպաստեն քննադատական մտածողությանը և հարատև ուսումնառությանը: Համալսարանական կանանց ամերիկյան ասոցիացիան (AAUW) հետևյալ առաջարկություններն է արել՝ ուղղված աղջիկների համար նույն հնարավորությունների ապահովմանը, ինչ ունեն տղաները, որպեսզի վերջիններս օգտագործեն համակարգչային գիտության իրենց ողջ ներուժը:

- *Հաշվողական տեխնիկան՝ ուսումնական ծրագրում.* Համակարգիչներին այլևս չի կարելի վերաբերվել որպես «մի կողմ դրված», լաբորատոր գործունեություն: Համակարգչային տեխնիկայով կատարվող օպերացիաները պետք է ներդրվեն ուսումնական ծրագրում, այնպիսի առարկայական ոլորտներում և առարկայական խմբակներում, ինչպիսիք են արվեստը, երաժշտությունն ու գրականությունը, ինչպես նաև ճարտարագիտությունը և բնագիտությունը: Այս ինտեգրման շնորհիվ կարելի է ապահովել ուսումնառություն բոլորի համար, միաժամանակ ավելի շատ աղջիկների գրավելով տեխնոլոգիայի բնագավառ՝ մի շարք առարկաների միջոցով, որոնք արդեն իսկ հետաքրքրում են նրանց:
- *Վերաձևակերպել «համակարգչային գրագիտություն» հասկացությունը.* Հարկ է վերաձևակերպել «համակարգչային գրագիտություն» սահմանումը և այնտեղ ներառել համապատասխան կոնցեպտների, հմտությունների և հիմնախնդիրների լուծման ցկյանս կիրառությունը: Ի՞նչ է սա նշանակում: Սովորողներին պետք է պատրաստել՝ դառնալու գնալով ավելի ու ավելի համակարգիչներից կախված մշակույթի գրագետ քաղաքացիներ: Սովորողները՝ հատկապես աղջիկները, ովքեր գերակշիռ թիվ են կազմում գրասենյակային և ծառայությունների ոլորտում, պետք է դաստիարակվեն այնպես, որ բառամշակման և պրեզենտացիոն ծրագրերից գատ կարողանան տեխնոլոգիայի միջոցով լուծել իրական կյանքի խնդիրներ: Թեև ինֆորմատիկա սովորող դասարաններում աղջիկների որոշակի թիվ ապահովելը հարմար հենանիշ է, միաժամանակ, աղջիկներին և համակարգիչների ոչ ավանդական օգտատերերին՝ համակարգչային տեխնոլոգիան բարդ, ինովացիոն նպատակներով կիրառման հարցում խրախուսելու համար պահանջվում են այս գիտելիքների ու ունակությունների, այլ ոչ միայն արագ ժամանակավրեպ դարձող ծրագրավորման հմտությունների լիարժեք տիրապետում:
- *Վերանայել կրթական նշանակության համակարգչային ծրագրերն ու*

համակարգչային խաղերը: Կրթական նշանակության համակարգչային ծրագրերում և խաղերում հաճախակի ենք տեսնում սեռի հատկանիշով պայմանավորված խտրականություն: Անհրաժեշտ է, որպեսզի աղջիկները տեսնեն իրենց հաշվողական տեխնիկայի մշակույթում: Համակարգչային ծրագրերը պետք է համապատասխանեն իրենց հետաքրքրություններին, և աղջիկներին հնարավորինս շուտ պետք է սկսել վերաբերվել որպես համակարգչային ծրագրեր և խաղեր մշակողներ, այլ ոչ միայն օգտատերեր:

- *Պատրաստել «տեխնիկային տիրապետող» ուսուցիչներ.* Դպրոցներն ունեն հատուկ պարտականություն. նրանք պետք է ձևավորեն ուսուցիչներ, ովքեր ի վիճակի են մշակել ուսումնական պլաններ, որտեղ տեխնոլոգիան ներդրված կլինի այնպես, որ ներառական լինի բոլոր սովորողների համար: Մանկավարժական ֆակուլտետները ևս պարտավոր են ունենալ տեխնոլոգիայով հագեցած դասապրոցես անցկացնելու՝ սովորողների և մանկավարժների «հաջողությունը» գնահատելու ունակություն: Մասնագիտական որակավորումների զարգացման առանցքը պետք է փոխվի՝ համակարգչային տեխնիկայի տիրապետումից դեպի ուսումնական նյութերի, ուսումնական պլանների մշակում և ուսուցման այնպիսի ոճերի ներդրում, որոնք փոխլրացնում են համակարգչային տեխնոլոգիաներին:

ՀԱՎԱՍՏԱՐՈՒԹՅՈՒՆ ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ԵՎ ԿԱՆԱՆՑ ՀԱՄԱՐ ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ

○ *Տղամարդկանց և կանանց հավասարության ասպեկտների ներգծում*

Ներկայումս Շվեդիան տղամարդկանց և կանանց իրավահավասարության առումով աշխարհի ամենաէզակիտար հասարակություններից մեկն է և 1970-ականներից սկսած երկրի քաղաքականություններում հետևողականորեն լուծում է տվել կանանց և տղամարդկանց հավասարության ապահովման խնդրին: 1994 թվականից ի վեր տղամարդկանց և կանանց հավասարության ասպեկտների հանրայնացումը դարձել է կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության ապահովման՝ Շվեդիայի ազգային քաղաքականության նպատակի իրագործման ռազմավարության հիմնասկզբունքը: Ըստ Շվեդիայի կառավարության՝ «տղամարդկանց և կանանց հավասարության ասպեկտների ներգծում (մեյնսթրիմինգ) նշանակում է, որ տղամարդկանց և կանանց հավասարության ասպեկտները պետք է թափանցեն քաղաքականության բոլոր բնագավառներում ընդունվող որոշումների մեջ», այդ թվում՝ ռեսուրսների հատկացմանն ու չափորոշիչների մշակմանը վերաբերող որոշումներ:

«Մենք գիտենք, թե ինչ պետք է լինի վերջին փոխաբերական գլխում այն պետք է բերի նշանակալի տնտեսական փոփոխություն, և չպետք է վիրակապ հանդիսանա այնպիսի կազմակերպությունների համար, որոնք ճկուն աշխատաժամեր ու գրաֆիկներ են առաջարկում իրենց աշխատողներին՝ ցածր վարձատրության դիմաց: Այստեղից այնտեղ հասնելու համար ժամանակավոր ճկունությունը պետք է քիչ ծախսատար լինի ընկերությունների համար:

Կլաուդիա Գոլդին, 2015թ.

○ *Ժամանակ*

Ժամանակի առումով սեռերի միջև բացարձակ հավասարությունը, երևի թե, անհասանելի նպատակ է՝ հաշվի առնելով մանկածնությունը: Երբևիցե՞ կապրենք մի աշխարհում, որտեղ տղամարդիկ և կանայք կունենան նույն սահմանները, խնամքի և տնային գործերի հետ կապված նույն պարտականությունները և, ըստ այդմ, վարձատրվող աշխատանքի վրա կծախսեն ժամանակի նույն քանակը: Գոլդինը (2015թ.) առաջարկում է, որ կարճաժամկետ ապագայում ավելի դյուրին կլինի փոխել ոչ թե մարդկանց, այլ աշխատանքների բնույթը, և ինչն իրապես անհրաժեշտ է՝ «դա փոփոխություններն են առ այն, թե ինչ կառուցվածք և ինչ վարձատրություն է նախատեսվում կոնկրետ աշխատանքի համար՝ միաժամանակ ընդլայնելով աշխատանքային գրաֆիկի ճկունությունը»: Հաջողության հասնելու համար այս

փոփոխությունները պետք է բերեն գործատուների ծախսերի կրճատման՝ մեկ աշխատողի ժամաքանակը մյուսի ժամաքանակով փոխարինելիս: Վարձատրության՝ սեռով պայմանավորված խզվածքը պետք է որ վերանա, եթե երկարատև, ոչ ճկուն աշխատանքային օրերն ու շաբաթներն այլևս գործատուների կողմից չդիտվեն որպես շահութաբերության օպտիմալ ուղի. այսինքն՝ եթե կազմակերպությունները ֆինանսական խթաններ չունենան՝ շաբաթական 80 ժամ աշխատող աշխատակիցներին վճարելու ավելի, քան շաբաթական 40 ժամ աշխատելու պարագայում նրա ստացածի կրկնապատիկն է: Հոլանդիայում կատարված մի էքսպերիմենտ ցույց է տվել, որ երբ Բարձր վարձատրվող պաշտոններ զբաղեցնող մի քանի տղամարդ փորձնական անցան կես դրույքով աշխատանքի, այս աշխատակարգն աստիճանաբար ավելի ընդունելի դարձավ, և որ այդ փոփոխություններն ավելի արագ էին կատարվում այն ընկերություններում, որտեղ ղեկավար պաշտոններում տղամարդիկ էին (Բենհոլդ, 2010թ.):

Կապիտալիզմի հայրիշխանական կառուցվածքը փոխելու հնարավորությունը կարող է շատ հեռու թվալ, սակայն ըստ էության ժամանակավոր ճկունության ապահովման ծախսը որոշ ոլորտներում սկսել է կրճատվել. դրանք են, մասնավորապես, տեխնոլոգիայի, գիտության և առողջապահության ոլորտները: Ճնշում գործադրելով աշխատաշուկաների վրա, որպեսզի աշխատած ժամաքանակի համեմատ ապահովեն վարձատրություն գծայնություն, և այնուհետ երբ նրանք տեմպի մեջ մտնեն, վերացնել կանանց նկատմամբ սահմանված՝ տուգանային ժամանակը: Տեխնոլոգիայի և գիտության բնագավառի շատ աշխատատեղերի ներհատուկ է ճկունությունը, քանի որ աշխատանքային նախագծերն արվում են ինքնուրույն և նեղ մասնագիտական են, պահանջվող վերահսկողության աստիճանը փոքր է: Տեղեկատվական համակարգերի տարածումը փոփոխություն է բերել այլ ոլորտներում՝ ընդլայնելով աշխատողների փոխադարձ փոխարինման հնարավորությունը:

○ *Հասանելիություն*

Մեռի հիմքով իրավական սահմանափակումների վերացումը և աշխատուժի կազմում կանանց տաղանդն իրացնելու հնարավորությունների խրախուսումը թույլ է տալիս կանանց ընտրել այնպիսի հնարավորություններ, որոնք լավագույնն են նրանց, նրանց ընտանիքների և համայնքների համար: Իրավակարգավորման ավելի լավ նորմերն ասոցացվում են սեռի առումով առավել հավասար օրենքների առկայության հետ: Կանանց օրենսդրորեն լիազորելը կարող է նույն ներգործությունն ունենալ, ինչ քաղաքականապես նրանց լիազորելը՝ ընձեռելով նրանց որոշումների կայացման հարցում իրենց նախապատվություններն ավելի լավ արտացոլելու հնարավորություն

(ՄՖԿ, 2016թ.): Ավելին, փաստերը վկայում են, որ կանանց՝ ընտրական իրավունքի շնորհումից հետո տարբերվող օրենսդրական որոշումներ են ընդունվել այնպիսի բնագավառներում, ինչպիսիք են երեխայի բարեկեցությունը և հանրային առողջապահության համար կատարվող հատկացումները: Սա կարող է պայմանավորված լինել այն հանգամանքով, որ ընտրյալ պաշտոնյաները կանանց նախապատվություններն ավելի լավ են ներառել իրենց օրինաստեղծ օրակարգերում այն բանից հետո, երբ կանայք դարձան էլեկտորատի նշանակալի մաս: Օրինակ, Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներում կանանց՝ ընտրելու նահանգային իրավունքներն ուսումնասիրող մի հետազոտությամբ պարզվել է, որ կանանց՝ ընտրական իրավունքի շնորհման պահից մեկ տարվա ընթացքում ընտրողների ձայների բաշխվածության պատկերը փոխվել է՝ նահանգում հանրային առողջապահության ոլորտին կատարվող հատկացումներն ավելացել են մոտ 35 տոկոսով: Դա թույլ է տվել ավելի մեծ շեշտ կատարել նահանգում հանրային առողջապահական միջոցառումների վրա՝ մասնավորապես անդրադառնալով այնպիսի հարցերի, ինչպիսին է հիգիենան: Արդյունքում 8-15 տոկոսով նվազել է երեխաների վարակիչ հիվանդությունների և երեխաների մահացության ցուցանիշը:

Հողի հասանելիություն

Թեև կանանց հողային իրավունքների երաշխավորմանն ուղղված ջանքերը պարտադիր ենթադրում են գենդերային առումով հավասար օրենքների ընդունում, դա ընդամենն առաջին քայլն է հավասարությունն իրականություն դարձնելու ճանապարհին: Նույնիսկ այն երկրներում, որտեղ սահմանադրորեն ամրագրված է օրենքի առջև տղամարդկանց և կանանց հավասարությունը, այդ դրույթների չկիրարկման կամ հողային հարցերով զբաղվող վարչական մարմինների ընթացակարգերի հետևանքով կանանց նկատմամբ թաքույց կամ անթաքույց կերպով խտրականություն է դրսևորվում: Այս միտումը վերացնելու համար հարկ է, որպեսզի կառավարություններն ավելի ակտիվ դիրքորոշում ստանձնեն ի նպաստ կանանց հողային իրավունքների շնորհման՝ միաժամանակ ավելի խիստ գնահատելով այն նորարար մոտեցումները, որոնք միտված են ամուսինների համատեղ սեփականություն հանդիսացող հողակտորների առնչությամբ կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության ավելի մեծ աստիճանի երաշխավորմանը (Դենինգեր, 2003թ.): Անհրաժեշտ է իրականացնել քարոզարշավներ և իրազեկման միջոցառումներ, որոնք ուշադրություն կհրավիրեն հողային քաղաքականության մեջ գենդերային հարցերի կարևորության վրա, ինչպես նաև այլ միջոցառումներ, որոնք

կանանց առավել իրազեկ կդարձնեն իրենց իրավունքների մասին և նրանց իրավական օգնություն կտրամադրեն (Գոպալ և Մալիմ, 1998թ.):

Տեխնոլոգիան կարելի է օպերատիվ եղանակով օգտագործել համակարգային մերժվածության խնդիրները բացառելու համար, ինչպիսին է հանդիսանում կանանց՝ հողային իրավունքների շնորհման մերժումը: Տոգոյում սեփականության իրավունքների վերաբերյալ ուսուցում է անցկացվել բջջային հեռախոսների օգտագործմամբ, ինչպես նաև դրանք օգտագործվել են սփռված ուսումնական ցանցեր ձևավորելու համար (Գուրումուրթի և Չամի, 2014թ.):³⁹ Իսկ էլեկտրոնային գրանցման ծառայությունները կարող են շահեկան լինել կանանց ռազմավարական հետաքրքրությունների առումով. ամուսնու և կնոջ հողի նկատմամբ համատեղ սեփականության իրավունքը կամ վարձակալված բնական պաշարների համատեղ տնտեսավարումը փաստաթղթերի թվայնացման գործընթացում պարտադիր պահանջ դարձնելու միջոցով պետական համակարգերը կարող են աննկատ առաջ տանել ռեսուրսների նկատմամբ սեփականության իրավունքի արդարացի բաշխումը, նույնիսկ եթե դա միայն «թղթի վրա» է (Ibid):

Ֆինանսական միջոցների հասանելիություն

Թվայնացված ֆինանսական ծառայությունների մասով գրանցված առաջընթացն ազդարարեց կանանց համար ֆինանսական ծառայությունների հասանելիությունն արագացնող կարևոր միջոցի առկայության մասին: 2000-ականների կեսերից սկսած բջջային հավելվածի միջոցով դրամական փոխանցումներ կատարելու հնարավորությունն ի հայտ եկավ որպես ֆինանսական ներառականության անցուղի՝ առաջացնելով ֆինանսավորող միջազգային կազմակերպությունների զգալի հետաքրքրվածությունը: Անցած տասնամյակում բազմացել են բջջային հավելվածի միջոցով դրամական փոխանցումներ կատարելու ծառայությունները՝ տեքստային հաղորդագրությունների կիրառմամբ, և մանրածախ կետերի ցանցերը՝ որպես կանխիկի մուտքի/ելքի կետեր: Ներկայումս կան բջջային հավելվածի միջոցով ավելի քան 150 ծառայություններ, որոնցից շատերը շարունակում են ընդլայնել ֆինանսական հատվածի ծածկույթը՝ զարգացող երկրներում բանկերի կողմից դեռևս չսպասարկվող «գրպաններին» հասնելու համար (GSMA ասոցիացիա, 2015թ.): Կանանց համար

³⁹Տոգոյի Union des Groupements des Femmes-ը ի սկզբանե հիմնել էր էլեկտրոնային հարթակ, որը պատասխանում էր տարբեր մշակաբույսերի գների վերաբերող SMS հարցումներին, բայց նաև ձեռնարկեց բջջային հեռախոսների միջոցով կանանց՝ իրենց սեփականության իրավունքների մասին ուսուցանելու միջոցառում՝ այս կերպ որդեգրելով կին ֆերմերներին լիազորություններ շնորհելու ամբողջական ռազմավարություն:

Ֆինանսական միջոցների հասանելիությունը բարելավելու առավել ակներև վայրերից մեկը կանխիկով աշխատավարձ ստացող աշխատողների թիրախավորումն է: Մյուս միջոցը կառավարության կողմից անապահով անձանց հատկացվող վճարումների, օր, պայմանական դրամական տրանսֆերտների կամ նպաստների համահարթեցումն է: Findex-ի գնահատականներով՝ 80 միլիոն կին սոցիալական նպաստների շահառու է կամ աշխատավարձերը ստանում է կանխիկով: Կառավարությունների և մասնավոր հատվածի հետ աշխատելը՝ այս վճարումները բանկային հաշիվներին փոխանցելու համար, կարող է նշանակալի քայլ լինել ֆինանսական ծառայությունների ընդլայնման գործում (Ֆինդեքս, 2014թ.):⁴⁰

- **Շուկայում և հաստատություններում առկա կողմնակալ մոտեցումների վերացում**

Վարքագծային կառուցվածքը խոստումը

Մեծ ծավալի տվյալները բարելավում են մեր պատկերացումն այն մասին, թե ինչը չի աշխատում և ունի շտկման կարիք. պաշտպանված լինելով կողմնակալության հավանականություն պարունակող գնահատման ընթացակարգերից՝ տվյալները կարող են օգնել կազմակերպություններին լավագույն թեկնածուին աշխատանքի ընդունելու և կողմնակալությունից խուսափելու հարցում: Չարգացնելով այն ինչն աշխատում է, վարքագծային կառուցվածքը ստեղծում է ավելի լավ և արդարացի կազմակերպություններ՝ դա հնարավոր դարձնելով փոքր ծախսերով և մեծ արագությամբ (Բոնետ, 2016թ.): Անհրաժեշտ է ստեղծել ուսումնառության այնպիսի միջավայրեր, որտեղ մարդիկ, հատկապես աշխատանքի ընդունման հարցերով զբաղվող ղեկավարները, կկարողանան ինչ-որ նոր բան փորձել, ինչու չէ՝ սխալվել, և սովորել այդ սխալներից: Վարքագծային կառուցվածքն աշխատում է, և քանի որ անհատները միշտ չէ, որ անում են այն, ինչ լավագույնն է իրենց, կազմակերպությունների կամ աշխարհի համար, այս մոտեցումներն առաջարկում են մի փոքր «հրում» դեպի ճիշտ ուղղություն (Թեյլեր և Սանշտեյն, 2009թ.):

Վարքագծային կառուցվածքը կարող է օգնել քաղելու ցածր կախված պտուղները: Այս ջանքի հաջողության բանալին մեծամասշտաբ տվյալների հավաքագրումն ու

⁴⁰Քենիայում M-PESA վճարումների բջջային ցանցի շնորհիվ մեծացավ ֆինանսական միջոցների հասանելիությունը կանանց համար՝ 2011թ.-ի 39 տոկոսից հասնելով 51 տոկոսի՝ 2014թ.-ին: Ըստ էության, Քենիան այն փոքրաթիվ երկրներից մեկն է, որտեղ կանայք ավելի շատ են հակված բջջային հաշիվներ ունենալու, քան տղամարդիկ: Կապակցվածության էկոհամակարգը, որը երաշխավորում է կանանց՝ տեխնոլոգիայի նկատմամբ իրավունքը, պահանջում է այնպիսի քաղաքականություններ, որոնք հանրությանն ապահովում են հանրային լայնաշերտ ցանցեր և համայնքային սեփականություն հանդիսացող անլար համակարգեր (Գուրումուտի և Չամի, 2014թ.):

գործածումն է. կազմակերպությունները պետք է ուսումնասիրեն մարդկային ռեսուրսների՝ հաճախ անթափանց աշխարհը. ինչպե՞ս են մարդիկ աշխատանքի ընդունվում, պաշտոնի բարձրացում ստանում և մարզվում: Ինչպիսի վարքագծերն են պարզևատրվում աշխատավայրում, և արդյո՞ք դրանք արտացոլում են գաղափարների և նախկին կրթության ու փորձի լայն սպեկտրը: Այսպիսի մոտեցումը թույլ է տալիս ինտուիցիան, ոչ ֆորմալ կապերը և ավանդական պրակտիկ մեթոդները փոխարինել քանակական տվյալներով և խիստ վերլուծությամբ: Հաջողության հասած շահութաբեր կազմակերպություններում, ինչպիսիք են՝ Credit Suisse-ը, Goldman Sachs-ը, Google-ը, LinkedIn-ը և Microsoft-ը, կադրերի բաժիններն ավելի ու ավելի շատ են գործում փաստերի հիման վրա: Շատերն այժմ այդ բաժիններն անվանում են «մարդկանց վերաբերող մեծ ծավալի տվյալների վերլուծության բաժիններ» (Բոնետ, 2016թ.):

Հաճախ կազմակերպությունները տեղյակ չեն լինում գենդերային անհավասարության մասին, քանի դեռ նրանք չեն ուսումնասիրում, թե կանանց ինչպես են աշխատանքի վերցնում, վարձատրում, պահում և բարձրացնում պաշտոնում՝ ի համեմատ տղամարդկանց: Առաջընթացի տրամաչափման և քաղաքականությունների ու ընթացակարգերի «պուլսին ձեռքը պահելու» մի եղանակ է «Edge Certification» գործընթացը, որը վերջերս է նախաձեռնել են Համաշխարհային բանկը և Միջամերիկյան զարգացման բանկը և այլ կազմակերպություններ: Edge-ը կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարությունը հավաստող համաշխարհային ընթացակարգ է, որի նպատակն է պարզել կազմակերպության ամենանշանակալի հնարավորությունները՝ գրավելու, զարգացնելու, շահադրդելու և պահելու տաղանդի՝ գենդերային առումով հավասարակշռված բազա՝ միաժամանակ բիզնեսներին տալով մրցակցային առավելություն: Edge-ի գնահատման մեթոդաբանությունն ու հավաստագրման չափորոշիչը կառուցված է չորս հիմնասյուների վրա, որոնցով սահմանվում է հաջողությունը կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության ապահովման հարցում: Երկուսը քանակական են և հիմնված են արդյունքի վրա, իսկ մյուս երկուսը որակական են և ուղղված են պրոցեսներին.

- Լուրջ գենդերային հավասարակշռություն կազմակերպության բոլոր մակարդակներում
- Կազմակերպությունում արդար ու համարժեք վարձատրության ակտիվ կազմակերպում
- Քաղաքականություններում և աշխատակարգերում կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության արդյունավետ ապահովման լուրջ շրջանակ

- Ներառական մշակույթ՝ արտացոլված կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարության առումով աշխատողների բարձր վարկանիշային գնահատականով

Հենց որ կազմակերպություններն իմանան, թե որոնք են այն ոլորտները, որտեղ իրենք թերանում են կանանց մասով, նրանք կարող են պայքարել գենդերային անհավասարության դեմ տարբեր եղանակներով՝ սկսած պոզիտիվ դիսկրիմինացիայից և քվոտավորում (ինչը հաջողությամբ վերաբաշխում է զբաղվածությունը՝ սպիտակամորթ տղամարդկանցից կանանց և փոքրամասնությունների ներկայացուցիչներին՝ առանց արդյունավետության զգալի կորստի (Հոլզեր և Նյումարկ, 2000թ.)), մենթորինգի ծրագրեր, որոնք պատրաստում են կանանց հասնելու ավելի բարձր ղեկավար պաշտոնների, ավանդական կադրերի բաժինների հիմնովին վերանայում, որոնք հաճախ հիմնվում են սուբյեկտիվ և կողմնակալ որոշումների վրա, մինչև աշխատանքի ընդունման ու պաշտոնի բարձրացման գործընթացի արդի և անկողմնակալ վերլուծություն:

STEM քաղաքականություններ

Ծրագրային ապահովումներ մշակող կազմակերպությունները պետք է հրապարակեն գենդերային ներկայացվածության ցուցանիշները. Ֆոադն (2014թ.) առաջարկում է, որ ինժեներական կազմակերպությունները, որոնք ցանկանում են պահել կին աշխատակիցներին, նախ հասկանան պրոբլեմն, այնուհետ ստանձնեն ղեկավարման մակարդակում փոփոխություն կատարելու հանձնառություն: Այդ կերպ փոփոխությունը հնարավոր կլինի փոխանցել ողջ համակարգի միջով:

Հարկ է համախմբել կրթության ոլորտում կանանց համար STEM ուղղությամբ մենթորությունն ու աջակցման ցանցերը և զբաղվածության ծրագրերը: Ամբողջ աշխարհում տեսանելի է, որ դերային մոդելների պակասն ու մեկուսացումը, որը բնորոշ է այն մասնագիտություններին, որտեղ գերիշխում են տղամարդիկ, նպաստում է կանանց հոսունությանը: Մենթորների և հավասարակիցների ցանցերը կարող են աջակցություն տրամադրել և պայքարել մեկուսացման դեմ: Օրինակ, ԱՄՆ պետդեպարտամենտի TechWomen ծրագիրը լիազորում, կապակցում և աջակցում է Աֆրիկայի, Կենտրոնական Ասիայի և Միջին Արևելքի հաջորդ սերնդի կին լիդերներին՝ գիտության, տեխնոլոգիայի, ճարտարագիտության և մաթեմատիկայի ոլորտներում՝ ԱՄՆ-ի հետ փոխանակման ծրագրի և մենթորության ցանցի միջոցով:

Կադրերի բաժինները պետք է վերափոխվեն՝ կիրառելով այն մոտեցումները, որոնք «աշխատում» են: Միգուցե այս առումով ամենից առաջանցիկը ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների ոլորտի մեկ կազմակերպություն է: Google-ը հասկացավ, որ իր 10 աշխատակիցներից 7-ը տղամարդիկ են. ինչը Միլիկոնյան հովտի ինֆորմացիոն ընկերություններում ներկայումս տիրող փաստացի իրավիճակն է: Բոլոր դեպքերում, բիզնեսին պետք է կանանց մտազրոհն ու նրանց կողմից տեխնոլոգիական պրոդուկտների մշակումը, այլ ոչ միայն պարզապես օգտատեր լինելը: Google-ն այժմ իր ավանդական կադրերի բաժինը՝ «մարդկանց կառավարման» գործառույթի վերափոխելու փուլում է. այս գործառույթը նախատեսում է իրական ժամանակում տվյալների օգտագործում և էքսպերիմենտներ, որոնց հիմքում ընկած է վերջին ժամանակներում արված վարքագծային տնտեսագիտական հետազոտությունները՝ ավելի շատ կանանց աշխատանքի ընդունելու, աշխատավայրում պահելու և առաջխաղացման նպատակով (Բոնետ, 2016թ.): Կազմակերպությունը վերջերս ստեղծել է 50 միլիոն դոլար արժողությամբ կողավորման նախագիծ, որտեղ *Թաքնված թվեր* ֆիլմն օգտագործվում է փոխելու համար տարածված պատկերացումներն առ այն, թե ինչ տեսք ունի SS ոլորտի գիտնականը (USA Today, 2017թ.): Google-ն ընդունում է, որ գենդերային և ռասայական կարծրատիպերը հաճախ ետ են պահում կանանց և այլ մաշկի գույն ունեցող անձանց ինֆորմատիկա սովորելուց և SS ոլորտի կարիերա ընտրելուց: Google-ը նաև ֆինանսավորել է մի հետազոտություն, որի շրջանակներում ուսումնասիրվել են այն համակարգային և սոցիալական խոչընդոտները, որոնք թերներկայացված ուսանողներին ետ են պահում ինֆորմատիկա սովորելուց:

Agarwal, B. 1994. *A Field of One's Own, Gender and Land Rights in South Asia*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Ալանսկյան, Ն. 2014թ. «Հայաստանի կին ձեռներեցների բիզնես ծառայությունների կարիքների գնահատում», Ասիական զարգացման բանկ, Ֆիլիպիններ

Albanesi, S, C. Olivetti, and M.J.Prados. 2015. “Gender and Dynamic Agency: Theory and Evidence on the Compensation of Top Executives.” Federal Reserve Bank of New York Staff Reports, No. 718, Federal Reserve, New York.

American Association of University Women (AAUW). 2000. “Tech Savvy: Educating Girls in the New Computer Age.” Educational Foundation Commission on Technology, Gender, and Teacher Education. <http://history.aauw.org/files/2013/01/TechSavvy.pdf>

Andresson, A. 2013. “Gender Equality in Armenian High Schools: A Study on Gender Equality and Discrimination in School.” Yerevan: Society without Violence.

Aronson, J., C. Fried, and C. Good. 2002. “Reducing the Effects of Stereotype Threat on African American College Students by Shaping Theories of Intelligence.” *Journal of Experimental Social Psychology* 38(2): 133–125.

Asian Development Bank (ADB). 2015. “Country Gender Assessment.” Philippines: Asian Development Bank.

Attansio, O., and K. Kaufmann. 2008. “Education Choices and Returns to Schooling: Mothers’ and Youths’ Subjective Expectations and their Role by Gender.” University College London, Institute for Fiscal Studies, NBER, CEPR and BREAD. http://www.homepages.ucl.ac.uk/~uctpjrt/Files/Educational%20Choices_Intrahh.pdf

Avitabile, C., and R. de Hoyos. 2015. “The Heterogeneous Effect of Information on Student Performance: Evidence from a Randomized Control Trial in Mexico.” Policy Research Working Paper, World Bank, Washington, DC.

Azmat, G., and B.Petrongolo. 2014. “Gender and the Labour Market: Evidence From Experiments.” <http://voxeu.org/article/gender-and-labour-market>

Bennhold, K. 2010. “Working (Part-Time) in the 21st Century”. *New York Times*, December 29. <http://www.nytimes.com/2010/12/30/world/europe/30iht-dutch30.html>

- Berniell, M., and C. Sanchez-Paramo. 2011. "Overview of Time Use Data Used for the Analysis of Gender Differences in Time Use Patterns." Background paper for the *World Development Report 2012*, World Bank, Washington, DC.
- Blau, F., and L.M. Kahn. 2016. "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." NBER Working Paper No. 21913, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Blumberg, R. L. 2007. "Gender Bias in Textbooks: A Hidden Obstacle on the Road to Gender Equality in Education." Background paper prepared for the *Education for All Global Monitoring Report 2008 Education for All by 2015: Will we make it?* Available at: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001555/155509e.pdf>
- Boaler, J. YouCubed at Stanford University: <https://www.youcubed.org/category/teaching-ideas/growing-mindset/>
- Boaler, J. 2015. *What's Math Got To Do With It* (new edition). London: Penguin.
- Bohnet, I. 2016. *What Works*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bordalo, P., K. Coffman, N. Gennaioli, and A. Shleifer. 2015. "*Stereotypes*." Working Paper, Harvard University, Cambridge, MA.
- Budig, M.J. 2015. "The Fatherhood Bonus and The Motherhood Penalty: Parenthood and the Gender Gap in Pay." [www.Third Way.org](http://www.ThirdWay.org)
- Caucasus Research Resource Centers (CRRC). 2013. "Women in the Labor Market in Armenia." World Bank and Caucus Research Resource Center, Armenia.
- Center for Gender and Leadership Studies. 2014. "Gender Attitudes of Yerevan State University Students." Yerevan: Yerevan State University Center for Gender and Leadership Studies.
- Chen, I. 2014. "New Research: Students Benefit from Learning That Intelligence Is Not Fixed." KQED.Org. <https://ww2.kqed.org/mindshift/2014/07/16/new-research-students-benefit-from-learning-that-intelligence-is-not-fixed/>
- Cohen, G. L., Steele, C. M., and Ross, L. D. 1999. "The Mentors' Dilemma: Providing Critical Feedback Across The Racial Divide." *Personality and Social Psychology Bulletin* 25: 1302–1318.

- Correll, S., S. Benard, and I. Paik. 2007. "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?" *American Journal of Sociology* 112(5): 1297–1338.
- Cuberes, D., and M. Teignier. 2015. "Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate." *Journal of Human Capital* 10(1) (Spring 2016): 1-32.
- Cuddy, A.J., P. Glick, S. Crotty, J. Chong, and M. Norton. 2015. "Men as Cultural Ideals: Cultural Values Moderate Gender Stereotype Content." *Journal of Personality and Social Psychology* 109(4): 622–35.
- Դավաթյան, Ա. և Ռ. Բախտավորյան, 2011թ. «Հայաստանում գյուղացի կանանց՝ աշխատուժի կազմում մասնակցության վրա ազդող գործոնների վերլուծություն», ԱՄՆ ՄԶԳ, Վաշինգտոն Դի Սի.
- Das Gupta, M. 2015. "Missing Girls' in the South Caucasus Countries : Trends, Possible Causes, and Policy Options." Policy Research Working Paper No. WPS 7236, World Bank, Washington, DC.
<http://documents.worldbank.org/curated/en/233691467992010518/Missing-girls-in-the-south-Caucasus-countries-trends-possible-causes-and-policy-options>
- de la Briere, L.B. 1996. "Household Behaviour Toward Soil Conservation and Remittances in the Dominican Republic." Working Paper, World Bank, Washington, DC.
- Deere, C.D., and M. Leon. 2001. *Empowering Women: Land and Property Rights in Latin America*. Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press.
- Deininger, K. 2003. "Land Policies for Growth and Poverty Reduction." World Bank Policy Research Report, World Bank, Washington, DC.
- DeJaeghere, J., and N. Pellowski Wiger. 2013. "Gender Discourses in an NGO Education Project: Openings For Transformation Toward Gender Equality in Bangladesh." *International Journal of Educational Development* 33(6): 557-565.
- Doss, C.R. 1996. "Testing Models of Intra-household Resource Allocation." *World Development* 24(10): 1597-1609.
- Dweck, C. 2016. "The False Growth Mindset." KQED News.
<https://ww2.kqed.org/mindshift/2016/12/16/carol-dweck-explains-the-false-growth-mindset-that-worries-her/>

- Eagly, A.H., and L.L. Carli. 2007. *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Center for Public Leadership. Harvard University Press. Cambridge, Mass.
- Eldis Org. 2007. "Marriage and Childbirth as Factors in School-leaving in Sub-Saharan Africa." <http://www.eldis.org/go/country-profiles&id=47006&type=Document>
- England, P., P. Allison, S. Li, N. Mark, J. Thompson, M. Budig, and H. Sun. 2007. "Why Are Some Academic Fields Tipping Toward Female? The Sex Composition of the US Fields of Doctoral Degree Receipt, 1971–2002." *Sociology of Education* 80(1): 23–42.
- European Commission. 2014. "Report on Equality Between Women and Men." Brussels: Justice and Consumers.
- Eurydice. 2010. "Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe." Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA).
- Fafchamps, M., and A. Quisumbing. 1999. "Human Capital, Productivity and Labor Allocation in Rural Pakistan." *Journal of Human Resources* 34(2): 369–406.
- FAO Gender and Land Rights Data Base. Accessed 2016.
- Findex. 2014. World Bank the Global FINDEX database, Measuring Financial Inclusion Around the World. <http://www.worldbank.org/en/programs/globalfindex>
- Fisher, A., and J. Margolis. 2003. *Unlocking the Clubhouse: Women in Computing*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Flabbi, L. 2011. "Gender Differentials in Education, Career Choices and Labor Market Outcomes on a Sample of OECD Countries." World Bank, Washington, DC.
- Fouad, N. 2014. "Leaning in, but Getting Pushed Back (and Out)". Presented at the American Psychological Association Annual Conference, Washington, DC.
- Fortson, C. 2003. "Women's Rights Vital for Developing World." Yale News Daily. <http://yaledailynews.com/blog/2003/02/14/womens-rights-vital-for-developing-world>.
- Goldin, C. 2015. "How to Achieve Gender Equality." *Milken Institute Review* Q3:24–33.

- Goldin, C., and L. Katz. 2008. "Transitions: Career and Family Life Cycles of the Educational Elite." *American Economic Review* 90(4): 715–41.
- Goldin, C., and C. Rouse. 2000. "Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians." *American Economic Review* 98(2): 363–69.
- Good, C., J. Aronson, and M. Inzlicht. 2003. "Improving Adolescents' Standardized Test Performance: An Intervention to Reduce The Effects of Stereotype Threat." *Journal of Applied Developmental Psychology* 24(6): 645–662.
- Goodin, R., J. Mahmud Rice, A. Parpo, and L. Eriksson. 2008. *Discretionary Time: A New Measure of Freedom*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Gopal, G., and M. Salim. 1998. "Gender and Law: East Africa Speaks." World Bank and Economic Commission of Africa. Washington, DC: World Bank.
- Gorlich, D., and A. de Grip. 2009. "Human Capital Depreciation During Hometime." *Oxford Economic Papers* 61:98–121.
- GSMA Association. 2015. "Bridging the Gender Gap: Mobile Access and Usage in Low- and Middle-Income Countries." Intel Corporation.
<http://www.intel.com/content/www/us/en/technology-in-education/women-in-the-web.html>.
- Gurumurthy, A., and N. Chami. 2014. "Gender Equality in the Information Society –A Review of Current Literature and Recommendations for Policy and Practice." IT For Change, DFID Briefing Note, United Kingdom.
- Haddad, L. 1997. *The Scope of Intra-household Resource Allocation*. Baltimore, MD: The Johns Hopkins University Press.
- Heilman, M. E., & Parks-Stamm, E. J. (2007). Gender Stereotypes in the Workplace: Obstacles to Women's Career Progress. *Advances in Group Processes*, 24, 47-77.
- Henn, Steve. 2014. "When Women Stopped Coding." Morning Edition (transcript).
- Holzer, H., and D. Neumark. 2000. "What Does Affirmative Action Do?" *Industrial and Labor Relations Review* 53(2): 240–71.
- Hsieh, C., E. Hurst, C. Jones, and P. Kienow. 2013. "The Allocation of Talent and US Economic Growth." NBER Working Paper, Cambridge, MA.

- International Finance Corporation (IFC). 2016. "Gender and the Law." World Bank, Washington, DC.
- International Labour Organization (ILO). 2009. "Global Employment Trends for Women." ILO, Geneva.
- ILO. 2010. "Work in the New Economy." ILO, Geneva.
- ILO. 2012. "Decent Work Country Profile: Armenia." ILO, Geneva.
- Jensen, R. 2012. "Do Labor Market Opportunities Affect Young Women's Work and Family Decisions? Experimental Evidence from India." *Quarterly Journal of Economics* 127: 753–792.
- Johns, M., T. Schmader, and A. Martens. 2005. "Knowing is Half the Battle: Teaching Stereotype Threat as a Means of Improving Women's Math Performance." *Psychological Science* 16: 175–179.
- Jordan, A., and B. Lovett. 2007. "Stereotype Threat and Test Performance: A Primer for School Psychologists." *Journal of School Psychology* 45: 45–59.
- Kantor, J. 2013. "Harvard Business School Case Study: Gender Equity." *New York Times* September 7.
- Khachatryan, N., N. Grigoryan, and A. Serobyan. 2015. "Promotion Or Prevention? Socio-Cultural Factors In Women's Academic Career Building In The Higher Education System In Armenia." USAID, Washington, DC.
- Levanon, A., P. England, and P. Allison. 2009. "Comparative Social Mobility: Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 U.S. Census Data." *Oxford Journals, Social Sciences Social Forces* 88(2): 865–891.
- Liner, E. 2016. *A Dollar Short: What's Holding Women Back from Equal Pay?* Third Way. <http://www.thirdway.org/report/a-dollar-short-whats-holding-women-back-from-equal-pay>
- Livingston, G. 2015. "Growing Number of Dads Home with the Kids." Pew Research Center, June. Available at: <http://www.pewsocialtrends.org/2014/06/05/growing-number-of-dads-homewith-the-kids/>.

- Longwe, S. H. 1998. "Education for Women's Empowerment or Schooling for Women's Subordination." *Gender and Development* 6(2): 19–26.
- Magno, C., and I. Silova. 2007. "Teaching In Transition: Examining School-Based Gender Inequities In Central/Southeastern Europe and the Former Soviet Union." *International Journal of Educational Development* 27: 647–660.
- McKinsey Global Institute. 2015. *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth*. McKinsey Global Institute <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>
- Milkman, K., M. Akinola, and D. Chugh. 2015. "What Happens Before? A Field Experiment Exploring How Pay and Representations Differently Shape Bias on the Pathway into Organizations." *Journal of Applied Psychology* 100(6): 1678–1712.
- Muravyev, A., D. Schafer, and O. Talavera. 2009. "Entrepreneurs' Gender and Financial Constraints: Evidence from International Data." *Journal of Comparative Economics* 37(2):270–86.
- ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայություն (ԱՎԾ). www.armstat.am.
- Olivetti, C., and B. Petrongolo. 2016. "The Evolution of Gender Gaps in Industrialized Countries." CEP Discussion Paper, No 1410, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, UK.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2007. *Employment Outlook*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. 2014. "Armenia Social and Institutions Gender Index." http://www.genderindex.org/country/armenia#_ftn3
- OECD. 2016. "Armenia Gender Overview." www.genderindex.org
- OECD-STAT. Accessed 2016.
- Osipov, V., and J. Sargizova. 2015. "General Assessment of the Content of the Armenian Literature, Armenian History, and Civics School Subjects from a Gender Perspective." World Bank, Yerevan, Armenia.

- Powell, C., and A.M. Chang. 2016. "Women in Tech as a Driver for Growth in Emerging Economies." Report published under the auspices of the Women and Foreign Policy Program, The Council on Foreign Relations (CFR), Washington, DC.
- Republic of Armenia. 2010. "Excerpt from the Protocol of the RA Government Session. 11 February 2010, No 5. On the Approval of the Gender Policy Concept Paper (non-official translation)." http://www.un.am/up/file/Gender-Concept-Paper_Engl_2010.pdf
- Riley Bowles, H., L. Babcock, and L. Lai. 2015. *It Depends Who is Asking and Who You Ask: Social Incentives for Sex Differences in the Propensity to Initiate A Dollar Short: What's Holding Women Back from Equal Pay?* <http://gap.hks.harvard.edu/social-incentives-gender-differences-propensity-initiate-negotiations-sometimes-it-does-hurt-ask>
- Rutkowski, J. 2012. "Promoting Productive Employment in Armenia." World Bank, Washington, DC.
- Sabarwal, S., K. Terrell, and E. Bardasi. 2009. "How Do Female Entrepreneurs Perform? Evidence from Three Developing Regions." World Bank, Washington, DC.
- Sevoyan, A., and V. Agadjanian. 2015. "Men's Migration and Employment of Women Left Behind in Rural Armenia." *Journal on Culture, Health and Sexuality* 17(3): 296–311.
- Silva, C., N.M. Carter, and A. Beninger. 2013. "Good Intentions, Imperfect Execution? Women Get Fewer Of The 'Hot Jobs' Needed To Advance." *Harvard Business Review*. <http://www.catalyst.org/knowledge/good-intentions-imperfect-execution-women-get-fewer-hot-jobs-needed-advance>
- SOFA Team, and C. Doss 2011. "The Role of Women in Agriculture." Economic Development Analysis Division (ESA) Working Paper 11.2, Food and Agriculture Organization of the United Nations, <http://www.fao.org/docrep/013/am307e/am307e00.pdf>
- Sondergaard, L., M. Murthi, D. Abu-Ghaida, C. Bodewig, and J. Rutkowski. 2012. "Skills, Not Just Diplomas: Managing Education for Results in Eastern Europe and Central Asia." World Bank, Washington, DC.
- Steele, C.M., and J. Aronson. 1995. *Stereotype Threat and the Intellectual Test Performance of African Americans*. *Journal of Personality and Social Psychology* 69(5): 797–811.

- Stipek, D., and H. Gralinski. 1996. "Children's Beliefs About Intelligence and School Performance." *Journal of Educational Psychology* 88(3): 397-407.
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-0663.88.3.397>
- Stromquist, N.P. 2002. "Contributions and Challenges of Feminist Theory to Comparative Education Research and Methodology." In *Discourse Formation in Comparative Education*, ed. J. Schriewer. Oxford: Peter Lang Publishing.
- Tandon, N. 2012. "A Bright Future in ICT Opportunities for a New Generation of Women." International Telecommunications Union, Geneva.
- Thaler, R.H., and C.R. Sunstein. 2009. *Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness*. London: Penguin Books.
- UIS. 2011. "Adult and Youth Literacy Fact Sheet." UIS Fact Sheet 16, United Nations Economic, Social, and Cultural Organization Institute for Statistics. <http://www.uis.unesco.org/FactSheets/Documents/FS16-2011-Literacy-EN.pdf>
- United Nations Development Programme (UNDP). 2016. *Fast Facts: Gender Equality in Europe and Central Asia*. New York: United Nations Development Programme.
- United Nations. 2002. *Gender Mainstreaming: An Overview*. New York: United Nations.
- UNESCO. 2009. *Promoting Gender Equality: A Methodological Guide*. Paris: UNESCO.
- USA Today. 2017. "Google Teams with Hidden Figures to Bust Gender Stereotypes." <http://www.usatoday.com/story/tech/news/2017/01/06/google-hidden-figures-diversity/96224964/>
- Weinberger, C. 1998. "Race and Gender Wage Gaps in the Market for Recent College Graduates." *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 37(1): 67-84.
- Wood, R., M. Corcoran, and P. Courant. 1993. "Pay Differences Among the Highly Paid: The Male-Female Earnings Gap in Lawyers' Salaries." *Journal of Labor Economics* 11(3): 417-41.
- Wooley, A.W., C. Chabris, A. Pentland, N. Hashimi, and T. Malone. 2010. "Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups." *Science* 330: 686-688.

World Bank. 2012. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington, DC: World Bank.

World Bank. 2013. "Europe and Central Asia Brief." World Bank, Washington, DC.

World Bank data. 2014. Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate). <http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>

World Bank. 2015. "Armenia: Skills toward Employment and Productivity (STEP) Survey Findings (Urban Areas)." Education Global Practice, World Bank, Washington, DC.

World Bank. 2016a. "Armenia Country Gender Assessment." World Bank, Washington, DC.

World Bank. 2016b. "Women, Business and the Law." World Bank, Washington, DC.

World Economic Forum (WEF). 2016 "Gender Gap Report." World Economic Forum, Cologny, Switzerland.

Երևանի պետական համալսարանի գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության կենտրոն, 2014թ. «Երևանի պետական համալսարանի ուսանողների գենդերային մոտեցումները», էջ 9
<http://ysu.am/gender/en/1383045671>