



ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ
ՆԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ
ԺԱՄԱՆԱԿԱԿԻՑ
ՆԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ.
ՆԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԴԵՊԻ
ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

[ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ
ՆԱԽԱԼՄԱՐԱՆ]

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ
ԺԱՄԱՆԱԿԱԿԻՑ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ.

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԴԵՊԻ
ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

(գիտաժողովի նյութեր)

ԵՐԵՎԱՆ

ԵՊՀ ՀՐԱՏԱՐԱԿԶՈՒԹՅՈՒՆ

2016



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



ASU THE MELIKIAN CENTER
Russian, Eurasian & East European Studies
ARIZONA STATE UNIVERSITY



ՀՏԴ 316.346.2:323:06
ԳՄԴ 60.5+66.3
Գ 440

This publication is made possible by the generous support of the American People through the United States Agency for International Development (USAID). The contents of this study/report are the sole responsibility of the authors (or name of organization) and do not necessarily reflect the views of USAID or the United States Government

Սույն հրատարակությունը ստեղծվել է Ամերիկայի ժողովրդի աջակցությամբ՝ ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության միջոցով: Այստեղ արտահայտված տեսակետները /կամ նյութի բովանդակությունը/ միմիայն հեղինակներին են և պարտադիր չէ, որ արտահայտեն ԱՄՆ ՄԶԳ կամ ԱՄՆ կառավարության տեսակետները:

**Տպագրությունը երաշխավորվել է
ԵՊՀ սոցիոլոգիայի ֆակուլտետի
Գիրառական սոցիոլոգիայի ամբիոնի կողմից**

Գլխ. խմբագիր՝ Գոհար Շահնազարյան

Խմբ. կազմ.՝ Արթուր Աթանեսյան, Վիկտոր Աղաջանյան, Սինարա Նավոյան,
Սիրան Հովհաննիսյան

Գ 440 Գենդերային հիմնախնդիրները ժամանակակից Հայաստանում. հետազոտություն-
նից դեպի քաղաքականություն (*գիտաժողովի նյութեր*), -Եր., ԵՊՀ հրատ., 2016,
312 էջ:

*Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության ԵՊՀ կենտրոնը (ԳՀԱԿ) իրականաց-
նում է հետազոտական, կրթական լայնածավալ գործառնություններ և հայաստանյան բարձրագույն
ուսումնական հաստատությունների, տեղական հասարակական և միջազգային կազմակեր-
պությունների հետ համատեղ աջակցում է կանանց մասնագիտական առաջխաղացմանը:
ԳՀԱԿ նպատակն է բարձրացնել հայ հասարակությունում գենդերային հիմնախնդիրների
վերաբերյալ տեղեկացվածությունը, ուսանողներին ապահովել կանանց և գենդերային ուսում-
նասիրությունների վերաբերյալ կատարելագործված դասընթացներով, կազմակերպել կարիե-
րային զարգացմանը նպաստող սեմինարներ և դասընթացներ, զարգացնել գենդերային հիմնա-
խնդիրների շուրջ հանրային քննարկումները և որպես հետազոտական կենտրոն՝ ծառայել
գենդերային հավասարության ու կանանց առաջնորդության հիմնախնդիրներին վերաբերող
հետազոտությունների ու պետական քաղաքականության առաջխաղացմանը:*

ՀՏԴ 316.346.2:323:06
ԳՄԴ 60.5+66.3

ISBN 978-5-8084-2057-1

© ԵՊՀ հրատ., 2016
© Կազմողի համար, 2016

Բովանդակություն

Իրինա Ղափլանյան, Աննա Մելիքյան

ՀՀ-ում կանանց քաղաքական մասնակցության խթանումը. առկա նախաձեռնությունները, հիմնախնդիրները և հեռանկարները 9

Լուսինե Պողոսյան

ՀՀ քաղաքականության գենդերային տեսանկյունը. իրականացման և արդյունավետության գնահատման չափանիշների դիտարկում .. 26

Հասմիկ Շափաղաթյան

Կանանց առաջնորդությունը քաղաքականության մեջ (կարծրատիպեր և արդիականություն) 44

Աննա Գևորգյան

Գենդերային կարծրատիպերի վերարտադրությունը ժամանակակից Հայաստանի կին քաղաքական գործիչների ելույթներում (կին քաղաքական գործիչների ոչ ֆորմալ ելույթների վերլուծություն) ... 58

Նարինե Մելիքյան

Գենդերային բազմազանությունը հայաստանյան ընկերություններում (ֆինանսական կազմակերպությունների օրինակով) 72

Նարինե Աբազյան, Անի Մանուկյան

Գենդերային բաղադրիչի ներառումը Հայաստանում SՀS զարգացման ու տեղեկատվական հասարակության ձևավորման քաղաքականության մեջ 89

Նարինե Խաչատրյան, Նվարդ Գրիգորյան, Աստղիկ Մերոբյան

Աջակցություն^օ և, թե^օ կանխում. ՀՀ բարձրագույն կրթական համակարգում կանանց ակադեմիական կարիերայի կառուցման սոցիալ-մշակութային գործոնները 107

Արթուր Աթանեսյան

Կանայք ՀՀ զինված ուժերում. ինքնընկալումը, ներգրավման և հարմարման բարելավման խնդիրները 130

Աղասի Թաղևույսան

Կինը և տղամարդը առօրյա կյանքում. անհավասարության
խնդիրը ավանդույթի և պրակտիկաների հատույթում 153

Լիլիթ Գարգրջյան, Ինգա Հարությունյան

Գենդերային սոցիալականացման գործընթացի վերլուծություն.
հայ ընտանիքներում կանանց և աղջիկների կարգավիճակն ու
հեռանկարները..... 174

Անի Կոջոյան, Աննա Գևորգյան

Առնականությունն ու գենդերային բռնությունը հայկական
հեռուստասերիալներում 193

Աննա Ոսկանյան, Միրան Հովհաննիսյան

Մեռով պայմանավորված հղիության արհեստական
ընդհատումները՝ որպես ընտանիքում գենդերային
խտրականության դրսևորում Հայաստանում..... 214

Նվարդ Մելքոնյան, Յուլիանա Մելքումյան

Մեռական բնույթի հետապնդումները աշխատավայրում՝ որպես
կանանց մասնագիտական առաջընթացը խոչընդոտող գործոն ... 236

Զարուհի Բաթոյան

Վերարտադրողական առողջության ծառայությունների
ներառականությունն ու հասանելիությունը հաշմանդամություն
ունեցող կանանց և աղջիկների համար Հայաստանում..... 255

Կարինե Մարկոսյան

Հայ սեզոնային աշխատանքային միգրանտների կանանց
ՄԻԱՎ/ՄՃՓՎ-ի ռիսկի հետ կապված գործոնների հետազոտություն.
ռիսկը նվազեցնելուն ուղղված առաջարկությունների մշակում.... 272

Content

Irina Ghaplanyan, Anna Melikyan

Strengthening Women’s Political Participation in the Republic of Armenia: Existing Efforts, Challenges and Opportunities..... 9

Lusine Poghosyan

The Gender Aspects of Armenian Policy: Indicators for Effectiveness Evaluation 26

Hasmik Shapaghatyan

Women’s Leadership in Politics (Stereotypes and Reality) 44

Anna Gevorgyan

The Reproduction of Gender Stereotypes in the Speeches of Armenian Female Political Leaders 58

Narine Melikyan

Gender Diversity in the Management of Armenian’s Financial Sector 72

Narine Abazian, Ani Manukyan

The Inclusion of the Gender Component in Information and Communication Technology Development Policy and Information Society Building in Armenia 89

Narine Khachatryan, Nvard Grigoryan, Astghik Serobyan

Promotion or Prevention? Socio-cultural Factors in Women’s Academic Career Building..... 107

Arthur Atanesyan

Women in Armenian Armed Forces: Self-Perception and Opportunities for Better Recruitment and Adaption Policies 130

Aghasi Tadevosyan

Gender Inequality and Everyday Practices: Problems and Challenges .. 153

Lilit Gargrtsyan, Inga Harutyunyan

Gender Socialization Process Analysis: Perspectives and Status of Girls and Women in Armenian Family 174

Ani Kojoyan, Anna Gevorgyan	
Masculinity and Gender Violence in Armenian Soap Operas.....	193
Anna Voskanyan, Siran Hovhannisyan	
Sex-Selective Abortions as Manifestation of Gender-Based Discrimination in Armenian Family	214
Nvard Melkonyan, Yuliana Melkumyan	
Sexual Harassment in the Workplace as a Hindering Factor for the Women in their Career Promotion	236
Zaruhi Batoyan	
Inclusive Medical Services for Women with Disabilities.....	255
Karine Markosyan	
Investigation of Factors Associated with the HIV/STI Risk Profile of Female Marital Partners of Armenian Seasonal Labor Migrants: Developing Recommendations Aimed to Address the Risk.....	272

The present collection of studies arose from the Small Grant Program implemented by the Center for Gender and Leadership Studies (CGLS) of Yerevan State University (YSU). Established under a partnership between YSU and Arizona State University that was funded by the United States Agency for International Development (2012-2015), CGLS has coordinated pioneering instructional, research, and outreach activities aimed at promoting gender equality and women's empowerment in Armenia. As part of its research mission, CGLS carried out two rounds of competition for small research grants. The grants were meant to allow the recipients to conduct pilot research projects that could potentially lead to larger-scale policy-oriented research initiatives in the future.

The papers included in this volume cover a broad and diverse range of topics but are connected through a general focus on barriers to women's advancement in Armenian society and ways to reduce and remove these barriers. The first four papers look at the political realm and examine various aspects of Armenian women's involvement in the nation's political life. Ghaplanyan and A. Melikyan analyze the current state of women's political participation in the country. Poghosyan's study offers an analysis of gender aspects of Armenian legislation. Shapaghatyan focuses on women's entry into political leadership positions. Gevorgyan examines how women leaders often openly subscribe to traditional gender stereotypes.

Next, N. Melikyan critically reviews the gender composition of management in Armenia's financial sector. Abazyan and Manukyan examine the gender dimension in Armenia's information and communication technology policy. Khachatryan, Grigoryan, and Serobyan look at factors shaping women's careers in Armenian academia. Atanesyan's study focuses on the military, a traditionally all-male occupational sector, and reflects on how to broaden and improve women's recruitment into the military ranks. Aghasi Tadevosyan

investigates how gender inequality and discrimination are produced and manifested in everyday life.

Gargtsyan and Harutyunyan bring readers' attention to the family realm and explore how gendered socialization processes reinforce women's disadvantages. Kojoyan and Gevorgyan examine how these disadvantages are reproduced and reinforced through depiction of masculinity and violence against women in Armenian soap opera. Voskanyan and Hovhannisyan's study shows how discriminatory gender stereotypes are translated into the widespread practice of sex-selective abortion. Melkonyan and Melkumyan examine how these gender stereotypes lead to sexual harassment in the workplace, constraining women's career advancement. The two papers that conclude the volume deal with health implications of gender inequality. Thus, Batoyan discusses gendered barriers to medical services for women with disabilities. Markosyan analyzes HIV/STI risks of marital partners of male labor migrants.

The authors employ a variety of methodological approaches to accomplish their scientific objectives: from desk research and content analysis, to in-depth and expert interviews, to statistical analysis of survey data. No matter what their specific foci and methodological approaches are, all studies included in this collection present detailed, evidence-grounded recommendations for policies aimed at reducing gender inequality and promoting women's societal advancement.

*Victor Agadjanian,
Foundation Distinguished Professor,
the University of Kansas*

STRENGTHENING WOMEN'S POLITICAL PARTICIPATION IN THE REPUBLIC OF ARMENIA: EXISTING EFFORTS, CHALLENGES AND OPPORTUNITIES

IRINA GHAPLANYAN, ANNA MELIKYAN

Introduction

This paper examines current patterns of women's political participation and mechanisms for increasing women's substantive representation in Armenia. Key pre-requisites, including international commitments, existing emergency policies and work of local NGOs, and obstacles to the success of these mechanisms are analyzed.

Women make up more than half of the population of Armenia - 52.2%¹, but remain underrepresented in public and political life. According to the Gender Gap Report of 2014, Armenia is 103 out of 142 rated states². While women make up the majority of the professional and technical work force, the number of women among legislators, senior officials and managers is significantly lower than that of men. The situation is particularly worrisome in the area of women's political participation.

Unfortunately, since 2007, Armenia has been doing increasingly worse in the area of women's political empowerment. The situation seems even more alarming when we compare the data from the early 1990s, of a still Soviet Armenia. The number of women in parliament decreased from 36% in 1985, the last convocation of the Verkhovniy Soviet, parliament of Soviet Armenia, to around 11 % during the process of radical changes in political life after the end of Communism's one-party rule in 1990.

¹ Official statistics provided by the National Statistics Service, available at www.armstat.am.

² Global Gender Gap Index 2014 Report, Armenia, available at <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/rankings/>.

Since the early 1990s, Armenia underwent a challenging period of transformation to the market economy, coupled with a serious economic crisis, significant unemployment rates. The country saw increased participation of women in labor market. This was largely attributed to women's flexibility in tackling situations of crisis. Women occupied certain niches in small business and the service sector, and they remained significantly well represented in fields that are traditionally considered female fields, such as education and health. However, since traditional gender roles remained strong, participation of women in government and decision-making processes did not increase. Even marginal participation of women in public sector is yet to be seen. This is despite the existence of numerous local and international undertakings aimed at encouraging female participation in decision-making processes at all levels.

In 2007, the OSCE-supported study, analyzing the participation of women in the 2007 parliamentary elections, concluded that imperfect electoral processes, gender stereotypes and a lack of political experience, as well as limited financial resources, put female political candidates at a disadvantage³. Not much changed in the consecutive five years. Following the 2012 Parliamentary Elections, a similar study, undertaken and sponsored by the same organization, came to the following conclusion: "Gender issues were totally absent from platforms of the majority of political parties; no attention has been paid to women's issues within inter-party activities or, in general, to issues of promotion of women's political participation"⁴. Serious concerns about gender inequality in Armenia have been raised for many years and on numerous occasions on international, regional, and local levels⁵.

³ "Women's Political Participation in the 2007 Parliamentary Elections in the Republic of Armenia", Armenian Association of Women with University Education, Yerevan, 2007.

⁴ "Women's Political Participation in the 2012 Parliamentary Elections in the Republic of Armenia", Armenian Association of Women with University Education, Yerevan, 2012, pp. 12-13.

⁵ Report of the Working group on Universal Periodic Review, A/HRC/15/9, available at <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/149/42/PDF/G1014942.pdf?>

Today, women in Armenia's National Assembly make up only 10.7% of the total seats (14 out of 131 seats in the Parliament)⁶, despite the fact that an amendment to the national electoral code stipulated that no more than 80% of candidates on a party list may be of the same gender⁷. However, the code did not stipulate any obligations to keep the quota requirement in the actual number of elected MPs. As a result, the mandatory quota is only a formality, and female candidates were encouraged to withdraw in favor of their male colleagues. Undoubtedly, some progress has been made since 2000, when women comprised only 3% of all MPs⁸. Gradually, the share of female MPs increased to 10.7%, however it remains insufficient. The electoral code set similar quota requirement for the elections of the Yerevan municipal council, that there be no more than 80% of the same gender on a party list⁹. As a result, of the 65 members elected to the Yerevan Municipal Council in 2013, 10 are women (15.4%). However, the national numbers are much lower. Out of 6,164 *avagani* (local council representatives), only 534 are women (8.6%)¹⁰.

Despite all the measures adopted by the various political administrations to boost women's political representation, none of the three presidential administrations to date have taken the necessary measures to change their own ranks. For example, the current cabinet, comprised of 18 ministers, has only two female executives and only

Open Element. Note that the number excludes recommendations to accede or ratify international treaties.

⁶ More about the MPs' background see at <http://www.parliament.am/deputies.php?lang=arm>.

⁷ Art.108 of the Electoral Code of the Republic of Armenia.

⁸ Statistics available at <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/default.htm>.

⁹ Art. 155 (2) of the Electoral Code of the Republic of Armenia.

¹⁰ See more at Armenia: What it takes to be a woman in local governance, article available at <http://www.undp.org/content/brussels/en/home/ourwork/democraticgovernance/successstories/armenia--what-it-takes-to-be-a-woman-in-local-governance.html>

seven female deputy ministers. However, these two ministerial positions (Ministry of Culture and Ministry of Diaspora) are traditionally perceived as ‘soft’ ministries. At the state and local levels, there are only two female deputy-governors and no female governors (*marzpets*) in the entire country¹¹. At the same time women are active in various areas of public life¹².

National Legislation and International Obligations and Commitments

Armenia has ratified the *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and its Optional Protocol*, which consolidates international norms on gender equality, including women’s equal participation in politics. The main UN instruments, that women organizations routinely refer to when fighting against the traditional approach to women’s social, economic and political obedience to the male-dominated world, include: the UN Security Council *Resolution 1325*, general human rights documents such as the *International Covenant on Civil and Political Rights*, the *UN Millennium Declaration* requirements, and the *Beijing Declaration and Platform for Action*. Armenia is also a part of the regional human rights agenda of the Council of Europe (CoE), and the Organization for Security and Cooperation in Europe (OSCE). As a CoE member state, Armenia is expected to adhere to the principles of the *Declaration on Equality of Women and Men*,

¹¹ Statistics available at 2014 Gender Statistics Report of the National Statistical Service of Armenia, available at <http://www.armstat.am/en/?nid=82&id=1601> (last accessed on 3 March, 2015).

¹² Yet, even in this woman-friendly field male has become the majority. According to the survey, conducted by World Learning, in the 1990’s, 70 percent of NGO leaders were women. <http://www.adb.org/sites/default/files/publication/29304/csb-arm.pdf>. However, as of 2014, the percentage of male NGO leaders had increased to 59, **Y. Paturyan, V. Gevorgyan**, “Armenian Civil Society after Twenty Years of Transition: Still Post-Communist?” Turpanjian Center for Policy Analysis American University of Armenia, Yerevan, 2014, p. 78.

adopted by the CoE Committee of Ministers in 1988. These principles declare “commitment to the principle of equality of women and men, as a *sine qua non* of democracy and an imperative social justice”.

Compelled by international human rights agencies, numerous commitments, and signed and ratified treaties, the Armenian government *de jure* adopts certain measures to uphold gender equality perspectives in national, political, economic, and social planning, including gender equality provisions in the national action plans. The Armenian national constitution guarantees equality for women (Article 14.1). Other laws contain a provisions that prohibit discrimination based on sex and/or gender. After a long, and to some extent speculative, debate over the term “gender” in 2013, the *Law on Equal Rights and Equal Opportunities for Women and Men*, was adopted and contributed to the formalization of gender equality in Armenia. Referred to as *supra*, the electoral code requires that no more than 80% of representatives of the same gender may exist on party lists.

The current administration adopted several plans and policies including the *Strategic Action Plan on Gender Policy (2011-2015)*, *Gender Policy Concept Paper* and *Strategic Plan on Combating Gender Based Violence (2011-2015)*, which describe the actions aimed at increasing gender equality and combating domestic violence. Women’s Council, a consultative body, was created in 2000 under the Prime Minister. However, it is considered inefficient and ‘simulating’ change. The Ministry of Labor and Social Affairs set up a department tasked with handling women’s issues. However, concerns are raised about the vision of the role of the department which puts a woman and her issues with the context of family and children’s issues.

This research has identified two primary reasons why governmental measures aimed at increasing women’s political participation actually fail. First, there is an absence of a sense of ownership from those entities that are compelled to implement the gender agenda at the government level as they are requirements of external actors. Respondents mentioned the lack of accountability and transparency in fund allocation to women’s

rights programs by international actors, which must be implemented by the government. Very often, certain measures exist solely on paper, and meaningful, effective review mechanisms simply do not exist. The special representative of the OSCE chairperson on gender issues, June Zeitlin, in her report emphasized, that “Armenia currently lacks an institutional mechanism to systematically advance gender equality and to help implement gender-focused strategic action plans and other non-discrimination and equality policies”¹³.

The Gender Agenda of International Organizations

UN agencies, the EU Delegation to Armenia, as well as the OSCE, have been actively engaged in supporting political representation of women in Armenia through working with governmental agencies and NGOs alike. Besides these global structures, gender issues are part of the agenda of a number of foreign governments and organizations, such as USAID, as well as some embassies. The international support boosted awareness of women’s underrepresentation in politics and contributed to the understanding of how to address the challenges that Armenian women face. Studies have been conducted aimed to better understand the situation at hand and local specificities, and assistance has been provided to active female candidates engaged, or willing to engage, in politics. International organizations provide technical and financial support, as well as much needed overall attention, which serves as some form of ‘protection’ from the backlash of traditionally patriarchal institutions and groups. Due to constraints of this study, only few aspects of the work undertaken by international organizations are analyzed.

International organizations provide support to the Government in strengthening democratic institutions through financial aid and by sharing international experience and human rights practices. External actors promote, protect and enforce democracy in Armenia in a number of ways,

¹³ Report of the special representative of the OSCE chairperson-in-office on gender issues, June Zeitlin, CIO.GAL/187/13, 30 December 2013, p. 7.

which can be divided into two large categories: persuasion and conditionality where conditionality requires certain measures to be taken by the government in order to be 'eligible' for a specific benefit, whether they be political, financial, etc. The importance of, and need for this work cannot be underestimated given that the current political environment in general is not favorable for women to enter politics. The political arena is male-dominated and has an opaque structure and a strict hierarchical form of administration. Political parties are essentially 'men clubs', where women are not welcomed as equal partners and decision makers. The experts interviewed believed that only women playing according to the men's rules or acting like men were 'allowed' in. This cannot be changed with targeted narrow actions aimed exclusively at women and their undertakings. Global changes leading to creation of an environment conducive to meaningful participation by women in decision making, must come through evolution of democratic institutes and large-scale collective efforts of all actors involved, i.e. the government, civil society and international partners.

One of the major concerns of the narrow gender policies of different international donors is their isolated and limited nature. This is especially evident through the work of donors with local NGOs and women activists. There are numerous one-year or two-year projects and activities, which are not sustainable as they do not allocate sufficient funds for further institutional development. Some of the respondents pointed out that donors are sometimes not well informed about the urgent needs of women in Armenia, and instead follow scheduled external cliché programs, and sometimes even fund organizations following their developed agendas with strict directives, which are not appropriate or necessary under the current conditions, and may never even work within local contexts. In this regard, one of the more promising undertakings, which could potentially create an effective platform for coordination of gender-based organizations and agencies, was the idea of creating the UN Gender Theme Group. Unfortunately, this initiative remains largely unknown to actors.

Lastly, civil society organizations are concerned that their work might be compromised due to a reduction in donor funds, because of the current economic crisis and current Armenian political orientation to the Russian-led Eurasian Customs Union.

The success achieved in activities promoting women in political life, in some regions of Armenia (Syunik, Tavoush), is believed to be a result of the strong support of international and local non-governmental organizations. In the vast majority of cases, the initiative to run for a political position was not coming from women themselves. It was an NGO or international organization implementing a project. These projects identified active women with leadership potential, built their capacity in various fields, ranging from public speaking skills to budget management, supported them financially and with human resources. This support took place not only during the campaign period, but afterwards as well. However, when such support was no longer available, female candidates felt discouraged from running or simply lost the elections. One of the experts interviewed stated, "*When I ran for re-election, I failed. I was alone. Had women organizations been there for support, I would have surely won*".

Input from Local Organizations

NGOs are very active in Armenia. NGO involvement is also visible on the international arena, in the work of review mechanisms of human/women's rights instruments, such as alternative reports and additional expertise for UPR, CEDAW Committee, Human Rights Committee, Special Rapporteurs and Country Visitors, etc. For instance, it was due to the active work of local NGOs that gender quotas were introduced into the Armenian election code. Additionally, due to the currently active position of women's NGOs in Armenia, there is pressure to adopt further amendments to the electoral code, in order to reach a 30% quota, and to avoid situations where women are replaced by men as a result of self-withdrawal. However, several shortcomings need to be

addressed in all of this. NGOs are over-dependent on the support of foreign donors, which has two major consequences. First, in cases where international partners are less interested in the promotion of gender equality, the very existence of a women's movement in Armenia is a risk, since there is not much support from direct beneficiaries (Armenian women), or from the government. Second, deliberately or not, NGO activities are at times concentrated around donor-driven agendas for development, rather than on the actual needs of the beneficiaries and state officials. Success of an NGO often derives from its readiness to address donors' priorities and visions of women's empowerment and development. The 'grant-eater' label is often used in media, and by politically active groups, to describe the activity of human rights NGOs in Armenia. It is believed by many that NGOs often exist to receive international money and implement foreign projects that their donors want to be implemented, which are not tailored to local needs.

Lastly, given a significant number of human rights NGOs in Armenia and limited funds available from international donors, the effort is dispersed among numerous organizations. This often entails competition for resources and excludes genuine collaboration, networking and cooperation among these NGOs.

Obstacles to Women's Political Participation

- **Gender prejudices and cultural factors.** Research analysis revealed that the most seemingly intractable obstacle to women's political participation is the deeply embedded patriarchal social, and cultural value system. The view that a woman's place is at home and that political careers are reserved for men only, is still held by many in Armenia, including women. Abundant research on the subject, as well as interviewed respondents, pointed out that women in Armenia have a subordinate role, both in society and in the family, and that this trend has become more prominent. Men are very skeptical on whether or not women should run for office, and if women have the ability to effectively make decisions and manage a predominantly male staff. Moreover, the

traditionally revered role of women as ‘goddess of the home’, requires woman to dedicate almost all of her time to household chores and family responsibilities. Women who choose another path are often perceived as being unsuccessful in their personal life. It is common for politically or economically active Armenian women to be single, divorced, or without children. It is key to continue active work to change the existing stereotypes, raising awareness and advocacy campaigns, public debates, media coverage, directed towards forming a positive narrative and image of politically active women.

- **Lacking rule of law and deficiencies in the political culture.**

The overwhelming majority of respondents stated that political participation in Armenia is not accessible to everyone, even men. This applies to those who are genuinely interested in politics, and that have the required competencies, and knowledge to manage democratic changes in Armenia. The political system is perceived to be a particularly ‘dirty’ and corrupt area, and as being ‘not the right place for a decent person’. There is a perceived belief, that membership in such a system requires everyone, particularly women, to accept practices and policies that they do not want to be a part of. This is one of the main reasons why women prefer civil activism to politics.

The non-transparent and closed character of politics, predominantly occupied by men, does not create the necessary conditions for women to enter the political arena and represent an independent power within it. However, there was hope among the respondents that the younger wings of political parties would change the situation, since the sexist mentality is weaker there than among the older generation. Potential solutions to this issue include further multidimensional support of processes of democratization, and the need to promote women’s representation through internal democratic reform of the political powers in the region.

- **Ineffectiveness of a gender quota and other governmental measures on gender equality.** The previously mentioned shortcomings of the electoral code are aggravated by the reality that only some affluent women with powerful connections will benefit from the quotas. These

shortcomings do not stipulate that the elected candidates, along with the required one-fifth candidates on the electoral lists of parties, must be of different gender. Respondents pointed out that male politicians and businessmen help their own female colleagues to gain seats in the parliament or other ‘prestigious’ positions in the government. Women who have reached positions of authority in the government or political parties, do not show their eagerness to push the women’s rights agenda, and essentially only contribute to women’s increased political visibility. They are not considered as role models or success stories.

Due to lack of genuine interest and eagerness to promote women’s political participation in the country, the level of awareness is extremely low, even among the interviewees, who are directly engaged in promoting women’s rights and strengthening women’s political participation in the country. Potential solutions include: a) introduction of amendments to the electoral code and the creation of a better quota system, which would not allow the exchange of female candidates with their male peers when woman self-withdrawals; b) promotion and better review mechanisms of the commitments made by the government.

- **Sexual context of the discourse on ‘political’ women.** Women in politics face sexism and prejudice from both men and other women. It comes from several different sources including, every day speech, media, and even from men holding the highest positions in Armenia. Unlike men, women must face, and are afraid of, the risk of interference with their private life and social disturbances if they choose to become a public figure. It is important to reveal and condemn the discourse, which questions women’s rights and the appropriateness to participate actively in political life. All stakeholders should consolidate their efforts to promote and protect women’s access, security, and participation in political life, and prevent any instances of hate and sexist speech directed against female politicians.

- **Lack of economic and political resources.** Lack of financial independence limits political participation of women. The success of the projects directed to lower-level elections is explained by the fact that

much less financial support is needed for female candidates to be elected village mayors or members of the local municipal councils. Armenian women do not possess any economic power, which is very important in Armenian politics. Existing gender prejudices discourage them from starting early political careers and establishing political contacts. It is hard to find a woman who is determined to pursue a political career. Potential solutions include financial support of the ‘non-elite’, but actively engaged women’s initiatives in order to encourage further advancement in political parties; public administration and civil society organizations; begin with schools and appropriate education programs to encourage young women’s leadership, which will add value to their active role in the life of the country.

- **Lack of Capacity and Education (essential for men as well).**

Education is often mentioned as a necessary prerequisite for ensuring greater political participation of women. It is important to note that in Armenia this in fact is not an obstacle. Socially and politically active women, as a rule, have an advanced education. However, it is important to promote women’s political participation within the education system, especially in communities outside of Yerevan. Public school curriculum does not include anything about women’s rights, or the need for active female participation in all spheres of public life. On the contrary, we witness the promotion of a basic religious education, which undermines the very secular idea of gender equality. There is a general lack of attention on gender equality in schools, when the focus should be on more specific education that directly engages with issues of gender hierarchy and women’s empowerment. Introduction of such curricula into the school system could be one of the most effective long-term strategies aimed at improving general gender rights awareness. In this respect, a special education program, which would introduce the principle of civil equality to children, is urgently needed. However, this is a very painful topic in Armenia, as pointed out by some respondents. Anytime someone speaks up about the need to amend school curricula with a special program on human rights and gender equality, they are immediately

attacked with homophobic and sexist remarks, if not ‘campaigns’, and are criticized for adopting ‘western perversions’. There should be support for training programs aimed at the development of women’s political skills and fostering the general acceptance of female activism in the society. To avoid accusations of feminist values being ‘imported’, these programs should be carried out through the Armenian national historical narrative, and should develop the idea that social equality is the universal value and not alien to modern Armenian society.

Conclusion and recommendations

Overall, women’s political representation in Armenia is significantly below the global target of 30% and among the lowest in the region. At the same time there is strong resistance to women’s participation in political life, evidenced by the formal statements of leaders and politicians, reproduced through media, and found in the daily narrative of the broader society. Cultural and customary discourse is frequently used to justify that the ‘rightful’ place of women is not in politics. Prejudice against women speaking up in public or seeking political office is very common and prevents women from participating in public life or seeking political office.

Gender quotas have not significantly improved women’s political participation. In fact, the parliament quota of 20% is not observed due to the imperfections in the electoral code. The absence of a comprehensive and consolidating agenda based on women’s issues, which would gain support and wider interest by the population is still an issue. To date, Armenian women do not represent a united power, which could influence the distribution of political powers.

Major political parties are closed, non-transparent ‘clubs’, enabling only ‘elite’ and connected women’s participation. This prevents women who are not connected or financially backed, who otherwise might be very active and engaged in socio-economic and political life in Armenia, from engaging in politics. The most successful activities occurred in the

political life of local administrations outside of Yerevan, where highballing political power is not at stake. Here women were able to be elected as village mayors or members of the local municipal councils.

Key Recommendations for Increasing Women’s Political Participation

1. The election code should be reviewed and amended with better guarantees, and the loophole that allows parties to replace women candidates should be removed.

2. Non-elite activity of women should be strongly supported to encourage further advancement of such women in political parties, public administration and civil society organizations. This includes support of developing skills in strategic planning, launching media campaigns, fundraising, and building networks and partnerships.

3. Advocacy campaigns should be actively supported to increase the level of acceptance and recognition of female activism by the wider population, with special emphasis on ordinary female voters.

4. Anti-women discourse in politics should be identified and condemned. Government, media and civil society organizations should engage in active propaganda to encourage and protect women’s access to public office, security, and political participation, and to prevent any instances of hate and sexist speech directed against women in politics.

5. Efforts directed at the lower administrative levels of political life, where the lesser power is at stake, should be further promoted, including support for elections and campaigning for female village mayors and female members of the local municipal councils.

REFERENCE TO THE CONFERENCE PAPER

1. Electoral Code of the Republic of Armenia.
2. Global Gender Gap Index 2014 Report, Armenia.

3. **Paturyan J., Gevorgyan V.**, “Armenian Civil Society after Twenty Years of Transition: Still Post-Communist?” Turpanjian Center for Policy Analysis American University of Armenia, Yerevan, 2014.
4. National Statistical Service of the Republic of Armenia Yearbooks.
5. Report of the special representative of the OSCE chairperson-in-office on gender issues, June Zeitlin, CIO.GAL/187/13, 30 December, 2013.
6. Report of the Working group on Universal Periodic Review, A/HRC/15/9.
7. Women’s Political Participation in the 2012 Parliamentary Elections in the Republic of Armenia, Armenian Association of Women with University Education, Yerevan, 2012.
8. Women’s Political Participation in the 2007 Parliamentary Elections in the Republic of Armenia, Armenian Association of Women with University Education, Yerevan, 2007.
9. <http://www.adb.org/sites/default/files/publication/29304/csb-arm.pdf>
10. <http://armenpress.am/arm/print/652769/> (in Armenian)
11. <http://www.armstat.am/en/?nid=82&id=1601> (last accessed on 3 March, 2015)
12. http://www.irakan.info/full_news.php?id=11944 (in Armenian)
13. <http://www.parliament.am/deputies.php?lang=arm>
14. <http://www.undp.org/content/brussels/en/home/ourwork/democraticgovernance/successstories/armenia--what-it-takes-to-be-a-woman-in-local-governance.html>
15. <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/default.html>
16. **Mužiņicks Nils**, Report following Council of Europe’s High Commissioner for Human Rights visit to Armenia on 5-9 October, 2014, Strasbourg, 2014.

ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ

Սույն հոդվածը հետազոտում և երևան է հանում Հայաստանի կանանց քաղաքական մասնակցությանն առնչվող խնդիրները, ինչպես նաև վերլուծում է որոշումների կայացման գործընթացներում կանանց ներկայացվածության բարձրացմանն ուղղված գոյություն ունեցող մեխանիզմներն ու նախաձեռնությունները: Հեղինակներն առանձնակի ուշադրություն են դարձնում այն նախադրյալների և խնդիրների վերլու-

ծությանը, որոնք խոչընդոտում են վերոնշյալ մեխանիզմների արդյունավետ գործարկմանը:

Հոդվածում վերլուծվում են ներպետական և միջազգային իրավական գործող ակտերը, ինչպես նաև տրվում է տղամարդկանց ու կանանց համար բարձր մակարդակներում որոշումների կայացման ոլորտում հավասար հնարավորությունների ապահովման խնդրով զբաղվող միջազգային ու տեղական հասարակական կազմակերպությունների նախաձեռնությունների քննական ակնարկ:

Քաղաքական կյանքում կնոջ առավել ակտիվ ներգրավվածությանը խոչընդոտող հիմնական պատճառներից հեղինակներն առանձնացնում են կնոջ դերի վերաբերյալ հասարակությունում արմատացած կարծրատիպերը, երկրի քաղաքական համակարգի լուրջ թերությունները, թափանցիկության և հավասար հնարավորությունների բացակայությունը, կանանց ներկայացվածության ապահովման ձևական բնույթը: Կանայք փաստացիորեն զրկված են որոշումներ կայացնելու կամ ընդունվող որոշումների գործընթացի և իրականացվող քաղաքականության վրա որևէ կերպ ազդեցություն ունենալու հնարավորությունից, ընտրովի պաշտոններում նկատվում են կանանց դերի և ներկայացվածության բարձրացմանն ուղղված պետական միջոցառումների անարդյունավետ և ձևական բնույթը, անհրաժեշտ ֆինանսական և քաղաքական ռեսուրսների սղությունը, ինչպես նաև համապատասխան կրթության և հմտությունների բացակայությունը: Հեղինակները նաև ներկայացնում են որոշ առաջարկություններ՝ ուղղված իրավիճակի բարելավմանը և մեխանիզմների արդյունավետության բարձրացմանը:

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассматриваются вопросы, связанные с участием женщин в политической жизни страны, а также существующие механизмы и меры, способствующие усилению представленности женщин в принятии решений в Армении. Особое внимание уделяется анализу существующих

предпосылок и проблем, препятствующих эффективности вышеобозначенных механизмов. Авторы проанализировали действующие внутригосударственные и международные правовые акты, а также представили критический обзор усилий как международных, так и местных общественных организаций, занимающихся проблемой обеспечения равных возможностей для мужчин и женщин, включая область принятия решений на высшем уровне. Среди основных проблем активности женщин на политической арене авторы выделяют существующие укоренившиеся стереотипы о роли женщины, серьезные недостатки политической системы страны, отсутствие прозрачности и равных возможностей, неэффективность и формальный характер предпринимаемых правительством мер, направленных на усиление роли и уровня представленности женщин на выборных должностях, отсутствие необходимых финансовых и политических ресурсов, а также необходимых навыков и образования. Авторы предлагают ряд рекомендаций, направленных на улучшение ситуации и повышение эффективности предпринимаемых мер.

**ՀՀ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԳԵՆԴԵՐԱՑԻՆ ՏԵՍԱՆԿՅՈՒՆԸ,
ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԵՎ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅԱՆ
ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԻ ԴԻՏԱՐԿՈՒՄ**

ԼՈՒՍԻՆԵ ՊՈՂՈՍՅԱՆ

2013 թ. ընդունվեց «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքը: Օրենքով սահմանված են գենդերային հավասարության ապահովման պետական քաղաքականությունը, մեխանիզմները, իրավական երաշխիքները և այլն: Ակնհայտ է, որ օրենքի ընդունումը անհրաժեշտ է, բայց ոչ բավարար՝ գենդերային հավասարությանն ուղղված քաղաքականության իրական արդյունքներ արձանագրելու համար, սակայն այսօր հայ հասարակության առջև ծառայած մարտահրավերներն ու խոչընդոտները, դրանք հաղթահարելու մեխանիզմները խորագին հետազոտության և քննարկման կարիք ունեն հատկապես քաղաքականության արդյունավետության գնահատման ու գործնական կիրառության տեսանկյունից: Իհարկե, ՀՀ քաղաքականության գենդերային բաղադրիչը միայն նշված օրենքով չէ, որ արտահայտված է: Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիան (1993 թ.)՝ ստանձնելով Պեկինի 4-րդ համաշխարհային համաժողովի (1995 թ.) հիմնական հանձնարարականներով սահմանված պարտավորությունների կատարումը: 2004 թ. ՀՀ կառավարությունն ընդունել է «ՀՀ կանանց վիճակի բարելավման և հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004-2010 թթ. ազգային ծրագիրը» և այդ ծրագրի միջոցառումների ցանկը:

2010 թ. ՀՀ կառավարությունն ընդունել է «Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը»¹, 2011 թ.՝ «ՀՀ գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թթ. ռազմավարական ծրագիրը», «Ընդդեմ գենդերային բռնության ազգային ծրագիրը» և «Ընդդեմ գենդերային բռնության 2011-2015 թթ. ռազմավարական ծրագիրը», իսկ 2014 թ. ապրիլին հավանության է արժանացրել «Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության քաղաքականության 2014 թ. միջոցառումների ծրագիրը» և այլն:

ՀՀ գենդերային հայեցակարգը, ըստ էության, սահմանում է կանանց և տղամարդկանց համար իրավահավասարության, հավասար հնարավորությունների ապահովում, հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում սեռերի հավասար մասնակցության ապահովում, սեռի հատկանիշով խտրականության հաղթահարում: Հայեցակարգի գաղափարական հիմքն այն համոզմունքն է, որ ժողովրդավարության, իրավական, սոցիալական պետության կայացումն անհնարին է առանց գենդերային հավասարության, հետևաբար հայեցակարգի ստեղծման հիմնական նպատակը հասարակական, քաղաքական, տնտեսական կյանքի բոլոր ոլորտներում, կառավարման բոլոր մակարդակներում գենդերային չափման ներառումն է, որն էլ հնարավորություն կտա ապահովելու կայուն զարգացում, ժողովրդավարության կայացում: Ընդ որում՝ գենդերային անհավասարակշռության հաղթահարումը խթանելու համար պետք է նպաստել կանանց՝ տարբեր ոլորտներում ներգրավվածությանն ու մասնակցությանը, կանանց հնարավորությունների ընդլայնմանը, ինչը հնարավոր է իրականացնել պետական կառույցների, քաղաքացիական հասարա-

¹ ՀՀ գենդերային հայեցակարգ 2010, ՀՀ կառավարություն, Վարչապետին կից կանանց հարցերով խորհուրդ, Գենդերային քաղաքականության փաստաթղթեր, http://www.gov.am/u_files/file/kananc-xorh/Gender-hayecakarg.pdf:

կուրթյան ինստիտուտների կողմից (ցանկալի է համագործակցությանը) հատուկ ծրագրեր մշակելու միջոցով:

Փաստորեն՝ ձևական իմաստով՝ իրավաբանական տեսանկյունից, գենդերային հավասարությունն իրականությունն է Հայաստանում, ինչը, իհարկե, չի նշանակում դրա փաստացի իրականացում: Երբ ծանոթանում ենք գենդերային հավասարության վերաբերյալ, ինչպես նաև կանանց հանդեպ բռնության վերացմանն ուղղված, ՀՀ կողմից վավերացված միջազգային ու ներպետական փաստաթղթերին, իրերի իրական վիճակը, փաստաթղթերի և իրականության հարաբերակցությունը հետազոտելու խնդիր ենք տեսնում՝ տարբեր ծրագրերի արդյունքներն ու հետեվանքները գնահատելու համար: Ընդ որում՝ գենդերային չափման գնահատումը պետք է վերաբերի ինչպես գենդերային հավասարության ոլորտում իրականացվող ծրագրերին ու օրենքներին, այնպես էլ այլ ոլորտներին վերաբերող ՀՀ օրենքներին, կառավարության ծրագրերին և այլն:

Քաղաքական տարբեր ծրագրերի իրականացման դեպքում կարևորվում է նաև արդյունքների կանխատեսման հնարավորությունը, քանի որ ծրագրերի մշակման փուլում արդյունքների գնահատման մեխանիզմների և սկզբունքների ներդնումը թույլ է տալիս կազմել իրական ու արդյունավետ ծրագրեր:

Գենդերային հավասարությանն ուղղված ծրագրերի, ՀՀ գենդերային քաղաքականության տարբեր տարիների միջոցառումների շրջանակներում կատարված աշխատանքների հաշվետվությունների² դիտարկման, այդ թվում՝ այլ հետազոտությունների (օրինակ՝ Համաշխարհային տնտեսական ֆորումը՝ «Աշխարհում

² Տեղեկատվություն «Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2012 թվականի միջոցառումների ծրագրի» շրջանակներում կատարված աշխատանքների մասին, http://www.gov.am/u_files/file/kananc-xorh/3.pdf:

գենդերային անհավասարության գեկույցի» շրջանակներում) ամենամյա հաշվետվությունները³ համեմատելիս (հատկապես այն դեպքում, երբ նշված համաշխարհային գեկույցի շրջանակներում տարեցտարի ՀՀ նահանջում է) հարց է առաջանում՝ արդյո՞ք մշակվող ծրագրերի և ռազմավարությունների արդյունավետության գնահատումն ու կանխատեսումը լիարժեքորեն համապատասխանում են, իսկ իրականացվող աշխատանքները փաստացիորեն ձևական բնույթ ունեն և որևէ կերպ չեն հաղթահարում հասարակության մեջ առկա գենդերային անհավասարության խնդիրը: Ակնհայտ է, որ արդյունքների արձանագրումը ենթադրում է՝

1. սկզբունքների հռչակում (ամրագրում),
2. հնարավորությունների հավասարության ապահովում,
3. ռեսուրսների հավասար մատչելիություն:

Ընդ որում՝ նշվածը ենթադրում է որոշակի ընթացակարգերի կիրառում՝ հռչակված ու ամրագրված սկզբունքները կյանքի կոչելու համար, ինչպես նաև ռեսուրսների և հնարավորությունների հավասար մատչելիությունն էլ իր հերթին ենթադրում է իրականացվող ծրագրերի համապատասխանություն ամրագրված սկզբունքներին:

Կանանց ու տղամարդկանց հավասարությանն ուղղված քաղաքականության մշակումն ու իրականացումը, ինչպես արդեն նշվել է, չեն սահմանափակվում միայն ոլորտին վերաբերող փաստաթղթերի և գործընթացների ընդունմամբ ու կիրառմամբ: Քաղաքականության գենդերային չափումը ենթադրում է քաղաքական, տնտեսական, հասարակական բոլոր ոլորտներին վերա-

³ Աշխարհում գենդերային անհավասարության գեկույց-2013, <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2013>:

բերող փաստաթղթերում, ծրագրերում, ռազմավարություններում կանանց ու տղամարդկանց հավասար մասնակցության, ներգրավվածության, հասանելիության ապահովում: Հավասարության սկզբունքի կիրառումը բոլոր ոլորտներում բոլոր առնչություններով ենթադրում է թե՛ քանակական, թե՛ որակական չափանիշների հաշվառում, հետևաբար գնահատման դեպքում՝ նաև քանակական ու որակական վերջնարդյունքների համադրում:

Պետական քաղաքականության գնահատման գենդերային չափումը հատկապես կարևորվում է ժողովրդավարության կայացման հիմնախնդիրների տեսանկյունից՝ քաղաքացիների իրավահավասարության, բազմակարծության, քաղաքական ու գաղափարախոսական պլուրալիզմի և ժողովրդավարական այլ արժեքների հիման վրա: Այստեղ խնդիրն այն է, որ չնայած միջազգայնորեն ընդունված այն գաղափարին, որ քաղաքականությանը կանանց մասնակցությունը ժողովրդավարության զարգացման ցուցիչներից է, օրինակ՝ կանանց ներկայացվածությունը խորհրդարաններում, գենդերային հավասարության իրավական ամրագրումը քաղաքական ոլորտում չի ապահովում կանանց իրական մասնակցություն:

Գենդերային հավասարության ապահովումն այն նպատակներից է, որը պետությանը մոտեցնում է կայացած ժողովրդավարությանը՝ որպես այդպիսին ներկայանալով նաև միջազգային հանրությանը: Սակայն միշտ չէ, որ հասարակությունը պատրաստ է ընդունել միջազգային փաստաթղթերով ստանձնած պարտավորությունները, ինչը նկատելի է գենդերային հավասարության գաղափարի ամրագրման դեպքում: Այս պարագայում քաղաքականության մշակումը վերածվում է վերևից թելադրված պարտադիր միջոցառումների, իսկ ցանկացած պետական քաղաքականություն (տվյալ ուսումնասիրության շրջանակներում՝ քա-

ղաքականության գենդերային տեսանկյունը) գնահատելու դեպքում կարևոր դառնում է հետևյալ հարցարդումը՝ «իրակա՞ն է, թե՞ ձևական, պարտադրված»:

Ցանկացած պարագայում քաղաքականության արդյունավետությունը գնահատելու կարիք կա, որն իրականացվում է դեռ պլանավորման փուլում՝ արդյունավետությունը կանխատեսելու, ինչպես նաև տարբեր ժամանակահատվածների ընթացքում՝ արդյունքները գնահատելու նպատակով:

Անդրադառնալով գենդերային հավասարության ու ժողովրդավարության կապին՝ նշենք, որ, օրինակ, տրանսֆորմացիայի երկրների վերաբերյալ վերլուծություններ անելիս⁴ անպայմանորեն քննարկվում է նաև գենդերային հավասարության աստիճանը տվյալ պետության մեջ, գնահատվում կանանց մասնակցությունը տարբեր ոլորտներում: Օրինակ՝ Բերտելման Ստիֆթանգի տրանսֆորմացիայի ինդեքսը (FSI) ներկայացնում է 129 զարգացող և անցումային երկրներում ժողովրդավարության որակի, շուկայական տնտեսության և քաղաքական կառավարման վերլուծության ու գնահատման արդյունքները: Այն օրենքի գերակայության ու շուկայական տնտեսության հիման վրա չափում է սոցիալական արդարության սկզբունքին խարսխված ժողովրդավարության ճանապարհի հաջողություններն ու խոչընդոտները: Յուրաքանչյուր երկրի վերաբերյալ խորքային հաշվետվությունները ապահովում են տվյալների որակական վերլուծություն, ո-

⁴ **I. Bremmer**, The Post-Soviet Nations after Independence, Chapter in: After Independence: Making and Protecting the Nation in Colonial and Postcommunist States, Ed. Lowell W. Barrington, University of Michigan, 2006, pp. 141-162, **Լ. Չաքարյան**, Գենդերային հավասարությունը որպես ժողովրդավարության հիմնական չափանիշ, «Քաղաքական մասնակցությունը անցումային շրջանի հասարակությունում. գենդերային հավասարության չափումը», խմբ. Ջ. Հասարայան, Երևան, 2006, էջ 191-212:

րոնք օգնում են արժևորել այս երկրների զարգացման կարգավիճակը և մարտահրավերները, ինչպես նաև գնահատել քաղաքականություն սահմանողների ունակություններն ու հնարավորությունները՝ իրականացնելով հետևողական ու նպատակային բարեփոխումներ:

ԲՏԻ առաջին միջազգային համեմատական ինդեքսն օգտագործում է ինքնուրույն հավաքագրված տվյալներ, որոնք չափում են կառավարման որակը՝ անցումային գործընթացների ընթացքում ապահովելով երկրի քաղաքականության հաջողությունների համապարփակ վերլուծություն⁵: Տվյալների հավաքագրումն ու մշակումը իրականացվում են փորձագիտական հարցման, ստուգման, խմբագրման հիման վրա, և արդյունքում ստացված ցուցանիշներն ապահովում են բավական հետաքրքիր համեմատական աղյուսակներ: Այս գնահատման կարևորագույն ցուցիչների ցանկում ընդգրկված է «գենդերային հավասարությունը», որը, փաստորեն, անցումային հասարակությունների հաջողությունների գնահատման ցուցիչներից է:

Որոշ հեղինակների կողմից առաջարկները՝ մի քանի մեթոդների օգնությամբ սոցիալ-տնտեսական զարգացման քաղաքականության և ծրագրերի գենդերային չափման վերաբերյալ, կարելի է խմբավորել հետևյալ ձևով⁶:

- չեզոք (Հարվարդի վերլուծական մոդել),
- վերաբաշխիչ (կանանց իշխանական հնարավորությունների ընդլայնման մոդել),

⁵ Բերտելման Ստիֆթանգի տրանսֆորմացիայի ինդեքսի (ԲՏԻ) պաշտոնական կայքէջ, www.bti-project.org:

⁶ **Ե. Բ. Мезенцева**, Гендерное измерение в программах социально-экономического развития: эволюция методологических подходов и целевых критериев. МЦПИ, Working Papers, серия «Методология гендерных исследований», М., 2012.

- ինստիտուցիոնալ (սոցիալական հարաբերությունների վերլուծություն),
- մշակութային-վերափոխող (գենդերային վերլուծության մասրից):

Գիտական քննարկումների արդյունք հանդիսացող այս մոդելները որպես հիմք են կիրառվում քաղաքականություն մշակողների կամ վերլուծաբանների կողմից: Վերջիններս ընտրում են կոնկրետ ծրագրի գնահատման առավել հարմար տարբերակը, տվյալ քաղաքականության ազդեցության գնահատման առավել արդյունավետ մոդելը: Այս մոդելները մշակվել են հիմնականում անցումային պետությունների սոցիալական քաղաքականության գնահատման նպատակով՝ հաշվի առնելով նման երկրներում առկա ընդհանուր խնդիրները և գենդերային անհավասարության համընդհանուր միտումները:

Ընդհանուր առմամբ վերոնշյալ բոլոր մոդելներն էլ չափում են կանանց ներգրավվածության աստիճանը հասարակության այս կամ այն ոլորտում, կանանց քաղաքական մասնակցության աստիճանը՝ հաշվի առնելով վիճակագրական տվյալները կամ քննարկելով և հաշվի առնելով կոնկրետ քաղաքականության արդյունքները՝ գնահատելու համար կազմակերպված սոցիոլոգիական հետազոտությունների կամ հարցումների արդյունքներն ու տվյալները: Որքան էլ այս մոդելները տարբերվեն իրարից, դրանք բոլորն էլ մեկ ընդհանուր նպատակի են ծառայում՝ պետական քաղաքականության, հատկապես սոցիալ-տնտեսական քաղաքականության մշակման ու նրա գնահատման մեջ անպայմանորեն հաշվի առնելով գենդերային տեսանկյունը:

Գենդերային ցուցիչների հիմնական խնդիրն է գնահատել, կարելի է ասել նաև՝ վիճակագրության և վերլուծությունների հիման վրա նկարագրել գենդերային իրավիճակը: Վիճակագրու-

թյունը արտացոլում է կանանց մասնակցությունն ու ներգրավվածությունը հասարակական, պետական կյանքի տարբեր ոլորտներում, տարբեր ռեսուրսների հասանելիությունը կանանց համար՝ հատկապես համեմատելով նրանց տվյալները տղամարդկանց հետ, ինչպես նաև ապահովում է տարբեր ժամանակահատվածների ընթացքում հասարակության մեջ փոփոխությունների արձանագրում: Վերլուծությունները հիմնականում ուղղված են կանանց ու տղամարդկանց կարգավիճակի, քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակույթի և հասարակական կյանքի այլ ոլորտներում հնարավորությունների քննարկման դրսևորումներին, ինչպես նաև տարբեր ոլորտներում իրականացվող ծրագրերի, պետական քաղաքականության, օրենսդրության ազդեցության քննարկմանը՝ կանանց ու տղամարդկանց վերաբերյալ մասնավորապես, սեռերի հավասարության դեպքում՝ ընդհանրապես:

Գենդերային չափման կիրառման ու դրա գնահատման համընդհանուր չափանիշների ներմուծման կարևորությունն անհրաժեշտություն առաջացրեց մշակելու գենդերային ցուցիչներ՝ գնահատելու համար կոնկրետ ծրագրերի գենդերային բաղադրիչը՝ սոցիալական, տնտեսական, առողջապահության, գիտության ու կրթության, գյուղատնտեսության ոլորտներում գենդերային իրավիճակի շարժընթացի գնահատում և մշտադիտարկումներ իրականացնելու նպատակով:

Համաշխարհային բանկի աջակցությամբ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և ՀՀ էկոնոմիկայի նախարարության հետ համատեղ իրականացվել է «Կայուն զարգացման ծրագրի մշտադիտարկման գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ» ծրագիրը, որի շրջանակներում ուսումնասիրվել է միջազգային փորձը, մշակվել են ցուցիչները, կազմ-

վել է «Գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ» մեթոդական ձեռնարկը⁷, որում քննարկվում են Հայաստանի համար ռազմավարական նշանակություն ունեցող հինգ ոլորտներ (ենթաոլորտներով)՝ էկոնոմիկա, սոցիալական պաշտպանություն, կրթություն, առողջապահություն ու գյուղատնտեսություն: Մշակվել են յուրաքանչյուր ոլորտն ու ենթաոլորտը նկարագրող քանակական ու որակական ցուցիչներ՝ նշելով հավաքագրման վայրը, աղբյուրը, պատասխանատու կառույցը, հավաքագրման պարբերականությունը: Խնդիրն այստեղ մեթոդական ձեռնարկից դեպի իրական գործողություններ անցումն է և առաջարկվող ցուցիչների արդյունավետ օգտագործումը՝ ապահովելով դրանց մշտական կիրառությունը, ըստ անհրաժեշտության լրամշակելու հնարավորությունը և որպես արդյունք՝ ՀՀ քաղաքականության գենդերային չափման հզորացումը:

Գենդերային չափման առնչությամբ փոխակերպվող հասարակության խնդիրներից է նաև իրականացված հետազոտությունների արդյունքներն ու առաջարկությունները պետական քաղաքականության վերաձեռն, կարծրատիպերը հաղթահարելու, գենդերային հավասարությունը ոչ միայն դրսից պարտադրվող հարց դիտարկելու մեխանիզմներ մշակելու, այլ նաև, հասարակությանն այդ ամենին իրազեկելուց բացի, քաղաքականության անմիջական մասնակից դարձնելու հարցը:

Տարբեր ՀԿ-ների կողմից իրականացվող, կանանց քաղաքական մասնակցությունը խթանող, բռնության դեմ պայքար մղող, գենդերային խնդիրների շուրջ հասարակությանն իրազեկող

⁷ «Գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ» մեթոդական ձեռնարկ, Երևան, 2012, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, http://www.gov.am/ufiles/file/xorhurdner/kananc-xorh/Gender-metodakan_%20dzer nark.pdf :

ծրագրերը հաճախ բախվում են արմատացած կարծրատիպերին, որոնք անընդհատ վերարտադրվում են հատկապես ՁԼՄ-ների և կրթական համակարգի միջոցով:

Բազմաթիվ հետազոտություններ անընդհատ նշում են դասագրքերի միջոցով գենդերային կարծրատիպերի վերարտադրությունն ու արմատացումը, ուսուցիչների գենդերային խնդիրների շուրջ իրազեկման անհրաժեշտությունը⁸ հեռուստաֆիլմերում, տեղեկատվական հաղորդումներում առկա կարծրատիպերն արմատախիլ անելու անհրաժեշտությունը, սակայն պատկերը կարծես թե նույնն է, և կանանց քաղաքական մասնակցության առնչությունները միայն դիտարկելով՝ կարելի է տեսնել պետական քաղաքականության գենդերային չափման պակասն ու իրենց իսկ մշակած ցուցիչների կիրառման հետ կապված խնդիրները:

Առկա կարծրատիպերն ու արմատացած գենդերային անհավասարությունը, բնական համարվող բռնությունը, հասարակության վերաբերմունքն այդ խնդիրներին համալիր մոտեցում են պահանջում ոչ միայն դրանցով զբաղվող դերակատարների բազմազանության իմաստով, այլև եղած հետազոտությունները համակարգելու, ըստ անհրաժեշտության՝ նորերը ձեռնարկելու իմաստով: Այստեղ անհրաժեշտաբար պետք է համագործակցեն պետական և հասարակական տարբեր կառույցներ, որպեսզի արդյունքները դառնան իրական և շոշափելի:

⁸ **Ռ. Մառուրյան**, Գենդերային խնդիրները մանկավարժական (դասախոսների, ուսուցիչների և ապագա մանկավարժ ուսանողների) միջավայրում, Բաց հասարակության հիմնադրամներ, դրամաշնորհ N18248, Երևան, 2013, http://www.osf.am/wp-content/uploads/2014/01/Policy_paper_Ruzanna_Tsaturyan.pdf, կամ՝ **Ռ. Մառուրյան**, Գենդերային դերերը ՀՀ տարրական դպրոցի դասագրքերում, Բաց հասարակության հիմնադրամներ, Երևան, 2012:

ՀՀ գենդերային հայեցակարգի իրականացումը ենթադրում է Ազգային մեխանիզմի ստեղծում, որը «կօժտվի ազգային և տեղական բոլոր մակարդակների ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների և կառույցների գործունեության համակարգման լիազորություններով, կունենա հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտների քաղաքականությունում ու զարգացման ծրագրերում գենդերային բաղադրիչի ներմուծման, գենդերային իրավիճակի գնահատման ցուցիչների համակարգի մշակման, ինչպես նաև գենդերային փորձաքննության ու մշտադիտարկման անցկացման և համապատասխան ֆինանսական ու կադրային ռեսուրսների համադասման հստակ մանդատ և լայն իրավասություն»⁹: Հայեցակարգում նշված են և՛ առկա խնդիրները, և՛ դրանց հաղթահարման հիմնական ուղղությունները, սակայն թե՛ պետական կառույցները, թե՛ առավել ևս հասարակությունը պատրաստ չեն դրանք կիրառել և այդ սկզբունքներով ապրել: Նմանատիպ խնդիրներ կարելի է հետազոտել հետխորհրդային այլ պետություններում, որտեղ պետական քաղաքականության ուսումնասիրությունները վերհանում են գենդերային խնդիրների անտեսում պետական քաղաքականություն մշակելիս, ինչպես օրինակ՝ Ղազախստանում¹⁰, Ռուսաստանում¹¹, Վրաստանում¹², Մոլդովայում¹³:

⁹ ՀՀ գենդերային հայեցակարգ 2010, ՀՀ կառավարություն, Վարչապետին կից կանանց հարցերով խորհուրդ, Գենդերային քաղաքականության փաստաթղթեր, http://www.gov.am/u_files/file/kananc-xorgh/Gender-hayecakarg.pdf:

¹⁰ **А. Н. Рыстамбаева**, Институциональные аспекты и инструменты реализации гендерной политики в Казахстане, Вестник КарГУ, н. 1, 2013, <http://articlekz.com/node/1479>, **Ш. И. Каркынбаева**, Развитие гендерной политике в Казахстане, Электронное периодическое издание, 2012, стр. 189-191.

¹¹ **О. В. Клишмашевская**, Государственная политика в сфере преодоления гендерного неравенства в современной России: автореф. Дис. На соиск. Учен. Степ. К. Полиит. Н., Москва, 2012 .

¹² **Н. Rusetskaiа**, Formation of Gender Democracy in Georgia, 2005.

Չնայած որոշակի տարբերություններին, այնուամենայնիվ, կարելի է առանձնացնել բոլոր երկրների համար ընդհանրական խնդիրներ, որոնք հիմնականում հանգում են պետական քաղաքականության մեջ գենդերային բաղկացուցիչի ընդգրկմանը, չնայած հետազոտվող դեպքերում վերոնշյալ պետությունների պարագայում նկատվում են հասարակության կողմից նման մոտեցումների նկատմամբ անտարբերություն կամ նույնիսկ՝ բացահայտ անընդունելիություն:

Կովկասյան պետությունների պարագայում մատնանշվում է կոնֆլիկտային իրավիճակի առկայության ազդեցությունը, ինչպես նաև կարևորվում է ավանդական արժեքների վրա հիմնված հասարակությունների առկայությունը, որտեղ կանանց քաղաքական մասնակցությունը բարդ խնդիր է, երբեմն նույնիսկ՝ բավականին ցավոտ¹⁴: Որպես քաղաքականության գենդերային տեսանկյունն անտեսելու պատճառ՝ նշվում են քաղաքական կամքի բացակայությունը, գենդերային կարծրատիպերի առկայությունը հասարակության մեջ, որոնք խոչընդոտում են քաղաքական կյանքին կանանց մասնակցությանը, քաղաքացիական հասարակության կողմից գենդերային հիմնահարցերի որոշակի անտեսմանը, գենդերային հավասարության ապահովման ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների բացակայությանը: Պետական այնպիսի քաղաքականության մշակումը, որը կառուցվել է գենդերային զգայուն ցուցիչներին համապատասխան, պետության ներսում ապահովում է գենդերային հավասարություն, արդյունավետ է, աշխատում է գործուն մեխանիզմների միջոցով, և այնպիսի քաղաքականություն է, որը, ի տարբերություն վերևից թելադրված

¹³ On Gender Equality in the Republic of Moldova For Years 2009 – 2015, Chisinau, 2008.

¹⁴ H. Rusetskaia, Formation of Gender Democracy in Georgia, 2005.

միջոցառումների ու նորմերի, առաջանում է քաղաքացիական նախաձեռնության արդյունքում, այն է՝ արտացոլում է հասարակության ցանկություններն ու նախապատվությունները: Նման երևույթի օրինակ կարող է լինել Լեհաստանում ընտրական գենդերային քվտաների վերաբերյալ օրենքի ընդունումը, որը ոչ թե վերնից թելադրված, այլ քաղաքացիական նախաձեռնությամբ օրենքի վերածված սկզբունք է¹⁵:

Փոխակերպվող հասարակության, հասկապես հետխորհրդային տրանսֆորմացիայի պետությունների զարգացման հետագիծը հաճախ պայմանավորված է խորհրդային ժառանգությունը թոթափելու հաջողությամբ: Չնայած որոշակի տարբերություններին՝ այս երկրները կարելի է դիտարկել որոշակի ընդհանրական սկզբունքների հիմքով, հասկապես եթե խնդիրը վերաբերում է գենդերային քաղաքականությանը կամ քաղաքականության գենդերային տեսանկյանը: Ընդհանրությունները բխում են «խորհրդային ժառանգությունից», որով երկրների այս խումբն առանձնանում է այլ պետություններից, ինչի հետևանքով այլ ժողովրդավարացող պետությունների գենդերային քաղաքականությունը ներկայացնող ցուցիչները կարող են «չաշխատել» այս պետությունների խնդիրները դիտարկելիս ու գենդերային քաղաքականության «հաջողությունները» նկարագրելիս:

ԻՍՄՄ փլուզումից հետո առաջացած ազգային պետությունները, որոնք ընդգծված կերպով ներկայացնում են իրենց ազգային-ավանդական արժեքները, այդ տարածքում շուկայական տնտեսության, պլյուրալիզմի և քաղաքացիական հասարակության, քաղաքական մշակույթի բացակայությունը, սառեցված,

¹⁵ **А. Следзинская-Симон, А. Боднар**, Избирательные гендерные квоты в Польше: теория и практика гендерного равноправия, Сравнительное конституционное обозрение, N 1 (92), 2013, стр. 108-118.

պոտենցիալ կամ ակտիվ կոնֆլիկտների առկայությունը, Էլիտայի փոխակերպման առանձնահատկությունները գենդերային խնդիրների անտեսումը դարձնում են կարծես արդարացված և հիմնավորված, իսկ պետական քաղաքականության գենդերային տեսանկյունը՝ անկարևոր: Այս խնդիրներն անհրաժեշտություն են առաջացնում գենդերային քաղաքականության արդյունավետության գնահատման չափորոշիչների շարք ներմուծելու այնպիսի ցուցիչներ, որոնք կբացահայտեն քաղաքական մշակույթի բնույթը և կգնահատեն քաղաքացիական նախաձեռնության առկայությունը կամ բացակայությունը ծրագրերի մշակման ու իրականացման ընթացքում, ինչի շնորհիվ քաղաքականության գենդերային տեսանկյունն առավել իրական գնահատական կստանա:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. Աշխարհում գենդերային ճեղքվածքի մասին զեկույց-2013, <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2013>:
2. Բերտելման Մտիֆթանգի տրանսֆորմացիայի ինդեքսի (FSI) պաշտոնական կայքէջ, www.bti-project.org:
3. «Գենդերային զգայուն և տարաբաժանված ցուցիչներ» մեթոդական ձեռնարկ, Երևան, 2012, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, http://www.gov.am/u_files/file/xorhurdner/kanancxorh/Gender-metodakan%20dzernark.pdf:
4. **Ջաքարյան Լ.**, Գենդերային հավասարությունը որպես ժողովրդավարության հիմնական չափանիշ, «Քաղաքական մասնակցությունը անցումային շրջանի հասարակությունում. գենդերային հավասարության չափումը», խմբ. Ջ. Հասրաթյան, Երևան, 2006:
5. **Մատուրյան Ռ.**, Գենդերային դերերը ՀՀ տարրական դպրոցի դասագրքերում, Բաց հասարակության հիմնադրամներ, Երևան, 2012:

6. **Օստուրյան Ռ.**, Գենդերային խնդիրները մանկավարժական (դասախոսների, ուսուցիչների և ապագա մանկավարժ ուսանողների) միջավայրում, Բաց հասարակության հիմնադրամներ, դրամաշնորհ N 18248, Երևան, 2013, http://www.osf.am/wpcontent/uploads/2014/01/Policy_paper_Ruzanna_Tsaturyan.pdf:
7. ՀՀ գենդերային հայեցակարգ 2010, ՀՀ կառավարություն, Վարչապետին կից կանանց հարցերով խորհուրդ, Գենդերային քաղաքականության փաստաթղթեր, http://www.gov.am/u_files/file/kanancxorh/Gender-hayecakarg.pdf:
8. «Հայաստանի Հանրապետության գենդերային քաղաքականության 2012 թվականի միջոցառումների ծրագիր» շրջանակներում կատարված աշխատանքների մասին, http://www.gov.am/u_files/file/kanancxorh/3.pdf:
9. **Следзинская-Симон А., Боднар А.**, Избирательные гендерные квоты в Польше: теория и практика гендерного равноправия, Сравнительное конституционное обозрение, N 1 (92), 2013, стр. 108-118.
10. **Климашевская О. В.**, Государственная политика в сфере преодоления гендерного неравенства в современной России: автореф. Дис. На соиск. Учен. Степ. К. Полит. Н., Москва, 2012 .
11. **Каркннбаева Ш. И.**, Развитие гендерной политике в Казахстане, Электронное периодическое издание, 2012.
12. **Мезенцева Е. Б.**, Гендерное измерение в программах социально-экономического развития: эволюция методологических подходов и целевых критериев. МЦГИ, Working Papers, серия «Методология гендерных исследований», М., 2012.
13. **Рыстамбаева А. Н.**, Институциональные аспекты и инструменты реализации гендерной политики в Казахстане, Вестник КарГУ, н. 1, 2013, <http://articlekz.com/node/1479>.
14. **Bremmer I.**, The Post-Soviet Nations after Independence, Chapter in: After Independence: Making and Protecting the Nation in Colonial and

- Postcommunist States, Ed. Lowell W. Barrington, University of Michigan, 2006, pp. 141-162.
15. On Gender Equality in the Republic of Moldova for Years 2009 – 2015, Chisinau, 2008.
16. **Rusetskaia H.**, Formation of Gender Democracy in Georgia, 2005.

ABSTRACT

The article discusses indicators for the assessment of gender policies in Armenia. Countries undergoing democratic transformation frequently face problems of gender inequality. Unfortunately, the enforcement of laws and ratification of international agreements aimed at gender discrimination, do not guarantee gender equality or the full participation of women in political and social spheres. There are state socioeconomic policies and a variety of programs designed to promote the idea of gender equality, and the implementation of these ideas into action. However, these programs are not always effective, and are often only "for show". The effectiveness of public policy and various government programs can be assessed with the help of various gender-sensitive indicators, developed specifically for the evaluation of the gender dimension of the programs in general, and public policy in particular. Several examples of the implementation of these indicators in Armenia are presented, as well as an idea to introduce a new indicator that will assess the gender dimension of politics in countries of post-Soviet transformation.

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены индикаторы оценки гендерной политики в Армении. С проблемой гендерного неравенства обычно сталкиваются страны, проходящие демократическую трансформацию. Внедрение законов, ратификация международных документов, обеспечивающих равноправие полов к сожалению не гарантирует гендерного равноправия, полноправного участия женщин в политической и других сферах общества. Социально-экономическая политика государства и различные программы по продвижению идеи равноправия и внедрения идеи в жизнь не всегда результативны, а иногда составляются только «для протокола». Насколько эффективна государственная политика и насколько гендерно-сензитивно составлены различные государственные программы можно оценить с помощью различных индикаторов разработанных специально для рассмотрения гендерного измерения программ в целом и государственной политики, в частности. В статье рассматриваются примеры внедрения индикаторов в Армении, обсуждается идея внедрения нового индикатора для оценки гендерного измерения политики на пост-советском пространстве.

ԿԱՆԱՆՑ ԱՌԱՋՆՈՐԴՈՒԹՅՈՒՆԸ
ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ
(ԿԱՐԾՐԱՏԻՊԵՐ ԵՎ ԱՐԴԻԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ)

ՀԱՄԱԻՎ ՇԱՓԱՂԱԹՅԱՆ

Վերջին ժամանակներս մեր երկրում տեղի ունեցող սոցիալ-տնտեսական և քաղաքական խոր փոփոխություններն ու ցնցումներն էապես փոխեցին մեր հասարակության սոցիալ-հոգեբանական պատկերը: Ինչպես անհատը, այնպես էլ հասարակական ողջ օրգանիզմը դուրս եկավ անհատական ու հասարակական կյանքի բնականոն, բայց և կարծրացած վիճակից և առ այսօր կառուցվածքային ու գործառական տեսակետից դեռևս գտնվում է ձևավորման ընթացքում:

Հասարակական կարծիքի մի ստվար զանգված շարունակ պնդում է, որ գենդերային գաղափարախոսությունը խորթ է մեր ազգային նկարագրին. դրսից ներմուծված, օտարածին ուղղություն է և նպատակ է հետապնդում խարխուլելու դարերով արմատացած հայոց ազգային ավանդույթները: Իսկ մյուսները հակված են այն կարծիքին, որ սեռերի իրավահավասար հարաբերակցության հիմնախնդիրներն ամենևին էլ խորթ չեն, և, որ ամենակարևորն է, գենդերային իրավահավասարության հաստատումը կարևորագույն քայլ է կայուն ու ժողովրդավարական ազգային պետության կայացման ճանապարհին:

Կանանց քաղաքական ակտիվությունն ու քաղաքական մասնակցությունը մի կողմից կոնֆլիկտային հասարակությունների կարևոր օրինաչափություն են համարվում, մյուս կողմից՝ ժողովրդավարական (դեմոկրատական) քաղաքական համա-

կարգի կարևորագույն ցուցանիշ: Արդի Հայաստանի հասարակական-քաղաքական իրավիճակն այնպիսին է, որ կանայք, այնուամենայնիվ, մղվում են երկրորդ-երրորդ պլան և դիտվում ածանցյալ տղամարդկային մշակույթից: Կանայք կազմում են աշխարհի բնակչության մոտավորապես կեսը և Հայաստանի բնակչության ավելի քան 53 %-ը: Սոցիալական այս խմբի քաղաքական ներուժը բավականին մեծ է, հետևաբար այն անտեսելը ճիշտ չի լինի մեր երկրի համար:

Հայաստանը հնուց ի վեր իրավահավասար քաղաքացիների պետություն է եղել: Չուր չէ, որ հնագույն քաղաքակրթությունն իր հողի վրա ստրկություն չի հանդուրժել՝ շրջանցելով հարևան պետություններում տիրող հասարակական կացությաձևեր:

1912 թ. «Մշակ» թերթի 40-ամյա հոբելյանի առթիվ լույս տեսած «Հայ կնոջ իրավունքը» երկհատորյակում (այստեղ ամփոփված էին 40 տարվա ընթացքում «Մշակում» լույս տեսած հոդվածները՝ կանանց հարցի վերաբերյալ) մանրակրկիտ ներկայացված էր հայ կնոջ մտավոր և բարոյական զարգացման էվոյուցիան: Այստեղ առհասարակ նշվում էր, որ կինը ազգի տնտեսական, քաղաքական, բարոյական իրավիճակի հայելին է, անդրադարձն է այն դրական և բացասական հարաբերությունների, որոնք ընթանում են հասարակության մեջ¹:

Այսօր Հայաստանում ստեղծվել է մի իրավիճակ, երբ առաջին հայացքից օրենքներն ընդունվում են ժողովրդավարական ընթացակարգով, չեն խախտվում սեռերի իրավունքները, օրենսդրական դաշտը, կարելի է ասել՝ ընձեռնվում են հավասար հնա-

¹ **Գ. Գրիգորյան**, Գենդերային մշակույթի հիմնախնդիրները հայ իրավաքաղաքական մտքի պատմության մեջ, Գենդերային հետազոտություններ 6, Երևան, 2001, էջ 59:

րավորություններ երկու սեռերի համար: Հայաստանը վավերացրել է կանանց իրավունքների և ազատությունների պաշտպանությանն ուղղված միջազգային պայմանագրերը: Իսկ պետական այրերի դիրքորոշումն ընդհանուր առմամբ հանգում է հետևյալին. ստեղծված են հավասար պայմաններ (իրավական տեսանկյունից), և եթե կանայք ի վիճակի են, ապա կարող են կենսագործել իրենց տրված հավասար հնարավորությունները: Այստեղ նկատենք, որ սեռերի իրավահավասարության սահմանադրական դրույթը դեռևս բավարար նախապայման չէ կանանց ու տղամարդկանց իրական հավասարությունն ապահովելու հարցում: Հավասար իրավունքները ենթադրում են նաև հավասար հնարավորություններ: Նշված դրույթը շատ ու շատ երկրներ ամրագրել են իրենց սահմանադրություններում իբրև հավասար իրավունքների իրացման երաշխիք: Սակայն այս դաշտում օրենքով տրված իրավունքների իրագործման ուղղությամբ մենք ունենք բավական անելիքներ:

Ժամանակակից աշխարհում իշխում է այն պարզ ճշմարտությունը, որ կայուն ու բարեկեցիկ հասարակության ստեղծման լավագույն երաշխիքը հասարակությունների զարգացման ժողովրդավարական ուղին է՝ իր մասնակցային ավանդույթներով, որոնք հավասարապես ներառում են երկու սեռերն էլ, սակայն տարբեր ոլորտներում գենդերային իրավահավասարության հաստատման լրջագույն երաշխիքը նախևառաջ քաղաքական կյանքում գենդերային իրավահավասարության հաստատումն է:

Քաղաքական մասնակցության գործընթացում կանանց ներգրավման, նրանց դերի անհամեմատ բարձրացման և ընդհանրապես գենդերային իրավահավասարության հաստատման ճանապարհին, անտարակույս, խոշորագույն քայլ է համարվում կանանց քաղաքական ու քաղաքացիական իրավունքների ընձե-

ռումը: Այսպես՝ 1893 թ. առաջին անգամ Նոր Զելանդիայում կանայք ստացան ընտրական իրավունք: Այդ քայլին անմիջապես հետևեցին եվրոպական երկրները. 1902 թ.՝ Ավստրիան, 1906 թ.՝ Ֆինլանդիան, 1919 թ.՝ Նորվեգիան, 1922 թ.՝ Իռլանդիան, իսկ Ֆրանսիայում, Իտալիայում, Հունգարիայում, Ճապոնիայում կանայք ընտրական իրավունք ստացան 1945 թ. և այլն:

Մյուս կարևորագույն քայլը, որով ժողովրդավար երկրները հասան քաղաքական կյանքում գենդերային անհամաչափության հաղթահարման առումով լուրջ նվաճումների, գենդերային արդարության սկզբունքի կիրառումն էր գենդերային հավասարության ապահովման նպատակով:

Քաղաքական կյանքում գենդերային հավասարությունն ասվածը շատերի կողմից կարող է ընկալվել որպես սեռերի միջև քաղաքական դերերի բաշխվածություն՝ 50/50 սկզբունքով: Մակայն իրականում գենդերային հավասարությունը հասարակության կողմից կանանց ու տղամարդկանց ընդհանրություններին և տարբերություններին, նրանց զանազան քաղաքական դերերին տրվող հավասար գնահատականն է²: Այլ կերպ ասած՝ գենդերային հավասարությունը կանանց ու տղամարդկանց հավասար կարգավիճակն է՝ մարդու իրավունքների ու հնարավորությունների իրացման հավասար պայմաններում:

Անշուշտ, գենդերային արդարության սկզբունքը լուրջ խթան է հանդիսանում հասարակության քաղաքական կյանքում գենդերային հավասարության հաստատման համար: Տղամարդիկ նույնական չեն, ավելին, կանանց խմբերի միջև կարող են ավելի մեծ տարբերություններ լինել, քան կանանց և տղամարդկանց միջև:

² Ն. Շվեդովա, Տ. Ջաբելիևա, Գենդեր. ձեր հարցերը և մեր պատասխանները, Գենդերային հետազոտություններ 7, 2001, էջ 92:

Վերը նշված երկու կարևորագույն քայլերի իրականացումը՝ կանանց քաղաքացիական ու քաղաքական իրավունքների ընձեռումը և կանանց իրավունքների ու ազատությունների կենսագործման համար գենդերային արդարության և հավասարության սկզբունքների առաջնայնության ապահովումը, մեծ խթան հանդիսացան ժողովրդավար երկրներում կանանց քաղաքական գիտակցության բարձրացման ու իրական քաղաքական ներուժի բացահայտման համար: Ներկայումս, փաստորեն, կասկածից վեր է, որ գենդերային հավասարության ապահովումը ժողովրդավարական քաղաքական գործընթացների արդյունավետության բարձրացման կարևորագույն կոմպոնենտն է: Այն միաժամանակ հանգեցնում է նաև սոցիալական բարեկեցության լայն ապահովմանը:

Ժամանակին դեռևս սոցիալ-ուտոպիստ Շառլ Ֆուրիեն նշում էր, որ սոցիալական առաջընթացի ապահովման գլխավոր սկզբունքներից մեկը կանանց իրավունքների ընդլայնումն է: Պատահական չէ, որ Շվեդիայում գենդերային անհամաչափության հաղթահարման առումով ամենաբարձր ցուցանիշներ արձանագրած, 1970-ական թվականների վերջերից նկատվող սոցիալական բարեկեցության աճը զուգորդվեց հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտներում գենդերային հավասարության սկզբունքի ներդրմամբ:

Կայացած ժողովրդավարական երկրները, անկասկած, արդեն մի քանի տասնամյակ է, ինչ համոզվել են, որ կանանց և տղամարդկանց սկզբունքներն ու ակնկալիքները թեև կարող են տարբերվել, սակայն դրանք ունեն գոյության հավասար հնարավորություններ: Եթե օրենքները, ծրագրերը, ժողովրդավարական որոշումները պաշտպանում են բնակչության միայն մի մասի շահերը, առաջանում է աններդաշնակություն, որը կարող է բա-

ցասաբար անդրադառնալ ամբողջ հասարակության վրա: Այդ պատճառով էլ Արևմուտքի մի շարք երկրներում հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտներում, այդ թվում՝ նաև քաղաքական ոլորտում, պետության կողմից իրականացվում է գենդերային համակարգված մոտեցում: Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունն այս կապակցությամբ նույնիսկ սկսել է իրականացնել գենդերային պլանավորում: Գենդերային մոտեցման առանցքային գաղափարը կանանց ու տղամարդկանց դրության յուրահատկությունների հաշվառումն է օրենսդրության, քաղաքական գործընթացների զարգացման յուրաքանչյուր փուլում և ընդհանապես երկրում իրականացվող ցանկացած այլ ձեռնարկումներում: Այս առումով հատկանշական է սկանդինավյան երկրների, մասնավորապես Շվեդիայի փորձը:

Շվեդիայի պետական ապարատում արդյունաբերության, զբաղվածության և հաղորդակցության միջոցների նախարարությանն առնթեր գոյությունն ունի գենդերային հավասարության հարցերի գծով հատուկ ստորաբաժանում, որը գլխավորում է նախարարն ինքը, և նա պատասխանատու է գենդերային հավասարության ձեռքբերման ուղղությամբ իրականացվող կառավարական քաղաքականության համար: Բացի այդ՝ յուրաքանչյուր նախարար պատասխանատու է իր կողմից ձեռնարկվող գործողությունների համար, որոնք պետք է նպաստեն տղամարդկանց և կանանց միջև հավասարության հաստատմանն իրենց հաշվետու ոլորտներում³:

Ի՞նչ է տեղի ունենում Հայաստանում, ինչպիսի՞ն է Հայաստանի քաղաքական դաշտի գենդերային խճանկարը, ի՞նչ կարծ-

³ Ի. Շվոլնիկով, Գենդերային հավասարության սկանդինավյան մոդելը, Գենդերային հետազոտություններ 2, 2003, էջ 127:

րատիպեր են վերարտադրվում մեր քաղաքական համակարգում. նմանատիպ շատ հարցադրումներ այսօր էլ դեռևս քննարկման կարիք ունեն:

Այսօր մենք հասարակության տարբեր ոլորտներում հաճախ ենք ականատես լինում սեռով պայմանավորված խտրականության դրսևորման բազմաթիվ դեպքերի, որոնք էլ կարծես կազմում են մեր «կվազի» իրականությունը: Մենք սիրում ենք հաճախ բոլոր հարցերում համեմատվել տարբեր երկրների հետ, նույնիսկ այնպիսի երկրների, որոնք այդ ոլորտում արդեն մի քանի տասնամյակներ շարունակ միայն հաղթանակներ են գրանցում:

2013 թ. հունիսի 29-ից ուժի մեջ մտավ ՀՀ «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» Ազգային ժողովի կողմից մայիսի 20-ին երրորդ և վերջնական ընթերցմամբ ընդունված (108 կողմ, 1 դեմ և 8 ձեռնպահ ձայներով), այլ կերպ ասած՝ գենդերային արդարություն հաստատող օրենքը:

Օրենքը սահմանում է կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների ու հավասար հնարավորությունների ապահովման երաշխիքները քաղաքական, սոցիալական, տնտեսական, մշակութային և հասարակական կյանքի այլ ոլորտներում և կարգավորում է դրանց առնչությամբ ծագող հարաբերությունները: Այն ուղղված է կանխելու սեռային հատկանիշի հիմքով խտրականության բոլոր ձևերը: Օրենքով մասնավորապես ամրագրվում է, որ հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում ուղղակի և անուղղակի գենդերային խտրականությունն արգելվում է: Ավելին, գենդերային խտրականության դեպքերը կարող են բողոքարկվել վարչական կամ դատական կարգով:

Իսկ ի՞նչ ունենք իրականության մեջ:

Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի կողմից հրապարակված «Գլոբալ գենդերային անհավասարության զեկույցում» («Global Gender Gap Report», 2013) Հայաստանը զբաղեցնում է 94-րդ տեղը՝ 2 կետով իր դիրքերը զիջելով անցած տարվա համեմատությամբ: Նշված զեկույցում վերլուծվում է գենդերային հավասարության իրավիճակը չորս հիմնական ոլորտներում՝ տնտեսություն, քաղաքականություն, առողջապահություն և կրթություն: Հատկապես շեշտվում է գենդերային անհավասարության և ազգային մրցունակության միջև կապը, քանի որ երկրի զարգացման գործընթացներում կանանց ներգրավվածությունից մեծապես կախված է երկրի մրցունակությունը:

136 երկրներից կազմված ցուցակը գլխավորում են Իսլանդիան, Ֆինլանդիան և Նորվեգիան: Ռուսաստանն այս վարկանիշային աղյուսակում զբաղեցրել է 61-րդ, Վրաստանը՝ 83-րդ, Ադրբեջանը՝ 99-րդ, Թուրքիան՝ 120-րդ տեղը: Աղյուսակի վերջին՝ 136-րդ հորիզոնականում է Եմենը: Զեկույցի տվյալներով՝ Հայաստանը «Կանայք քաղաքականության մեջ» ցուցանիշով զբաղեցնում է 115-րդ տեղը:

Նշենք, որ Հայաստանի դիրքերն այս զեկույցով տարեցտարի նահանջում են: Առաջին անգամ մեր երկիրը վարկանիշային այս աղյուսակում ընդգրկվել է 2007 թ.-ին՝ զբաղեցնելով 71-րդ տեղը (128 երկրների շարքում), 2008 թ.-ին Հայաստանը 78-րդ տեղում էր, 2009 թ.-ին՝ 90-րդ, 2010 թ.-ին՝ 84-րդ (135 երկրներից), 2012 թ.-ին՝ 92-րդ, իսկ այս տարի 94-րդն էր 136 երկրների շարքում:

Եթե այս տեսանկյունից փորձենք դիտարկել իշխանության մարմիններում, հատկապես ընտրովի մարմիններում կանանց ցածր ներկայացուցչության պատճառները, ապա ցավով պետք է արձանագրենք, որ «քաղաքականությունը կնոջ գործը չէ» կարծրատիպը շատ հաճախ պաշտպանություն է գտնում հենց իրենց՝

կանանց կողմից: Այդ են վկայում վերջին մի քանի ընտրությունների նախաշեմին կին ընտրողների շրջանում անցկացված սոցիոլոգիական հարցման տվյալները:

Գենդերային անհամաչափությունը ծայրահեղորեն է դրսևորված նաև տարածքային կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում: Պատճառը գենդերային հավասարության վերաբերյալ մարզային բնակչության ունեցած ավանդապաշտությունն ու հասարակության հայրիշխանական ավանդույթներն են, որոնք սովորաբար առավել ակնհայտորեն են դրսևորվում մայրաքաղաքից հեռու գտնվող բնակավայրերում: Գրեթե բացակայում է կանանց ներգրավվածությունը տեղական իշխանության մարմիններում, ինչի հետևանքով բարձր բանականությանը օժտված, մասնագիտական հարուստ գիտելիքների տեր, նախաձեռնող կանանց մի ստվար զանգված շարունակում է օտարված մնալ հրապարակային քաղաքականությունից: Պատահական չէ, որ մարզպետի ինստիտուտի ստեղծման օրվանից ի վեր կանայք չեն զբաղեցրել ո՛չ մարզպետի, ո՛չ էլ փոխմարզպետի պաշտոններ: Ավելին, քաղաքային համայնքապետերի թվում ևս կանայք չեն եղել, և միայն գյուղական համայնքապետերի թվում ժամանակ առ ժամանակ չնչին տոկոս են կազմել կանայք:

Իսկ ինչ վերաբերում է խորհրդարանում կանանց ցածր ներկայացուցչության պատճառներին, ապա դրանք բազմազան են, որոնք պայմանականորեն կարելի է դասակարգել հետևյալ կերպ՝ կատարելով համապատասխան եզրակացություններ*.

* Նկատենք, որ Հրանուշ Հակոբյանի՝ սփյուռքի նախարար նշանակվելուց հետո կին պատգամավորների թիվը նվազեց 8,3%-ով:

Տարի	Տոկոսներով	
	Կանայք	Տղամարդիկ
1990 (Գերագույն խորհուրդ)	3,7 %	96,3 %
1995	6,3 %	93,7 %
1999	3,1 %	96,9 %
2003	5,3 %	94,7 %
2007	9,2 % ⁴	90,8 %

- կանանց շարժումը ձևավորման փուլում է և դեռ չի վերածվել ճնշման հզոր միջոցի,
- ամենազլխավորն այն է, որ թեև կին ընտրողները մեծամասնություն են կազմում հասարակության մեջ, նրանք ամենաքիչն են վստահում կին թեկնածուներին,
- ի սկզբանե տղամարդիկ ավելի շատ են առաջադրվում, քան կանայք, այդ պատճառով էլ ընտրողը կանանց օգտին քվեարկելու համար ռեալ հնարավորություն չի ստանում,
- վերացված են քվոտաները, չի իրագործվում աջակցվող քաղաքականությունը, այսինքն՝ պետության կողմից ստեղծված չեն համապատասխան մեխանիզմներ՝ կանանց ներկայացուցչությունն ապահովելու համար,
- շարունակական և կենցաղային «հավերժ» հոգսերը կանանց քաղաքական ակտիվությանը խոչընդոտող հիմնական գործոններից են,
- հոգեբանական արգելքներ (պատասխանատվության վախ, թերարժեքության բարդույթ, որոնք սոցիալականացման սխալ գործընթացի արդյունք են),

- քաղաքական մշակույթում արմատավորված և սոցիալականացման միջոցով վերահաստատված պատմական ավանդույթները՝ դրանից բխող մեր արժեհամակարգով,
- ազատ մրցակցության գրեթե բացակայությունը. ընտրություններն ավելի ու ավելի են «փողային» բնույթ ստանում, իսկ կանանց ֆինանսական ռեսուրսներն անհամեմատ փոքր են,
- երկրի քաղաքական և տնտեսական կյանքի «քրեականացումը»,
- «տղամարդկային» կուսակցությունների դերակատարությունն ընտրություններում, որոնք այսօր Հայաստանում շատ տարբեր գործառույթներ են իրականացնում՝ հաղթանակի հասնելու համար:

Վերոնշյալ շարքը կարելի է անընդմեջ շարունակել, ինչն էլ արդեն մտորելու և իրավիճակը վերլուծելու, համեմատություններ անելու տեղիք է տալիս: Այն ենթադրում է մի կողմից գիտական, քաղաքական և սոցիոլոգիական լուրջ հետազոտություններ, մյուս կողմից՝ կարծրատիպային համակարգի մեղմացմանն ու փոփոխմանն ուղղված համալիր միջոցառումներ:

Իսկապես, հայ հասարակությունն այսօր հատկապես քաղաքականության բնագավառում կարիք ունի կանանց ներուժային հնարավորությունների բացահայտման, ժողովրդավարացման գործընթացներում կանանց՝ մինչ այդ անտեսված ռեսուրսի ռացիոնալ օգտագործման: Գուցե կանայք իրենց առաջադրած լուծումներով կարողանան պատասխան տալ մարդկության առաջ ծառայած բազում հիմնախնդիրներին...:

Կանանց ձայնը լսելի դարձնելու, նրանց ճկուն խելքն ու իմաստությունը մեր հայրենիքի բարգավաճմանը ծառայեցնելու լավագույն միջոցը կանանց ակտիվ մասնակցությունն է հանրա-

յին կառավարման բոլոր օղակներում: Դրա համար նախ պետք է կարողանանք հաղթահարել մեզանում արմատացած և ժամանակակից ժողովրդավարական սկզբունքներին հակասող այն քարացած կարծրատիպը, ըստ որի՝ «Աշխարհը տղամարդու տունն է, իսկ կնոջ աշխարհը՝ տունը»: Հարց է ծագում՝ երբ և որտեղ կին լիդերը պետք է բարձրանա, գործադրի իր գիտելիքները, եթե ոչ իշխանության ոլորտներում: Չէ՞ որ հասարակության ներսում գենդերային հաշվեկշռի հաստատման գործընթացը պետք է սկսել հենց քաղաքականության ոլորտից:

Վերջում մեր խոսքն ավարտենք՝ մեջբերելով ՄԱԿ-ի գլխավոր ասամբլեայի նախկին նախագահ Տեո-Բեն Գուրիբաբի մի առիթով արտահայտած միտքը. «Մենք պետք է հարց տանք մեզ՝ կարո՞ղ ենք մեզ թույլ տալ անտեսել կնոջ ձայնը: Հնարավոր է, որ կանանց առաջարկած լուծումներն այն են, ինչ փնտրում է աշխարհը»: Սա իսկապես նշանակում է, որ առաջադեմ աշխարհում կանանց քաղաքական և քաղաքացիական մասնակցությունը դարձել է ժողովրդավարության կայացման չափորոշիչ ու էական գործոն:

«Կանանց հնարավորությունների ընդլայնումը ողջ մարդկության հնարավորությունների ընդլայնումն է: Հիշե՛ք այդ մասին...»:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. **Շկոլնիկով Ի.**, Գենդերային հավասարության սկանդինավյան մոդելը, Գենդերային հետազոտություններ 2, 2003:
2. **Շվեդովա Ն., Զաբելինա Տ.**, Գենդեր. ձեր հարցերը և մեր պատասխանները, Գենդերային հետազոտություններ 7, 2001:
3. **Գրիգորյան Գ.**, Գենդերային մշակույթի հիմնախնդիրները հայ իրավաքաղաքական մտքի պատմության մեջ, Գենդերային հետազոտություններ 6, Երևան, 2001:

ABSTRACT

Today, we witness many cases of gender-based discrimination in various spheres of our society, which seem to comprise our “quasi” reality. In Armenia, laws adopted according to democratic process are created such that at first glance, they do not appear to violate the principles of equality or opportunities afforded to both sexes. Upon closer examination, however, discrepancies emerge between the legal framework and reality.

Women’s political activism and political participation are both an important part of a post-conflict society, and a key indicator of a democratic political system. In Armenia’s current socio-political state, women’s aspirations are relegated to a lower level of importance, which is considered to be a derivative of a male-dominated culture. Women constitute nearly the half of the world’s population and more than 53% of Armenia’s. Consequently, Armenia cannot afford to ignore the enormous political potential of this social demographic. The aforementioned issues are discussed at length in the article.

АННОТАЦИЯ

Сегодня мы наблюдаем множество случаев дискриминации по половому признаку в разных сферах нашего общества, которые составляют нашу «квази» реальность. С первого взгляда законы принимаются согласно демократическим процедурам, не нарушая принцип равноправия полов. Накопленные же в реальности многие проблемы вытекают из расхождений между действительностью и правовой базой.

Политическая активность и политическое участие женщин является, с одной стороны, главной закономерностью пост-конфликтных обществ, с другой стороны, ключевым показателем демократической политической системы. Современная социально-политическая ситуация Армении такова, что вне зависимости от того хотят этого женщины или нет, они оттесняются на второй или третий план и рассматриваются исключительно как производные маскулинной культуры. Женщины составляют почти половину населения мира и более 53% населения Армении, поэтому политический потенциал этой социальной группы довольно высок, игнорирование чего было бы большой роскошью для такой страны, как Армения. Вышеупомянутые проблемы обсуждаются в данной статье.

**ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԿԱՐԾՐԱՏԻՊԵՐԻ ՎԵՐԱՐՏԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆԸ
ԺԱՄԱՆԱԿԱԿԻՑ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԿԻՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆ
ԳՈՐԾԻՉՆԵՐԻ ԵԼՈՒՑԹՆԵՐՈՒՄ
(ԿԻՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆ ԳՈՐԾԻՉՆԵՐԻ ՈՉ ՖՈՐՄԱԼ ԵԼՈՒՑԹՆԵՐԻ
ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ)**

ԱՆՆԱ ԳԵՎՈՐԳՅԱՆ

Գենդերային կարծրատիպերի շրջանառությունը քաղաքական ու հասարակական դիսկուրսում ավելի կենսունակ է դարձնում այդ կարծրատիպերը՝ վերարտադրելով դրանք: Ուշագրավ է, որ Հայաստանում գենդերային կարծրատիպերը շրջանառվում են ոչ միայն տղամարդ, այլ նաև կին քաղաքական գործիչների կողմից: Հետազոտության ընթացքում տեքստային վերլուծության են ենթարկվել Հայաստանի ժամանակակից կին քաղաքական գործիչների, մասնավորապես օրենսդիր ու գործադիր իշխանության մաս կազմող կանանց ոչ պաշտոնական ելույթները, հարցազրույցները:

Որպես հետազոտության առարկա են ընտրվել հայաստանյան հեռուստատեսության մի քանի հաղորդումներ, այդ թվում՝

- «Ապոլիտիկա» («Երկիր մեդիա» հեռուստաընկերություն),
- «Համով գրույց» («Հ2» հեռուստաընկերություն),
- «Ճակատագրով՝ կին» (Հանրային («Հ1») հեռուստաընկերություն),
- «Մեկ օր» («Ազատություն» ռադիոկայան):

Նշված հաղորդաչարերի ընտրությունը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ վերոհիշյալներն ունեն մտերմության որոշակի շղարշ, թույլ են տալիս հաղորդաչարերի հյուրերին խոսել անձնական կյանքից՝ գործածելով ոչ պաշտոնական լեզու:

ու բառապաշար: Բացի այդ՝ հաղորդաշարերի հաղորդավարները, լինելով կին, հաճախ գենդերային կարծրատիպեր պարունակող հարցեր են ուղղում իրենց հյուրերին, և այս հանգամանքը թույլ է տվել մեզ՝ որպես հետազոտողի ուսումնասիրել ոչ միայն կին քաղաքական գործիչների սեփական տեսակետները՝ կինտղամարդ փոխհարաբերությունների, կանանց ու տղամարդկանց իրավահավասարության և խնդիրների հետ կապված, այլև դիտարկել, թե ինչպես են նրանք արձագանքում, պատասխանում, համաձայնում կամ ընդդիմանում հաղորդավարների կարծրատիպային այդ մոտեցումներին:

Եվ, ի վերջո, վերոնշյալ հաղորդումների ընթացքում կին քաղաքական գործիչների արտահայտած մտքերն ու տեսակետները, հաճախ մնալով լուսանցքում, դիտարկվելով որպես երկրորդական նշանակության իրողություններ, իրականում ավելի շատ տեղեկատվություն են տալիս նրանց գաղափարների մասին, քան նրանց ելույթները Ազգային ժողովում, կառավարության նիստերում կամ մամլո ասուլիսներում:

Բախտինյան փիլիսոփայական դպրոցի տեսություններից մեկի համաձայն՝ երկրորդականն ու լուսանցքայինը հաճախ ավելի առանցքային տեղեկությունների կրող են դառնում: Ըստ Բախտինի՝ ոչ պաշտոնական, ավելի մտերմիկ գրույցի ժանրի շնորհիվ խոսողը, հավատարիմ իր սկզբունքներին, մտքերն արտահայտում է առավելապես բաց ու անկեղծ ձևով¹:

Հետազոտության հիմքում ընկած է նաև ֆեմինիստական հայտնի կարգախոսի տեսությունը, ըստ որի՝ «չես կարող լինել

¹ **М. М. Бахтин**, Проблема речевых жанров, собр. соч.: Русские словари, т. 5 (работы 1940-1960 гг.), М., 1996, стр. 159-206.

այն, ինչ չես տեսնում»²: Նշված տեսության համաձայն, եթե կանանց, որոնք ընդգրկված են հասարակական-քաղաքական ոլորտում, քիչ են անդրադառնում, կամ զանգվածային լրատվամիջոցները, հատկապես հեռուստատեսությունը՝ որպես ամենատարածված հեռահաղորդակցության միջոց, առհասարակ չեն անդրադառնում, ապա ավելի քիչ է հավանականությունը, որ երիտասարդ կանանց շրջանում մեծ թիվ կկազմեն նրանք, ովքեր նույնպես ուզում են ընդգրկվել այդ ոլորտներում:

Տվյալ հետազոտության շրջանակներում մենք զարգացրել ենք այս տեսությունը և որպես նրա հավելում՝ առաջ ենք քաշում այն ենթադրությունը, որ եթե հեռուստատեսությամբ ու ՋԼՄ-ների այլ միջոցներով չեն ցուցադրում, լուսաբանում կանանց հիմնախնդիրներով մտահոգ կին քաղաքական գործիչների, ապա քիչ է հավանականությունը, որ այդպիսի ձգտումներով երիտասարդ կանայք ապագայում իրենց կտեսնեն քաղաքական ոլորտում:

Հետազոտության շրջանակներում ուսումնասիրված հաղորդումները ցույց են տալիս, որ հայաստանյան ներկա կին քաղաքական գործիչները մեծ մասամբ վերարտադրում են հասարակության մեջ առկա գենդերային կարծրատիպերը: Ավելին, նրանք հաճախ ջանքեր են թափում՝ ցույց տալու, ապացուցելու, որ համապատասխանում են այդ կարծրատիպերին:

Հայաստանյան հասարակության մեջ առկա գենդերային կարծրատիպերից մեկն այն է, որ «տղամարդ քաղաքական գործիչների առջև չի դրվում աշխատանքին զուգահեռ տնային գործերով անթերի զբաղվելու պահանջ», այնինչ կանանց դեպքում «ընտանեկան գործերը աշխատանքին չստորադասելու հավաս-

² <http://perribirney.wordpress.com/2010/09/27/marie-c-wilson-and-the-white-house-project-add-women-change-everything/> (12.05.2014)

տումը դրվում է վերջինով զբաղվելու իրավունքը վաստակելու հիմքում»³ :

Հետազոտության ընթացքում ուսումնասիրված գրեթե բոլոր հաղորդումների ժամանակ կին քաղաքական գործիչները ջանում էին ապացուցել, որ վաստակել են քաղաքականությամբ զբաղվելու իրավունքը, քանի որ դրան գուգահեռ շարունակում են կատարյալ կերպով իրականացնել իրենց ընտանեկան պարտականությունները: Այս պարտականությունները նրանց կողմից ներկայացվում են կանացիության համատեքստում՝ նույնականացնելով տնային գործերի պատշաճ կատարումն ու կանացիության իրենց պատկերացումները:

Հետազոտված հաղորդումների ամենավառ ընդգծված գիծն այն է, որ հաղորդաշարերի կին հերոսները ջանում են ընդգծել իրենց կանացիությունը: Իհարկե, դրան նպաստում են նաև կարծրատիպային այնպիսի հարցեր, ինչպես՝

- «ինչպե՞ս է Ձեզ հաջողվում լինել քաղաքականության մեջ ու կին մնալ»,
- «կին լինելը Ձեզ չի՞ խանգարում զբաղվել քաղաքականությամբ»:

Նշված հարցերին ի պատասխան՝ կանայք, որպես կանոն, փորձում են ապացուցել, որ, ի հեճուկս այն հանգամանքի, որ նրանք քաղաքական գործիչներ են, շարունակում են կին մնալ, լինել՝ պահպանելով իրենց կանացիությունը: Եվ այս համատեքստում բացահայտվում են նրանց պատկերացումները կանացիության մասին:

³ Գ. Ղազարյան, Կանանց կողմից քաղաքական իրավունքների իրացման հիմնախնդիրները ՀՀ-ում, <http://shakhhatun.am/index.php?lang=arm&category=4&id=1042> (20.05.2014):

Քաղաքական բարձր դիրք զբաղեցնող կանանց համար կանացիությունը ասոցացվում է տնայնակեցության, տնային գործերի ու հոգսերի հետ: Պատահական չէ, որ նրանցից մեկը բացահայտորեն ընդգծում է, որ թեև ինքը պատգամավոր է, բայց երբ տուն է վերադառնում, տան ավսենները ինքն է լվանում, առհասարակ անում է գրեթե բոլոր տնային գործերը, օրինակ՝ սեղան է զգում, հավաքում, տոն օրերին տոլմա պատրաստում⁴:

Մյուս քաղաքական գործիչն էլ իր «կանացիությունն» ընդգծելու համար պատմում էր, թե տանը որքան շատ են իր հոգսերը՝ ճաշ եփել, արդուկել, հավաքել ու մաքրել մեծ ընտանիքի բոլոր անդամների հետևից, և որ, ի հեճուկս այս ամենի, նա կարողանում է դրանք ավարտին հասցնել մինչև աշխատանքի գնալը հաճախ գիշերները չքնելու կամ ընդամենը մի քանի ժամ քնելու շնորհիվ⁵:

Մի այլ քաղաքական գործիչ էլ իր մորն է ներկայացնում որպես կանացիության, խելացի կանացիության մարմնացում. «Հորս հզորությունը նաև նրանում է, որ մորս է ընտրել՝ որպես իրեն կողակից, որովհետև մայրս շատ խելացի կին էր և ընտանիքի ողջ հոգսը վերցրել էր իր վրա, և մայրս արել էր ամեն ինչ, որ հայրս իրեն ազատ զգա կյանքում, կարողանա ծառայել իր ժողովրդին»⁶:

Կին քաղաքական գործիչներն էլ համոզված են, որ իրենք պիտի ջանք թափեն՝ քաղաքականությամբ զբաղվելու իրավուն-

⁴ «Համով գրույց Նաիրա Կարապետյանի հետ», <http://www.youtube.com/watch?v=PTlkrn4tI> (21.05.2014):

⁵ «Մեկ օր Զարուհի Փոստանջյանի հետ», «Ազատություն» ռադիոկայան, <http://www.youtube.com/watch?v=s49BvBbuHFI> (10.05.2014):

⁶ «Ճակատագրով կին» Հրանուշ Հակոբյան, <http://www.youtube.com/watch?v=jGz1FmZgYF4> (28.05.2014):

քը վաստակելու համար. «Քաղաքականության մեջ կինը պիտի նվաճի այդ դերը: Դա ամեննին չի նշանակում հակասություն իր աստվածաշնչյան դերի, սկզբնական դերի, ընտանեկան դերի, մայրության և այլնի հետ»⁷ :

Իրենց ընտանիքների մասին պատմելիս կին քաղաքական գործիչներից ումանք անդրադառնում են նաև ընտանիքներում առկա գենդերային խտրականությանը, բայց դրանք ներկայացնում են հայկականության, ավանդականության լույսի ներքո՝ ինչ-որ իմաստով նաև դրական նրբերանգներ հաղորդելով: Անգամ այն դեպքում, երբ իրենք են եղել գենդերային խտրականության զոհը, նրանք պատմում են խտրական վերաբերմունքի, նաև բռնության մասին՝ առանց դատապարտելու նշված իրողությունները և դրանք ներկայացնելով որպես սովորական ու նորմալ երևույթներ:

«Մեր ընտանիքում՝ հայկական ընտանիքում, կար ընդգծված սեր, ամեն ինչ թույլ տալ կար տղային: Եղբայրս արտոնյալ էր մեր չորսի մեջ: Եղբայրս չարաճճի էր փոքր տարիքում, ինձ շատ էր ծեծում փոքր ժամանակ: Ես շատ ակտիվ էի դպրոցում, ու ինքը կարծում էր, որ ես ավելի լավ է տանը մնամ»⁸:

Իր կյանքի այս դրվագը քաղաքական գործիչը պատմում է՝ առանց հիշատակելու իր վերաբերմունքն այս ամենին, առանց պատմելու իր ենթադրյալ ընդվզման, անհամաձայնության մասին: Իսկ ընդվզում, անշուշտ, եղել է, որովհետև այսօր նա բարձրաստիճան քաղաքական գործիչ է, նշանակում է՝ չի ենթարկվել եղբոր հորդորներին ու չի մնացել տանը, փոխարենը շարունակել է

⁷ «Ապոլիտիկա», Արփինե Հովհաննիսյան, <http://www.youtube.com/watch?v=O308IZHbxY> (01.06.2014):

⁸ «Ճակատագրով կին» Հրանուշ Հակոբյան, <http://www.youtube.com/watch?v=jGz1FmZgYF4> (28.05.2014):

ակտիվ գործունեություն ծավալել դպրոցում, համալսարանում, հետո էլ հասարակական ու քաղաքական ոլորտում: Քաղաքական գործիչը, սակայն, լուր է դրա մասին՝ իր կանացիության համբավին վնաս չհասցնելու համար:

Կանանց հետ զրույցներում հաճախ ընդգծվում է նաև այն կարծրատիպը, որ կանայք հազվադեպ են օժտված լինում և՛ գեղեցկությամբ, և՛ խելքով միաժամանակ, և որ հասարակության ընդունված չափանիշներով գեղեցիկ համարվող կինը դժվար թե ուզենա քաղաքականությամբ զբաղվել: Այս կարծրատիպը ևս վերարտադրվում է կին քաղաքական գործիչների կողմից: Ժամանակակից հայաստանյան չափանիշներով գրավիչ արտաքինով օժտված, մասնագիտությամբ իրավաբան քաղաքական գործիչներից մեկին լրագրողը հարցնում է. «Այս արտաքինով ինչո՞ւ ընտրեցիք իրավաբանի մասնագիտությունը»: Առաջին հայացքից անհերթեթ թվացող այս հարցը հասարակության մեջ տարածված ու խորը արմատներ ունեցող կարծրատիպի վերարտադրությունն է: Գեղեցիկ կինը, գրավիչ արտաքին ունեցող կինը պիտի ընտրեր մասնագիտություն, զբաղմունք, որտեղ գլխավոր ռեսուրս կհամարվեր իր արտաքինը, ոչ թե խելքը: Կարծրատիպային այս հարցին կին քաղաքական գործիչը նույնպիսի կարծրատիպային պատասխան է տալիս. «Բուհ ընդունվելիս ես իմ գեղեցկության լիարժեք գիտակցումը չունեի»⁹:

Կին քաղաքական գործիչների հարցազրույցներում հանդիպող մյուս ամենատարածված գենդերային կարծրատիպը մարդկային դրական հատկանիշներին արական, իսկ բացասական հատկանիշներին կանացի նրբերանգներ տալն է. «Տղամարդը

⁹ «Ապոլիտիկա», Արփինե Հովհաննիսյան, <http://www.youtube.com/watch?v=O308IZHbxY> (01.06.2014):

պիտի մեծահոգի լինի, դա, թերևս, նրա կարևորագույն առանձնահատկություններից մեկն է...: Երբ տղամարդիկ սկսում են բամբասել, նրանք կորցնում են իրենց նախասկզբնական նշանակությունը՝ լինել ուժեղ և լինել հենարան կնոջ համար: Այս պարագայում է, որ դա նրանց պակաս է սագում»¹⁰:

Տղամարդկանց վերագրելով դրական, գովելի արժանիքներ՝ միաժամանակ հաճախ ընդգծվում է կանանց պակաս ռացիոնալ, երբեմն անգամ իռացիոնալ լինելը, քաղաքական որոշակի պարտականություններ կատարելու անկարողությունը. «Կանացի առանձնահատկությունները, զգացական բարձր մակարդակը, որոշումների դաշտում իռացիոնալ մոտեցումները..., այո՛, պետք է ընդունենք, որ զինված ուժեր և այլն, եղպիսի պաշտոններում կինը (գոնե այս պահի դրությամբ ես խիզախություն չէի ունենա սսելու), որ կարող էր իր ասելիքն ունենալ»¹¹:

Ստացվում է, որ զգացականությունն ու իռացիոնալությունը համարվում են կանացի հատկանիշներ ու վերագրվում են բոլոր կանանց՝ նրանց համար խոչընդոտ դառնալով ուժային կառույցների ղեկավար պաշտոններ գրավելու ճանապարհին: Բայց այստեղ հարց է առաջանում. եթե իռացիոնալությունն ու զգացականությունը քաղաքական գործիչը, իսկապես, բոլոր կանանց հատուկ բնութագրիչ է համարում, ապա ինչպե՞ս է ինքը կատարում իր քաղաքական պարտականությունները: Արդյո՞ք զգացականությունն ու իռացիոնալությունը չեն խանգարում կին պատգամավորին օբյեկտիվ ու հանրային շահին ծառայող որոշումներ կայացնել, օրինագծեր մշակել, մասնակցել Ազգային ժողովի նիստերին, հարցեր բարձրացնել ու հարցերին ադեկվատ պատաս-

¹⁰ «Ապոլիտիկա», Արփինե Հովհաննիսյան, <http://www.youtube.com/watch?v=O308IZHbxY> (01.06.2014):

¹¹ Նույն տեղում:

խաններ տալ: Մի՞թե միայն զինված ուժերում է ռացիոնալությունն ու սթափ մտածելու կարողությունը գնահատվում: Իսկ կրթական ու առողջապահական ոլորտները, օրինակ, որտեղ համեմատաբար շատ են կանայք, հանդուրժում են իռացիոնալություն ու զգացականություն:

Կին քաղաքական գործիչները նաև չեն վարանում իրենց ակնհայտ սուբյեկտիվ վերաբերմունքը ցույց տալ տղամարդ քաղաքական գործիչների հանդեպ: Տղամարդկային համարելով բոլոր վեհ ու նվիրական մարդկային հատկանիշները՝ նրանք գովաբանում ու փառաբանում են տղամարդկանց՝ որպես կանանցից շատ ավելի գնահատելի ու արժանավոր մարդկանց: Կին քաղաքական գործիչներն իրենց այս մոտեցումները հաճախ հիմնավորում են կրոնական, աստվածաշնչյան դիսկուրսով՝ ընդգծելով տղամարդկանց աստվածային, կատարյալ կերպարն ու կանանց մեղսավորությունը. «Ես կուզեի Ադամ լինել: Այդ դեպքում ես լավ Ադամ կլինեի, այսինքն՝ ես չեի լսի կնոջը, չեի սիրահարվի Լիլիթին, այլ կլսեի պատվիրաններն ու ամեն ինչ ճիշտ կանեի...: Տղամարդիկ են, որ ստեղծվել են Աստծո պատկերով ու նմանությամբ, այսինքն՝ ինքը տղամարդը ամենակարող է, ինքը իրավունք չունի հանձնվելու»¹²:

Իր ներկայացրած կուսակցությունը արական համարող լրագրողին ի պատասխան՝ կին քաղաքական գործիչներից մեկն ընդգծում է, որ իր կուսակցության շարքերում եղել են ու կան կին քաղաքական գործիչներ, թեև, «այո՛, Դաշնակցությունը արական

¹² «Ապոլիտիկա», Մարգարիտ Եսային, <http://www.youtube.com/watch?v=VulxMFUzEgo> (01.05.2014):

կուսակցություն է իր սկզբունքայնությամբ, իր գաղափարներով, նրանց հասնելու գործիքներով՝ սկզբունքայնությամբ»¹³:

Կին քաղաքական գործիչներից շատերը, որոնք իրենց գրույցներում պատմում ու նկարագրում են կանանց քաղաքականության մեջ հանդիպող բոլոր խոչընդոտների ու կարծրատիպերի մասին, դրանք, սակայն, լուրջ արգելքներ չեն համարում: Նրանց մեծ մասն օժտված է այն հատկանիշով, որը հասարակագիտության մեջ հայտնի է «մայր մեղվի» սինդրոմ անվանումով: Այդ կանայք, քաղաքական բնագավառում հասնելով որոշակի հաջողությունների, չեն ընդունում, սակայն, նույն բնագավառի այլ կանանց:

Այստեղ դրսևորվում է նաև հասարակության մեջ տարածված այն կարծրատիպը, թե կանայք չեն վստահում միմյանց և գերադասում են աշխատանքային միջավայրում շփվել ու գործ ունենալ տղամարդկանց հետ. «Կինը գեղեցիկ ստեղծագործություն է, հաջողված ստեղծագործություն է, բայց ես սիրում եմ տղամարդկանց...: Ես գնահատում եմ քաղաքական գործչի տղամարդ տեսակը»¹⁴:

Այս համատեքստում խոչընդոտների մասին խոսելը դառնում է անհարկի ավելորդություն, քանի որ կանանց վերագրվող հատկանիշներն ինքնին սահմանափակում են քաղաքական դաշտ մուտք գործելու նրանց հնարավորությունները: Քաղաքական գործիչներից մեկը, սակայն, որը հաճախ եզակիտար բառապաշարով էր խոսում, ընդգծում է. «Եթե խոսենք Հայաստանի քաղաքական մշակույթի ու ավանդույթների մասին, անշուշտ, ես պիտի ասեմ, որ մենք ունենք արական, ես կասեի նույնիսկ «մա-

¹³ «Ապոլիտիկա», Մարգարիտ Եսային, <http://www.youtube.com/watch?v=VulxMFUzEgo> (01.05.2014):

¹⁴ Նույն տեղում:

չոյական» քաղաքական մշակույթ: Եվ եթե չլինեն քվոտաները, որ մեզ պարտադրվում են տարբեր միջազգային պայմանագրերով, հասարակական-քաղաքական միջավայր կանանց մուտքը բացառիկ խոչընդոտներով է պայմանավորված»¹⁵:

Կին քաղաքական գործիչները փաստում են գոյություն ունեցող այն կարծրատիպի մասին, որ Հայաստանում կինը հասարակական-քաղաքական ոլորտում ինքնուրույն չի կարող հասնել որոշակի հաջողությունների: Իրենց հաջողություններն ու ընձեռված բացառիկ հնարավորությունները նրանք կապում են ոչ միայն միջազգային պայմանագրերով պարտադրված քվոտաների, այլև իրենց շրջապատող տղամարդկանց հետ, որոնք թույլ են տվել, աջակցել և խրախուսել են քայլեր կատարել այդ ոլորտում: Ոչ միայն անցյալ ու ներկա, այլև իրենց ապագա հաջողությունները ևս կին քաղաքական գործիչները կապում են տղամարդկանց «բարի կամքի» դրսևորման հետ: Այն հարցին, թե արդյոք մենք պատրաստ ենք կին նախագահ ունենալ, կին քաղաքական գործիչներից մեկը պատասխանում է.

«Այսօր՝ ոչ, բայց վաղը չէ մյուս օրն անպայման ունենալու ենք..., որովհետև տղամարդիկ կնամեճար են և սիրում են կանանց և պատրաստ են անել այն ամենը, ինչ ցանկանում է կինը»¹⁶:

Այսպիսով՝ Հայաստանի կին քաղաքական գործիչների ոչ ֆորմալ ելույթների ու հարցազրույցների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ նրանք մեծ մասամբ հայրիշխանական արժեքների կրողներ են և իրենց խոսքում վերարտադրում են հասարա-

¹⁵ «Ապոլիտիկա», Լիլիթ Գալստյան, <http://www.youtube.com/watch?v=TZRWz7sIIxo> (22.05.2014):

¹⁶ «Ապոլիտիկա», Մարգարիտ Եսային, <http://www.youtube.com/watch?v=VulxMFUzEgo> (01.05.2014):

կուրթյան մեջ առկա գենդերային կարծրատիպերը: Իրենց կանացիությունն ու ավանդականությունը ընդգծելը կին քաղաքական գործիչների ելույթներում առանցքային տեղ է զբաղեցնում, ինչը նրանք հաճախ կրոնական դիսկուրսով են համեմուտ: Այս համատեքստում նույնականացվում են «կին» ու «մայր» հասկացությունները և կնոջ գլխավոր նպատակը, ու Աստվածաշնչով ամրապնդվող առաքելություն է համարվում մայրանալը: Պատահական չէ, որ քաղաքական գործիչներից մեկը այն հարցին, թե ինչ կարծիք ունի նա Հայաստանում կանանց իրավունքների պաշպանության մասին, պատասխանում է.

«Կնոջ իրավունք: Կա մարդու իրավունք: Կնոջ իրավունքը մայրության իրավունքն է»¹⁷:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. **Ղազարյան Գ.**, Կանանց կողմից քաղաքական իրավունքների իրացման հիմնախնդիրները ՀՀ-ում, <http://shahkhatun.am/index.php?lang=arm&category=4&id=1042> (20.05.2014):
2. **Бахтин М. М.**, Проблема речевых жанров, собр. соч.: Русские словари, т. 5 (Работы 1940-1960 гг.), М., 1996.
3. «Ապոլիտիկա», Մարգարիտ Եսային, <http://www.youtube.com/watch?v=VUlxMFUzEgo> (01.05.2014), <http://www.youtube.com/watch?v=VUlxMFUzEgo> (01.05.2014), Լիլիթ Գալստյան, <http://www.youtube.com/watch?v=TZRWz7sIXo> (22.05.2014), Արփինե Հովհաննիսյան, <http://www.youtube.com/watch?v=O3-08IZHbxY> (01.06.2014),

¹⁷ «Ճակատագրով կին», Հրանուշ Հակոբյան, <http://www.youtube.com/watch?v=jGz1FmZgYF4> (28.05.2014):

4. «Համով գրույց Նաիրա Կարապետյանի հետ», http://www.youtube.com/watch?v=PTlkrn_4_tI (21.05.2014):
5. «Ճակատագրով կիև», Հրանուշ Հակոբյան, <http://www.youtube.com/watch?v=jGz1FmZgYF4> (28.05.2014):
6. «Մեկ օր Զարուհի Փոստանցյանի հետ», «Ազատություն» ամսօրնային, <http://www.youtube.com/watch?v=s49BvBbuHFI> (10.05.2014):
7. <http://perribirney.wordpress.com/2010/09/27/marie-c-wilson-and-the-white-house-project-add-women-change-everything/> (12.05.2014)

ABSTRACT

The circulation of gender stereotypes in political and social discourse serves to strengthen and reinforce these stereotypes. There is much research concerning gender stereotypes and their use among male politicians. It is interesting, however, that female politicians use those stereotypes almost as frequently as men do. In this article, the results of the analysis of the informal discourse of female politicians are presented. Several television programs hosting these female politicians have been studied, and have inquired as to their roles as women, and as politicians. These kinds of programs help to better understand the attitudes that women in politics have towards gender equality and gender stereotypes. This is due to the fact that program guests, of both genders, are often asked sexist and stereotypical questions. The responses of these women help to shed light on their true vision of gender relations and the possibilities and limitations that women have in politics.

АННОТАЦИЯ

Циркуляция гендерных стереотипов делает их более сильными и значимыми. Существует множество исследований, демонстрирующих как мужчины-политики применяют гендерные стереотипы. Интересно также, что женщины-политики также используют стереотипы. Данная статья посвящена контент анализу речей армянских женщин-политиков. Проведенное исследование дало возможность понять отношение женщин-политиков к таким вопросам, как женщина и политика, взаимоотношение женщин и мужчин в и вне политики, гендерное равенство и т.д.

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԲԱԶՄԱԶԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՅԱՆ
ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ
(ՖԻՆԱՆՍԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ՕՐԻՆԱԿՈՎ)

ՆԱՐԻՆԵ ՄԵԼԻՔՅԱՆ

«Ապակյա առաստաղ»

Ժամանակակից աշխարհում մասնավոր ընկերությունները ոչ միայն բնութագրում են երկրի ձեռնարկատիրական ներուժը, այլև սեփական երկարաժամկետ զարգացումը և հասարակության առաջընթացն ապահովելու նպատակով դրսևորում են պատասխանատու վերաբերմունք հասարակությունում առկա հիմնախնդիրների նկատմամբ: Գաղտնիք չէ, որ հիմնախնդիրների ծագման հնարավոր պատճառները թաքնվում են հասարակությունում առկա կարծրատիպերի մեջ: Հետևաբար որևիցե հիմնախնդիր հաղթահարելու համար անհրաժեշտ է բացահայտել այն ծնող պատճառները՝ կարծրատիպերը: Այսինքն, եթե բիզնեսը պատասխանատու վերաբերմունք է ցուցաբերում հասարակությունում առկա հիմնախնդիրների նկատմամբ, նպաստում է նաև դրանք ծնող կարծրատիպերի հաղթահարմանը: Իսկ նման վերաբերմունքի հիմնական շարժառիթն ազատ, կարծրատիպերից ձերբազատված ու բարեկեցիկ հասարակությունն է, քանի որ այն այլ հավասար պայմաններում հանդիսանում է բիզնեսի հաջողության գրավական:

Ընկերությունների երկարաժամկետ զարգացման հետ անմիջականորեն առնչվող կարծրատիպերից է «ապակյա առաստաղը», որը բնութագրում է այն անտեսանելի, միաժամանակ հիմ-

նարար խոչընդոտները, որոնք էականորեն սահմանափակում են հասարակությունում կանանց առաջընթացը, հետևաբար նաև աշխատուժի շուկայի հնարավորությունները: «Ապակյա առաստաղի» կարծրատիպի դրսևորումները ընկերությունների կառավարման գործընթացում վերջիններիս դարձնում է «անիրագրելության արատավոր շրջանի գերի», երբ իրագրել կանանց աճի խոչընդոտները փոխհատուցվում են ոչ իրագրել տղամարդկանց ընձեռվող հնարավորություններով:

Կանայք՝ ընկերությունների կառավարման համակարգում

Ընկերությունների կառավարման համակարգում առանցքային դերակատարում ունի տնօրենների խորհուրդը: Այն հանդիսանում է ընկերությունների «գլխակցությունն ու կամքը»¹, և նրա գործունեության արդյունավետությամբ է պայմանավորվում ոչ միայն ընկերությունների, այլև տնտեսական համակարգի կայունությունը:

Տնօրենների խորհրդի հաջող գործունեության նախապայման է նրա կազմը, որը հնարավորություն է տալիս խորհրդում ապահովելու բազմակարծություն, կառուցողական և լուրջ քննարկումներ, աշխատանքային առողջ մթնոլորտ: Նման միջավայրի ձևավորման համար անհրաժեշտ պայման է խորհրդում բազմազանության ապահովումը, այսինքն՝ անձնային տարբեր հատկանիշներով, համոզմունքներով, վարքագծով, մշակութային առանձնահատկություններով օժտված անձանց համախմբումը: Իսկ բավարար պայմանը անդամների վարքագծային տարբեր

¹ **Т. Рентон**, Выбор и обучение директоров. Четвертое заседание круглого стола по вопросам корпоративного управления в России. Обязанности совета директоров и роль заинтересованных лиц в области корпоративного управления, Москва, 20 – 21 июня, 2001 г.

բնութագրիչների արդյունավետ համադրումն է: Վարքագծային բնութագրիչների տարբերակման համար հիմք են հանդիսանում նաև սեռային հատկանիշները, այսինքն՝ խորհրդում գենդերային բազմազանության ապահովումը, քանի որ կին և տղամարդ ղեկավարների հմտությունների ու ունակությունների բազմազանությունը ինքնին հանգեցնում է կառավարման տարբեր ոճերի, և, այսպես կոչված, կառավարման «կոշտ» և «փափուկ» ոճերի սիներգիան ապահովում է «գենդերային դիվիդենդներ»՝ կազմակերպչական և ֆինանսական արդյունավետության տեսքով:

Այսպես՝ Եվրոպական հանձնաժողովի Կանաչ գրքում (2011) նշվում է², որ կանանց կառավարման ոճը տարբերվում է տղամարդկանց կառավարման ոճից, ինչը նպաստում է տնօրենների խորհրդում բազմակարծության և կառուցողական քննարկումների ապահովմանը: Սա էլ իր հերթին հանգեցնում է խորհրդի արդյունավետության բարձրացմանը, իսկ վերջինս վճռորոշ նշանակություն ունի ընկերությունների մրցունակության ապահովման գործում: Հետևաբար տնօրենների խորհրդում գենդերային բազմազանությունը բխում է հենց ընկերությունների շահերից:

Հետազոտությունները վկայում են...

Եվրոպական հանձնաժողովի Կանաչ գրքի դրույթներն ավելի համոզիչ են հետազոտությունների համատեքստում: Հարկ է նշել, որ վերջին տասը տարիների ընթացքում ընկերությունների կառավարման համակարգում գենդերային բազմազանության և գործունեության արդյունքների վրա դրա ունեցած ազդեցության վերաբերյալ իրականացվել են բազմաթիվ ուսումնասիրություն-

² Livre Vert. Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises. Bruxelles, le 18.07.2001. COM (2001) 366 final.

ներ: Առավել հիշարժան և ընդգրկուն են «McKinsey» և «Catalyst» խորհրդատվական ընկերությունների կողմից պարբերաբար իրականացվող հետազոտությունները:

«McKinsey» խորհրդատվական ընկերության կողմից իրականացված ուսումնասիրությունները վկայում են, որ կազմակերպչական արդյունավետությունը բարձր է այն ընկերություններում, որոնց բարձրագույն ղեկավարության կազմում կա առնվազն երեք կին ղեկավար: Հատկանշական է, որ բարելավումները սկսում են, երբ կանայք բարձրագույն ղեկավարության կազմում հավաքում են «կրիտիկական զանգված»՝ ոչ պակաս, քան երեքը³:

«McKinsey» խորհրդատվական ընկերության մի այլ ուսումնասիրության արդյունքները վկայում են, որ այդ ընկերությունները սեփական կապիտալի շահութաբերության մակարդակով 41%-ով և գործառնական շահույթի 56%-ով գերազանցում են միևնույն ճյուղում գտնվող և նշված չափանիշին չհամապատասխանող ընկերություններին⁴:

Նմանատիպ իրավիճակ է արձանագրվել նաև ամերիկյան «Catalyst» խորհրդատվական ընկերության հետազոտության արդյունքներով: Ըստ այդ արդյունքների՝ կանանց ներկայացվածությունը բարձրագույն ղեկավարության կազմում դրական ազդեցություն է թողնում ընկերության ֆինանսական ցուցանիշների վրա: Այն ընկերություններում, որտեղ կանայք զբաղեցնում են ղեկավար բարձր պաշտոններ, կապիտալի շահութաբերության և բաժնետերերի համախառն եկամտի ցուցանիշները 35%-ով ավելի բարձր են, քան «տղամարդկային» ընկերություններում⁵:

³ Women Matter 2012. Making the Breakthrough, www.mckinsey.com.

⁴ Женщины как ценный актив. Апрель 2012 года, www.mckinsey.com.

⁵ www.catalistwomen.org

Մի փոքր վիճակագրություն

Ինչպես վկայում են միջին վիճակագրական տվյալները, կանանց տեսակարար կշիռը եվրոպական հրապարակային ընկերությունների տնօրենների խորհրդում 2010 թվականին կազմել է մոտավորապես 12%: Միաժամանակ անհրաժեշտ է ավելացնել, որ եթե 2008 թվականին միջին վիճակագրական խորհրդի անդամների թիվը եվրոպական ընկերություններում կազմել է 15.1 անդամ, որոնցից 1.5 անդամը եղել է կին, ապա 2010 թվականին այդ ցուցանիշը կազմել է 11.7 անդամ, որից 1.4-ը՝ կին, այսինքն՝ 2008 թվականի համեմատ 2010 թվականին տնօրենների խորհրդի անդամների ընդհանուր թվի նվազման տեմպերն ավելի բարձր են եղել, քան կին անդամներինը, ինչի արդյունքում տնօրենների խորհրդում դիտարկվել է կանանց թվաքանակի աճ⁶:

Կանանց ներկայացվածության առավել բարձր տոկոս արձանագրվել է Սկանդինավյան երկրներում, իսկ միջին տեսակարար կշռից պակաս ներկայացվածություն՝ Հունաստանում, Իռլանդիայում, Շվեյցարիայում, Գերմանիայում, Լյուքսեմբուրգում, Իտալիայում ու Պորտուգալիայում: Ընկերությունների կառավարման համակարգում կանանց ներկայացվածության աճը կարելի է բացատրել օրենսդրական քվոտաների ամրագրմամբ, ինչպես նաև կորպորատիվ կառավարման կանոնագրքերի գործողությամբ: Ներկայումս գենդերային քվոտաներ գործում են Նորվեգիայում, Իսպանիայում, Իսլանդիայում, Ֆինլանդիայում, Ֆրանսիայում⁷:

⁶ European PWN Board Women Monitor 2004, 2006, 2008, 2010, www.EuropeanPWN.net.

⁷ <http://www.ecgi.org/codes>

Գենդերային բազմազանությունը Հայաստանի ֆինանսական հատվածում

Հայաստանի մասնավոր հատվածի կառավարման բարձրագույն օղակներում գենդերային բազմազանության ուսումնասիրության նպատակով որպես օբյեկտ ընտրվել է ֆինանսական ոլորտը, ինչը պայմանավորված է տնտեսության այլ հատվածների համեմատ վերջինիս թափանցիկության համեմատաբար բարձր մակարդակով, որի շնորհիվ կարելի է պատկերացում կազմել ֆինանսական կազմակերպությունների կառավարման մարմինների կազմի գենդերային բազմազանության մասին:

Ուսումնասիրությունը կատարվել է երկու մեթոդի համադրմամբ.

ա) ուսումնասիրվել է ֆինանսական կազմակերպությունների (հատկապես՝ առևտրային բանկերի, ապահովագրական ընկերությունների, վարկային կազմակերպությունների) կառավարման կառուցվածքում կանանց ներկայացվածությունը՝ հիմք ընդունելով կազմակերպությունների համացանցային էջերում հրապարակված տեղեկատվությունը (առ 01.09.2013 թ.),

բ) խորքային հարցազրույցներ են իրականացվել ֆինանսական կազմակերպություններում ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող 11 կանանց հետ:

Առևտրային բանկեր

Հայաստանի առևտրային բանկերի տնօրենների խորհրդի կազմի գենդերային ուսումնասիրությունը վկայում է, որ բանկերի խորհրդում գերակշռում են տղամարդիկ, նրանց տեսակարար կշիռը կազմում է 92%, կանանց ներկայացվածությունը՝ համապատասխանաբար 8%:

Խնդիրն այն է, որ բանկերի տնօրենների խորհրդում դիտարկվում է կին անդամների կենտրոնացում առանձին բանկերում: Այսպես՝ ընդամենը 5 բանկում առկա են խորհրդի մեկ և մեկական բանկում՝ 2 և 3 կին անդամներ: Այսինքն՝ կանանց ներկայացվածությունը բանկերի խորհուրդներում ոչ թե օրինաչափություն է, այլ բացառություն:

Անհրաժեշտ է ավելացնել, որ տնօրենների խորհրդի կին անդամների 80%-ը ծագումով օտարերկրացիներ են, և ընդամենը 20%-ը՝ տեղացի: Սա կարելի է բացատրել համապատասխան բանկերում օտարերկրյա բաժնետիրոջ առկայությամբ, որոնք իրենց «ընտանիքի» մաս կազմող հայկական բանկերում կիրառում են կառավարման արդեն փորձված և արդարացված եղանակները:

Բանկերի տնօրենների խորհրդում կանայք ունեն միայն խորհրդի անդամի կարգավիճակ: Հայաստանյան առևտրային որևիցե բանկում տնօրենների խորհրդի նախագահի պաշտոնում դեռևս չի ընտրվել կին: Ինչ վերաբերում է բանկերի գործադիր մարմնի կազմին, ապա այստեղ կանանց տեսակարար կշիռը համեմատաբար բարձր է և կազմում է 14%:

Հատկանշական է, որ բանկերում կին և տղամարդ հաշվապահների հարաբերությունը կազմում է 55/45՝ հոգուտ կանանց: Արդյունքում գործադիր մարմնի կազմում կանանց համեմատաբար բարձր ներկայացվածությունը կարելի է բացատրել նրանց՝ գլխավոր հաշվապահի պարտականությունները պատվիրակելու պրակտիկայով:

Ապահովագրական ընկերություններ

Բանկերի համեմատությամբ հայկական ապահովագրական ընկերությունների կառավարման համակարգում կանայք ունեն ավելի մեծ մասնակցություն: Ապահովագրական ընկերություններում կին խորհրդի անդամների տեսակարար կշիռը երկու անգամ գերազանցում է բանկերի նույն ցուցանիշը (16 %): Բացի այդ՝ ապահովագրական ընկերություններում առկա է ինչպես խորհրդի կին նախագահ, այնպես էլ գործադիր մարմնի կին ղեկավար: Հետաքրքիր է իրավիճակը՝ կապված գործադիր մարմնի կազմում կանանց ներկայացվածության հետ: Կանայք ներկայացված են ապահովագրական բոլոր ընկերությունների գործադիր մարմնի կազմում, և նրանց ներկայացվածությունը կազմում է 45 %, որը բավականին բարձր ցուցանիշ է: Սա հիմնականում բացատրվում է կոլեգիալ գործադիր մարմնի կազմում կանանց ներգրավվածությամբ, կին տնօրենի առկայությամբ, ինչպես նաև կանանց կողմից գլխավոր հաշվապահի պաշտոնի զբաղեցման փաստով:

Վարկային կազմակերպություններ

Վարկային կազմակերպություններում տնօրենների խորհրդի ձևավորումը պայմանավորվում է 2010 թվականի օրենսդրական փոփոխություններով, որոնց համաձայն, անկախ կազմակերպական-իրավական տեսակից և այլ չափանիշներից, վարկային կազմակերպությունները պարտավոր են ունենալ տնօրենների խորհուրդ: Այսինքն՝ վարկային կազմակերպություններում տնօրենների խորհուրդներն ունեն հիմնականում նոր պատմություն: Տնօրենների խորհրդի կազմում կանանց ներկայացվածությամբ վարկային կազմակերպությունները, ֆինանսական միջոցոր-

դության այլ ինստիտուտների համեմատությամբ, առաջատար դիրքերում են (19 %)։

Իսկ ինչ վերաբերում է գործադիր մարմնի կազմում կանանց ներկայացվածությանը, ապա վարկային կազմակերպությունները գտնվում են միջանկյալ դիրքերում (35 %)՝ զիջելով ապահովագրական ընկերություններին և գերազանցելով առևտրային բանկերին։

Հայաստանի ֆինանսական միջնորդության ինստիտուտների տնօրենների խորհրդում և գործադիր մարմնի կազմում կանանց մասնակցության միջին ցուցանիշները (համապատասխանաբար՝ 13 % և 23 %) բավականաչափ բարձր են։ Սակայն այս եզրակացությունը չի կարելի ընդունել միանշանակ։ Նախ չպետք է մոռանալ, որ նման բարձր ցուցանիշներն ապահովում են առանձին կազմակերպություններ, այսինքն՝ կառավարման բարձրագույն օղակներում կանանց ներգրավվածությունը մշակույթ չէ, այլ ավելի շուտ բացառություն, որը հիմնականում պայմանավորվում է կոնկրետ կազմակերպության սեփականատիրոջ գործոնով։ Երկրորդ, ոչ պակաս կարևոր վերապահում է ոլորտը։ Գաղտնիք չէ, որ Հայաստանում նորամուծությունների նկատմամբ առավել բաց դիրքորոշում ունեն ֆինանսական միջնորդության ինստիտուտները։ Եթե նմանատիպ ուսումնասիրություն իրականացվեր տնտեսության այլ ոլորտների կտրվածքով, ապա իրավիճակն ամենայն հավանականությամբ հուսադրող չէր լինի։

Հայաստանի ֆինանսական համակարգում գենդերային բազմազանությունը (հարցման արդյունքներ)

Հայաստանի ֆինանսական շուկայի մասնակիցների կառավարման կառուցվածքի գենդերային բազմազանությունն ուսում-

նասիրելու, ինչպես նաև այս ոլորտում կանանց առաջընթացի հիմնական միտումները, կանանց մասնագիտական աճի և առաջնորդային հատկանիշների զարգացման համար անհրաժեշտ նախապայմանները և հնարավոր խոչընդոտները բացահայտելու նպատակով 2013 թվականի հունիս-հուլիս ամիսներին իրականացվել է հարցում՝ կիրառելով խորքային հարցազրույցների եղանակը: Հարցմանը մասնակցել է ֆինանսական հատվածում ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող 11 կին: Ընդհանուր առմամբ հարցումը կարելի է որակել որպես պիլոտային, ինչը բացատրվում է հետևյալ հանգամանքներով.

- հարցման ընտրանքը ձևավորելիս չի պահպանվել գենդերային հավասարակշռություն, այսինքն՝ հարցվողների կազմը ձևավորվել է միայն կանանցից.
- հարցման ընտրանքում ներգրավված են եղել միայն ղեկավար պաշտոն զբաղեցնող կանայք: Բացի այդ՝ նրանք ներկայացրել են «գործադիր իշխանությունը», ինչը պայմանավորված է եղել տնօրենների խորհրդի կին անդամների նվազ հասանելիությամբ:

Հարցման արդյունքները վկայում են...

Ըստ հարցման մասնակիցների՝ Հայաստանի գործարար միջավայրում հաջողության հասնելու համար կինը պետք է օժտված լինի անձնային հետևյալ հատկանիշներով.

- նպատակասլացություն,
- ճկունություն,
- աշխատասիրություն,
- պատասխանատվություն,
- դիվանագիտություն,

- կամային հատկանիշներով օժտվածություն,
- վճռականություն ու հետևողականություն:

Որպես մասնագիտական որակներ՝ հարցվածները կարևորել են նաև ժամանակի մեջ ճիշտ և արագ կողմնորոշվելու ունակությունը, բիզնես «հոտառության» առկայությունը, մշտապես իր վրա աշխատելու ունակությունը, մենեջերիալ հատկանիշների հստակ դրսևորումը:

Հարցախույզին մասնակցած կանայք Հայաստանի գործարար միջավայրում առանձնակի տարբերություն չեն տեսնում կանացի և տղամարդկային մասնագիտական որակների մեջ: Միաժամանակ պատասխանների գերակշիռ մասում տեղ է գտել հետևյալ մոտեցումը. «Կանայք ավելի վստահելի են և լոյալություն ու նվիրվածություն են ցուցաբերում իրենց գործատուների նկատմամբ: Բացի այդ՝ կանացի դիվանագիտությունը հնարավորություն է տալիս արդյունավետորեն հաղթահարելու հնարավոր խնդիրները»: Այսինքն՝ առաջնորդային և պրոֆեսիոնալ հատկանիշներով օժտված կինը իր կանացի որակների շնորհիվ ավելի մրցունակ է, քանի որ ավելի լոյալ է իր գործատուի նկատմամբ և ձգտում է երկարաժամկետ հարաբերությունների, իսկ իր դիվանագիտական ունակություններով ի վիճակի է հարթել աշխատանքային և գործարար խնդիրները:

Ըստ հարցվածների՝ բիզնես միջավայրում առաջընթաց ունենալու հնարավոր խոչընդոտների մեջ իրենց մասնաբաժինն ունեն կանանց կրկնակի զբաղվածությունը, ոչ աշխատանքային ժամերին հասանելիությունը, ընդօրինակման նախատիպի, ինչպես նաև ինքնագովազդման ունակությունների բացակայությունը: Մակայն, ըստ հարցվածների, սրանք չեն այն վճռորոշ գործոնները, որոնք խոչընդոտում են կանանց առաջընթացը: Առաջնահերթ խնդիրը կին լինելու գործոնն է, որն ի սկզբանե տեղիք է

տալիս թերահավատության ու անվստահության կանացի նախաձեռնությունների և աշխատանքի նկատմամբ, այսինքն՝ հարցախույզի արդյունքները վկայում են «ապակյա առաստաղ» կարծրատիպի առկայության մասին: Ավանդական մտածողությունը թույլ չի տալիս կանանց տեսնել ղեկավար պաշտոններում: Նման իրավիճակում կանայք իրականում ստիպված են իրենց ամենօրյա գործունեության մեջ առավել ընդգծված ձևով ներկայացնել իրենց գործարար ունակություններն ու գիտելիքները, ապացուցել իրենց կարողությունների ուժը: Այս պայքարում հաղթող կանանց հաջողվում է միայն անհատական մակարդակով հաղթահարել «ապակյա առաստաղը»: Դրական է այն, որ նման կանայք դառնում են ընդօրինակման նախատիպ, որոնց կարելի է հավասարվել, նրանց փորձառությունը, գործելաձևը, արժեքները կարելի է համեմատել սեփականի հետ և անհատական մակարդակով հաղթահարելով կարծրատիպը՝ կառուցել սեփական ապագան:

Հարցված կանայք հիմնականում նշել են, որ ընտանիքը և դրանով պայմանավորված պարտականությունները երբևէ չեն խոչընդոտել իրենց առաջընթացը, այլ, ընդհակառակը, ընտանիքն ունեցել է խթանող դերակատարում՝ ինքնաիրացվելու համար:

Հարցվածները համակարծիք են հետևյալ ձևակերպմանը. «Կին և տղամարդ ղեկավարների համար բնութագրական են կառավարման տարբեր ոճեր, և բարձրագույն ղեկավարության կազմում գենդերային հավասարակշռության ապահովումը զարգացման ներուժ է պարունակում»: Միաժամանակ հարցվածները գտնում են, որ այդ համադրումը պետք է կատարվի բնական ճանապարհով, դա պետք է լինի ինքնուրույն ձևավորված «խառնուրդ», որտեղ որոշիչ դերակատարում պետք է ունենան ղեկավար անձանց անձնային և մասնագիտական հատկանիշները,

այլ ոչ թե «արհեստական», թեկուզև իրավական սահմանաչափերի կիրառումը: Այսինքն՝ հարցվածները, դրսևորելով ազատական մտտեցումներ, դեմ են արտահայտվում օրենսդրորեն բարձրագույն ղեկավարության կազմում կանանց ներկայացվածության վերաբերյալ նվազագույն չափի (քվոտայի) ամրագրմանը: Հարցվածների հիմնական մտավախությունը ձևականությունից խուսափելն է, այլապես կառավարման ոճերի համադրումը չի կարող գործնական հաջողություն ունենալ:

Այն հարցին, թե կնոջ ձայնը ընկերությունների կառավարման համակարգում լսելի լինելու համար անհրաժեշտ է արդյոք բարձրագույն ղեկավարության կազմում կանանց կրիտիկական թվակազմի ապահովում, հարցվածները հիմնականում տվել են բացասական պատասխան՝ հիմնավորելով իրենց դիրքորոշումը հետևյալ կերպ. «Եթե կինն արդեն մուտք է գործել տղամարդկանց միջավայր, ապա նա միայնակ էլ կարող է գործել արդյունավետ և ազդել կայացվող որոշումների վրա»:

Հաշվի առնելով, որ հարցվածների ընտրանքը ձևավորվել էր միայն կին ղեկավարներից, ապա հետաքրքիր էր դիտարկել նրանց կառավարման ոճի առանձնահատկությունները: Պատասխաններից կարելի է դատել, որ հայ կին ղեկավարները որոշումներ կայացնելիս կարևորում են թիմի յուրաքանչյուր անդամի մասնակցությունը խթանող միջավայրի ձևավորումը, ենթակաների հետ ազատ հաղորդակցումը, գերադասում են խելամիտ սպասումների ձևավորումը, կարևորում են ոչ միայն բիզնեսի զարգացման հեռանկարների կանխատեսումը, այլև դրանցով աշխատակիցներին վարակելն ու ոգեշնչելը:

Վերջաբան

Անժխտելի է այն փաստը, որ գենդերային հավասարությունը ժողովրդավարության և սոցիալական արդարության ձգտող հասարակության հենասյունն է: Ընկերությունները, լինելով հասարակության լիիրավ անդամ, ինքնին պետք է իրենց ներդրումն ունենան գենդերային հավասարությանն առնչվող հիմնախնդիրների լուծման գործում: Մասնավոր հատվածի կողմից շահագրգռվածության ցուցաբերումը հնարավոր չէ պայմանավորել միայն հասարակությանը ծառայելու նրանց «բարի կամքով»: Ցանկացած խնդրի լուծման համար անհրաժեշտ է նախևառաջ ըմբռնել դրա էությունը և դրա լուծման գործում սեփական դերակատարումը ընկալել անձնական շահի տեսանկյունից: Հետևաբար կարևոր է, որ բիզնեսում գենդերային հավասարության նախաձեռնությունը գա ընկերություններից, իսկ ավելի շուտ՝ դրանց սեփականատերերից, քանի որ ներկայումս հայկական ընկերություններում նրանք են հանդիսանում վերջնական որոշումներ կայացնողներ, այդ թվում՝ մարդկային ռեսուրսների կառավարման, կառավարման կառուցվածքում սերնդափոխության (իրավահաջորդության) քաղաքականությունների սահմանման հարցերում:

Իհարկե, նմանօրինակ խնդիրների հաղթահարման գործում ընկերությունների նախաձեռնություններն անփոխարինելի են, սակայն որոշ դեպքերում՝ անհնարին, եթե բացակայում է համապատասխան իրավական դաշտը: Համաշխարհային պրակտիկան հուշում է, որ ընկերությունների կառավարման համակարգում գենդերային հավասարության հասնելու գործում իրենց որոյն դերակատարումն ունեն «փափուկ» կարգավորումները՝ կորպորատիվ կառավարման կանոնագրքերը: Հետևաբար, գեն-

դերային հավասարության սկզբունքը Հայաստանի կորպորատիվ կառավարման միջավայր ներմուծելու հնարավոր ուղիներից է համապատասխան դրույթների ամրագրումը ՀՀ կորպորատիվ կառավարման կանոնագրքում:

Հաշվի առնելով, որ ՀՀ կորպորատիվ կառավարման կանոնագրքի դրույթների կիրառումը ներկայումս պարտադիր է պետական և ցուցակագրված ընկերությունների համար, ապա խնդրում առանձնակի շահագրգռվածություն կարող է ցուցաբերել պետությունը՝ ի դեմս պետական գերատեսչությունների դեկավարների, որոնց պատվիրակված է սեփականատիրոջ լիազորությունների իրականացումը պետական ընկերություններում, ինչպես նաև Հայաստանի արժեթղթերի կարգավորվող շուկայի օպերատորը՝ ֆոնդային բորսան:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. Женщины как ценный актив. Апрель 2012 года, <http://www.mckinsey.com>.
2. EuropeanPWN Board Women Monitor 2004, 2006, 2008, 2010, www.EuropeanPWN.net.
3. Livre Vert. Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises. Bruxelles, le 18.07.2001. COM (2001) 366 final.
4. Women Matter 2012. Making the Breakthrough, www.mckinsey.com.
5. <http://www.catalistwomen.org>
6. <http://www.ecgi.org/codes>

ABSTRACT

In the modern world, the private sector not only characterizes a country's entrepreneurial potential, but its potential for long-term development as well, ensuring social progress by demonstrating responsible behavior in the resolution of gender diversity problems. This problem, sometimes referred to as the "glass ceiling", relates directly to the long-term development of a company, and significantly limits opportunities in the labor market. This phenomenon in the private sector is not accidental. Supportive research on gender diversity in the private sector shows an increase in productivity potential, since diversity of skills and experience between male and female supervisors provides varying styles of management. This combination of management styles ensures "gender dividends" in the form of organizational and financial productivity, and an increase in competitiveness.

The problem raised in Armenia has more urgent significance. This is confirmed by results of pilot survey carried out as part of a larger study of gender diversity and management of the financial sector in Armenia. The choice to focus on the financial sector was a deliberate one, largely due to financial sector's higher level of transparency, in comparison to other sectors of the economy. The results of the study indicate, that women are better represented in the executive structure than are involved in the activity of the board of directors. If women are represented in the board of directors, it is only due to the presence of a foreign investor. Furthermore, women who participated in the survey report that the main obstacle for achieving success in the business environment of Armenia is a lack of confidence in their own abilities, which forces women to exhibit even more proficiency and professional competence to achieve success.

АННОТАЦИЯ

В современном мире частный сектор характеризуется не только предпринимательским потенциалом страны, но и обеспечением собственного долгосрочного развития и общественным прогрессом. Частный сектор берет на себя также ответственность за решения социальных проблем. Одна из проблем, напрямую связанная с долгосрочным развитием бизнеса, это так называемый «стеклянный потолок», который существенно ограничивает возможности компаний на рынке труда.

Как показывают различные исследования, обеспечение гендерного разнообразия в управлении компаний влечет за собой «гендерные дивиденды» в виде организационной и финансовой эффективности и стимулирует конкурентоспособность компаний. Данная проблема более чем актуальна для Армении. Это подтверждается результатами исследования «Гендерное разнообразие в управлении финансового сектора Армении».

Результаты исследования свидетельствуют о том, что женщины больше вовлечены в исполнительные органы, чем в деятельность совета директоров. Представленность женщин в совете директоров обеспечивается исключительно присутствием иностранного акционера. Примечательно, что главным фактором, мешающим карьерному росту женщин, респонденты назвали сам факт их половой принадлежности.

THE INCLUSION OF THE GENDER COMPONENT IN
INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY
DEVELOPMENT POLICY AND INFORMATION SOCIETY
BUILDING IN ARMENIA

NARINE ABAZIAN

ANI MANUKYAN

“Where women are educated and empowered, economies are more productive and strong. Where women are fully represented, societies are more peaceful and stable”.

UN Secretary-General Ban Ki-moon

ABSTRACT

In recent years, the world has witnessed ongoing growth in the uptake of Information and Communication Technologies (ICT). Over 95% of all jobs now have a digital component, and in many jobs, the importance of digital tools will increase in the future. Information and communication technologies (ICT) are tools which can foster gender equality and women's empowerment. Societies will benefit from equal gender participation in decision-making policies and from equal access to ICT services.

In several areas, including education, the workforce, accessibility, entrepreneurship as well as leadership, women's recruitment, retention, and participation remain unsatisfactory, as women are underrepresented at all ICT levels in Armenia. By allowing women to be underrepresented in ICT development policy and management, we

are limiting the resources of our society. Women too must be able to become employees and employers, ***and become key actors in building Information Society.***

Between 2013 and 2014, research on the “**Inclusion of the Gender Component in ICT Development Policy and Information Society Building in Armenia**” was carried out through small grants supported by the Center for Gender and Leadership Studies of Yerevan State University and USAID. The aim of the research was to monitor the implementation of the Gender Policy Concept Paper, which deals with gender equality law in the Republic of Armenia. It also sought to include a gender component criteria in ICT development policy in the information society in Armenia, and to reform a proposal and plan of action regarding women in ICT policies.

The recommendations based on the results of this research have been compiled and addressed to public and private sectors, NGOs, and international institutes for adequate support to enhance the female role in building Information Society.

1. A Description of the Problem and the Purpose of the Research

The most important determinant of a country’s competitiveness is its human capital and talent; skills, education and productivity of its workforce. Women account for one-half of the potential talent. Closing gender gaps is therefore, not only a matter of human rights and equity, but it is also a matter of economic productivity. The government of Armenia has declared the ICT sector one of the priorities in the economy, due to its growing importance. Despite significant ICT sector growth recorded in the last few years, surveys confirm that with respect to education, workforce, entrepreneurship, and leadership, women's recruitment, retention, and participation remain unsatisfactory, with women underrepresented at all ICT levels.

It is an undeniable fact that to build an inclusive Information Society, a wide range of ICT specialists are required. The low participation of women in ICT is currently an issue. Despite the fact that 41.1% of women are employed in Armenia, the number is much lower in the ICT sector. The majority of specialists employed by the Armenian ICT sector are males.

Business leaders and policy-makers need to work together towards removing barriers to women's entry into the ICT workforce and putting practices and policies in place that will provide equal opportunities for women to rise to positions of leadership within the ICT sector. There is a need for national strategies to ensure that women and men enjoy equal access to telecommunications/ICTs, and that telecommunications/ICTs can be used for social and economic empowerment of women.

This research intended to monitor the implementation of the Gender Policy Concept Paper and Gender Policy Strategic Action Plan of 2011-2014, by introducing gender criteria in the ICT sphere, and by offering special programs and measures to overcome gender imbalance and widen women's opportunities in ICT development and information society building. It also aimed to initiate a dialogue among all stakeholders (public, private, academia, NGOs and international organizations) in Armenia, for collaboration in increasing the number of women in ICT, with the goal of joining forces for implementing the gender component in the information society, ICT development policy, and information society policies with a gendered approach.

The researchers attempted to cooperate with government bodies, businesses, academia, and non-government organizations to leverage resources, research, raise awareness to remove the barriers that restrict women's access to ICTs, which would boost their technology literacy.

The main goal of the research was to monitor the inclusion of the gender component in ICT development and information society building in Armenia. Namely the researchers aimed to monitor the formulation and translation of gender equality objectives for performance indicators and targets in the ICT and IS development policy and its implementation. Researchers also sought to monitor the integration of the gender component into ICT programs in planning, budgeting and implementation processes, and to identify room for improvement and suggest possible strategies to implement the Gender Policy action plan in the ICT sphere.

1.1 The World Summit on the Information Society and Women as Key Actors in the Information Society

The industrial era has turned into the information society (E-Society) era. In Geneva (2003), and in Tunis (2005), the World Summit on the Information Society (WSIS) was held in two phases, where 176 UN member states, Armenia among them, assembled to declare a “common desire and commitment to build a people-centered, inclusive and development-oriented information society, where everyone can benefit from the opportunities that ICTs can offer.”¹ All countries of the summit, including Armenia, were obliged to produce national e-strategies (E-Society) before 2010, and agreed “that the

¹ UN member states agreed that in order to build the **Information Society**, where everyone can create, access, utilize, share information and knowledge, and improve quality of life: all stakeholders should work together; improve access to information and communication infrastructure and technologies; improve access to information and knowledge; build capacity; increase confidence and security in the use of ICTs; create an enabling environment at all levels; develop and widen ICT applications: E-government, E-business, E-learning, E-health, E-employment, E-environment, E-agriculture, E-science, foster and respect cultural diversity; recognize the role of the media; address the ethical dimensions of the Information Society; encourage international and regional cooperation.

development of ICTs provides enormous opportunities for women to be an integral part of, and key actors in, the Information Society.” They are committed to ensuring that the information society enhances women's empowerment and full participation on an equal basis, in all spheres of society and in all decision-making processes. To this end, they should mainstream a gender equality perspective and use ICTs as a tool to accomplish this (WSIS, Declaration of Principles). Gender-specific indicators on the use and needs of ICT should be developed, and measurable performance indicators should be identified to assess the impact that these funded ICT projects have on the lives of women.

The International Telecommunication Union (ITU), as a leading specialized agency in the United Nations for information and communication technologies (ICTs), encourages its 193 member countries to harness the catalytic role of ICTs in creating far-reaching opportunities for women, by eliminating gender disparities and empowering them to meet their goals. Resolution 70, (Rev. Guadalajara 2010, Busan 2014) adopted by ITU, calls upon all stakeholders to adopt policies and strategies promoting ICT opportunities for women. The Ministry of Transport and Communication of the Republic of Armenia has been a state member of ITU since 1992.

1.2. E-Society, ICT Development Concept Papers of the RA and Women

The growing importance of the information and communication technologies (ICT) industry urged the Government of Armenia to declare ICTs as one of the priority sectors of the Armenian economy. In 2008, the Armenian Government adopted an IT Sector Development Concept Paper and Action Plan—to span from 2008 to 2018. In 2010, the government adopted an E-Society Formation

Concept Paper (2010-2012). Later in 2011, the concept paper on, “The Initial Strategy of the Formation of the Innovation Economy of Armenia”, was adopted and included 13 projects. The “ICT and E-Society initiatives” paper was among them. The government body responsible for the implementation of these strategies and IT industry development overall, is the Ministry of Economy.

Although significant growth has been recorded in the ICT sector in last few years, surveys show that women are underrepresented in the ICT sector in general, and especially in higher-level positions. Out of approximately 360 ICT companies in Armenia, in 2012, less than 1.3% of companies’ top managers (CEO, General Directors, and Presidents) were women. Working in the male-dominated ICT sector, women technicians make up only 30% of all technicians, 15% of ICT managers, and only 1.3% of strategy and planning professionals. By recruiting more women in the ICT sector, and the current information society, is not just a question of social justice, but a question of economic necessity, growth and competitiveness, especially in times of global economic crisis. Encouraging more women to be integrated into the ICT sector is in line with the United Nations Millennium Development Goal, which promotes gender equality and women’s empowerment. Women’s low motivation to enter the ICT sector equates to a loss of talent for the industry and opportunities for females entering the job market. The pattern of underrepresentation of women in ICTs and the Information Society (IS) development will continue if we do not include the gender component in their policies.

In 2010, the Government of Armenia adopted a Gender Policy Concept Paper and a similar Gender Policy Strategic Action Plan, for 2011-2015. A concept paper was adopted in 2011. According to the concept paper, “The Gender Policy will be implemented by

introducing gender criteria in all spheres of **socio-economic** and political life, and by **developing special programs** and means to overcome gender imbalance and widen women's opportunities". This means that, "the Gender Policy will be implemented by introducing **gender criteria in ICT Development and Information Society Policies**, and by developing special programs and means to overcome gender imbalance and widen women's opportunities". The Law on Ensuring Equal Rights and Equal Opportunities between Men and Women received parliamentary approval in May 2013. According to Article 8 of the *Armenian law on "Ensuring Equal Rights and Equal Opportunities between Men and Women"*, the main tendencies of state policy are to ensure gender equality, and to implement international principles and norms on gender equality issues as well as **international obligations** to be fulfilled by the Republic of Armenia, and to promote practical legal and organizational **mechanisms** to ensure gender equality, and to elaborate on, implement and **finance** state programs, which address gender equality.

2. Research Methodology

The methodology of this study is based on data and information gathered from a variety of sources, evidence, initiated dialogue, organized meetings, and workshops. The results of this methodology identified critical gaps and challenges, and the recommendations are summarized in a report. The research was carried out via quantitative and qualitative analyses. Within the framework of the research we have studied the following documents: Resolution 70 (Rev. Busan 2014) Mainstreaming a gender perspective in ITU and promotion of gender equality and the empowerment of women through information and communication technologies, International Telecommunication Union, World Summit Information Society Final documents 2003-

2005 (Geneva Declaration of Principles, Geneva Plan of Action, Tunis Commitment, Tunis Agenda for the Information Society), IT Sector Development Concept Paper (2008-2018) of the RA, E-Society Formation Concept Paper (2010-2012) of the RA, The Initial Strategy of the Formation of Innovation Economy of Armenia Concept Paper (2012-2020), Gender Policy Concept Paper of the RA, Republic of Armenia Gender Policy Strategic Action Plan for 2011-2015, The Law on Ensuring Equal Rights and Equal Opportunities between Men and Women, 2013.

In order to understand gender inclusion in ICT education, workforce, entrepreneurship, leadership and accessibility in rural areas of Armenia, we have studied several documents, including: Armenian ICT Sector-State of Industry Report; 2011, 2012, 2013 “Enterprise Incubator” Foundation; IT Skills Assessment in Armenia; The World Bank June 2014; Women Entrepreneurship Support Concept Paper of the RA, SME NDC, 2012; Women Entrepreneurship Strategy in Armenia (discussed in the context of the Asian Development Bank financed, PEM Consult, September 2013; Report Assessment of the need for business development services among women entrepreneurs of Armenia, 2013; RA Gender Policy Action Plans, 2011, 2012, 2013, 2014; Armenian ICT Indicators, based on ITU requirements; Armenian ICT Indicators, based on CIS requirements.

Within the context of the research, many steps have been taken, and resources contacted, to initiate a dialogue and meetings with local and international institutions.

According to protocol of the RA Government Session of February 11, 2010, No 5, the RA Minister of Labor and Social Affairs is given the authority to coordinate Gender Policy in Armenia. The Meeting was initiated with Armenuhi Tanashyan, the head of the “Women’s Issues”

division. During the meeting the following questions were discussed: *How has the Gender Policy Action Plan been developed? Is there any confirmed budget for Gender Policy Action Plan with ICT component? How do they participate in the development of the budget? What kind of “Women in ICT KPIs” exist and how are they organizing watchdog? With which Ministries did they collaborate in developing the Action Plan and Budget with the ICT component? How many municipality and regional administrations participated in the development of the Action Plan and Budget? Do they have their own budget? Which International Organizations are supported in the Action Plan and ICT KPIs Development?*

There were collaborative efforts with the Ministry of Labor and Social Affairs with the Council on Women’s Affairs, by the Prime Minister on the aforementioned issues.

The researchers have also met with representatives of the following ministries, committees, local and international organizations: The Ministry of Economy of the RA (Artak Bagdasaryan, head of Economic Development Policy Department); The Ministry of Education and Science of the RA (Marine Aghadjanyan, senior specialist of personnel development programs and monitoring department); Standing committees of gender issues within regional administrations (marzpetarans, Lori, Tavush, Gegharkunik, Gyumri).

Meetings were organized in the following marzes in Armenia: Lori, Shirak, Taush and Gegharkunik; **Tamara Grigoryan**, head specialist of information and labor department in the Municipality of Vanadzo; **Karine Grigoryan**, President of "Agate" center for women with special needs, member of Shirak regional committee of women’s issues, SME DNC (Local expert SME DNC of Taush and Gegharkunik

Marzes; Small and Medium Entrepreneurship Development National Centre (SME DNC); Women MSME Development Project Coordinator Gohar Gabuzyan, who is responsible for women's entrepreneurship promotion issues; UNDP (Program associate on Gender Equality; Armine Hovhannisyan and Democratic Governance Portfolio Analyst Alla Bakunts; The Delegation of the European Union to Armenia (Irina Movsesyan, project manager); Arizona State University Professor Kimberly Scott, of The School of Social Transformation, Arizona State University; DigiTech 2014 organized by UITE.

3. Research Findings

Analysis of the research prove that statistics on women in ICTs are not widely available. Studies have shown that classic cases of vertical gender segregation are prevailing, with women strongly represented in lower-level ICT occupations. While women are making inroads into technical and senior professions, the study indicated a 'feminization' of lower-level jobs. Statistics from 2012 and 2013 show that:

- Only 33% of technical professionals are females. 1.3% of ICT companies have female directors².
- The overwhelming part of the specialists employed in the Armenian ICT sector are males (69%).The number of female employees in the software and services sector has **decreased by 3%** as compared to 2012³.
- 27% of technical professionals are females in Telecommunication staff, 9% of technical professionals are

² Source: Armenian ICT Sector-2012 State of Industry Report; "Enterprise Incubator" Foundation).

³ Armenian ICT Sector-2013 State of Industry Report; "Enterprise Incubator" Foundation.

females in Mobile Telecommunication staff⁴. Only 14% of women even search for a job in ICT sector.

According to a ICT development concept paper, it was planned that the ICT workforce would reach 12,000 in 2013. The actual number in 2013 was 10,740⁵. The planned expansion of the ICT workforce, according to the ICT Development concept paper of 2008-2018, might be realistic in coming if **more women are involved in the ICT sector**.

The growing demand for ICT personnel present a unique opportunity for women in the lucrative ICT industry. Outsourcing and off-shoring are becoming essential parts of the ICT job market. In 2013, domestic market turnover was \$245.7 million, and exports reached \$133.4 million in Armenia. With internationalization, it is becoming more essential to develop ICT professionals. So as to develop globally competitive human resources, it is necessary to build a pool of ICT professionals who have the breadth of technology know-how, a good understanding of business, and the capability to create intellectual property. According to the Small and Medium Entrepreneurship Development National Centre of Armenia (SME DNC), 91% of the founders and administrators of businesses and enterprises registered in 2013 are men⁶.

⁴ ICT Indicators of Armenia according to International Telecommunication Union, The Ministry of Transport and Communication of the Republic of Armenia, 2012.

⁵ Armenian ICT Sector- 2013 State of Industry Report; “Enterprise Incubator” Foundation.

⁶ In general it can be said that in Armenia with a relatively high level of education of males and females, gender consideration is not a dominant priority. There is no information on women involvement in economic development in Armenia. When it comes to the analysis of women as entrepreneurs the statistical data refers to 32% of women as registered owners of enterprises. This percentage does not reflect reality. It

Taking into account statistical data, according to which male employers outnumber female employers by almost 8 times, the Women’s Council under the Prime Minister offered to encourage businesswomen. Since 2012, the “Best Businesswoman” award and event has been initiated by the Prime Minister of the Republic of Armenia. However, not a single representative of the ICT sector has been awarded this prize.

One of the reasons why the ICT sector continues to be generally perceived as a male-dominated industry is because most high-value and high-income jobs in this sector are taken by men, so there is significant room to increase the amount of women holding leadership positions at senior management levels. In spite of this low number, we are able to list some female leaders of ICT companies—who could be excellent role models for younger generations⁷.

seems to be common practice that men often register their wives and daughters as owners due to the fact that they have either already registered another business themselves or to reduce the risks of debt payments due to the low income and financial reserves of the wife. The studies accordingly mention 13% of real female business. According to existing data women are mainly active as entrepreneurs in areas with low barriers of entry, where it is easy to duplicate businesses, often with a lack of long-term competitiveness, low specialization and within already saturated markets.

⁷ Marie Lou Papazian, Managing Director of the Tumo Center for Creative Technologies, Yeva Hyusyan, Director of Microsoft Armenia, Sophie Mehrabyan, General Director of “Macadamian AR” CJSC, Zhenia Azizyan, EIF Project Manager, Amalya Yeghoyan, General Director of the Gyumri Information Technologies Center, Gayane Stepanyan, Director of the Idram LLC, Anna Engibaryan, Administrative Director of the Armenian Virtual College, Mariam Davtyan, Director Regional Mobile Application Laboratory for ECA.

Recommendations

Recommendations for concept papers, programs, and events for ICT and information (electronic) society should include: The creation of an action line on “Women’s Empowerment and Full Engagement in the Information Society” (joining UN Women proposal to Draft Vision for WSIS Beyond 2015); the development of gender-sensitive indicators to measure the digital gap in ICT accessibility, workforce, leadership, entrepreneurship, education and in all action lines of Information Society with special emphasis on rural and remote areas, as well as broadband Internet in urban and rural areas; define short-term, middle and long-term indicators and monitor their implementation; include the indicators in ICT programs planning, budgeting, and implementation processes; dedicate resources, investments and attention to women’s empowerment within information society; systematically collect gender-sensitive data in ICT; analyze, define targets and use them in formulating and implementing national ICT plans; monitor progress via annual reporting on women’s empowerment through ICT; elaborate action plans and programs for women’s empowerment using ICT; develop digital literacy for women of various target groups with special emphasis on remote rural regions; establish ICT accessibility for women, with special emphasis on rural and remote areas to grant them opportunities for life-long learning, business and for possible contributions to economic recovery; organize “Women’s empowerment through ICT”, an enhancing, award-granting, annual event; bring recognition to women leaders in Science and Technology who make a difference; organize ICT female role models to visit rural regions, to meet with and encourage young women to enter the ICT

sector; allocate nominal scholarships for the best female students in ICT-related fields; define a set of principles for ICT companies to take into serious consideration for hiring, assessment and encouragement of women in ICT sector; create a multi-stakeholder platform to organize joint discussions, events and surveys to address women's issues; increase investments and encourage startup businesses for women in the ICT sector; support the creation of public accessibility centers run by women; promote success stories about female ICT entrepreneurs and start-ups.

A long-term strategy on ICT development and information society building with a gender component is necessary to strengthen the cooperation between public authorities, the private sector, academia, international organizations, and NGOs. This is possible through multi-stakeholder partnerships, and by linking the gender and ICT communities. The aforementioned recommendations should be submitted to a gender studies group, to discuss them within the context of a 2016-2020 strategic gender plan. This plan could be submitted to the RA ministries, and included in strategic concept papers and action plans, and be used to initiate roundtable discussions with relevant specialists from the Ministry of Economy, the Ministry of Transport and Communication, the Ministry of Labor and Social affairs. Consultation with, and financial support from, international and donor organizations could help with the implementation of these concept papers and action plans, and could enhance the relationships between women and the ICT community.

Conclusion

By failing to recognize that women are underrepresented in ICT development, policy, and management, we are limiting the resources of our society. Not only do women need access to employment, they need to be empowered to create and offer jobs as well, and to **become key actors in building the Information Society**. To realize this goal, we need the support of all stakeholders.

Business leaders and policymakers need to work together towards removing barriers to women's entry into the ICT workforce, and putting practices and policies in place that will provide equal opportunities for women to rise to positions of leadership within the ICT sector.

In the long-term ICT development and information society building strategy with a gender component, it is desirable to strengthen cooperation between public authorities and the private sector, academia, unions and associations, international organizations, and NGOs, through the promotion of multi-stakeholder partnerships and by linking the gender and ICT communities.

Gender components are not included in ICT development, information society building concept papers, or in the national broadband internet strategy in the Republic of Armenia. While the government of Armenia has signed a number of international documents on ICT and information society building activities, supporting events for women's active participation in ICT are not available. There are no events or programs, outlined in the Gender Policy Action Plans of 2011-2014, concerning information society building and ICT sector development.

As mentioned above, The Ministry of Transport and Communication of the Republic of Armenia has been a state member of the International Telecommunication Union since 1992. However, the government body responsible for the implementation of ICT, IS strategies, and IT industry development in general, is the Ministry of Economy. Therefore, alignment and coordination are necessary between existing government organizations, international organizations, donors, and business organizations, to construct gender policies and action plans with a ICT component. In the long run, ICT development and information society building strategies with gender components, are necessary to strengthen cooperation between public authorities, the private sector, academia, international organizations, and NGOs, through multi-stakeholder partnerships and by linking the gender and ICT communities.

REFERENCE TO THE CONFERENCE PAPER

1. Armenian ICT Sector-2013 State of Industry Report; “Enterprise Incubator” Foundation.
2. ICT Indicators of Armenia according to International Telecommunication Union, The Ministry of Transport and Communication of the Republic of Armenia, 2012.
3. Source: Armenian ICT Sector-2012 State of Industry Report; “Enterprise Incubator” Foundation).

ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ

Հայաստանում տեղեկատվական ու հաղորդակցական տեխնոլոգիաների ոլորտում մեծ է նաև կին մասնագետների կարիքը: Չընդունելով, որ կանայք քիչ են ներկայացված ՏՀՏ զարգացման, քաղաքականության մշակման ու ղեկավարման ոլորտում, դրանով մենք սահմանափակում ենք մեր հասարակության հնարավորությունները: Կանայք ոչ միայն պետք է աշխատատեղ փնտրեն, այլև իրենք ստեղծեն ու առաջարկեն աշխատատեղեր՝ դառնալով կարևոր դերակատարներ տեղեկատվական հասարակության կառուցման գործում: Այն իրականացնելու համար անհրաժեշտ է բոլոր շահագրգիռ կողմերի աջակցությունը:

Բիզնես առաջնորդներն ու քաղաքականության մշակողները պիտի աշխատեն միասին, որպեսզի վերացնեն ՏՀՏ աշխատաշուկա մտնելու ճանապարհին կանանց առջև ծառայած խոչընդոտներն ու դրա փոխարեն ներդնեն այն փորձն ու քաղաքականությունները, որոնք հավասար հնարավորություններ կապահովեն կանանց համար՝ ՏՀՏ ոլորտում առաջնորդային պաշտոններ գրավելու համար: ՏՀՏ ոլորտի զարգացման ու տեղեկատվական հասարակության ձևավորման ռազմավարության համար անհրաժեշտ է հաշվի առնել գենդերային բաղադրիչը, որի օգնությամբ ամրապնդվում է համագործակցությունը հանրային իշխանությունների, մասնավոր սեկտորի, ակադեմիական հաստատությունների, միջազգային կազմակերպությունների ու ՀԿ-ների միջև:

АННОТАЦИЯ

Армения нуждается в большом количестве специалистов, в том числе женщин и девочек, в секторе информационных и коммуникационных технологий (ИКТ). Не признавая того, что женщины и девочки недостаточно вовлечены в развитие, политику и управление ИКТ, мы

тем самым ограничиваем возможности нашего общества. Женщины и девочки не только должны искать работу, но и сами должны создавать и предлагать работу. Они должны быть важными игроками в информационном обществе. Для реализации этого нужна поддержка всех заинтересованных сторон. Бизнес-лидеры и политики должны работать вместе, чтобы устранить барьеры на пути входа женщин в сферу ИКТ, они должны внедрять собственный опыт и политику, что обеспечит равные возможности для женщин на руководящих должностях в секторе ИКТ. Долгосрочное развитие ИКТ и информационного общества с гендерным компонентом очень важно для того, чтобы укрепить сотрудничество между государственными органами и частным сектором, академическими учреждениями, международными и общественными организациями.

ԱԶԱԿՑՈՒԹՅՈ՞ՒՆ, ԹԵ՞ ԿԱՆԽՈՒՄ.
ՀՀ ԲԱՐՁՐԱԳՈՒՅՆ ԿՐԹԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒՄ ԿԱՆԱՆՑ
ԱԿԱԴԵՄԻԱԿԱՆ ԿԱՐԻԵՐԱՅԻ ԿԱՌՈՒՑՄԱՆ
ՍՈՑԻԱԼ-ՄՇԱԿՈՒԹԱՅԻՆ ԳՈՐԾՈՆՆԵՐԸ

*ՆԱՐԻՆԵ ԽԱՉԱՏՐՅԱՆ
ՆՎԱՐԴ ԳՐԻԳՈՐՅԱՆ
ԱՍՏԴԻԿ ՍԵՐՈՐՅԱՆ*

Բարձրագույն կրթության և գիտության մեջ գենդերային հավասարության անհրաժեշտությունը դիտարկվում է նախ որպես մարդու իրավունքների հիմնախնդիր, ապա՝ բարձրագույն կրթության որակի և ինովացիոն գիտության նախապայման: Բուհերում կանանց և տղամարդկանց հավասարաչափ ներգրավվածությունը տարբեր բնագավառներ սպասարկող պրոֆեսորադասախոսական կազմում, գիտական խորհուրդներում մասնագետների ինտելեկտուալ պոտենցիալի արդյունավետ օգտագործման, կրթական համակարգում ճկուն և որակական փոփոխությունների իրագործման, գիտության տարբեր ոլորտներում հասարակության բոլոր շերտերի կարիքներին համապատասխան ուսումնասիրությունների և նորարար տեխնոլոգիաների ստեղծման հնարավորություններ է ստեղծում:

Բարձրագույն կրթության ոլորտում գենդերային անհավասարությունը արտահայտման երկու ձև ունի՝ հորիզոնական և ուղղահայաց սեգրեգացիա¹: Հորիզոնական սեգրեգացիան դրսե-

¹ Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe. Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (P9 Eurydice), 2010 (Chapter 8: *Gender Equality Policies in Higher Education*, pp. 97-108).

վորվում է մասնագիտությունների և գիտության ոլորտների տարբերակման մեջ՝ ըստ ֆեմինին և մասկուլին չափանիշների, կանայք մեծամասնություն են կազմում որոշ ոլորտներում (մանկավարժություն և կրթություն, սոցիալական ու հումանիտար գիտությունների որոշ ոլորտներ, առողջապահություն և այլն), իսկ այլ ոլորտներում էլ մեծ է տղամարդկանց թիվը (ճարտարապետություն և շինարարություն, տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ, մաթեմատիկա և այլն):

Հորիզոնական սեգրեգացիան մեծ մասամբ պայմանավորված է ավելի վաղ տարիքում սոցիալականացման առանձնահատկություններով, որտեղ մեծ ազդեցություն ունեն ընտանիքի և միջնակարգ կրթության ինստիտուտները:

Ուղղահայաց սեգրեգացիան դրսևորվում է ակադեմիական կարիերայի յուրաքանչյուր նոր աստիճանում կանանց և տղամարդկանց համար անհավասար հնարավորությունների առաջացման դեպքում: Դրա հետևանքով ավելի բարձր օղակներում կանանց թիվն աստիճանաբար նվազում է:

Ուղղահայաց սեգրեգացիայի պատճառներն ավելի դժվար է բացահայտել: Վերջինս հիմնականում բացատրվում է գոյություն ունեցող «ապակե առաստաղ» երևույթով և անտեսանելի է ինստիտուցիոնալ ու սոցիալ-մշակութային այն խոչընդոտների առկայությամբ, որոնք որոշակի աստիճանից հետո կասեցնում են կնոջ մասնագիտական առաջընթացը:

Ակադեմիական միջավայրում ուղղահայաց սեգրեգացիան առավել ցայտուն երևում է համալսարանների պրոֆեսորադասախոսական կազմի պաշտոններում: Օրինակ, ըստ 2007 թվականի տվյալների, Եվրամիության 27 երկրներում դասախոսական կազմի ավելի բարձր պաշտոններում կանանց թիվը կտրուկ նվազում է (միջինում կանանց 44%-ը զբաղեցրել է կրտսեր,

36 %-ը՝ միջին կարգի, և միայն 19%-ը՝ ավագ դասախոսի (պրոֆեսորի) պաշտոններ)²: Այս տվյալները փաստում են, որ գիտության ոլորտում որոշում կայացնող խորհուրդներում ևս կանանց թիվը մեծ չէ:

Ըստ 2004 թվականի տվյալների՝ Եվրամիության երկրների գիտական խորհուրդներում կանանց թիվը տատանվում է 7-20%՝ բացառությամբ Նորվեգիայի, Ֆինլանդիայի և Շվեդիայի, որտեղ կանայք կազմում են 40%-ից ավելին³:

Գիտության ոլորտում գենդերային անհավասարակշռության ուղղությամբ կատարված մետավերլուծությունը ցույց է տալիս, որ Եվրամիության 27 երկրներում 2006 թվականի տվյալներով կանայք փոքրաթիվ են (30 %): Սակայն նրանց թիվը սկսում է աճել ավելի արագ՝ ի տարբերություն սղամարդկանց թվի (2002-2006 թթ. կտրվածքով 6.3 % տարեկան աճ՝ ի տարբերություն սղամարդկանց 3.7 % աճի)⁴:

Նմանատիպ պատկեր է նկատվում նաև հետխորհրդային երկրների դեպքում. կանանց թիվը բարձրագույն կրթություն ստացողների և ասպիրանտուրայի ուսանողների շրջանում աճում է՝ հատկապես 90-ական թվականներից սկսած⁵: Սակայն այդ երկրների բարձրագույն կրթության ոլորտում կանանց թվաքանակի աճը ոչ այնքան պայմանավորված էր գենդերային նպա-

² Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe. Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (P9 Eurydice), 2010. (Chapter 8: *Gender Equality Policies in Higher Education*, p. 102).

³ Mapping the Maze: Getting more women to the top in research. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008, p. 20.

⁴ Meta-analysis of gender and science research. Synthesis report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012, p. 44.

⁵ Баскакова М. Е., Мужчины и женщины в системе образования, <http://ecsocman.hse.ru/data/2010/12/24/1214864766/Baskakova.pdf>.

տակաուղղված քաղաքականության իրագործմամբ, ինչպես Եվրոպայի այլ երկրներում, այլ նրանով, որ մասնավոր սեկտորի զարգացման պայմաններում ակադեմիան կորցրել էր իր աճող հեղինակությունը: Այդպիսի պայմաններում շատ գիտնականներ, իսկ նրանց թվում՝ տղամարդիկ ավելի շատ, գերադասել են թողնել ակադեմիան: Տարբեր երկրների համեմատական մետավերլուծությունը ցույց է տալիս, որ կանանց թիվը մեծ է այն երկրներում և տնտեսության այն սեկտորներում, որտեղ գիտության ֆինանսավորումը քիչ է⁶:

ՀՀ բարձրագույն կրթության և գիտության ոլորտում կանանց ու տղամարդկանց թվաքանակի դինամիկան նման է հետխորհրդային բազմաթիվ երկրների պատկերին, սակայն պարբերական և համակողմանի վերլուծություններ այս ուղղությամբ շատ չեն կատարվել: Կանանց նկատմամբ խտրականության վերացման կոմիտեն ՀՀ համատեղ 3-րդ և 4-րդ պարբերական զեկույցի վերաբերյալ իր եզրափակիչ, մասնավորապես բարձրագույն կրթության վերաբերյալ դիտարկումներում նշում է, որ կանայք շարունակում են կենտրոնանալ ավանդական «կանացի» համարվող առարկաների շուրջ, և բուհերում կանանց թվաքանակը դեռևս բավարար չէ ավագ դասախոսի, պրոֆեսորի, հետազոտողի պաշտոններում, ինչպես նաև կրթության ոլորտի որոշում կայացնող մարմիններում⁷:

⁶ Meta-analysis of gender and science research. Synthesis report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012, p.151.

⁷ Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women Forty-third session 19 January-6 February 2009 (p. 7), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1&Lang=En.

2010 թվականին ՀՀ կառավարության նիստի որոշմամբ ընդունվել է գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը⁸, որով սահմանվում են նաև գենդերային քաղաքականության հիմնական նպատակներն ու խնդիրները բարձրագույն կրթության ոլորտում: Մակայն միևնույն ժամանակ կրթության և գիտության ոլորտը կարգավորող ՀՀ պետական փաստաթղթերում չեն արտացոլվում վերոնշյալ հայեցակարգի դրույթները: Կրթության և գիտության ոլորտի ռազմավարական ներկա ծրագրերը առայժմ անտեսում են գենդերային հավասարությանն առնչվող խնդիրները (ՀՀ 2011-2015 թվականների կրթության զարգացման պետական ծրագիր⁹ ՀՀ գիտության ոլորտի զարգացման ռազմավարական փաստաթղթում, որն ամրագրում է 2011-2015 թվականների գիտության ոլորտի հեռանկարային զարգացմանն ուղղված պետական քաղաքականություն): Հասկանալի է դառնում նաև այն, որ կրթության և գիտության ոլորտի պետական ծրագրերի հաշվետվությունների մեջ գենդերային հավասարակշռության տեսանկյունից ևս անդրադարձ չի կատարվում վիճակագրական տվյալների վերլուծությանը: Կրթության և գիտության ոլորտում կանանց ու տղամարդկանց համամասնության մասին պատկերացում կազմելու համար հիմնական ու միակ աղբյուրը ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալներն են:

Բուհերի գործունեությունը կարգավորող փաստաթղթերում ևս չկան առանձին դրույթներ կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների վերաբերյալ: Որոշ բուհերի հաշվետվությունների վերլուծությունը ցույց տվեց նաև, որ վիճակագրական տվյալներում արտացոլված չէ անգամ ուսանողների,

⁸ http://www.gov.am/u_files/file/kananc-xorh/Gender-hayecakarg.pdf

⁹ http://parliament.am/law_docs/190711HO246havelvats.pdf

պրոֆեսորադասախոսական և վարչական կազմերի գենդերային համամասնությունը: Նշված իրողությունը ցույց է տալիս, որ կրթության և գիտության ոլորտում փաստացիորեն իրականացվում է չեզոք, իսկ որոշ դեպքերում՝ նաև գենդերային կույր քաղաքականություն¹⁰:

Ուսումնասիրության խնդիրները և մեթոդաբանությունը

Հիմնախնդրի վերլուծության հիման վրա տվյալ ուսումնասիրության մեջ առանձնացվել են հետևյալ երկու խնդիրները.

1. դուրս բերել ՀՀ բարձրագույն կրթական հաստատություններում գենդերային անհավասարության պատկերը հորիզոնական և ուղղահայաց սեգրեգացիայի տեսանկյունից,
2. վեր հանել կանանց ակադեմիական կարիերային և մասնագիտական առաջխաղացմանը նպաստող և խոչընդոտող հոգեբանական, սոցիալական ու մշակութային գործոնները:

Ըստ առանձնացված համապատասխան խնդիրների՝ ուսումնասիրությունն իրականացվել է երկու փուլով: Առաջին փուլում կատարվել է տվյալների երկրորդային վերլուծություն՝ հիմք ունենալով Հայաստանի Հանրապետության ազգային վիճակագրական ծառայության 2009-2013 թվականների տվյալները¹¹:

¹⁰ <http://www.innovcentre.am/arm/innovation/1/1/17.pdf>

¹¹ ՀՀ սոցիալական վիճակը: Բաժին 6. *Բարձրագույն մասնագիտական կրթություն*, http://www.armstat.am/file/article/soc_09_11-12.pdf, http://www.armstat.am/file/article/soc_10_11-12.pdf, http://www.armstat.am/file/article/soc_11_11-12.pdf, http://www.armstat.am/file/article/soc_12_11-12.pdf, http://www.armstat.am/file/article/soc_13_11-12.pdf:

Երկրորդ փուլում իրականացվել է որակական ուսումնասիրություն: Մասնավորապես վերլուծության նպատակն էր.

- բացահայտել բուհում աշխատող կանանց ակադեմիական գործունեության առաջընթացի դրդապատճառների առանձնահատկությունները,
- դուրս բերել գերակշռող կոգնիտիվ սխեմաները, այսինքն՝ այն համոզմունքներն ու դատողությունները, որոնցով կարգավորվում են կանանց ակադեմիական կարիերայի կառուցումն ու մասնագիտական առաջընթացն ապահովող վարքաձևերը:

Այս փուլի համար կիրառվել են հետևյալ մեթոդներ՝

- ֆոկուս-խմբեր կին ասպիրանտների հետ (5 ֆոկուս խումբ, ընդհանուր թվով 27 մասնակից),
- կիսակառուցված հարցազրույցներ գիտական աստիճան/կոչում, ինչպես նաև գիտամանկավարժական կազմում պաշտոն զբաղեցնող կին դասախոսների հետ (ընդհանուր թվով 16 մասնակից):

Ֆոկուս խմբերին և հարցազրույցներին մասնակցել են Երևանի պետական (ԵՊՀ), Հայաստանի պետական ճարտարագիտական (ՀՊՃՀ), Հայաստանի պետական տնտեսագիտական (ՀՊՏՀ), Խ. Աբովյանի անվան հայկական պետական մանկավարժական (ՀՊՄՀ) համալսարանների ասպիրանտներն ու դասախոսները: Ֆոկուս խմբերին և հարցազրույցներին մասնակցած կանանց մեծ մասը հավաքագրվել է այն ֆակուլտետներից, որտեղ կանայք, ըստ առաջին փուլի տվյալների, մեծամասնություն չեն կազմել:

Արդյունքների վերլուծություն

Եռաստիճան կրթական ծրագրերով ավարտած ուսանողների գենդերային համամասնության պատկերը

2009-2013 թվականների ընթացքում բակալավրիատն ավարտած կանայք գերակշռում են կրթության և մանկավարժության ոլորտի (միջինում՝ 82%), որոշ չափով նաև հումանիտար գիտությունների (65%), կենսաբանություն/քիմիա (60%) մասնագիտություններում, իսկ տղամարդիկ՝ գյուղատնտեսական (միջինում 63%), տեխնիկական (79%), երկրի մասին (88%), ճարտարապետություն/շինարարություն ոլորտների (81%) մասնագիտություններում: Կանանց ու տղամարդկանց հավասարակշռվածություն է նկատվում ֆիզիկամաթեմատիկական և սոցիալական ոլորտի մասնագիտություններում, իսկ բժշկական մասնագիտություններում կանանց և տղամարդկանց հավասարակշռությունը խախտվում է. 2012/2013 թվականներից սկսած՝ կանանց թիվը կտրուկ նվազել է:

Մագիստրատուրան ավարտած շրջանավարտների գենդերային հավասարակշռության պատկերը որոշակիորեն փոխվում է. 2009-2013 թվականների ընթացքում մագիստրատուրայի շրջանավարտների կազմում գերակշռում են կանայք: Կանայք մեծ թիվ են կազմում ինչպես կրթության և մանկավարժության (միջինում 74 %), հումանիտար գիտությունների (77 %), կենսաբանություն/քիմիա (77 %), այնպես էլ ֆիզիկամաթեմատիկական (միջինում 61 %), սոցիալական (63 %), բժշկական (80 %) մասնագիտություններում: Երկրի մասին, գյուղատնտեսական և տեխնիկական գիտությունների մասնագիտություններում տեսանելի է կանանց ու տղամարդկանց թվաքանակի որոշակի հավասարակշռու-

թյուն, և միայն ճարտարապետություն, շինարարություն մասնագիտություններում կին շրջանավարտների թվաքանակը զիջում է տղամարդկանց թվաքանակին (միջինում՝ 37 %)։

Գենդերային հավասարակշռության պատկերը կրկին փոխվում է ասպիրանտուրայում։ Դիտարկելով 2009-2013 թվականների տվյալները՝ տեսնում ենք, որ ասպիրանտուրան ավարտած տղամարդիկ ընդհանուր թվաքանակով գերակշռում են կանանց։ Բոլոր մասնագիտություններով ասպիրանտուրան ավարտած կանանց թիվը 2009-2013 թվականներին տատանվում է 17-46 %՝ հինգ տարիների կտրվածքով կազմելով միջինում մոտ 35 %։ Կանանց ու տղամարդկանց թիվը գրեթե հավասարվում է միայն որոշ մասնագիտությունների գծով՝ կրթություն ու մանկավարժություն, հումանիտար գիտություններ, կենսաբանություն/քիմիա և ճարտարապետություն/շինարարություն։ Այս մասնագիտությունների գծով դրական դինամիկա է նկատվում ասպիրանտուրայում գենդերային հավասարակշռության առումով, քանի որ այդ նույն մասնագիտություններով բակալավրիատ և մագիստրատուրա ավարտած կանանց ու տղամարդկանց թվաքանակի տարբերությունները մեծ էին։ Մյուս մասնագիտությունների գծով նկատելի է գենդերային անհավասարակշռություն։ Ասպիրանտուրան ավարտած տղամարդկանց թիվը սկսում է գերակշռել անգամ բժշկական (միջինում՝ 64 %), ֆիզիկամաթեմատիկական (77 %) և սոցիալական գիտությունների գծով (64 %)՝ չնայած այն փաստին, որ այդ մասնագիտություններով բակալավրիատն ավարտած կանանց թիվը հավասար է, իսկ մագիստրատուրան ավարտած կանանց թիվը գերակշռում է տղամարդկանց թվին։

Հիմնական եզրակացություններ

- Կրթական երեք աստիճանների շրջանավարտների թվաքանակի համեմատությունն ըստ սեռի ցույց է տալիս, որ առկա է հորիզոնական սեգրեգացիայի երևույթը, ինչը մեծ մասամբ արտացոլում է մասնագիտությունների գենդերային կարծրատիպականացումը:
- ՀՀ բուհերի բարձրագույն կրթության եռաստիճան համակարգում բոլոր բնագավառներում կանանց թվաքանակն ավելանում է բակալավրիատից դեպի մագիստրատուրա, իսկ տղամարդկանց թվաքանակը ավելանում է մագիստրատուրայից դեպի ասպիրանտուրա: Նշված օրինաչափությունը կարելի է բացատրել, մի կողմից, հայկական մտածելակերպին (մենթալիտետին) բնորոշ բարձրագույն կրթություն ունենալու կարևորության փաստով՝ անկախ սեռից (բակալավրիատի դիպլոմը ընկալվում է ոչ լիարժեք բարձրագույն կրթություն, այդ իսկ պատճառով մեծ է նաև մագիստրատուրան ավարտելու ցանկությունը), մյուս կողմից՝ զինվորական ծառայությունից տարկետման իրավունքով (2010/2011 ուսումնական տարուց տարկետման իրավունքը չի գործում մագիստրատուրայում վճարովի հիմունքներով սովորելու դեպքում, իսկ ասպիրանտուրայի համար շարունակում է գործել պետպատվերի դեպքում):

Պրոֆեսորադասախոսական կազմի գենդերային համամասնության պատկերը՝ ըստ գիտական աստիճանի, կոչման և պաշտոնի

2009-2013 թվականներին բուհերի պրոֆեսորադասախոսական կազմում տեսանելի է գենդերային հավասարակշռության պատկեր. կանանց ու տղամարդկանց ընդհանուր թվաքանակը գրեթե հավասար է¹²: Սակայն գենդերային անհավասարակշռությունն ակնհայտ է տարբեր մասնագիտությունների դիտարկման դեպքում: Կանանց թիվը զգալի չափով գերակշռում է տղամարդկանց հումանիտար գիտություններում (մոտ 68 %), քիմիա/կենսաբանություն (68 %) և որոշ չափով նաև բժշկական գիտություններում (59 %): Երբ դիտարկում ենք հումանիտար գիտությունների առանձին ոլորտներ, ապա երևան են գալիս տարբերություններ, օրինակ՝ պատմություն և փիլիսոփայություն մասնագիտությունների ոլորտում գերակշռում են տղամարդիկ (միջինում՝ 68 % և 62 % համապատասխանաբար), իսկ բանասիրության ոլորտում գերակշռում են կանայք (83 %): Տղամարդիկ զգալիորեն գերակշռում են ֆիզիկամաթեմատիկական (մոտ 69 %), տեխնիկական (68 %), երկրի մասին (67 %) և գյուղատնտեսական (60 %) գիտություններում (վերջինում կանանց թիվը սկսում է նվազել հատկապես 2011 թվականից սկսած) և որոշ չափով ճարտարապետություն/շինարարություն մասնագիտությունների ոլորտներում (58 %): Կանանց և տղամարդկանց թվի հավասարակշռություն է նկատվում կրթություն, մանկավարժություն ոլորտներում և սոցիալական գիտություններում: Սակայն, երբ դիտարկում ենք սոցիալական գիտությունների առանձին ոլորտներ,

¹² Համեմատության մեջ հաշվի է առնվել միայն հիմնական հաստիքային կազմը:

ապա տեսնում ենք տարբերություններ. հավասարակշռություն է երևում իրավագիտություն, տնտեսագիտություն, սոցիոլոգիա մասնագիտություններում, սակայն քաղաքագիտության դեպքում գերակշռում են տղամարդիկ (62 %), իսկ հոգեբանության դեպքում՝ կանայք (68 %)։

Բուհերի պրոֆեսորադասախոսական կազմում 2009-2013 թվականներին թեկնածուի գիտական աստիճան ունեցող կանայք մեծ թիվ են կազմում կենսաբանություն/քիմիա (միջինում՝ 70 %), կրթություն, մանկավարժություն մասնագիտությունների ոլորտներում (63 %), որոշ չափով՝ նաև հումանիտար (58 %) ու բժշկական (59 %) գիտություններում։ Թեկնածուի գիտական աստիճան ունեցող տղամարդիկ մեծ թիվ են կազմում ֆիզիկամաթեմատիկական (միջինում՝ 81 %), տեխնիկական (79 %), երկրի մասին գիտություններում (78 %), ճարտարապետություն/շինարարություն մասնագիտությունների ոլորտներում (65 %), որոշ չափով՝ նաև սոցիալական (58 %) ու գյուղատնտեսական (59 %) գիտություններում։

Գիտությունների դոկտորի աստիճանի դիտարկման դեպքում պատկերը միանգամայն այլ է։ Գիտությունների դոկտորի աստիճան ունեցող տղամարդկանց թվաքանակը գերակշռում է կանանց թվաքանակին բոլոր գիտությունների դեպքում, անգամ այն գիտությունների, որտեղ կանայք մեծ թիվ են կազմում դասախոսական կազմում կամ ունեն գիտությունների թեկնածուի աստիճան։

Գենդերային անհավասարակշռության գրեթե նույն պատկերն ենք տեսնում գիտական կոչման դեպքում։ Դոցենտի գիտական կոչում ունեցող կանանց ու տղամարդկանց թիվը գրեթե հավասար է կրթություն ու մանկավարժություն ոլորտներում, հումանիտար և սոցիալական գիտություններում։ Պրոֆեսորի գիտա-

կան կոչում ունեցող տղամարդկանց թիվը կրկին զգալիորեն գերակշռում է կանանց թվաքանակին բոլոր ոլորտներում:

Հիմնական եզրակացություններ

- Բուհերի պրոֆեսորադասախոսական կազմում թեպետ գոյություն ունի կանանց ու տղամարդկանց թվաքանակի հավասարակշռություն, սակայն տարբեր գիտակարգերում ընդգրկված մասնագետների թվաքանակի գենդերային համեմատությունը ցույց է տալիս, որ առկա է հորիզոնական սեգրեգացիայի երևույթը:
- Համեմատելով պրոֆեսորադասախոսական կազմում տարբեր բնագավառներում ներգրավված ու գիտական աստիճան ունեցող տղամարդկանց և կանանց թիվը՝ հստակորեն երևում է, որ կին դասախոսները իրենց ակադեմիական առաջընթացում հիմնականում հասնում են թեկնածուի գիտական աստիճանի: Անգամ այն բնագավառներում, որտեղ կին թեկնածուների թվաքանակը գերակշռում է, կին դոկտորների թիվը շատ ավելի քիչ է:
- Գիտամանկավարժական կամ գիտական կազմերի ամեն նոր՝ ավելի բարձր պաշտոնում կանանց թիվն աստիճանաբար նվազում է: Նշված իրողությունը պայմանավորված է նրանով, որ դոկտոր և պրոֆեսոր կանանց թիվը տոկոսային հարաբերությամբ զիջում է տղամարդկանց: Այս պատկերը ցույց է տալիս, որ իրապես գոյություն ունեն կանանց ակադեմիական առաջխաղացմանը խոչընդոտող գործոններ ավելի բարձր օղակներում:

**Բուհում կանանց ակադեմիական առաջընթացին նպաստող
և խոչընդոտող հոգեբանական, սոցիալական ու մշակութային
գործոնները**

**1. Բուհում աշխատելու և գիտամանկավարժական գործու-
նեությանը զբաղվելու կանանց մոտիվացիան**

Մոտիվատորների առաջին խումբը կազմում է կանանց մասնագիտական զարգացման ձգտումը: Կանայք նշում են, որ ունեն ցանկություն զարգանալու և ինքնաիրացվելու իրենց մասնագիտության մեջ, որը, սակայն, առավելապես դրսևորվում է գործունեության բովանդակային հիմնական կողմով՝ տեղյակ լինելու ոլորտի նոր զարգացումներին, մասնագիտական առումով հետ չմնալու, ինչպես նաև աշխատելու սեփական գիտական հետաքրքրությունների դաշտում, ինչն անհրաժեշտ է դասավանդման որակի համար: Մոտիվատորների մյուս խումբը պայմանավորված է կանանց ինքնահաստատման պահանջմունքի հետ, ինչն արտահայտվում է թեկնածուի գիտական աստիճան ստանալու ձգտումով: Գիտական այս աստիճանը, ըստ կանանց, հնարավորություն է տալիս գիտամանկավարժական գործունեության մեջ կայուն դիրք ձեռքբերելու և հաստատվելու բուհում որպես դասախոս: Սակայն գիտամանկավարժական գործունեության շրջանակներում թեկնածուի աստիճանը հիմնականում բավարարում է կանանց: Թեկնածուի գիտական աստիճան ունեցող կանանց մեծ մասը մոտիվացված չէ դոկտորի գիտական աստիճան ստանալու: Երկրորդ գիտական աստիճանին չձգտելու փաստը կանայք մեկնաբանում են՝ մի քանի հանգամանքներից ելնելով: Նախ դա առնչվում է կանանց հավակնություններին. կանայք ավելի համեստ են գնահատում դոկտորի աստիճանին

հավակնելու իրենց հնարավորությունները և ունակությունները: Մյուս կողմից, շատերը դոկտոր դառնալու հնարավորությունը ավելի շատ պայմանավորում են իրենց ցանկությունից անկախ հանգամանքների դասավորությամբ (ընտանեկան, ֆինանսական, մասնագիտական լծակների և այլն):

2. Կանանց մասնագիտական առաջընթացի խոչընդոտները

Կարծրատիպային մտածելակերպի խնդիրը. «հայկական մտածելակերպ (մենթալիտետ)»

Հարցազրույցներին մասնակցած բոլոր կանանց կողմից հայկական մտածողությունը ընդգծվում էր թերևս որպես ամենաագդեցիկ խոչընդոտող գործոն: Մասնավորապես հարցազրույցների մասնակիցները շեշտադրում էին հայկական մտածողության մեջ գենդերային դիրքորոշումների հետևյալ գծերը. մի կողմից դրանք վերաբերում են կնոջ մարդ տեսակին՝ նրա հոգեբանական որակներին և հնարավորություններին, իսկ մյուս կողմից՝ ընտանեկան կյանքում կանանց ու տղամարդկանց դերերի և դրանցից բխող պատասխանատվությունների շրջանակին:

Հարցազրույցներին մասնակցած բոլոր կանայք ընդգծում էին այն հանգամանքը, որ կնոջ առաջնային պարտականությունը՝ ընտանիքով և երեխաներով զբաղվելը, ազդում է կնոջ մասնագիտական առաջընթացի վրա՝ խոչընդոտելով կնոջ մասնագիտական ակտիվությանը: Վերջինս հանգեցնում է կանանց նկատմամբ այսպես կոչված «անուղղակի», չկանխամտածված դիսկրիմինացիայի երևույթին:

Գիտամանկավարժական գործունեության մեջ և աղմինիստրատիվ օղակներում միջին աստիճանի հասնելը բավարար է կնոջ համար:

Հարցազրույցների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ կանանց՝ միջին օղակներում գրանցվող առաջխաղացումը պայմանավորված է, մի կողմից, կանանց հավակնությունների աստիճանով, իսկ մյուս կողմից՝ կառավարման օղակներ մուտք գործելու ներբուհական պրակտիկաների խոչընդոտներով: Հարցազրույցներում հնչեցված կարծիքներից դուրս են բերվում դատողությունների հետևյալ խմբերը՝ *կանանց ինքնակատեգորիզացումը*՝ ըստ կնոջ համար ցանկալի գենդերային որակների և դերերի, *կանանց խուսափումը* օտար, «մասկուլին խաղի կանոններից»՝ որպես կանանց վարքի ստրատեգիա մասնագիտական գործունեության մեջ:

Կնոջ ինքնակատեգորիզացման խնդիրը և հավակնությունների աստիճանը

Հարցազրույցների արդյունքում հասկանալի է դառնում, որ կինն իր մասնագիտական գործունեության մեջ իր առջև դնում է հավակնությունների այն մակարդակը, որը չի խանգարի ինքնիրացնել իրեն առաջին հերթին որպես ընտանիքի կին և մայր: Բարձր հավակնություններ ունենալը կարիերայում իր հերթին հանգեցնում է նոր պատասխանատվությունների առաջացմանը, բարդացնում է կնոջ աշխատանքային գործունեությունը: Հետևաբար, «աշխատանք, թե՛ ընտանիք» դիլեմայի ընտրության մեջ կինը նախընտրում է մասնագիտական գործունեության մեջ առաջընթացի այն սահմանը, որի դեպքում նա կկարողանա կատարել իր պարտականություններն ընտանիքում և կհամապատասխանի ընտանիքի կնոջ ու մոր դերերի ակնկալիքներին:

Խուսափողական որոշում ընդունող օղակների «մասկուլին մշակույթից»

Հարցազրույցին մասնակցած կանանց դատողությունների հիման վրա կարելի է եզրակացնել, որ ոչ տեսանելի գործոնների շարքում առանձնանում են ղեկավարների՝ տարբեր ռեսուրսներ (Իշխանական/վարչական լծակներ, գումարներ, մասնագիտական «մերոնքական» ցանցը) բաշխելու անցանկալիությունը և դրանք չկորցնելու ցանկությունը: Իշխանական այդ լծակները կենտրոնացված պահելու համար տղամարդ-տղամարդ հարաբերություններն ավելի հուսալի են, քանի որ հիմնվում են որոշակի մասկուլին մշակույթի՝ փոխադարձ կանխատեսելի ակնկալիքների ու պայմանավորվածությունների վրա: Արդյունքում ուղորտի կառավարման մեխանիզմները դառնում են ոչ թափանցիկ՝ ստեղծելով հատուկ, ներքին խաղի կանոններ: Կինն այս պայմաններում մի կողմից կարող է ընկալվել մրցակից, իսկ մյուս կողմից՝ օտար, ուրիշ:

3. Կանանց մասնագիտական առաջընթացին նպաստող գործոնները

Ոչ բարձր վարձատրություն, սակայն հարմար աշխատանք կնոջ համար

Աշխատավարձի դիմաց բուհում կնոջ աշխատանքը հատուցվում է նրանով, որ այն առավելություններ ունի կնոջ համար: Կանանց մեծամասնության համար բուհում գիտամանկավարժական գործունեությամբ զբաղվելը շատ առումներով հարմար աշխատանք է, ինչը թույլ է տալիս կնոջը համատեղել իր

ընտանեկան պարտականությունները աշխատանքային ծանրաբեռնվածության հետ:

Մրցակցային դաշտի բացակայություն և կանանց մասնագիտական առաջընթաց

Հարցազրույցների վերլուծությունները ցույց են տալիս, որ կանանց առաջխաղացումը շատ հաճախ տեղի է ունենում այն պարագայում, երբ չկա մրցակցային դաշտ տղամարդկանց հետ: Հավասար հնարավորությունների պայմաններում նախապատվությունը տրվում է տղամարդկանց, սակայն երբ չկան մրցակից տղամարդիկ, հիմնականում այդ իրողության դեպքում է կինն ունենում առաջ գնալու հնարավորություն: Քանի որ մեզանում բուհերում դասախոսի և գիտնականի աշխատավարձը մեծ չէ, իսկ տղամարդիկ ավելի շուտ են հայտնվում աշխատաշուկայի բարձր վարձատրվող ոլորտներում, ապա կանանց առաջխաղացման հնարավորությունները բուհերում մեծանում են:

Հիմնական եզրակացություններ

- Կանանց ցանկությունը և մոտիվացվածությունը զբաղվելու դասախոսական աշխատանքով և գիտությամբ չի ապահովում նրանց հետագա մասնագիտական առաջընթացը որոշ գործոնների փոխկապված ազդեցության հետևանքով՝ կանանց լիդերության հավակնությունների բացակայություն, կարծրատիպականացված ընկալումներ՝ «ընտանիքի կին» դերի գերկարևորումը «գիտնական», «իր գործին նվիրվող մասնագետ» դերերից: Այս իրողությունը շատ հաճախ հետ է մղում կնոջը մասնագիտական զարգացման և առաջընթացի հնարավորություններից:

- Բուհի՝ կնոջ համար որպես ցանկալի, ընդունելի, թույլատրելի աշխատավայրի հասարակական ընկալման փաստը նույնպես չի ապահովում կանանց մասնագիտական առաջխաղացումը և բավարար ներդրումը հատկապես գիտական խորհուրդներում և կառավարման օղակներում: Բուհերի կառավարման բարձր օղակներում տղամարդկանց թիվը զգալիորեն գերազանցում է կանանց թվաքանակին: Այդ օղակներում մրցակցությունը մեծ մասամբ ընթանում է տղամարդկանց միջև. այն ավելի խիստ է և ոչ բավարար թափանցիկ, ընթանում է որոշակի «ներքին խաղի» կանոններով, ինչի հետևանքով շատ կանայք դուրս են մնում այդպիսի մրցակցությունից:
- Կանանց առաջխաղացումը բուհերում կարիերայի աստիճաններով հնարավոր է միայն որոշ սահմանափակումներով: Լավ, պարտաճանաչ աշխատողի դեպքում առաջխաղացումը հնարավոր է կառավարման միջին օղակներում, երբ առաջին պլանում դրվում է սերնդափոխության խնդիրը, ինչպես նաև տղամարդկանց հետ մրցակցության բացակայության պայմաններում:

Ամփոփում

Վերջին հինգ տարիների կտրվածքով որոշ բնագավառներում նկատելի է կանանց թվաքանակի աճ ՀՀ բուհերում, ինչպես նաև գիտական աստիճան/կոչում ստանալու առումով: Մակայն վերլուծությունները ցույց են տալիս, որ այդ փոփոխությունները դեռևս չեն հանգեցնում հորիզոնական և ուղղահայաց սեգրեգացիայի վերացմանը ՀՀ բուհական համակարգում: Գիտամանկավարժական և գիտական կազմերում, ինչպես նաև բուհերի կա-

ռավարման և գիտական խորհուրդներում կանանց ներգրավվածության համար առանցքային դեր կարող է ունենալ ավելի շատ կանանց դոկտորի գիտական աստիճան և պրոֆեսորի կոչում ստանալու հնարավորությունը, մինչդեռ կանանց ակադեմիական առաջընթացի սահմանը մեծ մասամբ արտահայտվում է թեկնածուի գիտական աստիճան և դոցենտի կոչում ստանալով:

Կանանց թվաքանակի մեծացման միտումները բարձրագույն կրթության և գիտության ոլորտում, մի կողմից, հնարավորություն են տալիս ենթադրելու, որ սերնդափոխության արդյունքում տարիներ անց կարելի է ակնկալել կանանց ու տղամարդկանց թվի հավասարակշռություն: Սակայն վերլուծությունների փորձը ցույց է տալիս, որ անգամ այն ոլորտներում, որտեղ կանանց թիվը գերակշռում է, գիտական բարձր պաշտոններում և որոշում կայացնող օղակներում տղամարդկանց թիվը կրկին անհամեմատ մեծ է: Կին դասախոսների և գիտնականների թվի ավելացումը ՀՀ բուհերում ավելի շուտ լուծում է բուհերի կադրային ապահովվածության խնդիրը, քան ուղղակիորեն նպաստում է կանանց ակադեմիական առաջընթացին: Այս իրողությունը պայմանավորված է ոչ թե բուհերի գիտական ռեսուրսների հզորացմամբ, այլ դրանց նվազեցմամբ և մրցակցության դաշտի թուլացմամբ, ինչը դրականորեն չի ազդում կրթության որակի և գիտության զարգացման վրա՝ խոչընդոտելով նաև կանանց գիտամանկավարժական գործունեության արդյունավետությանը:

ՀՀ բուհերում հորիզոնական և ուղղահայաց սեգրեգացիայի դրսևորումներն ամրապնդվում են առաջին հերթին սոցիալ-հոգեբանական և սոցիալ-մշակութային գործոններով, հատկապես գենդերային հատուկ քաղաքականության կիրառման բացակայության պայմաններում: Այս դեպքում միայն սերնդափոխության ճանապարհով դժվար է ապահովել գենդերային հավասարա-

կշռություն ակադեմիական գործունեության բոլոր բնագավառներում և օղակներում, եթե չիրականացվեն համապատասխան գենդերայնորեն զգայուն ծրագրեր:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. ՀՀ սոցիալական վիճակը: Բաժին 6. *Բարձրագույն մասնագիտական կրթություն*, http://www.armstat.am/file/article/soc_09_11-12.pdf, http://www.armstat.am/file/article/soc_10_11-12.pdf, http://www.armstat.am/file/article/soc_11_11-12.pdf, http://www.armstat.am/file/article/soc_12_11-12.pdf, http://www.armstat.am/file/article/soc_13_11-12.pdf:
2. Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women Forty-third session 19 January-6 February 2009 (p. 7), http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treaty_bodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1&Lang=En.
3. Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe. Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (P9 Eurydice), 2010 (Chapter 8: *Gender Equality Policies in Higher Education*, pp. 97-108).
4. Mapping the Maze: Getting more women to the top in research. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.
5. Meta-analysis of gender and science research. Synthesis report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.
6. Баскакова М. Е., Мужчины и женщины в системе образования <http://ecsocman.hse.ru/data/2010/12/24/1214864766/Baskakova.pdf>.
7. http://www.gov.am/u_files/file/kananc-xorh/Gender-hayecakarg.pdf
8. http://parliament.am/law_docs/190711HO246havelvats.pdf
9. <http://www.innovcentre.am/arm/innovation/1/1/17.pdf>

ABSTRACT

The study was aimed at identifying gender inequality within institutions of higher education, in terms of horizontal and vertical segregation, as well as uncovering fostering and hindering psycho-socio-cultural factors underlying women's professional advancement in academia. The results demonstrate existing gender stereotyping of professions. Gender balance varies between levels of education: across all disciplines, percentage of women increases from bachelor's to master's programs, and percentage of men increases from master's to PhD programs (*aspirantura*). Despite the balanced gender ratio of faculty members in institutions of higher education as a whole, women are underrepresented in a number of disciplines. The number of women in academia gradually decreases at each higher-level position in research and educational personnel across all disciplines. Men considerably outnumber women in managerial positions, and in scientific and governing boards as well.

Factors hindering the advancement of women in academia are related to a lack of female leadership as well as to a gender-stereotyped mentality, which leads not to intended, but rather to *unintended discrimination* of women. Women's advancement on the career ladder at universities is possible, yet somewhat limited. Advancement up to mid-level management positions is possible, it is also visible when this is an issue of generational changes, as well as when it comes to noncompetitive positions with men.

Thus, manifestations of horizontal and vertical segregation in Armenian institutions of higher education are rooted in sociocultural and sociopsychological factors, and are backed up by a lack of specific gender policies in need of implementation. The results of the study suggest that empowering more women to obtain doctoral degrees and academic faculty positions is crucial to overcoming the horizontal and vertical gender discrimination in universities.

АННОТАЦИЯ

Исследование было направлено на выявление гендерного неравенства в горизонтальной и вертикальной сегрегациях, а также на изучение факторов, способствующих или препятствующих профессиональной карьере женщин в вузах. Результаты исследования указали на существующую гендерную категоризацию профессий. Гендерный баланс в учебных программах различен: процент женщин увеличивается в магистратуре, а процент мужчин увеличивается в аспирантуре. Несмотря на равное соотношение женщин и мужчин среди преподавательского состава в вузах, количество женщин значительно меньше в ряде дисциплин. Количество женщин уменьшается на каждой более высокой позиции преподавательского и научного состава вуза. Количество мужчин значительно больше в высоких управленческих позициях, а также в научных советах и в правлении вузов.

Факторы, препятствующие академической карьере женщин связаны прежде всего с недостаточной мотивацией лидерства у женщин, а также со стереотипизированным мышлением, что приводит к невидимой, но *скрытой дискриминации* женщин. Продвижение женщин в академической карьере возможно, однако, вместе с тем ограничено. Продвижение женщин возможно до среднего уровня на управленческих позициях, когда остро стоит проблема смены поколений, а также когда нет конкуренции с мужчинами.

Таким образом, проявление горизонтальной и вертикальной сегрегации в вузах в первую очередь базируется на социально-психологических и социально-культурных факторах, и особенно в условиях отсутствия действующей гендерной политики. На основе результатов исследования, можно сделать предположение, что если способствовать увеличению числа женщин докторов и профессоров, то преодоление горизонтальной и вертикальной сегрегации в вузах возможно.

WOMEN IN ARMENIAN ARMED FORCES: SELF-PERCEPTION AND OPPORTUNITIES FOR BETTER RECRUITMENT AND ADAPTATION POLICIES

ARTHUR ATANESYAN

Introduction

The Armenian Armed Forces were created in the early 1990s as a result of the independence movement and the need to defend the Republic of Armenia and the population of the Nagorno-Karabakh Republic. The Armenian Armed Forces were initially designed on the basis of the Soviet Red Army, within the scope of the previously developed military education, legal context, and a culture of civil-military relations. This previous experience, inherited from Soviet times, was then combined with the experience of the Armenian population to defend its new Republic from military attacks. During this time, men and women equally participated in both combat operations and supportive civil activities. The role of Armenian women during the Karabakh war was one of heroism, and once more proved women's functionality in the armed forces.

Despite women's functional role in military service, recruitment of women in Armenia, and their legally documented status, puts certain conditions on women's military service. Although there are certain legal gaps, which do not create a comfortable and clear environment for women's military recruitment and service, there are social-psychological risks, which influence women's self-perception as actual, and potential, members of the military. Similarly, the

perception of others is influenced, based on existing gender roles and stereotypes which exist in Armenian society.

The traditional role of women in Armenian society is both heroic and paternalistic.

Armenian women did their best to protect the country and the nation, but their commitment to serving in the army is still undermined by stereotypes and public perceptions, which depict military service personnel as predominantly male—especially high ranking military officers who are widely assumed to be male.

The concept of women giving orders is also full of social prejudices and stereotypes. In this situation, it is assumed that the person giving the orders must be physically and psychologically stronger than the “passive” person, who must receive and follow these orders. Accordingly, when men and women are working together in the military, the person giving orders and who possesses this physical and psychological power should, traditionally, be male. These kinds of stereotypes still exist and sometimes affect social relationships, which prevent young women from applying for military service and from forging a military career.

Aside from the legislation gaps, there is an obvious lack of mechanisms to assist women in getting involved in military service, and to successfully adapt within the military framework and infrastructure, taking women’s specific needs into consideration. The infrastructure of Armenian military bases is designed primarily to accommodate men, but current military reforms in Armenia depend on the active recruitment of women and their patriotic wishes to equally participate in the military alongside men.

Among the potential problems that women may face while being recruited and serving in the military, is the social-psychological adaptation to military relationships, service and infrastructure. Furthermore, there are problems with leadership in the military collectives, where women are involved, possible issues with prejudices and stereotypes concerning the ability of women to occupy leading officer positions and their ability rule over men.

There are also problems with military education for women. In 2013, the Vazgen Sargsyan Military Institute of Armenia and the Military Aviation Institute announced for the first time, an open-door policy for young Armenian women to study in the four-year standard program to become officers. This initiative has been quite effective. In its first year, three young women applied for admission, and in its second year (2014), the number of female applicants rapidly multiplied. Despite all this, there still exist problems of both poor advertising of military education, as well as stereotypes in society concerning military service as being “inappropriate” for women.

Article 46 of the Constitution of Armenia declares that, “Every citizen shall be obliged to take part in the defense of the Republic of Armenia in conformity with the procedure prescribed by the law” (Constitution of the Republic of Armenia). This is the only Constitutional provision defining the legal basis for military service, but it does not detail conditions of military service, or terms that order participation in the military in defense of the country. These issues are delegated to the legislature. The only distinguishing factor is that the obligation, “to take part in the defense of the country”, is distributed among all citizens of RA regardless of their sex, age or other characteristics. The further legislative distinction of these provisions shows that the aforementioned constitutional obligation is distributed

unequally among all citizens, and among male and female citizens in particular. The law on conscription in Armenia states that, “conscription is the constitutional obligation of Armenian citizens to take part in the defense of RA” (The Law on Conscription of the Republic of Armenia). Presumably, the constitutional obligation to take part in the defense of the country is being realized through conscription. In accordance with the law, conscripts are male citizens of pre-conscription and conscription age, reservists, as well as those female citizens who previously carried out military service or currently hold a professional military position. It follows that the law on conscription clearly distinguishes a constitutional basis for entering military service, stating that for female citizens it should be either the existence of a military profession or the fact that a woman has formerly passed military service. This distinguishing factor is more concretized in the Law on Military Service of RA, Article 4, which sets forth that there are 2 types of military service: contractual and obligatory.

- Obligatory service is the military service of draftees or officers recruited to the armed forces, or other forces of the Republic of Armenia, and cadets of military educational institutions.
- Contractual service is voluntary military service of enlistees, non-commissioned officers, officers (including graduates of military educational institutions and the officer or sergeant graduate courses) and women in the Armed Forces of Armenia.

Based on the aforementioned definitions, it should be stressed here that in contrast to male citizens’ constitutional obligations to participate in the defense of the country, it is completely mandatory for female citizens, and is carried out only on a voluntarily basis, by

contract. In other words, if a woman enlists in military service by their own freewill, it ceases to be obligatory for them. Moreover, the same law states that women in military service may be assigned to a vacant military position. This is very controversial at the moment, as the head of the relevant state agency determines whether or not the position is appropriate for woman or not. Reserving these decisions on military positions for females to the head of the state agency, and separating female positions from ordinary positions, adds subjective elements to the assignment process and even stirs up prejudice, which is problematic from an equality and non-discriminatory standpoint.

In summation, there are a number of shortcomings and limitations of a legal, social and cultural nature that challenge the military service of female citizens:

- How fair is exemption of female citizen from mandatory military service taking into account the constitutional obligation which places no limitations based on sex or the principle of legal equality for men and women?
- Is it appropriate for Armenian society to accept mandatory military service for female citizens, if the interpretation of the constitution insists on this?
- Is it necessary to define a set list of positions specifically for female service members? Who should define those positions and on what kind of criteria should they be based. If this happens, would it not affect the professional development and promotion of military women negatively?
- In legal acts regulating this area, the general definition of “female” as a sex is interchangeably used with the term “women - military service member”, which may cause problems, both in terms of legal understanding and socio-

physiological contrasting perception of the words “girl”, “women”, and “female”. Hence, unification of the terms in favor of “female” should be taken into consideration.

- How will admission of female students into military educational institutions affect the study process and professional development of male cadets?
- How will theories of security studies on feminism or gender equality influence the establishment of mandatory military service for women, and the process of provisioning equal conditions of military service for both sexes?

There is wider international experience of women’s military service equal to men’s, based on industrial economies and democratic political regimes. The international experience of creating necessary capacities for female military service, and of protecting women’s military service rights, may be helpful and to the reforms and modernization of Armenian Armed Forces.

In countries such as the United States and Israel women serve in the military alongside men. Starting from the second half of the 20th century, the number of women serving in the military has increased, perhaps in an attempt to avoid various of violations of women’s rights. Policies have even been instituted to actively pursue female candidates for advancement to higher military ranks, in both enlisted and officer tracks. However, the United States Armed Forces still remains the only military where there is a restriction on the women’s service roles. Women have the right to serve in all military branches except those which may be directly involved in combat operations—the argument

of women's role in nature to give life and not to take life, is taken into consideration¹.

A similar practice, of involving women in military service, is demonstrated by the Israeli Defense Army. It is well known that Israeli women serve equally in the military with men. In addition to this basic equality, Israeli military forces accept women in all branches, including those serving at the borders and those that involve active combat duties. Israeli military forces are based on the principle of general recruitment or conscription, which means that the entire population, who is of the necessary recruitment age, and within the health parameters (with some exceptions based on religious criteria) is conscripted into military service. Thus, all men and women serve together, and a woman's military service directly affects the national security of the state of Israel. Female soldiers and officers are widely advertised and encouraged in Israel. They are portrayed, not only as good soldiers, but as women who simultaneously continue with their social, family, and scholarly duties, having more advantages than those who did not serve in the military yet².

¹ See, for example: **A. Atanesyan, A. Mkrtychyan, A. Avetisyan, V. Margaryan, A. Sahakyan, M. Makhalkina** (2013), *Army and Society: The Modern Issues*. Yerevan, Asoghik, p. 312 (in Armenian); **A. Atanesyan, A. Shakaryan, V. Avetikyan, A. Avetisyan, D. Harutyunyan** (2012), *Military Leadership: Effective Management of the Military Collectives*, Yerevan, OSCE Yerevan, p. 29 (in Armenian); **R. Kelty, M. Kleykamp, D. R. Segal** (2010), *The military and the Transition to Adulthood // The Future of Children*, vol. 20, N. 1, Transition to Adulthood, Spring, pp. 181-207.

² See, for example: **Martin van Creveld** (2000), "Armed but Not Dangerous: Women in the Israeli Military" // *War in History*, N 7 (1), pp. 82-98; **V. Dar and Sh. Kimhi** (2004), "Youth in the Military: Gendered Experiences in the Conscript Service in the Israeli Army" // *Armed Forces & Society*, vol. 30, N 3, Spring, pp. 433-459; **O. Sasson-Levy** (2003). "Feminism and Military Gender Practices: Israeli Women Soldiers in "Masculine" Roles" // *Sociological Inquiry*, vol. 73, no. 3, August, pp. 440-465.

Armenia, being in a similar security environment as Israel, needs similar policies and regulations for women's military service, to attract women and encourage their commitment to serving their country alongside men.

Research methodology

The research methodology focused on data collection and analysis concerning the following aspects of the problem:

1. Female military staff in Armenian Armed Forces: their self-perception, social-psychological, communicative, status and infrastructural problems and difficulties which they or their female colleagues face during military service. The possible and actual limits they encounter while climbing the military career ladder. Their perception and experience concerning treatment by military men. Their view on how women's military service in Armenia should be advertised and encouraged appropriately.

2. Military accommodation for women: actual conditions and necessary changes. The perceptions of female military members and their views on necessary reforms and changes to more appropriately accommodate women.

3. Status of female military members in Armenian society: stereotypes, difficulties, advantages and disadvantages. The views of females in the military, concerning how they are perceived by society, and stereotypes which they notice and must overcome.

4. Necessary information for potential female applicants of contract military service and military education. Alternative and more effective ways of advertising military education for the female audience.

5. Legal aspects and shortcomings concerning the military service of women in Armenia. Research on actual Armenian legislation gaps, and on international experience which may be adopted by Armenian legislature to fill the gaps and make the law on military service better suited to include women.

In order to study the aforementioned issues concerning reforms of the military sector in Armenia and more effective enrollment of women in military service, the following research methodology was applied:

1. In-depth interviews with women serving in Armenian Military Forces, including female military and civil personnel, as well as female cadets. 25 female representatives of the groups mentioned were selected from among the personnel of military management staff (Ministry of Defense staff, General Staff personnel), the military base staff, and the military education/research institutions staff. Among the interviewed female personnel are both low and high-ranking military officers (the highest rank of the two female military officers is lieutenant colonel), as well as three female cadets (the first cadets involved in military education). This target group is mostly aware of the actual problems, difficulties, advantages, and disadvantages concerning women's military service and the changing social role of female military staff. In particular, interviews with military service women were focused on self-perception of the female representatives' roles in military groups, on their changing role in- and out of military service, on the quality of duties accomplished by them, compared with those accomplished by male military personnel. It was also important to study their views on the military infrastructure regarding their rights and duties, and on their formal and informal relationships with other members of military service members. One of the target issues

analyzed via in-depth interviews was the set of necessary mechanisms to attract women and encourage their commitment to military service.

2. Interviews with ten experts representing military and civil organizations, who deal with the regulation of military service in Armenia, as well as with protection of women's rights. Most of the experts were selected from among high ranking male military officers whose military units involve women and who have firsthand experience in communicating and interacting with female military personnel. Army lawyers were also among preferable experts.

3. Analysis of legal documents concerning the regulation of gender equality, and rights and duties in military service in Armenia was one of the accompanying project methods.

Research Conclusions and Policy Proposition

Motivation to Serve in the Army

Depending on age, we observe a wide range of perceptions towards female officers serving in the military—from pride to disappointment. Representatives of the older generation, most of whom joined the army during its development stage, are mostly proud of their service, and they do not see any conflicts between their military service and other social roles or obligations.

- *“My service started with the development era of the army. I have gone through all of the stages of army development. Currently, our army goes toward the path of becoming a professional army, and the main emphasis is being put on a military education. I can't find the words for sufficiently crediting the army, since no matter what I say it will not be enough. In our department specifically, women have always*

been valued, and we have female colonels and heads of offices. The same [military stability] is true of finances. I have worked at the same [pay] rate up to now. I will never get the idea of quitting the job. I will stay here as long as I will be allowed". - Lieutenant Colonel M.

Representatives of older generations of female military officers have never felt a reason to be disappointed in their military service. Being well-acquainted with the history of the armed forces, the older generation of military officers state that military conditions are improving each year.

- *"The possibility of disappointment does not make sense. I've seen huge positive changes during the last 21 years". - Lieutenant Colonel N.*

According to one of the interviewed experts, the idea of having only contractual military service for women is a mindset from the conditioning of gender stereotypes, the result of which removes the possibility of large numbers of women serving in the military:

- *"I think that women should not be involved with compulsory military service. I believe that if a woman wants to serve in the army, this should be based on contractual terms. This is an issue of our national mentality. We have not yet reached a point where we will allow our wives, sisters or daughters to be involved in compulsory service. However, contractual service already depends on the desire of that specific woman [to serve in the military]. I think even when the woman has decided on contractual service, specific incentives and limitations should be developed and, for example, women should not carry the same weight or have the same exercising schedules". -Military expert Kh.*

Expectations of younger female officers, wishing to get involved in the military, are that they will achieve economic security, find a decent job, or possibly reach a high ranking profession. The need of state protection and honor for military pride has not been mentioned by any of the participants as a basis for choice of career paths.

- *“Maybe there would be no regrets or similar feelings, if I were chosen for compulsory military service, but at the main headquarters, things are a little different. This is reminiscent of the usual office work”, -Major A.*
- *“It’s been a year and six months that I have been under contracted service at the personnel department. To be honest, this service at the moment is more related to having an opportunity to work”. -Sergeant A.*

The study also attempted to identify the internal corporate culture and situation regarding gender equality, based on domestic gender attitudes among military personnel, as seen by female staff. As a matter of fact, there are some limiting, mostly “softening”, formal and informal internal mechanisms of military service for female personnel. These mechanisms, as witnessed by interviewed female personnel, are seen as necessary, objectively skill-based, and subjectively desired. This is a clear example of positive gender discrimination, which is actually practiced by male officers in the form of putting less pressure, discipline, and heavy duties onto female colleagues—letting them be more free and flexible regarding deadlines, “looking the other way”, and deviating from strict rules, if a female colleague is considered.

Aside from informal mechanisms of outlining military service for women, the decision of the Minister of Defense of Armenia on the limitations put on military ranks for women was mentioned. This rule

actually limits career and promotional opportunities for female military staff.

- *“There is a special decision made by the minister, which regulates the list of positions which can and cannot be occupied by women. All possible positions are stated there”. - Lieutenant Colonel M.*

According to one of the military experts, the existence of a such a decision would be legally deemed as serious discrimination. Therefore, does not want to believe it, since all such decrees must first be reviewed by strict legal experts.

Responding to this decree, most military experts stated that the real situation in the armed forces demonstrates equality, rather than a violation of the rights of female personnel. Similarly, they believe male military personnel to be supportive of and helpful towards their female compatriots.

- *“I have been trained in many other armies abroad and can surely state that here in the Armenian Armed Forces, women are actually considered equal to men. I even witnessed a case, when a female cadet was unable to carry her bag and the male cadet helped her, both got expelled. But in contrast, women here have all of the possibilities of reaching higher-level positions, just like men do. There are no gender differences, either positive or negative. In our case, women are more privileged in skipping specific physical exercises and so it’s normal that as a result we cannot expect to have equality with men”. -Military expert H.*

On the other hand, there is a certain tendency among female officers to either view the current differences as a necessity, based on the physical and psychological differences between men and women,

or to support the current situation, which states that there are no differences between male and female members of the military.

- *“In legal terms, we have some responsibilities. All social and legal guarantees are specified, and this field is constantly expanding, which causes some changes to take place. There are some cases when we [women] are more privileged than men. For example, on the 8th of March [International Women’s Day], we receive financial bonuses, whereas men never do”. - Major A.*

There are risks of positive discrimination, which most of the interviewed female military personnel noted as an advantage, which makes their service more feasible and welcoming. Positive discrimination is being practiced in various forms, including a reduction of orders through non-official permits. These special permits correspond to the personal needs, expectations and problems of women in the military. These cases of positive discrimination, which are apparent to most female members of the military, indirectly confirm the existence of gender stereotypes among members of the military. For instance, it is voiced by many that female members of the military are not able to live and serve within the same military unit as men. Or the belief that women are less disciplined. Such stereotypical mindsets exist among male and female military personnel alike.

- *“The head of our department has an understanding approach to our problems, and whenever there are no pressing issues, we are allowed to leave for home earlier than others”. -Major A.*
- *“Everyone is attentive towards women in the army. Male colleagues try to help us whenever needed. When we are facing any kind of difficulty during service, we always call upon our bosses, and they always help us”. -Warrant officer M.*

Regardless of the fact that most respondents stated that women are more astute in their positions, and that they are more cooperative in the implementation of their tasks, when asked if they would prefer a female or male boss, if given the choice, the answer in all cases was male. They described male superiors as being “easier to deal with”, and to receive certain privileges from. This situation indirectly confirms the fact that there are still paternalistic views among female representatives of Armenian society regarding the gender determination of leadership, which is also reflected in the situation in the military.

- *“It is easier to work with male officers than female. Men are more helpful and understanding. Women are a bit too serious in their positions, whereas men are always supportive. I have a little child, and according to the law, I have the right to leave the job for 1-2 hours, so my boss allows me to work part-time. If it were a woman, she would not tolerate such a thing”. -Civil servant M.*
- *“If I were to choose my commander, however, it would be a man: Men manage better”. -Lieutenant E.*

One of the interviewed experts explained the difficulties of assigning a higher ranks to female members of the military in a following manner:

- *“I think there are positions which cannot be held by women yet. Those are commanding positions. This issue is associated with our mentality. There are various stereotypes to overcome, and to perceive a female commander equally will take lot of time. On the whole, female commanders are dispassionate and can come up with far-reaching decisions better than men. Similar operational mistakes can be made by both men and*

women. But with the women, the situation is that they are more used to receiving support, especially when it comes to family problems, when women prefer to be at home rather than in the workplace”. -Military expert M.

Most middle-aged female officers are willing to explain and justify the special attention which they receive while serving in the Army, using the same stereotypes which are common in Armenian society. According to the interviewed female officers, they cannot achieve the same positions as men, since they are objectively unable to fulfill all of the functions of male military members.

- *“Men and women are separated here much more than in the society. Prejudice has been and will continue to be present here, as long as men are getting dirty and standing as the first line of defense against the enemy, and we [women] are not. Automatically, it should be so, no matter how much we try to change, equality is impossible. I can do more work than my boss, but ultimately I do not limit myself. Everything is natural”. -Major A.*
- *“I agree that women should be in the exact position they currently occupy. There are truly some positions which should not be claimed by women, since those require functions, which women will not be able to do, when the time comes. The unit commander, I believe, should be a man. There is a certain range [of tasks], which I consider a limitation for women, including me. I'm already a head of a department and consider the fact that I should not strive for more. I do realize that I should not look for more”. -Lieutenant Colonel M.*

“Normal” responsibilities, according to some of the interviewed female military representatives, include office work, conflict

prevention and negotiations, and the creation of a positive social and psychological environment tailored to traditional masculine groups. It is thought that these tasks, when performed by women, are more effective and play an essential role.

- *“There are people, who believe that the army is not a place for women, but the presence of a woman offering a different perspective leads to the development of the army. Surely, women are weaker physically and cannot have a real impact in these terms, but with our presence [a female presence], male officers are becoming more mindful and serious. I don’t think that this is only a man’s world; we are doing our job in our own right. This might be only a small light that we lit, but even the small support has significance”. -Lieutenant E.*

Unlike the older generation of female officers, who are more or less tolerant about the limitations of their career growth and their roles in military service, the younger generation is strongly opposed to any type of unequal treatment. This includes easier and simplified work, the limitation of career perspectives, and stereotypical perception of gender roles. They mostly feel that military service, if chosen by women, must be the same for women and men, including their rights and duties.

- *“I do not agree that women should strive for limited positions. Women should be given the opportunity to achieve a desired position, even though everyone is not afforded that opportunity here. I can see clearly the obstacles. Almost no woman joins the army with ambitious claims that she will become a general or defense minister ... Women here are simply working much more, often times more than the majority of men in the system”. -Lieutenant A.*

Military Education for Female Cadets

There are two major issues concerning military education and the current reforms of the Armenian Armed Forces, including plans of wider female involvement:

1. Military education as a prerequisite of military professionalism, including the specialized involvement of female members of the military.

2. Access to military education for women, stimulation of interest in military education among females, especially youth, and the assurance of guaranteed security and a comfortable psychological environment in military institutes where female cadets will be hosted.

Some of the interviewed officers do not see any problems with women entering the system, while others think that the issues surrounding military education for women are not yet solved.

- *“We have female military doctors, who graduated from the military department (of the Medical University in Yerevan). We have cadets studying at the military aviation department, who got accepted and currently study with men. If the number of those wishing to study there grows, we will encourage it”. - Lieutenant Colonel M.*
- *“I am sure that a group of brave women will soon be recruited, who will destroy all negative stereotypes about female soldiers. There is not much required here. It is only necessary to inform women correctly and precisely, and they will join the army. This confidence is inspired by the fact that the number of self-confident girls is larger among the younger generation. They might be a bit romantic, but that’s not important. They just never got a chance to prove their willingness to come and display their potential. One should only provide the information, the idea, that*

for the first time in the history they have are being given a chance, and they will definitely join the army”.

-Senior Specialist M.

It is interesting that the vast majority of the female military officers think it is the absence of a military education which limits them from promotion. Thus, opportunities for the female cadets will be much broader in a few years:

- *“I haven't received a military education and I constantly feel the need for it. I think cadets will have more opportunities than I do, since education is the most important thing. Currently they study the issues that can be faced in the army and certain ways of overcoming them. I don't think that they will face serious issues when joining the army. Just the opposite, everybody will help them. Eventually a woman in the army will be the same as a man, but even from this viewpoint I think men will respect women even more, since not all women make the decision to serve in the army”. -Major M.*

One of the interviewed military experts, stressing the importance of military education for female military members, mentioned the need to simultaneously working on gender stereotypes in order to neutralize them:

- *“To get high command positions, the officer should have a military education. The female cadets, who are currently receiving a military education, can, in the future, achieve high ranks and change the current picture, but even here everything depends on them personally. A soldier is not a soldier if he/she doesn't want to become a general, but this requires desire and hard work. Those girls, when appearing in units, should not state that they are women. They should not*

receive special treatment, privileges, etc. They should learn to overcome each situation equally with men. The cadets are already assigned to their future areas of deployment. If any issue arises, we will help to solve them. We will try, in any situation, to support the career growth of female cadets, give advice, and encourage an exchange of experience. All of this is being done with every soldier, but in case of female soldiers, something more will be done. Regardless of this, everything will depend on them personally. Those girls should overcome a lot of difficulties by themselves". -Military expert, Lieutenant colonel Kh.

Conclusion

While there is a strong desire among the Armenian military leadership to develop the armed forces in such a way as to make it more desirable and welcoming for female representatives, there are five major issues that are creating some uncertainty around the reforms concerning the wider involvement of female military members:

1. Public gender stereotypes and symbolically contradicting the role of women in Armenian society; on the one hand, Armenian women deal with all kinds of issues on a personal and professional level, accomplishing duties which traditionally were prescribed to men. On the other hand, many women share and spread the opinion, which is widely encountered in society, that they are either not able or should not do the same jobs as men, including military service in its direct form.

2. The mass media coverage should be reformed simultaneously with reforms in the defense arena. In particular, professionally trained,

embedded journalists should cover military events objectively and realistically, and at the same time uphold the necessary balance between positive advertising and a critical approach which will enable military staff to improve problematic situations. The role of female military staff in society should be covered in such a way that it eliminates public stereotypes and creates a new look, combining the image of a female soldier as an attractive woman that plays an active role in the state security system.

To overcome the possible obstacles, the interviewed female officers and cadets offered different approaches which could be combined as such:

- Significant increase of the number of female military staff. The more female representatives involved in the defense field, the easier the accommodation and adaptation in the armed forces. Additionally, with a further increase of female military members, their image in society would become commonplace.
- Proper mass media coverage of army and military services, and the initiation of media campaigns to raise military service ratings.
- Elimination of stereotypes regarding female soldiers in society, using properly designed social advertising, as well as enhancing the role and status of female soldiers in society by means of additional social benefits, opportunities for promotion, etc.
- Maintenance of rule of law, assurances of the protection of military rights for men and women alike.

To be effective, the abovementioned issues and recommendations must be accompanied with appropriate work at all levels of society, including schools, homes, universities, and politics.

ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ

Հողվածում քննարկվում են կանանց՝ Հայոց բանակում ներգրավման և արդյունավետ զինձառայության համար անհրաժեշտ միջոցների ձեռնարկման արդիական հիմնահարցեր: Ժամանակակից զինված ուժերում կանանց ներգրավվածությունը և գործառույթների ընդլայնումը վկայում են բանակ-հասարակություն արդյունավետ հարաբերությունների, ամբողջ հասարակության կողմից բանակին սատարելու ինստիտուցիոնալ մեխանիզմների ձևավորվածության մասին:

ՀՀ ԶՈՒ շարքերում կանանց զինձառայությունն ունի խոր և դրական ավանդույթներ, ինչպես նաև նպատակ ունի ապահովելու Հայոց բանակի արդիականացումը՝ արտերկրի արդյունավետ փորձի կիրառմամբ:

Մույն հողվածում Հայոց բանակում ծառայող կին սպաների և ռազմական ուսումնական հաստատություններում սովորող իգական սեռի կուրսանտների հետ հարցազրույցների, ինչպես նաև փորձագիտական հարցումների արդյունքում ստացված եզրակացությունների հիման վրա քննարկվում են կանանց զինձառայության հետ կապված ձեռքբերումներն ու խնդիրները, պայմանները, կին զինձառայողների կողմից սեփական տեղի ու դերի ընկալման առանձնահատկությունները, ինչպես նաև զինձառայության մեջ կանանց ակտիվ ընդգրկման որոշ հարցեր:

АННОТАЦИЯ

В статье обсуждаются вопросы службы женщин в вооруженных силах Армении, в частности, в контексте разработки механизмов обеспечения их более эффективной адаптации в воинских коллективах и вовлеченности в различные функциональные обязанности, традиционно считавшиеся сугубо мужскими. Активная и массовая вовлеченность женщин

в военную службу в современных армиях служит показателем эффективности взаимодействия между армией и обществом, а также фактором высокого уровня доверия общества к институту армии. Участие женщин в армянских вооруженных силах имеет давние и глубокие традиции, а также демонстрирует перспективность использования успешного опыта различных стран в модернизации ВС РА. В статье, на основе проведенных с женщинами-военнослужащими и студентками военных вузов РА глубинных интервью, а также экспертных опросов, обсуждаются вопросы самовосприятия и адаптации женщин-военнослужащих, а также перспективы военной службы и условий ее организации для женщин.

REFERENCE TO THE CONFERENCE PAPER

1. **Atanesyan A., Mkrtichyan A., Avetisyan A., Margaryan V., Sahakyan A., Makhalkina M.** (2013), *Army and Society: The Modern Issues*. Yerevan (in Armenian).
2. **Atanesyan A., Shakaryan A., Avetikyan V., Avetisyan A., Harutyunyan D.** (2012), *Military Leadership: Effective Management of the Military Collectives*, Yerevan, OSCE Yerevan (in Armenian).
3. **Dar V., Kimhi Sh.** (2004), "Youth in the Military: Gendered Experiences in the Conscript Service in the Israeli Army" // *Armed Forces & Society*, vol. 30, N 3, Spring, pp. 433-459.
4. **Kelty R., Kleykamp M., Segal D. R.** (2010), *The military and the Transition to Adulthood* // *The Future of Children*, vol. 20, N. 1, Transition to Adulthood, Spring.
5. **Martin van Creveld** (2000), "Armed but Not Dangerous: Women in the Israeli Military" // *War in History*, N 7 (1), pp. 82-98.
6. **Sasson-Levy O.** (2003), "Feminism and Military Gender Practices: Israeli Women Soldiers in "Masculine" Roles" // *Sociological Inquiry*, vol. 73, no. 3, August, pp. 440-465.

**ԿԻՆԸ ԵՎ ՏՂԱՄԱՐԴԸ ԱՌՕՐՅԱ ԿՅԱՆՔՈՒՄ.
ԱՆՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԽՆԴԻՐԸ ԱՎԱՆԴՈՒՅԹԻ ԵՎ
ՊՐԱԿՏԻԿԱՆԵՐԻ ՀԱՏՈՒՅԹՈՒՄ**

ԱՂԱՍԻ ԹԱԴԵՎՈՍՅԱՆ

Այս հոդվածը նվիրված է Հայաստանում տղամարդկանց կողմից կանանց հանդեպ ցուցաբերվող անհավասարության երևույթի քննարկմանը: Վերջին տարիներին իրականացվել են բազմաթիվ հետազոտություններ, որոնք նվիրված են կանանց իրավունքների, հասարակությունում կանանց դերի, գենդերային հավասարության, ընտանեկան բռնությունների խնդիրներին¹: Այդ հետազոտությունների հիմնական մասը վկայում է այն մասին, որ Հայաստանում տղամարդկանց և կանանց փոխհարաբերությունները կառուցված են անհավասարության սկզբունքով: Անցած ամիսներին մեր կողմից իրականացված որակական հետազոտության նյութերը նույնպես փաստում են այդ մասին: Մենք առանձնակի կարևորություն ենք տալիս առօրեականության շրջանակներում երևան եկող անհավասարության դրսևորումներին, ուստի մեր հետազոտությունն իրականացրել ենք մասնավորապես տարածության ու ժամանակի կազմակերպ-

¹ **Ռ. Օստոլյան**, Գենդերային դերերը ՀՀ տարրական դպրոցի դասագրքերում, http://www.osf.am/wp-content/uploads/2014/01/Gender_roles_in_primary_school_textbooks-2012.pdf, վերջին դիտումը՝ 26.12.2014: **Ռ. Օստոլյան**, Վերծանելով կնոջը արդի հայ քաղաքական դիսկուրսում, <http://ysu.am/files/.pdf>, վերջին դիտումը՝ 26.12.2014: **Ա. Կոչոյան, Ա. Գևորգյան**, Առնականությունն ու գենդերային բռնությունը հայկական սերիալներում, <http://ysu.am/files/Reserch%20paper%2003.09.2014..pdf>, վերջին դիտումը՝ 26.12.2014: **A. Ishkanian**, Gendered Transitions: The Impact of the Post-Soviet Transition on Women in Central Asia and the Caucasus. Perspectives on Global Development and Technology, 2(3), 2003, pp. 475-496.

ման, սննդի, հագուստի, խոսքի փոխանակման և աշխատանքային առօրյա պրակտիկաներում:

Ներկայացվող հոդվածի շրջանակներում հետազոտության հիմնական առարկան ընդգրկում է հետևյալ հարցերը.

- ի՞նչն է պայմանավորում առօրյա կյանքում կանանց ու տղամարդկանց միջև գոյություն ունեցող անհավասարությունը,
- ինչպե՞ս է առօրյա կյանքում վերաբառադրվում կանանց ու տղամարդկանց միջև գոյություն ունեցող անհավասարությունը:

Անհավասարության բնույթը

Ըստ գրանցված հետազոտական տվյալների՝ կարելի է ասել, որ անհավասարությունն ունի տարբեր դրսևորումներ: Անհավասարության դրսևորումները, կախված տղամարդու ու կնոջ կրթական մակարդակից, արժեքային ընկալումներից, բնակության վայրից, միջավայրից և մի շարք այլ գործոններից, կարող են արտահայտվել առավել մեղմ կամ կոշտ ձևերով: Առավել հիմնարար նշանակություն ունեն մարդկանց և հասարակական այն միկրոմիջավայրի լուսավորվածության աստիճանն ու աշխարհայացքային առանձնահատկությունները, որում փոխհարաբերվում են կինն ու տղամարդը:

Հաճախ անհավասարությունը գործում է թաքնված, ոչ բացահայտ ձևերով: Նման դեպքերում մարդիկ չեն էլ գիտակցում, որ գործ են ունենում անհավասարության հետ և նույնիսկ զարմանում են՝ լսելով դրա մասին: Դա հատկապես տեղի է ունենում այն դեպքերում, երբ մարդիկ անհավասարությունը չեն սահմանում որպես այդպիսին: Շատերն անհավասարությունը համա-

րում են առօրյա կյանքին բնորոշ, ինքնըստինքյան ենթադրվող բնական մի իրողություն կամ բնորոշում են այն ոչ թե որպես անհավասարություն, այլ ավանդույթ: Նման մոտեցումները բնորոշ են ոչ միայն հայաստանյան հասարակությանը, այլև տարածված են ողջ աշխարհում, ու առավել վառ արտահայտված դրսևորումների կարելի է հանդիպել հատկապես խիստ տղամարդակենտրոն և հայրիշխանական (պատրիարխալ) բնույթի հասարակություններում: Դրանց հիմնական առանձնահատկություններից մեկն այն է, որ անհավասարությունը չի գիտակցվում, չի սահմանվում որպես այդպիսին²: Բազմաթիվ նման օրինակներ կարելի է բերել: Տղամարդն ազատ է իր ժամանակը տնօրինելու ու բնակավայրի տարածքում իր ուզածի նման տեղաշարժվելու հարցերում: Կանանց դեպքում, սակայն, դա անընդունելի է, և նրանց ժամանակի ու տարածության կազմակերպման համարյա բոլոր պրակտիկաները գտնվում են տղամարդկանց վերահսկողության տակ:

Անհավասարության մի այլ դրսևորում կարելի է համարել այն, որ, օրինակ, տղամարդը կարող է ազատ, ցանկացած պահի տուն հրավիրել իր ընկերներին, կերուխում կազմակերպել, իսկ կնոջ դեպքում անթույլատրելի է նման բան անելը: Կամ, ասենք, տղամարդը կարող է նստել բազմոցին, ծխել և ամեն ծխախոտը ծխելուց հետո կանչել խոհանոցում աշխատող կնոջը, կարգադրել դատարկել մոխրամանի պարունակությունը, նորից հետ բերել ու

² **G. Rubin**, *The Traffic in Woman*. In: *Deviations: A Gayle Rubin Reader*, Durham, NC: Duke University Press, 2012. **P. Bourdieu**, *Masculine Domination*, Stanford University Press, 2001. **Sh. Ortner**, *Is female to male as nature is to culture?* In **M. Z. Rosaldo** and **L. Lamphere** (eds), *Woman, culture, and society*. Stanford, CA: Stanford University Press, 1974, pp. 68-87. **Sh. Ortner**, *Making Gender: The Politics and Erotics of Culture*. Boston: Beacon Press, 1996.

դնել իր առջև: Նույնը կհինը չի կարող անել: Այնուամենայնիվ, այս և բազմաթիվ այլ օրինակների դեպքում այդ ամենը չի ձևակերպվում որպես անհավասարության դրսևորում, այլ համարվում է ինքնըստինքյան ենթադրվող բնական մի իրողություն, որը նույնիսկ չի էլ նկատվում: Այն մեզ է փոխանցվել ավանդույթով, և ենթադրվում է, որ այդպես պետք է փոխանցվի նաև գալիք սերունդներին: Այդ ամենը համարվում է որպես մեր ընտանեկան կյանքին բնորոշ, ամենօրյա նիստուկացի, վարքուբարքի մի մասը, բնականոն մի բան, ինչը ո՛չ տղամարդկանց, ո՛չ էլ կանանց կողմից չի բնութագրվում որպես անհավասարություն: Ի դեպ, նկատենք նաև, որ հայոց ավանդական նիստուկացում կնոջ դերի ստորադասումն ու անհավասարությունն իսկապես խիստ բնորոշ ու սովորական մի բան են եղել³:

Անհավասարությունը ժամանակի ընթացքում ձևավորված և խորապես արմատավորված մի երևույթ է, որը, որոշ հետազոտողների կարծիքով, առաջացել է պատմության ընթացքում կնոջ դերի ստորադասման հետևանքով⁴: Գրանցած որակական հետազոտական տվյալները ցույց են տալիս, որ անհավասարությունը տարածվում է ընդհուպ մինչև տղամարդու սեքսուալությանը կնոջ սեքսուալության ստորադասում: Մրա թաքնված վկայություններից մեկը տղամարդու մինչամուսնական սեքսի արդարացումն է, իսկ կնոջ դեպքում, ճիշտ հակառակը, երևույթի խիստ դատապարտումը՝ որպես հասարակության կողմից խարազանման ենթակա անբարոյական արարք: Նույնիսկ տարածված է մի այսպիսի ասացվածք. «Լավ բանալին այն է, որ բոլոր կողպեք-

³ **Ե. Լալայան**, Ջավախք, Երկեր, հ. 1, Երևան, 1983, էջ 178: **Ե. Լալայան**, Արցախ (Վարանդա և Գանձակի գավառ), Երկեր, հ. 2, Երևան, 1988, էջ 132: **Ե. Լալայան**, Բորչալուի գավառ, Երկեր, հ. 3, Երևան, 2004, էջ 159:

⁴ **Sh. Ortner**, *Is female to male as nature is to culture?*, pp. 68-87.

ները բացի, բայց լավը չէ այն կողպեքը, որը բոլոր բանալիներն են բացում»: Սա կնոջ ու տղամարդու սեքսուալության հանրային ընկալման այլաբանական նկարագրությունն է, որտեղ կողպեքը խորհրդանշում է կնոջ, իսկ բանալին՝ տղամարդու սեքսուալությունը, և ըստ այդմ՝ բնական է համարվում անհավասարությունը: Ներկայացված երևույթը որպես անհավասարություն սահմանելը լուրջ դիմադրության է հանդիպում, քանի որ շատերը նշված իրողությունը դիտում են ոչ թե որպես անհավասարության դրսևորում, այլ կնոջ պարկեշտությանը ու բարոյականությանը վերաբերող ավանդույթի արտացոլում: Այսինքն՝ ստացվում է, որ անհավասարությունը ավելի բարոյական է համարվում, քան հավասարությունը: Կամ, եթե հավասարությունը՝ որպես նարատիվ (պատում), բխվում է կնոջ բարոյականության մասին պատկերացումներին, ապա հավասարության հարցը, բնականաբար, ստորադասվում է բարոյականության ավանդական պատկերացմանը, որը կառուցված է կնոջ անձնական կյանքի ազատությունը սահմանափակելու սկզբունքի վրա:

Այսպիսով՝ ամփոփելով հողվածի այս հատվածը՝ կարող ենք ասել հետևյալը:

- Տղամարդու ու կնոջ միջև անհավասարության դրսևորումները, հասարակության լայն զանգվածների միջավայրում չեն սահմանվում որպես անհավասարություն: Հատկանշական է, որ անհավասարությունը որպես անհավասարություն սահմանելը ինքնին հանդիպում է լուրջ դիմադրության: Այդ դիմադրությունը հատկապես ուժեղ է հասարակական այն միջավայրերում, որտեղ երևույթները ձևակերպվում ու բնութագրվում են ավանդույթի կողմից տրվող սահմանումներով, և անհատական ու քննադա-

տական մոտեցումները հանդիպում են ավանդույթով պայմանավորված դիմադրությանը:

- Անհավասարությունը հասարակությունում տարածված մի նարատիվ է, որի վրա կառուցվում է կնոջ ու տղամարդու փոխհարաբերությունները: Այս նարատիվը, սակայն, ունի մի յուրահատուկ առանձնահատկություն: Այն չի ձևավորում դիսկուրս: Անհավասարությունը հայաստանյան հասարակությունում ընդհանրապես չի պատմվում: Այս հարցում միակ բացառությունը, թերևս, կանանց իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող, ոչ մեծ թիվ կազմող հասարակական կազմակերպություններն են:

Գրանցված հետազոտական նյութերի վերլուծությունը բերում է հետևյալ եզրահանգմանը. ըստ հասարակական լայն կարծիքի՝ անհավասարությունը չի սահմանվում որպես այդպիսին: Դրա հիմնական պատճառներից մեկն այն է, որ անհավասարությունը ոչ թե պատմվում է առօրյա կյանքի դիսկուրսներում, այլ պարզապես վերարտադրվում է առօրյա պրակտիկաներում որպես բնական համարվող ու ինքնըստիներջան ենթադրելի մի իրողություն:

Անհավասարությունը առօրյա պրակտիկաներում

Առօրեականությունը կառուցվում է պրակտիկաների միջոցով: Դրանք ընդգրկում են տարածության ու ժամանակի կազմակերպման, ժամանցի, հազուստի ու ոճականության, սննդի, խոսքի փոխանակման և միջանձնային ու հանրային ամենօրյա հարաբերությունների մնացած ոլորտները: Այս խնդիրը մարդաբա-

նության մեջ բավականին խորը ուսումնասիրման է արժանացել⁵: Առօրեականությունը վերացական իրողություն չէ: Այն հնարավոր է դիտարկել այն պրակտիկաների միջոցով, որոնք կազմում են առօրեականության բաղադրիչները: Պրակտիկաները շատ բազմազան են: Դրանք գործունեության ձևեր են, որոնք ձեռք են բերել որոշակի տարածվածություն ամբողջ հասարակությունում կամ դրա առանձին հատվածների միջավայրում: Պրակտիկաները կարելի է բնորոշել նաև որպես որոշակիորեն կայունացած, գործունեության իրականացման ու փոխհարաբերման՝ հասարակայնության կողմից ընդունելի համարվող ձևեր:

Ըստ մեր գրանցած հետազոտական տվյալների՝ կանանց հանդեպ խտրական վերաբերմունքն ու անհավասարությունը վերարտադրվում են պրակտիկաների միջոցով: Պրակտիկաների դերը բավական մեծ է այս հարցում, քանի որ, ինչպես վերը նշվեց, անհավասարությունը հայաստանյան հասարակությունում առկա է որպես նարատիվ, սակայն այն չի վերածվում դիսկուրսի, այսինքն՝ չի պատմվում: Դրա հետևանքով ստացվում է այնպես, որ այդ նարատիվը ներկայացվում է գործողությունների ու ապրելակերպի միջոցով, որով մարդիկ կազմակերպում են իրենց առօրյան: Ստացվում է, որ անհավասարության նարատիվը մեր հասարակությունում չի պատմվում, բայց ներկայացվում է: Սակայն, քանի որ այն չի պատմվում խոսքի միջոցով, չի էլ սահմանվում, տպավորություն է ստեղծվում, որ անհավասարու-

⁵ **P. Bourdieu**, *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1984. **P. Bourdieu**, *Outline of The Theory of Practice*, Cambridge University Press, 1992. **M. De Certeau**, *The Practice of Everyday Life*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1984. **E. Zerubavel**, *Fine Line: Making Distinctions in Everyday Life*, Chicago and London: The University of Chicago Press, 1993.

թյուն ձևավորող ու վերարտադրող պրակտիկաները դառնում են ինքնին ենթադրելի ու բնական մի բան, որոնք, ըստ հասարակական ընկալումների, ոչ թե վերարտադրում են անհավասարությունը, այլ ավանդույթը: Անհավասարությունը պրակտիկաներում արդարացվում ու քողարկվում է բազմաթիվ փաստարկներով, որոնք վերաբերում են պարկեշտությանը, պատվարժանությանը, հարգանքին, ամոթին և բարոյախրատական բնույթի բազմաթիվ այլ ձևակերպումների:

Մեր գրանցած հետազոտական տվյալները վերաբերում են առօրեականության հետևյալ ոլորտներին՝ տարածության ու ժամանակի կազմակերպման, ինչպես նաև ուտեստի, հագուստի, խոսքի փոխանակման և առօրյա աշխատանքների ու աշխատանքային առօրեականության պրակտիկաներ:

Տարածության կազմակերպման պրակտիկաներում կանանց համար հստակորեն սահմանազատված են ներսի ու դրսի տարածությունները: Չնայած կինը ներսի տարածությունում ունի իր տարածքը (խոսքը հիմնականում խոհանոցի մասին է), սակայն նրա հանդեպ խիստ սահմանափակումներ չեն կիրառվում:

Հիմնականում անհավասարությունն այստեղ դրսևորվում է տարածության կազմակերպմանը վերաբերող որոշումների կայացման հարցերում: Ասենք, օրինակ, եթե փոխվում է տան կախավորանքը, վերանորոգումների ժամանակ ներքին պատերի դասավորությունը և այլն: Այստեղ անհավասարության դրսևորումները շատ սուր ու կոշտ չեն: Հաճախ կանայք նույնիսկ մասնակցում են տարածքի կազմակերպման քննարկումներին, սակայն վերջնական որոշումը տղամարդունն է: Առավել կոշտ են անհավասարության դրսևորումները «դրսի» տարածքի վերաբերյալ: Տվյալ դեպքում առկա են երկու հիմնական բաղադրիչներ՝ կնոջ՝ տղամարդու կողմից իրականացվող տեղաշարժման ազա-

տության սահմանափակումներ ու վերահսկողություն և հանրա-
 յին միջավայրերում կանանց մուտքի սահմանափակումներ, այդ
 թվում՝ պարզապես արգելք: Թաղամասերում, փողոցների խաչ-
 մերուկներում, բակերում կան հավաքատեղիներ, որոնք հա-
 մարվում են բացառապես տղամարդկային տարածքներ. այստեղ
 կանանց չի կարելի մտնել: Երևանի արվարձաններում և մար-
 գային քաղաքներում այդպիսի տարածություններ են համարվում
 նաև որոշ զբոսայգիներ, սրճարաններ, ժամանցի տարբեր վայ-
 րեր: Ըստ տվյալ հասարակական միջավայրում շրջանառվող սո-
 ցիալական նորմերի՝ կանանց մուտքն այդ տարածքներ արգել-
 վում է: Բանասացներից մեկը, նկարագրելով այս խնդիրը, նկա-
 տում է. «*Կան տարածքներ, որոնք տղամարդկային տարածքներ
 են: Տղամարդիկ են, որ ունեն էդ տարածքները: Իրենք առանց
 մտածելու կարող են դուրս գալ օրվա որևէ մեկ ժամի: Առավոտ-
 յան ժամերին կամ կեսգիշերին իրենց մեջ էդ բնագոյային վախը
 չկա, որովհետև մտածում են իրենց հետ ոչ մի բան չի կատարվի,
 որովհետև իրենք տղամարդ են: Իսկ երբ որ կնոջն ա վերաբերում,
 ասենք, կինը պիտի մի տեղ գնա մի քիչ ուշ, մի քիչ ամայի տեղ,
 ինքը մի երկու անգամ մտածում ա՝ արժի՞ գնալ, կարո՞ղ ա մի
 բան պատահի իմ հետ, կարող ա վտանգավոր ա ... մեզ սովորեց-
 րել են, որ հանրային տարածքը կնոջ համար ապահով տարածք
 չի, դա քո տարածքը չի, էնդեղ տղամարդը կարող է գնալ, ինքը ա-
 պահով ա, էնտեղ իրա տարածքն է, ու հանկարծ էթե դու հայտնը-
 վեցիր էդ տարածքում, դա քու սխալն է, պիտի չհայտնվեիր»⁶:*

Կանանց համար պատվաբեր չի համարվում նման տեղեր
 այցելելը, փողոցներում կամ բակերում կուտակված տղամարդ-

⁶ Ա. Թաղևոսյան, Գենդերային անհավասարությունը և առօրյա պրակտիկաներ. Հիմնախնդիրներ և մարտահրավերներ, Երևան, 2015, էջ 21:

կանց հետ կանգնելը: Ավելին, այդ սահմանափակումը հիմնավորվում է նաև տղամարդու պատվի կողոպուտի վերաբերող նորմերով, ըստ որի, եթե տվյալ տղամարդու ընտանիքի կանայք խախտեն գործող ու հասարակայնորեն հաստատված սահմանափակումները, կարող են արժանանալ արհամարհական վերաբերմունքի, ծաղրվել և նույնիսկ ստորացվել տղամարդկանց միջավայրում:

Այստեղ՝ հանրային տարածքներում, կանանց մուտքի արգելքը երկու հիմնական պատճառ ունի: Նախ, որ այդ տարածքներում իրականացվում է առավելապես «փակ» խմբային կենսակերպով ապրող թաղային համայնքի ճշմարտություններին վերաբերող իմաստների փոխանակումը: Ինչն է ճիշտ ու ինչը սխալ՝ հաճախ նման տղամարդկային միջավայրերում են որոշվում: Այստեղ տեղի է ունենում հանրային նշանակություն ունեցող խոսքի փոխանակման գործընթաց, որին մասնակցելու իրավունքը վերապահված է գլխավորապես տղամարդուն: Կնոջը, ըստ տարածված պրակտիկաների խոսքի փոխանակման, ճշտի ու սխալի որոշակիացման մեջ դերակատարություն նախատեսված չէ⁷: Հետագա շարադրանքում կտեսնենք, թե ինչպես է խոսքի փոխանակման գործընթացին մասնակցությունը կապվում իշխանություն ունենալու և բանեցնելու խնդրին: Հանրային միջավայրեր կանանց մուտքի արգելքը առնչվում է նաև կնոջ սեքսուալության հանդեպ տղամարդու վերահսկողություն իրականացնելու ավանդույթով սահմանված գործառույթին: Այս խնդիրը արտացոլված է նաև կանանց տեղաշարժման ազատությունը սահմանափակող պրակտիկաներում:

⁷ Նշված խնդրի մասին ավելի մանրամասն տե՛ս Ա. Թադևոսյան, նշվ. աշխ., էջ 29-37:

Ընտանիքի կանանց տեղաշարժը հստակ կանոնակարգված է և համաձայնեցված տան տղամարդկանց հետ: Կինը իրավունք ունի տեղաշարժվելու հիմնականում համաձայնեցված երթուղիներով: Երթուղուց շեղվելու դեպքում նա պարտավոր է համաձայնեցնել այն տղամարդու հետ: Առանց համաձայնեցնելու՝ շեղումը կարող է լուրջ տհաճություններ առաջացնել կնոջ համար, դառնալ կասկածների պատճառ: Նման համարձակություն ունեցողները կարող են ոչ միայն արժանանալ տղամարդու գայրույթին, այլև նույնիսկ դա որոշ ընտանիքներում կարող է դառնալ ծեծի ու բռնության պատճառ, ինչը, սակայն, միջավայրի կողմից ոչ թե դատապարտվում է, այլ համարվում, որ կինը մեղավոր է եղել, ուրեմն արժանի է պատժի: Այսպես, օրինակ, եթե կինը աշխատում է, նա պարտավոր է շարժվել բացառապես տուն-աշխատավայր երթուղով: Եթե նա չհամաձայնեցված շեղում թույլ տա և այցելի իր ընկերուհու տուն, ապա դա կարող է դառնալ վերը նկարագրված տհաճ իրավիճակի պատճառ: Առանց ամուսնու թույլտվության՝ ավանդական ու պահպանողական կենսակերպով ապրող շատ ընտանիքներում կանանց չի թույլատրվում այցելել նույնիսկ իրենց ծնողների տուն: Կամ, եթե չամուսնացած երիտասարդ աղջիկը սովորում է, ապա նա էլ պարտավոր է շարժվել ուսումնական հաստատություն-տուն երթուղով: Երթուղուց շեղումները ընդունելի չեն համարվում: Նշվածին սերտորեն կապված են նաև ժամանակի կազմակերպման պրակտիկաները:

Որոշակիորեն հստակեցված են, թե որոշված երթուղով կնոջ տեղաշարժման դեպքում որքան ժամանակ է պահանջվում, որ նա տուն հասնի: Ժամանակի զգալի տատանումների դեպքում կինը պարտավոր է հիմնավորել դա, հակառակ դեպքում կարող է արժանանալ գայրույթի և նույնիսկ ենթարկվել պատժի: Ժամանակային պրակտիկաների մի այլ դրսևորում էլ վերաբերում է

«լույս» և «մութ» ժամերի խնդրին⁸: Հատկապես սահմանափակված է «մութ» ժամերին կնոջ՝ դրսում գտնվելու իրավունքը: Դա բացատրվում է հիմնականում վտանգավորությամբ, ապահովությամբ: Մակայն ավելի խորամուխ լինելու դեպքում հստակ նկատելի է կնոջ սեքսուալության հանդեպ տղամարդու իշխանության իրացման խնդիրը: Բոլոր նման սահմանափակումների «վերջին հանգրվանը» սեռական վարքի վերաբերյալ բարոյական պատկերացումներն են, ըստ որոնց՝ բարոյական կինը չպետք է ուշ ժամերին դրսում գտնվի, թափառի փողոցներում, մտնի այնպիսի տեղեր, որտեղ տղամարդիկ են հավաքվում: Վերջին հաշվով ժամանակային ու տարածական պրակտիկաների հիմնական գործառնություններից մեկն էլ այն է, որ դրանք կնոջը հեռացնում են տղամարդկային միջավայրերից՝ որոշակիացնելով նրա տեղը գլխավորապես տան տարածքում: Ուշագրավ է, որ ըստ ֆրանսիացի մշակութային մարդաբան Պ. Բուրդիեի՝ դա ազդում է կնոջ հաբիթուսի ձևավորման և նույնիսկ նրա մարմնական պրակտիկաների ու շարժուձևի վրա: Քանի որ կինը դարեր շարունակ տեղաշարժվել է տան փակ տարածքներում, որոնք սահմանափակում են կնոջ մարմնի շարժումները, ապա դրանք ազդել են նաև կնոջ մարմնի վրա՝ ձևավորելով կանացի մարմնի ու շարժուձևի պրակտիկաներ և դրանց մասին պատկերացումներ⁹:

Կնոջ և տղամարդու անհավասարության դրսևորումները նկատվում են նաև հագուստի ու սննդի պրակտիկաներում: Գրանցված նյութերից ելնելով՝ կարելի է ասել, որ ավանդական ու պահպանողական արժեքներով ապրող հասարակական խավերում կնոջ հագուստի ընդունելի լինել ու չլինելու խնդիրը վե-

⁸ Ա. Թադևոսյան, նշվ. աշխ., էջ 24-25:

⁹ P. Bourdieu, *Masculine Domination*, pp. 19-21.

րահսկվում է հիմնականում տղամարդկանց կողմից: Այսպես, օրինակ, հայրն է տալիս վերջնական թույլտվությունը, թե արդյոք իր աղջիկը կարող է տվյալ հագուստը հագնել, թե ոչ: Նույնը վերաբերում է ամուսնու կողմից կնոջ հագուստի խնդրին:

Ինչ վերաբերում է սննդի պրակտիկաներին, ապա այստեղ անհավասարության դրսևորումները վերաբերում են ոչ այնքան կանացի կամ տղամարդկային կերակրատեսակների խնդրին, որքան այն բանին, որ կինը համարվում է հիմնականում կերակուրը մատուցողի, իսկ տղամարդը այն վայելողի ու գնահատողի դերում է: Կերակրատեսակների մեջ նույնպես, չնայած ոչ խիստ արտահայտված ձևով, բայց կան որոշ անհավասարություն նշող դրվագներ: Ասենք, օրինակ, կնոջ կողմից թունդ ոգելից խմիչքների գործածումը կարող է որոշ շրջանակների կողմից մեկնաբանվել որպես անպարկեշտ մի բան, իսկ տղամարդու համար, ընդհակառակը, դա դիտարկվում է տղամարդկայնության նշան, երբեմն էլ դառնում նույնիսկ պարծանքի առարկա:

Ոչ հաճախ, սակայն, երբեմն մսային կերակուրներով սնվելու պարագայում կարելի է հանդիպել իրողությունների, որոնք դիտարկվում են որպես տղամարդկայնության նշան: Այստեղ անհավասարության դրսևորումների ավելի շատ կարելի է հանդիպել սննդի հանրային վայրեր հաճախելու պարագայում: Մարզային բնակավայրերում, օրինակ, կանայք ընդհանրապես չունեն սննդի հանրային վայրեր հաճախելու իրավունք: Նման վայրերում երևալը համարվում է ոչ պարկեշտ ու նույնիսկ ոչ բարոյական: Այս առումով մարզային այդպիսի բնակավայրերում շատ անհարմարությունների են հանդիպում հատկապես այլ բնակավայրերից այցելող կանայք, որոնք, պարզվում է, նման վայրերում կարող են սնվելու հետ կապված խնդիրների հանդիպել:

Հարցազրույցներից մեկում կանանցից մեկը նկատում է. «Ես չգիտեմ՝ դա ոնց ա եկել, բայց տղամարդը միշտ պետք ա կարևոր գործերը անի, իսկ կինը մենակ իրա տան գործերով զբաղվի, տղամարդը ասի՝ սենց արա, նենց արա»¹⁰:

Շերի Օրթները կնոջ արած գործը տղամարդու աշխատանքից ստորադասելու, երկրորդական համարելու երևույթը անվանում է կնոջ դերի «դեվալվացում»¹¹: Հարկ է նկատել, որ մեզանում նույնպես ոչ միայն պահպանվել են կանացի ու տղամարդկային աշխատանքների հստակ սահմանազատումները, այլ նաև կանացի գործերը ստորացուցիչ համարելու կարծրատիպը: Հասարակական շատ միջավայրերում կանացի գործեր անող տղամարդը կարող է ենթարկվել ծաղրանքի, անհարգալից ու նույնիսկ ստորացուցիչ վերաբերմունքի:

Ըստ գրանցված հետազոտական տվյալների՝ առօրյա կյանքում հակասություններ ու բախում առաջացնող առանցքային գործոններից մեկն էլ վերաբերում է խոսքի փոխանակման ոլորտին: Հատկապես ավանդական առօրյայով ապրող միջավայրերում հստակ սահմանափակումներ են դրված խոսքի փոխանակման գործընթացում կնոջ մասնակցության վրա: Դա դրսևորվում է կնոջ խոսքը սահմանափակելու կամ կնոջ խոսքը խոսք չհամարելու, կնոջ մուտքը խոսքի փոխանակման հանրային տարածքներ սահմանափակելու պրակտիկաներում: Արգելքները խախտելը կարող է դառնալ նախատիների և նույնիսկ բռնության գոր-

¹⁰ Մեր վերլուծություններից մեկում առանձնացրել ենք հայաստանյան հասարակությունում անհավասարության չորս տիպի դրսևորումներ՝ արդիական, անցումային, պահպանողական և ավանդական: Տե՛ս **Ս. Թադևոսյան**, նշվ. աշխ., էջ 10-11:

¹¹ **Sh. Ortner**, *Is female to male as nature is to culture?*, p. 73.

ծաղրման պատճառ: Ըստ գրանցված նյութերի՝ կնոջ հանդեպ պատժի ու բռնության կիրառման պատճառ կարող են դառնալ.

- տղամարդու խոսքին չհնազանդվելը,
- տղամարդու խոսքի ճշմարտացիությունը վիճարկելը,
- տղամարդկանց խոսակցությանը խառնվելը,
- սեփական կարծիքը հայտնելը:

Տղամարդու խոսքին հնազանդվելը համարվում է կանացիության կարևոր հատկանիշներից մեկը¹²: Մի այլ կարևոր նորմ է համարվում տղամարդու խոսքի ճշմարտացիությունը չվիճարկելը: Այս դեպքում պախարակելի է համարվում այն, որ կինը ոչ միայն չի ենթարկվել ամուսնու խոսքին, այլև, ավելին, փորձ է արել վիճարկել դրա ճշմարտացիությունը՝ առաջ քաշելով իր խոսքի ճշմարտացի լինելու հանգամանքը: Ավանդական ոճով ապրող ընտանիքներում տղամարդու խոսքին հնազանդվելը համարվում է այն ակնկալվող վարքագիծը, որը կինը պետք է ցուցաբերի ինչպես ընտանիքում, այնպես էլ հանրային միջավայրերում տղամարդկանց հետ հաղորդակցվելու պարագայում:

Իշխանության և դիսկուրսի տեսության մեջ ընդունված կարծիք է, որ նշանակությունների արտադրության շնորհիվ գոյություն ունեցող իշխանական հարաբերությունները կարող են թվալ այնքան բնական, որ դրանք նույնիսկ կասկածի տակ չեն դրվում¹³: Այս թեզը հստակ նկատելի է իշխանության ցանկացած ձևերում, այդ թվում՝ տղամարդ-կին փոխհարաբերություններում տղամարդու հաստատած իշխանության պարագայում: Այս առումով կարելի է ասել, որ կնոջ խոսքի փոխանակությանը մասնակցության և նման գործառույթ իրականացնող հանրային մի-

¹² Ա. Թադևոսյան, նշվ. աշխ., էջ 35:

¹³ M. Jorgensen, L. Phillips, Discourse Analyses: A Theory and Method. London-Thousnad Oaks-New Delhi: Sage Publication, 2002, p. 66.

ջավայրերում կնոջ մասնակցության սահմանափակումները նրան մեկուսացնում են նշանակությունների ձևավորման գործընթացներից, ինչը տղամարդու իշխանության և անհավասարություն ծնող պրակտիկաների վերարտադրության գործում առանցքային դեր խաղացող գործոն է:

Ամփոփելով վերլուծության այս հատվածը՝ կարող ենք ասել, որ կանանց անհավասարությունը վերարտադրող պրակտիկաները որոշակիորեն կայունացած այնպիսի երևույթներ են, որոնք ներկայացվում և մեկնաբանվում են որպես ավանդույթներ: Դրանց դեմ ուղղակի պայքարը ընկալվում է որպես ավանդույթի դեմ ոտնձգություն և հանդիպում է մեծ դիմադրության: Հարց է առաջանում՝ ինչպե՞ս կարելի է հասնել դրանց փոփոխությանը՝ առանց ավանդույթների հետ «ճակատային» բախումների:

Տղամարդու և կնոջ հանգուցային նշանների դինամիկան՝ որպես պրակտիկաների փոխակերպման գործոն

Առաջ քաշված հարցին մեզ օգնում է պատասխանել այնպիսի մի երևույթի դիտարկումը, որը Հ. Գարֆինկելը անվանել է ֆոնային ակնկալիքներ¹⁴: Ինչպես կնոջ խոսքի սահմանափակումներին վերաբերող հատվածում նկատեցինք, շատ պրակտիկաներ գործունակ են ու վերարտադրվում են հենց այն պատճառով, որ միջավայրի կողմից կանանց ու տղամարդկանց ներկայացվում են այնպիսի ակնկալիքներ, որոնք ստիպում են նրանց կրկնել ակնկալվող պրակտիկան: Ասենք, օրինակ, ակնկալվում է, որ կինը պետք է հնազանդ լինի տղամարդուն և նրան լսի, ինչն էլ առաջացնում է որևէ տեղ գնալուց հոր, եղբոր կամ ամուսնու

¹⁴ H. Garfinkel, *Studies in Ethnomethodology*, Cambridge: Polity Press, 2011, p. 54.

թույլտվությունը հարցնելու պրակտիկան և այլն: Այս դեպքում էլ հարց է առաջանում, թե ֆոնային ակնկալիքներն ինչո՞վ են պայմանավորված:

Ներկայացված հարցերին պատասխանելու նպատակով մենք օգտվել ենք դիսկուրս անալիզի մեջ կիրառվող մի հասկացությունից՝ հարմարացնելով այն մեր կողմից իրականացվող վերլուծությանը: Խոսքը վերաբերում է *հանգուցային նշան* և *էկվիվալենտներ* հասկացություններին¹⁵: Հանգուցային նշանի բովանդակությունը ձևավորվում է էկվիվալենտների միջոցով: Մեր դիտարկումներում հանգուցային են տղամարդու և կնոջ նշանները:

Ասենք, օրինակ, տղամարդու հանգուցային նշանի բովանդակությունը ձևավորում են հետևյալ էկվիվալենտները՝ «ընտանիք պահող լինելը», «երեխաներին տիրություն անելը», «ուժ խոսքը ընտանիքում գլխավորն է», «ուժ խոսքը օրենք է», «իր խոսքը մինչև վերջ տանող», «ուժ տանը կարգուկանոն է», «ուժ տանը բռնորդ լսում են», «ուժ կինը չի համարձակվում գլխից թռնել» (նկատի է առնվում կնոջը ինքնագլուխ քայլեր թույլ չտալը), «խիստ լինելը», «գուսպ լինելը» և նմանատիպ այլ հատկանիշներ, որոնք նշում են ուժեղ ու կամային լինելը, ընտանիքը վերահսկողության տակ պահելը: Միննույն ժամանակ տղամարդը չպետք է լինի նուրբ, հեշտ զիջող, կնոջ կարծիքին առաջնային տեղ տվող, իր խոսքից հեշտ հրաժարվող, զգացմունքային (նկատի են առնվում զգացմունքայնության այն առումները, որոնք, ընդունված կարծիքի համաձայն, կանացի են), անպատասխանատու, կնոջը ենթարկվող, վախկոտ և այլն:

¹⁵ M. Jorgensen L. Phillips, Discourse Analyses: A Theory and Method. London-Thousnad Oaks-New Delhi: Sage Publication, pp. 42-43.

Կնոջ հանգուցային նշանը ձևավորող էկվիվալենտներում կարևոր հանգամանքներ են, որ կինը ամուսնու խոսքը լսի, հարգի նրան, նրա խոսքը միշտ հաշվի առնի, ամուսնու պատիվը բարձր պահի, լինի համեստ, հնազանդ, խելոք, տունը մշտապես մաքուր պահի, երեխաների ու ամուսնու մասին հոգ տանի, նրանց խնամի, հարգալից լինի ամուսնու ծնողների հանդեպ և այլն: Կինը չպետք է լինի լեզվանի, ինքնագլուխ, փնթի ու թափթփված, շարունակ վիճի ամուսնու հետ կամ շարունակ հարևանների տներն այցելի¹⁶:

Ամփոփելով՝ նշենք, որ հետազոտության ընթացքում գրանցվել են կնոջ ու տղամարդու հանգուցային նշանի գերակա տիպ և տարատեսակներ: Գերակա տիպն այն է, ինչը ձևավորվում է վերը նշված էկվիվալենտների միջոցով: Այս տիպը տարածված է առավելապես մարզերում, ինչպես նաև լայն տարածում ունի Երևանում: Բացի գերակա տիպից՝ հանդիպում են այնպիսի տարատեսակներ, ինչպիսիք են *ընտանիք պահող կիրթ տղամարդ*, *ժամանակակից տղամարդ* և այլն: Նույնը վերաբերում է նաև կնոջ հանգուցային նշանի գերակա տիպի ու տարատեսակների առաջացմանը: Հետաքրքիրն այն է, որ տարատեսակները առաջանում են հանգուցային նշանի էկվիվալենտների փոփոխման միջոցով: Ասենք, օրինակ, տղամարդու հանգուցային նշանում ավելանում են այնպիսի նոր էկվիվալենտներ, ինչպիսիք են՝ «տղամարդը պետք է կիրթ լինի», «կնոջ հանդեպ պետք է ուշադիր լինի և հարգանքով», «պետք է բռի ու կոպիտ չլինի», ձևավորել են հանգուցային նշանի տարատեսակ, որը կարելի է անվանել «ընտանիք պահող կիրթ տղամարդ»: Այսինքն՝ էկվիվալենտները ներկայացված շղթայում (նարատիվներ, պրակտիկաներ, ֆոնա-

¹⁶ Ա. Թադևոսյան, նշվ. աշխ., էջ 38-39:

յին ակնկալիքներ) առավել դինամիզմ ունեցող երևույթներն են, և կանանց հանդեպ անհավասարության պրակտիկաների փոփոխությունը հնարավոր կարելի է համարել ոչ թե բուն պրակտիկաների մակարդակում ուղղակի բախման, այլ էկվիվալենտների հարթությունում իմաստային կոնստրուկտների փոփոխման հետևանք:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. **Թադևոսյան Ա.**, Գենդերային անհավասարությունը և առօրյա պրակտիկաներ. Հիմնախնդիրներ և մարտահրավերներ, Երևան, 2015:
2. **Լալայան Ե.**, Բորչալուի գավառ, Երկեր, հ. 3, Երևան, 2004:
3. **Լալայան Ե.**, Արցախի (Վարանդա և Գանձակի գավառ), Երկեր, հ. 2, Երևան, 1988:
4. **Լալայան Ե.**, Ջավախք, Երկեր, հ. 1, Երևան, 1983:
5. **Մատուրյան Ռ.**, Գենդերային դերերը ՀՀ տարրական դպրոցի դասագրքերում, http://www.osf.am/wp-content/uploads/2014/01/Gender_roles_in_primary_school_textbooks-2012.pdf:
6. **Մատուրյան Ռ.**, Վերծանելով կնոջը արդի հայ քաղաքական դիսկուրսում, <http://ysu.am/files/.pdf>:
7. **Կոչոյան Ա., Գևորգյան Ա.**, Առնականությունն ու գենդերային բռնությունը հայկական սերիալներում, <http://ysu.am/files/Reserch%20paper%2003.09.2014.pdf>:
8. **Bourdieu P.**, Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1984.
9. **Bourdieu P.**, Outline of The Theory of Practice, Cambridge University Press, 1992.
10. **Bourdieu P.**, Masculine Domination, Stanford University Press, 2001.

11. **Jorgensen M., Phillips L.**, Discourse Analyses: A Theory and Method. London-Thousnad Oaks-New Delhi: Sage Publication, 2002.
12. **Garfinkel H.**, Studies in Ethnomethodology, Cambridge: Polity Press, 2011.
13. **Ishkanian A.**, Gendered Transitions: The Impact of the Post-Soviet Transition on Women in Central Asia and the Caucasus. Perspectives on Global Development and Technology, 2(3), 2003., pp. 475-496.
14. **M. De Certeau**, The Practice of Everyday Life, Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1984.
15. **Ortner Sh.**, Is female to male as nature is to culture? In M. Z. Rosaldo and L. Lamphere (eds), Woman, culture, and society. Stanford, CA: Stanford University Press, 1974, pp. 68-87.
16. **Ortner Sh.**, Making Gender: The Politics and Erotics of Culture. Boston: Beacon Press, 1996.
17. **Zerubavel E.**, Fine Line: Making Distinctions in Everyday Life, Chicago and London: The University of Chicago Press, 1993.
18. **Rubin G.**, The Traffic in Woman. In: Deviations: A Gayle Rubin Reader, Durham, NC: Duke University Press, 2012.

ABSTRACT

The article refers to the manifestations of gender inequalities in the practice of everyday life. These inequalities have become all too common places, and therefore lack our full attention. Gender inequalities are often so embedded in our culture, that the manifestations go unrealized or even unidentified as inequality. This paper researches everyday practices of gender inequality. Special attention was given to instances of gender inequality in the areas of food, clothing, leisure, interpersonal communication, and other similar areas.

The scope of the study included issues involving the free movement of women and the unequal representation of sexes in social spheres. The study extends to time management practices and focuses on the manifestations of gender inequalities in time planning, the expenditure of time, time control.

The study puts special emphasis on men and women as focal signs of everyday life and the equivalents, which form and summarize the contents of these focal signs. The causes and characteristics of gender inequalities, which are emerged under the influence of the equivalents, and background expectations, were also analyzed.

АННОТАЦИЯ

В статье обсуждаются проявления неравенства между полами в повседневных практиках. В повседневной жизни гендерное неравенство, часто имея фоновый характер, кажется само собой разумеющимся явлением и ускользает от нашего внимания. Часто проявления неравенства кажутся настолько естественными, что остаются незамеченными, не воспринимаются и не определяются. В статье рассмотрены проявления гендерного неравенства в практиках организации пространства, времени, досуга, питания, одежды, межличностной коммуникации. В практиках организации пространства главное внимание уделялось проблеме неравенства между полами в публичных местах и ограничению свободы движения женщин. В практиках организации времени изучались вопросы планирования и контроля времени и проявления гендерного неравенства формирующиеся под их влиянием. Множество проявлений неравенства выявились также и при изучении практик питания, одежды, досуга, межличностной коммуникации и т.д..

В исследовании особое внимание было уделено изучению мужчин и женщин, как узловых знаков повседневной коммуникации, и тех эквивалентов, которые формируют и обобщают внутреннее значение этих узловых знаков. В этом контексте проанализированы факторы формирования гендерного неравенства, которые появляются под воздействием данных эквивалентов и фоновых ожиданий.

**ԳԵՆԴԵՐԱՑԻՆ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑԻ
ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ. ՀԱՅ ԸՆՏԱՆԻՔՆԵՐՈՒՄ ԿԱՆԱՆՑ ԵՎ
ԱՂՋԻՎՆԵՐԻ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿՆ ՈՒ ՀԵՌԱՆԿԱՐՆԵՐԸ**

*ԼԻԼԻԹ ԳԱՐԳՐՅԱՆ
ԻՆԳԱ ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ*

Վերջին տարիներին սեռերի համամասնության արհեստական խախտումը (հղիության արհեստական ընդհատումների միջոցով արական սեռերի ծնունդների ավելացումը) դարձել է շատ երկրներում խիստ արդիական հիմնախնդիր¹, ինչպես նաև հրատապ է մնում կանանց նկատմամբ կատարվող բռնությունների հարցը²: Առաջին հայացքից այս տարբեր երևույթներն ունեն ընդհանրական հիմք՝ տղամարդկանց համեմատությամբ կանանց պակաս արժևորում:

Տարբեր երկրներում հղիության ընտրողական ընդհատումների պատճառների վերլուծությունները ցույց են տվել, որ բացի ծնելիության ցածր մակարդակից և պրենատալ ախտորոշման տեխնոլոգիաների զարգացումից՝ այս երևույթին նպաստող երրորդ կարևոր գործոնը տվյալ մշակույթում կանանց ստորադաս կարգավիճակն է: Տղամարդկանց գերակայությամբ մշակույթներում, որտեղ կանայք ունեն մարզինալ սոցիալական և տնտեսական կարգավիճակ և սահմանափակ իրավունքներ, արու զավա-

¹ UNFPA. Sex Imbalances at Birth. Current Trends, Consequences and Policy Implications. - Bangkok, 2012.

² World Health Organization. WHO multi-country study on women's health and domestic violence against women: summary report of initial results on prevalence, health outcomes and women's responses. Geneva, 2005 Available at: http://www.who.int/gender/violence/who_multicountry_study/en/.

կը համարվում է ավելի նախընտրելի, քան իգական սեռի զավակը³:

Հայաստանը ևս պատկանում է հայրիշխանական մշակույթ ունեցող երկրների թվին և սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատումներով աշխարհում երրորդ տեղն է զբաղեցնում՝ զիջելով միայն Չինաստանին և Ադրբեջանին⁴:

Կասկածից վեր է, որ Հայաստանում առկա է, այսպես կոչված, տղայապաշտության երևույթը, իսկ դրա պատճառները հիմնականում կապված են արու զավակներից ավելի բարձր ակնկալիքներ ունենալու հետ⁵,⁶: Այդ ակնկալիքները պայմանավորված են հայրիշխանական մշակույթի և պատրիլոկալ ընտանիքի առանձնահատկություններով. որքան հասարակությունում մեծ են տղամարդկանց ու կանանց սոցիալական, տնտեսական, ֆինանսական կարգավիճակների տարբերությունները, այնքան մեծ է մի սեռի զավակի նախընտրելիությունը, հատկապես եթե այդ զավակը (տղան) շարունակելու է ապրել հայրական ընտանիքի հետ:

Հասարակությունը երկու տարբեր ուղղություններով իրականացնում է գենդերային կարգավիճակների սերնդեսերունդ վերարտադրության գործընթացը: Մի կողմից, այն շարունակաբար նպաստում կամ խոչընդոտում է կնոջ և տղամարդու ինքնաի-

³ UNFPA. Sex Imbalances at Birth. Current Trends, Consequences and Policy Implications. - Bangkok, 2012.

⁴ **Ք. Գիլմոտ**, Նորածինների սեռերի անհամամասնությունը Հայաստանում. Ժողովրդագրական տվյալներ և վերլուծություն, ՄԱԲՀ, Երևան, 2013:

⁵ ՄԱԲՀ. Սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատումների տարածվածությունն ու պատճառները Հայաստանում: Զեկույց, Երևան, 2011:

⁶ **Լ. Գազարյան**, Հայաստանում արու զավակի նախապատվության պատճառները: Արդիականության մարտահրավերները. Փիլիսոփայական և հոգեբանական հիմնախնդիրներ: Միջազգային գիտաժողովի նյութերի ժողովածու, Երևան, 2014, էջ 255-258:

րացմանը, ձեռքբերումներին ու ներգրավվածությանը հասարակական գործընթացներում, մյուս կողմից, տվյալ հասարակությունում իրականացվող գենդերային սոցիալականացումը, սնվելով առկա գենդերային կարծրատիպերից և գենդերային դերերի վերաբերյալ պահպանողական պատկերացումներից, նպաստում է կանանց մոտ ավելի համեստ հավակնությունների ձևավորմանը և սեփական սեռադերային գործառույթներում այնպիսի առաջնությունների հաստատմանը, որոնք չեն ենթադրում հասարակական բարձր դիրք կամ մասնագիտական ձեռքբերումներ:

Գենդերային սոցիալականացման ընթացքում վաղ մանկությունից երեխային փոխանցվող կարծրատիպերը, պատկերացումները ստեղծում են գենդերային դերերի, կարգավիճակների բնականոն տրվածության պատրանք թե՛ կանանց, թե՛ տղամարդկանց շրջանում, ինչն էլ առաջացնում է դրանց հետ համակերպվելու անհրաժեշտություն՝ բացառելով իրերի դրությունը փոխելու որևէ հնարավորություն:

Այդ իսկ պատճառով կարևոր է հասկանալ, թե գենդերային սոցիալականացման ընթացքում ինչ ձևերով ու ուղիներով են փոխանցվում գենդերային այն պատկերացումները և կարծրատիպերը, որոնք նպաստում են ընտանիքում ու հասարակությունում կանանց ու աղջիկների թերարժևորմանը, գենդերային անհավասար կարգավիճակների ձևավորմանը և ամրապնդմանը:

Մեր հետազոտության նպատակն է բացահայտել գենդերային սոցիալականացման այն առանձնահատկությունները, որոնք նպաստում են և պայմանավորում ընտանիքներում տղամարդկանց ու կանանց անհավասար դիրքերը՝ որպես հետևանք առաջ բերելով արական սեռի զավակների նախապատվություն:

Վերոհիշյալ նպատակին հասնելու համար մենք դիտարկել ենք այն ուղիները, որոնցով իրականացվում է գենդերային սոցիալականացումը, և այն գործիչներին, որոնք մասնակցում են այդ գործընթացին:

Սոցիալականացման (այդ թվում՝ գենդերային) գործընթացներից են դաստիարակությունը, ուսուցումը, միջանձնային շփումը: Նշված գործընթացների ներսում է տեղի ունենում գենդերային կարծրատիպերի, պատկերացումների, նորմերի ու սպասումների փոխանցումը:

Գենդերային սոցիալականացման գործընթացներում ներգրավված են առաջին հերթին ընտանիքի անդամները, ապա կրթական համակարգը (նախադպրոցական, դպրոցական և ուսումնական այլ հաստատություններում աշխատող մանկավարժները), հասակակիցները, մասսայական մշակույթը (գրականություն, հեռուստատեսություն, կինո և այլն), ազգային մշակույթը (սովորույթները, նորմերը), եկեղեցին և այլն: Հիշյալ գործընթացները պայմանավորում են տարբերակված սոցիալականացումը՝ աղջիկներին այլ դաստիարակություն, տղաներին՝ այլ, ինչն էլ նպաստում է երեխաների մոտ գենդերային պատկերացումների և գենդերային նույնականության ձևավորմանը: Մեր հետազոտությունը մասնավորապես անդրադարձել է ընտանիքում, նախադպրոցական հաստատություններում, դպրոցներում հաղորդակցման, դաստիարակության, ուսուցման գործընթացների այն կողմերին, որոնց միջոցով փոխանցվում է գենդերային բովանդակությունը:

Հետազոտության մեթոդաբանությունը: Հետազոտությունը իրականացվել է որակական մեթոդաբանությամբ՝ ֆոկլուս խմբային քննարկումների և խորացված հարցազրույցների միջոցով: Իրականացվել են 4 ֆոկլուս խմբային քննարկումներ և 20 խորաց-

ված հարցազրույցներ: Ֆոկուս խմբային քննարկումները և խորացված հարցազրույցները ուղղված էին բացահայտելու դաստիարակության պրակտիկաների գենդերային ասպեկտները, գերիշխող գենդերային պատկերացումները, կարծրատիպերը և դրանցից բխող տարբերակված վերաբերմունքը, երեխաների ապագայի վերաբերյալ տարբերակված պատկերացումները: Հոգևորականների հետ իրականացված հարցազրույցները ուղղված էին բացահայտելու պսակի խորհրդի, պսակադրության արարողակարգով տղամարդու և կնոջ կողմից տրվող խոստումների մեկնաբանությանը, դրանց թերըմբռնման հետևանքներին, ընտանիքներում կոնֆլիկտների և բռնության պատճառներին:

Հետազոտության ընտրանքը: Հետազոտության մեջ ներգրավվել են տղամարդիկ (հայրեր), կանայք (մայրեր), պատանիներ, երիտասարդներ, նախադպրոցական հաստատություններում աշխատող մանկավարժներ, դպրոցում աշխատող մանկավարժներ, հոգևորականներ: Ընդհանուր առմամբ հետազոտության մեջ ներգրավվել է 60 մասնակից (10-ական մասնակից յուրաքանչյուր ֆոկուս խմբում և հարցազրույցի 20 մասնակից՝ 8 ուսուցիչ, 8 մանկապարտեզի դաստիարակ, 4 քահանա):

Հետազոտության արդյունքների վերլուծությունը թույլ տվեց առանձնացնել գենդերային կարծրատիպերի ու դիրքորոշումների փոխանցման և անհավասար գենդերային կարգավիճակների հիմքերի ձևավորման կարևորագույն ուղիները/ձևերը, դրանք են.

- ընտանեկան դաստիարակչական պրակտիկաները, որոնք սկիզբ են դնում հասարակական դրսևորումներում կնոջ և տղամարդու գենդերային անհավասարությանը, կերտում են արական սեռի սուբյեկտիվ արտոնյալության կամ առավելության նախապայմանները (սկսած պարա-

գաների սեռային բաշխումից մինչև սեռատիպիկ վարքի ուղղակի խրախուսում),

- աղջկա և տղայի նկատմամբ տարբերակված վերաբերմունքը սոցիալականացման տարբեր օղակների ներկայացուցիչների կողմից, որոնք բերում են արական սեռի գերադաս դիրքին,
- ընտանիքում, կրթական հաստատություններում, հասակակիցների շրջանում առկա պատկերացումները սեռերի տարբերությունների և գենդերային դերերի մասին, որոնք ուղղակիորեն փոխանցվում են սոցիալականացման գործիչների կողմից, կամ անուղղակիորեն ազդում են տարբերակված վերաբերմունքի ու տարբերակված դաստիարակության միջոցով,
- գենդերային կարծրատիպերից բխող արական կամ իգական սեռի համար խրախուսվող, պարտադիր համարվող որակների սահմանումը, ինչպես նաև հասարակական գիտակցության մեջ ամրագրված հիմնական սահմանափակումները, որոնք կիրառվում են արական և իգական սեռերի նկատմամբ,
- գենդերային կարծրատիպերը, որոնք ծագում են կրոնական ծեսերի թերմոֆոնումներից,
- երեխայի ապագայի վերաբերյալ տարբերակված սպասելիքները՝ կախված նրա սեռից:

Քանի որ հետազոտության ընտրակազմը ներառում էր տարիքային տարբեր խմբերի և գենդերային սոցիալականացմանը մասնակցող տարբեր օղակների ներկայացուցիչների, վերջնական արդյունքում մենք կարողացանք հասկանալ, թե ինչպես ու երբ են ծնողները, նաև մյուս մեծահասակները փոխանցում գենդերային հիմնական պատկերացումները, որոնք մասնակցում են

գենդերային անհավասար կարգավիճակների ձևավորմանը, արու գավակի նախընտրության երևույթի առաջացմանը:

Հետազոտությունից պարզ դարձավ՝ պատանիների և երիտասարդների շրջանում գենդերային այդ պատկերացումները ինչ դիրքորոշումներ, վարքաձևեր են առաջացնում և ինչպես են վերարտադրվում հորիզոնական և ուղղահայաց փոխհարաբերություններում: Առաջին գենդերային կարծրատիպն այն է, որ աղջկան ընկալում են որպես հեռացող, գնացող, ժամանակավոր ընտանիքի անդամ՝ ի հակադրություն տղայի, որը համարվում է ընտանիքի հիմնական անդամ և նրա բարգավաճման երաշխիք:

Հայկական մշակույթում ընդունված ընտանիքի պատրիլոկալ ձևը փոխում է ծնողի կողմից սեփական գավակների ընկալման տեսանկյունը՝ ստեղծելով գենդերային անհավասարության պայման հանդիսացող *«Աղջիկը գնացող ա»*, *«Տղեն տան սյունն ա»* հզոր կարծրատիպերը: Այս կարծրատիպերը լավ արտացոլվում են խոսակցական լեզվում տարածված և հաճախ կիրառվող փոխհարաբերություններում՝ *«Աղջիկը ուրիշի տան պատ ա»*, *«Տղան օջախի ծուխը վառ ա պահում»*, *«Եթե տղա ունես, տանդ ծուխը չի մարում»* և այլն: Տարբեր սեռի գավակների նմանատիպ ընկալումները ստեղծում են գենդերային անհավասարություն ընտանիքի կեցության գրեթե բոլոր ոլորտներում՝ ժառանգության փոխանցման մեջ՝ *«Տղեն ա ծնողների ունեցվածքի ժառանգորդը»* (չնայած իրավական տեսակետից ժառանգներն ունեն հավասար իրավունքներ), ծնողներին սատարելու հարցում՝ *«Ծնողին պահողը տղեն ա»*, *«Տղան ծնողի թև ու թիկունք ա»*, երեխաների սերունդների նկատմամբ վերաբերմունքում՝ *«Տղու թոռը քո սեփական թոռն ա համարվում»*, տվյալ տոհմի շարունակականության մեջ՝ *«Տղեն իմ ազգի շարունակողն ա»* և այլն:

Աղջկա դաստիարակությունը ամբողջությամբ կառուցված է «Աղջիկը գնացող ա» գաղափարի շուրջ և ուղղված է իգական դերին ներկայացվող հասարակական սպասելիքների արդարացմանը: Սա ստեղծում է, մի կողմից, աղջկա ավելի խիստ վերահսկման, խիստ դաստիարակության անհրաժեշտություն՝ «Աղջիկը ընտանիքի դեմքն ա ներկայացնում», մյուս կողմից՝ նրանից ապագայում ավելի համեստ ձեռքբերումների ակնկալում, քան տղայի դեպքում, որի ձեռքբերումները կլինեն ընտանիքի բարեկեցության գրավականը: Այս կարծրատիպը հիմնաքարային է գենդերային սոցիալականացման բոլոր ասպեկտների համար, քանի որ ընկած է թե՛ գենդերային առումով տարբերակված վերաբերմունքի, թե՛ դաստիարակության պրակտիկաներում հիմնական գենդերային շեշտադրումների, թե՛ տարբեր սեռի երեխաների մեջ տարբեր անձնային որակներ սերմանելու ձգտման, թե՛ նրանց ապագայի վերաբերյալ պատկերացումների ձևավորման հիմքում:

Որպես տվյալ կարծրատիպի ամենացավալի հետևանք՝ ի հայտ է գալիս ընտանիքում տղա երեխայի ավելի բարձր ցանկալիության և տղայապաշտության երևույթը: Քանի որ աղջիկը համարվում է ընտանիքի ժամանակավոր անդամ, ծնողները առավելապես նախընտրում են ունենալ տղա: Տղայի առկայությունը պարտադիր է համարվում հայկական ընտանիքում, որպեսզի ծնողները հետագայում մենակ չմնան, որպեսզի «տան ծուխը չմարի»: Ակնհայտ է ծնողների նախապատվությունը տղա երեխա ունենալու հարցում. տղամարդիկ շատ են կարևորում նշված իրողությունը, նույնիսկ կանայք են գերադասում ունենալ արու գավակ՝ առաջին հերթին իրենց ամուսիններին գոհացնելու համար:

Հաջորդ կարծրատիպը վերաբերում է աղջկա՝ ավելի շատ որպես օբյեկտի, քան սուբյեկտի ընկալմանը. աղջկա նկարագրության մեջ գերակշռում են արտաքին տեսքին, գեղեցկությանը վերաբերող արտահայտություններ՝ ի հակադրություն տղաների, որոնք ընկալվում են որպես սուբյեկտներ: Տղամարդկանց կողմից հատկապես ակնհայտ է աղջկա ընկալումը որպես «օբյեկտ», նրա նույնակացումը թանկարժեք, գեղեցիկ, բայց անշունչ առարկաների հետ. «Ոնց որ գանձ լինի», «Աղջիկները ոնց որ ..., էն փափուկ խաղալիքները ոնց են սենց ...» և այլն:

Համանման կերպով հոգևորականների կողմից աղջիկը նույնացվում է Մարիամ Աստվածածնի հետ: Նշված գաղափարը նույնպես գուրկ է սուբյեկտայնությունից: Հոգևորականների ընկալումներով կինը դիտարկվում է որպես սրբություն, որը պետք է օժտված լինի առաքինություններով և իր ամբողջ ներուժը ուղղի դեպի ընտանիքի անդամների խնամքը՝ վերարտադրելով Մարիամ Աստվածածնի կերպարը: Այդ ընկալմամբ կնոջ կերպարի մեջ դժվար է տեղավորվում հասարակության մեջ բարձր տեղ գրավելու, կարիերա կառուցելու ձգտումը, քանի որ դրանք շեղում են նրան իր գլխավոր առաքելությունից՝ մայրական ու կանացի պարտականություններից:

Նման պատկերացումը աղջկա դերի մասին, որն ըստ էության զրկում է նրան սուբյեկտ լինելու հնարավորությունից, հետագայում դրդում է կնոջը կամավոր հրաժարվելու իր ինքնաիրացման իրավունքից և տնտեսական, քաղաքական կամ գիտական դաշտում նոր տարածքներ գրավելու հնարավորությունից: Որպես հետևանք՝ հայ հասարակության մեջ կինն իր ինքնիրացման ամենամեծ դաշտը տեսնում է ընտանիքում, և նրա երազանքներն ու ձգտումները ամփոփվում են մայրական դերի լավագույնս կատարման մեջ: Այս մոտեցման ներքո կնոջ ամենա-

հավակնոտ երագանքը սահմանվում է այսպես. «Ունենալ այն-պիսի աշխատանք, որը չի խանգարի ընտանիքին», այսինքն՝ թույլ կտա նրան շարունակել ընտանիքում կրել իր ուսերին դրված բեռը՝ առանց մեծ կորստի, մինևույն ժամանակ նրան հնարավորություն տալով ներգրավվել ընտանիքից դուրս հանրային կյանքում ու թուլացնելով ֆինանսական կախվածությունը ամուսնուց: Գենդերային նման նորմերին համապատասխանելու պահանջի պայմաններում հայ կինը հասուն տարիքում ընդվզելու փոխարեն անցնում է «ինքնանորմավորման» եղանակին՝ ստանձնելով սեփական վարքն ու ձգտումները սահմանափակողի դերը և ձգտում է լավագույնս իրականացնել նեղ սոցիալական այն դերը, որը նրանից ակնկալում է հասարակությունը:

Հաջորդ կարծրատիպը վերաբերում է դերերի ավանդական գենդերային բաշխմանը, ըստ որի՝ կնոջ ավանդական դերը ընկալվում է որպես պակաս արժեքավոր և ավելի ստորադաս: Իսկ տղամարդու ավանդական դերը համարվում է ավելի նշանակալի և գերադաս, քանի որ կապված է ֆինանսական, նյութական ռեսուրսների ձեռքբերման հետ, համապատասխանաբար տղամարդու կողմից կնոջ դերին բնորոշ գործառույթներ կատարելը որակվում է որպես ոչ պատվաբեր: Այսպիսով՝ դերերի ավանդական գենդերային բաշխումը մեծապես պայմանավորում է կանանց ստորադաս կարգավիճակը:

Իշխանության գենդերային բաշխման վերաբերյալ գերակշռում են պահպանողական կարծրատիպային պատկերացումները՝ որպես դերերի ավանդական բաշխման ուղղակի հետևանք: Նշվում է տղամարդկանց գերակայությունը իշխանության, որոշումներ կայացնելու, ֆինանսական ռեսուրսների տիրապետման և այլ հարցերում: Ընդ որում՝ տղամարդը որքան դոմինանտ է և իշխող, այնքան ավելի «տղամարդկային» է համարվում:

Տղամարդկանց իշխանության գերակայումը նաև ենթադրում է կանանց ենթարկվողություն, նրանց կողմից իշխանության, դոմինանտության բացակայություն, ինչն էլ ամրագրվում է պսակադրության եկեղեցական արարողակարգում հնչող «տեր և հնազանդ» պատգամում: Հոգևոր այլ խորհուրդ ունեցող այս գաղափարը հիմնականում սխալ է ընկալվում կամ խեղաթյուրվում է հատկապես տղամարդկանց կողմից՝ դառնալով կնոջ նկատմամբ տղամարդու լիիրավ իշխանության «օրինական» հիմք և նույնիսկ բռնություն գործելու թույլտվություն: Հոգևորականների մեկնաբանությամբ «տղամարդը՝ տեր, կինը՝ հնազանդ» գաղափարում ամփոփված է փոխադարձ պատասխանատվությունը ամուսնական միության համար, ինչը, սակայն, հաճախ ընկալվում է բառացիորեն՝ առանձնանալով պսակադրության արարողակարգի մնացյալ համատեքստից:

Այդպիսով՝ կինը ընկալվում է որպես տղամարդուն ենթակա անձ, իսկ հակառակ հարաբերությունը համարվում է բնականոն դրվածքին հակասող և բացասական երևույթ: Եթե կինը ինչ-որ որոշում կայացնում է ինքնուրույն, ամեն դեպքում ձևականորեն պետք է ընդունի և բարձրաձայնի ամուսնու կայացրած որոշումը: Այսպես՝ «տղամարդը գլուխն է, կինը՝ պարանոցը» արտահայտությունը ցույց է տալիս կանանց ոչ բացահայտ իշխանությունը: Կնոջ իշխանությունը հիմնականում տարածվում է իր զավակների վրա, նա է, ըստ էության, նաև տան անդամների միջև հարաբերությունների կարգավորողը, ընտանեկան մթնոլորտի խաղաղությունն ապահովողը: Կնոջ իշխանությունը զավակների նկատմամբ նրան տալիս է ամուսնու հանդեպ անուղղակի իշխանության հնարավորություն:

Ընտանիքում և ուսումնական հաստատություններում կիրառվող դաստիարակչական պրակտիկաները ամբողջությամբ

հիմնվում են գենդերային դերերի մասին պատկերացումների, գենդերային հիմնական կարծրատիպերի վրա և ծառայում են անձի զարգացման գործընթացում նրան այս պատկերացումներին լավագույնս համապատասխանեցմանը: Հետևաբար երեխաների դաստիարակության գործում մի շարք պրակտիկաներ կարող են հիմք դառնալ ընտանիքում տարբեր սեռի երեխաների անհավասար կարգավիճակների ձևավորման համար՝ կանխորոշելով հետագայում հասարակության մեջ և ընտանիքում այս կարգավիճակների ամրագրումը: Դաստիարակչական նմանատիպ պրակտիկաներից են աղջիկների ու տղաների պարտականությունների անհամաչափ և չհիմնավորված բաշխումը, աղջիկների ու տղաների միևնույն արարքների նկատմամբ ծնողների տարբերակված հակազդումները, տարբեր սեռի երեխաների նկատմամբ թույլատրելիության տարբեր սանդղակների կիրառումը, որոնք էլ «չվաստակած» արտոնությունների արատավոր ինստիտուտի ձևավորման հիմք են դառնում:

Թե՛ ուսումնական հաստատություններում, թե՛ ընտանիքում աղջիկներին ներկայացվում են ավելի խիստ պահանջներ՝ վարքի, կեցվածքի, հագուստի նկատմամբ, իսկ տղաների նկատմամբ պակաս խստապահանջ վերաբերմունք կա: Աղջիկներն ավելի խիստ են վերահսկվում խոսելիս, բառապաշարի, կեցվածքի, հագուստի և նույնիսկ համացանցից օգտվելու հարցերում, ինչպես նաև ծնողները փորձում են ավելի խստորեն կարգավորել աղջիկների ընկերների ընտրությունը: Աղջիկների ոչ նորմատիվ կամ անկարգապահ վարքը, անկաշկանդությունը, նույնիսկ մեր մշակույթում ընդունված նորմերին չհամապատասխանող կեցվածքն ու նստելիքը խիստ անհանդուրժելի են, ուստի առաջացնում են նշանակալիորեն ավելի մեծ հակազդում՝ վրդովմունք, դիտողություն, պատիժ, քան տղաների նմանատիպ վարքը: Ավե-

լին, աղջիկների վարքի վերահսկումը շատ դեպքերում վստահվում է նաև նրանց եղբայրներին, ինչը նպաստում է ընտանիքում տղաների կարգավիճակի էլ ավելի բարձրացմանը՝ նրանց տալով ավելի մեծ իշխանություն, իսկ աղջիկներին դնելով կախյալ դիրքում և վաղ տարիքից սահմանափակելով նրանց ինքնուրույն ու պատասխանատու որոշումներ կայացնելու կարողությունը:

Այստեղ ակհայտորեն դրսևորվում է «*Աղջիկը գնացող ա*» կարծրատիպը, որը ներկայացնում է աղջկա վարքի խիստ նորմավորման պահանջներ: Ըստ էության՝ աղջկա դաստիարակությունը ամբողջությամբ ուղղված է ուրիշ ընտանիքում ապրելու, մայրական, «հարսի» գործառույթները իրականացնելու պատրաստվածությանը: Հետաքրքիր է, որ «կնոջ (կողակցի)» դերը այնքան չի կարևորվում, որքան «հարսի» և «մոր» դերերը: Իսկ այդ դերերը շատ ավելի խիստ պահանջներ են ներկայացնում կնոջը, ավելի մեծ ինքնանվիրում և ինքնագոհաբերություն են պահանջում:

Փաստորեն՝ ծնողները աղջկան դաստիարակելիս պատրաստում են նրան որպես պոտենցիալ «հարս»՝ մի այլ ընտանիքի համար, պոտենցիալ «մայր»՝ իրենց թոռների համար: Որքան հաջողված լինի այս նախապատրաստումը, այնքան հավանական է աղջկա ամուսնությունը, ինչը ևս հայաստանյան իրականությունում աղջկա համար պարտադիր է համարվում, «տանը մնացած» աղջիկը համարվում է դժբախտ (քանի որ ևս չի իրականացրել իր՝ «գնացող լինելու» առաքելությունը): Ստացվում է, որ աղջկան հետագա կյանքին նախապատրաստելիս դուրս է մնում նրա կարևորագույն ընտանեկան դերերից մեկը՝ ամուսնական դերը:

Հաճախ տղամարդիկ ևս, հատկապես առավել պահպանողական հայացքներ ունեցողները, ամուսնանալիս ընտրում են ոչ այնքան իրենց համապատասխան կին, որքան իրենց ծնողներին

հարմար «հարս»: Մա ևս մի գործոն է ընտանեկան հարաբերություններում աններդաշնակության, ամուսինների միջև փոխհասկացման բացակայության, կնոջ ցանկությունների և հասարակական սպասելիքների անհամապատասխանության առաջացման համար, որոնք էլ կարող են հիմք դառնալ ընտանեկան կոնֆլիկտների և բռնության:

Աղջկա՝ իր ապագա պատասխանատու դերին պատրաստվածության կարևորումը հանգեցնում է աղջիկների դաստիարակության մեջ բազմաթիվ սահմանափակումների կիրառման անհրաժեշտությունը՝ սեռականության, վարքի, պահվածքի, տարածքի, ժամանակի, խոսքի, սովորությունների, ընկերների և այլն: Կնոջ սոցիալական և ընտանեկան դերի պատասխանատու էությունը կայանում է նրանում, որ կնոջ արարքների հետևանքները տարածվում են ոչ միայն իր, այլ նաև նրա մտերիմ շրջապատի՝ ծնողների, երեխաների, ամուսնու վրա:

Տղաների դաստիարակության ընթացքում կիրառվող ամենաէական սահմանափակումը, առաջին հերթին, կանացի չլինելն է, որի մեջ նաև մտնում են թուլությունը, ամաչկոտությունը, լացկանությունը, նախաձեռնողականության բացակայությունը, իսկ հաջորդ կարևոր սահմանափակումը՝ բռնություն չգործելը: Տարօրինակ է թվում այն, որ տղաներին վաղ մանկությունից սոցիալականացման բոլոր ինստիտուտներում սովորեցնում են կանանց, աղջիկների հանդեպ բռնություն չգործել, բայց հասուն տարիքում նրանցից շատերը դա անում են: Իրականում խնդիրը այս երկու սահմանափակումների հակասության մեջ է. երբ տղային պատժում են իրական կամ թվացյալ աղջկական վարքի և դրսևորումների համար, նրա մեջ սերմանում են իգական սեռի հանդեպ բացասական վերաբերմունք, ինչպես նաև ստեղծում են «իգականի» պատժելիության վերաբերյալ դիրքորոշում:

Դաստիարակության նմանատիպ պրակտիկաներից արվող հետևությունը տղայի համար կարելի է ձևակերպել հետևյալ կերպ. «Ամեն կանացի դրսևորում պետք է պատժվի»: Այսպիսով՝ իրական պատիժը իգական վարքի համար դառնում է ավելի զորեղ գործոն և ավելի ուժեղ է ամրապնդվում տղայի հոգեկանում՝ հետագայում պայմանավորելով կանանց հանդեպ բռնությունը, քան «Աղջիկներին չի կարելի խփել» վերացական արտահայտությունը:

Իգականի ստորադասման երևույթը դրսևորվում է նաև երեխաների հագուստի, պարագաների ու խաղալիքների սեռային բաշխման գործընթացում: Առաջին հայացքից օրինաչափ և անվտանգ այս հանգամանքը ունի մի կարևոր առանձնահատկություն. իրերի, հագուստի, խաղալիքների սեռային բաշխումը իրականացվում է ոչ համաչափ. թույլատրելի և նույնիսկ սովորական է համարվում աղջիկներին «արական» հագուստ հագցնելը, եղբոր խաղալիքներով խաղալը, նույնիսկ նրա համար «տղայի» խաղալիքներ գնելը, տղայական համարվող գույների օգտագործումը, իսկ տղաներին խստորեն արգելվում է որևէ «աղջկական» իրի, պարագայի, խաղալիքի օգտագործումը: Նման պրակտիկաները հանգեցնում են «իգականի» նկատմամբ բացասական վերաբերմունքի ձևավորմանը՝ որպես պարսավանքի արժանի վարքի ձև կամ անձնային դրսևորում, մինևույն ժամանակ «արականի» վերաբերյալ որպես ավելի գերադասելի, ավելի նախընտրելի, պատկերացումների կայացմանը:

Այսպիսով՝ տղաներին ավելի «առնական մեծացնելու» ձրգտումը կամ նրանց «Ֆեմինիզացիայի վախը» հարկադրում են ծնողներին, ըստ էության, բացասական դիրքորոշումներ փոխանցել իրենց երեխաներին իգական հատկանիշների, վարքաձևերի նկատմամբ: Այս մեխանիզմով «աղջիկ» բառը տղաների

համար դառնում է վիրավորական արտահայտություն, քանի որ «Այդպես մի՛ արա, դու հո աղջի՞կ չես» արտահայտությունը մեխանիկորեն ամրագրում է «աղջիկ լինելու» բացասականությունը: Գաղտնիք չէ, որ տղաները միմյանց ստորացնելու համար կիրառում են «աղջիկ», իսկ տղամարդիկ՝ «կնիկ» բառը: Եվ լիովին հակառակ՝ դրական բովանդակություն ունի կանանց նկատմամբ կիրառվող «տղամարդ կին» արտահայտությունը, որը բնորոշում է բարձր կամային որակներով, նպատակասլաց, առաջնորդ կնոջը:

Թե՛ ավագ սերունդը, թե՛ երիտասարդները կնոջ ու տղամարդու համար կարևորվող որակներում դրսևորել են նշանակալի տարբերություն. տղաների համար պարտադիր համարվող և նրանց մեջ դաստիարակվող որակները ուղղված են իրենց իսկ բարեկեցության ապահովմանը, իսկ աղջիկների մեջ դաստիարակվող որակները հանդիսանում են նրանց շրջապատողների բարեկեցության գրավականը: «Աղջիկը գնացող ա» և «Աղջիկը ապագա մայր ա» գաղափարները առաջացնում են աղջիկների մեջ զիջողականության, ենթարկվողության, զսպվածության, ինքնասահմանափակման որակների ձևավորման անհրաժեշտությունը, որոնք նրանց դարձնում են «հարմար»՝ ուրիշ ընտանիքում ապրելու, պատասխանատու՝ կրտսեր սերունդ դաստիարակելու համար, այսինքն՝ կնոջն ուղղում են դեպի ընտանիք: Իսկ «Տղան տան սյունն ա» և «Տղամարդը տան գլուխն ա» գաղափարները տղաների մեջ առաջացնում են նպատակասլացության, համարձակության, հաջողության հասնելու ձգտումներ սերմանելու անհրաժեշտություն, ինչի հետևանքով նրանք ստանում են հասարակական գործունեության մեջ ինքնադրսևորվելու հնարավորություն:

Երեխաների ապագա կարգավիճակի, ձեռքբերումների, հասարակական դիրքի հետ կապված սպասումները նկատելիորեն տարբերվում են: Ակնհայտ են տղաների նկատմամբ սպասելիքներում նրանց գործուն լինելու, սոցիալական բարձր ձեռքբերումների, ծնողների համար հենարան լինելու արմատավորված գաղափարները ծնողների, մասնավորապես հայրերի կողմից: Աղջիկներից սպասումներն ավելի համեստ են և, առաջին հերթին, վերաբերում են նրանց ընտանեկան դերերին, մայրությանը ու հարսնությանը. «Մեր բոլոր հայ օջախի աղջիկներին կցանկանամ՝ լավ մայր լինեն, լավ օջախի հարս լինեն, լավ, առողջ գավակներ լույս աշխարհ բերեն և պետության համար»:

Երեխաների ապագայի հանդեպ ակնկալիքները հստակորեն արտացոլում են հասարակական հարաբերությունների համակարգում կնոջ ու տղամարդու տեղի և դերի մասին պատկերացումները. տղաները պետք է ունենան հասարակական և մասնագիտական բարձր, իսկ աղջիկները՝ համեստ ձեռքբերումներ, իգական մասնագիտություններ, «օրինակելի հարսնություն» և ինքնամոռաց մայրություն: Այս սպասելիքները, սկսած վաղ մանկությունից, երեխային մատնանշում են իր ինքնաիրացման սահմանները՝ տալով բավականին հստակ ծրագիր հետագա ողջ կյանքի համար:

Այսպիսով՝ հասարակական գիտակցությունում գերիշխող գենդերային պատկերացումները ստեղծում են լիդերության հատկություններով օժտված տղայի և ենթակայության հատկություններով օժտված աղջկա հասարակական պահանջարկ և գենդերային սոցիալականացման բոլոր օղակներում երեխաների տարբերակված դաստիարակության, թուլատրելիության տարբերակված չափորոշիչների (ստանդարտների), բարոյականության երկակի ընկալման և նմանատիպ այլ պրակտիկաների

հիմք են դնում: Այս պրակտիկաները ամրագրում են հասարակությունում առկա անհավասար գենդերային կարգավիճակները և երկու սեռի մոտ էլ ստեղծում են դրանց բնականոն տրվածության ընկալում:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. **Գարգրցյան Լ.**, Հայաստանում արու զավակի նախապատվության պատճառները: Արդիականության մարտահրավերները. Փիլիսոփայական և հոգեբանական հիմնախնդիրներ: Միջազգային գիտաժողովի նյութերի ժողովածու, Երևան, 2014:
2. **Գիլմոտտ Ք. Ջ.**, Նորածինների սեռերի անհամամասնությունը Հայաստանում. ժողովրդագրական տվյալներ և վերլուծություն, ՄԱԲՀ, Երևան, 2013:
3. ՄԱԲՀ. Մեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատումների տարածվածությունն ու պատճառները Հայաստանում: Ջեկույց, Երևան, 2011:
4. UNFPA. Sex Imbalances at Birth. Current Trends, Consequences and Policy Implications. - Bangkok, 2012.
5. World Health Organization. WHO multi-country study on women's health and domestic violence against women: summary report of initial results on prevalence, health outcomes and women's responses. Geneva, 2005 Available at: http://www.who.int/gender/violence/who_multi_country_study/en/.

ABSTRACT

The article discusses the main aspects of gender socialization in formation of unequal gender statuses, and son favoritism in society. The main findings of the research outline how the most powerful gender representations and stereotypes influence education, nurture and attitudes towards boys and girls, and how these representations through internalization become a base for men superiority and women inferiority.

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются основные аспекты гендерной социализации, влияющие на формирование неравных гендерных статусов и предпочтительности мальчиков в обществе. Основные выводы исследования показывают, каким образом самые сильные гендерные представления и стереотипы влияют на практики воспитания, обучения и на отношение к мальчикам и девочкам, и как через интернализацию эти представления становятся основой для превосходства мужчин и подчиненности женщин.

ԱՌՆԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆ ՈՒ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԲՈՒՆՈՒԹՅՈՒՆԸ
ՀԱՅԿԱԿԱՆ ՀԵՌՈՒՍՏԱՍԵՐԻԱԼՆԵՐՈՒՄ

*ԱՆԻ ԿՈՉՈՅԱՆ
ԱՆՆԱ ԳԵՎՈՐԳՅԱՆ*

Հողվածի նպատակը հայկական հեռուստասերիալներում արտացոլված տղամարդ կերպարների վերլուծությունն է, ինչպես նաև ներկայացվող կին-տղամարդ հարաբերությունների վերլուծությունը՝ պարզելու համար, թե ինչ դեր է հատկացվում գենդերային բռնությանը առնականության համատեքստում:

Հետազոտությունը կատարվել է սոցիոլոգիական որակական և քանակական հետազոտական մեթոդների կիրառմամբ: Բովանդակային վերլուծության են ենթարկվել հայկական երեք հեռուստաալիքով «փրայմ թայմին» հեռարձակվող հայկական արտադրության երեք հեռուստասերիալ: Հեռուստաընկերություններն ու հեռուստասերիալներն ընտրվել են՝ հաշվի առնելով նրանց բարձր վարկանիշը հանրային դիտողականության սանդղակում:

Հեռուստասերիալների վարկանիշը ցույց է տալիս, որ նրանցից ամենադիտվողը «Արմենիա» հեռուստաընկերությամբ հեռարձակվող «Հարազատ թշնամի» սերիալն է, որին հետևում է «Շանթ» հեռուստաընկերության «Անցյալի սովերներ» սերիալը: Հետազոտության մեջ ընդգրկվել է նաև Հանրային հեռուստաընկերության «911» հեռուստասերիալը, որը նկարահանվել է ՀՀ արտակարգ իրավիճակների նախարարության հետ համագործակցությամբ: Հետազոտության մեջ նշված սերիալի ընդգրկումը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ ուսումնասիրության իրականացման ընթացքում Հանրային հեռուստաընկերությամբ

սերիալ այլևս չէր ցուցադրվում, իսկ այդ սերիալը ժամանակագրական առումով ցուցադրված սերիալներից վերջինն էր:

Հետազոտության ընթացքում ցուցադրվող սերիալներից յուրաքանչյուրից դիտվել և ուսումնասիրվել է 16-25 հաջորդական սերիա: Հաշվի առնելով հետազոտական հարցերը՝ ուսումնասիրության հիմնական խնդիրներ են դիտարկվել՝

- սերիալի/սերիալների տղամարդ կերպարների հատկանիշները,
- սերիալի/ սերիալների տղամարդ կերպարների առնականության դրսևորումները,
- սերիալի/սերիալների տղամարդ կերպարների փոխհարաբերությունները կանանց հետ,
- 9 սերիալի/ սերիալների տղամարդ կերպարների կողմից դրսևորած գենդերային բնությունը,
- սերիալի/ սերիալների կին կերպարների վերաբերմունքը գենդերային բնությանը,
- հեռուստադիտողների վերաբերմունքը կանանց նկատմամբ բնության դիմող տղամարդկանց նկատմամբ:

Հեռուստասերիալների բովանդակային վերլուծությունից բացի՝ հետազոտական հարցերից մեկին պատասխանելու համար կատարվել է նաև քանակական հետազոտություն: Հարցման մեջ ներգրավվել է թե՛ արական, թե՛ իգական սեռի կրթական տարբեր աստիճան ունեցող 150 անձ: Հարցվածների թիվը պայմանավորված է այն մտտեցմամբ, որ տարիքային երեք խմբերից յուրաքանչյուրում լինի առնվազն հիսուն հարցվող (թիվ, որ թույլ կտա խոսել հարցման ներկայացուցչության մասին):

Հարցումն անցկացվել է՝ ընդգրկելով տարիքային տարբեր խմբերի՝ 16-25, 26-35, 36-ից բարձր անձանց: Տարիքային խմբերի բաժանումը կատարվել է՝ նպատակ ունենալով պարզել, թե ար-

դյոք գենդերային բռնության ընկալման տեսանկյունից կա տարբերություն տարիքային տարբեր խմբերի ներկայացուցիչների միջև: Հետազոտության նպատակն է եղել պարզել հեռուստադիտողների վերաբերմունքը հեռուստասերիալների տղամարդ կերպարների հանդեպ:

Հետազոտական քանակական մեթոդը թույլ է տվել պարզել՝ արդյոք կանանց նկատմամբ բռնություն գործադրող կերպարները դրական, թե բացասական վերաբերմունքի են արժանանում սերիալը դիտողների կողմից: Կազմված հարցաշարը ընդգրկել է հարցեր, որոնք հնարավորություն են տվել ընկալելու՝ արդյոք գենդերային բռնության դիմող կերպարը սիրելի, թե մերժելի է հեռուստադիտողների կողմից, արդյոք նորմատիվ առնականության մաս է ընկալվում կանանց նկատմամբ բռնությունը, ինչպիսին է բռնության ընկալումը հեռուստադիտողների շրջանում, նորմատիվ, թե արտառոց երևույթ է ընկալվում կանանց նկատմամբ բռնությունը և այլն:

Հեռուստասերիալի մեջ ընդգրկված տղամարդ կերպարներին առնականության հատկանիշների ընտրության դրդապատճառները հասկանալու համար կատարվել են խորքային հարցազրույցներ հետազոտության մեջ ընդգրկված երեք հեռուստասերիալների սցենարիստների հետ: Հարցազրույցների ընթացքում բարձրացվել են այնպիսի հարցեր, ինչպիսիք են՝ կերպարներին կերտելիս արդյո՞ք փորձ է արվել իրականին մոտ, թե՞ մտացածին հերոսներ ստեղծել, ինչպիսի՞ գաղափարներ, ուղերձներ են արտահայտվում տղամարդ կերպարների միջոցով, արդյո՞ք ուշադրություն դարձվել է այն հանգամանքին, որ ստեղծված կերպարները կարող են օրինակելի դառնալ հեռուստադիտողների համար, համաձայն են արդյոք, որ հեռուստասերիալները ոչ միայն

արտացոլում, այլև վերարտադրում են գենդերային կարծրատիպերն ու գենդերային բռնությունը:

Կանանց նկատմամբ բոլոր տեսակի խտրականությունների ու բռնությունների վերացումը դարձել է միջազգային հանրության ու միջազգային քաղաքականության արդիական խնդիրներից մեկը: Այդ են վկայում «*Կանանց նկատմամբ բոլոր տեսակի բռնությունների վերացման*» մասին կոնվենցիան ու դրան միացած մի քանի տասնյակ պետությունները, ՄԱԿ-ի քաղաքականության առաջնահերթություններում «Կանանց ու տղամարդկանց հավասարության» ընդգրկումը և մի շարք այլ միջոցառումներ: Կոնվենցիաներով և հռչակագրերով պայմանավորված՝ միաժամանակ ողջ աշխարհում մի շարք միջոցառումներ են իրականացվում՝ դրանց մեջ ամրագրված նպատակներին հասնելու համար: Նախատեսվող միջոցառումների ու բարեփոխումների մեջ զգալի կշիռ են կազմում մեղիային վերաբերող բարեփոխումները՝ հաշվի առնելով վերջինիս ունեցած հսկայական ազդեցությունը հասարակության աշխարհընկալման վրա: Եվ պատահական չէ, որ այդ համատեքստում ուշադրություն է դարձվում մեղիայում սեքսիզմի, կանանց նկատմամբ խտրականության ու գենդերային բռնության նվազեցմանը:

Վերոնշյալ կոնվենցիաներին միացել է նաև Հայաստանը, իսկ թե ինչ փոփոխություններ են կատարվել մեղիայում արտացոլված կանանց նկատմամբ բռնությունը նվազագույնի հասցնելու ուղղությամբ, կամ հակառակը, թե ինչպես են հայկական մի շարք հեռուստասերիալներ շարունակաբար ցուցադրում բռնության տեսարաններ, փորձ է արվել վերլուծելու սույն հետազոտության շրջանակներում՝ որպես հետազոտության առարկա վերցնելով հայկական արտադրության երեք հեռուստասերիալ:

Մեդիայի և հատկապես ամենաշատ դիտողականությունն ունեցող սերիալների արտացոլած գենդերային բռնությունների քանակը ուղիղ ազդեցություն է ունենում հասարակության մեջ կանանց նկատմամբ կատարված բռնությունների քանակի վրա: Ավելին, սերիալներում բռնության տեսարանների ավելացմանը զուգահեռ ավելացել են նաև իրական բռնության դեպքերը: Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունն այս բնագավառում թույլ է տալիս պնդել, որ մեդիայի և հատկապես հեռուստասերիալների միջոցով կարելի է տարածել ու հանրայնացնել մարդկային վարքի դրական մոդելներ:

Առնականության մասին տեսությունները համեմատաբար կարճ պատմություն ունեն, թեև արդեն ձևավորվել են առնականության մասին տարբեր տեսություններ: Սույն հետազոտության համատեքստում **«առնականություն»** եզրույթը կիրառվում է առնականության մասին պոզիտիվիստական տեսության համաձայն, ըստ որի՝ «առնականության դրսևորում է այն ամենը, ինչ դրսևորում են տղամարդիկ»:

Գենդերային ուսումնասիրությունների համատեքստում երկար տարիներ հետազոտողները շեշտը դնում էին կնոջն ու կանացիությանը վերաբերող ուսումնասիրությունների վրա: Մինչդեռ առնականությունը համարվում էր կարծրացած գաղափար և դիտարկվում էր ուսումնասիրման անհրաժեշտությունից դուրս: Գենդերային հետազոտությունների համատեքստում առնականությունը ուսումնասիրելու առաջին փորձն արել է ավստրալիացի հասարակագետ Ռևին Կոնելը: Նա իր հանրահայտ «Առնականություններ»¹ գրքում առաջ է քաշում այն տեսությունը, որ առնականությունն էլ կանացիության նման հասարակական ու

¹ R. Connell, "Masculinities", Berkley and Los Angeles, California, 2005.

մշակութային կոնստրուկտ է, և որ ամեն կոնկրետ մշակույթ ու ժամանակշրջան ունի իր «հեգեմոնիկ առնականության» մոդելը: «Հեգեմոնիկ առնականություն» ասելով՝ Կոնելը նկատի ուներ առնականության «ընդունելի, ակնկալվող» մոդելը տվյալ հասարակության համար:

Հայկական առնականության մասին խոսելիս պետք է ընդծել, որ հանրային դիսկուրսում և հասարակության մեջ առհասարակ կա առնականության մասին պատկերացումների բաց, «տղամարդկային իդեալների» փնտրտուք: Այս համատեքստում հետաքրքիր է դիտարկել, թե տղամարդու ինչ կերպարներ են արտացոլված հայկական հեռուստասերիալներում՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ նրանք ոչ միայն վերարտադրում, այլև հանրայնացնում ու նորմատիվային են դարձնում իրենց պատկերած հերոսներին:

Հայկական հեռուստասերիալների տղամարդ կերպարների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ նրանք կա՛մ ուժային կառույցների ներկայացուցիչներ են, կա՛մ բիզնեսմեններ, կա՛մ գողական աշխարհի ներկայացուցիչներ: Զբաղվածության այս ոլորտները պատահականորեն չեն ընտրված. շեշտադրված է տղամարդկանց ուժեղ, դոմինանտ դիրք զբաղեցնող (գերիշխող) դերը: Այս կերպարները ագրեսիվ առնականության դրսևորումներ են, ագրեսիայի, որն արտացոլվում է ոչ միայն այլ տղամարդկանց հետ փոխհարաբերություններում, այլև ընտանիքում և հատկապես ամուսնական փոխհարաբերություններում: Այս համատեքստում կինը դառնում է միջոց, գործիք տղամարդու «առնականությունը» կերտելու, ընդգծելու, ակտիվացնելու համար: Հենց այս նպատակին են ծառայում հեռուստասերիալում պատկերված «հնազանդ», անօգնական, անաշխատանք ու անհեռանկար կանայք, որոնց ներկայությունն իսկ ավելի ակներև է դարձնում նրանց կողքին

գտնվող տղամարդկանց առնականությունը, որն ամփոփվում է ուժի, իշխանության, գերակա դիրքի մեջ:

Գենդերային բռնությունն այս համատեքստում ագրեսիվ առնականության, հայրիշխանական հասարակության կողմից տղամարդուն վերագրվող նորմատիվային վարքագծի բաղկացուցիչ մաս է դառնում:

Հետազոտության մեջ ընդգրկված հեռուստասերիալներից երկուսում՝ «*Հարազատ թշնամի*» և «*Սնցյալի սովերներ*» հեռուստասերիալներում պատկերված տղամարդիկ մեծ մասամբ ագրեսիվ առնականության կրողներ են: Նրանք իրենց առնականությունը շեշտելու, ընդգծելու համար ագրեսիվ վարք ու նվաստացնող վերաբերմունք են ցուցաբերում ոչ միայն այլ տղամարդկանց հետ շփվելիս, այլև ընտանիքում, մասնավորապես կանանց հետ հաղորդակցության ժամանակ: Հեռուստասերիալների տղամարդիկ ունեն *գողական աշխարհին* հատուկ խոսելաձև, շարժում, դեմքի արտահայտություն: Նրանց առնականությունը դրսևորվում է ավելի շատ ձևի, քան բովանդակության միջոցով: Այս միջավայրում տղամարդ կերպարները դրսևորում են իրենց ագրեսիվ առնականությունը ձայնի բարձր տոնայնության, գռեհիկ խոսելաձևի ու մյուսների նկատմամբ արհամարհական վերաբերմունքի միջոցով: Վերադառնալով ընտանիք՝ հեռուստասերիալների այդ հերոսները վերարտադրում են իրենց՝ հանրային կյանքի դերն ու կերպարը: Նույն՝ գողական աշխարհին հատուկ կանոններով ու ձևերով են շփվում նաև իրենց կանանց, ընտանիքի մյուս անդամների հետ: Պատահական չէ, որ «*Հարազատ թշնամի*» հեռուստասերիալի հերոսներից մեկն իր կնոջը հաճախ դիմում է «արա՛», «ընգե՛ր», «արա՛, ախպե՛ր» արտահայտություններով: Այդպես նա իր՝ ամուսին-կին փոխհարաբերությունները տե-

դափռվում է իր համար ավելի հասկանալի ու ընկալելի տղամարդ-տղամարդ, այն էլ գողական տղամարդկանց շփման դաշտ:

«911» հեռուստասերիալում արտացոլված տղամարդկանց առնականությունը շեշտադրվում է այնպիսի հատկանիշներով, ինչպիսիք են՝ հոգատարությունը, անձնագոհությունը, նվիրվածությունը և այլն: Այս իմաստով նշված հեռուստասերիալի տղամարդ կերպարները հստակորեն տարբերվում են վերոնշյալ մյուս սերիալների կերպարներից: Անկեղծ ընկերասիրությունը, նվիրվածությունը ընկերներին, ընտանիքին, աշխատանքին ու հասարակությանը նրանց առնականության դրսևորման անբաժանելի ցուցիչներ են:

Այս առումով «ԱԻՆ 911» հեռուստասերիալը լավ օրինակ է և փաստում է, որ ցանկության դեպքում կարելի է ստեղծել նաև սոցիալական ուղերձներ պարունակող ու գենդերային բալանսավորված դերեր, փոխադարձ հարգանքի վրա խարսխված գենդերային փոխհարաբերություններ պատկերող ու միաժամանակ վարկանիշ ունեցող հեռուստասերիալ: Ըստ հոգեբանների՝ բռնությունը սահմանում է կանացիության և առնականության սոցիալական սահմանները, ինչպես նաև արտացոլում կին-տղամարդ հարաբերությունները²:

Հաճախ, երբ խոսում են բռնության տեսակների մասին (մասնավորապես երբ խոսքը վերաբերում է գենդերային բռնությանը), շատերն անմիջապես հասկանում են միայն բռնաբարությունը, սեռական ոտնձգությունը և գուզնկերոջ կողմից կատարված բռնությունը՝ դրանք համարելով գենդերային բռնության հիմնական տեսակներ: Բռնության տարատեսակները, սակայն, չեն

² J. Wood, *Gendered Lives: Communication, Gender and Culture*. 8th edition. (Wadsworth Cengage Learning, 2009), p. 285.

սահմանափակվում միայն վերոնշյալներով: Այսպես՝ գենդերային բռնությունը վերաբերում է ցանկացած տեսակի ֆիզիկական, հուզական ճնշմանը, սեռական, ինչպես նաև խոսքային (վերբալ) և վիզուալ կոպտությանն ու բռնության դրսևորմանը, որն իրականացվում է սեռերից որևիցե մեկի հանդեպ՝ անկախ դրա ուժգնության աստիճանից:

Պրոֆեսոր Քրամարան առանձնացնում է բռնության ևս մեկ տեսակ, այսպես կոչված՝ գենդերային ահաբեկումը, որը տեղի է ունենում այն ժամանակ, երբ սեռերից մեկի հետ վարվում են այնպես, որ վերջինս իրեն զգում է ստորացված և խոցելի, հասարակությունից առանձնացված, մեկուսացված, մարզինալացված, եզրագծից այն կողմ հայտնված, հասարակության ոչ լիարժեք անդամ: Նման իրողություններ են, օրինակ, հասարակական վարերում կանանց վրա բարձրաձայն բղավելը կամ գոռալն ու վիրավորելը, անվայել խոսքեր ասելն ու հայհոյելը: Տվյալ պարագայում զոհի մոտ առաջանում է վախի և անապահովության զգացողություն³:

Բռնությունը զուգընկերոջ նկատմամբ ենթադրում է ինչպես ֆիզիկական, խոսքային կամ հուզական (եմոցիոնալ), այնպես էլ տնտեսական բռնության կիրառում⁴: Ըստ համաշխարհային վիճակագրության տվյալների՝ հարցման ենթարկված կանանց 25%-ը և տղամարդկանց 30%-ը բռնության կիրառումն ու առկա-

³ **C. Kramarae**, Harassment and Everyday Life // L.F. Rakow (ed.). *Women Making Meaning: New Feminist Directions in Communication*. (New York: Routledge, 1992), pp. 100-120.

⁴ **M. Jackman**, Violence in Social Life // *Annual Review of Sociology*, N 28, (2003), pp. 387-415.

յութունը համարում են ամուսնական կյանքի ենթադրվող և պարտադիր, իսկ երբեմն էլ անգամ դրական մի մասը⁵:

Ինչպես նշում է պրոֆեսոր Ջակոբսոնը, արևմտյան մշակույթում «բռնություն զուգընկերոջ նկատմամբ զուգընկերոջ կողմից» երևույթը ենթադրում է հիմնականում միմյանց զուգահեռաբար, շղթայաբար հաջորդող հետևյալ քայլերը: Օրինակ՝ անձը կարող է ունենալ որոշակի խնդիրներ աշխատավայրում (կամ այլ միջավայրում), և երբ նյարդերը պրկված են և տեղի են տալիս, սկսում է հաջորդ քայլը՝ դիմացինին ճնշելը և ուժի կիրառումը: Իսկ ճնշման, բռնության և ուժի կիրառումը թե՛ հուզական, թե՛ խոսքային տեսքով հատկապես իրականացվում է զուգընկերոջ հանդեպ⁶: Ահա այս փուլում կարելի է տեսնել այն նախապայմանը, որը նախորդում է բուն բռնությանը և դրա կիրառմանը:

Հաջորդ քայլը, որը տեղի է ունենում, արդեն ֆիզիկական բռնության տարատեսակների կիրառումն է: Այնուամենայնիվ, սրան կարող է հաջորդել մի այլ քայլ ևս (թերևս ոչ միշտ), այն է՝ ներողության հայցման և զղջման փուլը, որի ժամանակ բռնություն կիրառողը խոստանում է այլևս երբեք նման վարքագիծ չցուցաբերել: Եվ սա հիմնականում կրում է շրջանի, այն է՝ հերմենևտիկ բնույթ և հաճախ կարող է կրկնվել նույն փուլերով:

Սա ոչ միայն վտանգավոր երևույթ է հենց գոհի համար, որն իր վրա կրում է բռնության անմիջական բոլոր հետևանքները, այլ նաև ընտանիքի այլ անդամների, իսկ տվյալ պարագայում՝ հատկապես երեխաների համար, որոնք գուցե և հակված կլինեն հե-

⁵ **N. Jacobson, J. Gottman**, *When Men Batter Women: New Insights into Ending Abusive Relationships*. (New York: Simon and Schuster, 1998). **M. Johnson**, *Gender Communication and Intimate Partner Violence* // **B. Dow, T. Wood**. (eds), *Handbook of Gender and Communication*. (Thousand Oaks, CA: Sage, 2006).

⁶ **N. Jacobson** (1998).

տագայում ցուցաբերելու բռնակալի նմանատիպ վարքագիծ՝ նմանակելու, կրկնօրինակելու մոդելի համաձայն⁷: Ինչպես նշում են հոգեբաններն ու սոցիոլոգները, ընտանիքն այն կառույցն է, որտեղ մենք սովորում ենք, թե ինչն է ճիշտը, ընդունվածը և ընդունելին թե՛ ընտանեկան համատեքստում, թե՛ կին-տղամարդ հարաբերություններում: Հետագայում այն, ինչ մենք տեսել ենք մեր ընտանիքում, մեր կյանքի տարբեր փուլերում հաճախ սկսում ենք ինքներս կիրառել այլ միջավայրերում:

Չնայած կան որոշ պնդումներ, թե կանայք նույնպես բռնություն իրականացնող-կիրառողներ են, իսկ էլ ավելի հաճախ՝ նաև բռնություն հրահրողներ, այնուամենայնիվ հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ կանայք հաճախ կիրառում են բռնության միայն խոսքային միավորներ, մինչդեռ տղամարդիկ, ի տարբերություն կանանց, ավելի հակված են ֆիզիկական բռնության⁸:

Հայկական սերիալներում առկա բռնությունն իր տարատեսակներով կարող է ունենալ և շատերի պնդմամբ ունի դաստիարակչական բնույթ. այդ ամենը տեսնելով՝ կարելի է սովորել, իսկ ավելի հաճախ ոչ թե սովորել, այլ կրկնապատկել արդեն իսկ առկա բռնությունն իր բոլոր դրսևորումներով:

Բռնություն կիրառողները կարող են հասարակության մեջ նպաստել ոչ միայն կին-տղամարդ ոչ ճիշտ հարաբերությունների ձևավորմանը, այլ նաև հասարակության մեջ հաճախ տղամարդու և առնականության մասին թերի կամ անհասկանալի պատկերի ձևավորմանը: Ավելին, համանմանությամբ կարող է ստեղծվել կամ տարածվել այն կարծիքը, որ այս երկու հասկացություն-

⁷ J. Wood, *Gender, Power and Violence in Heterosexual Relationships* // D. Canary, K. Dindia (eds.), *Sex Differences and Similarities in Communication*, 2nd ed., (Mahwah, NJ: Erlbaum, 2006), pp. 397-411.

⁸ Wood (2009), pp. 292-294.

ները՝ «բռնությունն» ու «աննականությունը», ուղղակիորեն կապված են մեկը մյուսի հետ⁹:

Մի շարք հետազոտությունների արդյունքներ հաստատում են, որ հեռուստատեսությամբ բռնության ցուցադրումը ուղղակիորեն կապված է կին-տղամարդ հարաբերություններում բռնության հանդեպ հանդուրժողականության ձևավորման ու զարգացման, ինչպես նաև ստանդարտացման և նորմալիզացման հետ¹⁰: Եվ նման վերաբերմունքի ձևավորման հարցում անժխտելի է հենց մեդիայի դերը:

Հայկական սերիալներում պատկերված բռնությանը և դրանից բխող հետևանքներին պարբերաբար անդրադարձել են և դեռ անդրադառնում են հայկական մի շարք ԶԼՄ-ներ և հասարակական մի շարք կազմակերպություններ: Եվ չնայած բռնության դեմ պարբերաբար իրականացվող ակցիաներին՝ հայկական սերիալները դեռ շարունակվում են ակտիվորեն հեռարձակվել: Իսկ բռնության խոսքային և ֆիզիկական տեսարանները, խոսքային վարքագծի սեքսիստական դրսևորումները, կանանց շարունակական ճնշվածությունը շարունակում են մնալ հեռուստատերիալների անբաժան մասը: Ու թեև մասնագիտական գրականության ընթերցանությունից պարզ է դառնում, որ մեդիայում պատկերված բռնությունը ոչ թե ուղղակիորեն ծնում է հասարակության մեջ բռնություն, այլ նպաստում է արդեն իսկ գոյություն ունեցող բռնության նորմալիզացմանը, կրկնապատկմանը և դրա հետագա տարածմանը, այնուամենայնիվ նշված փաստերը և

⁹ Jhally (2001), p. 31.

¹⁰ L. Cuklanz, *Rape on Trial: How the Media Construct Legal Reforms and Social Change*. (Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 1996).

նախորդ հետազոտությունների արդյունքները մտահոգության առիթ են տալիս:

Առնականությունն ու գենդերային բռնությունը հեռուստասերիալներում՝ ըստ սցենարիստների

Հետազոտության շրջանակներում նախատեսված էին նաև խորքային հարցազրույցներ հեռուստասերիալների սցենարիստների հետ: Նրանցից երկուսը, սակայն, հրաժարվեցին հարցազրույցից՝ պատճառաբանելով, թե իրենց հեռուստասերիալներում չկա գենդերային բռնություն: Նրանց հետ ունեցած հեռախոսազրույցը ցույց տվեց նաև, որ նրանք կնոջ նկատմամբ ֆիզիկական ուժ կիրառելը, նրա հետ բարձր ձայնով, գոռալով խոսելը համարում են նորմալ ու մեր հասարակության մեջ տարածված երևույթ: Նրանց կողմից չէր ընկալվում նաև այն հսկայական դերը, որ կարող է ունենալ հեռուստասերիալը հասարակության վրա ազդեցության տեսակետից: Մյուս կողմից էլ նրանք իրենց պատասխանատու չեն համարում իրենց հեղինակած սերիալների՝ հասարակության վրա վատ ազդեցություն ունենալու համար:

«ԱԻՆ 911» հեռուստասերիալի սցենարիստ Անահիտ Մխիթարյանը հարցազրույցի ժամանակ նշեց, որ նախարարության որդեգրած քաղաքականությունն իր ազդեցությունն է ունեցել սերիալի սցենարի վրա: Սցենարիստ-նախարարություն համագործակցության արդյունքում սերիալը վերածվել է դրական արժեքներ քարոզող, սոցիալական ուղերձներ պարունակող հեռուստաարտադրանքի: Ըստ նրա՝ հեռուստասերիալների արտադրության բնագավառում կա չգրված օրենք, ըստ որի՝ յուրաքանչյուր յոթ թույլից հետո հեռուստասերիալում պետք է ընդգրկել հուզական (էմոցիոնալ) դրվագ, որպեսզի հեռուստադիտողը էկրանին

զամված մնա: Այս համատեքստում հուզական այդ դրվագները լցվում են ազդեցիկ, մինչդեռ կարելի է նաև դրական հույզերով գրավել հեռուստադիտողին:

Գենդերային բռնության և առնականության պատկերումը հայկական հեռուստասերիալներում

Հետազոտության ենթարկված երկու՝ «Հարազատ թշնամի» և «Անցյալի ստվերներ» հեռուստասերիալներում առկա են բռնության տարաբնույթ դրսևորումներ, որոնք բոլորն էլ որպես բռնության տեսակներ նշված են հետազոտության տեսական մասում: Այսպես, օրինակ, պրոֆ. Ջակոբսոնի նշած շրջանի տեսությունն առկա է սերիալներից երկուսում, որոնցից մեկում՝ «Հարազատ թշնամի» սերիալում ամբողջապես, իսկ «Անցյալի ստվերներ» սերիալում՝ մասամբ:

Հեռուստասերիալների բովանդակային վերլուծությունը ցույց է տալիս նաև, որ սերիալների կին կերպարները տղամարդկանց կողմից կատարված բռնությունները արդարացնելու, դրանք որպես նորմա ընդունելու, դրանց նկատմամբ հանդուրժողականություն ցուցաբերելու հակում ունեն: Դիտարկված երկու հեռուստասերիալներում («Հարազատ թշնամի» և «Անցյալի ստվերներ») առանձնահատուկ ընդգծվում է կանանց կողմից հանդուրժողական վերաբերմունքը առնականության այնպիսի դրսևորումների նկատմամբ, ինչպիսին են հոգեբանական ու ֆիզիկական բռնությունները կանանց նկատմամբ: Բռնությունը ընկալվում է որպես սովորական երևույթ, փորձ է արվում ամեն կերպ արդարացնելու բնարարին:

«911» հեռուստասերիալում բռնության դիմող տղամարդու նկատմամբ վերաբերմունքը էականորեն տարբերվում է այլ սե-

րիալներում արտացոլված վերաբերմունքից: Առհասարակ այս սերիալում քիչ են գենդերային բռնության այնպիսի դրսևորումները, ինչպիսին են կնոջ նկատմամբ ֆիզիկական ու հոգեբանական բռնությունը, նրա անձն ու անհատականությունը վիրավորող գործողությունները:

Հեռուստադիտողները և հեռուստասերիալներում ցուցադրվող գենդերային բռնությունը

Հետազոտական հարցերից մեկին պատասխանելու համար համապատասխան հարցում է անցկացվել հեռուստասերիալներում կնոջ (կանանց ու տղամարդու) տղամարդկանց կերպարի, առնականության ու բռնության վերաբերյալ: Հարցումն անցկացվել է՝ ընդգրկելով տարիքային տարբեր խմբերի՝ 16-25, 26-35, 35-ից բարձր անձանց: Հարցման մեջ ներգրավվել է թե՛ արական, թե՛ իգական սեռի կրթական տարբեր աստիճան ունեցող 150 անձ:

Հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ.

- հարցվածների ընդամենը 6%-ն է կարծում, որ հեռուստասերիալները չեն արտացոլում մեր հասարակության իրական պատկերը, քանի որ «մեր հասարակության մեջ կին-տղամարդ փոխհարաբերությունները ավելի լավ վիճակում են գտնվում, քան սերիալում են ներկայացված»:
- Չնայած նրան, որ հարցվածներից բոլորը նշում են, որ երկու հեռուստասերիալների («Հարազատ թշնամի», «Անցյալի ստվերներ») գլխավոր հերոսները հակված են բռնության և կոպտության, այնուամենայնիվ նրանց մեծ մասը դիտարկում է գլխավոր հերոսներին որպես համակրելի և սիրելի կերպարներ:

- Հարցվածների մեծամասնությունը (85%) առնականությունը բնութագրող հատկանիշ է համարում կոպտությունը, որը կարող է ցուցաբերվել սիրած աղջկա կամ կնոջ նկատմամբ (հատկապես խանդի կամ անվստահության պահերին), համառությունը, հպարտությունը և չորությունը: Հարցվածների զգալի մասը վերջին հատկանիշները նույնացնում է նպատակաւացության, սկզբունքայնության և կամքի ուժի հետ: Վերոնշյալի հետ համանմանությամբ վճռականությունը, տաքարյունությունը և խենթությունը, այդ թվում՝ նաև խիզախությունը, խանդոտ վարքագիծը, կովելու-պայքարելու ցանկությունն ու հատկությունը, արտաքին և ձայնային տվյալները նույնացվում են սիրելու, նվիրվելու և անկեղծ լինելու հետ¹¹:

Ըստ հարցման արդյունքների ամփոփման՝ առանձնացվել են նաև այն հիմնական պատճառները, որոնք կարող են տղամարդու կողմից կնոջ հանդեպ բռնություն կատարելու պատճառ հանդիսանալ հեռուստասերիալներում՝ խանդը (նաև սերը) սիրած էակի նկատմամբ, կնոջը չափից դուրս սիրելը, կնոջ սուտը, կնոջ հակաճառելն ամուսնուն (հիմնականում կենցաղային հարցերում), կնոջ կողմից ամուսնուն «անիմաստ» հարցեր տալը, կնոջ անպատասխանատվությունը և ոչ ճիշտ քայլերը, պահելաձևը և այլն: Այսպիսով, ինչպես ցույց են տալիս հարցման արդյունքները, տղամարդու կողմից կնոջ հանդեպ բռնություն կատարելու հիմնական պատճառը կամ դրդապատճառը հենց կինն է:

¹¹ Առնականությունը բնութագրող հատկանիշները ներկայացված են ըստ հարցումների տոկոսային հարաբերության շատից քիչ սկզբունքով:

Հարցման արդյունքները ցույց են տալիս նաև, որ հեռուստա-
դիտողները ոչ միայն հանդուրժողականություն են ցուցաբերում
գենդերային բռնության նկատմամբ, այլև հաճախ բռնություն չեն
համարում ակնհայտ բռնարարքները: Այսինքն՝ *«առնականու-
թյուն»* և *«բռնություն»* եզրույթները հաճախ նույնականացվում են:

Իսկ որպես բռնության տեսակներ՝ հարցված հեռուստադի-
տողների կողմից նշվել և առանձնացվել են հետևյալները՝ ապ-
տակ, հարված և ծեծ (մարմնական/ ֆիզիկական բռնություն), վի-
րավորանք, գոռոռոց ու հայհոյանք (վերբալ/ բառային), հոգեբա-
նական ճնշում և առնանգում, բռնաբարություն ու մահափորձ:

Ըստ հարցման՝ հակառակ առնական կերպարի նկարագրի,
հեռուստասերիալի պակաս առնական կամ թույլ տղամարդ կեր-
պարներ են համարվում նրանք, ովքեր, ըստ հարցվածների,
ունեն «կնոջը վայել կամ տիպիկ խոսքային, կամ վարքագծային
բնութագիր»:

Ըստ կատարված հետազոտության՝ հեռուստասերիալներում
գերակշռում է վերբալ/բառային բռնությունը (այդ թվում՝ հրա-
պարակայնորեն նսեմացնելը, ստորացնելը կամ հայհոյելը), որն
իր հերթին հասարակության անդամների կողմից ոչ միշտ է դի-
տարկվում որպես բռնություն կամ բռնության տեսակ: Սպառնա-
լիքը կամ վերբալ ճնշում գործադրելը հաճախ նույնպես չի դի-
տարկվում որպես բռնություն: Նույնը լսելով և անընդմեջ էկրա-
նին տեսնելով կամ դիտելով՝ հասարակության անդամները
սկսում են դիտարկել իրավիճակը որպես բնական կամ սովորա-
կան և չդատապարտող երևույթ:

Սույն հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս նաև,
որ հասարակության մեջ կին-տղամարդ հարաբերության, ինչ-
պես նաև բռնության դրսևորման ու կիրառման վերաբերյալ առ-
կա կարծրատիպերը ավելի են ամրապնդվում հենց հեռուստա-

սերիալների միջոցով: Հարցվածների մեծ մասը դիտում է հեռուստասերիալներում առկա իրավիճակը որպես նորմալ և առօրեական երևույթ:

Առաջարկներ

Ամփոփելով հետազոտության արդյունքները, ինչպես նաև վերոնշյալ փաստերն ու վերլուծությունը՝ հետազոտական խմբի անդամները ներկայացնում են հետևյալ առաջարկները:

- Սցենարներ գրելիս հաշվի առնել, որ ներկայացված կերպարներն ու միջսեռային հարաբերություններն իրենց ազդեցությունն են ունենալու հասարակության վրա:
- Բացառել գենդերային բռնությունների ընդգրկումը դրական կերպարների վարքագծում:
- Հեռուստասերիալներում գենդերային բռնության դիմող կերպարների պատկերման դեպքում ցույց տալ սերիալի մյուս կերպարների դատապարտող, մերժող վերաբերմունքը երևույթի նկատմամբ:
- Պատկերել բռնությունը չհանդուրժող, դատապարտող կանանց ու տղամարդկանց կերպարներ:
- Հեռուստասերիալներում անդրադառնալ ընտանեկան բռնությունը քրեականացնելու անհրաժեշտությանը:

Հետազոտական խումբը, հետազոտության արդյունքները հաշվի առնելով, առաջարկում է նաև հայկական հեռուստասերիալներում կանանց նկատմամբ բռնությունը դատապարտող ու արգելող քաղաքականությունն որդեգրել շահագրգիռ հասարակական կազմակերպություններին, հանրային հեռուստառադիոընկերության պետական հանձնաժողովին, ինչպես նաև ՀՀ-ի պետական այն կառույցներին, որոնք կոչված են պետական մարմինների ու շաղկերջի ներքո պահել գենդերային հիմնախնդիր-

ները և մասնակցել դրանց կարգավորմանն ու հաղթահարմանը: Նման մարմիններ են՝ նախագահին կից կանանց խորհուրդը, գենդերային թեմատիկ խմբերը և գենդերային բռնության դեմ պայքարի միջգերատեսչական հանձնաժողովը:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. **Cuklanz L.** (1996), *Rape on Trial: How the Media Construct Legal Reforms and Social Change*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
2. **DeFrancisco V., Palczewski H.** (2007), *Communicating Gender. A Critical Approach*. University of Northern Iowa.
3. **Jackman M.** (2003), Violence in Social Life // *Annual Review of Sociology*, N 28, pp. 387-415.
4. **Jacobson N., Gottman J.** (1998), *When Men Batter Women: New Insights into Ending Abusive Relationships*. New York: Simon and Schuster.
5. **Jhally S., Katz J.** (2001), Big Trouble, Little Pond: Reflections on the Meaning of the Campus Pond Rapes // *UMass*, Winter, pp. 26-31.
6. **Johnson M.** (2006), Gender Communication and Intimate Partner Violence // B. Dow, T. Wood. (eds). *Handbook of Gender and Communication*. Thousand Oaks, CA: Sage.
7. **Kramarae C.** (1992), Harassment and Everyday Life // L.F. Rakow (ed.). *Women Making Meaning: New Feminist Directions in Communication*. New York: Routledge.
8. **Wood J. T.** (2007/ 2009), *Gendered Lives: Communication, Gender and Culture*. Belmont, CA: Thompson/ Wadsworth.
9. **Wood J.** (2006), Gender, Power and Violence in Heterosexual Relationships // D. Canary, K. Dindia (eds.). *Sex Differences and Similarities in Communication*, 2nd ed., Mahwah, NJ: Erlbaum.

ABSTRACT

The article discusses the results of a study on masculinity and gender-based violence against women in Armenian soap operas. The research was carried out with three main areas of focus. Firstly, it examined the images and characters that audience members encounter in Armenian soap operas. Secondly, it analyzed the perception of those images and characters by male and female audience members. To accomplish this, a survey was conducted among men and women of different age groups, among them - university students, members of the working class, and housewives. Finally, the study attempted to understand the institutional practices that are responsible for creating and introducing those images, characters and scenes. This was accomplished, in part, by surveys and in-depth interviews with the screenwriters. The results of the study reveal that in Armenian soap operas, most of the male characters are depicted as aggressive and violent. Similarly, most of the male characters are depicted with aggressive masculine features. Violence toward women is presented as an inseparable part of masculinity, and these areas of gender-based violence and masculinity cross paths. Not only are the antagonists (adversarial characters) inclined to gender-based violence, in Armenian soap operas, but so to are the protagonists (main heroes), mostly toward female characters. Audience members tend to misinterpret these patterns of violence, and exhibit a tolerance toward violence in general, and to domestic violence in particular.

АННОТАЦИЯ

Данная статья отражает результаты исследования маскулинности и гендерного насилия в армянских телесериалах. Исследование фокусируется на трех направлениях. В первую очередь, оно исследует те изобра-

жения и символы армянских телесериалов, с которыми сталкиваются зрители. Во-вторых, исследование анализирует восприятие этих изображений и символов мужской и женской аудиторией. В исследовании предпринята также попытка понять институциональные практики, которые отвечают за создание и внедрение этих изображений, персонажей и сценариев. Это было достигнуто, в частности, путем опросов и глубинных интервью со сценаристами исследуемых телесериалов.

Результаты исследования показывают, что в армянских сериалах большинство мужских персонажей изображено в качестве агрессивных и жестоких персонажей. Большинство мужских персонажей изображено также с атрибутами «агрессивной маскулинности».

К насилию в отношении женщин склонны не только антагонисты сериалов, но и протагонисты или главные герои сериалов. Зрители, как правило, искаженно воспринимают эти выражения насилия и проявляют терпимость к насилию в целом и к семейному насилию, в частности.

**ՄԵՌՈՎ ՊԱՅՄԱՆԱՎՈՐՎԱԾ ՀՂԻՈՒԹՅԱՆ ԱՐՇԵՍՏԱԿԱՆ
ԸՆԴՀԱՏՈՒՄՆԵՐԸ՝ ՈՐՊԵՍ ԸՆՏԱՆԻՔՈՒՄ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ
ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԴՐՄԵՎՈՐՈՒՄ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ**

*ԱՆՆԱ ՈՍԿԱՆՅԱՆ
ՍԻՐԱՆ ՀՈՎՀԱՆՆԻՄՅԱՆ*

ՄԱԿ-ի բնակչության հիմնադրամի հայաստանյան գրասենյակի կողմից 2012 թ. իրականացված վերարտադրողական հիմնախնդիրների վերաբերյալ հետազոտության արդյունքների համաձայն՝ վերջին 20 տարիների ընթացքում Հայաստանում տեղ գտած քաղաքական և սոցիալ-տնտեսական փոփոխությունները ծանր հետևանքներ են թողել բնակչության վերարտադրողական վարքի վրա՝ արդյունքում մեծապես ազդելով ծնելիության գործակցի վրա (2.62 երեխա՝ 1 կնոջ հաշվով 1990 թվականին մինչև 1.56 երեխա՝ 2010 թվականի տվյալներով): Ինչպես նշվում է վերոնշյալ հաշվետվության մեջ, «հայ հասարակությունում տղա երեխայի նախընտրությունը ավանդույթ է. աղջիկ երեխաները սպասելի են ընտանիքում, սակայն միայն տղա երեխաներ ունենալուց հետո»:

ՀՀ քաղաքացիական կարգավիճակի գրանցման պաշտոնական վիճակագրական տվյալների համաձայն՝ սեռերի հարաբերակցությունը, 1993 թվականից սկսած, ծննդյան պահին նշանակալիորեն բարձր է եղել (110-120 տղա երեխա՝ 100 աղջիկ երեխայի հաշվով) կենսաբանորեն նորմա համարվող միջինից: Նույն հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ «երեխայի սեռի/գենդերի կառավարման ցանկությունը իրականանում է

պարտադրված հղիության արհեստական ընդհատումների միջոցով»:

Կովկասյան երկրներում սեռերի հարաբերակցությունը խախտված է հատկապես երկրորդ կամ երրորդ երեխայի ծննդյան դեպքում: Հայաստանում առաջին երեխաների թվում 138 տղա կա՝ 100 աղջիկ երեխայի հաշվով: Եթե առաջինը տղա երեխա է, ապա երկրորդը ամենայն հավանականությամբ աղջիկ կլինի (հակառակ սեռի ընտրություն): Սակայն, եթե առաջին երեխան աղջիկ է, ապա տղայի նախընտրությունը հասնում է հսկայական մասշտաբների: Առաջնեկ աղջիկ երեխայի դեպքում երկրորդ երեխաների 61%-ը տղաներ են: «Թվում է, թե հայ ծնողները պլանավորում են ընտանիքի ոչ միայն չափը, այլ նաև կազմը»¹: Այս իրավիճակը միանշանակ ցույց է տալիս, որ գենդերային խտրականությունը առկա է և դրսևորվում է անգամ մինչև երեխայի լույս աշխարհ գալը:

Իրականացված ծրագիրը փորձ է կատարել անդրադառնալու այս հարցերից մի քանիսին և հատկապես այն հարցին, թե արդյոք ՄՊՀԱԸ-ն որպես կանոն հանդիսանում է կնոջ որոշման արդյունք, թե կատարվում է այլ պայմաններում (այս վարկածը առաջ է քաշվել ծրագիրն իրականացնողի կողմից ընտանեկան և երեխաների հետ կատարված սոցիալական աշխատանքի բազմամյա փորձի արդյունք հանդիսացող դիտարկումների ու դեպքերի ուսումնասիրությունների հիման վրա): Այսինքն՝ ՄՊՀԱԸ-ն այս ծրագրի շրջանակներում դիտարկվել է որպես համալիր երևույթ, որպես ընտանիքում սեռով պայմանավորված խտրականության վառ արտահայտում:

¹ Սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատում. Գենդերաապականությունը Կովկասում, *The Economist*, սեպտեմբեր, 2013:

Ընդհանուր առմամբ ծրագիրն ունեցել է 2 հիմնական նպատակ.

1. հետազոտել ՄՊՀԱԸ-ն՝ որպես ընտանիքում սեռով պայմանավորված խտրականության դրսևորում՝ պատասխանելով հետևյալ հարցերին՝

- արդյո՞ք ՄՊՀԱԸ-ն սովորական երևույթ է հայաստանյան հասարակության տեսակետից, և ինչպե՞ս է այն ընկալվում հասարակության անդամների կողմից,
- որո՞նք են ՄՊՀԱԸ-ի կատարման պատճառաբանումները, հիմնավորումները և սոցիալ-հոգեբանական հիմքերը,
- արդյո՞ք ՄՊՀԱԸ-ն կատարվում է՝ ելնելով ապագա մոր որոշումից, թե՞ այն հանդիսանում է որոշ ճնշումների արդյունք, ինչպիսի՞ն են այդ ճնշումները, և ո՞ւմ կողմից են իրականացվում,
- արդյո՞ք ՄՊՀԱԸ-ն դիտվում է որպես բացասական երևույթ, և արդյո՞ք տեսնում են հասարակության անդամները դրա կանխարգելման ու վերացման անհրաժեշտությունը, ինչպե՞ս կարող է իրականացվել այդ կանխարգելումը, որո՞նք են կանխարգելման հնարավոր մեթոդները և միջոցները:

2. Կատարված հետազոտության հիման վրա ձևավորել առաջարկներ, որոնց կատարումը կաջակցի ՄՊՀԱԸ-ների հետ կապված վիճակի հաղթահարմանը և կկանխարգելի դրա հետագա տարածումը: Այս առաջարկները իրենց հերթին բաժանվում են երկու խմբի՝

- մասնագիտական առաջարկներ, որոնք ուղղված են սոցիալական աջակցության ոլորտի մասնագետներին և բուժաշխատողներին, և նպատակ ունեն տալ նրանց ՄՊՀԱԸ-

ների կանխարգելման որոշակի աշխատանքային ռազմավարություններ ու մարտավարություններ,

- քաղաքականության ոլորտի առաջարկներ, որոնք նպատակ ունեն բարելավելու ՄՊՀԱԸ-ների նկատմամբ պետական ռազմավարության մոտեցումները:

Վերոնշյալ նպատակներն իրագործելու համար կատարվել է հետազոտություն, ինչպես նաև իրականացվել են մասնագետների վերապատրաստումներ և ծրագրի արդյունքների ներկայացում:

Հետազոտության մեթոդաբանության հիմքում ընկած են եղել **ֆոկուս խմբերը** (հասկանալու համար, թե ինչ կողմորոշումներ կան վերարտադրողական իրավունքների, գործընթացների և ՄՊՀԱԸ-ների վերաբերյալ), **խորին հարցազրույցները** (կանանց հետ՝ պատասխանելու այն հարցին, թե ինչպես է ՄՊՀԱԸ-ն ընկալվում նրանց կողմից և անդրադառնում նրանց վրա), **դեպքի ուսումնասիրությունները** (անմիջականորեն ուսումնասիրելու ՄՊՀԱԸ-ների դեպքերը և այս երևույթի հետ կապված կանանց նկատմամբ իրականացվող ճնշումներն ու բռնությունը), **փորձագիտական հարցումը** (հասկանալու հիմնախնդիրը մասնագիտական տեսակետից):

Հետազոտության ընթացքում իրականացվել են 24 ֆոկուս խմբեր, որոնցից 8-ը մայրաքաղաքում և նույն քանակով նաև Վանաձորում ու Լոռու մարզի գյուղերում (Մարգահովիտ, Դարպաս, Արջուտ)՝ հասկանալու համար, թե արդյոք բնակության վայրը ազդեցություն ունի հարցվողների կողմնորոշումների վրա, քանի որ հետազոտության վարկածներից էր, որ ՄՊՀԱԸ-ներն ավելի դրական և սովորական են համարվում գյուղական ավելի պահպանողական և ավանդական ընտանիքներում ու համայնքներում: Այստեղ էլ ավելի հավանական է ճնշումների առկայություն-

նը: Քանի որ հետազոտության վարկած էր նաև այն, որ կրթության բարձր մակարդակը ևս ազդեցություն ունի ՄՊՀԱԸ-ի թե՛ իրականացման, թե՛ ընկալման վրա, ապա թե՛ ֆոկուս խմբերը, թե՛ խորին հարցազրույցները բաժանվել են նաև ըստ կրթության: Եվս մեկ բաժանում կատարվել է ըստ սեռի, քանի որ հետազոտության երրորդ վարկածն այն էր, որ տղամարդիկ ավելի դրական են ընկալում ՄՊՀԱԸ-ն որպես երևույթ, և նրանք են ՄՊՀԱԸ-ի հիմնական նախաձեռնող դառնում:

Այսպիսով՝ ֆոկուս խմբերը իրականացվել են հետևյալ բաժանումով՝ ամեն բնակավայրում 8-ական ֆոկուս խումբ, որոնցից 4-ական՝ կանանց և տղամարդկանց հետ, դրանցից էլ իրենց հերթին 2-ական՝ բարձրագույն կրթությամբ և միջնակարգ կամ միջնակարգ մասնագիտական կրթությամբ:

Ֆոկուս խմբերին ընդհանուր առմամբ մասնակցել է 286 մարդ (հիմնականում 12-ական մասնակից ամեն խմբում):

Ընդհանուր քանակ	Սեռ	Կրթություն	Բնակավայր			
		Բարձրագույն	Միջնակարգ/միջնակարգ մասնագիտական	Երևան	Վանաձոր	Գյուղեր
144	Կին	72	72	48	48	48
142	Տղամարդ	70	72	48	48	46

Համապատասխանաբար իրականացվել են 6 խորին հարցազրույց 1-ը բարձրագույն և 1-ը միջնակարգ կամ միջնակարգ մասնագիտական կրթություն ունեցող կանանց հետ՝ 2-ական ամեն վայրում: Իրականացվել է դեպքի 3 ուսումնասիրություն՝ 1-ական Երևանում, Վանաձորում և գյուղում: Ընտրվել են հիմ-

նականում ակտիվ վերարտադրողական տարիքի հարցվողներ՝ 23-ից 47 տարեկան: Բացի այդ՝ իրականացվել են 8 փորձագիտական հարցազրույցներ, որոնցում ընդգրկվել են հետևյալ մասնագետները՝ սոցիոլոգ, հոգեբան, սոցիալական աշխատող, պետական կառույց ներկայացնող սոցիալական քաղաքականության պաշտոնյա-մասնագետ, բժիշկ-գինեկոլոգ/նեոնատոլոգ, իրավաբան, հասարակական կազմակերպության ներկայացուցիչ-ակտիվիստ և հասարակայնության հետ կապերի ոլորտի մասնագետ:

Փորձագետների ընտրությունը կատարվել է ըստ 2 չափանիշների՝ ***հիմնախնդրին քաջատեղյակ լինելը և հիմնախնդրի ուսումնասիրության ոլորտում ներդրում ունենալը, արդիական տեղեկություններին տիրապետելը*** (մասնակցություն հետազոտություններին, զեկույցների, ելույթների, հրապարակումների առկայություն, մասնագիտական աշխատանք հիմնախնդրի շուրջ) և ***մասնագիտական մեծ փորձի և բարձր որակավորման առկայությունը*** (մասնագիտական կարգավիճակ, աշխատանքի տարիների քանակ, գիտական կոչում):

Եթե փորձենք ստեղծել ՄՊՀԱԸ-ների նկատմամբ վերաբերմունքի սանդղակը՝ ըստ երևույթի ընկալման և կանխարգելման անհրաժեշտության գիտակցման, ապա խմբերի դիրքորոշումները կարելի է բաժանել երեք հիմնական խմբի:

1. Նախևառաջ, ՄՊՀԱԸ-ն միանշանակ հիմնախնդիր է, որը հնարավոր է և պետք է կանխարգելել ու հաղթահարել: Այս կարծիքը հատուկ է հիմնականում մայրաքաղաքում ապրող, բարձր կրթություն ունեցող կին բնակիչներին: Վանաձորի բարձրագույն կրթությամբ կանանց և մայրաքաղաքաբնակ բարձրագույն կրթությամբ տղամարդկանց կարծիքները կիսվել են այս և հաջորդ դիրքորոշումների միջև:

2. Երկրորդ, ՍՊՀԱԸ-ն հիմնախնդիր է, որը ցանկալի կլիներ կանխարգելել, վերացնել, բայց դա անհնար կլինի, քանի որ մարդկանց մտածելակերպը շատ կարծրացած է, և ավանդույթները շատ ուժեղ ազդեցություն ունեն հասարակության վրա: Բացի նախորդ կետում նշված խմբերից՝ այս մոտեցումը հիմնականում դրսևորվել է մայրաքաղաքի՝ միջնակարգ կրթությամբ և Վանաձորի բնակիչ, բարձրագույն կրթությամբ գյուղաբնակ կանանց և Վանաձորում ու գյուղերում ապրող, բարձրագույն կրթությամբ տղամարդկանց կողմից: Գյուղաբնակ կանանց կարծիքը կիսվել է այս և հաջորդ կողմնորոշումների միջև:

3. Եվ վերջինը, ՍՊՀԱԸ-ն բնական երևույթ է, և դրա հետ պայքարի հատուկ կարիք չկա: Այս կարծիքին կողմ են արտահատվել միջնակարգ կրթություն ունեցող գրեթե բոլոր տղամարդիկ՝ մի քանի բացառություններով և, ինչպես նշվեց, միջնակարգ կրթությամբ գյուղաբնակ կանանց մի մասը:

Փաստորեն՝ հարցվողների մեծամասնությունը թերահավատորեն է մոտենում ուսումնասիրվող հիմնախնդրի հաղթահարման հնարավորություններին, ինչը մտահոգիչ է, սակայն բնորոշ է ընդհանուր հասարակական տրամադրություններին ոչ միայն այս, այլև ցանկացած դրական փոփոխության հնարավորությունների վերաբերյալ: Այս թերահավատությունն իր հերթին ուսումնասիրման կարիք ունի, և այն միանշանակ ավելի մեծ պատասխանատվություն է դնում այն մասնագետների ուսերին, որոնք զբաղվում են կամ նպատակ ունեն զբաղվելու ՍՊՀԱԸ-ի հիմնախնդրի հաղթահարմամբ:

Ամփոփելով ֆոկլուս խմբերի, խորացված հարցազրույցների և դեպքերի ուսումնասիրությունների ընթացքում ստացված տվյալները՝ կարելի է անել հետևյալ եզրակացությունները:

- ՄՊՀԱԸ-ն բավականին մեծ տարածում ունի հայաստանյան հասարակությունում, այն հաճախ դիտվում է որպես ընտանիքի պլանավորման հասարակ և հասանելի միջոց: Միաժամանակ այն միշտ չէ, որն իրականացվում է բժշկական հաստատություններում. հաճախ այն կատարվում է դեղորայքային կամ ավանդական միջոցներով՝ տնային պայմաններում: Այդ դեպքերը, իբրև կանոն, դուրս են մնում հաշվառումից, այսինքն՝ եղած պաշտոնական վիճակագրությունը հիմնականում չի տալիս երևույթի իրական պատկերը:
- Մարդիկ բավականաչափ տեղեկացված չեն ՄՊՀԱԸ-ների հետևանքների մասին թե՛ կնոջ առողջության և բարեկեցության, թե՛ երկրի ժողովրդագրական և սոցիալ-հոգեբանական վիճակի տեսանկյունից: Հատկապես վտանգավոր է այն, որ տեղեկացված չեն ՄՊՀԱԸ կատարման հավանականության տեսակետից ամենառիսկային խմբերը: Հիմնախնդրի վերաբերյալ տեղեկությունները հիմնականում տարածվում են ՋԼՄ-ների կողմից, սակայն լուսաբանման միայն այս միջոցը ակնհայտորեն բավարար չէ երևույթի շուրջ հասարակական կարծիքի և առավել ևս կարծրատիպերի համակարգի փոփոխման համար:
- ՄՊՀԱԸ-ի կատարման պատճառաբանումները ներառում են մեծ ցանկ, որն ունի և՛ սոցիալ-տնտեսական, և՛ հոգեբանական, և՛ պատմամշակութային հիմքեր, սակայն դրանց վերլուծությունը բերում է այն մտքին, որ հայաստանյան ընտանիքներում կա երեխայի նկատմամբ ծայրահեղ «ինստրումենտալ» մոտեցում, որն անմիջականորեն կապված է գենդերային «գործառույթների» մասին տիրող պատկերացումների հետ: Երեխան դիտվում է որ-

պես տնտեսական ապահովության, ազգի, ազգանվան շարունակության կամ հոր բարձր ինքնագնահատականի ու «տղամարդկային» ինքնասիրության բավարարման ու ապահովման միջոց շատ ավելի հաճախ, քան ինքնուրույն, սեփական արժեքը, կարիքները և զարգացումն ունեցող անհատ:

- Հետազոտության ընթացքում պարզ դարձավ նաև, որ ՄՊՀԱԸ-ների նախաձեռնող են հանդիսանում հիմնականում տղամարդիկ ու նրանց հարազատները: Այս նախաձեռնումը անմիջականորեն կապված է վերը բերված պատճառաբանումների հետ և հաճախ ուղեկցվում է կնոջ նկատմամբ իրականացվող ճնշումներով, որոնք կարող են վերաճել բռնության ամենատարբեր տեսակների: Կնոջ նկատմամբ տղա ունենալու սպասումները և պարտադրանքները ստեղծել են «սերիական» ՄՊՀԱԸ երևույթը, երբ կինը ստիպված է հղիանալ և դիմել արքորտի այնքան, մինչև ընտանիքը ձեռք բերի այդքան «ցանկալի» տղա երեխային:
- Հասարակության մեջ ՄՊՀԱԸ-ների ընկալումը որպես հիմնախնդիր միանշանակ չէ: Նույնպես միանշանակ չէ երևույթի դեմ պայքարելու անհրաժեշտության գիտակցումը: Ակնառու է, որ կանայք ավելի բացասական են ընդունում երևույթը, քան տղամարդիկ, քաղաքաբնակները՝ ավելի բացասական, քան գյուղաբնակները, և բարձրագույն կրթությամբ մարդիկ՝ ավելի բացասական, քան միջնակարգ կրթություն ունեցողները: Այս գործոնները ազդում են համալիր ձևով և առանձին-առանձին ավելի քիչ նշանակություն ունեն: Ելնելով դրանից՝ ՄՊՀԱԸ-ների թե՛ ընկալման, թե՛ դրանց հակադրման հարցում երկու

բևեռներում են մայրաքաղաքաբնակ, բարձրագույն կրթություն ունեցող կանայք և գյուղաբնակ, միջնակարգ կրթությամբ տղամարդիկ: Կա լուրջ կասկած, որ խնդիրը հնարավոր է լուծել, ինչը ընդհանուր առմամբ հասարակությունում դրական փոփոխությունների կատարման հնարավորությունների նկատմամբ հոռետեսական տրամադրվածության և «ձեռքբերված անօգնականության» արտացոլումն է:

- ՄՊՀԱԸ-ների երևույթի տարածվածությունը կապված է կնոջ կախյալ և ոչ արժևորված վիճակի հետ: Համապատասխանաբար հիմնախնդրի արմատական լուծումը դիտվում է կանանց նկատմամբ տնտեսական և խտրականության այլ տեսակների հաղթահարման համատեքստում:
- Հիմնախնդրի հաղթահարման հարցում ամենամեծ դերը տրվում է բուժաշխատողներին, և ընդհանրապես հիմնախնդիրը ավելի շատ դիտարկվում է «բժշկական», քան «սոցիալական» համատեքստում: Ակնառու է այլ աջակցող այլ կառույցների դերի մասին տեղեկացվածության բացակայությունը և այդ կառույցների պասիվությունը, կարելի է ասել՝ «անտեսանելիությունը» հիմնախնդրի դաշտում, որը միանշանակ պետք է հաղթահարվի:

Ամփոփելով հետազոտության այս մասը՝ պետք է ասել, որ առաջադրված վարկածները հաստատվեցին, իսկ եզրակացությունները, բնականաբար, հիմք հանդիսացան ծրագրի երկրորդ մասի մշակման ու իրականացման համար, որին անդրադարձ է կատարվում աշխատանքի համապատասխան բաժնում:

Ամփոփելով փորձագիտական հարցման տվյալները՝ կարելի է կատարել հետևյալ եզրակացությունները:

- ՄՊՀԱԸ-ները ընդհանուր առմամբ հիմնախնդիր են դիտվում, սակայն դեռ պետք է կատարվի դրանց ծավալների ավելի ճշգրիտ գնահատումը: Իրական տարածումը շատ ավելին է, քան այսօր համարվում է, քանի որ երևույթի զգալի մասը մնում է ստվերում:
- ՄՊՀԱԸ-ների ազդեցությունը պետք է դիտվի ոչ միայն ժողովրդագրական վտանգների, այլև կանանց նկատմամբ խտրականության և բռնության համատեքստում:
- ՄՊՀԱԸ-ների իրականացումը ունի բազմաթիվ պատճառաբանումներ, սակայն դրանք հենց պատճառաբանումներ են, ոչ թե իրական, հիմնավոր պատճառներ, և դրանց արմատները ավելի շուտ մշակութափոփոխական են, քան տնտեսական, չնայած ներկայացվում են որպես այդպիսին:
- Քննարկվող երևույթը ներառում է մի շարք բազմազան ոլորտներ և համապատասխանաբար կարող է լուծվել միայն համալիր ռազմավարության ստեղծումով, որը պետք է հաշվի առնի բոլոր գործոնները և դերակատարներին: Այս առումով հիմնախնդրի լուծմանը պետք է ներգրավվեն հետևյալ մասնակիցները.
- կրթական հաստատությունները՝ գենդերային դաստիարակության իրականացման նպատակով, ինչի համար նաև անհրաժեշտ են հատուկ մոդուլներ և մասնագետներ,
- իրավական մարմինները՝ մի կողմից առողջապահական կառույցների կողմից օրենքի պահպանման վերահսկման համար, մյուս կողմից՝ ՄՊՀԱԸ-ների պատճառով ճնշման ու բռնության ենթարկվող կանանց պաշտպանելու համար,

- սոցիալական աջակցության մարմինները՝ ընտանիքներում և համայնքներում կրթական, քարոզչական, իրազեկող ու կանանց իրավունքների պաշտպանության միջոցառումներ իրականացնելու համար, նաև ՄՊՀԱԸ-ների վերաբերյալ ոչ հանդուրժող մթնոլորտի ստեղծման համար համայնքում,
- առողջապահական մարմինները (հատկապես կանանց խորհրդատվությունները) և ընտանեկան բժիշկները՝ քարոզչական, կրթական և իրազեկող միջոցառումների իրականացման համար,
- ՋԼՄ-ները և սոցիալական ցանցերը՝ ՄՊՀԱԸ-ների դեմ համատարած քարոզչություն կատարելու և հասարակական կարծիք ձևավորելու նպատակով:

Փորձագիտական հարցումը հավելյալ հիմք հանդիսացավ հիմնախնդրի լուծման շուրջ մտորելու համար, և հետազոտության երկու մասերի տվյալների համադրումից ձևավորվեց առաջարկների մի շարք, որը և կներկայացվի ներքևում:

ՄՊՀԱԸ-ների տարածումը կանխարգելող գործողությունների և միջոցառումների առաջարկներ

Բազմիցս նշվել է արդեն, որ ուսումնասիրվող հիմնախնդիրը համալիր է ու բազմաշերտ, և, բնականաբար, արձագանքն էլ պետք է հնարավորինս բազմակողմանի լինի՝ հաշվի առնելով թե՛ հասարակության զարգացման, թե՛ կազմակերպչական կարիքները: Ելնելով այս պայմաններից՝ ներկայացվում է գործողությունների *երեք ուղղություն ունեցող* ռազմավարություն, որի իրականացումը մեծ հավանականությամբ դրական փոփոխու-

թյունների կրերի և թույլ կտա միջամտություն կատարել հիմնախնդրի արտահայտման բոլոր հասանելի ոլորտներում:

Ռազմավարության իրականացման հիմնական ուղղություններն են՝

- իրազեկող/ քարոզչական,
- վերահսկող,
- պաշտպանական:

Յուրաքանչյուր ուղղությամբ աշխատանքն իր հերթին, ինչպես և ցանկացած ծրագիր, պետք է անցնի որոշակի փուլերով, որոնցից հիմնականներն են՝ փոփոխության համար անհրաժեշտ ռեսուրսների գնահատումը և հավաքագրումը, համակարգային փոփոխությունների կատարումը, միջամտության համար հնարավոր ռիսկերի կանխատեսումը ու դրանց չեզոքացումը, համապատասխան մասնագետների պատրաստումը կամ վերապատրաստումը, որից հետո արդեն տեղի կունենա բուն գործողությունների իրականացումը:

Պետք է շեշտել, որ մասնագետների ճիշտ կողմորոշումն այս հարցում ծայրահեղ մեծ նշանակություն ունի, և ակնհայտ է, որ խտրական կարծրատիպեր կրող, զոհին քննադատող կամ սեփական մասնագիտական պարտականությունների կատարումից խուսափող թե՛ ոստիկանը, թե՛ բժիշկը, թե՛ սոցիալական աշխատողը և այլ մասնագետները ծրագրի իրականացման համար ավելի մեծ վտանգ են ներկայացնում, քան ոչ բավարար բյուջեն, քանի որ բերում են մասնագիտական աջակցության վարկաբեկման, միջոցների վատնման և աջակից-աջակցվող այդքան կարելվոր և դժվարությամբ ձևավորվող վստահության կորստին:

Այսպիսով՝ փորձենք ներկայացնել ռազմավարությունը ամբողջապես.

1. Իրազեկում/քարոզչություն

Ռազմավարության այս ուղղությունը պետք է իրականացվի երկու թեմատիկ ուղղություններով. առաջինը՝ **իրազեկում**՝ ՄՊՀԱԸ-ների համատեքստում կանանց իրավունքների և շահերի ու կանանց համար սերիական ՄՊՀԱԸ-ների հետևանքների վերաբերյալ, երկրորդը՝ **իրազեկում և տեղեկացում**՝ ՄՊՀԱԸ-ների ժողովրդագրական, տնտեսական և սոցիալ-հոգեբանական հետևանքների մասին:

Այս թեմաները հավասարաչափ կարևոր են, սակայն կանանց իրավունքների մասին իրազեկումը պետք է հատուկ տեղ ստանա, քանի որ այս ոլորտում բնակչությունը շատ ավելի քիչ իրազեկ է, այդ թվում՝ նաև իրենք՝ կանայք: Վերաբնակչության ոլորտում կանանց իրավունքների մասին իրազեկումը և քարոզչությունը կարող են իրականացվել ինչպես ինքնուրույն, այնպես էլ որպես գենդերային սոցիալականացման դասընթացների մաս:

Միկրոմակարդակում իրազեկումը պետք է կատարվի կանանց համար անհատական աշխատանքի միջոցով և հատկապես այն ընտանիքներում, որոնք արդեն ընդգրկված են սոցիալական աջակցության համակարգում, և որոնցում առկա է ՄՊՀԱԸ-ների բարձր ռիսկ:

Մեծ ընտանիքներում աշխատանքը պետք է իրականացվի թե՛ ամուսնական զույգի, թե՛ ավագ սերնդի անդամների հետ: Միկրոմակարդակի միջամտությունը պետք է կատարվի հիմնականում համայնքային սոցիալական աշխատողների, սոցիալական դեպքի կառավարողների ու մարզային համապատասխան բաժինների սոցիալական աշխատողների ու հոգեբանների, ինչպես նաև անհրաժեշտորեն ընտանեկան բժիշկների և բժիշկ-գինեկոլոգների կողմից:

Մեզումակարդակում առաջարկվում է իրազեկումը իրակա-
նացնել համայնքային հանդիպումների, ինչպես նաև դպրոցնե-
րում, պոլիկլինիկաներում, բանակի զորամասերում կազմա-
կերպված իրազեկող խմբային հանդիպումների միջոցով: Հա-
մայնքային աշխատանքի մեջ պետք է ներգրավված լինեն հա-
մայնքի չափահաս բնակիչները, դպրոցների միջոցով կարելի է
իրազեկել թե՛ բարձր դասարանների աշակերտներին (ավագ
դպրոց), թե՛ ծնողներին: Տղամարդկանց հետ աշխատանքի տե-
սակետից մեծ օգտակարություն կունենա բանակի հետ համա-
գործակցությունը և խմբային աշխատանքների կազմակերպումը:
Իսկ կանանց խմբային իրազեկումը նաև կարող է կազմակերպ-
վել պոլիկլինիկաներում գործող կանանց խորհրդատվական
կենտրոնների միջոցով: Աշխատանքների հիմնական մասը
պետք է իրականացվի սոցիալական մանկավարժների, բանակի
հոգեբանների, դպրոցական, համայնքային և մարզային սոցիա-
լական աշխատողների և բժիշկ-գինեկոլոգների կողմից:

Մակրոմակարդակը ենթադրում է առաջին հերթին իրազեկ-
ման և քարոզչական արշավների իրականացում երեք ուղղու-
թյամբ՝ տեղեկատվական, վերլուծական և ժամանցային՝ ՋԼՄ-
ներում թեմային վերաբերվող տեղեկատվության ներկայացում,
սոցիալական ցանցերի ակտիվացում, սոցիալական ակցիաների՝
ֆլեշմոբերի և խաղաղ ցույցերի իրականացում: ՋԼՄ-ների հետ
աշխատանքում մեծ նշանակություն կունենա ինչպես իրազեկու-
մը և քարոզումը ուղիղ տեղեկատվության ձևով՝ մասնագետների
հետ հարցազրույցների, հիմնախնդրին նվիրված վավերագրա-
կան նյութերի ցուցադրման միջոցով, այնպես էլ ՄՊՀԱԸ-ների
հետ կապված, ինչպես նաև այս ոլորտում ցանկալի մտածելա-
կերպ ձևավորող գեղարվեստական կինոնկարների ցուցադրումը,

այդ թվում՝ մեծ ժողովրդականություն վայելող հեռուստանովելների սյուժեի մեջ որոշակի մասերի ներդրման միջոցով:

2. Վերահսկող

Վերահսկող աշխատանքները առաջարկվում է իրականացնել հետևյալ ոլորտներում.

- ՀԱԸ-ների իրականացման մոնիթորինգային վերահսկում, որը հնարավորություն կտա հայտնաբերելու օրենքի խախտմամբ իրականացվող ՀԱԸ-ները: Նաև ազդեցիկ գործոն կլինե՞ր հղիության մեծ ժամկետներում կատարվող ՀԱԸ-ների մասին որոշումների իրավասությունը հանձնել ոչ թե մեկ բժշկի, այլ բժշկական կոնսիլիումներին, որոնք պարտավոր կլինեն ներկայացնել հիմնավորված եզրակացություն՝ պատասխանատվություն կրելով դրա համար:
- Հաջորդ ոլորտը վիժում առաջացնող կամ վիժման կրիտիկական վտանգ պարունակող դեղորայքի վաճառքի ու սպառման վերահսկողությունն է: Այս նպատակով առաջարկվում է նման դեղամիջոցները վաճառել միայն բժշկի նշանակման մասին փաստող դեղատոմսով: Նման նշանակումները ևս պետք է ունենան հստակ հիմնավորում:
- Երրորդ ոլորտը իրավապահ ու սոցիալական աջակցության մարմինների գործունեության վերահսկումն է բռնության ենթարկված կանանց կողմից դիմումներին արձագանքելու հարցում: Այսպիսի մոնիթորինգի նպատակն է համոզվել, որ ցանկացած բռնության ենթարկված կնոջ դիմում ստանում է օրենքով նախատեսված և կնոջ իրավունքներին ու կարիքներին համահունչ ընթացք (այդ թվում՝ նաև ապաստարանի և տնտեսական աջակցության տրամադրում): ՄՊՀԱԸ-ների հետ կապված՝ բռնության դեպքերը պետք է գտնվեն հատուկ ուշադրության ներքո:

Վերահսկողական այսպիսի գործողությունները հնարավորություն կտան հիմնականում փակելու այն ճանապարհները, որոնք հեշտ են դարձնում թե՛ կանանց նկատմամբ ճնշումը և բռնությունը, թե՛ օրենքի շրջանցումը: Վերահսկողության կատարումը պետք է իրականացվի թե՛ գերատեսչական վերահսկողական մարմինների, թե՛ հասարակական կազմակերպությունների ու իրավապաշտպան կառույցների կողմից:

3. Պաշտպանական

Պաշտպանական ուղղությունը սերտորեն կապակցված է նախորդ երկու ուղղությունների հետ: Այս ուղղությունները ևս ունեն պաշտպանական ազդեցություն կնոջ համար, սակայն այդ ազդեցությունը անուղղակի է: Ուղղակի պաշտպանության գործընթացը ենթադրում է կնոջ իրավունքների պաշտպանությունը՝ որպես **սոցիալական աշխատանքի պրակտիկա** և որպես **իրավապահպան պրակտիկա**:

Պաշտպանության առաջին ոլորտը ուղղված է անհատական և ընտանեկան աշխատանքի իրականացմանը, որտեղ աշխատանքի նպատակն է կնոջը բռնությունից և ճնշումներից պաշտպանելը՝ ներկայացնելով նրա շահերը ընտանիքում ու համայնքում և աջակցելով նրա իրավունքների իրացմանը: Իրավական պաշտպանությունն ունի նույն նպատակները, սակայն այն իրականացվում է արդեն ոստիկանության ու դատաիրավական համակարգի ներգրավման միջոցով:

Փաստորեն՝ առաջին ոլորտը ներառում է ընտանիքում ընդունելի և կնոջ համար անվտանգ հարաբերությունների կառուցումը կամ վերականգնումը, իսկ երկրորդը ուղղված է դրա պարտադրված ապահովմանը: Հաճախ այս երկուսը հանդես են գալիս որպես պաշտպանական միասնական միջամտություն, որը պաշտպանում է կնոջ իրավունքը բոլոր հնարավոր տեսանկյուն-

ներից: Իրազեկման ուղղության միկրո- և մեզոմակարդակներում սոցիալական աջակցության ոլորտի միջամտության ու պաշտպանական ուղղության սոցիալական աշխատանքի ոլորտի տեխնոլոգիաների համառոտ ներկայացումը տրված է այս աշխատանքում տեղ գտած մասնագետների վերապատրաստման բաժնում:

Վերոնշյալ մոտեցումները առաջարկվում է իրականացնել միաժամանակ, քանի որ դրանցից ամեն մեկի արդյունավետությունը ուժեղացվում է մյուս երկուսի միջոցով: Դրանց առանձին կատարումը պարունակում է մի շարք ռիսկեր, օրինակ՝ վերահսկողությունն առանց քարոզչության ու պաշտպանության պարզապես կմղի խնդիրը դեպի ստվեր և կարող է ավելի ծանր հետևանքների բերել (անօրինական արբորտների թվի աճ, մանկասպանություն և այլն): Նույն կերպ էլ միայն իրազեկումը՝ առանց պաշտպանության և վերահսկման, առանց ընտանիքի և կնոջ հետ վերականգնողական և վերասոցիալականացնող երես առ երես աշխատանքի, կդառնա պարզապես խրատական գրույցների շարք, որոնց ազդեցությունը բավականաչափ երկարատև չի լինի: Միաժամանակ պաշտպանության ուղղությունը՝ առանց իրազեկման, այսինքն՝ հասարակական մթնոլորտի նախապատրաստման և առանց բժշկական ու իրավական ոլորտների վերահսկողության, կանանց կհասցնի էլ ավելի խոցելի վիճակի՝ հրահրելով բազմազան բախումներ:

Ամփոփելով՝ ասենք, որ առաջարկվող ռազմավարության իրականացման և արդյունավետության ապահովման հիմնական գրավականը միջկառույցային և միջգերատեսչական համագործակցությունն է, պետական և հասարակական կառույցների համատեղ և հնարավորինս սերտ գործունեությունը:

Վերապատրաստում²

Համաձայն ծրագրի նախատեսված ընթացքի և համապատասխան այն առաջարկների, որոնք վերաբերում են հատկապես սոցիալական ոլորտի մասնագետներին և բժշկական հաստատությունների աշխատողներին, ձևավորվեցին վերապատրաստման երկու մոդելներ, որոնցից մեկը թրեյնինգային փաթեթ էր սոցիալական աշխատողների, հոգեբանների ու սոցիալական մանկավարժների համար, իսկ մյուսը՝ թրեյնինգ-քննարկումային փաթեթ բժշկական հաստատությունների աշխատողների, մասնավորապես կանանց խորհրդատվությունների գինեկոլոգների ու ընտանեկան բժիշկների համար:

1. Վերապատրաստում սոցիալական աջակցության ոլորտի մասնագետների համար

Սոցիալական աշխատողների համար վերապատրաստումը ներառում էր այնպիսի թեմաներ, ինչպիսիք էին *սեռով պայմանավորված հղիության արհեստական ընդհատումների հիմնախնդիրը աշխարհում և մասնավորապես Հայաստանում. ժողովրդագրական և սոցիալական վերլուծություն, ՄՊՀԱԸ. ավանդույթ և իրականություն, կատարված հետազոտության արդյունքների ներկայացում, կինը և ՄՊՀԱԸ. իրավունք, թե՞ իրավունքի ոտնահարում (Չեշտը դրվել էր ՄՊՀԱԸ կատարման նպատակով ընտանիքում կնոջ նկատմամբ բռնության արտահայտումների բացահայտման ու մասնագիտական քննարկման վրա), դ) ի՞նչ և ինչպե՞ս կարող է անել մասնագետը*

² Ա. Ոսկանյան, «Սեռով պայմանավորված ՀԱԸ՝ որպես ընտանիքում գենդերային խտրականության արտահայտում» հետազոտության արդյունքների վերլուծություն, Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության ԵՊՀ կենտրոն, Երևան, 2014, <http://ysu.am/files/Anna%20Voskanyan%20arm.pdf>, էջ 53-61:

(միջոցներ և միջոցառումները, որոնք պետք է ձեռնարկվեն թե՛ նման իրավիճակում հայտնված կանանց հիմնախնդիրները լուծելու համար, թե՛ ընդհանուր այս ոլորտում կանանց նկատմամբ բռնությունների կանխարգելման դեպքերում, ինչպես նաև լայն համատեքստում՝ ՄՊՀԱԸ ոլորտում):

Մասնագետներին առաջարկվել էր եռաստիճան միջամտության մոտեցումը, որը ներկայացված առաջարկների արտացոլումն էր սոցիալական և հոգեբանական աջակցության ոլորտներում: Այս մոտեցումը նպատակ ունի համակարգելու և համագործակցության բերելու ոլորտի մասնագետներին հիմնախնդրի լուծման շուրջ, որը բաժանվում էր ըստ սոցիալական աջակցության պրակտիկայի մակարդակների՝ միկրո, մեզո և մակրո:

2. Վերապատրաստում/ քննարկում բժշկական հաստատությունների աշխատողների համար

Բժիշկների համար իրականացվել են 2 թրեյնինգներ, որոնք ավելի քիչ հաջողված էին, քան սոցիալական աջակցության մասնագետների հետ հանդիպումները, քանի որ վերջիններս դրսևորեցին մասնակցության ավելի մեծ հետաքրքրություն ու ցանկություն, քան բուժաշխատողները, ինչը նաև պայմանավորված էր նրանով, որ կային որոշ խոչընդոտներ ադմինիստրատիվ մարմինների կողմից թե՛ մասնավոր, թե՛ պետական բուժհաստատություններում: Իրականացվել են 2 մեկօրյա վերապատրաստումներ, որոնցից մեկը Վանաձորում (մասնակիցների թիվը՝ հրավիրված 10-ից 8-ը), մյուսը՝ Երևանում (մասնակիցների թիվը՝ հրավիրված 24-ից միայն 6-ը):

Այսպիսով՝ միանշանակ է, որ թե՛ պետական կառույցները օրենսդրական և ինստիտուցիոնալ մակարդակով, թե՛ հասարակական կազմակերպությունները հասարակական ակտիվիզմի

ոլորտում, թե՛ անհատ մասնագետները իրենց առօրյա աշխատանքում դեռևս մեծ գործ ունեն անելու հիմնախնդիրը հասարակության գիտակցմանը հասցնելու և հաղթահարելու առումով:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. **Ոսկանյան Ա.**, Սոցիալական աշխատանքի մոդելներ, Երևան, 2013:
2. **Ոսկանյան Ա.**, «Մեռով պայմանավորված ՀԱՀ՝ որպես ընտանիքում գենդերային խտրականության արտահայտում» հետազոտության արդյունքների վերլուծություն, Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության ԵՊՀ կենտրոն, Երևան, 2014, <http://ysu.am/files/Anna%20Voskanyan%20arm.pdf>:
3. **Dalrymple Jane and Beverley Burke** (1995) *Anti-oppressive practice: Social Care and the Law* (Buckingham, Open University Press).
4. **Dominelli, Lena** (1990) *Women and Community Action* (Birmingham, Venture).
5. **Dominelli, Lena and Eileen McCleod** (1989) *Feminist Social Work* (London, Macmillan).
6. **Germain, Carel B. and Alex Gitterman** (1980) *The Life Model of Social Work Practice* (New York, Columbia University Press).
7. **Payne, Stuart M.** (1997) *Modern Social Work Theory*, 2nd edition, Macmillan Press.
8. Prevalence of and reasons for sex-selective abortions in Armenia, Report 2012, UNFPA Armenia, http://unfpa.am/sites/default/files/Sex-selective_abortions_report_Eng.pdf.

ABSTRACT

Sex-selective abortions' (SSAs) cases are not new in Armenian society and even this problem was investigated in lots of researches there are still some aspects which need to be studied more. In nowadays Armenia there are lots of talks about demographic consequences of SSA, its reasons are actively discussed, but still there is no awareness of how it affects the social-psychological climate and environment of the family. This project tries to refer to these questions, and particularly, understand whether the SSA is the result of woman's decision or it is implemented in other conditions. Namely, in the context of this project SSA has been observed as a complex phenomenon and as typical expression of the gender-based discrimination in family.

АННОТАЦИЯ

Случаи селективного аборта (на основе пола) не являются новым феноменом в армянском обществе, и хотя эта проблема была изучена многочисленными исследованиями, некоторые ее аспекты до сих пор остаются незатронутыми. Сегодня в Армении активно обсуждается вопрос демографических последствий и причин селективных абортов, но все еще нет осознания того, как они влияют на социально-психологический климат и окружающую среду определенной семьи. Целью данного исследования было понять являются ли селективные аборты результатом решения женщин или они осуществляются под давлением других обстоятельств. В частности, в этом контексте селективный аборт рассматривается как комплексный феномен и как типичное выражение гендерной дискриминации в семье.

ՄԵՌԱԿԱՆ ԲՆՈՒՅԹԻ ՀԵՏԱՊՆԴՈՒՄՆԵՐԸ
ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ՝ ՈՐՊԵՍ ԿԱՆԱՆՑ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ
ԱՌԱՋԸՆԹԱՑԸ ԽՈՉԸՆԴՈՏՈՂ ԳՈՐԾՈՆ

*ՆՎԱՐԴ ՄԵԼՔՈՆՅԱՆ
ՅՈՒԼԻԱՆԱ ՄԵԼՔՈՒՄՅԱՆ*

20-րդ դարի 60-ական թվականներին գենդերային հիմնախնդիրները հայտնվեցին սոցիալական գիտությունների ուսումնասիրության կիզակետում, ինչը պայմանավորված էր աշխարհում ընթացող հասարակական-քաղաքական և տնտեսական փոխակերպումներով: Այդ թվականներին գենդերային հետազոտությունները ստացան իրենց ավարտուն ձևավորումը՝ որպես առանձին միջառարկայական գիտաճյուղ, որն ուղղված էր հասարակությունում կնոջ քաղաքական, տնտեսական դիրքի, նրա սոցիալական կարգավիճակի և գործառական դերերի զարգացման հիմնախնդիրների ուսումնասիրմանը: Հետազոտողները առանձնահատուկ ուշադրություն էին դարձնում իշխանության, հանրային, գիտական, մասնավոր ոլորտներում կանանց հանդեպ խտրականության դրսևորման դեպքերին, վերլուծում էին նրանց վերաբերող սոցիալական նախապաշարմունքներն ու կարծրատիպերը, մասնավորապես կառավարման, կրթական կառույցներում և աշխատաշուկայում:

Շուկայական տնտեսության զարգացման պայմաններում կանայք ավելի ու ավելի են կողմնորոշվում և հավակնում մասնագիտական ոլորտում գործունեություն ծավալելու, ինչը հիմնականում պայմանավորված է ընտանիքի տնտեսական վիճակի բարելավման, ինքնահաստատման, ինքնադրսևորման, հասարակության կողմից ընդունված լինելու, հաջողության, տնտեսա-

կան անկախության ձեռքբերման անհրաժեշտությամբ: Սակայն այդ ճանապարհին կանայք հաճախակի բախվում են լրջագույն դժվարությունների, այն է՝ սեռով պայմանավորված բազմաթիվ սահմանափակումների՝ համապատասխան եկամտի ստացման հնարավորությունների, հեղինակավոր, բարձր պաշտոնի հավակնելու, բնություններից խուսափելու:

Սեռով պայմանավորված ֆիզիկական, սեռական, հոգեբանական և տնտեսական բնույթի բնության կիրառման տարատեսակներից է աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունը:

90-ական թվականներին ամբողջ աշխարհում և հատկապես ԱՄՆ-ում մասնագետների կողմից սեռական հետապնդումների երևույթը սկսվեց դիտարկվել որպես գենդերային խտրականության առանձնահատուկ ձև: Լայն տարածում ստացան տվյալ հիմնախնդրի վերաբերյալ հետազոտություններն ու վերլուծությունները:

Աշխատանքային հարաբերություններում սեռական ոտնձգությունների ենթարկվում են, ինչպես կանայք, այնպես էլ տղամարդիկ, սակայն ԱՄՆ-ում և եվրոպական մի շարք այլ երկրներում իրականացված հետազոտությունները վկայում են, որ կանանց ռիսկայնության տոկոսն ավելի բարձր է:

Այս երևույթը մի կողմից խոչընդոտում է կանանց մասնագիտական առաջխաղացմանը, իսկ մյուս կողմից պիտակավորում է կանանց մասնագիտական հաջողությունները՝ ձևավորելով կարծրատիպային վերբերմունք առ այն, որ կանանց հաջողված կարիերան կարող է դիտարկվել միայն որպես մատուցած սեռական

ծառայությունների և ոչ թե մասնագիտական գիտելիքների և հմտությունների արդյունք¹:

Սեռական բնույթի հետապնդում են համարվում ոչ ցանկալի սեռական առաջարկները, սեռական ծառայություններ մատուցելու պահանջները և սեռական բնույթի վերբալ կամ ֆիզիկական այլ գործողությունները, որոնք միտված են ստեղծելու անհանդուրժողական կամ վիրավորական մթնոլորտ աշխատավայրում²:

Սեռական ոտնձգությունը ներառում է ֆիզիկական հարաբերության հարկադրում, անցանկալի հպումներ կամ թեթև հարվածներ, անվայել և անցանկալի դիտողություններ, կատակներ ու մեկնաբանություններ արտաքինի վերաբերյալ, միտումնավոր բերանացի վիրավորանք, սեռական հակվածության (բարեհաճության) և շփման պահանջ, ֆիզիկական վիրավորանք³:

Այս երևույթի առավել ամբողջական սահմանումը տրված է 1992թ. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի N 19 Ընդհանուր հանձնարարականի 11-րդ հոդվածի 18-րդ կետում. *«Սեռական հետապնդումը ներառում է սեռական բնույթ ունեցող այնպիսի անցանկալի վարքագիծ, ինչպիսիք են՝ ֆիզիկական շփումները և առաջարկները, սեռական բնույթ ունեցող ակնարկները, պոռնոգրաֆիայի ցուցադրումը և սեռական բնույթ կրող պահանջների ներկայացնելը բառերով կամ գործողություններով: Այսպիսի վար-*

¹ **D. S. Dougherty**, Sexual Harassment // 21st Century Communication. A Reference Handbook. Volume 1 & 2. /Ed. By William F. Eadie. Los Angeles, 2009 (http://psujourn.narod.ru/vestnik/vyp_8/shir_sexharrassm.htm).

² The free dictionary by farlex (<http://legal-dictionary.thefreedictionary.com/sexual+harassment>).

³ «Սեռական ոտնձգություն» եզրույթը մեջբերված է “Sexual Harassment at Work: A Trade Union Guide, International Confederation of Free Trade Unions” (ICFTU) փաստաթղթերից:

քաղիծը կարող է նվաստացուցիչ լինել և առաջացնել առողջության ու անվտանգության հետ կապված խնդիրներ: Այն առաջացնում է խտրականություն, երբ կինն ունի հիմնավոր պատճառներ հավատալու համար, որ իր մերժումը անբարենպաստ պայմաններ է ստեղծելու իր համար աշխատավայրում, ներառյալ կադրերի հավաքագրման կամ առաջխաղացման հարցում կամ ստեղծելու է թշնամական աշխատանքային միջավայր»⁴:

Հայաստանյան հասարակությունը, որպես կանոն, դիտարկվում է որպես պահպանողական հասարակություն՝ խորը արմատավորված գենդերային կարծրատիպերով: Այստեղ կանանց հանդեպ խտրականությունը թաքնված բնույթ ունի, բացի այդ՝ գենդերային բռնության որոշակի տեսակների հանդեպ հասարակությունը բավական հանդուրժողական վերաբերմունք ունի: Արդյունքում կանայք կաշկանդվում են, խուսափում են բարձրաձայնել աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների դեպքերը, նրանք չեն դիմում համապատասխան մարմիններին՝ ամաչելով խնդիրը հանրայնացնելուց, քանի որ հասարակության մեջ տարածված է այն կարծրատիպը, որ այդ երևույթը ավելի շատ պայմանավորված է կնոջ վարքով և, ըստ այդմ, տեղի է ունենում կնոջ մեղքով: Ամոթը, վախը, մեղքի զգացումը, անբարոյականի պիտակ ձեռք բերելու, ինչպես նաև աշխատանքը կորցնելու հնարավոր և իրական վտանգներն իրենց հնարավոր հետեվանքներով ստիպում են կանանց լռել սեռական բնույթի հետապնդումների մասին:

Մեր երկրում աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների խնդիրը գրեթե ուսումնասիրված չէ: Միննույն ժա-

⁴ Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>).

մանակ Հայաստանում աշխատող կանանց մասնագիտական հաջողությունների վերաբերյալ սոցիալական կարծրատիպերը մի կողմից և աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների դեպքերի ու երևույթի տարածվածության վերաբերյալ տեղեկատվական բացը իրողություն են:

Սույն հոդվածի հեղինակների կողմից Գենդերային հետազոտությունների և առաջնորդության ԵՊՀ կենտրոնի աջակցությամբ 2014 թ. սեպտեմբեր-հոկտեմբեր ամիսներին իրականացվեց սոցիոլոգիական հետազոտություն, որի նպատակն էր բացահայտել աշխատավայրում սեռական բնույթի ոտնձգությունների առանձնահատկությունները հայաստանյան հասարակությունում՝ մշակելով երևույթի կանխմանն ու հաղթահարմանն ուղղված առաջարկություններ:

ՀՀ-ում աշխատավայրում սեռական հետապնդումների իրավիճակի ուսումնասիրության նպատակով իրականացվել է որակական հետազոտություն, որը հնարավորություն տվեց վերհանելու ֆենոմենի վերաբերյալ հարցվողների փորձը՝ օգտագործելով երևույթին առնչվող հարցվողների սեմանտիկ մեկնաբանությունները: Հետազոտության ընթացքում կիրառվել են հետազոտական հետևյալ մեթոդները.

- **փորձագիտական հարցազրույցներ** գենդերային հիմնախնդիրներով զբաղվող իրավաբանների, լրագրողների և ՀԿ-ների ներկայացուցիչների հետ (6 փորձագետ՝ 2 իրավաբան, 2 լրագրող և 2 ՀԿ ներկայացուցիչ),
- **խորին հարցազրույցներ** սեռական հետապնդումների տեսանկյունից ռիսկային համարվող աշխատատեղերում զբաղված տարբեր տարիքի կանանց հետ (18 կին՝ գրասենյակային աշխատողներ և քարտուղարուհիներ, փոքր բիզնեսում զբաղվածներ (գեղեցկության սրահներ, սրճա-

րաններ, բարեր, ռեստորաններ, բաղնիքներ, սաունաներ և այլն), խանութի վաճառողներ, բուժքույրեր, սպորտով զբաղվող կանայք, արվեստի, հեռուստատեսության և զվարճանքների ոլորտում աշխատող կանայք, **խորին հարցազրույցներ** վերոնշյալ ոլորտների 6 գործատուների հետ,

- **Ֆոկլուս խմբեր** հանրության հետ (3 ֆոկլուս խումբ՝ 1-ական յուրաքանչյուր մարզում):

Հետազոտության ընտրանքում ընդգրկվել են հետևյալ տարածաշրջանները՝ Երևանը, Գեղարքունիքի և Արմավիրի մարզերը:

Հետազոտության առաջին փուլում իրականացվել է նաև խնդրին վերաբերող միջպետական և ներպետական **իրավական փաստաթղթերի վերլուծություն**, որի ընթացքում դիտարկվել են օրենսդրական հետևյալ ակտերը.

Միջազգային իրավական կարգավորում	Ներպետական իրավական կարգավորում
Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիրը – 1948 թ.	ՀՀ Սահմանադրություն (6-րդ հոդված)
«Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիան - 1979, 1989, 1992 թթ.	ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (3-րդ հոդված)
Կանանց նկատմամբ բռնության վերացման մասին հռչակագիրը – 1993 թ.	ՀՀ քրեական օրենսգիրք (113, 138, 139, 140, 149-րդ հոդվածները)
Եվրոպական սոցիալական խարտիան (26-րդ հոդված) – 1996թ.	«Կանանց ու տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենք – 2013թ.

Փաստաթղթերի վերլուծությունը թույլ է տալիս անել հետևյալ եզրահանգումները:

- ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրքը ներկայումս արժանապատվության նվաստացման, ստորացման համար բարոյական վնասի հատուցում չի նախատեսում:
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը որևէ պատասխանատվություն չի նախատեսում գործատուի համար աշխատավայրում սեռական հետապնդումը չարգելելու և կատարելու համար:
- Քրեական ոլորտում նույնպես տուժողն անպաշտպան վիճակում է, քանի որ եթե նույնիսկ սեռական հետապնդման համար դիմի ոստիկանություն, ապա հանցակազմի բացակայության պայմաններում քրեական գործ չի հարուցվի, քանի որ սեռական հետապնդման համար ՀՀ-ում առկա չէ քրեական պատասխանատվություն: Քրեականացված են միայն հետևյալ գործողությունները՝ բռնաբարություն և սեռական բնույթի հարկադրանք:
- Սեռական բնույթի ոտնձգություններ կատարած անձը վարչական պատասխանատվության ևս չի ենթարկվի, քանի որ վարչական նման իրավախախտում ՀՀ օրենսդրությամբ ներկայումս սահմանված չէ:

Մինևս ժամանակ չի կարելի անտեսել ներկայիս օրենսդրական նախաձեռնություններն այդ ուղղությամբ: Ընտանեկան բռնության վերաբերյալ օրենքը ենթարկվել է վերամշակման: Մշակման փուլում է ընտանեկան և սեռական բռնության ենթարկված զոհերի ազգային ուղղորդման կարգը: 2013 թվականին ՀՀ քրեական օրենսգրքում 18-րդ գլխի 131-142 հոդվածներում կատարվել են փոփոխություններ, որոնք վերաբերում են սեռական հանցագործություններին:

Ամփոփելով իրականացված համալիր հետազոտության տվյալները՝ ներկայացնենք հիմնական արդյունքներն ու եզրահանգումները:

Հետազոտությունը թույլ տվեց առանձնացնել աշխատաշուկայում գենդերային խտրականությանը և աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումներին նպաստող մի շարք գործոններ:

Նախևառաջ որպես կարևոր գործոն նշենք աշխատավայրում կանանց հանդեպ սեռական հետապնդումների բացահայտման խնդիրը: Հայաստանում աշխատանքի վայրում սեռական բնույթի հետապնդման դեպքերը շատ հաճախ չեն բարձրաձայնվում, քանի որ տուժողը վախենում է մի կողմից կորցնել աշխատանքը, իսկ մյուս կողմից՝ հասարակական կարծիքից և պիտակավորումից, քանի որ հասարակությունը հակված է դեպքի պատասխանատվությունը հիմնականում վերագրել գոհին՝ կնոջը: Բացի այդ՝ սեռական հետապնդումների դեպքերի բացահայտմանը խանգարում է այն փաստը, որ դժվար է հստակորեն տարբերակել սեռական ոտնձգության դեպքերը: Ելնելով մշակութային համատեքստից՝ բարդ է անցկացնել սահմանագիծը շարքային հաճոյախոսությունների և սեռական հետապնդումների միջև:

Դեպքերի բացահայտմանը և բարձրաձայնելուն հաճախ խոչընդոտում է նաև ապացուցման խնդիրը: Հարկադրանքը հիմնականում որևիցե իրեղեն ապացույց չի առաջացնում. չկան նյութական հետևանքներ, չկան ապացույցներ ու վկաներ:

Նույնիսկ բացահայտման մեխանիզմների առկայության պարագայում հնարավոր է վիճակագրություն կազմել այն կանանց մասին, որոնք սեռական հետապնդումների պատճառով ազատվում են աշխատանքից: Սակայն այն կանանց մասին, որոնք

ստիպված շարունակում են աշխատել, սովյալներ ստանալը հնարավոր չէ:

Աշխատավայրում սեռական հետապնդումների տեսանկյունից առավել բարձր ռիսկային խմբեր ու ռիսկայնությունն ավելացնող բնութագրիչներ են համարվում հետևյալները.

- ✓ հարցված փորձագետները սեռական ոտնձգումների տեսանկյունից որպես հայաստանյան աշխատաշուկայում առավել խոցելի օբյեկտ առանձնացրին 40 տարեկանից բարձր կանանց խումբը:

«Արտաքին ոչ մի գործոն չի կարող ընտանիքի մորը ստիպել գնալ ուստիկանություն և ասել, որ դեկավարն իր նկատմամբ այսպիսի գործողություններ է կատարել: Եթե կինը ամուսնացած է, ապա գիտակցում է, որ դա կոնֆլիկտներ կարող է առաջացնել ամուսնու հետ, ընդհուպ մինչև ամուսնալուծություն, կենցաղային հողի վրա ծեծկռտուք, սպանություն: Հասարակությունը կարող է իրեն պիտակավորել, հնարավոր է, որ լինեն բազմաթիվ ասեկոսեններ» (փորձագետ, Երևան):

- ✓ Կանանց նկատմամբ սեռական բնույթի հետապնդումների տեսանկյունից առավել ռիսկային են զբաղվածության այն ոլորտները, որտեղ մեծ է չգրանցված աշխատողների թիվը, քանի որ գրանցված աշխատողները սովորաբար ավելի պաշտպանված են իրավական տեսանկյունից:

«Մեզ մոտ երբ մարդը մի աշխատանք է ունենում, նա փորձում է ամեն գնով այդ աշխատանքը պահել, էլ մասնագիտական առաջխաղացման մասին չի մտածում, կարևորը գործը կա, աշխատավարձն էլ ժամանակին լինի» (հարցվող, Գավառ):

- ✓ Ռիսկայնությունը բարձր է նաև երիտասարդ, նոր աշխատանքի ընդունվողների շրջանում, ինչպես նաև տարիներ շարունակ նույն ոլորտում միջնակարգ կրթությամբ աշխատակիցների շրջանում, որոնք գիտակցում են, որ այլ ոլորտում աշխատանք այլևս չեն գտնի:

Այսօր ՀՀ աշխատաշուկայում գենդերային հարաբերությունները ձևավորող գործոնները ներառում են գենդերային կարծրատիպեր և հասարակության մեջ կանանց դերի մասին բազմաթիվ նախապաշարմունքներ՝

- ✓ գենդերային սոցիալականացումը խրախուսում է իր սեռական նախասիրությունները չթաքցնող տղամարդուն,
- ✓ հայաստանյան հասարակության մեջ կնոջ ամենակարելիոր դերերն են ամուսնությունն ու մայրությունը,

«Ես ոչ մեկից պակաս չեմ, բայց ինձ տեսնում էին որպես ընտանիքի մարդ, երեխա ունեցող: Ապագան ընտանիքն էր, ու վերջ, հասարակ պաշտոնների էի մնում: Իրականում ես էլ էի այդպես ուզում» (հարցվող, Երևան):

- ✓ աշխատանքային, մասնագիտական հաջողությունների հասած կին հանդիպելիս որպես նրա հաջողությունների նախապայման սկսում են փնտրել որևէ տղամարդու հովանավորությունը,

- ✓ աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների պատասխանատվությունը հասարակությունը հակված է վերագրել գոհին՝ կնոջը,
- ✓ հայաստանյան հասարակության մեջ տղամարդն ավելի կարևորված է, քան կինը:

Թեև ֆորմալ և ոչ մի փաստաթղթով ամրագրված չէ կանանց և տղամարդկանց միջև աշխատանքի բաժանումը, սակայն աշխատաշուկայում աշխատատեղերը հստակ բաշխված են կանանց ու տղամարդկանց միջև: Ընդ որում՝ հետազոտության տվյալները վկայում են, որ մասնագիտական կողմնորոշման գործընթացը, որն իրականացվում է ընտանիքում, արդեն իսկ պարունակում է աշխատանքի ավանդական գենդերային սեգրեգացիայի տարրեր:

Աշխատանքի ընդունվելու համար հարցված գործատուները սեռի հետ կապված հստակ որևէ պահանջներ չնշեցին: Սակայն որպես տնօրենի օգնական, գործավար՝ սովորաբար նախընտրում են կին աշխատողներ ընդունել՝ բացատրելով, որ երիտասարդ կանայք այդ պաշտոնում ավելի հարմար են, ունեն ներկայանելի տեսք:

Օրենսդրությունն արգելում է նույն պաշտոնի համար ավելի ցածր վարձատրել կնոջը, քան տղամարդուն: Տարբերությունը կարող է լինել միայն աշխատանքային տարբեր ստաժ ունենալու դեպքում, ոչ թե սեռով պայամանավորված: Բայց 2013 թ. վիճակագրական տվյալների համաձայն՝ կանանց միջին աշխատավարձը ցածր է տղամարդկանց միջին աշխատավարձից՝ կազմելով համապատասխանաբար 114 328 ՀՀԴ՝ տղամարդկանց 174

247 283 ՀՀԴ-ի համեմատությամբ⁵, ինչը պայմանավորված է աշխատատեղերի գենդերային բաժանումով, գենդերային սեգրեգացիայով:

Ամփոփելով հետազոտության արդյունքները՝ կարելի է առանձնացնել աշխատաշուկայում սեռական ոտնձգությունների հետևյալ պատճառները.

- օրենսդրական բացեր,
- արագ արձագանքման մեխանիզմների բացակայություն,
- կնոջ պաշտպանության մեխանիզմների բացակայություն,
- գենդերային կարծրատիպեր,
- հասարակության կողմից երևույթի հանդեպ հանդուրժողական վերաբերմունք,
- հայաստանյան հասարակությունում գենդերային սոցիալական ցման մասկուլին մոդել,
- կանանց կողմից իրենց իրավունքերի և դրանք պաշտպանելու մեխանիզմների վերաբերյալ իրազեկվածության ցածր մակարդակ,
- գործատուների կողմից իրենց իրավունքերի և պարտականությունների վերաբերյալ իրազեկվածության ցածր մակարդակ,
- գործազրկության բարձր մակարդակը և աշխատատեղերի պակաս,
- չգրանցված աշխատողներ:

Սույն համալիր հետազոտության շրջանակներում «աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումներ» երևույթը դիտարկվել է մեր հասարակությունում կանանց մասնագիտական

⁵ Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք, 2014: ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության պաշտոնական կայքէջ, <http://armstat.am/file/doc/99489188.pdf>, էջ 90):

առաջընթացի ապահովման համատեքստում որպես այն խոչընդոտող գործոն: Այս տեսանկյունից հարկ է նշել, որ սեռական հետապնդումների հետևանքները հիմնականում 3 բնույթի դրսևորումներ են ունենում.

- իրավական, երբ խախտվում է կնոջ և տղամարդու իրավահավասարության սահմանադրական սկզբունքը,
- սոցիալական, երբ կինը ստիպված է լինում հաշվի նստել հասարակության կարծրատիպային ընկալումների հետ և տուժում է մասնագիտական առաջընթացի հնարավորությունների տեսանկյունից, ոտնձգությունների դեպքում աշխատանքից հեռանում է կամ փոխում է աշխատանքը,
- հոգեբանական՝ անձնական ապրումներ, նվաստացման, օտարման, մեղքի զգացում:

Վերոնշյալ հիմնախնդիրներով է պայմանավորված աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների դեմ արդյունավետ պայքարի ուղղությամբ օրենսդրական նախաձեռնությունների անհրաժեշտությունը, իրավակիրառական փորձի համադրությունը հանրային իրազեկման, տեղեկատվական, բացատրական արշավների հետ: Նշված խնդիրները ենթադրում են լուծման տարբեր ձևաչափեր ու կոնկրետ քայլեր՝

• **զենդերային խտրականության և աշխատավայրում սեռական ոտնձգություններին վերաբերող օրենսդրական դաշտի կատարելագործում՝**

Հայաստանի Հանրապետությունը ստանձնել է «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի, Պեկինի 4-րդ Համաշխարհային համաժողովի (1995թ.) հանձնարարականների, Եվրախորհրդի Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության հանձնաժողովի փաստաթղթերի, ՄԱԿ-ի Հազարամյակի հռչակագրի պահանջների և

միջազգային այլ փաստաթղթերով պարտավորությունների կատարումը:

1998 թվականից ի վեր գենդերային խտրականության դեմ պայքարը մշտապես ՀՀ կառավարության ուշադրության ներքո է գտնվում, մշակվել և իրականացվել են մի շարք ծրագրեր: Միջազգային կազմակերպությունների աջակցությամբ, հասարակական կազմակերպությունների կողմից իրականացվել են բոնության կանխարգելման և զոհերի պաշտպանությանն ուղղված աշխատանքներ: Այդուհանդերձ, կարիք կա կանանց նկատմամբ սեռական բնույթի ոտնձգությունները կանխարգելող այնպիսի քայլեր իրագործել, ինչպիսիք են՝

- ✓ ՀՀ օրենսդրությամբ «սեռական ոտնձգություններ» եզրույթի սահմանում, ամրագրում և քրեականացում,
- ✓ սեռական ոտնձգություններ իրականացնող անձանց նկատմամբ պատժամիջոցների սահմանում՝ կախված կատարված արարքի ծանրությունից, կիրառելով ազատազրկման հետ չկապված պատժամիջոցներ՝ տուգանք, պաշտոնից հեռացում, մասնագիտական գործունեությամբ զբաղվելու արգելք և այլն,
- ✓ գենդերային խտրականության և աշխատավայրում սեռական ոտնձգություններին վերաբերող օրենքների իրացման մեխանիզմների մշակում և ապահովում:
- **աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների վերաբերյալ հանրային իրազեկվածության մակարդակի բարձրացում՝**
 - ✓ գենդերային հավասարության, քաղաքական, սոցիալական, մասնագիտական ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց օրենքով երաշխավորված հավասար հնարա-

վորությունների մասին տեղեկացում, հանրային քննարկումների կազմակերպում,

- ✓ իրավագիտակցության բարձրացման և աշխատողի իրավունքների վերաբերյալ իրազեկման և տեղեկատվական արշավների կազմակերպում, սեռական բնույթի հետապնդումների դեպքերի և դրանց հաղթահարման հնարավոր ուղիների վերաբերյալ հանրային իրազեկում, հաջողության պատմությունների ներկայացման միջոցով (success stories),
- ✓ աշխատաշուկայում կանանց առաջընթացի, կարիերային աճի վերաբերյալ հասարակական նեգատիվ կարծրատիպերի մեղմում հաջողության պատմությունների ներկայացման միջոցով (success stories):
- **հոգեբանական աջակցություն և խորհրդատվություն՝**
- ✓ աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների ենթարկված կանանց աջակցության թեժ գծերի կազմակերպում,
- ✓ կազմակերպություններում աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների կանխարգելման նպատակով հոգեբանական աջակցության նախատեսում (հնարավոր է հոգեբանի հաստիքի ներդրում),
- ✓ հոգեբանական աշխատանք ինչպես աշխատավայրում սեռական բնույթի հետապնդումների պոտենցիալ գոհերի, այնպես էլ գոհերի հետ:

Հաշվի առնելով ՀՀ-ում այսօր առկա օրենսդրական դաշտի բացերը, ազգային-մշակութային մտածելակերպի առանձնահատկությունները, տվյալ փուլում խնդրի տաբուացման և լատենտայնության աստիճանը (ինչի փոփոխությունը առավել ժամանակատար է և ռեսուրսատար)՝ կարծում ենք, որ կարճաժամկետ հեռանկարում առավել արդյունավետ է աշխատավայրում

սեռական բնույթի հետապնդումների կանխարգելմանն ուղղված գործընթացն իրականացնել:

Նախևառաջ, պաշտոնապես (ՀՀ կառավարության համապատասխան որոշմամբ) պետք է պարտավորեցնել գործատուներին ներառել կազմակերպություններում աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող կանոնակարգերում սեռական բնույթի հետապնդումների կանխարգելմանը, իսկ առկայության դեպքում՝ բացահայտմանն ու պատժի ընթացակարգերի վերաբերյալ դրույթներ: Այդ թվում՝

- գործատուի գրավոր հայտարարությունը՝ պարտավորությամբ կանխելու յուրաքանչյուր ձևի սեռական ոտնձգություն, որը կարող է հանդես գալ որպես ինչպես առանձին փաստաթուղթ, այնպես էլ կազմակերպության կորպորատիվ էթիկայի կանոնների (առկայության դեպքում) դրույթ,
- կազմակերպության ՄՌԿ մասնագետի կողմից նորեկ և փորձառու աշխատողների համար կազմակերպությունում ընդունված աշխատանքային հարաբերությունների էթիկայի կանոնների և սկզբունքների վերաբերյալ պարբերաբար իրազեկման ապահովում,
- սեռական բնույթի հետապնդումների բացահայտման դեպքում վարչական և կարգապահական պատժամիջոցների սահմանում,
- նշված պատժամիջոցների կիրարկման ընթացակարգերի մշակում,
- սեռական ոտնձգությունների դեպքերի քննման, որոշումների կայացման, ինչպես նաև պատժամիջոցների կիրառման համար պատասխանատու կոլեգիալ մարմնի/հանձ-

նաժողովի գործառության սկզբունքների, ընթացակարգերի/կանոնների մշակում,

- աշխատավայրում առաջացող հիմնախնդիրների լուծմանն ուղղված համապատասխան համակարգի հասանելիության ապահովում՝ պաշտոնատար անձ (ՄՌԿ, հոգեբան), որը լիազորված է համապատասխան բողոքների կամ տեղեկատվության (ինչպես գրավոր, այնպես էլ բանավոր) ընդունելուն և դեկավարությանը իրազեկելուն՝ գաղտնիության պահպանման պարտավորությամբ,
- սեռական բնույթի հետապնդումների զոհերի համար իրավական, սոցիալական ու հոգեբանական աջակցության նախատեսում՝ պահպանելով անանոնությունը և երաշխավորելով անվտանգությունը:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

1. Հայաստանի վիճակագրական տարեգիրք, 2014: ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության պաշտոնական կայքէջ, <http://armstat.am/file/doc/99489188.pdf> :
2. Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>).
3. Dougherty D. S., Sexual Harassment // 21st Century Communication. A Reference Handbook. Volume 1 & 2. /Ed. By William F. Eadie. Los Angeles, 2009 (http://psujourn.narod.ru/vestnik/vyp_8/shir_sexharrassm.htm).
4. The free dictionary by farlex (<http://legal-dictionary.thefreedictionary.com/sexual+harassment>)

5. "Sexual Harassment at Work: A Trade Union Guide, International Confederation of Free Trade Unions" (ICFTU).

ABSTRACT

Social attention towards sexual harassment as a form of gender discrimination raised in 90's throughout the world and especially in the USA. Nevertheless in RA gender issues at the workplace and sexual harassment are scarcely studied. Current study helped to analyze the Armenian context and uncover some problems. The risk of sexual harassment in labor market is especially high in areas where the number of unregistered employees is higher, among young new entrants, as well as among experienced employees with secondary educational level who realize that they will hardly get another job offer. In Armenia usually the cases of sexual harassment at work aren't being revealed as the victim is afraid of losing her job as well as of public opinion and stigmatization.

The main factors contributing the workplace sexual harassment in Armenia can be defined as follows: a) legislative gaps, b) lack of quick response mechanisms, c) lack of women's protection mechanisms, d) gender stereotypes, e) society's permissive attitude toward the sexual harassment, f) masculine model of gender socialization in society, g) low level of women's awareness of their rights and the existing protection mechanisms of the latter, h) low level of employer's awareness of their rights and responsibilities, i) high rate of unemployment and lack of jobs, j) unregistered employees.

АННОТАЦИЯ

Проблема сексуальных домогательств, как вида гендерной дискриминации, стала привлекать общественное внимание во всем мире, и, в частности, в США, в 90-х гг. XX века. Несмотря на это, гендерные проблемы в сфере занятости и, в особенности, сексуальные домогательства, практически не изучены в Армении. Данное исследование позволило проанализировать это явление в армянском контексте и выявить ряд проблем. Риск сексуальных домогательств на рабочем месте особенно велик в тех сферах занятости, где наблюдается большой процент незарегистрированных работниц, среди молодых начинающих работниц, а также среди работниц с многолетним стажем без высшего образования, которые осознают, что вряд ли смогут найти другую работу. В Армении случаи сексуальных злоупотреблений, как правило, остаются в тени, поскольку жертвы обычно боятся лишиться работы, а также в результате общественного порицания и стигматизации.

В качестве основных факторов, способствующих сексуальным домогательствам на рабочем месте в армянском контексте можно выделить следующие: а) нормативные упущения, б) отсутствие механизмов быстрого реагирования, в) отсутствие механизмов защиты пострадавших женщин, г) гендерные стереотипы, д) толерантность общества в отношении сексуальных домогательств, е) маскулинная модель гендерной социализации, ж) низкий уровень осведомленности женщин о своих правах и существующих механизмах их защиты, з) низкий уровень осведомленности работодателей о своих правах и обязанностях, и) высокий уровень безработицы и недостаток рабочих мест, й) незарегистрированные работницы.

**ՎԵՐԱՐՏԱԴՐՈՂԱԿԱՆ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ
ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՆԵՐԱՌԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆ ՈՒ
ՀԱՄԱՆԵԼԻՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ
ԿԱՆԱՆՑ ԵՎ ԱՂՋԻԿՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ**

ԶԱՐՈՒՀԻ ԲԱԹՈՅԱՆ

Հայաստանի Հանրապետությունում ապրում է հաշմանդամություն ունեցող 198.619 մարդ, որից 94. 902-ը՝ կին: Մեր երկիրը 2010 թ. հոկտեմբերին վավերացրել է Միավորված ազգերի կազմակերպության «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» կոնվենցիան, որն առանձին հոդվածով անդրադառնում է հաշմանդամություն ունեցող կանանց և աղջիկների իրավունքներին՝ պարտավորեցնելով մասնակից պետություններին ձեռնարկել անհրաժեշտ բոլոր միջոցները, որպեսզի ապահովեն կանանց լիակատար զարգացումը, առաջխաղացումը և հնարավորությունների մեծացումը՝ նպատակ ունենալով երաշխավորել նրանց՝ սույն կոնվենցիայում ամրագրված իրավունքների և հիմնարար ազատությունների իրականացումն ու դրանցից օգտվելը (ՄԱԿ-ի կոնվենցիա, հոդված 6):

Իսկ ահա ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի 25-րդ հոդվածում նշվում է, որ մասնակից պետությունները ձեռնարկում են անհրաժեշտ բոլոր միջոցները, որպեսզի հաշմանդամություն ունեցող անձինք մատչելի կերպով օգտվեն առողջապահական այնպիսի ծառայություններից, նաև առողջության վերականգնողական միջոցներից, որոնք հաշվի են առնում գենդերային առանձնահատկությունները:

Տարեցտարի հայաստանյան կլինիկաները և հիվանդանոցները համալրվում են նոր սարքավորումներով, ծրագրերով, ո-

որոնք, սակայն, հատուկ ուշադրություն չեն դարձնում հաշմանդամություն ունեցող անձանց վերարտադրողական և սեռական առողջության պահպանմանը: Պետական և հասարակական կազմակերպություններն իրականացնում են տեղեկատվական բազմաթիվ ծրագրեր և արշավներ, որոնք սակայն անհասանելի են տարբեր խնդիրներ ունեցող երիտասարդներին:

Չկան մատչելի շենքեր ու բժշկական համապատասխան սենյակներ տեղաշարժման դժվարություններ ունեցող կանանց համար, բացակայում է համապատասխան գրականությունը կամ թարգմանությունը լսողության և տեսողության խնդիրներ ունեցող անձանց համար, ինչպես նաև իրազեկությունը բուժաշխատողների շրջանում՝ հաշմանդամության խնդրի մասին: Մինչդեռ ներառական մոտեցումը բացառում է որևէ խտրականություն մարդկանց նկատմամբ, ապահովում է հավասար վերաբերմունք բոլորի հանդեպ:

Կլինիկաների ֆիզիկական հասանելիությունը

Շենքի, տեխնիկայի, տեղեկատվական նյութերի համընդհանուր ձևավորումը հնարավորություն է տալիս հաշմանդամություն ունեցող անձին լիարժեք օգտվելու միջավայրային այն հնարավորություններից, որոնցից օգտվում են ախտորոշված ֆունկցիոնալ խանգարում չունեցող անձինք:

Համընդհանուր ձևավորումը նշանակում է ապրանքների, միջավայրերի, ծրագրերի ու ծառայությունների ձևավորում, որը դրանք առավելագույնս գործածելի է դարձնում բոլոր մարդկանց համար՝ առանց դրանց հարմարվելու կամ հատուկ ձևավորման անհրաժեշտության: Համընդհանուր ձևավորումն ընդգրկում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց որոշակի խմբերի համար

նախատեսված օժանդակող պարագաները դրանց անհրաժեշտության դեպքում:

Շենքի հարթ մուտքը, թեքահարթակը, հատակի ռետինե բաժանարարները, լայն մուտքով և խոսող վերելակը, Բրայլի այբուբենով հասանելի նյութերը, աղետի դեպքում թարթող ազդարարը այն նվազագույն հարմարեցումներն են, որոնք օգնում են հաշմանդամություն ունեցող անձին հաղթահարելու ֆիզիկական և զգայական միջավայրային խոչընդոտները:

«Վերարտադրողական առողջության ծառայությունների ներառականությունն ու հասանելիությունը հաշմանդամություն ունեցող կանանց համար Հայաստանում» հետազոտության համաձայն՝ բժշկական հաստատությունների ֆիզիկական մատչելիությունը բնութագրելիս հաշմանդամություն ունեցող կանանց և վերջիններիս հարազատների ամենահավանական պատասխանն է. «Ավելի շուտ անմատչելի է, քան մատչելի»: Չնայած դրան՝ հաշմանդամություն ունեցող աղջիկները և կանայք ֆիզիկական անմատչելիությունը հաղթահարում են մի շարք ձևերով: Նախ նրանց օգնում են հարազատները, սուրդոթարգմանիչները կամ նույնիսկ անձանոթները:

«Ես առանց թարգմանչի հիվանդանոց չեմ գնում» (Գոհար, ք. Երևան):

«Եթե ծնողներս ինձ չօգնեն, ես ինքս չեմ կարող գնալ այդ հիվանդանոց» (Գոհար, ք. Երևան):

«Մի անգամ հիվանդանոց եմ մուտք գործել միայն պատահական անցորդների օգնությամբ» (Լուիզա, ք. Երևան):

Դիտարկումներին մասնակցած կանայք և աղջիկները, որպես կանոն, հայտնել են համընդհանուր ձևավորման բացերի և օժանդակ անձի օգնության անհրաժեշտության մասին: Մինչդեռ «Մարդու վերարտադրողական առողջության և վերարտադրո-

ղական իրավունքի մասին» ՀՀ օրենքը հստակ ամրագրում է մեկուսի ու գաղտնի պայմաններում սեռական և վերարտադրողական առողջության հարցերի շուրջ բժշկական խորհրդատվություն և ծառայություններ ստանալու իրավունքը (հոդված 4.5):

Կինն իրավունք ունի առանց ընկերների և հարազատների այցելելու բժշկի, հատկապես երբ խոսքն իր վերարտադրողական առողջության մասին է, ինչպես նաև վերջինս չպետք է կախված լինի պատահական անցորդների քմահաճ վերաբերմունքից:

«Քանի որ սեղանը բարձր էր, ես էլ անվասայլակի վրա էի, ես և ընդունարանի աշխատողը իրար չէինք տեսնում, միայն լսում էինք» (Աննա, ք. Երևան):

Միջավայրի ֆիզիկական ու զգայական անմատչելիությունը ստիպում է հաշմանդամություն ունեցող անձին զգալ սեփական՝ հաղորդակցվելու հնարավորությունների սահմանափակությունն այն դեպքերում, երբ խնդիրը միանգամայն ենթակա է կարգավորման համընդհանուր ձևավորման կանոնների պահպանմամբ:

Բուժաշխատողների պատկերացումները մատչելի առողջապահական միջավայրի վերաբերյալ

«Վերարտադրողական առողջության ծառայությունների ներառականությունն ու հասանելիությունը հաշմանդամություն ունեցող կանանց համար Հայաստանում» ուսումնասիրության շրջանակներում քանակական հարցումներ են կազմակերպվել Երևանի 10 և մարզերի 21 հիվանդանոցներում ու պոլիկլինիկաներում: Հարցմանը մասնակցել են բժշկական հաստատությունների 164 աշխատակից՝ 122 բուժող անձնակազմի ներկայացուցիչ (բժիշկ, բուժքույր կամ բուժեղբայր, որոնք աշխատում են մանկաբարձագինեկոլոգիական բաժանմունքներում), 42 ընդու-

նարանի աշխատակից, ում աշխատանքային ստաժը տատանվում էր 1-ից մինչև 46 տարին:

Հետազոտության արդյունքում պարզվեց, որ բուժհաստատությունների միայն 41%-ն ունի հատուկ ձև, որով գրանցում է հիվանդի տվյալները հեռախոսով ընդունելության համար: Դրանցից միայն 41%-ն է ներառում հիվանդի հաշմանդամության վերաբերյալ հարցն այդ ձևի մեջ:

Հարցմանը մասնակցած ընդունարանի աշխատակիցների միայն 13%-ն է համարում, որ իրավունք ունի մերժել հաշմանդամություն ունեցող հիվանդին մատուցելու համապատասխան ծառայություն՝ հիմնավորելով դա բժշկական հաստատության և դրանում առկա սարքավորումների անմատչելիությամբ: Նրանց մոտ 66%-ը համարում է, որ իրավունք ունի հաշմանդամություն ունեցող անձին խնդրելու բժշկական հաստատություն այցելել օգնական-ուղեկցողի հետ, ով կօգնի վերջինիս հաղթահարել հաստատության ֆիզիկական անմատչելիությունն ու հաղորդակցման խոչընդոտները: Այլ կերպ ասած՝ ոտնահարվում է հաշմանդամություն ունեցող կնոջ առողջապահական խնդրով, այդ թվում՝ կանացի առողջության հարցերով միայնակ բժշկի այցելելու իրավունքը:

Պարզվում է, որ ոչ բոլոր բուժաշխատողները գիտեն, թե ՀՀ-ում վերարտադրողական տարիքի կանանց քանի տոկոսը հաշմանդամություն ունի: Մեր հարցմանը մասնակցած բուժող անձնակազմի 48%-ը դժվարացել է պատասխանել այդ հարցին: Ընդհանուր հարցվածների 68%-ը պատկերացում չունեն, թե իրենց հիվանդների քանի տոկոս են կազմում հաշմանդամություն ունեցող կանայք: Այսինքն՝ պոլիկլինիկական կամ հիվանդանոցը, որպես կանոն, վիճակագրություն չի վարում հաշմանդամություն ունեցող կանանց այցելությունների վերաբերյալ: Եթե հաշվի առ-

ներք, որ հարցվողների գերակշիռ մասը, այնուամենայնիվ, չի հերքում, որ հաշմանդամություն ունեցող կանայք քիչ են այցելում իրենց հաստատություն, վիճակագրություն չվարելու պատճառը կարելի է մեկնաբանել հետևյալ կերպ. պոլիկլինիկան կամ հիվանդանոցն իր առջև խնդիր չի դնում ներառական և մատչելի դարձնելու իր կողմից առաջարկվող ծառայությունները հաշմանդամություն ունեցող կանանց համար:

Հարցվողների կողմից նշվել են հաշմանդամություն ունեցող կնոջ՝ կանացի վերարտադրողական առողջության հետ կապված բժշկական հաստատություն այցելելու հետևյալ խոչընդոտները.

- բժշկական հաստատության անմատչելիությունը,
- հաշմանդամություն ունեցող կնոջ անիրազեկվածությունը,
- հաշմանդամություն ունեցող կնոջ ընկճվածությունն ու կաշկանդվածությունը,
- անմատչելի տրանսպորտը,
- հաշմանդամություն ունեցող կնոջ սոցիալ-տնտեսական վիճակը,
- շրջապատի վերաբերմունքը,
- հաշմանդամություն ունեցող կանանց որպես կանոն չամուսնանալը և նմանատիպ խնդիրները հետին պլան մղելը:

Հարցվածների 88%-ը ենթադրում է, որ իրենց հաստատություն այցելող հաշմանդամություն ունեցող կանանց մասնաբաժինն ավելի փոքր է, քան վերջիններիս մասնաբաժինը հասարակությունում: Այս իրողությունը փաստում է առկա խտրականության մասին: Սակայն հայտնաբերվել է նաև խտրականություն հաշմանդամության տարբեր ձևերի միջև: Ըստ հաստատությունների աշխատակիցների՝ թաքնված կամ ֆիզիկական հաշմանդամություն ունեցող կինը ավելի հակված է բժշկի այցելելու, քան այլ տեսակի հաշմանդամություն ունեցող կինը:

Թե բուժհաստատությունների քանի տոկոսն ունի հարմարեցումներ հենաշարժական և տեսողության խնդիր ունեցող անձանց համար, հարցվողները պատասխանել են.

- հարթ մուտք կամ թեքահարթակ՝ 53 %,
- դեղին գծեր մուտքի մոտ՝ 3 %,
- վերելակ կամ մի հարկանի շենք՝ 54 %,
- բրայլի կոճակներով և խոսող վերելակ՝ 2 %,
- առանց շեմերի միջանցքներ՝ 16 %,
- լայն դռներ՝ հարմար անվասայլակով մտնելու համար՝ 57 %,
- ընդարձակ սենյակներ՝ հարմար անվասայլակով տեղաշարժվելու համար՝ 42 %,
- հարմարեցված սանհանգույց՝ 19 %,
- անվասայլակ՝ 4 %:

Հարկ է ընդգծել, որ այս տվյալները ոչ թե օբյեկտիվորեն արտացոլում են բժշկական հաստատությունների ֆիզիկական մատչելիությունը, այլ հաստատության աշխատակիցների պատկերացումները իրենց պոլիկլինիկայի կամ հիվանդանոցի մատչելիությունն ապահովող պայմանների վերաբերյալ: Ինչ վերաբերում է բուժսարքավորումներին, ամենաբնորոշ տեսակետն այն է, որ դրանք մասամբ հարմարեցված են հաշմանդամություն ունեցող անձանց (զծապատկեր 1):

Լսողության խնդիր ունեցող կանանց պարագայում բժշկական աշխատողի ամենաբնորոշ վարքը վերջինիս հետ նրա կողմից ապահովվող թարգմանչի հետ հաղորդակցումն է (զծապատկեր 2): Իսկ թույլ տեսնող կամ չտեսնող մարդկանց համար հաստատությունները, որպես կանոն, չունեն համապատասխան նյութեր, կամ էլ աշխատակիցները տեղյակ չեն դրանցից (զծապատկեր 3):

Պետք է նշել, որ հարցմանը մասնակցած 122 բուժող անձնակազմի ներկայացուցիչներից միայն 4-ն է (մոտ 3 %-ը) երբևէ վերապատրաստվել հաշմանդամություն ունեցող կանանց մատչելի ծառայություններ մատուցելու թեմայով:

Բուժհաստատությունների աշխատակազմի վերաբերմունքը և իրազեկությունը

Հետազոտության համաձայն՝ մատչելիության բաղկացուցիչներից ամենաբարենպաստը գնահատվել է վերաբերմունքը: Դիտարկում իրականացրած աղջիկները և կանայք հիմնականում հայտնել են իրենց գոհունակությունը աշխատակիցների հոգատար ու հարգալից վերաբերմունքի վերաբերյալ: Սակայն գիտելիքների առումով առկա են բացեր՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց հատուկ կարիքները չիմանալու հետ կապված:

«Բժշկուհիս նշանակումներ անելիս և՛ գրում էր, և՛ բարձրաձայն բացատրում ինձ, թե ինչ դեղորայք է նշանակում, և ինչպես պետք է ընդունեմ... չէր կասկածում իմ որևէ կարողությանը, չէր արտահայտում որևէ անհիմն մտահոգություն՝ իմ հաշմանդամությանն առնչվող» (Լիանա, ք. Երևան):

«Բուժքույրը ձեռքը մեկնում է ինձ ու ասում՝ հենվիր ու բարձրացիր՝ չմտածելով, չիմանալով, որ իր ձեռքը չի կարող ինձ ամուր հենարան լինել: Ինձ հարկավոր է, որ սեղանը կամ աթոռը ցածր լինի, կամ լինի ամուր բռնակ՝ վրան հենվելու համար» (Մարինե, ք. Սպիտակ):

«Երբ բժշկական սեղանի վրա իմ հետազոտությունն ավարտվեց, բժիշկը թողեց ինձ սեղանին մենակ, և ես չգիտեի՝ ինչ անել: Իմ թարգմանիչը ինձ փոխանցեց, որ իջնեմ: Առանց ուշադրության, անհարմար դիրքում երկար մնալու պատճառով ես լարվա-

ծությունն զգացի: Բացի այդ՝ անհարմարություն զգացի, որ թարգմանիչն իրենից անկախ ստիպված էր միջամտել» (Աննա, ք. Երևան):

Սակայն հաշմանդամություն ունեցող ոչ բոլոր աղջիկներն ու կանայք են դիտարկել դրական վերաբերմունք: Ներկայացնում ենք դիտարկումն իրականացրած անձանցից մի քանի մեջբերումներ:

«Իմ ընկերուհու հարցմանը ընդունարանի աշխատողի անփույթ վերաբերմունքի վերաբերյալ վերջինիս հիմնավորումն էր. «Ջղայնանում եմ, որ մարդավարի չի խոսում» (Էլմիրա, ք. Վանաձոր):

«Քանի որ ինքս ունեմ խոսելու, խոսքը արտաբերելու որոշակի խնդիրներ, նրանք ընդհատում են և չեն թողնում միտքս լրիվ ավարտին հասցնել: Ակնկալում են կարճ «այո» կամ «ոչ» «պատասխանները» (Թամարա, ք. Սպիտակ):

Հասարակությունում կա տարածված տեսակետ, որ հաշմանդամություն ունեցող աղջիկը կամ կինը չպետք է ունենա այն խնդիրները, մտահոգությունները և ուրախությունները, ինչ «սովորական» աղջիկները և կանայք: Բժշկական հաստատություններում հետազոտության դիտարկման մասնակիցները նույնպես բախվել են այս տեսակետին: Օրինակ՝ ընդունարանի աշխատակիցներից մեկը սեփական անիրագրելիության պատճառով դիտարկումն իրականացնող կնոջը դիմել է անպատեհ հարցադրումներով.

«Գնացել եմ հղիության քարտ հանելու համար, աշխատողը նայում ա դեմքիս, ասում. «Իյա՛, էս դու հղի՞ ես (շատ խիստ զարմացած), բա կարա՞ս բերես, որ հղիացել ես, չե՞ս վսիխում...» (Անի, ք. Վանաձոր):

Հաշմանդամություն ունեցող անձից ակնկալվում է այցելություն ուղեկցողի հետ՝ ոչ միայն հաղթահարելու ֆիզիկական և զգայական մատչելիությունը, այլև հանդես գալու որպես «լիարժեք» անձ, որի հետ կարող է խոսել բժիշկը, ինչպես խոսում է մյուս մարդկանց հետ: Սա տարածված երևույթ է, ինչի մասին դիտարկողները զեկուցել են թե՛ դիտարկման շրջանակներում ունեցած փորձառությունը ներկայացնելիս, թե՛ իրենց նախկին փորձից:

«Բժիշկը ինձ վերաբերվում է ոնց որ անչափահաս երեխայի, չգիտի՝ ի՞նչ մոտեցում ցույց տա» (Մերի, ք. Վանաձոր):

«Ինձ վերաբերող հարցերի շուրջ խոսում են ուղեկցողիս հետ, ու անմիջապես պատասխան են ակնկալում: Եթե ուղեկցողս ինձ ասում է, որ այսինչ բանն են ասել, ի՞նչ անենք, դժգոհում են՝ ասելով՝ մի հաս էլ թարգմանում է, կարծիք հարցնում, ասում են. «Արագացրե՛ք. մենք ձեր պարապը չենք...» (Մարիամ, ք. Վանաձոր):

Օրենսդրական վերլուծություն և առաջարկություններ

Կանանց և աղջիկների վերարտադրողական առողջության ծառայությունների ներառականության ու հասանելիության բարելավման նպատակով «Վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքում անհրաժեշտ է սահմանել կարգավորումներ, որոնց միջոցով կսահմանվեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց վերարտադրողական առողջության ծառայությունների առանձնահատկությունները, մատչելիությունը և ներառականությունը, ինչը ներառում է ինչպես հավասար պայմանների երաշխավորում, այնպես էլ հատուկ պայմանների ապահովում:

Մասնավորապես առաջարկվում է «Վերարտադրողական առողջության և վերարտադրողական իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքում կատարել հետևյալ լրացումները և փոփոխությունները:

- Օրենքի 2-րդ հոդվածը լրացնել նոր՝ 12-րդ կետով հետևյալ խմբագրությամբ՝

«Վերարտադրողական ծառայություններ մատուցող սուբյեկտներ՝ բժշկասոցիալական ոլորտում վերարտադրողականության հետ կապված ծառայություններ մատուցող պետական, համայնքային կամ մասնավոր ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձինք, հիմնարկներ կամ ստորաբաժանումներ»:

Այս լրացման միջոցով տրվում է վերարտադրողական ծառայություններ մատուցող սուբյեկտի սահմանումը, որը ծառայում է առաջարկվող հաջորդ լրացման մեջ տրված կարգավորմանը: Ըստ առաջարկվող սահմանման՝ սուբյեկտները ներառում են վերարտադրողական առողջության ոլորտում ծառայություններ մատուցող բոլոր անձանց:

- Օրենքում սահմանել նոր՝ 5.1 հոդված հետևյալ խմբագրությամբ՝

«Հոդված 5.1. Հաշմանդամություն ունեցող մարդկանց վերարտադրողական առողջության ծառայությունների մատչելիությունը և ներառականությունը

Վերարտադրողական առողջության ծառայությունները պետք է հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելի լինեն: Վերարտադրողական առողջության ծառայություններ մատուցող սուբյեկտները պարտավոր են հաշմանդամություն ունեցող անձի համար ապահովել սույն օրենքի պահանջները:

Վերարտադրողական առողջության ծառայություններ մատուցող սուբյեկտները չեն կարող մերժել վերարտադրողական ծառայությունների մատուցումը հաշմանդամություն ունեցող

կանանց կամ դեռահասներին նրանց հաշմանդամության հիմքով՝ բացառությամբ, էթե տվյալ ծառայության մատուցումը վտանգ է սպառնում նրա կյանքին կամ առողջությանը:

Վերարտադրողական ծառայություններ մատուցող սուբյեկտները պետք է հաշմանդամություն ունեցող անձանց վերարտադրողական ծառայությունները մատուցեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար անհրաժեշտ հնարավորություններ ստեղծելու միջոցով, հատուկ դեպքերում կատարեն համապատասխան փոփոխություններ կամ շտկումներ, որոնք չեն պահանջում անտեղի ջանքեր՝ ապահովելու համար հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով մարդու իրավունքներից և հիմնարար ազատություններից օգտվելն ու դրանց կիրառումը:

Վերարտադրողական առողջության ծառայություններ մատուցող սուբյեկտները պետք է հաշմանդամություն ունեցող անձանց ծառայությունների մատուցումն իրականացնեն՝ անկախ դրա համար պահանջվող ժամանակից և վերարտադրողական ծառայություններ մատուցող սուբյեկտի կամ նրա անձնակազմի կամ մասնագետների լրացուցիչ զբաղվածության անհրաժեշտությունից:

Վերարտադրողական առողջության ծառայությունները հաշմանդամություն ունեցող մարդկանց պետք է մատուցվեն ոչ հաշմանդամ անձանց նույն ծառայությունները մատուցելու պայմաններով և գներով՝ պահպանելով հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար անհրաժեշտ հատուկ պայմանները, ինչպես նաև այն արտոնությունների տրամադրմամբ, որոնք կարող են սահմանվել օրենսդրությամբ կամ առաջարկվել վերարտադրողական առողջության ծառայություններ մատուցող սուբյեկտի կողմից:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց սեռական և վերարտադրողական առողջության պահպանման հետ կապված կրթական ծրագրերը մշակվում և իրականացնում են կրթության ու առողջապահության ոլորտների գործադիր մարմինները՝ շահագրգիռ հասարակական և այլ կազմակերպությունների, համայնքների, ինչպես նաև իրենց գործուն մասնակցությամբ՝ հաշվի առնելով միջազգային փորձը, ելնելով հաշմանդամություն ունեցող անձանց հասանելիության, ինչպես նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց առողջական, տարիքային, հոգեբանական և ֆիզիկական զարգացման առանձնահատկություններից:

Հաշվի առնելով հաշմանդամություն ունեցող անձանց վերարտադրողական ծառայությունների մատուցման օրենքով ամրագրված պահանջների ապահովման անհրաժեշտությունը՝ պետք է նախատեսել իրավական հետևանք, իսկ տվյալ դեպքում՝ վարչական պատասխանատվություն:

- Այսպիսով՝ անհրաժեշտ է Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրքը լրացնել նոր՝ 47.8 հոդվածով հետևյալ խմբագրությամբ՝

«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց վերարտադրողական ծառայությունների մատչելիության և ներառականության պահանջները խախտելը բուժժառայողի կողմից յուրաքանչյուր դեպքում առաջացնում է տուգանք նրա նկատմամբ՝ նվազագույն աշխատավարձի երկուհարյուրապատիկի չափով»:

Առաջարկություններ բուժհաստատություններին

Հիմնական հասարակական վայրերը, որտեղ առավել հաճախ են լինում հաշմանդամություն ունեցող անձինք, բուժհաստատություններն են՝ հիվանդանոցներ, պոլիկլինիկաներ և այլն: Ինչպես բազմաթիվ այլ հաստատություններում, այստեղ ևս նրանք կանգնում են մի շարք դժվարությունների առջև, որոնք հիմնականում վերաբերում են հաստատության անմատչելիությանը՝ սկսած մուտքից մինչև բժշկի սենյակ: Այլ խնդիրներ են նաև սպասարկումը և աշխատակազմի վերաբերմունքը:

Հաճախ ոչ այնքան ֆինանսներից, ինչքան մանրուքներից է կախված, թե որքանով հարմար և անարգել միջավայր կստեղծենք բուժհաստատություններում տեղաշարժման խնդիրներ ունեցող անձանց համար:

Բուժաշխատողներից պահանջում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց մատուցել նույն որակի ծառայություններ, ինչ մյուսներին՝ նաև հիմք ընդունելով նրանց ազատ ու գիտակցված համաձայնությունը, մասնավորապես բարձրացնելով իրազեկությունը մարդու իրավունքների, արժանապատվության, ինքնուրույնության և հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարիքների վերաբերյալ հանրային ու մասնավոր առողջապահական բնագավառում ուսուցման և բարոյական չափորոշիչների տարածման միջոցով:

Առողջապահական ծառայությունները հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելի դարձնելու համար անհրաժեշտ է ձեռնարկել հետևյալ միջոցները.

- բժշկական հաստատություններում ստեղծել մատչելի ֆիզիկական միջավայր՝ անարգել տեղաշարժվելու և բոլոր ծառայություններից օգտվելու համար,

- բժշկական հաստատությունը գինել հատուկ սարքավորումներով, որոնք կհեշտացնեն հենաշարժական խնդիր ունեցող անձանց սպասարկումը,
- բարձրացնել բժշկական հաստատության աշխատակիցների իրազեկությունը հաշմանդամություն ունեցող անձանց հետ շփվելու և սպասարկելու էթիկայի վերաբերյալ ընդհանուր գիտելիքներով՝ վերապատրաստումների ընթացքում առանձին մաս հատկացնելով այդ թեմային,
- բոլոր բուժհաստատություններում ստեղծել հեռակա գրանցման համակարգ, որը կներառի տեղկատվություն անձի հաշմանդամության և հատուկ կարիքի մասին, նաև հնարավորություն կտա բուժհաստատություններին նախապես պատրաստվելու հաշմանդամություն ունեցող անձին սպասարկելու համար,
- ունենալ սուրդոթարգմանչի ծառայություն՝ անհրաժեշտության դեպքում խուլ կամ լսողության խնդիր ունեցող կանանց բուժզննման կամ խորհրդատվություն տրամադրելու համար,
- ստեղծել տեղեկատվական համապատասխան նյութեր տեսողության խնդիրներ ունեցող կանանց համար (բրայլյան համակարգով, խոշոր տառատեսակով կամ աուդիո գրքերով),
- գործնականում ապահովել հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների անվճար կամ արտոնյալ պայմաններով դեղորայք ստանալու իրավունքի իրականացումը՝ առանց խտրականության կամ կամայականության դրսևորման,
- բարձրացնել հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների իրազեկությունը պետության կողմից երաշխավորված անվճար բժշկական ծառայությունների վերաբերյալ:

ABSTRACT

This research aims at studying the accessibility level of MCs in RA for girls and women having different kinds of disabilities.

The following data collection methods were applied: semi-structured participatory observation by WwD in 28 medical institutions of RA, quantitative face-to-face interviews among 164 employees of medical institutions and online survey among female visitors having disabilities or people who had the experience of accompanying a disabled woman or a girl to the MC. Alongside, a legislative analysis was conducted in the scope of the project. The research findings reveal discrimination towards women and girls with disabilities caused by sensor (incapacitating people having hearing or visual disabilities), physical and socio-cultural inaccessibility of medical institutions for one hand and by the lack of professionalism of employees in medical institutions to provide quality services for people having special needs for another. Recommendations on both legislative changes as well as non-legislative interventions were developed based on research findings and are presented in the current article.

АННОТАЦИЯ

С каждым годом клиники и больницы Армении пополняются новыми оборудованями и программами, которые, тем не менее, не уделяют особого внимания сохранению репродуктивного и сексуального здоровья людей с инвалидностью. Государственные и негосударственные организации осуществляют множество информационных программ и кампаний, которые, однако, недоступны молодым людям, имеющим различные проблемы.

Цель исследования «Инклюзивность и доступность услуг в области репродуктивного здоровья для женщин с инвалидностью в Армении» заключалась в изучении доступности медучреждений, выявлении пре-

пятствий к материально-техническому насыщению и особому подходу к людям с ограниченными возможностями.

В областных медучреждениях был проведен мониторинг с участием 28-и женщин и девочек с ограниченными возможностями. Был проведен опрос с медперсоналом (164 чел.), а также проведены онлайн опросы среди женщин с ограниченными возможностями от 18-и до 40-а лет. С целью составления краткого отчета по совершенствованию законодательства были изучены юридические акты и проекты, касающиеся здравоохранения РА и прав людей с инвалидностью.

В результате исследования в сфере здравоохранения были выявлены случаи дискриминации женщин и девочек с инвалидностью, которые являются следствием недоступности передвижения для лиц с ограниченными возможностями в медучреждениях, следствием недостаточной подготовленности медперсонала и пробелов в законодательстве.

На основании выявленных результатов были внесены предложения об изменениях в законодательстве, а так же о желательных системных вмешательствах.

**INVESTIGATION OF FACTORS ASSOCIATED WITH THE
HIV/STI RISK PROFILE OF FEMALE MARITAL PARTNERS OF
ARMENIAN SEASONAL LABOR MIGRANTS: DEVELOPING
RECOMMENDATIONS AIMED TO ADDRESS THE RISK**

KARINE MARKOSYAN

According to recent statistics, migration has become a major driving force in the HIV epidemic in Armenia, affecting not only the male seasonal migrants but also their spouses left behind. While the determining factors of HIV risk in male migrants are relatively well-documented, similar studies focusing on the risk of their marital partners, who are back at home, are scarce. To address the growing concerns about the HIV vulnerabilities surrounding male labor migrants' marital partners, this study aimed to examine their HIV/STI risk profiles, and to produce recommendations for comprehensive, evidence-based, and culturally grounded interventions targeted at this demographic. The data from a nationally represented, cross-sectional survey of male labor migrants' and non-migrants' marital spouses (n1=816 and n2=418 respectively), selected through a multistage stratified cluster sampling methodology, were utilized to answer the following research questions: Are there statistically significant differences in the HIV/STI risk profile between the marital partners of migrants versus non-migrants men? What are the psychosocial factors associated with Armenian women's HIV/STI risk profile, which could be addressed by appropriate structural or behavioral interventions? What are the most vulnerable groups of women, which should become the targets of HIV/STI prevention interventions? Statistical analyses were performed through bivariate and logistic regression

methods. The results of bivariate analysis demonstrated that the wives of migrants, compared to non-migrants, were noticeably disadvantaged economically, as well as in terms of their perceived health condition. This, in turn, translated into a higher number of abortions and a lower proportion of respondents willing to have more children, in the former group. The bivariate analysis also demonstrated that the prevalence of the majority of measured protective behavioral and psychosocial factors was very low in both groups of female respondents. The results of logistic regression analyses demonstrated knowledge about the access to and utilization of HIV/STI consulting services, the perceived need for more information about HIV/STI related issues, as well as the higher health related, decision making power of participants and self-confidence in sexual communication, in various combinations with socio-demographic factors and with each other were all positively associated with the majority of measured protective behaviors and psychosocial outcomes. This, in turn, predicted HIV testing and condom use. Another finding of the logistic regression analysis was that among the entire female population of the study, the most vulnerable group was epitomized by those who were younger, poorer, lived in rural areas, were less educated, and those that have not been employed, for at least a short period of time, within the last three years. The findings of this study are very important. Based on the findings, an escalation of HIV testing should be encouraged for the marital partners of male Armenian migrant workers. Further, protective measure should be taken to raise awareness of HIV/STIs, to educate people on the subject matter, and to hold behavioral interventions to empower these workers and their spouses. By following the recommendations of this study and by targeting culturally-appropriate HIV prevention

interventions at younger, less educated, unemployed and poor wives of migrants living in rural areas, the increasing rates of HIV infection in Armenia could be curtailed.

Introduction/Background

Even though the number of new HIV infections is falling worldwide, in Armenia this number is rising: 334 new cases of HIV infection were registered in the country in 2014, which exceeded the number of HIV cases registered annually in previous years (238, 228, 182 and 148 in 2013, 2012, 2011 and 2010 respectively)^{1,2}. Men continue to constitute the majority of the total number of HIV cases (69%), but the number of women with HIV is steadily increasing. Between 2001 and 2010, the number of registered HIV cases involving women increased by more than 3 times. Around 97% of all registered women infected with HIV in Armenia were infected through heterosexual practices³.

The results of situational analyses conducted in Armenia during recent years, indicated that, as in other parts of the world, labor migration might play a considerable role in shaping the HIV/AIDS epidemic^{4,5,6}. This assumption is supported by the following data: (1)

¹ National Center for AIDS Prevention (NCAP)-Armenia (2015). *HIV/AIDS Epidemic in the Republic of Armenia*. Available at: http://www.armmaids.am/main/free_code.php?lng=1&parent=3.

² **A. Papoyan** (2014), *Interview with Arshak Papoyan, the head of epidemiological surveillance department of the NCAP*. Yerevan, Armenia, 2014.

³ *National Center for AIDS Prevention-Armenia: National HIV Surveillance Data, 2001 – 2012*.

⁴ **A. Papoyan, L. Ajdinyan & H. Madoyan** (2011). *HIV Situation and Response Analysis, The Republic of Armenia*. Yerevan, Armenia, 2011.

The study conducted by the International Labor Organization in 2009, which estimated that between 96,000-121,000 male and 6,000-8,000 female residents of Armenia were involved in temporary labor migration in 2005 and 2006, which constituted 13.1% and 1.7% of economically active men and women respectively.^{7,8} (2) According to the International Organization of Migration (IOM), the Russian Federation, where the HIV prevalence of the general population is 5-8 times higher than in Armenia, currently hosts close to half a million migrants from Armenia^{9,10} (3). The comprehensive review of existing publications, policies, reports and other available documents, which identified multiple HIV/STI risks of Armenian migrants and their family members, as well as considerable shortcomings in the current legislation, policies, and activities aimed at increasing the public awareness of HIV/AIDS and STI risks stemming from labor migration, and at reducing these risks through effective education, counseling,

⁵ S. Grigoryan, A. Hakobyan, A. Papoyan, L. Zohrabyan, T. Balayan, T. Grigoryan et al. (2012), *Strategic information for evidence based planning in the RA 2010-2011*. Yerevan. Retrieved from http://www.unaids.ru/sites/default/files/aids_g_lriv.pdf.

⁶ D. Wilson, R. Gray & A. Hoare (2012). *Getting to Zero: HIV prevention resource needs and optimal allocations in Armenia*. Sydney, Australia: The Kirby Institute, University of New South Wales.

⁷ International Labor Organization (2009). *Migration and Development: Armenia Country Study*. Yerevan, Armenia. Retrieved on August 30, 2014 from http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/migr_dev_study_en.pdf.

⁸ Caucasus Research and Resource Centers -Armenia, *Migration and skills*. Yerevan, 2012.

⁹ A. Talakvadze (2013), *Cross-border cooperation for HIV/AIDS Prevention and Impact Mitigation in Southern Caucasus and Russian Federation Project: Desk Review Report*. 2013.

¹⁰ UNAIDS (2013). *Report on the Global AIDS Epidemic 2013*. Geneva: UNAIDS. Retrieved on August 30, 2014 from http://www.unaids.org/en/media/unaids/content/assets/documents/epidemiology/2013/gr2013/unaids_global_report_2013_en.pdf.

and prevention^{11,12,13}. Corroborating the aforementioned facts, the National HIV Surveillance Data indicated that among the HIV cases registered in Armenia, between 2009 and 2012, 55% stated that they were infected with HIV outside of Armenia. Additionally, of the 238 new cases of HIV reported in Armenia in 2012, and the 228 new cases in 2013, the migration factor was present in 82% and 67% respectively, including 45 women (in 2012) and 31 women (in 2013) that were infected by their sex partners¹⁴.

While a large body of cross-national literature points to elevated risks of STI and HIV among male migrants,¹⁵ similar studies focusing on the HIV risk of marital partners of migrant workers are scarce. The nature of these partners' vulnerabilities and the direction of the spread of STIs and HIV between migrants and their partners (i.e., from migrants to their non-migrating partners or vice versa) are still being

¹¹ National Center for AIDS Prevention-Armenia: *HIV and AIDS: Surveillance and Evaluation Report (1996-2010; HIV Biological and Behavioural Surveillance in the Republic of Armenia (2010-2011))*. Yerevan, Armenia.

¹² **S. Grigoryan, A. Papoyan, Zh. Petrosyan, A. Harutyunyan, T. Grigoryan, R. Hovhannisyan** (2008), *Report on the study focused on developing effective HIV preventive activities and interventions among the migrants originating from urban and rural areas of the Republic of Armenia and their family members*. Yerevan. Retrieved from http://www.un.am/res/Library/UNDP%20Publications%202008/UNDP_60_eng_pdf.pdf.

¹³ **V. Agadjanian, K. Markosyan** (2013), *Labor migration and STI/HIV risks in Armenia: Assessing prevention needs and designing effective interventions*. Caucasus Research Resource Centers (CRRCC)-Armenia, Yerevan. Retrieved on August 30, 2014.http://www.crrc.am/hosting/file/_static_content/projects/Labor_Migration_STI_HIV_Risks/Labor%20Migration%20and%20HIV_STI%20Risks%20in%20Armenia_CRRCC%20Report_eng.pdf.

¹⁴ National Center for AIDS Prevention-Armenia: *National HIV Surveillance Data, 2009-2014*.

¹⁵ **S . Weine, A. Kashuba**, *Labor migration and HIV risk: a systematic review of the literature*. AIDS Behav. 2012 Aug;16(6):1605-21. doi: 10.1007/s10461-012-0183-4.

debated. While some studies, including a study conducted in Armenia in 2012, identified elevated HIV risk in women who have migrant partners, other studies showed no significant association between women's HIV risk and their partners' migration^{16, 17, 18, 19, 20, 21, 22}. Thus, more research is needed to understand the mechanisms by which men's migration affects the spread of HIV/STIs among their non-migrant partners.

To address the growing concerns about the HIV vulnerabilities surrounding labor migration, the Caucasus Research Resource Center and Eurasia Partnership Foundation in Armenia (CRRC-Armenia), with financial support from Mission East - Armenia and technical assistance from the National Center for AIDS Prevention and Medical

¹⁶ **A. Sevoyan & V. Agadjanian** (2010). *Male Migration, Women Left Behind, and Sexually Transmitted Diseases in Armenia*. *International Migration Review*, 44, 354-375.

¹⁷ **Kramer MA, van Veen MG, de Coul EL, Geskus RB, Coutinho RA, van de Laar MJ**, et al. *Migrants travelling to their country of origin: a bridge population for HIV transmission?* *Sex Transm Infect*. 2008;84(7):554-5.

¹⁸ **Lurie MN, Williams BG, Zuma K, Mkaya-Mwamburi D, Garnett GP, Sweat MD, Gittelsohn J, Karim SS**, Who infects whom? HIV-1 concordance and discordance among migrant and non-migrant couples in South Africa. *AIDS*. 2003 Oct 17;17(15):2245-52.

¹⁹ **M. Coffee, M. N. Lurie, & Garnett, G. P.** (2007) Modeling the Impact of Migration on the HIV Epidemic in South Africa. *AIDS*, 21, 343-350.

²⁰ **N. Saggurti, S. Nair, A. Malviya**, Decker MR, Silverman JG, Raj A. Male migration/mobility and HIV among married couples: cross-sectional analysis of nationally representative data from India. *AIDS Behav* (2012) 16:1649-1658.

²¹ **Qin QR, Ji GP, Xu J, Jiang QC, Hong H, Chu XY, Chen R, Ye DQ** Risk of sexual HIV transmission among wives left behind and wives of nonmigrant men in rural areas of China. *J Assoc Nurses AIDS Care*. 2009 Jul-Aug;20(4):308-15. doi: 10.1016/j.jana.2009.03.004.

²² **Sowell, R. L. Holtz, C. S.Velasquez, G.** HIV infection returning to Mexico with migrant workers: An exploratory study. *Journal of the Association of Nurses in AIDS Care*. 2008;19:267-282.

Scientific Center of Dermatology and STIs, designed and implemented a nationally represented survey on labor migration and HIV/STIs in Armenia²³. Since, according to National HIV Surveillance Data, Armenian migrants' marital partners are at elevated risk of HIV/STI infection, and this population segment is under-studied and under-served globally, the purpose of this study was to examine their HIV/STI risk profiles and to produce recommendations for comprehensive, evidence-based, culturally-grounded, and cost-effective interventions targeted at this demographic. The research questions addressed in this study were as follows: Are there statistically significant differences in HIV/STI risk profiles between marital partners of migrant workers versus non-migrant workers? What are the psychosocial elements of Armenian women's HIV/STI risk, which could be addressed by appropriate structural or behavioral interventions? What are the most vulnerable groups of women, which should become the focus of HIV/STI prevention interventions?

METHODS

Research Population and Cohort Definitions

The manuscript is based on data collected by a nationally represented cross-sectional survey, carried out in Armenia between November 2012 and March 2013. The Institutional Review Board (IRB) of the National Center for AIDS Prevention (Yerevan, Armenia) approved the study protocol prior to its implementation. The sampling unit was a household of a male migrant or of a male non-migrant in Armenia. In this study, the definition of a "household of a male

²³ Agadjanyan, Markosyan, 2013 (full reference is provided earlier).

migrant” is a household with a married couple of reproductive age (women aged 15 to 49 and their spouses or partners), with a male partner who worked abroad at least 3 months in a row within the five years preceding the survey. The “household of a male non-migrant” was defined as a household where the male partner never migrated for work in the five years preceding the survey. The sampling of households was designed so that the following proportions of corresponding study and control population groups were involved in the survey: male migrants, their spouses, male non-migrants and their spouses (2:2:1:1). The study implemented a multistage stratified cluster sampling methodology. The country was divided onto 83 clusters, including 27, 23 and 33 clusters in the strata representing the capital city Yerevan, other urban areas and rural settlements respectively. Clusters within each stratum, and 30 households within each cluster were selected randomly. Households were randomly chosen using a list of customers from the electricity company. In clusters where the sampling lists were exhausted, snowball sampling was utilized to identify additional respondents and to ensure that the required number of interviews were conducted. This manuscript is based on the subset of data collected from the female respondents of the survey, including 816 marital partners of male migrants (study population) and 418 marital partners of male non-migrants (control population).

Data collection and measures for assessing demographic, socio-economic and health-related characteristics of respondents

The survey consisted of face-to-face interviews administered by a trained interviewer in a private room. Interviews were conducted in Armenian and were approximately 30 minutes in duration. The survey

utilized a standardized questionnaire, including measures which were selected based on their relevance to the HIV risk profile of male labor migrants and their sex partners. The variables related to demographic and socio-economic profiles of respondents included age, educational level, settlement type, employment history, household material status, as well as information related to marital life and pregnancy outcomes. The perceived health condition of respondents was measured by a single dichotomous question with the following response options: average or good (1) and poor (0). For assessing the history and current symptoms of various STIs, a continuous summary score was created by adding the positive responses to each of the 6 questions of the corresponding scale. Then the score was dichotomized with those who reported at least one STI symptom, defined as “1”, and those with 0 symptoms, defined as “0”.

Measures for assessing the behavioral and psychosocial factors related to the HIV risk profile of respondents

The primary outcomes of the study were HIV/STI related protective behaviors, including the history of HIV testing and condom use with marital partners. The frequency of condom use with marital partners, within the last 12 months preceding the survey, was assessed by a categorical variable with response options ranging from 0 (never using condoms) to 2 (using condoms every time). The variable was dichotomized into “non-users” (0) and “users” (1). Furthermore, the psychosocial outcomes of the study included HIV and STI risk perceptions, as well as HIV/AIDS knowledge, and the attitude toward people living with HIV/AIDS (PLWHA). The first two psychosocial outcomes were each assessed by a single categorical question asking

how worried each respondent was that she or he might get infected with HIV or some other STI. Both variables were dichotomized with respondents who were: very worried, worried, somewhat worried, or not sure. These respondents were combined into one group (“1”) versus the group of those who were, not at all worried (“0”). The HIV/AIDS knowledge scale consisted of 11 items, which were added to obtain an aggregated knowledge score with a possible range of 0 (0 correct answers) to 11 (100% correct answers). The variable was dichotomized with those whose score was lower than 9 being combined into a group having, “poor HIV knowledge” (0), and those with the score 9 and higher being combined into a group of having, “good HIV knowledge” (1). The attitude scale consisted of 6 questions, which asked about the participant’s personal attitude toward an imaginary person infected with HIV. Each question had three response options including, an absolutely negative attitude (0), neutral attitude (1), and an absolutely tolerant attitude (2). Answers to all items were added to obtain an aggregated attitude score with a possible range of 0 (absolutely negative attitude) to 12 (100% tolerant attitude). The variable was dichotomized with those whose score was lower than six, being combined into the group of having a “non-tolerant attitude” (0), and those with the score of six and higher being combined into a group of having a “tolerant attitude” (1).

The assessed psychosocial predictors of HIV-profile-related outcomes were as follows: perceived likelihood that the participant’s marital partner has had sexual intercourse with another woman during the last 12 months (1 item); HIV/STI risk related communication (1 item); perceived self-confidence in condom use negotiation (1 item); the knowledge about, access to, and the utilization of HIV/STI consulting services (3 items); the history of

participation in HIV/STI related awareness raising programs (1 item); the perceived need for more information about these issues (1 item); the respondents' decision-making power within the household, with respect to health and pregnancy related issues.

Statistical Methods

Bivariate analyses were performed to assess the comparability of study and control populations for demographic, socio-economic and health-related characteristics, as well as for HIV/STI-prevention and HIV/STI-risk-related psychosocial factors and behaviors. Chi-square and independent sample T-tests for dichotomous and continuous variables, were performed. Next, logistic regression models were constructed to estimate the association of potential socio-demographic and psychosocial predictors of respondents' HIV/STI-risk profile (independent variables) with the dichotomized measures of the following six protective factors (dependent variables): (1) condom use with marital partners; (2) history of HIV testing; (3) HIV risk perception; (4) STI risk perception; (5) summary HIV knowledge scale; (6) summary attitude toward PLWHA. The HIV knowledge and attitude, the HIV and STI risk perceptions, and the history of HIV testing, which were outcomes in corresponding models, served as predictors in models with other relevant outcomes. An additional purpose of regression analyses was to find out if the outcomes were significantly associated with the group of respondents characterizing the migration status of their spouses (e.g., migrants' vs non-migrants marital partners), after creating a control for other confounding factors. Therefore, the group of respondents was included in all models. The settlement type, age and education were included in the

majority of models, even if they weren't significantly associated with the outcome, to control for the potential confounding effect of these factors. Analyses were performed using PASW 21 statistical software.

RESULTS

Response rates

In total, 6,676 survey interviews were attempted. The final database contains 2,478 completed interviews (37% of all attempts). The remaining 4,198 (63%) attempts were unsuccessful due to various reasons. Out of the 2,478 completed interviews, 617 (25%) came from the sampling lists. The remaining completed interviews (1,861, or 75%) were obtained through the snowball method.

Bivariate analyses: Comparison of subgroups of marital partners of migrants and non-migrants

The results of bivariate analyses seeking to assess the comparability of the study and control groups of respondents for demographic and socio-economic characteristics, as well as for HIV/STI-preventive and HIV/STI risk related psychosocial factors and behaviors, are presented in Tables 1-1, 1-2, 1-2-1 and 1-2-2 in the appendices. The study and control populations were comparable by age, educational attainment, employment history, and settlement type (Table 1-1 in Appendices). However, the spouses of migrants were negatively selected on the household material status, with households of migrants' wives possessing significantly fewer than 6 assessed household items (4.3 vs 4.6, $p=0.012$), as well as having significantly lower likelihoods of possessing an automobile (35% vs 45%, $p=0.001$), or thinking that the majority of households in the community are poorer than her household (5% vs 8%, $p=0.032$). The spouses of

migrants were also noticeably disadvantaged in terms of their perceived health condition, with fewer of them perceiving their health condition average or good (90% vs 94%, $p=0.048$), compared to non-migrants' wives. Further, statistically significant differences between the groups of migrant and non-migrant wives were observed with respect to the proportions of respondents having ever been pregnant (98% and 95%; $p=0.004$), and being willing to have more children (35% and 42%; $p=0.031$), as well as in the mean number of abortions (1.24 and 0.96; $p=0.011$). Other differences between groups, with respect to demographic, socio-economic and health-related characteristics, were not statistically significant ($p>0.05$) (Table 1-1).

Statistically significant differences in behavioral and psychosocial factors related to the HIV risk profile of migrant and non-migrant spouses were observed, with respect to only two of the measured factors, with representatives of the former group being significantly more likely to suspect their husbands of marital infidelity in the past twelve months (26% and 11%; $p<0.001$), and being concerned about the risk of HIV (16% and 11% respectively; $p=0.026$) (Table 1-2). The other differences in variables of this section were not statistically significant, however, it is worth mentioning that the level of the vast majority of all measured protective psychosocial and behavioral factors was low, both among the migrant and non-migrant spouses. For example, only 15% of migrant wives and 14% of non-migrant wives were concerned about the risk of STIs. Furthermore, migrant wives appeared more willing to bring up HIV/STIs in conversations with their husbands than non-migrant wives (39% and 34% respectively). However, the level of sexual communication in the former group was rather low given the HIV/STI vulnerability of representatives of this group. Of the 613 respondents who provided valid answers to the

question about perceived self-confidence in condom use negotiation, a lower proportion of migrant wives, compared to non-migrant wives, (57% and 61% respectively) appeared confident that their spouses would accept an offer to use a condom if they asked them to. Furthermore, less than a half of the respondents in both groups knew a place where HIV testing was provided (41% and 40%) and stated that voluntary HIV consulting and testing (VCT) services were accessible to them (44% and 46%). Only around one third of the respondents knew where they could get information about HIV and STIs (33% and 31%), or perceived a need for more information/skills to protect themselves from HIV/STIs (34% and 33% respectively). Moreover, only a small percentage of female participants visited a VCT center or participated in HIV/AIDS awareness-raising programs or community events in the past 12 months (2% and 4% of migrant and non-migrant wives respectively, and 3% in both groups) (Table 1-2). Finally, the results of analysis of respondents' knowledge and attitude illustrated serious gaps in their understanding of HIV and a rather low level of tolerance toward PLWHA (Tables 1-2-1 and 1-2-2 respectively). Only two psychosocial protective factors were at a high level, with 81% and 78% of migrant and non-migrant spouses having decision-making power when the health of a family member was concerned, and around 88% of all respondents having decision-making power when a pregnancy-related decision had to be made (Table 1-2).

Paralleling the low level of psychosocial protective factors, the rates of HIV protective behaviors were also low. Only 10% of migrant wives and 13% of non-migrant wives reported to always or almost always using condoms with their marital partners, while 18% and 16% respectively reported using condoms rarely. The rest of the 1025 female respondents who provided valid answers to this question stated

that they never use condoms (71% of the entire female population). A low rate of respondents in both groups reported ever being tested for HIV (10% and 9% among migrant and non-migrant wives respectively). Among the reasons for their last HIV test, pregnancy was mentioned (71% and 70%), other health problems (15% and 8%), and work purposes (6% and 18%). Only 3 migrant wives (4%) and 1 non-migrant wife (3%) mentioned that the reason for testing was to make sure that they were not infected.

Logistic regression analyses: Predictors of behavioral and psychosocial HIV protective factors

Logistic regression analyses seeking to identify statistically significant predictors of six assessed behavioral and psychosocial HIV protective factors and outcomes among all female respondents. Table 2 gives the estimated logistic regression coefficients from all models with different combinations of covariates. Confirming the results of bivariate analyses, the group of women (i.e., migrant status of their spouses) had statistically significant association only with the respondents' HIV risk perception, with migrant wives being 1.53 times more likely to be worried that they might get infected with HIV than the non-migrant wives. Compared to participants from rural areas, the participants from Yerevan and other urban areas were 2.20 times ($p < 0.05$) and 1.33 times ($p > 0.05$) more likely to use condoms with their husbands, as well as 1.45 times and 1.21 times (both $p < 0.05$) more likely to be knowledgeable about HIV. Furthermore, the age of participants had a statistically significant positive association with HIV risk perception and HIV knowledge, and significant negative association with HIV testing, condom use and STI risk perception; with each unit increase in the participants' age, they were 1.03 and 1.02 times more likely to be worried that they might get infected with

HIV and to have good knowledge about HIV as well as 1.02 (1/0.974), 1.04 (1/0.965) and 1.05 (1/0.953) less likely to be worried that they might get infected with an STI, to be tested for HIV, and to use condoms with their husbands. Higher educational attainment was a statistically significant predictor of protective factors. The participants with a higher education level (10th grade or higher) were 1.54 to 1.76 times more likely to be worried that they might get infected with HIV, to be knowledgeable about HIV, and to have a more tolerant attitude towards PLWHA, as well as to be tested for HIV, than the participants with lower education level (<10th grade). Having been employed for at least a short period, within the last 3 years preceding the survey, was a statistically significant predictor of a single protective behavior (HIV testing). The participants above were 2.70 times more likely to be tested for HIV than participants who had never been employed within the last 3 years preceding the survey. Of the 6 variables seeking to characterize the material status of respondent households, the variable inquiring about the type of fuel used for cooking had a statistically significant positive association, with 4 out of 6 measured protective factors: participants who reported using natural gas or electricity as fuel for cooking (characterizes higher material status of a household) were 1.47 to 2.79 times more likely to be knowledgeable about HIV and to have a more tolerant attitude towards PLWHA, and to be worried that they may get infected with HIV and an STI, than participants who reported using wood (characterizes lower material status of a household). Another statistically significant positive association was observed between possessing some household items and HIV knowledge: with each unit increase in the number of household items possessed by the

participant households, the participants were 1.20 times more likely to be knowledgeable about HIV.

Furthermore, participants who perceived having average or good health were 1.84 times more likely to report condom use with their marital partners, than participants who perceived to be in poor health. Also, the participants who reported having had at least one STI symptom during their lifetime were 2.05 times and 2.07 times more likely to have elevated HIV and STI risk perceptions respectively, however, they were 1.16 times less likely to be knowledgeable about HIV.

The association of variables related to marital and sexual life with the measured outcomes was as follows: Having ever been pregnant was a strong predictor of condom use, such that participants who had ever been pregnant were 8.7 times (1/0.115) more likely to use condoms with their husbands, compared to the participants who had never been pregnant ($p < 0.05$). Willingness to have more children was associated with a higher likelihood of HIV and STI risk perceptions and a lower likelihood of being knowledgeable about HIV, while the larger number of live births was associated with a lower likelihood of elevated HIV risk perception. Thus, participants who expressed a willingness to have more children were 1.6 times and 1.9 times, respectively, more likely to be worried that they might become infected with HIV and STIs, and 1.4 (1/0.700) times less likely to have good knowledge of HIV than the participants who didn't want to have more children. Those participants who had more live births were 1.5 (1/0.685) times less likely, respectively, to be worried that they might become infected with HIV. Interestingly, having a sexual relationship with the marital partner in the past month was positively associated with HIV risk perception (AOR=2.0; $p < 0.05$) and negatively associated

with ever being tested for HIV (AOR=0.615; $p<0.05$). Similarly, suspecting the husband of marital infidelity in the past 12 months had a statistically significant positive association with HIV and STI risk perceptions (AOR=3.4 and AOR=3.1 respectively) as well as with condom use (AOR=1.5). The association of sexual communication with any of the measured outcomes was not statistically significant. However, a higher level of self-confidence in condom use negotiation was strongly associated with condom use (AOR=9.4)

Furthermore, participants who reported making decisions about seeking medical attention were 2.5 times more likely to be tested for HIV and 1.4 times more likely to have good knowledge about HIV, than participants who didn't have health-related, decision-making power in the family. Finally, the knowledge about, access to, and the utilization of HIV/STI consulting services, were all positively associated with the majority of outcomes—so too was the perceived need for more information about HIV/STI related issues. Likewise, when some of the psychosocial protective factors were entered as independent variables into the models where the dependent variables were other psychosocial factors or behaviors, the association between them was also positive, which means that some of the psychosocial protective factors, such as the higher level of HIV-knowledge, the more tolerant attitude towards PLWHA, and the higher HIV and STI risk perceptions, predicted HIV testing and condom use as well as each other.

DISCUSSION AND CONCLUSIONS

To the best of our knowledge, this is the first study to assess the HIV/STI risk profile and its determinants among a nationally representative sample of the marital partners of male Armenian labor

migrants. Two approaches were utilized for the purposes of this study. The first approach was to compare the study population with a control group. The results of bivariate analysis demonstrated that migrant wives, compared to non-migrants wives, were noticeably disadvantaged economically, as well as in terms of their perceived health condition. The latter perception was indirectly supported by the following results, which shows a higher number of abortions and lower proportion of respondents willing to have more children in the former group. The study population was also somewhat disadvantaged in terms of the participants' educational attainment and employment status; however, the differences between the study and control groups, in these variables, were not statistically significant. All aforementioned demographic and socio-economic factors have been shown by previous research, conducted globally, to be indirect determinants of the HIV/STI risk of various vulnerable female populations, and Armenian migrant wives are not an exception. However, all of these factors are not able to be addressed by HIV/STI prevention interventions. Therefore, the study attempted to identify modifiable predictors of respondents' HIV protective factors.

The bivariate analysis demonstrated that the prevalence of the majority of measured protective behavioral and psychosocial factors was very low in both groups of study respondents, with statistically significant differences between groups in only two out of 17 measured factors (e.g., suspecting the husbands of marital infidelity and being concerned about the risk of HIV). The latter finding suggested that the elevated HIV/STI vulnerability of Armenian migrant spouses, compared to non-migrant spouses, were usually connected not with behaviors, practices and psychosocial factors of women themselves, but rather with the different HIV/STI risk profiles of their spouses. As

was previously demonstrated, as in many other countries, Armenian male migrants were also characterized by elevated HIV/STI risk, compared to non-migrants.^{24,25} For example, the distribution of those who reported having had at least one extramarital partner, accompanied extramarital intercourse with consumption of alcoholic beverages, and used commercial sex services in the twelve months preceding the survey, was significantly higher, while the distribution of those who talked about STI risks with their wives was lower among representatives of the latter group. As with the aforementioned HIV/STI risk behaviors, male migrants were also characterized by low levels of HIV/STI preventive behaviors and psychosocial mediators, such as use of condoms and other preventive strategies with spouses, extramarital partners and commercial sex workers. Further mediators include: HIV-testing; utilization of VCTs; involvement in HIV/AIDS awareness-raising campaigns; HIV/AIDS knowledge and risk perception; perceived need for more information to protect themselves from STI/HIV risks; tolerant attitudes toward PLWHA²⁶. Given these results, the findings of this study, on the low levels of HIV/STI-preventive factors among the wives of Armenian labor migrants, were very concerning.

Logistic regression analysis, aiming to identify potentially modifiable predictors of HIV/STI risks, which could be addressed by preventive interventions while controlling for non-modifiable demographic and socio-economic factors, was the second approach to describe the HIV risk profile of male migrant wives. However, since

²⁴ **S. Weine., A . Kashuba,** *Labor migration and HIV risk: a systematic review of the literature.* AIDS Behav. 2012 Aug;16(6):1605-21. doi: 10.1007/s10461-012-0183-4.

²⁵ **Agadjanian & Markosyan,** the full reference provided earlier.

²⁶ Ibid.

the study and control populations in this study were almost equal, in terms of their HIV risk profile, they were both included into logistic regression analyses. The results demonstrated that the knowledge about, the access to and the utilization of HIV/STI consulting services, the perceived need for more information about HIV/STI related issues, as well as the higher health-related, decision-making power of participants and self-esteem in condom use negotiation, in various combinations with socio-demographic factors and with each other, were all positively associated with the majority of measured protective behaviors and psychosocial outcomes—such as adequate knowledge about HIV/STI issues, a more tolerant attitude towards PLWHA, and higher HIV and STI risk perceptions. The majority of the latter group or respondents, were positively inter-correlated, and in various combinations predicted HIV testing and condom use as well as each other. These findings are consistent with theories of behavior change and with the previous literature suggesting that favorable change of HIV/STI protective behaviors starts with raising awareness, changing attitudes, developing adequate HIV and STI risk perceptions, empowering women and enabling them to practice protective behaviors. Another discovery of the logistic regression analysis was that among the entire female population of the study, the most vulnerable group was represented by those who were younger, poorer, lived in rural areas, were less educated, and that had not been employed for at least a short period within the last three years preceding the survey.

The findings of this study are very important. Based on them, it could be recommended that in order to improve the factors that could protect the marital partners of Armenian male labor migrants from STI/HIV, many HIV/STI awareness-raising, empowering and

behavioral interventions, as well as interventions aimed to encourage and enable HIV testing should be escalated. The study also identified the most vulnerable group, in terms of HIV/STI transmission to Armenian women. Following the results of this study and by targeting culturally appropriate HIV prevention interventions at younger, less educated, unemployed and poor migrant wives living in rural areas, the increasing rates of HIV epidemic in Armenia could be curtailed.

Table 1 - 1. Comparison of migrants' and non-migrants' marital partners by demographic, socio-economic and health-related characteristics

Variable	n1 migrant non-migrant partner respondents	Range	Migrants' partners(N=816)			Non-migrants' partners(N=418)			P value for difference between groups
			Mean	SD	N	Mean	SD	N	
			%			%			
Settlement- Yerevan	816/418		32,11	262	136	32,54	136	0,932	
Settlement -other urban			27,33	223	117	27,99	117		
Settlement – rural (reference group)			40,56	331	165	39,47	165		
Age of respondents (years)	816/418	18-54	35,13	8,48	8,1997	35,05	8,1997	0,869	
Education (≥ 10 years)	816/418		53,68	438	240	57,42	240	0,211	
Have been employed at least short period (last 3 years)	816/418		32,97	269	154	36,84	154	0,175	
In the participant's household the main source of drinking water is piped water inside house (higher prosperity level)	815/417		84,54	689	362	86,81	362	0,29	
The participant's household has toilet inside house (higher prosperity level)	815/417		72,64	592	321	76,98	321	0,100	

<p>The natural gas or electricity is used in the participant's household as fuel for cooking (higher prosperity level)</p>	815/417		85,15	694	86,81	362	0,432
<p>The participant's household is heated with wood/petrol stove/dried dung (lower prosperity level)</p>	815/417		39,51	322	38,37	160	0,698
<p>*The number of the following 6 objects possessed by the participant's household: color TV, internet, refrigerator, gas or electric cooker, phone, automobile</p>	816/418	0-6	4,42	1,24	4,61	1,25	0,012
<p>*The participants' household possesses an automobile (higher prosperity level)</p>	816/418		34,93	285	44,74	187	0,001
<p>*Thinks that the majority of households in her community are poorer than hers (higher prosperity level)</p>	793/403		5,04	40	8,19	33	0,032

Table 1 - 1. Comparison of migrants' and non-migrants' marital partners by demographic, socioeconomic and health-related characteristics (continued)

Variable	n1 migrant /n2 non-migrant partner respondents	Range	Migrants' partners(N=816)		Non-migrants' partners(N=418)		P value for difference between groups
			Mean	SD	Mean	SD	
			%	N	%	N	
*Describes her health average or good	816/418		90,20	736	93,54	391	0,048
Number of STI symptoms (lifetime)	816/418	0-6	0,43	0,91	0,41	0,86	0,724
Had at least one STI symptom (lifetime)	816/418		25,61	209	24,64	103	0,710
*Age of initiation of sexual life (years)	816/418	12-44	20,22	3,55	20,78	3,75473	0,012
Number of years married	816/417	0-34.8	14,59	8,93	13,85	8,49	0,159
*Had sexual relationship in the past month	816/418		66,91	546	85,65	358	0,000
*The main method of contraception used in the past 12 months was not having sexual life	816/418		4,17	34	0,72	3	0,001
The main method of contraception used in the past 12 months was condom use	816/418		16,42	134	19,62	82	0,162

In the past 12 months has not used any method of contraception	810/411		42,65	348	41,87	175	0.308
*Has ever been pregnant	816/418		98,28	802	95,45	399	0,004
Number of live birth	789/396	0-7	2,16	0,87	2,16	0,79073	0,930
*Number of abortions	789/396	0-50	1,24	2,78	0,96	1,72792	0,031
*Willing to have more children	816/418		34,93	285	42,34	177	0,011

* - the difference between groups of migrants' and non-migrants' partners is statistically significant (p<0.05)

Table 1-2. Comparison of migrants' and non-migrants' marital partners by HIV risk profile

Variable	n1 migrant /n2 non-migrant partner respondents	Range	Migrants' partners (N=816)				Non-migrants' partners (N=418)				P value for difference between groups
			Mean		SD		Mean		SD		
			%	N	%	N	%	N			
*Suspects her husband of marital infidelity in the past 12 months	689/386		25,54	176	11,40	44	0,000				
*Concerned with becoming infected with HIV	816/418		15,56	127	11,00	46	0,029				
Concerned with becoming infected with STI	816/418		14,95	122	13,64	57	0,535				
Discussed with her marital partner the issues related to HIV and STIs in the past 12 months	751/412		39,41	296	33,98	140	0,067				
Thinks that if she offered her husband to use a condom, he would accept her offer	401/212		56,86	228	60,85	129	0,341				
Knows a place where HIV testing is provided	816/418		41,30	337	40,19	168	0,708				
Stated that HIV testing services are affordable for her	678/343		43,95	298	46,36	159	0,466				
Visited a voluntary counseling and testing (VCT) center in the last 12	814/414		2,33	19	3,62	15	0,193				

months								
Knows where one can get information about HIV/AIDS and STIs	813/412		32,84	267	31,31	129	0,588	
Participated in HIV/AIDS awareness raising program or community events in the last 12 months	816/418		2,94	24	3,11	13	0,781	
Perceives need for more information/skills to protect herself from HIV/STIs	816/418		33,95	277	32,78	137	0,680	
HIV knowledge score – scale	814/418	0-11	8,13	2,21	8,17	2,34	0,801	
Has good HIV-knowledge	814/418		47,9	390	51,2	214	0,279	
Attitude score – scale	811/417	0-12	5,84	3,45	6,18	3,54	0,110	
Has tolerant attitude toward PLWHA	811/417		55,60	451	59,20	247	0,248	
The participant makes the decision on whether to apply to a doctor or not herself	816/418		80,88	660	77,51	324	0,163	
The participant makes the decision on whether the pregnancy should be kept or aborted herself	816/418		88,24	720	87,80	367	0,823	

Table 1-2 – Comparison of migrants' and non-migrants' marital partners by HIV risk profile (continued)

Variable	n1 migrant /n2 non-migrant partner respondents	Range	Migrants' partners (N=816)		Non-migrants' partners (N=418)			P value for difference between groups
			Mean	SD	Mean	SD	N	
			%	N	%	N	N	
Has ever been tested for HIV	814/417		9,58	78	9,35	39	0,896	
Reason for last HIV testing - Pregnancy	80/40		71,25	57	70,00	28	0,391	
Reason for last HIV testing - Other health problems	80/40		15,00	12	7,50	3		
Reason for last HIV testing - Work purposes	80/40		6,25	5	17,50	7		
Reason for last HIV testing - To make sure she is not infected	80/40		3,75	3	2,50	1		
Reason for not testing - no reason	736/378		64,95	478	64,55	244	0,896	
Reason for not testing - No information about /access to VCT	736/378		8,02	59	8,47	32	0,795	
Reason for not testing - Low trust in professionalism of health personnel	736/378		4,35	32	4,76	18	0,752	
Reasons for not testing - stigma related	736/378		5,98	44	6,61	25	0,677	

Never used condoms while having sex with her spouse (past 12 months)		71.5	479	70.8	252	0.346
Rarely used condoms while having sex with her spouse (past 12 months)		18.1	121	16.0	57	0.346
Always or almost always used condoms while having sex with her spouse (past 12 months)	670/356	10.4	70	13.2	47	0.346
At least sometimes used condoms while having sex with her spouse (past 12 months)		28.5	191	29.2	104	0.828
During the last 12 months to protect herself from HIV /STIs consistently used condoms	816/418	3.80	31	3.83	16	0.980

* - the difference between groups of migrants' and non-migrants' partners is statistically significant ($p < 0.05$)

Table 1-2-1.. HIV/AIDS-related knowledge, respondents who answered the questions correctly (%)

#	Characteristic	Migrants' wives(n=816)	Non-migrants' wives(n=418)
1	Do you think a healthy-looking person can be infected with HIV?	66.7	68.4
2	Can a person get HIV from a mosquito bite?	43.3	45.7
3	Can a person get HIV by kissing an infected person?	53.1	53.6
4	Can a person get HIV by sharing a meal with an HIV infected person?	64.2	67.7
5	Can a person get HIV by shaking hands with an infected person?	74.3	79.4
6	Can a woman with HIV/AIDS transmit the virus to her newborn child through breastfeeding?	72.7	72.7
7	Can a woman infected with HIV transmit the virus to her child during the delivery?	83.2	84.7
8	Can a person get HIV by using infected syringes, needles, and other cutting items?	92.6	91.9
9	Can a person get HIV by having sex without condom with an infected person?	94.1	91.9
10	Can a person lower the probability of getting infected by HIV by having one uninfected faithful sex partner?	84.4	80.6
11	Can people decrease their risk of HIV infection by using condom correctly in each sexual contact?	84.8*	80.1*

*Note: * significant at $p < .05$ (within each category).*

Table 1-2-2. Attitude toward PL WHA, respondents who affirmatively answered the questions (%)

#	Characteristic	Migrants' wives (n=816)	Non-migrants' wives (n=418)
1	Would you be willing to share a meal with a person you knew had HIV?	20.0*	26.8*
2	If you knew a food seller had HIV, would you buy food from him?	17.4	21.5
3	If a relative of yours had HIV, would you be allowing him/her to come to your house?	31.7	36.1
4	If a member of your family became HIV infected, would you be willing to keep him/her in family?	51.1	51.4
5	If a member of your family became HIV infected, would you be willing to care for him/her?	70.1*	67.5*
6	If a member of your family became HIV infected, would you be willing to keep his/her status in secret?	72.3*	70.6*

*Note: * significant at $p < .05$ (within each category).*

Table 2. Estimated /adjusted regression coefficients from logistic regression models with six HIV-risk-profile-related outcomes

Covariates	Outcomes					
	HIV knowledge ^a	HIV attitude ^b	HIV risk perception	STI risk perception	HIV testing	Condom use
Migrant status of female respondents' spouses - migrants' wives	,914	,850	1,527*	1,238	1,096	,912
Settlement – Yerevan	1,446*					2,197*
Settlement – other urban	1,211*					1,333
Settlement – rural – reference group						
Age (years) – scale	1,016*	,986	1,029*	,974*	,965*	,953*
Education (≥10 years)	1,682*	1,565*	1,537*	1,169	1,761*	,895
Have been employed at least short period (last 3 years)	1,259		1,150		2,695*	,905
The natural gas or electricity is used in the participant's household as fuel for cooking (higher prosperity level)	1,468*	1,516*	2,786*	2,370*	1,356	
The number of the following 6 objects possessed by the	1,199*		N/S	N/S	N/S	1,128

Table 2. Estimated /adjusted regression coefficients from logistic regression models with six HIV-risk-profile-related outcomes (continued)

Covariates	Outcomes					
	HIV knowledge ^a	HIV attitude ^b	HIV risk perception	STI risk perception	HIV testing	Condom use
Knows a place where HIV testing is provided	2,276		1,366		-----	1,385*
Stated that HIV testing services are affordable for her			1,589*	1,642*		1,609*
Visited a voluntary counseling and testing (VCT) center in the last 12 months	1,272	1,903	3,272*	4,493*		
Knows where one can get information about HIV/AIDS and STIs	1,392*	1,764*	1,766*	1,560*	2,234*	1,613*
Participated in HIV/AIDS awareness raising program or community events in the last 12 months					1,013	N/S
Perceives need for more information/skills to protect herself from HIV/STIs			2,553*	---	,592*???	N/S
HIV knowledge score – scale		1,209*	1,127*	N/S	1,139*	1,079*
HIV attitude score- scale from intolerant to tolerant	1,170*		1,041	N/S	1,129*	1,011
Concerned with becoming infected with HIV	1,38	1,524*		---	2,115*	N/S

Concerned with becoming infected with an STI	1,952*	1,375	----- 2,006*	N/S	N/S
Has ever been tested for HIV					1,235

* - the association between outcome and covariate is statistically significant (p<0.05)

^a The dichotomized measure of HIV knowledge score (range 0 – 11) was used as the dependent variable (<=3 incorrect responses – good knowledge 1; > 3 incorrect responses – poor knowledge - 0)

^b HIV attitude score is the sum of 6 items. The score is dichotomized (score >5 - tolerant attitude - 1; score <=5- intolerant attitude - 0)

N/S – non-significant in any combination

----- not included in any model

REFERENCE TO THE CONFERENCE PAPER

1. **Agadjanian V., Markosyan K. (2013)**, *Labor migration and STI/HIV risks in Armenia: Assessing prevention needs and designing effective interventions*. Caucasus Research Resource Centers (CRRC)-Armenia, Yerevan. Retrieved on August 30, 2014, http://www.crrc.am/hosting/file/_static_content/projects/Labor_Migration_STI_HIV_Risks/Labor%20Migration%20and%20HIV_STI%20Risks%20in%20Armenia_CRRC%20Report_eng.pdf.
2. Caucasus Research and Resource Centers -Armenia, *Migration and skills*. Yerevan, 2012.
3. **Coffee M., Lurie M. N, & Garnett G. P. (2007)**, Modeling the Impact of Migration on the HIV Epidemic in South Africa. *AIDS*, 21, 343-350.
4. **Grigoryan S., Hakobyan A., Papoyan A., Zohrabyan L., Balayan T., Grigoryan T. et al. (2012)**, *Strategic information for evidence based planning in the RA 2010-2011*, Yerevan. Retrieved from http://www.unaids.ru/sites/default/files/aids_g_lriv.pdf.
5. **Grigoryan S., Papoyan A., Petrosyan Zh., Harutyunyan A., Grigoryan T., Hovhannisyan R. (2008)**, *Report on the study focused on developing effective HIV preventive activities and interventions among the migrants originating from urban and rural areas of the Republic of Armenia and their family members*. Yerevan. Retrieved from http://www.un.am/res/Library/UNDP%20Publications%202008/UNDP_60_eng_pdf.pdf
6. Ibid.
7. International Labor Organization (2009). *Migration and Development: Armenia Country Study*. Yerevan, Armenia. Retrieved on August 30, 2014 from http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/migr_dev_study_en.pdf.

8. **Kramer MA, van Veen MG, de Coul EL, Geskus RB, Coutinho RA, van de Laar MJ, et al.** *Migrants travelling to their country of origin: a bridge population for HIV transmission?* Sex Transm Infect. 2008;84(7): 554–5.
9. **Lurie MN, Williams BG, Zuma K, Mkaya-Mwamburi D, Garnett GP, Sweat MD, Gittelsohn J, Karim SS,** Who infects whom? HIV-1 concordance and discordance among migrant and non-migrant couples in South Africa. AIDS. 2003 Oct 17;17(15):2245-52.
10. National Center for AIDS Prevention (NCAP)-Armenia (2015). *HIV/AIDS Epidemic in the Republic of Armenia*. Available at: http://www.arm aids.am/main/free_code.php?lng=1&parent=3 .
11. National Center for AIDS Prevention-Armenia: *National HIV Surveillance Data, 2001 – 2012*.
12. National Center for AIDS Prevention-Armenia: *National HIV Surveillance Data, 2009-2014*.
13. National Center for AIDS Prevention-Armenia: *HIV and AIDS: Surveillance and Evaluation Report (1996-2010; HIV Biological and Behavioural Surveillance in the Republic of Armenia (2010-2011)*. Yerevan, Armenia.
14. **Papoyan A.** (2014), *Interview with Arshak Papoyan, the head of epidemiological surveillance department of the NCAP*. Yerevan, Armenia, 2014.
15. **Papoyan A., Ajdinyan L. & Madoyan H** (2011), *HIV Situation and Response Analysis, The Republic of Armenia*. Yerevan, Armenia, 2011.
16. **Sevoyan A. & Agadjanian V.** (2010), *Male Migration, Women Left Behind, and Sexually Transmitted Diseases in Armenia*. International Migration Review, 44, 354-375.
17. **Sowell, R. L. Holtz, C. S. Velasquez, G.** HIV infection returning to Mexico with migrant workers: An exploratory study. Journal of the Association of Nurses in AIDS Care. 2008;19:267–282.
18. **Saggurti N., Nair S., Malviya A., Decker MR, Silverman JG, Raj A.** Male migration/mobility and HIV among married couples: cross-sectional

- analysis of nationally representative data from India. *AIDS Behav* (2012) 16:1649-1658.
19. **Qin QR, Ji GP, Xu J, Jiang QC, Hong H, Chu XY, Chen R, Ye DQ**, Risk of sexual HIV transmission among wives left behind and wives of nonmigrant men in rural areas of China. *J Assoc Nurses AIDS Care*. 2009 Jul-Aug;20(4):308-15. doi: 10.1016/j.jana.2009.03.004.
 20. **Talakovadze A.** (2013)., *Cross-border cooperation for HIV/AIDS Prevention and Impact Mitigation in Southern Caucasus and Russian Federation Project: Desk Review Report*. 2013.
 21. UNAIDS (2013). *Report on the Global AIDS Epidemic 2013*. Geneva: UNAIDS. Retrieved on August 30, 2014 from http://www.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/documents/epidemiology/2013/gr2013/unaids_global_report_2013_en.pdf.
 22. **Weine S., Kashuba A.**, *Labor migration and HIV risk: a systematic review of the literature*. *AIDS Behav*. 2012 Aug;16(6):1605-21. doi: 10.1007/s10461-012-0183-4.
 23. **Wilson D., Gray R & Hoare A.** (2012), *Getting to Zero: HIV prevention resource needs and optimal allocations in Armenia*. Sydney, Australia: The Kirby Institute, University of New South Wales.

ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ

Տվյալ հետազոտության նպատակը արական սեռի սեզոնային հայ միգրանտների սեռական զուգընկերների ՄԻԱՎ/ՄՃՓՀ-ների ռիսկի նկարագրի ուսումնասիրությունն է և համապատասխան առաջարկությունների մշակումը՝ բնակչության այդ խմբին ուղղված համապարփակ, գիտականորեն հիմնված և մշակութային առանձնահատկությունները հաշվի առնող կանխարգելիչ միջամտություններ մշակելու համար: Հիմնվելով հետազոտության արդյունքների վրա՝ կարելի է առաջարկել, որ աշխատող հայ միգրանտների կանանց շրջանում

ՄԻԱՎ/ՍՃՓՇ-ներից պաշտպանող գործոնները բարելավելու համար հարկավոր է ընդլայնել և հզորացնել ՄԻԱՎ/ՍՃՓՇ-ների կանխարգելման բոլոր տեսակի միջամտությունները: Հետևելով ստացված արդյունքներին և թիրախ խմբի ավանդական մշակույթային նորմերին համապատասխանող միջամտություններ իրականացնելով երիտասարդ, թերի կրթված, աղքատ, գործազուրկ, գյուղական վայրերում բնակվող աշխատանքային միգրանտների կանանց շրջանում՝ հնարավոր է կրճատել Հայաստանում ՄԻԱՎ վարակի աճող տեմպերը:

АННОТАЦИЯ

Исследование было направлено на изучение ВИЧ/ИППП-риск профиля супруг сезонных мигрантов из Армении с целью разработки рекомендаций для внедрения комплексных, научно-обоснованных мероприятий по профилактике ВИЧ/ИППП, учитывающих традиционные и культурные нормы данного сегмента населения. Основываясь на результаты исследования, можно заключить, что для того чтобы положительно воздействовать на факторы, способные защитить от ВИЧ/ИППП супруг армянских трудовых мигрантов, все мероприятия по улучшению осведомленности последних о ВИЧ/ИППП, по формированию у них защитного поведения, по улучшению их способностей принимать решения и быть уверенными в себе при обсуждении вопросов, связанных с половой жизнью, а также мероприятия, направленные на поощрение ВИЧ-тестирования и создания возможностей для этого, должны быть усилены и расширены. Как показывают результаты исследования мероприятия по профилактике ВИЧ/ИППП, направленные на более молодых, менее образованных, безработных и бедных жен мигрантов, проживающих в сельской местности, могут ограничить темпы распространения ВИЧ-инфекции в Армении.

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐԸ
ԺԱՄԱՆԱԿԱԿԻՑ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ.
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԻՑ ԴԵՊԻ
ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ
(գիտաժողովի նյութեր)

Համակարգչային ձևավորումը՝ Կ. Չալաբյանի
Կազմի ձևավորումը՝ Ա. Պատվականյանի
Հրատ. սրբագրումը՝ Մ. Հովհաննիսյանի

Տպագրված է «Գևորգ-Հրայր» ՄՊԸ-ում:
ք. Երևան, Գրիգոր Լուսավորչի 6

Չափսը՝ 60x84 ¹/₁₆: Տպ. մամուլ 19,5:
Տպաքանակը՝ 100 օրինակ:

ԵՊՀ հրատարակչություն

Ք. Երևան, 0025, Ալեք Մանուկյան 1



ՆՐԱՏԱՐԱՎՉՈՒԹՅՈՒՆ
ԵՐԵՎԱՆ 2016



Գեներային հետազոտությունների և
առաջնորդության կենտրոն

Երևանի պետական համալսարան

Հեռ.: +37460710390

Էլ. հասցե: cgl@ysu.am

Վեբ կայք: ysu.am/gender

Հասցե: Ալեք Մանուկյան 1, 0025, ԵՊՀ
Երևան, Հայաստան