UN COVID-19 Response and Recovery Fund
#RecoverBetterTogether

ԿԱՆԱՆՑ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՁՈՐԱՑՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԵՎ ՆՐԱՆՑ ԻՆՏԵԳՐՈՒՄԸ ՇՈՒԿԱՆԵՐՈՒՄ ԵՎ ԹՎԱՅԻՆ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

ՄԱՐՏԱՀՐԱՎԵՐՆԵՐ ԵՎ ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ COVID-19-Ի ՊԱՅՄԱՆՆԵՐՈՒՄ

Այս ուղեցույցը պատրաստվել է ՄԱԿ-ի կանանց և ՄԱԿ-ի Կանանց հզորացման համատեղ ձեռնարկության կողմից՝ հանուն տնտեսական կայունության և նորացման: «Վերականգնումը Հայաստանում COVID-19-ից հետո» ծրագրի շրջանակներում, որն իրականացվում է ՄԱԶԾ-ի, ՄԱԶԿ-ի, ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի և «ՄԱԿ-ի կանանց» կողմից: Այս համատեղ ծրագիրը հնարավոր է դարձել Նիդեռլանդների, Դանիայի, Շվեյցարիայի, Նորվեգիայի, Շվեդիայի, Կորեայի Հանրապետության, Ֆինլանդիայի, Նոր Զելանդիայի, Խորվաթիայի, Իսլանդիայի, Թաիլանդի, Սլովակիայի Հանրապետության և Կամբոջայի կառավարությունների կողմից ՄԱԿ-ի Արձագանքման և վերականգնման հիմնադրամում ներդրումների շնորհիվ:ՄԱԿ-ի COVID-19-ի արձագանքման և վերականգնման բազմագործընկերային հավատարմագրային հիմնադրամի (UN COVID-19 MPTF) կողմից ֆինանսավորվող նախագիծը կնպաստի ՄԱԿ-ի COVID-19-ի Սոցիալ-տնտեսական արձագանքման և վերականգնման ծրագրի (USԱԿԾ/SERRP) շրջանակներում սահմանված առաջնահերթությունների իրականացմանը:

© 2021 ՄԱԿ Կանայք
Բոլոր իրավունքները պահպանված են:

Սույն հրապարակման մեջ ներկայացված են հեղինակի (հեղինակների) տեսակետները, որոնք պարտադիր չէ, որ արտահայտեն ՄԱԶԾ-ի, ՅՈՒՆԻԴՕ-ի, ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի և «ՄԱԿ-ի կանայք»-ի տեսակետները:

Հեղինակ(ներ)՝ Նինո Ջանաշիա

Խմբագիր(ներ)՝ Ֆարիա Սալման Ասիֆ, Մադլեն Սունդստրեմ և Ջեֆրի Ստերն

Թարգմանիչ(ներ)՝ Շուշանիկ Աղաբաբյան

Դիզայներ(ներ)՝ Ասյա Ֆաթմա Բաղչի

Դեկտեմբեր, 2021թ.

This guide was developed as part of

United Nations MPTF Office

ԿԱՆԱՆՑ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԶՈՐԱՑՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ և ՆՐԱՆՑ ԻՆՏԵԳՐՈՒՄԸ ՇՈՒԿԱՆԵՐՈՒՄ և ԹՎԱՅԻՆ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

ՄԱՐՏԱՀՐԱՎԵՐՆԵՐ և ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ COVID-19-Ի ՊԱՅՄԱՆՆԵՐՈՒՄ

ՑԱՆԿ

04 Հապավումներ և կրճատումներ

05 **1.** Ներածություն

08 **2.** Ձեռնարկի նպատակը և շրջանակը

09 **3.** Երկրի համատեքստը

3.1 ԿՏՋ օրենսդրություն և քաղաքականություն

3.2 Կանայք աշխատաշուկայում

3.3 Աշխատաշուկաների հորիզոնական և ուղղահայաց տարանջատում

3.4 Գենդերային խտրականությունը աշխատանքային հարաբերություններում

3.5 Գենդերային անհավասարությունները ԳՏՃՄ կրթության մեջ

18 **4.** Թվային տնտեսություն և ԿՏՋ

4.1 Թվային գրագիտություն և գենդերային հավասարություն

4.2 Կանանց զբաղվածությունը թվային տնտեսությունում

4.3 Թվային ձեռնարկատիրական էկոհամակարգ

24 **5.** Կանանց համար ավելի ներառական աշխատաշուկաների և թվային էկոհամակարգի կառուցման վերաբերյալ առաջարկություններ

5.1 Ռազմավարական առաջնահերթություն ՄԵԿ. թվային հմտությունների զարգացում

5.2 Ռազմավարական առաջնահերթություն ԵՐԿՈՒՒ. Կանանց ձեռնարկատիրությունը թվային տնտեսությունում

5.3 Ռազմավարական առաջնահերթություն ԵՐԵՔ. Կանանց հզորացման սկզբունքների ինտեգրում մասնավոր ընկերություններում թվային հատվածում

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ և ԿՐՃԱՏՈՒՄՆԵՐ

ԿՆԲՏԽՎԿ	Կանանց նկատմամբ բոլոր տեսակի խտրականությունների վերացման կոնվենցիա
COVID-19	Կորոնավիրուսային հիվանդություն
ԵՄ	Եվրամիություն
ՀՆԱ	Համախառն ներքին արդյունք
ՏՀՏ	Տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաներ
ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազակերպություն
ՄՓՄՁ-ներ	Միկրո, փոքր և միջին ձեռնարկություններ
ԿԶՆ	Կայուն զարգացման նպատակներ
ԳՏՃՄ	Գիտություն, տեխննոլոգիա, ճարտարագիտություն և մաթեմատիկա
STEP	Աշխատանքի հնարավորության և արտադրողականությանն ուղղված հմտություններ
ՄԱԿ Կանայք	ՄԱԿ-ի՝ գենդերային հավասարության և կանանց զորեղացման կառույց
ՅՈՒԵՍԿՕ	ՄԱԿ-ի կրթության, գիտության և մշակույթի կազմակերպություն
ԿՏՉ	Կանանց տնտեսական զորացում
ԿՉՍ-եր	Կանանց զորեղացման սկզբունքներ

1. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Կանանց զորացումն առանցքային գործոն է աղքատության նվազեցման, տնտեսությունների աճի և առողջ և անվտանգ համայնքներ կառուցելու համար: Կանանց տնտեսական զորացումը (ԿՏԶ) ճանաչվում է որպես կարևոր իրավունք, որպես տնտեսական աճի և բիզնեսի հաջողության կարևոր շարժիչ ուժ և որպես աղքատության հաղթահարման նախապայման: «Կանանց տնտեսական զորացումը ներառում է կանանց՝ առկա շուկաներին հավասարապես մասնակցելու կարողությունը, նրանց համար արտադրողական ռեսուրսների հասանելիությունը և նրանց կողմից վերահսկողությունը, արժանապատիվ աշխատանքի հասանելիությունը, սեփական ժամանակի, կյանքի և մարմնի վերահսկողությունը և ձայնը, գործելու իրավունքի բարձրացումը և բովանդակալից մասնակցությունը տնտեսական որոշումների կայացմանը բոլոր մակարդակներում՝ կենցաղայինից մինչև միջազգային հաստատություններ»:[1]

ԿՏԶ-ն վերաբերում է կանանց իրենց ողջ ներուժին հասնելու կարողության ապահովմանը՝ ինքնուրույն որոշումներ կայացնելու համար նրանց գիտելիքներ, գործիքներ և ուժ ունենալուն: Սա հնարավոր է միայն այն դեպքում, եթե կանայք և աղջիկները ունենան անհրաժեշտ կրթություն, եթե կանանց աշխատանքը հետևողականորեն և պատշաճ կերպով գնահատվի, և եթե կանայք ունենան ինքնուրույն տնտեսական որոշումներ կայացնելու և գործելու ուժ:

Թվային տնտեսությունը էլ ավելի կարևոր է դառնում ընդհանուր տնտեսության համար: Գենդերային հավասարության և կանանց զորացման վերաբերյալ Կայուն զարգացման նպատակ (ԿԶՆ) 5-ը ներառում է կապերը տեխնոլոգիաների և կանանց իրավունքների միջև: ԿԶՆ 5-ը ներառում է տեխնոլոգիաների և տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաների (ՏՀՏ) օգտագործման հատուկ թիրախ՝ կանանց և աղջիկների զորացումն ի կատար ածելու համար:[2]

Թվային տեխնոլոգիաները ժամանակակից կյանքի անբաժանելի մասն են՝ ձևավորելով բոլոր ասպեկտները՝ կրթությունից մինչև աշխատանք: «Չորրորդ արդյունաբերական հեղափոխությունը»[3] առաջ է բերում առաջադեմ ռոբոտաշինություն, ինքնավար տրանսպորտ, արհեստական բանականություն և մեքենայական ուսուցում, որոնք բոլորն էլ մեծ ազդեցություն կունենան ապագա աշխատաշուկաների վրա: Մինչև 2050 թվականը ներկայումս գոյություն ունեցող աշխատատեղերի կեսը հավանաբար կվերանա:[4] Ավելին, ապագա աշխատատեղերի 90 տոկոսը կպահանջի ՏՀՏ հմտությունների որոշակի մակարդակ:[5]

Թեև թվային տեխնոլոգիաները սոցիալական և տնտեսական արդյունքները բարելավելու ներուժ ունեն, այնուամենայնիվ, առկա է զգալի գենդերային բաժանում: Թվային գենդերային բաժանումն արտահայտվում է տղամարդկանց հետ համեմատած ՏՀՏ-ի հասանելիություն ունեցող կամ օգտագործող կանանց ավելի քիչ թվով: Իրականում, կանանց առցանց լինելը 12 տոկոսով ավելի քիչ հավանական է, քան տղամարդկանցը. այս գենդերային թվային բաժանումը հատկապես մեծ է ամենաքիչ զարգացած երկրներում:[6] Թվային գենդերային բաժանումն արտացոլվում է նաև կանանց համար գիտության, տեխնոլոգիաների, ճարտարագիտության և մաթեմատիկայի (STEM/ԳՏՃՄ) կրթության, աշխատաշուկայի և թվային տնտեսության անհավասար հասանելիությամբ:[7] Գլխավոր քարտուղարի 2019 թվականի զեկույցը մատնանշում է թվային գենդերային բաժանման մի շարք հիմնական պատճառներ, ներառյալ կրթության խոչընդոտները (օրինակ՝ հասանելիությունը և մատչելիությունը), տեխնոլոգիական գրագիտության բացակայությունը և ժառանգած կողմնակալությունը և սոցիալ-մշակութային նորմերը:[8]

Աշխատանքի արագ փոփոխվող աշխարհում մրցակցելու համար կանանց և աղջիկներին անհրաժեշտ է կրթություն ստանալ STEM ոլորտներում, մասնավորապես՝ ՏՀՏ-ի կարևոր հմտություններ ստանալու համար: ՏՀՏ-ն հնարավորություններ է ընձեռում խթանելու փոքր կին ձեռներեցների համար համաշխարհային շուկաներ դուրս գալու բիզնեսի աճը, քանզի ինտերնետը

1 ՄԱԿ կանայք. Փաստեր և թվեր. տնտեսական զորեղացում. Տնտեսական հզորացման առավելությունները. https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures

2 Թիրախ 5.բ. Ընդլայնել բարձրարդյունավետ, մասնավորապես՝ տեղեկատվական և հաղորդակցման տեխնոլոգիաների օգտագործումը՝ կանանց զորացումը խթանելու նպատակով.

3 "Չորրորդ արդյունաբերական հեղափոխությունը տերմին է, որը ստեղծվել է 2016 թվականին Համաշխարհային տնտեսական ֆորումի հիմնադիր և գործադիր նախագահ Կլաուս Շվաբի կողմից: Այն բնութագրվում է զարգացող տեխնոլոգիաների տիրույթների, ներառյալ նանոտեխնոլոգիաների, կենսատեխնոլոգիայի, նոր նյութերի և առաջադեմ թվային արտադրության տեխնոլոգիաների սերտաճմամբ և փոխլրացման: Վերջինս ներառում է 3D տպագրություն, մարդ-մեքենա ինտերֆեյս և արհեստական բանականություն և արդեն փոխակերպում է համաշխարհային արդյունաբերական լանդշաֆտը»: UNIDO. «Ի՞նչ է չորրորդ արդյունաբերական հեղափոխությունը»: https://iap.unido.org/articles/what-fourth-industrial-revolution

4 https://bigthink.com/philip-perry/47-of-jobs-in-the-next-25-years-will-disappear-according-to-oxford-university

5 https://www.weforum.org/agenda/2020/01/future-of-work/

6 Գլխավոր ասամբլեայի Տնտեսական և սոցիալական խորհուրդ, «Տարածաշրջանային և միջազգային մակարդակներում Տեղեկատվական հասարակության համաշխարհային գագաթնաժողովի իրականացման և արդյունքների իրականացման գործում ձեռք բերված առաջընթացը».: https://unctad.org/en/publicationslibrary/a74d62_en.pdf

7 Համաշխարհային տնտեսական ֆորում, գենդերային խզվածքը գիտության և տեխնոլոգիայի մեջ, թվերով. https://www.weforum.org/agenda/2021/07/science-technology-gender-gap/

8 Գլխավոր ասամբլեայի Տնտեսական և սոցիալական խորհուրդ, «Տարածաշրջանային և միջազգային մակարդակներում Տեղեկատվական հասարակության համաշխարհային գագաթնաժողովի իրականացման և արդյունքների իրականացման գործում ձեռք բերված առաջընթացը» https://unctad.org/en/publicationslibrary/a74d62_en.pdf

հնարավորություններ է ստեղծում: Ավելին, ՏՀՏ-ն կարող է կանանց համար ապոհովել հիմնական կարիքների հասանելիությունը, ինչպիսիք են առողջապահությունը և կրթությունը:

Թվային տեխնոլոգիաները երբեք ավելի անբաժանելի չեն եղել մարդկանց կյանքից, որքան այսօր. այս զարգացումն էլ ավելի արագացավ կորոնավիրուսային հիվանդության (COVID-19) ճգնաժամի հետևանքով: Թվային տեխնոլոգիաները դարձել են անխուսափելի միջոց և կարևոր գործիք համաճարակի դեմ պայքարելու համար՝ կրթության, աշխատանքի, բանկային, առողջապահության և այլ «հիմնական ծառայությունների» գնման առումով:[9]

Այս համատեքստում կարևոր է ուսումնասիրել կանանց և աղջիկների իրավիճակը՝ ուսման, աշխատանքի և թվային տեխնոլոգիաների օգտագործման առնչությամբ: Գենդերային դերերի վերաբերյալ սոցիալ-մշակութային կարծրատիպերը, ներառյալ սեռի և ԳՏՃՄ-ի մասին կարծրատիպերը, հաճախ հանգեցնում են ինքնուրույն ընտրված կողմնակալության, ինչը ԳՏՃՄ կրթությունից և մասնագիտություններից աղջիկների հրաժարվելու հիմնական պատճառներից մեկն է:[10] ԳՏՃՄ -ի ավելի փոքր հասանելիությունը կապված է ընդհանուր տեխնոլոգիական գրագիտության նվազման հետ, ինչը ՏՀՏ զբաղվածության ոլորտում կանանց թերի ներկայացվածության հիմնական պատճառն է:[11]

Թվային տեխնոլոգիաների ոլորտը շատ ավելի արագ է զարգանում, քան մյուս ոլորտները: Ամբողջ աշխարհում աշխատատեղերի ավելի քան 90 տոկոսն արդեն ունի որոշակի թվային բաղադրիչ. շատ ավելի աշխատատեղերի համար շուտոն կսկսեն պահանջվել բարդ թվային հմտություններ: Գենդերային հավասարության եվրոպական ինստիտուտի ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ ԳՏՃՄ կրթության ոլորտում գենդերային խզվածքի նվազեցման շնորհիվ կարող է ստեղծել մինչև 1,2 միլիոն աշխատատեղ և մինչև 2050 թվականը երկարաժամկետ համախառն ներքին արդյունքը (ՀՆԱ) ավելացնել մինչև 960 միլիարդ ԱՄՆ դոլարով: [12]

Համավարակը բացահայտեց գենդերային թվային բաժանումը և ցույց տվեց, որ կանանց և տղամարդկանց վրա տարբեր կերպ են ազդում համաշխարհային տնտեսության և առևտրի լայնածավալ խափանումները: Ըստ առևտրի համաշխարհային կազմակերպության՝ քանի որ կանայք ավելի մեծ մասնաբաժին են կազմում համավ հետևանքով տուժած ոլորտներում, ավելի հավանական է, որ նրանք կրեն համավարակի հետ կապված առևտրի խափանումների բացասական ազդեցությունը, քան տղամարդիկ (հատկապես ավելի քիչ զարգացած և զարգացող երկրներում):[13]

Թեև COVID-19 համաճարակը կրկնակի առողջապահական և տնտեսական ճգնաժամ է հանդիսանում, այն նաև թվային հեղափոխությունը արագացնելու հնարավորություն է: Շատ ոլորտներում թվային փոխակերպումը կմնա երկարաժամկետ կամ նույնիսկ մշտական ծախսերի կրճատում և ժամանակ խնայելու միջոց: Թվային տեխնոլոգիաները փոխակերպող ուժ են համաշխարհային առևտրի ամար. դրա ազդեցությունները կանանց վրա տարբերվում են՝ պայմանավորված գենդերային հատուկ կարիքներով և բացառիկ խոչընդոտներով, որոնց կանայք բախվում են որպես ձեռնարկատերեր, աշխատողներ, առևտուր իրականացնողներ և սպառողներ: Կանանց զորեղացման համար թվային տեխնոլոգիաների օգտագործումը կարող է աջակցել կանանց կրթությանը, ձեռներեցությանը և աշխատատեղերի ստեղծմանը, ինչը, ի վերջո, կնպաստի տնտեսական աճին:

Ուսումնասիրությունների շրջանակում վերլուծվել է, թե ինչ ազդեցություն ունի տեխնոլոգիան կանանց վրա՝ որպես ձեռնարկատերեր, աշխատողներ և սպառողներ:[14] Համաձայն Միջազգային ֆինանսական կորպորացիայի՝ համաշխարհային մասշտաբով պաշտոնական փոքր և միջին ձեռնարկությունների մեկ երրորդը պատկանում է կանանց:[15] Սա զգալի տնտեսական ներդրում է ՀՆԱ-ի աճի և աշխատատեղերի ստեղծման համար:

Կին ձեռներեցները բախվում են մարտահրավերների՝ կապված աճի համար անհաժեշտ աջակցության ծառայությունների իրենց համար հասանելիության հետ, ինչպիսիք են ցանցերի հասանելիությունը, ուսուցումը, ֆինանսավորումը և շուկաներ մուտք գործելը:[16] Թվային տեխնոլոգիաները կարող են աջակցել կին ձեռներեցներին կարողությունների զարգացման և տեղեկատվության փոխանակման գործում. էլեկտրոնային առևտրի հարթակները կարող են նրանց ավելի մոտեցնել շուկաներին և կարող են նպաստել նրանց ֆինանսավորման կարիքների բավարարմանը:

---

9 ԱՄԿ-ի սահմանում. «հիմնական ծառայություններ» նշանակում է ծառայություններ, մատուցված ցանկացածի կողմից, և անկախ նրանից՝ մատուցվել են կառավարությանը կամ որևէ այլ անձի, որոնց ընդհատումը վտանգի տակ կդնի ամբողջ բնակչության կամ դրա մի մասի կյանքը, առողջությունը կամ անձնական անվտանգությունը" https://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/ch5/ex4.htm

10 ՅՈՒՆԵՍԿՕ, Կոդի կոտրում. Աղջիկների և կանանց կրթությունը գիտության, տեխնոլոգիայի, ճարտարագիտության և մաթեմատիկայի բնագավառում (STEM), 2017 թ. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000253479

11 Համաշխարհային տնտեսական ֆորում, գենդերային խզվածքը գիտության և տեխնոլոգիայի մեջ, թվերով, 2021. https://www.weforum.org/agenda/2021/07/science-technology-gender-gap/

12 Գենդերային հավասարության եվրոպական ինստիտուտ, գենդերային հավասարության տնտեսական օգուտները ԵՄ-ում. ինչպես է STEM կրթության մեջ գենդերային հավասարությունը հանգեցնում տնտեսական աճի. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem

13 Առևտրի համաշխարհային կազմակերպություն, Covid-19-ի տնտեսական ազդեցությունը խոցելի ոլորտների և տնտեսությունների կանանց վրա, 2020 թ. https://www.wto.org/english/news_e/news20_e/info_note_covid_05aug20_e.pdf

14 ԱՄԿ, Հմտություններ և ձեռներեցություն, որոնք կամրջում են տեխնոլոգիաների և գենդերային բաժանումը. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_100840.pdf; Women Կին մենեջերներ և ձեռներեցներ և թվայնացում. նոր դարաշրջանի, թե՞ նյարդային պոռթկման շեմի՞ն: 2019թ. https://timreview.ca/article/1246; How Technology Is Helping Women-Owned Businesses Around the Globe Grow, 2019: https://community.connection.com/how-technology-is-helping-women-owned-businesses-around-the-globe-grow/

15 https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/44b004b2-ed46-48fc-8ade-aa0f485069a1/WomenOwnedSMEs+Report-Final.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kiiZZDZ

16 ՄիջազգայինՄիջազգային առևտրի կենտրոն, կին ձեռներեցներ. «Ավելի լավ կառուցելու համար» գործողությունների ծրագիր, 2020 թ. https://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Publications/W20%20Policy%20brief_Bejing25_20201021_web.pdf

Տեխնոլոգիան նաև ազդում է կանանց վրա՝ որպես աշխատողներ: Օրինակ, այն կվերացնի շատ աշխատատեղեր ցածր որակավորում ունեցող ոլորտներում, որտեղ կանայք աշխատուժի ավելի մեծ մասնաբաժին են կազմում (օրինակ՝ աշխատատեղեր արտադրությունում և վարչական օժանդակ աշխատատեղեր): Ի հակադրություն, շատ աշխատատեղեր կվերափոխվեն՝ պահանջելով տեխնոլոգիական հմտություններ՝ այդպիսով կանանց համար ստեղծելով նոր հնարավորություններ: Թվային փոխակերպումից օգուտ քաղելու համար անհրաժեշտ գիտելիքներով և հմտություններով կանանց զինելը նրանց կօգնի օգտվել այդ հնարավորություններից:

Տեխնոլոգիան կարող է նաև օգուտ բերել կանանց՝ որպես սպառողներ՝ խնայելով նրանց ժամանակը, նվազեցնելով գործարքների ծախսերը, տրամադրելով տեղեկատվության հասանելիություն, դյուրացնելով ծառայությունների մատուցումը և ընդլայնելով հաղորդակցությունը:

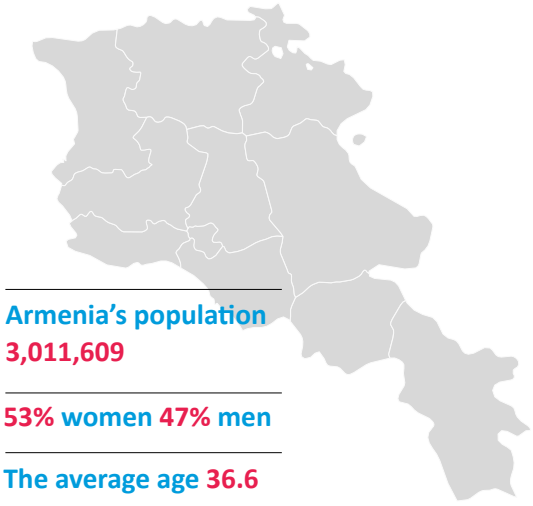
Եզրափակելով, COVID-19-ն արագացրել է տնտեսության թվային փոխակերպումը, որը հավանաբար կարող է նոր հնարավորություններ ստեղծել: Պետք է լինեն ներդրված քաղաքականություններ, կանանց օգտվեն թվային տնտեսությունից օգտվելու հնրավորություններ ընձեռելու համար:

2. ՁԵՌՆԱՐԿԻ ՆՊԱՏԱԿԸ ԵՎ ԾՐԱԳԱՆԱԿԸ

Տվյալ ձեռնարկում ուսումնասիրվում է թվային տնտեսության, ԿՏՋ-ի և առաջացող մարտահրավերների ու հնարավորությունների կարևորությունը COVID-19 ճգնաժամի պայմաններում: Այն կանանց և աղջիկներին կրթության, կարիերայի և ձեռնարկատիրական ընտրության հարցում զորեղացման մոտեցումներ է առաջարկում: Այն ուսումնասիրում է Հայաստանում թվային տնտեսության/ՏՀՏ ոլորտի և ԿՏՋ-ի միջև փոխհարաբերությունները, վերանայումուսումնասիրում թվային տնտեսության և աշխատաշուկայի գենդերային մարտահրավերները և բացահայտում կանանց և աղջիկների թվային մասնակցության միտումները (հատուկ ուշադրություն դարձնելով COVID-19-ին): Այն ուղեցույց է ապահովում այն վերաբերյալ, , թե ինչպես կարող են օգտագործվել ԳՏՃՄ-ի, բիզնեսի և թվային հմտությունները՝ կանանց և աղջիկներին հզորացնելու համար՝ աշխատաշուկաներում և թվային տնտեսությունում նրանց ավելի մեծ մասնակցության համար: Այս ձեռնարկում նաև քննարկվում է ԿՏՋ-ի հիմնական գենդերային խոչընդոտները, որոնք կապված են թվային տնտեսության հետ և ուսումնասիրվում են է գենդերային հավասարության և կանանց հզորացման տեսանկյունից չորս հիմնական թեմաներ թվային գրագիտություն, զբաղվածություն ՏՀՏ ոլորտում, էլեկտրոնային առևտրի հնարավորություններ և թվային ձեռնարկատիրություն:

Ձեռնարկը եզրափակվում է կոնկրետ առաջարկություններով քաղաքականություն մշակողների, զարգացման գործընկերների, պետական և մասնավոր հատվածի կազմակերպությունների և կրթական/արհեստագործական հաստատությունների համար: Առաջարկությունները՝ ներկայացված են երեք առաջնահերթ ուղղություններով՝ թվային հմտությունների զարգացում, թվային տնտեսության մեջ կանանց ձեռներեցություն և թվային հատվածի մասնավոր ընկերություններում Կանանց զորեղացման սկզբունքների (ԿԶՍ) ինտեգրում: Առաջարկությունները ներառում են քաղաքականության և ծրագրային միջոցառումներ՝ ուղղված հավասարության շեմի հաղթահարմանը և ավելի մեծ թվով կանանց և աղջիկների զորեղացմանը ԳՏՃՄ, թվայնացման և ձեռներեցության ոլորտներում:

3. ԵՐԿՐԻ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏԸ



Հայաստանի բնակչությունը կազմում է 3,011,609 մարդ, որի 53 տոկոսը կանայք են, 47 տոկոսը՝ տղամարդիկ: Միջին տարիքը կազմում է 36,6 տարի: Ամենամեծ տարիքային խումբը 25-ից 54 տարեկաններն են, որը կազմում է բնակչության 43 տոկոսը: 15-ից 24 տարեկան տարիքային խումբը կազմում է բնակչության 12 տոկոսը: Քաղաքային բնակչությունը ներկայացնում է երկրի բնակչության 63 տոկոսը, ընդ որում ընդհանուր բնակչության ավելի քան մեկ երրորդը ապրում է մայրաքաղաքում: Հայաստանում բարձր է գրագիտության մակարդակը՝ ընդհանուր բնակչության 99,7 տոկոսը, իսկ գենդերային տարբերություն գրեթե չկա:[17]

Հայաստանը 156 երկրների շարքում 114-րդն է 2021 թվականի Գենդերային խզվածքի գլոբալ ինդեքսում[18] և ունի բացեր տնտեսական, սոցիալական և քաղաքական ոլորտներում: Բացառությամբ Տաջիկստանի և Թուրքիայի, երկրի ընդհանուր Գենդերային խզվածքի ինդեքսի վարկանիշը ցածր է Արևելյան Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի մյուս երկրներից: Համաշխարհային բանկի 2021 թվականի «Կանայք, բիզնեսը և իրավունքը» ցուցիչով[19] որը գնահատում է երկրների արդյունքները ԿՏՋ-ի ձեռքբերման ուղղությամբ և կանանց հավասար հնարավորությունների վրա նրանց օրենսդրության ազդեցությունը, Հայաստանն ունի համեմատաբար լավ միավոր՝ 100 միավորից 82.5, ինչը մոտ է բարձր եկամուտ ունեցող երկրների միջին ցուցանիշին (85,9): Այնուամենայնիվ, ինդեքսը Հայաստանում բացահայտում է մարտահրավերներ՝ կապված կանանց աշխատուժի մուտքի, մասնագիտական տարանջատման մակարդակի և աշխատավարձերի գենդերային խզվածքի հետ:

3.1 ԿՏՋ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅՈՒՆ և ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությունը[20] երաշխավորում է կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքները: Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքներ և հավասար հնարավորություններ ապահովող օրենքը (2013) նախատեսում է օրենքի առջև հավասար հնարավորություններ և հավասար վերաբերմունք՝ շեշտը դնելով պետական հատվածի, աշխատանքի, զբաղվածության, առողջապահության, կրթության և ընտրական իրավունքների վրա (հոդվածներ 1 և 2) և արգելում է անհավասար վարձատրությունը և աշխատանքային պայմանները՝ որպես ուղղակի խտրականության ձև (Հոդված 6):[21] Հայաստանի աշխատանքային օրենսգիրքը կանանց երաշխավորում է որոշակի իրավունքներ, ինչպիսիք են հավասար վարձատրությունը հավասար արժեք ունեցող աշխատանքի համար (Հոդված 178):[22] Այնուամենայնիվ, Աշխատանքային օրենսգիրքը չի ներառում աշխատանքի ընդունման և աշխատանքի պայմաններում խտրականության դեմ հստակ կանոն:

Չնայած գործող օրենսդրական դրույթներին՝ CEDAW կոմիտեն իր «Հայաստանի Համակցված հինգերորդ և վեցերորդ պարբերական զեկույցների վերաբերյալ ամփոփիչ դիտարկումներում»[23] նշել է, որ կառավարությունը դեռևս չի կիրառել կանանց նկատմամբ արգելող համապարփակ իրավական դրույթներ: Բացի այդ, Կոմիտեն մտահոգություն է հայտնել, որ Հայաստանի կողմից «գենդերային չեզոք քաղաքականության և ծրագրերի նախապատվությունը… կարող է հանգեցնել ուղիղ, ինչպես նաև անուղղակի խտրականությունից կանանց ոչ համարժեք պաշտպանության, խոչընդոտել կանանց և տղամարդկանց միջև ֆորմալ և էական հավասարության հասնելուն և մասնատված մոտեցման հանգեցնել կանանց համար մարդու իրավունքների ճանաչման և կիրարկման հարցում»:[24]

ԿՏՋ և կանանց զբաղվածության վերաբերյալ Կոմիտեն «անհանգստացած է աշխատաշուկայում գենդերային ուղղահայաց և հորիզոնական մշտական տարանջատումով, կանանց շրջանում գործազրկության բարձր մակարդակով և ոչ ֆորմալ հատվածում կես դրույքով և ցածր վարձատրվող աշխատատեղերում նրանց կենտրոնացվածությամբ,

17 Միջազգային առևտրի կենտրոն, կին ձեռներեցներ. «Ավելի լավ կառուցելու համար» գործողությունների ծրագիր, 2020 թ. https://www.indexmundi.com/armenia/demographics_profile.html

18 http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

19 https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/35094/9781464816529.pdf?sequence=7&isAllowed=y

20 https://www.president.am/en/constitution-2015/

21 https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=83841

22 http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003

23 https://www.refworld.org/docid/583863b34.html

24 Ibid.

25 https://www.refworld.org/docid/583863b34.html

և աշխատավարձերի մշտական գենդերային տարբերությամբ: Այն նաև մտահոգված է կանանց համար վտանգավոր ճանաչված մասնագիտությունների ցանկի առկայությամբ, որն ամրապնդում է խտրական կարծրատիպերը և մասնագիտական տարանջատումը: Ավելին, սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ օրենսդրության բացակայությունը և, հետևաբար, աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ տարանջատված տվյալների բացակայությունը նույնպես Կոմիտեի համար մտահոգության կարևոր աղբյուր է»:[25]

Ներդիր 1. ԳՏԶՄ կրթությունը, ԿՏՉ և թվային տնտեսությունը խթանող հիմնական միջազգային շրջանակները

Իրավական գործիք	Համապատասխան սկզբունքներ
Կանանց նկատմամբ բոլոր տեսակի խտրականությունների վերացման կոնվենցիա (ԿՆԲՏԽՎԿ)[26]	• Հոդված 10. Կրթության մեջ ոչ խտրական վերաբերմունքի աղջիկների և կանանց իրավունքները • Հոդված 11. Աշխատանքում ոչ խտրական վերաբերմունքի աղջիկների և կանանց իրավունքները • CEDAW-ի թիվ 36 ընդհանուր հանձնարարական. Աղջիկների և կանանց իրավունքները՝ կրթություն ստանալու հավասար հասանելիության համար
Պեկինի հռչակագիրը և գործողությունների պլատֆորմը[27]	• Ռազմավարական նպատակ Բ. Կանանց կրթություն և ուսուցում • Ռազմավարական նպատակ Զ. կանայք և տնտեսությունը • Ռազմավարական նպատակ Ի. Կանայք և շրջակա միջավայրը
Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) կոնվենցիաները[28]	• Հավասար վարձատրության մասին կոնվենցիա (թիվ 100) • Խտրականության մասին (Զբաղվածության և մասնագիտական) կոնվենցիա (թիվ 111) • Ընտանեկան պարտականություններ ունեցող աշխատողների կոնվենցիա (թիվ 156) • Մայրության պաշտպանության կոնվենցիա (թիվ 183)
Կայուն զարգացման նպատակներ[29]	• Նպատակ 4. Ապահովել ներառական և հավասար որակյալ կրթություն և խթանել ողջ կյանքի ընթացքում հնարավորությունները բոլորի համար • Նպատակ 5. Հասնել գենդերային հավասարության և հզորացնել բոլոր կանանց և աղջիկներին • Նպատակ 8. Նպաստել կայուն, ներառական և կայուն տնտեսական աճին, լիարժեք և արդյունավետ զբաղվածությանը և արժանապատիվ աշխատանքին բոլորի համար • Նպատակ 9. Կառուցել ճկուն ենթակառուցվածք, խթանել ներառական և կայուն արդյունաբերականացումը և խթանել նորարարությունը

2019 թվականին Հայաստանն ընդունել է «2019-2023 թվականների գենդերային հավասարության ռազմավարությունը և գործողությունների ծրագիրը»:[30] Ռազմավարության առաջնահերթություններից է ԿՏՉ-ն, այդ թվում՝ գենդերային խտրականության վերացումը սոցիալ-տնտեսական ոլորտում և կանանց տնտեսական հնարավորությունների ընդլայնումը (ներառյալ աշխատանքի/ընտանեկան հավասարակշռության խնդիրը և կանանց ձեռնարկատիրության խթանումը), ինչպես նաև կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների լիարժեք և արդյունավետ մասնակցությունն ու ընդլայնումը կրթության և գիտության մեջ, և գենդերային հավասարակշռված ներկայացվածությունը կրթության բոլոր մակարդակներում:

Հայաստանի կառավարությունը աշխատանքներ է նախատեսել՝ ուղղված սոցիալ-տնտեսական ոլորտում գենդերային խտրականության վերացմանը և ԿՏՉ-ին աջակցմանը: Պլանավորված գործողությունները ներառում են.

Աշխատաշուկայում անմրցունակ և մասնագիտություն չունեցող երիտասարդ մայրերի մասնագիտական վերապատրաստման ծրագրի իրականացում,

Իրազեկման բարձրացման արշավների նախաձեռնում՝ ուղղված հասարակության մեջ առկա աշխատանքային և ընտանեկան պարտականություններին առնչվող կարծրատիպերին,

25 https://www.refworld.org/docid/583863b34.html

26 CEDAW: https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx; CEDAW Gr No.36: https://tbInternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_36_8422_E.pdf

27 Պեկինի գործողությունների հարթակ. https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platform_for_Action.pdf

28 Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաներ. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO

29 ԿԶՆ մետատվյալներ. https://unstats.un.org/sdgs/metadata/

30 http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=151906

Երեխայի խնամքի ծառայությունների ուժեղացում,

Աջակցություն երեխաների խնամքին՝ ներառելով նախադպրոցական տարիքի երեխաներ ունեցող ընտանիքները սոցիալական դեպքերի կառավարման համակարգում.

Տնտեսական խնդիրները հասցեագրելու համար համար տեղական սոցիալական ծրագրերի մշակում և իրականացում (կատարվելիք վերլուծությունների հիման վրա),

Աջակցություն միկրո, փոքր և միջին ձեռնարկություններին (ՄՓՄՁ) և ստարտափներին՝ տրամադրելով բիզնես ուսուցում և խորհրդատվություն.

Արդյունաբերական ոլորտներում կանանց համար աշխատատեղերի ստեղծմանն աջակցող պետական ծրագրերի իրականացում, և

Կին ֆերմերներին կարողությունների զարգացման և խորհրդատվական ծառայությունների տրամադրում:

Հայաստանի կառավարությունը նախատեսել է միջոցառումներ՝ ուղղված կանանց լիարժեք և արդյունավետ մասնակցության ապահովմանը հատկապես կրթության և գիտության մեջ: Պլանավորված գործողությունները ներառում են.

Հանրակրթության պետական չափորոշիչների ուսումնական ծրագրում գենդերային բաղադրիչի ներառում,

Դպրոցներում քաղաքացիական կրթության բաղադրիչի ուժեղացում, ներառյալ մարդու իրավունքները, ժողովրդավարությունը և գենդերային հավասարությունը.

Կրթսեր, միջին և միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների վարչական և մանկավարժական անձնակազմի համար գենդերային հավասարության վերաբերյալ դասընթացների և քննարկումների կազմակերպում, և

Մասնագիտական և հանրակրթական հաստատությունների համար ոչ պաշտոնական վերապատրաստումների մշակում և տրամադրում մասնագիտությունների ընտրության և կանանց առաջնորդության մասին գենդերային կարծրատիպերի վերացմանն առնչվող թեմաներով:

Հայաստանի «2014-2025 թվականների զարգացման ռազմավարությունը»[31] հիմնված է չորս առաջնահերթությունների վրա, որոնք ուղղված են հասարակության բարեկեցության բարձրացմանը, այն է՝ բարձրորակ աշխատատեղերի ստեղծում, մարդկային կապիտալի զարգացում, սոցիալական պաշտպանության համակարգի բարելավում և պետական կառավարման և վարչարարության արդիականացում: 2018 թվականի մայիսին ավելացվել են նոր առաջնահերթություններ՝ ներառական տնտեսական զարգացում ապահովելու համար, ներառյալ գիտության, տեխնոլոգիաների և նորարարության խթանումը:

Չնայած վերջին մի քանի տարիների ընթացքում կանանց զբաղվածության և աշխատաշուկայի ընդգրկմանն ուղղված պետական ծրագրերի իրականացմանը, աշխատանքի շուկայում պահպանվում են գենդերային անհավասարությունները մասնակցության, աշխատաշուկայում հորիզոնական և ուղղահայաց տարանջատման, աշխատանքային հարաբերություններում գենդերային խտրականության և կրթության ոլորտում գենդերային անհավասարությունների հետ կապված (հատկապես ԳՏՄ ոլորտներում): COVID-19 համավարակը էլ ավելի է սրել այս անհավասարությունները:[32]

31 https://eeas.europa.eu/sites/default/files/armenia_development_strategy_for_2014-2025.pdf

32 Հայաստանի կողմից Պեկինի հռչակագրի և գործողությունների պլատֆորմի կատարման դիտարկում. https://www.am.undp.org/content/armenia/en/home/library/-review-of-the-implementation-of-the-beijing-declaration-and-pla.html

3.2 ԿԱՆԱՅՔ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ

Հայաստանի օրենսդրությունը կանանց հավասարության իրավունքի պաշտոնական երաշխիքներ է տալիս: Կանանց իրավահավասարության իրավունքը դառնում է ավելի ընդունված որպես սոցիալական նորմ:[33] Այնուամենայնիվ, գերակշռող գենդերային կարծրատիպերը սահմանափակում են կանանց և տղամարդկանց որոշակի սոցիալական, կենցաղային և տնտեսական դերերը:[34] Կանանց դերերը կապված են տնային և երեխաների խնամքի աշխատանքների հետ: Ի հակադրություն, տղամարդիկ ընկալվում են որպես առաջնային եկամուտ ստացող. նրանց ծնողական դերն ավելի քիչ է գնահատվում:

Կանանց մասնակցությունը Հայաստանի աշխատուժում մնում է ավելի ցածր, քան տղամարդկանցը. այս տարբերությունը համեմատաբար կայուն է 2000 թվականից ի վեր: Ըստ 2020 թվականի տվյալների՝ աշխատուժին մասնակցել է աշխատունակ տարիքի կանանց միայն 50 տոկոսը, մինչդեռ տղամարդկանց 72 տոկոսը: 2019 թվականին 15-74 տարեկան կանանց 50 տոկոսը աշխատանք չուներ և աշխատանք չէր փնտրում՝ հիմնականում զբաղվելով տնային և խնամքի չվճարվող գործունեությամբ (2011 թվականին սա վերաբերում էր կանանց 45 տոկոսին):[35] Կանանց երկարաժամկետ գործազրկության մակարդակը նույնքան բարձր է, որքան տղամարդկանցը՝ 2020 թվականին հասնելով 50 տոկոսի:[36]

Բարձրագույն կրթության հասանելիությունը բավարար չէ տնտեսական գործունեության մեջ գենդերային խզվածքը փակելու համար: Չնայած անգործության մակարդակը նվազում է կրթական մակարդակը բարձրացմանը զուգահեռ, գենդերային խզվածքը չի փակվում: Գենդերային խզվածքը ամենափոքրն է բարձրագույն կրթություն ունեցողների մոտ (17,3), համեմատած միջնակարգ կրթություն ունեցողների գենդերային խզվածքի հետ (20,2), սակայն նույնիսկ բարձրագույն կրթություն ունեցող կանայք չեն համալրում աշխատուժը նույն ցուցանիշով, ինչ տղամարդիկ: Թեև Հայաստանի բնակչության բարձրագույն կրթություն ունեցող կանանց մասնաբաժինը ավելի մեծ է, քան տղամարդկանցը, բարձրագույն կրթությունը էականորեն փոխկապակցված չէ աշխատանք ունենալու մեծ հավանականության հետ:[37]

Ի լրումն առկա կարծրատիպերի, որոնք կանանց վերագրում են երեխաների խնամքը և տնային աշխատանքը, կա նաև երեխաների խնամքի ծառայությունների պակաս: Օրինակ՝ նախադպրոցական տարիքի երեխաների միայն 30 տոկոսն է հաճախում մանկապարտեզ (գյուղական բնակավայրերում այդ տոկոսը կազմում է 17 տոկոս):[38] Չընդունելու ամենատարածված պատճառը մանկապարտեզներում ազատ տեղերի բացակայությունն է, քանի որ Հայաստանում նախադպրոցական կրթության կենտրոնների թիվը բավարար չէ հատկապես գյուղական բնակավայրերում:[39] Արդյունքում, 25-ից 29 տարեկան տարիքային խմբերում գրեթե հինգ անգամ ավելի շատ կանայք են աշխատուժից դուրս և տնտեսապես ոչ ակտիվ՝ տղամարդկանց համեմատությամբ (83 տոկոս՝ 17 տոկոսի դիմաց): Երեխաների խնամքի ծառայությունների բացակայությունը անհամաչափորեն ազդում է կանանց վրա. կանայք իրենց ժամանակի մեծ մասը ծախսում են տնային գործերի և երեխաների խնամքի վրա, հաճախ տղամարդկանց ծախսած ժամանակից ավելի քան երկու անգամ ավել: Ընդհանուր առմամբ, կանայք շաբաթական 59 ժամ են ծախսում տնային աշխատանքի վրա, մինչդեռ տղամարդիկ ծախսում են ընդամենը 28 ժամ:[40] Իրոք, շատ ավելի հավանական է, որ կանայք և ոչ թե տղամարդիկ հայտարարեն, որ երեխաների խնամքը և ընտանեկան պարտականությունները խանգարում են իրենց ակտիվ լինել աշխատուժում:[41]

Գենդերային տարբերություն կա նաև երիտասարդների «ոչ կրթության և ոչ զբաղվածության» մակարդակներում: 15-ից 29 տարեկան տարիքային խմբերում կանանց գրեթե 42 տոկոսը և տղամարդկանց 21 տոկոսը ոչ սովորում են, ոչ աշխատում:[42] Այս զգալի տարբերությունը կարող է մասամբ վերագրվել կանանց՝ տղամարդկանց հետ համեմատած չվճարվող խնամքի աշխատանքի անհամաչափ ծանր բեռին:

Ձեռնարկատիրական գործունեությանը կանանց մասնակցության մեջ ևս գենդերային խզվածք կա. ՄՓՄՁ-ների զարգացումը կարևոր ոլորտ է ԿՏՋ-ի առաջխաղացման համար: Հայկական ընկերությունների բացարձակ մեծամասնությունը «ՓՄՁ» են և կազմում են բոլոր ձեռնարկությունների ավելի քան 98 տոկոսը, ինչը կազմում է բիզնեսում ընդհանուր աշխատանքների 43 տոկոսը:[43] Կանանց ձեռնարկատիրության աջակցման ծրագրերը ներդրվել են են 2013 թվականից՝ մեծացնելով ՓՄՁ-ների սեփականատիրության կանանց մասնաբաժինը:[44]

---

33 https://www.strategeast.org/womens-right-to-equality-becoming-more-accepted-as-a-social-norm-in-armenia/

34 CEDAW կոմիտե, Հայաստանի հինգերորդ և վեցերորդ պարբերական զեկույցների վերաբերյալ ամփոփիչ դիտարկումները, 2016 թ. https://www.refworld.org/docid/583863b34.html

35 Կանայք և տղամարդիկ Հայաստանում, ՀՎԿ 2020թ.;

36 Կանայք և տղամարդիկ Հայաստանում, ՀՎԿ, 2021թ.

37 Համաշխարհային բանկ, Աշխատանք հանուն ավելի լավ ապագայի Հայաստանում, աշխատատեղերի դինամիկայի վերլուծություն, 2019թ.

38 Ասիական զարգացման բանկ, Հայաստան Երկրի գենդերային գնահատում, 2019

39 Save the Children, Հայաստանում երեխաների համար նախադպրոցական կրթության ծառայությունների հասանելիության գնահատում, 2017

40 ՄԱԿ կանայք, ՀՎԿ, Հայաստանում աշխատաշուկայում գենդերային վարձատրության տարբերության և գենդերային անհավասարության վերլուծություն, 2020թ.

41 Ասիական Զարգացման Բանկ, 2019թ.

42 Տղամարդիկ և կանայք Հայաստանում, ՀՎԿ, 2020թ.

43 UNIDO, Հայաստանի դիագնոստի զեկույց, 2021թ.

44 Ասիական Զարգացման Բանկ, Հայաստանի գենդերային վերլուծություն, 2019թ.

Այնուամենայնիվ, Հայաստանում բոլոր ընկերությունների միայն 34 տոկոսն ունի կին համասեփականատերեր, և ընկերությունների միայն 24 տոկոսում են կանայք ղեկավար պաշտոններ զբաղեցնում:[45]

Կանանց մուտքին դեպի բիզնես խանգարում են մի շարք խոչընդոտներ: Ըստ 2021 թվականին իրականացված Հայաստանում կանանց ձեռներեցության ուսումնասիրության[46] հիմնական խոչընդոտներն են ֆինանսների հասանելիությունը, քաղաքական անկայունությունը, հմտությունների բացակայությունը, աշխատանքը և ընտանեկան կյանքը հավասարակշռելու ժամանակի բացակայությունը և դժվարությունները, հողի հասանելիությունը, շուկաների հասանելիությունը, մասնագիտական ցանցերի բացակայությունը և ինտերնետի և առցանց ներկայության բացակայությունը:

Ըստ Global Findex տվյալների բազայի, Հայաստանում չափահասների 48 տոկոսը 2017թ. բանկային հաշիվ է ունեցել:[47] Այս տոկոսը տղամարդկանց մոտ 15 տոկոսով ավելի բարձր էր, քան կանանց մոտ: Համաշխարհային բանկի «Doing Business 2020» վարկանիշում Հայաստանը զբաղեցնում է 48-րդ տեղը «վարկ ստանալու» չափանիշով:[48] Բանկերը ՄՓՄՁ-ների արտաքին ֆինանսավորման հիմնական աղբյուրն են հիմնականում վարկերի միջոցով: Բազմաթիվ ՄՓՄՁ-ներ զերծ են մնում վարկի դիմելուց՝ բարձր տոկոսադրույքների, բարդ ընթացակարգերի և գրավի պահանջների պատճառով: Ավելի խնդրահարույց է երկարաժամկետ ֆինանսավորումը:[49]

Թեև օրենսդրությունը հավասար հնարավորություններ է ապահովում բիզնես բացելու և ունենալու համար, գրավի պահանջներն ավելի մեծ խոչընդոտ են կանանց համար, քան տղամարդկանց: Չնայած որդիների և դուստրերի ժառանգական հավասար իրավունքներին, գործնականում կանանց շրջանում հողի և գույքի սեփականությունը ցածր է: Տեղական սովորույթները հաճախ հանգեցնում են նրան, որ որդիները ժառանգում են ունեցվածքը և դրամը՝ այդպիսով սահմանափակելով կանանց հողի, բիզնեսի և կապիտալի սեփականությունը:[50]

3.3 ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՆԵՐԻ ՀՈՐԻԶՈՆԱԿԱՆ ԵՎ ՈՒՂՂԱՀԱՅԱՑ ՏԱՐԱՆՋԱՏՈՒՄ

Հորիզոնական և ուղղահայաց տարանջատումը հատկանշական է Հայաստանի աշխատաշուկայի համար:[51] Կրթությունը, առողջապահությունը և սոցիալական աշխատանքը կանանց գերակշռող զբաղվածության ոլորտներն են: Այնպիսի զբաղվածության ոլորտներում, ինչպիսիք են գյուղատնտեսությունը, անտառտնտեսությունը և շինարարությունը, գերակշռում են տղամարդիկ:[52] Հայաստանում կանայք 11 տոկոսով ավելի քիչ են, քան տղամարդիկ, աշխատում բարձր վարձատրվող ոլորտներում (օրինակ ֆինանսական միջնորդություն, արտադրություն կամ տրանսպորտ):[53]

Կանանց կենտրոնացումը մի քանի ոլորտներում սահմանափակում է տնտեսական աճը այն ժամանակ, երբ Հայաստանը կարիք ունի դիվերսիֆիկացնելու իր զբաղվածության ոլորտները, հատկապես գիտության և ՏՀՏ ոլորտում:

Կանանց ղեկավար ծաշտոն զբաղեցնելու հավանականությունը ավելի փոքր է: Աշխատող կանանց միայն 4 տոկոսն է զբաղեցնում ղեկավար պաշտոն (բոլոր ղեկավարների 29 տոկոսը), իսկ զբաղված տղամարդկանց 8 տոկոսն է զբաղեցնում ղեկավար պաշտոն (բոլոր ղեկավարների 71 տոկոսը):[54]

Կանանց ներկայությունը ՏՀՏ ոլորտում համեմատաբար նոր է և աճող: Ներկայումս կանայք կազմում են ՏՀՏ աշխատուժի 42 տոկոսը, իսկ տղամարդիկ՝ 58 տոկոսը:[55] Հայաստանում ՏՀՏ ընկերությունների տեխնիկական մասնագետների 38 տոկոսը կանայք են, 62 տոկոսը՝ տղամարդիկ:[56]

Ավելի մեծ է հավանականությունը, որ կանայք կընտրեն այնպիսի կարիերա, որը կապված են ավանդական կանացի դերերի հետ կամ թույլ է տալիս կատարել իրենց ընտանեկան պարտականությունները: Մասնագիտական ընտրության մասին պատկերացումները սահմանափակում են կանանց զբաղվածությունը և ավելի են ամրապնդում կարծրատիպերը այն մասին, թե ինչ դերեր են համապատասխանում կանանց և տղամարդկանց: Նման

45 Գենդերային խզվածքի համաշխարհային զեկույցhe Global Gender Gap Report, 2021

46 IFC, Հայաստանում կանանց ձեռնարկատիրության զեկույց, 2021

47 Global Findex տվյալների բազա, 2017: https://globalfindex.worldbank.org/node?field_databank_country_target_id=7

48 Համաշխարհային բանկ, 2020: https://documents1.worldbank.org/curated/en/688761571934946384/pdf/Doing-Business-2020-Comparing-Business-Regulation-in-190-Economies.pdf

49 UNIDO, Հայաստանի դիագնոստի զեկույց, 2021

50 Համաշխարհային Բանկ, Հայաստանի գենդերային վերլուծություն, 2016

51 CEDAW կոմիտե, Հայաստանի հինգերորդ և վեցերորդ պարբերական զեկույցների վերաբերյալ ամփոփիչ դիտարկումները, 2016թ. https://www.refworld.org/docid/583863b34.html

52 ԱՄՆ ՄԶԳ/Հայաստան, Գենդերային վերլուծության զեկույց, 2019: https://banyanglobal.com/resource/usaid-armenia-gender-analysis-report/

53 ՄԱԿ կանայք և SDC. Հայաստանում կանանց տնտեսական անգործությունը և ներգրավվածությունը ոչ ֆորմալ հատվածում, 2019թ.

54 Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն. Վիճակագրություն և տվյալների բազաներ. https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm (վերահաստում 1 օգոստոսի, 2019).

55 Հայաստանի կառավարություն, վիճակագրական կոմիտե. 2018. Աշխատանքի շուկայի հետազոտություն. Երևան 2018.

56 Ձեռնարկությունների ինկուբատոր հիմնադրամ. 2018. Հայաստանի ՏՀՏ ոլորտ. արդյունաբերության վիճակի հաշվետվություն. Երևան. (Հայաստանում գործող տեղեկատվական և հեռահաղորդակցության տեխնոլոգիաների (ՏՀՏ) 750 ընկերությունների հարցում)

կարծրատիպերը ազդում են նաև այն տղամարդկանց վրա, ովքեր հրաժարվում են խնամք ապահովող աշխատանքներից: Մասնագիտական կարծրատիպերը և ընտանեկան պարտականությունները նաև սահմանափակում են կանանց առաջխաղացումը դեպի ավելի բարձր պաշտոններ. մասնագիտական առաջխաղացման հավակնությունները ընկալվում են որպես ավելի անհամապատասխան կանանց, քան տղամարդկանց համար:[57] Նման խոչընդոտները նպաստում են կանանց ուղղահայաց տարանջատմանը՝ ապակե առաստաղներին, քանի որ նրանք հաճախ համարվում են բարձր պաշտոններում պահանջվող հատկանիշներ չունեցող:

Հայաստանում ոչ պաշտոնական աշխատանքի ընդհանուր մակարդակը կազմում է մոտ 46 տոկոս:[58] Ավելի քիչ հավանական է, որ կանայք զբաղվեն ոչ ֆորմալ աշխատանքով, քան տղամարդիկ (համապատասխանաբար 22 տոկոս և 13 տոկոս):[59]

Երեխաներ ունենալը կապված է ոչ ֆորմալ զբաղվածության ավելի բարձր մակարդակի հետ. չաշխատող կանանց 28 տոկոսը մեծում է տանը երեխաների խնամքի պարտականությունների պատճառով, իսկ չաշխատող տղամարդկանց միայն 1 տոկոսը:[60] Նշվում է նաև, որ ամուսնությունը նպաստում է կանանց գործազրկության բարձր մակարդակին. գործազուրկ կանանց 22 տոկոսը հայտնել է, որ իրենց ամուսինը ցանկանում է, որ նրանք մեծ տանը, նույնը ասել է տղամարդկանց 2 տոկոսը:[61]

«ՄԱԿ-ի Կանայք» կազմակերպության 2018թ.-ի ուսումնասիրությունը[62] դիտարկել է կանանց ոչ ֆորմալ զբաղվածության մեջ մուտքը կանխատեսող գործոնները, և եզրակացրել, որ երեխաներ ունենալը կամ ամուսնացած լինելը կապված է կանանց ոչ ֆորմալ զբաղվածության ավելի բարձր մակարդակի հետ, մինչդեռ շատ ավելի քիչ հավանական է, որ բարձրագույն կրթություն ունեցող կանայք լինել ոչ պաշտոնական աշխատանքի մեջ.

57 Համաշխարհային բանկ, Հայաստանի Հանրապետությունը հավասարեցնելով STEM խաղային դաշտը կանանց համար. հնարավորությունների և արդյունքների տարբերությունները ուսումնասիրության ոլորտներում և աշխատաշուկայում, Վաշինգտոն, DC., 2017թ.World Bank: https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/26766/ACS21924-WP-P157930-PUBLIC-ArmeniaGenderandSTEMReportFINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

58 Համաշխարհային բանկ, Աշխատանք հանուն ավելի լավ ապագայի Հայաստանում, աշխատատեղերի դինամիկայի վերլուծություն, 2019թ

59 ԱՄԿ (2020), Հայաստանում Covid-19 համաճարակի վրա զբաղվածության ազդեցության և քաղաքականության արձագանքների արագ գնահատում

60 ՄԱԿ կանայք (2018), Կանանց տնտեսական անգործությունը և ներգրավվածությունը Հայաստանում ոչ ֆորմալ հատվածում, պատճառներն ու հետևանքները.

61 Նույն աղբյուրը

62 ՄԱԿ կանայք (2018), Կանանց տնտեսական անգործությունը և ներգրավվածությունը Հայաստանում ոչ ֆորմալ հատվածում, պատճառներն ու հետևանքները

3.4 ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ

Աշխատավարձերի գենդերային խզվածքները պայմանավորված են համակարգային գենդերային խտրականությամբ, որն ազդում է աշխատուժում կանանց դիրքերի վրա: Կանանց ընտանեկան դերերը հանգեցնում են նրան, որ նրանք ավելի շատ կես դրույքով և ավելի ցածր վարձատրվող պաշտոններ են զբաղեցնում, քան տղամարդիկ: Մասնագիտությունների վերաբերյալ գենդերային կարծրատիպերը ստիպում են կանանց կենտրոնանալ ավելի ցածր վարձատրվող ոլորտներում: Կառավարման ոլորտում կանանց ավելի ցածր ներկայացվածությունը նույնպես նպաստում է աշխատավարձի խզվածքների: Շատ կարևոր է անդրադառնալ այս գործոններին՝ փոխելով գենդերային դերերի վերաբերյալ վերաբերմունքը, բարելավելով կանանց համար ավելի շատ մասնագիտությունների հասանելիությունը և խթանելով նրանց կարիերայի առաջխաղացման հնարավորությունները:

Աշխատավարձերի գենդերային ընդհանուր խզվածքը Հայաստանում 35 տոկոս է.[63] նմանատիպ մասնագիտությունների համար աշխատող կանայք վաստակում են տղամարդկանց աշխատավարձի միայն 65 տոկոսը: Հայաստանում աշխատավարձի գենդերային խզվածքը 2,5 անգամ ավելի բարձր է, քան Եվրոպական միության (ԵՄ) միջին ցուցանիշը, և երկրորդն է միջին բարձր եկամուտ ունեցող 17 երկրների մեջ:[64]

Տարածաշրջանում աշխատավարձերի գենդերային խզվածքը կազմում է 49 տոկոս Ադրբեջանում, 36 տոկոս՝ Վրաստանում և 16 տոկոս՝ Թուրքիայում:[65]

ՏՀՏ ոլորտում աշխատավարձերի գենդերային խզվածքը կազմում է 36 տոկոս: Առավել մեծ բացթողումներ կան տղամարդկանց գերակշռող ֆինանսական և ապահովագրական հատվածում (47 տոկոս) և տեղեկատվության և հաղորդակցության ոլորտում (37 տոկոս):[66]

Հայաստանի օրենսդրությունը տղամարդկանց և կանանց ապահովում է հավասար տնտեսական իրավունքներ: Այնուամենայնիվ, օրենսդրությունը չի արգելում գործատուներին անձնական հարցեր տալ՝ բացահայտելու և խտրականություն ցուցաբերելու համար երեխաներ ունեցող մայրերի կամ երեխաներ պլանավորող կանանց նկատմամբ:

Հայաստանը սեռական ոտնձգությունների հետ կապված օրենսդրություն չունի: Համաձայն ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության (ԱՄՆ ՄԶԳ) կողմից իրականացված երկրի գենդերային վերլուծության[67] սեռական ոտնձգությունը չի դիտվում որպես քննարկման կամ քաղաքականության մշակման առարկա: Հայաստանում աշխատավայրում սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ տվյալներ չկան:

63 Տղամարդիկ և կանայք Հայաստանում, ՀՎԿ, 2020

64 Եվրոպական հանձնաժողով. Վարձատրության գենդերային խզվածքը ԵՄ-ում. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en; Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն. 2018. Համաշխարհային աշխատավարձերի հաշվետվություն 2018/19. Ինչ է թաքնված գենդերային վարձատրության բացերի հետևում: Ժնև.

65 Ադրբեջան. https://unece.org/statistics/press/unece-calls-decisive-action-close-gender-pay-gap-region; Վրաստան, Գեոստատ,Կանայք և տղամարդիկ Վրաստանում, 2020թ.; Թուրքիա. https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_757055/lang--en/index.htm

66 ՀՎԿ, Կանայք և տղամարդիկ Հայաստանում, 2021.

67 ԱՄՆ ՄԶԳ/Հայաստան գենդերային վերլուծության զեկույց, 2019

Գենդերային նորմերը, որոնք կապված են կանանց կողմից չվճարվող խնամքի և տնային աշխատանքի դերի հետ, մեծ ազդեցություն ունեն նրանց ժամանակի սղության վրա: Հայաստանում երեխաների միայն 30 տոկոսն է ընդգրկված նախադպրոցական հաստատություններում:[68] Ավելին, տարրական դպրոցի ժամերն ավարտվում են վաղ կեսօրին՝ կանանց թողնելով երեխաների խնամքի նվազագույն մատչելի տարբերակները: Միջին հաշվով, յուրաքանչյուր տարիքային խմբում տղամարդիկ ավելի շատ ժամանակ են հատկացնում վճարովի գործունեությանը (շաբաթական 44 ժամ 25-ից 34 տարեկան տղամարդկանց համար և 37 ժամ նույն տարիքային խմբի կանանց համար): Միևնույն ժամանակ, կանայք տնային աշխատանքի վրա ծախսում են շաբաթական միջինը 59 ժամ, իսկ տղամարդիկ՝ ընդամենը 28 ժամ:[69]

Աշխատանքային օրենսգիրքը չի նպաստում չվճարվող ընտանեկան և խնամքի աշխատանքի բաշխման հավասարեցմանը: Կանայք ունեն 140 օր ծննդաբերության արձակուրդի իրավունք (որոշ հանգամանքներում՝ 180 օր) և վճարվում են իրենց աշխատավարձին համապատասխան: Կանայք կարող են նաև պահանջել մինչև երեք տարի չվճարվող արձակուրդ երեխայի ծնվելուց հետո: Տղամարդիկ կարող են հայրության արձակուրդ վերցնել միայն հինգ օր՝ երեխայի ծնվելուց հետո 30 օրվա ընթացքում: ԱՄՆ ՄԶԳ-ի գենդերային վերլուծությունն ընդգծում է, որ Հայաստանում աշխատող հայրերը հակված չեն հայրության արձակուրդ վերցնելու, քանի որ երեխաների խնամքը հիմնականում դիտվում է որպես կնոջ պարտականություն՝ ավելացնելով ևս մեկ խոչընդոտ կանանց զբաղվածության համար:

3.5 ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԱՆՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԳՏՄ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՄԵՋ

Հայաստանում, բարձրագույն կրթության տարբեր ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց մասնակցության տարբերությունները մեծ են լայն, քանի որ կրթության և կարիերայի վերաբերյալ գենդերային կարծրատիպերը ազդում են ինչպես աղջիկների, այնպես էլ տղաների կյանքի վաղ ընտրության վրա: Օրինակ, իգական սեռի ուսանողները շատ ավելի քիչ հավանական է, որ անցնեն մասնագիտական վերապատրաստում, քան արական սեռի ուսանողները: Այնուամենայնիվ, աղջիկներն ավելի հաճախ են ընդունվում ԲՈՒՀ, քան տղամարդիկ: 2020-2021 թվականներին առաջին աստիճանի կրթական ծրագրեր իրականացնող բարձրագույն ուսումնական հաստատությունների ուսանողների շրջանում 53.4 տոկոսը իգական սեռի են, 46.6 տոկոսը՝ արական: Տղամարդկանց թիվը այս կրթական մակարդակում զգալիորեն ավելի բարձր է ճարտարագիտության, տեղեկատվության և տեխնոլոգիայի, արդյունաբերության և տեխնոլոգիայի, ֆիզիկական գիտությունների և մաթեմատիկայի և վիճակագրության ֆակուլտետներում:[70]

2020 թվականին մագիստրատուրայի մասնագիտացումներից շրջանավարտների 68,9 տոկոսը կանայք էին, իսկ 31,1 տոկոսը՝ տղամարդիկ (66,9 և 33,1 տոկոս համապատասխանաբար ընդգրկված ուսանողների շրջանում):[71]

Ուսումնասիրության առարկայի ոլորտում կանանց և տղամարդկանց կատարած ընտրությունը բացահայտում է գենդերային տարբերությունները: Կանայք արվեստի, պատմության և սոցիալական ոլորտների ուսանողների մեծամասնությունն են կազմում (օրինակ՝ սոցիալական աշխատանք, կրթություն և լրագրություն): Աղջիկները ներկայացնում են ՏՀՏ ոլորտի ուսանողների միայն 35 տոկոսը առաջին աստիճանի կրթական ծրագրերում և ուսանողների մոտ 28 տոկոսը միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում: Նման խզվածքներ կան նաև այլ ոլորտներում, ինչպիսիք են ճարտարագիտությունը (10 տոկոս իգական սեռի ուսանողներ) և արդյունաբերությունը և տեխնոլոգիաները (շուրջ 22 տոկոս իգական սեռի ուսանողներ): Սեռերի հավասարակշռությունը գրեթե հավասար է մաթեմատիկայի և վիճակագրության ոլորտներում:[72]

Մեկ այլ խնդրահարույց հարց է կրթական համակարգի անհամապատասխանությունը և բնակչությանը ավելի բարձր արտադրողական ոլորտներում ինտեգրվելու համար անհրաժեշտ հմտություններով զինելու կարողության բացակայությունը: Օրինակ, թեև ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ոլորտները Հայաստանի ամենաարագ զարգացող ոլորտներից երկուսն են, մասնագիտական կրթության և ուսուցման շրջանակներում այս ծրագրերի չափը փոքր է:

Համաշխարհային բանկի ուսումնասիրությունը[73] ցույց է տվել, որ գործատուները դժվարությամբ են հմուտ աշխատողներգտնումինտենսիվհմտություններպահանջող սպասարկման ոլորտներում: Միևնույն ժամանակ, ՏՀՏ ոլորտի և ֆինանսական ու ապահովագրական շուկաների աշխատակիցները հայտնել են, որ ավելի շատ վերապատրաստման կարիք ունեն՝ ավելի բարձր տեխնիկական հմտություններ ձեռք բերելու համար: Սա ցույց է տալիս, որ կրթական համակարգը պատրաստ չէ բավարարել հմուտ ոլորտներում ավելի հմուտ աշխատողների պահանջարկի աճը: Հմտությունների անհամապատասխանությունը և հմտությունների բացերը ազդում են աշխատատեղերի ստեղծման վրա: Կրթությունը, հատկապես ԳՏՄ ոլորտներում, կարևոր նշանակություն ունի նորարարության առաջխաղացման համար: Բարձր որակավորում ունեցող աշխատուժը, որն ունի ամուր հետդպրոցական կրթություն, նորարարության և աճի նախապայման է:[74]

68 https://www.unicef.org/armenia/en/node/521

69 ՄԱԿ-ի կանայք, Արմստատ, Հայաստանում աշխատաշուկայում գենդերային վարձատրության տարբերության և գենդերային անհավասարության վերլուծություն, 2020

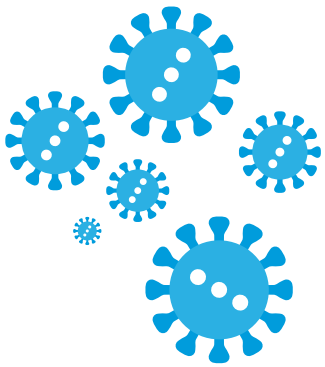
70 Տղամարդիկ և կանայք Հայաստանում, ՀՎԿ, 202

71 նույնը.

72 Տղամարդիկ և կանայք Հայաստանում, ՀՎԿ, 2021

73 Համաշխարհային բանկի զեկույց «Ապագա Հայաստան. Միանալ, իրականացնել, բարգավաճել

74 Նույնը.



3.6 ԻՆՉՊԵՍ Է ՀԱՅԱՍՏԱՆԸ ԱՐՁԱԳԱՆՔԵԼ COVID-19 ՀԱՄԱՎԱՐԱԿԻ ՍՈՑԻԱԼ-ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՀԵՏԱՆՔՆԵՐԻՆ

Հայաստանում կանանց տնտեսական անվտանգությանը մեծ հարված է հասցվել՝ ազդելով զբաղվածության և եկամուտների վրա:[75] Ոչ հիմնական բիզնեսների փակումը անմիջական ազդեցություն ունեցավ տնտեսական իրավիճակի վրա, որի արդյունքում մարդիկ կորցրեցին աշխատատեղեր և նվազեցվեց աշխատաժամանակը: Սա հատկապես ազդել է կանանց վրա, քանի որ նրանք անհամաչափ են աշխատում անապահով և ոչ ֆորմալ աշխատանքային միջավայրում:

Զբաղված կանանց բոլոր խմբերի մեջ ամենավատ հետևանքները կրել են ինքնազբաղված կանայք: Համավարակը մեծացրել է կանանց չվճարվող խնամքի և տնային աշխատանքի բեռը, հատկապես երեխա ունեցող ամուսնացած կանանց համար: Համաձայն Հայաստանի համայնքներում COVID-19-ի սոցիալ-տնտեսական ազդեցության գնահատման[76] կանանց 28 տոկոսը հայտարարել է, որ համավարակի ժամանակ ոչ ոք չի կարողացել իրենց օգնել տնային գործերում կամ ընտանիքի մասին հոգալու հարցում:

Առաջնագծում աշխատողների (բժիշկներ, բուժքույրեր և բուժաշխատողներ) աշխատանքային ժամերն այս ժամանակահատվածում զգալիորեն ավելացան: Քանի որ առաջնագծում աշխատողների մեծ մասը կանայք են, նրանք ֆիզիկական և մտավոր սթրեսի ենթարկվելու ավելի մեծ վտանգի տակ էին:

Հայաստանում գրանցված ՄՓՄՁ-ների գրեթե կեսն աշխատում էր ճգնաժամից ավելի շատ տուժած ոլորտներում, ինչը հանգեցրեց անմիջական, ուժեղ ցնցումների: Հատկապես տուժել են կանանց կողմից ղեկավարվող ՄՓՄՁ-ները և ՄՓՄՁ-ներում աշխատող կանայք, քանի որ նրանց մեծամասնությունն աշխատում է այն ոլորտներում, որոնց վրա ամենաշատն են ազդում արգելափակման սահմանափակումները (օրինակ՝ զբոսաշրջություն, սննդի սպասարկում, տրանսպորտ և գեղեցկության ծառայություններ: COVID-19 համավարակը ազդել է նաև քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների կողմից ղեկավարվող սոցիալական ձեռնարկությունների վրա, որոնք աջակցում են տնային, չգրանցված բիզնեսներին, որտեղ ներգրավված են կանանց խոցելի խմբերը (օրինակ՝ միայնակ ծնողներ, հաշմանդամություն ունեցող կանայք, ընտանեկան բռնության ենթարկված կանայք): Քաղաքային բնակավայրերի ՄՓՄՁ-ներում, մասնավորապես, Երևանում, կադրային փոփոխություններ կատարեցին ավելի մեծ չափով, քան գյուղական բնակավայրերի ՄՓՄՁ-ներում Գյուղական շրջաններում ՓՄՁ-ները (հիմնականում գյուղատնտեսությամբ զբաղվողները) ավելի մեծ դիմակայունություն են ցուցաբերել ճգնաժամի նկատմամբ, այս համայնքներում կադրային փոփոխություններն ամենացածրն են եղել:[77]

Հայաստանի կառավարությունը մի շարք սոցիալական և տնտեսական խթանիչ միջոցառումներ է ձեռնարկել՝ մեղմելու COVID-19 համաճարակի գենդերային ազդեցությունը: Նախադպրոցական հաստատությունները և երեխաների խնամքի ծառայություններ մատուցողները բացահայտորեն ներառված էին կառավարության կողմից հովանավորվող բիզնեսի աջակցության հրատապ միջոցառումներում: Ավելին, սոցիալապես անապահով ընտանիքներին (ընտանեկան և սոցիալական նպաստի իրավունք ունեցող տնային տնտեսություններ) աջակցություն է տրամադրվել միանվագ վճարի տեսքով՝ սոցիալական նպաստի 50 տոկոսի չափով:

Հայաստանը միջոցներ է մշակել, որոնք հատուկ անդրադառնում են համաճարակի ժամանակ հղի կանանց իրավիճակին: Որոշակի պայմաններով միանվագ նպաստ է տրամադրվել հղիների և միայնակ հղիների համար (կանայք, ովքեր գրանցված ամուսնության մեջ չեն, և նրանք, ովքեր ամուսնալուծված են կամ ում ամուսինները մահացել են): Պայմաններին համապատասխանելու համար անհրաժեշտ էր, որ նրանք վճարովի աշխատանք չունենային 2020 թվականի մարտի 30-ի դրությամբ,և որ բախված լինեին սոցիալական դժվարություններին, որոնք առաջացել էին աշխատաշուկայի մարտահրավերներից՝ COVID-19-ի բռնկման հետևանքով:[78]

Աջակցության որոշ միջոցառումներ մշակվել են բիզնես հատվածի համար, ինչպիսիք են համաֆինանսավորումը, վերաֆինանսավորումը և սուբսիդավորումը լավ հարկային և վարկային պատմություն ունեցող ձեռնարկատերերի համար, վարկերի տրամադրումը փոքր բիզնեսներին, որոնք գործում են համաճարակի հետևանքով խիստ տուժած ոլորտներում (օրինակ՝ վերամշակող արդյունաբերություն, բնակեցման և հանրային սննդի, տրանսպորտի և պահեստավորման, զբոսաշրջության ծառայություններ, առողջապահություն և ծառայությունների այլ ոլորտներ), երկուսից 50 աշխատող ունեցող ընկերություններին յուրաքանչյուր հինգերորդ աշխատակցի աշխատավարձի չափով միանվագ դրամաշնորհի տեսքով արդյունավետ աշխատանքի աջակցության տրամադրումը:[79]

Չնայած որոշ նախնական արդյունքների, ՄՓՄՁ ոլորտի վրա համաճարակի գենդերային ազդեցության ողջ ծավալը դեռ պետք է գնահատվի: Գենդերային ազդեցության խորքային գնահատումը կբացահայտի առկա գենդերային բացերն ու խոցելի կողմերը կոնկրետ թիրախային խմբերի համար և կսահմանի համապատասխան միջոցառումներ, որոնք պետք է պլանավորվեն և իրականացվեն:

---

75 Ենթագլուխը հիմնված է «COVID-19-ի բռնկման սոցիալ-տնտեսական ազդեցության գնահատումը հայկական համայնքներում», ՄԱԶԾ 2020 և «COVID-19-ի ազդեցությունը կանանց և տղամարդկանց կյանքի և կենսամիջոցների վրա Եվրոպայում և Կենտրոնական Ասիայում. նախնական արդյունքներ գենդերային արագ գնահատում», ՄԱԿ-ի կանայք, 2020 թ.

76 ՄԱԶԾ, COVID-19-ի սոցիալ-տնտեսական ազդեցության գնահատում հայկական համայնքներում, 2020: https://armenia.un.org/index.php/en/134665-socio-economic-impact-assessment-covid-19-outbreak-armenian-communities

77 ՄԱԶԾ, COVID-19-ի սոցիալ-տնտեսական ազդեցության գնահատում հայկական համայնքներում, 2020, 2020: https://armenia.un.org/index.php/en/134665-socio-economic-impact-assessment-covid-19-outbreak-armenian-communities

78 UNECE, COVID-19 արձագանքման քաղաքականությունը և ծառայությունների տնտեսությունը. ECE տարածաշրջանում տնտեսական և սոցիալական քաղաքականության քարտեզագրում, 2021 թ. https://unece.org/sites/default/files/2021-01/Mapping%20ECE%20Care%20COVID_final_SDGU_with%20covers.pdf

79 https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2020/04/armenia-government-and-institution-measures-in-response-to-covid.html

4. ԹՎԱՅԻՆ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ և ԿՏՀ

Ըստ Համաշխարհային բանկի գնահատման՝[80] Հայաստանն ունի թվային հնարավորությունների հասնելու ներուժ. այս առաջընթացը հեշտացնելու համար որոշակի բարելավումներ պետք է իրականացվեն: Գնահատման համաձայն՝ Հայաստանը կարող է ավելին անել իր բիզնեսներին, տնային տնտեսություններին և անհատներին օգնելու համար ինտեգրվել և օգուտ քաղել համաշխարհային թվային տնտեսության կողմից ստեղծված հնարավորություններից:

Հայաստանում ինտերնետի ներթափանցման մակարդակը կազմում է 68 տոկոս:[81] Երկիրն ունի զարգացած բջջային հեռախոսների շուկա և ժամանակակից, թվայնացված կապի գծեր ողջ երկրում: Այնուամենայնիվ, գյուղական վայրերում նվազագույն ֆիքսված լայնաշերտ ենթակառուցվածքի առկայությամբ բնակչության առավել մարգինալացված հատվածների զգալի թիվ չունի ինտերնետ հասանելիություն:

COVID-19 համավարակը և դրա հետևանքով հեռավար աշխատող աշխատակիցների և ձեռնարկությունների թվի աճը ցույց են տվել թվային տնտեսությունների կարևորությունը: Սա խոսում է այն մասին, որ թվային հմտությունները կլինեն կրթության և աշխատաշուկայի առումով ամենապահանջվածներից մեկը:

4.1 ԹՎԱՅԻՆ ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ և ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

Թվային տեխնոլոգիաները գնալով ավելի անփոխարինելի են դառնում անհատի բարեկեցության համար, միաժամանակ նորուղիներ բացելով հետագա հմտությունների զարգացման և տնտեսական հնարավորությունների համար: ՄԱԿ-ի կրթության, գիտության և մշակույթի կազմակերպության (ՅՈՒՆԵՍԿՕ) գնահատականները ցույց են տվել, որ թվային հմտություններն ու կարողությունները կամընտիրից անցել են հիմնականի: Այնուամենայնիվ, կանայք և աղջիկները հաճախ հետ են մնում. Մեծանում է թվային հմտությունների գենդերային խզվածքը:[82]

4.1.1 Թվային հմտությունների սահմանում

Թվային գրագիտության հմտությունների զարգացումը հատուկ թիրախ է ԿԶՆ 4-ի շրջանակներում՝ «Ապահովել ներառական և հավասար որակյալ կրթություն և խթանել ցկյանս ուսուցման հնարավորությունները բոլորի համար»: ՅՈՒՆԵՍԿՕ-ն սահմանում է թվային գրագիտությունը որպես «տնտեսական և սոցիալական կյանքին մասնակցելու համար թվային սարքերի և ցանցային տեխնոլոգիաների միջոցով անվտանգ և համապատասխան տեղեկատվություն մուտք գործելու, կառավարելու, հասկանալու, ինտեգրելու, հաղորդակցվելու, գնահատելու և ստեղծելու կարողություն» հմտությունների երեք մակարդակով.

- Հիմնական ֆունկցիոնալ հմտություններ, որոնք հնարավորություն են տալիս մուտք գործել և աշխատել թվային տեխնոլոգիաների հետ;
- Ընդհանուր հմտություններ, որոնք թույլ են տալիս բովանդակալից և շահավետ օգտագործում,
- Բարձր մակարդակի հմտություններ, որոնք հեշտացնում են թվային տեխնոլոգիաների օգտագործումը հզորացնող և փոխակերպող ձևերով:[83]

Թվային հմտություններն այժմ առանցքային են համարվում աշխատանքի և սոցիալական ներառման համար: Այնուամենայնիվ, թվային հմտությունների գենդերային խզվածքը ակնհայտ է հմտության ամենացածր մակարդակից (օրինակ բջջային հեռախոսի վրա հավելվածներ օգտագործելը) մինչև ամենաառաջադեմ հմտությունները (օրինակ՝ համակարգչային ծրագրերի կոդավորումը՝ տվյալների մեծ հավաքածուների վերլուծությանը աջակցելու համար): ՅՈՒՆԵՍԿՕ-ի գնահատմամբ տղամարդկանց զարգացած ՏՀՏ հմտություններ ունենալու հավանականությունը չորս անգամ ավելի մեծ է, քան կանանցը: Գենդերային բաժանումն ընդլայնվում է, քանի որ տեխնոլոգիաները դառնում են ավելի բարդ և թանկ:

4.1.2 Թվային հմտությունների գենդերային բաժանումը և դրա պատճառները

Նույնիսկ թվային տեխնոլոգիաներ օգտագործող կանանց դեպքում վիճակագրորեն ավելի քիչ հավանական է, որ նրանք տիրապետեն սարքերը և ինտերնետ հասանելիությունը իր ողջ ներուժով օգտագործելու հմտություններին:[84] Որոշ մարտահրավերներ կարող

80 Համաշխարհային բանկ, Գործընկերության շրջանակ Հայաստանի Հանրապետության համար, 2019

81 «Ինտերնետի ներթափանցման մակարդակը» համապատասխանում է տվյալ երկրի կամ տարածաշրջանի ընդհանուր բնակչության տոկոսին, որն օգտագործում է ինտերնետ: Թվային Հայաստան 2021. https://datareportal.com/reports/digital-2021-armenia

82 ՅՈՒՆԵՍԿՕ, «Ես կկարմրեի, եթե կարողանայի՝ կրճատել գենդերային բաժանումները թվային հմտությունների մեջ կրթության միջոցով», 2019 թ. https://en.unesco.org/Id-blush-if-I-could

83 https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265537

84 ՅՈՒՆԵՍԿՕ, «Ես կկարմրեի, եթե կարողանայի՝ կրճատել գենդերային բաժանումները թվային հմտությունների մեջ կրթության միջոցով», 2019 թ.

են սահմանափակել կանանց և աղջիկների համար՝ թվային գրագիտության հասանելիությունը, օրինակ՝ հայրիշխանական մշակույթները, որոնք հաճախ խանգարում են կանանց և աղջիկներին թվային հմտություններ զարգացնել, թվային տեխնոլոգիաներ ձեռք բերելու կամ ինտերնետ կապի համար վճարելու ֆինանսական անկախության բացակայությունը և տեխնոլոգիաների՝ որպես արական սեռի տիրույթի համատարած կարծրատիպը, որը երիտասարդ տարիքից ազդում է աղջիկների՝ իրենց թվային հմտությունների նկատմամբ վստահության վրա:

ա. Գենդերային բաժանումը հիմնական ֆունկցիոնալ թվային հմտությունների և ընդհանուր հմտությունների մեջ

Համաշխարհային բանկի «Հմտություններ դեպի աշխատունակություն և արտադրողականություն» (STEP)[85] հետազոտության շրջանակում չափվել են հմտությունները տարբեր ոլորտներում:[86] Առօրյա գործունեության մեջ օգտագործվող ՏՀՏ-ի չափումները ներառում են աշխատավայրում անհատի կողմից համակարգիչ օգտագործելու հաճախականությունը և անձի աշխատանքի համար պահանջվող համակարգչային խնդիրների բարդությունը:

Հայաստանի համար STEP-ի ընդհանուր միավորը ցածր է. STEP հետազոտությունը նաև բացահայտել է գենդերային զգալի խզվածքներ թվայնացման համար խոչընդոտ հանդիսացող հմտությունների մեջ, ինչպիսիք են վերլուծական և միջանձնային հմտությունները, և հմտությունները, որոնք անհրաժեշտ են մասնագիտությունների թվային վերափոխումը հաղթահարելու համար, ինչպիսիք են ՏՀՏ հմտությունները և սոցիալ-հուզական հմտությունները:[87]

STEP տվյալների ընտրանքը ներառել է քաղաքային վայրերում բնակվող անհատների: Քանի որ քաղաքային բնակչությունը տարբերվում է գյուղական բնակչությունից ֆորմալ կրթության մակարդակով և հմտություններով, հնարավոր է, որ գյուղական վայրերում ավելի մեծ գենդերային տարբերություններ լինեն: Այնուամենայնիվ, չկա համազգային տվյալների համադրելի վերլուծություն:

բ. Գենդերային բաժանումը ավելի բարձր մակարդակի թվային հմտությունների մեջ

Ողջ աշխարհում կանանց ցածր մասնակցությունը ԳՏՃՄ կրթությանը և, հետևաբար, ԳՏՃՄ կարիերայում շարունակում է մտահոգիչ մնալ: ԳՏՃՄ կրթության ոլորտում գենդերային խզվածքի կրճատումը շատ կարևոր է ոչ միայն ԿՏՋ-ի, այլև կայուն տնտեսական զարգացման համար: Գենդերային հավասարության եվրոպական ինստիտուտի ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ ԳՏՃՄ կրթության ոլորտում գենդերային խզվածքի կրճատումը կարող է ստեղծել մինչև 1,2 միլիոն աշխատատեղ և երկարաժամկետ ՀՆԱ-ն մինչև 2050 թվականը ավելացնել մինչև 960 միլիարդ դոլարով:[88]

Կարիերայի ընտրության վրա ազդում են տեխնոլոգիաների հետ կապված գենդերային կարծրատիպերը: Տարրական և միջնակարգ կրթության մակարդակներում բացակայում է մաթեմատիկայի և բնագիտության գենդերային տարբերությունը: Ըստ որոշ վերլուծությունների, նույնիսկ եթե աղջիկները ավելի լավ միավորներ են հավաքել համակարգչային և տեղեկատվական գրագիտությունից, աղջիկների մոտ «ինքնաարդյունավետության» ընկալումն ավելի ցածր է եղել ՏՀՏ-ի առաջադեմ հմտություններում:[89]

գ. Թվային հմտությունների բաժանման կամրջումը կարևոր է

Թվային տեխնոլոգիաների և թվային ծառայությունների տարածումը թվային հմտությունները դարձրել է հասարակությանը լիարժեք մասնակցությանն անհրաժեշտ: Ինտերնետ մուտք գործելու անհնարինությունը շատ առումներով թերություն է: Թվային հմտությունները էական են դառնում ֆինանսական ներառման համար:

Առցանց շուկաների և միկրովարկերի հասանելությունը կարող է կանանց եկամտաբեր բիզնեսներ սկսելու հնարավորություն տալ: Աշխատաշուկայում թվային հմտություններ չունեցող կանայք նոր ճանապարհ վտանգի տակ կլինեն:

ՏՀՏ հմտությունները նաև օգուտ են տալիս գյուղատնտեսությամբ զբաղվող կանանց՝ օգնելով նրանց սովորել գյուղատնտեսության նոր տեխնիկա, հասկանալ և կանխատեսել բերքի գները և կանխատեսել եղանակային պայմանները: Թվային տեխնոլոգիաները հնարավորություն են տալիս կանանց ստանալ առցանց կրթություն, բացել իրենց սեփական բիզնեսը կամ մասնակցել ոչ ֆորմալ տնտեսությանը:

Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ կանանց ՏՀՏ հմտությունների զարգացումը կարող է նվազեցնել վարձատրության գենդերային խզվածքը: ՏՀՏ հմտություններ ունեցող կանանց համար աշխատաշուկայում եկամտաբերությունը, ընդհանուր առմամբ, զգալիորեն ավելի բարձր է, քան այլ հմտությունների եկամտաբերությունը: Օրինակ, ԵՄ-ում ՏՀՏ ոլորտի աշխատավարձի գենդերային խզվածքը (13 տոկոս) ավելի փոքր է, քան մյուս ոլորտներում: ՏՀՏ հմտությունները նաև կարևոր նշանակություն ունեն կարիերայի առաջխաղացման համար, քանի որ առավել հմուտ մասնագիտություններն ավելի ինտենսիվ են օգտագործում ՏՀՏ-ն, քան պակաս հմուտ մասնագիտությունները: Կանանց համար, ովքեր զարգացնում են ավելի առաջադեմ թվային հմտություններ, նաև հասանելի կլինեն արագ ընդլայնվող ՏՀՏ աշխատաշուկան, որը միտված է ստեղծելու ավելի բարձր վարձատրվող աշխատատեղեր, քան այլ ոլորտներում:[90]

---

85 Համաշխարհային բանկ, Հայաստան. Հմտություններ հանուն զբաղվածություն և արտադրողականության (STEP) հետազոտության արդյունքները (քաղաքային բնակավայրեր) https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/774051473400159803/armenia-skills-toward-employment-and-productivity-step-survey-findings-urban-areas

86 Օրինակ՝ ճանաչողական հմտություններ (օրինակ՝ կարդալու և գրելու իմացություն), աշխատանքին համապատասխան հմտություններ (օրինակ՝ աշխատանքի ֆիզիկական պահանջարկ և միջանձնային հմտություններ) և սոցիալ-էմոցիոնալ հմտություններ (օրինակ՝ անձի հինգ չափումներ)

87 UNIDO, Նոր թվային տեխնոլոգիաների ազդեցությունը գենդերային հավասարության վրա զարգացող երկրներում, 2019 թ.

89 https://bangkok.unesco.org/content/facts-and-figures-cracking-code-girls'-and-women's-education-science-technology-engineering

90 Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպություն, Մեծահասակների հմտությունների հետազոտություն, 2019

4.2 ԿԱՆԱՆՑ ՉԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ԹՎԱՅԻՆ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

Թվային տնտեսությունում արժեքի ավելացման կարևոր ուղղություն վերաբերում է զբաղվածությանը: Այս համատեքստում հատկապես կարևոր են երկու ասպեկտներ՝ զբաղվածությունը ՏՀՏ ոլորտում և զբաղվածությունը էլեկտրոնային առևտրի ոլորտում: Երկուսն էլ ԿՏՋ-ի համար արժեքավոր հնարավորություններ են ստեղծում:

4.2.1 Զբաղվածությունը ՏՀՏ ոլորտում

Հայաստանում և ամբողջ աշխարհում ՏՀՏ ոլորտում առկա է գենդերային բաժանում:

ա. Գենդերային բաժանումը ՏՀՏ ոլորտում

Թվային աշխատանքի աշխարհը շատ դինամիկ է և արագ աճող: 2016 թվականին ԵՄ-ում կար մոտ 8,2 միլիոն ՏՀՏ մասնագետ, որը կազմում էր ԵՄ-ում աշխատող բոլոր մարդկանց մոտ 4 տոկոսը:[91] ԵՄ-28-ում ՏՀՏ ոլորտում 10 աշխատատեղից ավելի քան ութը բաժին է ընկնում տղամարդկանց. ՏՀՏ մասնագետների միայն 17 տոկոսն էին կանայք:[92]

Ընդհանուր առմամբ, ՏՀՏ աշխատատեղերում գենդերային բարձր տարանջատումը գերազանցում է ԳՏՃՄ շատ այլ աշխատատեղերի գենդերային անհավասարակշռությանը, հատկապես այն աշխատանքներում, որոնք պահանջում են ավելի բարձր որակավորում: Օրինակ, կանայք կազմում են ԵՄ-ում գիտության և ճարտարագիտության մասնագետների մոտ 25 տոկոսը, իսկ ՏՀՏ մասնագետների միայն 17 տոկոսը:[93]

Ծրագրերի կոդավորումը տղամարդկանց գերակշռող աշխարհն է, հատկապես ընկերություններում (կանայք կազմում են ծրագրային ապահովման հեղինակների 15 տոկոսը[94] Բաց կոդով հայտնի ծրագրային փաթեթի վրա կենտրոնացած վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ կին ծրագրավորողները ներկայացված չեն և նրանք համեմատաբար ավելի քիչ կարևոր դեր են խաղում: Շատ կին ծրագրավորողներ ավելի քիչ են կապված ծրագրային ապահովման մշակողների ցանցի հետ, քան նրանց տղամարդ գործընկերները:

Միջին հաշվով, Տնտեսական Համագործակցության և Զարգացման Կազմակերպության երկրներում տասնհինգ տարեկան աղջիկների միայն 0,5 տոկոսն է ցանկանում դառնալ ՏՀՏ մասնագետ: Ի համեմատություն տղաների 5 տոկոսն է ցանկանում է դառնալ ՏՀՏ մասնագետ: Նմանապես, երկու անգամ ավելի շատ տղաներ, քան աղջիկներ, պատրաստվում են դառնալ ինժեներ, գիտնական կամ ճարտարապետ:

ՏՀՏ աշխատատեղերում կանայք նաև մի փոքր ավելի ցածր են գնահատում իրենց հմտությունների կատարելագործման հնարավորությունները և կարիերայի հեռանկարները տղամարդկանց համեմատությամբ, հմտությունների բարելավման հնարավորությունների բացակայությունը մարտահրավեր է ոչ միայն ՏՀՏ աշխատատեղերի ներկայիս գրավչության, այլ նաև թվային աշխատանքներում ճալու կանանց ապագա ներուժի համար:

ՏՀՏ աշխատատեղերը կուղեկցվեն ողջ կյանքի ընթացքում ուսուցում ստանալու անընդհատ աճող անհրաժեշտությամբ: ԵՄ-ում ՏՀՏ ոլորտի կին մասնագետների 41 տոկոսը և ՏՀՏ ոլորտի տղամարդ մասնագետների 50 տոկոսը 2017 թվականին անցել են գործատուի կողմից կամ գործատուի կողմից ֆինանսավորվող վերապատրաստում:[96] Շատ կանայք բախվում են հետ ճալու մեծ վտանգի, քանի որ նրանք հաճախ չեն կարող իրենց թույլ տալ ուսուցում կամ քանի որ նրանց ընտանեկան պարտականությունները դժվարություններ են ստեղծում վերապատրաստման համար ժամանակ գտնելու հարցում:

Հայաստանի ազգային տնտեսության համար ՏՀՏ ոլորտը մեծ նշանակություն է ստանում:[97] 2008-2018 թվականներին տարեկան ստեղծվել է միջինը 53 ՏՀՏ ընկերություն:[98] 2018 թվականին Հայաստանում կար 800 ՏՀՏ ընկերություն (դրանց 53 տոկոսը հայկական էին): Ոլորտում ընդհանուր առմամբ աշխատում էր ավելի քան 19,500 մարդ (27 տոկոս աճ՝ 2017թ.-ի համեմատությամբ)՝ 845 ԱՄՆ դոլար միջին աշխատավարձով: ՏՀՏ աշխատուժի արտադրողականությունը հասել է 50,070 ԱՄՆ դոլարի՝ մեկ աշխատողի հաշվարկով: ՏՀՏ ոլորտի ողջ ներուժի բացահայտումը՝ կպահանջի մի շարք մարտահրավերների, այդ թվում՝ ԳՏՃՄ կրթության ցածր մակարդակի հաղթահարում:[99]

91 Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպություն, Մեծահասակների հմտությունների հետազոտություն, 2019

92 Կանայք և տղամարդիկ ՏՀՏ-ում. աշխատանքի և կյանքի ավելի լավ հավասարակշռության հնարավորություն, Գենդերային հավասարության եվրոպական ինստիտուտ, 2018

93 Նույն աղբյուրը.

94 Նույն աղբյուրը

95 ՏՀՋԿ, կամրջելով թվային գենդերային բաժանումը

96 ՏՀՋԿ, կամրջելով թվային գենդերային բաժանումը, 2018

97 Նույն աղբյուրը

98 «ՏՀՏ բիզնեսը Հայաստանում» զեկույցի համաձայն՝ «Ծրագրային ապահովում և ծառայություններ» և «Ինտերնետ ծառայություններ մատուցող» սեգմենտների ընդհանուր եկամուտը 2018 թվականին կազմել է 922,3 մլն ԱՄՆ դոլար՝ ավելի քան 20 տոկոսով ավելի, քան նախորդ տարի: Արդյունաբերության եկամուտը Հայաստանի ՀՆԱ-ում կազմել է 2,8% կամ 99,1 մլն ԱՄՆ դոլար:

99 UNIDO, Հայաստանի ախտոռոշիչ զեկույց, 2021

բ. Հնարավորությունները COVID-19- ի պայմաններում

COVID-19 համավարակը նոր հնարավորություններ է ստեղծել Հայաստանի տեխնոլոգիական ոլորտի համար: Հայաստանի աշխարհագրական դիրքի և ֆիզիկական ապրանքների առևտրի հետ կապված բարձր ծախսերի պատճառով բարձր տեխնոլոգիաների, թվային ոլորտի արտահանումը առանցքային կլինի Հայաստանի աճի համար:[100] 2009-2017 թվականներին ՏՀՏ ծառայությունների արտահանումը կրկնապատկվել է՝ 94 միլիոն դոլարից հասնելով 212 միլիոն դոլարի: Այնուամենայնիվ, չնայած այս տպավորիչ աճին, ՏՏՀ ոլորտը դեռևս պետք է ստանձնի առաջատար դեր՝ նորարարական գործունեություն ծավալելու գործում՝ հիմնականում տեխնոլոգիական ինտենսիվ գործունեության մեջ արդյունավետ մասնագիտացման հմտությունների և ռեսուրսների բացակայության պատճառով:[101]

Այս համատեքստում առաջնային կլինի ավելի շատ կանանց և աղջիկների ներգրավումը ՏՀՏ ոլորտ: Սա կարող է իրականացվել՝ աջակցելով նրանց ներգրավվածությանը ԳՏՃՄ ոլորտներում, խթաններ ստեղծելով թվային տնտեսության մեջ կանանց ձեռներեցության համար և ներգրավելով ՏՀՏ ընկերություններին աջակցելու կանանց զբաղվածությանը:

4.2.2 Էլեկտրոնային առևտուր, զբաղվածություն և աշխատաշուկա

ա. Համաշխարհային գենդերային մարտահրավերները էլեկտրոնային առևտրում COVID-19 դարաշրջանում

2021 թվականին Էլեկտրոնային առևտրի համաշխարհային արժեքը գնահատվում է 26,7 տրիլիոն ԱՄՆ դոլար՝ COVID-19-ի սահմանափակումների հետևանքով առաջացած կտրուկ աճի շնորհիվ: Կանանց գլխավորած ՓՄՄՁ-ների և ՄՓՄՁ-ներում աշխատող կանանց ինտեգրումը համաշխարհային թվային շուկաներում կարող է հզոր ուժ հանդիսանալ կայուն զարգացման համար: Այնուամենայնիվ, կանայք հաճախ բախվում են անհավասարությունների և հատուկ մարտահրավերների՝ էլեկտրոնային առևտրի ներուժից օգտվելիս: Կանանց և տղամարդկանց համար էլեկտրոնային առևտուրը հավասարապես հասանելի դարձնելու համար անհրաժեշտ է վերկլուծել մի քանի գործոն.

• ՏՀՏ ենթակառուցվածք և ծառայություններ. մատչելի և հուսալի ՏՀՏ ենթակառուցվածքը կարևոր նշանակություն ունեն էլեկտրոնային առևտրի և համընդհանուր ինտերնետ հասանելիության ապահովման համար:

• Առևտրի լոգիստիկա և առևտրի դյուրացում. արդյունավետ ազգային և միջազգային առևտրային լոգիստիկ միջավայրը կենսական նշանակություն ունի էլեկտրոնային առևտրում հաջողության հասնելու համար: Առևտուր իրականացնողները կշահեն բոլոր բեռնափոխադրումների ամբողջական հետևումից, կանխատեսելի առաքման ժամանակներից և լիովին թափանցիկ ընթացակարգերից և պարտականություններից:

• Վճարային լուծումներ. էլեկտրոնային առևտրի մասնակիցները կշահեն այնպիսի միջավայրից, որտեղ վճարումները կարող են հեշտությամբ և վստահորեն կատարվել բանկային և ոչ բանկային դերակատարների միջոցով:

• Իրավական և կարգավորիչ շրջանակներ. անվտանգությունն ու վստահությունը հիմնարար են էլեկտրոնային առևտրի համար, քանի որ դրանք հավաստիացնում են ինչպես սպառողներին, այնպես էլ բիզնեսներին: Այս ուղղությունները հատկապես վերաբերում են այնպիսի խոցելի խմբերին, ինչպիսիք են կանայք: Երկրների համար էական նշանակություն ունի էլեկտրոնային գործարքների, սպառողների պաշտպանության, տվյալների պաշտպանության և կիբերհանցագործությունների հետ կապված օրենքներ և կանոնակարգերի ներդնումը՝ ներառական էլեկտրոնային առևտրի համակարգերի զարգացման համար անհրաժեշտ վստահություն ձևավորելու համար:

• Էլեկտրոնային առևտրի հմտությունների զարգացում. էլեկտրոնային առևտուրը կարող է արդյունավետ լինել միայն այն դեպքում, եթե այն ղեկավարող և դրանով զբաղվող մարդիկ համապատասխան հմտություններ ունենան: Սա կարող է պահանջել կառուցվածքային խոչընդոտների հաղթահարում՝ խթանելով կանանց կրթությունը ՏՀՏ ոլորտներում, բարելավելով կանանց համար ֆինանսների և տեխնոլոգիաների հասանելիությունը, աջակցելով կանանց ձեռնարկատիրությունը և համապատասխան տեղեկատվության տարածումը էլեկտրոնային առևտրում կանանց ակտիվ լինելու վերաբերյալ:

• Ֆինանսավորման հասանելիություն. կարևոր է հեշտացնել ամուր ֆինանսական ճարտարապետության էվոլյուցիան, որը ֆինանսավորում է նորարարությունն ու ձեռներեցությունը էլեկտրոնային առևտրի արժեքային շղթայում:

Էլեկտրոնային առևտրում կանանց աճի զգալի ներուժ կա: Դրա զարգացումը կախված է կապիտալի, ռեսուրսների, ֆինանսների և հմտությունների զարգացման հարցում գենդերային խզվածքների կրճատումից: Էլեկտրոնային առևտուրը կարող է գենդերային հավասարության կատալիզատոր հանդիսանալ, քանի որ այն կանանց համար իրենց բիզնեսը զարգացնելու նոր միջոցներ և հնարավորություններ է ստեղծում: Էլեկտրոնային առևտրից գենդերային հավասարության բարձրացման օգուտները առավելագույնի հասցնելու համար գենդերը հաշվի առնող միջամտություններ պետք է իրականացվեն էլեկտրոնային առևտրի հետ կապված բազմաթիվ ոլորտներում:

գ. Էլեկտրոնային առևտուր. իրավիճակը Հայաստանում COVID-19-ի ժամանակաշրջանում

Տղամարդկանց համեմատությամբ Հայաստանում կանանց համար շատ ավելի քիչ հասանելի են ֆինանսական հաստատությունները, սպառողական վարկերը, և նրանք ավելի քիչ են հակված առցանց գործարքներ կատարելու: Կանանց համար թվային հասանելիության և օգտագործման խոչընդոտները կարող են կապված լինել խորապես արմատացած սոցիալական և տնտեսական խոչընդոտների հետ:

100 Համաշխարհային բանկ՝ իրացնելով Հայաստանի բարձր տեխնոլոգիական ներուժը, 2020.

101 Միավորված ազգերի կազմակերպության Եվրոպայի տնտեսական հանձնաժողով, «COVID-19-ի ազդեցությունը Հայաստանում առևտրի և կառուցվածքային վերափոխումների վրա». 2020 թ

Շատ կանայք անտեղյակ են մեծում էլեկտրոնային առևտրի ներուժի և հնարավորությունների մասին: Նվազագույն տնօրինվող եկամտով, ժամանակով, գրագիտության կամ ինտերնետի իրազեկվածությամբ կանայք քիչ դրդապատճառներ ունեն ժամանակ և գումար ծախսելու՝ եկամուտ ստանալու համար: Համապատասխան բովանդակության բացակայությունը նույնպես սրում է այս խնդիրը: ՏՀՏ ծառայություններն ու հավելվածները երբեմն քննադատվում են հիմնականում տղամարդկանց առաջնահերթությունների վրա կենտրոնանալու կամ կանանց կարիքներին շատ քիչ ուշադրություն դարձնելու համար, օրինակ՝ վերարտադրողական առողջության վերաբերյալ տեղեկատվության մասնավոր հասանելիության համար:[102]

Համացանցը կարող է վախեցնող լինել գյուղական բնակավայրի մի կնոջ համար, ով շատ քիչ է շփվել տեխնոլոգիաների հետ և ով սովոր է իր միկրոբիզնեսը վարել՝ առանց իր գյուղից դուրս հաճախորդներ ներգրավելու: Բիզնեսի և թվային հմտությունները շատ կարևոր են էլեկտրոնային առևտրի ոլորտում կանանց հաջող մասնակցության համար:

Կանանց կողմից էլեկտրոնային առևտրի յուրացումը մեծացնելու մոտեցումները պետք է հասցեագրեն կանանց սոցիալ-տնտեսական դերերի վերաբերյալ խորը արմատացած կարծրատիպերը, բարձրացնեն կանանց իրազեկությունը էլեկտրոնային առևտրի հնարավորությունների մասին և աջակցեն համապատասխան էլեկտրոնային առևտրի հմտությունների զարգացմանը: Ինտերնետ հասանելիության և օգտագործման վերաբերյալ գենդեր-տարանջատված տվյալները կարևոր նշանակություն ունեն թվային գենդերային խզվածքը հասկանալու և չափելու համար, ինչպես նաև այն լուծելու քաղաքականության և ռազմավարությունների հիմնավորման համար:

4.3 ԹՎԱՅԻՆ ՁԵՌՆԱՐԿԱՏԻՐԱԿԱՆ ԷԿՈՀԱՄԱԿԱՐԳ

Կանանց և աղջիկների համար թվային ձեռնարկատիրական էկոհամակարգը հսկայական հնարավորություն է ԿՏՋ-ի ընդլայնման համար: Թվային ձեռնարկատիրական էկոհամակարգում գենդերային նկատառումները հաշվի առնող միջոցառումները կարող են հակազդել գենդերային խզվածքներին և կողմնակալությանը բիզնես շուկայում և թվային տնտեսությունում: Նպատակային և ընդլայնված թվային ձեռնարկատիրական աջակցությունը (օրինակ՝ թվային գործիքների և հարթակների օգտագործումը) կանանց և խոցելի խմբերի համար, որոնք կանգնած են դուրս մնալու վտանգի առաջ, պետք է օգտագործվի՝ կանանց թվային գրագիտությունը և հնարավորությունները թվային ձեռնարկատիրական էկոհամակարգում ընդլայնելու համար:

4.3.1 Թվային ձեռնարկատիրության համաշխարհային մարտահրավերները

Թվային ոլորտում ձեռներկատիրության խթանումը կնպաստի թվային տնտեսության մեջ ավելի մեծ արժեքի ստեղծմանը: Նորարարությունն ու ձեռնարկատիրությունը կախված են շրջակա էկոհամակարգերի որակից: Չնայած լայնաշերտ ինտերնետի հասանելիության աճին, մատչելիության և հուսալիության խնդիրները դեռևս առկա են:

Թվային ձեռնարկությունների ֆիզիկական մարմնավորման աշխարհագրական համատեքստը (օրինակ՝ ձեռնարկատերերը և նրանց սոցիալական շրջանակները, անձնակազմը, գրասենյակները և համակարգիչները) ազդում են աճելու և տեղական տնտեսական զարգացմանը նպաստելու նրանց կարողության վրա: Էկոհամակարգի հիմնական խոչընդոտները ներառում են փոքր և մասնատված տեղական շուկաները (որոնք դժվարություններ են ներկայացնում միջազգային շուկաներ հասնելու համար), ձեռնարկատիրական անբավարար գիտելիքներն ու հմտությունները, բարձր որակավորում ունեցող աշխատուժի բացակայությունը և ֆինանսավորման սահմանափակ հասանելիությունը: Թվային ձեռնարկատերերը բախվում են մի քանի խոչընդոտների, ինչպիսիք են գլոբալ, կայացած մրցակիցները թվային արտադրանքի առավել մասշտաբային կատեգորիաներում, տեղական օգտատերերի բազայի ստեղծումը և եզակի արժեքային առաջարկի ստեղծումը:

Այսպիսով, քաղաքականություն մշակողները պետք է ուղղեն իրենց գործողություններն ու միջոցները տեղական թվային ձեռնարկատիրության հատուկ դինամիկային: ՓՄՁ-ներին աջակցելու ավանդական ուղիները դժվար թե արդյունավետ լինեն: Օրինակ, թվային ձեռնարկատերերը կարող են չունենալ անհրաժեշտ գրավ կամ կարող են չափազանց երիտասարդ լինել ավանդական դրամաշնորհների կամ վարկերի իրավունք ունենալու համար: Հատկապես կարևոր է հեշտացնել ձեռնարկատիրական ռեսուրսների երկարաժամկետ ձևավորումը, ինչպիսիք են կապի ենթակառուցվածքը, կենտրոններում և ինկուբատորներում սուբսիդավորվող գրասենյակային տարածքները և ֆինանսական ռեսուրսները:

Կառավարությունները պետք է նպաստեն ձեռնարկատիրական գիտելիքների ստեղծմանը՝ սուբսիդավորելով մենթորության ծրագրերը, մասնագիտական ուսուցումը, փորձնականությունը և պրակտիկան, ինչպես նաև չբացառեն ոչ ֆորմալ հատվածում սկսնակ գործարարներին պետական սուբսիդիաների պահանջներից:

Կարելի է դիտարկել բիզնեսի պաշտպանության մի քանի միջոցներ: Որոշ երկրներ մշակել են հատուկ քաղաքականություններ՝ ուղղված տեղական հարթակների զարգացմանը հնարավորություն տալուն: Եթովպիան, օրինակ, արգելում է Uber-ին, Didi-ին և այլ արտասահմանյան փոխանադրման հարթակներին երկրում գործունեություն սկսել: Դրանց բացակայության դեպքում ի հայտ են եկել տարբեր այլընտրանքային ծառայություններ՝ հարմարեցված տեղական պայմաններին (օրինակ՝ դանդաղ ինտերնետի

102 EY, Reiko Kuroda, Թվային գենդերային խզվածք 2019

արագությունը և սմարթֆոնների և բջջային վճարային համակարգերի բացակայությունը): Քենիայում Uber-ը բախվում է կոշտ մրցակցության տեղական փոխադրումների ընկերությունների կողմից, ինչպիսին է «Little»-ը: Նման ուղիղ քաղաքական աջակցությունը կարող է ընդլայնել հնարավորությունները, հատկապես այն շուկաներում, որոնք համեմատաբար ոչ գրավիչ են համաշխարհային մրցակիցների համար:

Կանանց թվային ձեռնարկատիրության հնարավորությունների հասանելիության բարելավումը կօգնի միացնել գենդերային թվային բաժանումը: Սա ենթադրում է կանանց շարժունակությունը խթանում ոչ ֆորմալից դեպի ֆորմալ հատված: Ուղղորդումը, ցանցային կապը և համապատասխան դերային մոդելների ավելի մեծ ազդեցությունը կարող են օգնել հաղթահարել գենդերային բնածին կողմնակալությունները և մշակութային նորմերը: Քաղաքականություն մշակողների, մասնավոր հատվածի և քաղաքացիական հասարակության միջև երկխոսությունը թվային տնտեսության մեջ կանանց զորեղացման վերաբերյալ պետք է խրախուսվի բոլոր մակարդակներում, ինչպես[103] նաև ներդրումները վերաուղղորդվեն դեպի գենդերային լուծումներ:

4.3.2 Թվային ձեռնարկատիրությունը Հայաստանում

Թեև Հայաստանում կանանց թվային ձեռնարկատիրության վերաբերյալ տվյալներ չկան, ձեռնարկատիրական ընդհանուր դաշտի վերլուծությունը բացահայտում է տարբեր մարտահրավերներ, որոնց բախվում են կանայք բիզնես սկսելիս:

Հայաստանում կանանց շրջանում ձեռնարկատիրությունը սահմանափակ է. 2019 թվականին կանայք կազմում էին բոլոր ակտիվ ձեռնարկությունների սեփականատերերի մոտ 21 տոկոսը (78000 ձեռնարկություններից 16200-ը): Կանայք կազմում էին անհատ ձեռներեցների և մանր ձեռնարկությունների սեփականատերերի մոտ 30 տոկոսը (50000 ձեռնարկություններից մոտ 15000-ը): Աշխատող կանանց 1 տոկոսից պակասն էր նաև սեփական բիզնեսի սեփականատեր էր, իսկ տղամարդկանց 2 տոկոսից մի փոքր ավելին: Տղամարդկանց համեմատությամբ, կանայք ավելի քիչ հավանական է, որ ունենան առնվազն հինգ աշխատող ունեցող ընկերություններ (նման ընկերությունների միայն 19 տոկոսը) և ավելի հավանական է, որ ունենան մանրածախ բիզնես:[104]

4.3.3 Կանանց զորեղացման սկզբունքները բիզնեսի համար

ԿԶՍ-ը համատեղ նախաձեռնություն է, որը ստեղծվել է ՄԱԿ-ի Գլոբալ պայմանագրի և ՄԱԿ-ի կանանց կողմից: Ընդունելով, որ բիզնեսները բաժնետոմսեր ունեն և պատասխանատվություն ունեն գենդերային հավասարության և կանանց հզորացման համար, ԿԶՍ-ներն օգնում են բիզնեսին զարգացնել և կիսել կանանց հզորացման և գենդերային հավասարությունը խթանելու լավագույն փորձը:

ԿԶՍ-ները յոթ սկզբունքների մի շարք են, որոնք ուղեցույցներ են տրամադրում ձեռնարկություններին, թե ինչպես արդյունավետորեն խթանել գենդերային հավասարությունը և կանանց զորացումը աշխատավայրում, շուկայում և համայնքում:

Ներդիր 2. Կանանց զորեղացման սկզբունքները

Սկզբունք 1	**Ստեղծեք բարձր մակարդակի կորպորատիվ առաջնորդություն գենդերային հավասարության համար**
Սկզբունք 2	**Աշխատավայրում բոլոր կանանց և տղամարդկանց վերաբերվել արդարացիորեն՝ հարգել և աջակցել մարդու իրավունքներին և խտրականության բացակայությանը**
Սկզբունք 3	**Ապահովել բոլոր կանանց և տղամարդկանց առողջությունը, անվտանգությունը և բարեկեցությունը**
Սկզբունք 4	**Նպաստել կանանց կրթությանը, ուսուցմանը և մասնագիտական զարգացմանը**
Սկզբունք 5	**Իրականացնել կական զորեղացմանն ուղղված ձեռնարկությունների, արժեշղթաների և մարքեթինգային գործելակերպերի զարգացում**
Սկզբունք 6	**Խթանել հավասարությունը համայնքային նախաձեռնությունների և շահերի պաշտպանության միջոցով**
Սկզբունք 7	**Չափել և հրապարակայնորեն ներկայացնել գենդերային հավասարության հասնելու առաջընթացը**

103 Տե՛ս Միավորված ազգերի կազմակերպության Էլեկտրոնային առևտուր կանանց համար» Առևտրի և զարգացման համաժողով նախաձեռնությունը https://unctad.org/topic/ecommerce-and-digital-economy/etrade-for-all

104 ՄԱԿ ԿԱՆԱՅՔ, գենդերային հավասարության համառոտ զեկույց, 2019

105 https://www.weps.org/about

5. ԿԱՆԱՆՑ ՀԱՄԱՐ ԱՎԵԼԻ ՆԵՐԱՌԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՆԵՐԻ և ԹՎԱՅԻՆ ԷԿՈՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԿԱՌՈՒՑՄԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

5.1 ՌԱԶՄԱՎԱՐԱԿԱՆ ԱՌԱՋՆԱՀԵՐԹՈՒԹՅՈՒՆ ՄԵԿ. ԹՎԱՅԻՆ ՀՄՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՐԳԱՑՈՒՄ

Կանանց թվային գրագիտության զարգացումը կարևոր առաջին քայլն է առավել ներառական աշխատաշուկա կառուցելու համար: Որպես այս ջանքերի առանցքային մաս, նախաձեռնությունները պետք է կենտրոնանան ԳՏՃՄ կրթության մեջ գենդերային խզվածքի կրճատման շուրջ: Այս նախաձեռնությունները պետք է անդրադառնան հմտությունների բոլոր երեք մակարդակներին. հիմնական ֆունկցիոնալ հմտություններ, որոնք հնարավորություն են տալիս մուտք գործել և ներգրավել թվային տեխնոլոգիաներ, ընդհանուր հմտություններ, որոնք թույլ են տալիս բովանդակալիցև շահավետ օգտագործել և ավելի բարձր մակարդակի հմտություններ, որոնք հեշտացնում են թվային տեխնոլոգիաների օգտագործումը հզորացման և փոխակերպման ձևերով:

Կանանց զորացում հիմնական թվային գրագիտությամբ[106]

Նախաձեռնությունները պետք է նախագծված լինեն մի քանի թիրախային խմբերի թվային հմտությունների ամրապնդման համար, այդ թվում՝ կին ձեռներեցների, կանանց կողմից ղեկավարվող ՓՄՁ-ների, սակավ կամ ոչ-մի աշխատանքային փորձ չունեցող կանանց և ԳՏՃՄ ոլորտներին նվազագույն հասանելիություն ունեցող կանանց: Այս թիրախային խմբերի կարիքների վերլուծությունը պետք է ներառի տեղեկատվություն նրանց գրագիտության մակարդակի, տեխնոլոգիաների օգտագործման և թվային կարողությունների մասին, ինչպես նաև վերլուծություն այն մասին, թե ինչպես են այդ կարիքներն ու դրդապատճառները համապատասխանում աշխատաշուկայի ներկայիս պահանջներին:

Նախաձեռնությունները պետք է բացահայտեն համապատասխան շահագրգիռ կողմերին և կազմակերպություններին, որպեսզի մշակեն ուսուցման ճկուն ուղիներ և մանկավարժական հիմնավոր բովանդակություն, թիրախային խմբերի կարիքների վերլուծության հիման վրա: Գործընթացը պետք է մշտապես մշտադիտարկման ենթարկվի, չափվի և բարելավվի:

Գենդերային խզվածքի հասցեագրումը թվային հմտություններում[107]

Պետք է նախագծվեն միջամտություններ՝ աջակցելու աղջիկների հմտությունների զարգացմանը, գենդերային և տեխնոլոգիաների հետ կապված վնասակար սոցիալ-մշակութային նորմերին անդրադառնալու և աղջիկներին խրախուսելու ԳՏՃՄ ոլորտներում կարիերան շարունակելու համար:

Գործողությունները պետք է ներգրավեն քաղաքականություն մշակողներին և մասնավոր հատվածի դերակատարներին՝ ԳՏՃՄ-ը կանանց և աղջիկների համար ավելի ներառական դարձնելու համար: Գործողությունները ներառում են.

i. Փոխել ԳՏՃՄ-ում կանանց նկատմամբ ընկալումները, վերաբերմունքը և կարծրատիպերը

ա. Խթանել տեղեկացվածությունը՝ հաղթահարելու մշակութային և անգիտակցական և գենդերային կողմնակալությունները և գենդերային կարծրատիպերը մանկավարժների, քաղաքականություն մշակողների, ԶԼՄ-ների և ընդհանուր առմամբ հասարակության շրջանում:

բ. Նպաստել ԳՏՃՄ որակավորումներով և կարիերայով կանանց տեսանելիությանը, հատկապես կառավարությունում ղեկավար պաշտոններում, բիզնես ձեռնարկություններում, համալսարաններում և հետազոտական կազմակերպություններում:

ii. Աշխատանք քաղաքականություն մշակողների հետ՝ գենդերային հեռանկարները կրթական մոտեցումներում ինտեգրելու համար

ա. Տրամադրել տեխնիկական աջակցություն քաղաքականություն մշակողներին՝ գենդերային հեռանկարները կրթական բովանդակության մեջ ինտեգրելու համար:

բ. Խթանել գենդերային նկատառումները հաշվի առնող մանկավարժական մոտեցումները և կարիերայի խորհրդատվությունը միջնակարգ ուսումնական հաստատություններում:

գ. Աջակցել գենդերային ինտեգրմանը և գենդերային հավասարության առաջնահերթությանը STEM-ի հետ կապված քաղաքականության նախագծման, մոնիտորինգի և գնահատման մեջ:

106 Առաջարկությունները հիմնված են ՅՈՒՆԵՍԿՕ-ի «Ներառական թվային լուծումների նախագծում և թվային հմտությունների զարգացում» ուղեցույցների վրա, 2018.

107 Տես օրինակ. ՅՈՒՆԵՍԿՕ, «Թվային գրագիտության հմտությունների գլոբալ շրջանակ 4.4.2 ցուցանիշի համար», 2018. http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/ip51-global-framework-reference-digital-literacy-skills-2018-en.pdf

iii. Համագործակցել մասնավոր ընկերությունների հետ՝ կանանց և աղջիկների ներառմանը ԳՏԶՄ-ում աջակցելու համար

ա. Հեշտացնել համագործակցությունը ՏՀՏ ընկերությունների և տեխնոլոգիական ուսուցման ծրագրերի միջև՝ աղջիկներին իրական աշխարհի փորձ առաջարկելու համար:

բ. Խրախուսել համայնքում գործող ՏՀՏ և բարձր տեխնոլոգիաների ընկերություններին ցուցադրել հաջողակ կանանց, ովքեր աշխատում են ոլորտում, որպեսզի խթանեն աղջիկների հետաքրքրությունը ապագա աշխատանքի հնարավորությունների նկատմամբ:

5.2 ԱԶՄԱՎԱՐԱԿԱՆ ԱՌԱՋՆԱՀԵՐԹՈՒԹՅՈՒՆ ԵՐԿՈՒ. ԿԱՆԱՆՑ ՁԵՌՆԱՐԿԱՏԻՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԹՎԱՅԻՆ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

Կին ձեռնակատերերը տարբեր խոչընդոտների են հանդիպում թվային ոլորտում ներգրավվելու համար. շատերը կապված են հասանելիության, տեղեկատվության, հմտությունների, ռեսուրսների և օժանդակ ցանցերի բացակայության հետ: Անհրաժեշտ է մանրակրկիտ բացահայտել և վերլուծել և արդյունավետ կերպով արձագանքել թվային ձեռներեցության էկոհամակարգի այս խոչընդոտներին:

Երկխոսություն քաղաքականություն մշակողների և ֆինանսական հաստատությունների հետ՝ աջակցելու կանանց համար ֆինանսների և ֆինանսական ծառայությունների հասանելիությանը

i. Ամրապնդել շահագրգիռ կողմերի ընդհանուր պատկերացումները թվային տնտեսության ազդեցության և թվային ձեռներեցության մեջ կանանց առնչվող խոչընդոտների վերաբերյալ:

ii. Տրամադրել տեխնիկական փորձաքննություն և աջակցություն քաղաքականություն մշակողներին թվային ռազմավարությունների և նախաձեռնությունների մեջ գենդերային հեռանկարների ինտեգրման համար:

iii. Գենդերային հեռանկարի ինտեգրումը թվային ռազմավարություններին, ի թիվս այլոց, պետք է կենտրոնանա հետևյալ նախաձեռնությունների շուրջ.

ա. Թվային ոլորտի կանանց կողմից ղեկավարվող ընկերություններին նախապատվություններ տալը ՄՓՄՁ աջակցության ծրագրերի շրջանակներում:

բ. Կանանց կողմից ղեկավարվող ընկերություններին թվային հատվածում առաջարկել կարճ ժամկետով հետաձգել ֆինանսական պարտավորությունները:

գ. Ֆինանսական հաստատությունների համար կանանց վարկեր տրամադրելու խթանների ստեղծում.

դ. Սուբսիդավորվող սարքավորումների և միջոցների տրամադրում:

ե. Տեղական ձեռնարկատիրության համար շուկայի պաշտպանության միջոցների նախագծում.

զ. Միջոցառումների նախագծում, որոնք մեծացնում են կանանց մասնակցությունը պետական գնումների հնարավորություններին:

է. Խրախուսել գենդերային հիմքով տարանջատված տվյալների կանոնավոր հավաքագրումն ու վերլուծությունը՝ շարունակաբար բացահայտելու կին ձեռներեցների կարիքները և հնարավոր քաղաքականության միջամտությունները:

iv. Ջատագովել թվային ոլորտում կանանց կողմից ղեկավարվող ՄՓՄՁ-ների կարիքներին համապատասխան ֆինանսական արտադրանքի ստեղծման համար:

Աջակցել թվային գրագիտությանը և զարգացնել կարողություններ թվային ձեռներեցության ոլորտում

i. Գնահատել թիրախային խմբերի կարիքները և ապահովել թվային հմտությունների ադապտիվ ուսուցում կին ձեռներեցների համար ուղղակիորեն կամ մասնագիտական կրթական կազմակերպությունների համար.

ii. Աջակցել ներկայիս և ապագա կին ձեռներեցներին էլեկտրոնային առևտրի հնարավորությունները բացահայտելու համար՝ երկրի հատուկ շուկայի վերլուծության, ֆոկուս խմբերի, բազմակողմանի շահագրգիռ կողմերի խորհրդատվությունների, առցանց հարցումների և նպատակային հարցազրույցների միջոցով:

iii. Աջակցել գոյություն ունեցող կանանց կողմից ղեկավարվող բիզնեսների թվայնացմանը կարողությունների զարգացման և տեխնիկական խորհրդատվության միջոցով:

iv. Առաջարկել դասընթացներ կանանց կողմից ղեկավարվող ընկերություններին գնումների գործընթացների վերաբերյալ:

Աջակցել մասնավոր/պետական երկխոսությունը և համագործակցությունը

i. Ստեղծել պետական-մասնավոր հարթակ շարունակական երկխոսության համար՝ կին ձեռներեցների, ֆինանսական հատվածի ներկայացուցիչների և քաղաքականություն մշակողների ներգրավմամբ:

ii. Պարբերաբար տրամադրել կազմակերպչական և լոգիստիկ աջակցություն և տեխնիկական փորձաքննություն հարթակի համար:

iii. Հեշտացնել գործընկերությունը ստարտափ ձեռնարկությունների և տեխնոլոգիական ուսուցման ծրագրերի միջև:

5.3 ՌԱԶՄԱՎԱՐԱԿԱՆ ԱՌԱՋՆԱՀԵՐԹՈՒԹՅՈՒՆ ԵՐԵՔ. ԿԱՆԱՆՑ ՀԶՈՐԱՑՄԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԻ ԻՆՏԵԳՐՈՒՄ ՄԱՍՆԱՎՈՐ ԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ԹՎԱՅԻՆ ՀԱՏՎԱԾՈՒՄ

Գենդերային իրավահավասարության և ԿՏՋ նախաձեռնություններին աջակցելու համար անհրաժեշտ է մասնավոր հատվածի ներգրավումը: Կարևոր է խթանել կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության գաղափարը և կանանց զորացումը՝ որպես կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության անբաժանելի մասեր:

Աջակցել ընկերություններին լիովին հասկանալու գենդերային հավասարության կարիքները և ԿՀՍ-ների ինտեգրման առևտրային առավելությունները

ii. Մասնակցել ընկերությունների հետ երկխոսության և իրազեկության բարձրացմանը տնտեսական ցուցանիշների, թվային տնտեսության գենդերային խզվածքների և թվային տնտեսության ներուժի վերաբերյալ ԿՏՋ-ի համար:

ii. Համատեղ ուսումնասիրել, թե ինչպես գենդերային հավասարությունը և կանանց զորացումը օգուտ կբերեն ընկերություններին՝ նորարարության, արտադրողականության, մրցունակության և շուկայի աճի առումով:

iii. Ապահովել ղեկավարների պարտավորությունները ԿՀՍ-ների ինտեգրման վերաբերյալ և աջակցեք ընկերություններին ԿՀՍ -ներն իրենց գործունեության մեջ ինտեգրելու համար:

108 Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության սահմանման վերաբերյալ Եվրոպական հանձնաժողովի հաղորդագրություն. (2011). «Ձեռնարկությունների պատասխանատվությունը հասարակության վրա իրենց ազդեցության համար. Կիրառելի օրենսդրության և սոցիալական գործընկերների միջև կոլեկտիվ պայմանագրերի նկատմամբ հարգանքը

109 պարտադիր պայման է այդ պատասխանատվությունը ստանձնելու համար: Իրենց կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվությունը լիովին բավարարելու համար ձեռնարկությունները պետք է գործընթաց ունենան՝ ինտեգրելու սոցիալական, բնապահպանական, էթիկական, մարդու իրավունքների և սպառողների մտահոգությունները իրենց բիզնես գործունեության մեջ և հիմնական ռազմավարության մեջ՝ սերտ համագործակցելով իրենց շահագրգիռ կողմերի հետ՝ նպատակ ունենալով (i) առավելագույնի հասցնել ընդհանուր արժեքի ստեղծումը իրենց սեփականատերերի/բաժնետերերի և նրանց այլ շահագրգիռ կողմերի և ընդհանուր առմամբ հասարակության համար. (ii) դրանց հնարավոր բացասական ազդեցությունների բացահայտում, կանխարգելում և մեղմացում»: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_11_730

ԿԱՆԱՆՑ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԶՈՐԱՑՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԵՎ ՆՐԱՆՑ ԻՆՏԵԳՐՈՒՄԸ ՇՈՒԿԱՆԵՐՈՒՄ ԵՎ ԹՎԱՅԻՆ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

ՄԱՐՏԱՀՐԱՎԵՐՆԵՐ և ՀՆԱՐԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ
COVID-19-Ի ՊԱՅՄԱՆՆԵՐՈՒՄ

Դեկտեմբեր, 2021թ.

UN COVID-19 Response and Recovery Fund
#RecoverBetterTogether