

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ



FACTOR TV 2023

RA, Yerevan, 12 Saryan str.
E-mail: info@factor.am
Web: www.factor.am
© All Rights Reserved

Factor.am-ը վերահաստատելով իր արժեքներն ու սկզբունքներն առայն, որ

2

- մարդը բարձրագույն արժեք է, և բոլոր իրավունքների հիմքը մարդու արժանապատվությունն է,
- բոլոր մարդիկ հավասար են,
- կանայք և տղամարդիկ իրավահավասար են, իսկ խտրականությունը կախված սեռից արգելվում է,
- գենդերային հավասարությունը մարդու հիմնարար իրավունքներից է,

ընդունում է «**Գենդերային հավասարության քաղաքականություն**»

փաստաթուղթը, որին պարտավոր են հետևել Factor.am-ի բոլոր աշխատակիցներն առանց բացառության:

ՀՀ Սահմանադրությամբ սեռով պայմանավորված խտրականությունն արգելված է: Միևնույն ժամանակ ամրագրված է կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունը: Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիան, ընդունել է մի շարք ազգային օրենքներ, որոնք կոչված են պաշտպանելու կանանց իրավունքները և ապահովելու հավասար հնարավորություններ բոլորի համար: Factor.am-ը, հավատարիմ մնալով իր արժեքներին և սկզբունքներին, ընդունում է «Գենդերային հավասարության քաղաքականություն» փաստաթուղթը՝ կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների առաջխաղացմանը նպաստելու, գենդերային հավասարությունն ինստիտուցիոնալիզացնելու և միևնույն ժամանակ գործառնական նշանակություն տալու:

1. Հավասար իրավունքների և հնարավորությունների խրախուսում

Factor.am-ը խրախուսում է հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների իրացումը՝ փորձելով պահպանել գենդերային հավասարակշռություն իր աշխատակիցների շրջանում:

1.1 Խտրականության և սեռի հիշատակման արգելք՝ աշխատանքային հայտարարություններում

Factor.am-ը երկարատև կամ կարճատև համագործակցության նպատակով ցանկացած թափուր պաշտոնի վերաբերյալ հայտարարությունում ապագա աշխատակցի սեռը չի նշում որպես պայման:

1.2 Խտրականության արգելք աշխատանքի ընդունելության այլ փուլերում

Factor.am-ը սեռով պայմանավորված խտրական վերաբերմունք չի ցուցաբերում աշխատանքի անցնելու որևէ փուլում՝ նամակագրությունից մինչև հարցազրույց և քննություն: Սեռերից որևէ մեկին չի տրվում գերադասություն մյուսի նկատմամբ:

1.3. Խտրականության արգելք աշխատակիցների առաջխաղացման փուլում

Factor.am-ը իր աշխատակիցների առաջխաղացումը որևէ կերպ չի պայմանավորում նրանց սեռով, խտրական մոտեցում չի ցուցաբերում սեռերից որևէ մեկի նկատմամբ:

1.4 Մասնագիտական հմտությունների կարևորություն՝ անկախ սեռից

Factor.am-ում առաջնային և հիմնային է համարվում աշխատանքը կատարելու համար կարևոր մասնագիտական հմտություններն ու փորձը:

1.5 Խտրականության արգելք համագործակցության դադարեցման փուլում

Factor.am-ն իր աշխատակիցների հետ համագործակցությունը դադարեցնում է համաձայն աշխատանքային պայմանագրի դրույթների և ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով: Աշխատանքային հարաբերությունների խզումը որևէ կերպ չի պայմանավորվում աշխատակցի սեռով: Սեռով պայմանավորված կանխակալ վերաբերմունքն ու նախապաշարմունքները չեն կարող որոշիչ դերակատարում ունենալ:

2. Արդարություն և անաչառություն

2.1 Աշխատանքի հավասար բաժանում

Factor.am-ի աշխատակիցների միջև աշխատանքի բաժանումը կատարվում է արդարացիորեն և անաչառ: Աշխատանքի ծավալը պայմանավորված է աշխատանքային պայմանագրով, միևնույն պայմաններով աշխատող աշխատակիցների միջև աշխատանքի անհավասար բաժանումը բացառվում է: Աշխատանքի և առաջադրանքների բաշխումը չի պայմանավորվում աշխատակիցների սեռով:

2.2 Հավասար վարձատրություն

Factor.am-ի աշխատակիցները վարձատրվում են աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պայմաններով: Աշխատանքի դիմաց վարձատրությունը տրվում է աշխատանքի որակի չափանիշներով և որևէ կերպ պայմանավորված չէ աշխատանքը կատարողի սեռով: Միևնույն տեսակի, որակի և քանակի աշխատանք կատարող անձինք ստանում են հավասար վարձատրություն:

2.3 Խրախուսանքներ և պարգևավճարներ՝ անկախ սեռից

Factor.am-ի աշխատակիցներին տրվող խրախուսանքներն ու պարգևավճարները պայմանավորված չեն սեռով: Խրախուսանքի արժանացնելու և պարգևավճար տրամադրելու հարցը քննելիս գենդերային կարծրատիպերն ու նախապաշարմունքները չեն կարող որոշիչ դերակատարում ունենալ:

3. Անվտանգ ու ապահով աշխատանքային պայմաններ բոլորի համար

3.1 Ապահով միջավայր կանանց և տղամարդկանց համար

Factor.am-ն ապահովում է անվտանգ և ապահով աշխատանքային պայմաններ իր բոլոր աշխատակիցների համար: Աշխատանքային միջավայրում բացառվում են խտրականությունը, սեռական ոտնձգությունը, բուլինգը, նվաստացումը, սեքսիզմը, սեռերից որևէ մեկի վերաբերյալ ստորադասող բովանդակությամբ կամ անձի արտաքինով պայմանավորված բացասական նրբերանգներով մեկնաբանությունները:

4. Գանկացած ոլորտում և իրավիճակում աշխատելու հավասար հնարավորություններ

Կանայք և տղամարդիկ պետք է ունենան հավասար հնարավորություններ իրացնելու իրենց մասնագիտական կարողություններն ու հմտությունները ցանկացած ոլորտում և իրավիճակում: Աշխատակցի՝ որևէ ոլորտում իր կարողությունները փորձելու ցանկությունը չպետք է մերժվի սեռով պայմանավորված:

4.1 Արտակարգ իրավիճակներում աշխատելու հավասար հնարավորություն

Ռազմական, արտակարգ դրության, ֆորսմաժորային պայմաններում աշխատանքի բաժանում անելիս, հանձնարականներ տալիս Factor.am-ը բացառում է սեռով պայմանավորված խտրականությունը և հավասար հնարավորություն է տալիս երկու սեռերին էլ իրենց մասնագիտական հմտությունները զարգացնելու ցանկացած ոլորտում, եթե չկան առողջական վիճակի հետ կապված հակացուցումներ:

4.2 Գործուղումների արդարացի բաշխում

Գործուղվող աշխատակցի ընտրությունը պայմանավորվում է նրա՝ ոլորտային հետաքրքրվածությամբ, մասնագիտական կարողություններով, փորձով և ցանկությամբ: Սեռով պայմանավորված կանխակալ վերաբերմունքն ու նախապաշարմունքները չեն կարող որոշիչ դերակատարում ունենալ:

4.3 Ոլորտային և թեմատիկ բաժանումներ՝ անկախ սեռից

Factor.am-ը խրախուսում է իր աշխատակիցներին մասնագիտանալու տարբեր ոլորտներում՝ պայմանավորված վերջիններիս փորձով, նախասիրություններով և հետաքրքրվածությամբ: Ոլորտների և թեմաների ընտրությունը պայմանավորված չէ սեռով:

5. Անձնական և ընտանեկան կյանքի նկատմամբ հարգանք

Factor.am-ը հարգում է իր աշխատակիցների՝ անձնական և ընտանեկան կյանք ունենալու իրավունքը: Աշխատանքային պարտավորությունների կատարումը չպետք է խոչընդոտի աշխատակցին՝ անձնական և ընտանեկան կյանք ունենալուն, ընտանիքի պլանավորմանը և ծնողավարմանը:

5.1 Հղիության հիմքով խտրականության բացառում

Factor.am-ը բացառում է հղիության հիմքով խտրականությունը, աջակցում է իր աշխատակցի՝ հղիությամբ պայմանավորված դժվարությունների հաղթահարմանը: Աշխատանքի ընդունելիս ևս հղիության հիմքով խտրականությունն արգելված է: Ապագա աշխատակցի՝ ընտանիքի պլանավորումը չի ազդում աշխատանքային հարաբերություններ սկսելու որոշման վրա:

6. Գենդերային հավասարության ոլորտում գիտելիքների հարստացում

Factor.am-ը կարևորում է իր աշխատակիցների պարբերական վերապատրաստումները մարդու իրավունքների և գենդերային հավասարության ոլորտում:

6.1 Աշխատակազմի վերապատրաստումներ

Factor.am-ը խրախուսում է իր աշխատակիցների վերապատրաստումները գենդերային հավասարության ոլորտում: Հնարավորության դեպքում վերապատրաստումները կազմակերպվում են սեփական ռեսուրսների հաշվին:

6.2 Վերապատրաստվող աշխատակիցների գենդերային հավասարակշռություն

Թեմայի շուրջ վերապատրաստումներ անցնող աշխատակիցների միջև պահպանվում է գենդերային հավասարակշռություն: Տղամարդիկ և կանայք հավասարապես են խրախուսվում անցնելու վերապատրաստումներ գենդերային հավասարության վերաբերյալ:

Իրավական հիմքը

«Գենդերային հավասարության քաղաքականությունը» խախտելու դեպքում գործատուն իրավունք ունի կիրառելու ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված հետևյալ տույժերը. նկատողություն, խիստ նկատողություն, պայմանագրի լուծում:

Կանոնների պահպանության նկատմամբ վերահսկողություն

Factor.am-ի «Գենդերային հավասարության քաղաքականություն» փաստաթղթով սահմանված կանոնների խախտման վերաբերյալ տեղեկատվություն ստանալու դեպքում ձեռնարկվում են սույն փաստաթղթով, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով և աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված համապատասխան միջոցներ, ինչպես նաև աշխատակիցների հետ տարվում է բացատրական աշխատանք՝ կանոնների խախտումների կրկնությունը բացառելու նպատակով:

Խախտումների մասին հաղորդելու մեխանիզմը

Factor.am-ը խրախուսում է իր աշխատակիցներին իրազեկել ղեկավարությանը «Գենդերային հավասարության քաղաքականության» կանոնների խախտման դեպքերի վերաբերյալ՝ գրավոր կամ բանավոր: Աշխատակիցները որևէ դեպքում չեն կարող արժանանալ անբարեհաճ վերաբերմունքի կամ տույժերի՝ նման խնդիրների բարձրաձայնման, դրանց վերաբերյալ իրազեկման պատճառով:

Աշխատավայրում խտրականությունն արգելող և գենդերային հավասարությունը խթանող փաստաթղթեր

- Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (Հայաստանի Հանրապետությունն Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության ոչ բոլոր կոնվենցիաներն է վավերացրել, սակայն դրանք միջազգային չափանիշներ են սահմանում մարդու իրավունքների ոլորտում, որոնք պետք է ընդունվեն աշխատողների իրավունքները հարգող և խտրականությունը բացառող յուրաքանչյուր գործատուի կողմից):
- «Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին» [կոնվենցիա](#)
- «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» [կոնվենցիա](#)
- «Ընտանեկան պարտավորություններով աշխատակիցների» [կոնվենցիա](#)
- «Մայրության պաշտպանության մասին» [կոնվենցիա](#)

- «Աշխատաշուկայում բռնությունների ու ոտնձգությունների վերացման մասին» [կոնվենցիա](#)
- ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» [կոնվենցիա](#) (Հոդված 11-ն է երաշխավորում աշխատանքային հավասար իրավունքներ կանանց և տղամադկանց համար, արգելում է ամուսնության և մայրության հիմքով խտրականությունը):
- ՄԱԿ-ի Կայուն զարգացման նպատակներ. [նպատակ 5](#) և [նպատակ 8](#):