



**Ընտանիքի համար
նպաստավոր քաղաքականություն
և աշխատավայրում բարենպաստ
կարգավորումներ՝
ՔՈՎԻԴ-19-ի համատեքստում**
Հիմնական քայլեր գործատուների համար

Ապրիլ, 2020թ.



ՄԻՋԱՆԿՅԱԼ ՀԱՆՁՆԱՐԱՐԱԿԱՆՆԵՐ

Սույն փաստաթուղթը հիմնված է ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի Արևելյան Ասիայի և Խաղաօվկիանոսյան տարածաշրջանային գրասենյակի (UNICEF EAPRO), ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի Արևելյան և Հարավային Աֆրիկայի տարածաշրջանային գրասենյակի (UNICEF ESARO) և Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից մշակված նյութերի վրա: Այն միջանկյալ ուղեցույց է, որը մշակվել է արագ զարգացող իրադրության պայմաններում:

Փաստաթուղթը պարունակում է ընդհանուր հանձնարարականներ, որոնք կոչված են օգնելու գործատուներին՝ իրենց աշխատողներին և վերջիններիս ընտանիքներին ցուցաբերվող աջակցությունը բարելավելու գործում: Փաստաթուղթը պետք է տեղայնացվի և հարմարեցվի արագորեն փոփոխվող իրողություններին: Քանի որ սույն փաստաթղթում տեղ գտած տեղեկատվությունը կարող է արագ կորցնել արդիականությունը, խորհուրդ է տրվում պարբերաբար ստուգել տեղեկատվության աղբյուրները վերջին էջում ներկայացված հղումների միջոցով:



Կորոնավիրուսի համախտանիշի (ԹՈՎԻԴ-19) բռնկման հետևանքները անկանխատեսելի են և զգացվել են ողջ աշխարհում: Համավարակը ծանր է անդրադարձել աշխատաշուկաների և տնտեսությունների, այդ թվում՝ մատակարարումների համաաշխարհային շղթայի վրա, ինչը հանգեցրել է բիզնես-գործունեության համատարած ընդհատումների:

Մինչ բազմաթիվ բիզնեսներ գոյության կռիվ են մղում, աշխատանքի ու եկամտի կորուստը, աշխատանքի հետ կապված աղքատությունը արդեն իսկ իրողություն են դարձել բազմաթիվ մարդկանց համար:¹

Առանձնահատուկ ռիսկի են ենթարկվում ինքնազբաղ անձինք, տնային պայմաններում և խնամքի ծառայություններում ներգրավվածները, պատահական կամ ժամանակավոր աշխատանք ունեցողները:² Պատշաճ սոցիալական պաշտպանության համակարգերի բացակայությունը խորացնում է ճգնաժամի հանդեպ աշխատող ընտանիքների խոցելիությունը:

Շատ երեխաների ու նրանց ընտանիքների համար արագ փոփոխվող իրավիճակը ենթադրում է ընդհատված կրթություն և խնամք, ընտանիքում հիվանդի առկայություն և տնային տնտեսության եկամուտների հավանական կորուստ: Ազատ տեղաշարժի հետ կապված սահմանափակումները և ճգնաժամի սոցիալ-տնտեսական հետևանքները երեխաներին ենթարկում են չարաշահման, անտեսման և բռնության հավելյալ ռիսկի:³ Դպրոցների և երեխայի խնամքի ծառայությունների փակման համատեքստում, ճգնաժամի ընթացքում զգալիորեն ավելացել են երեխաներին տանը խնամելու՝ աշխատող ծնողների, հատկապես՝ կանանց պարտականությունները:

Աշխատող ծնողներին ճգնաժամին դիմադրելու համար անհրաժեշտ ժամանակ, տեղեկատվություն, ծառայություններ ու ռեսուրսներ տրամադրելով՝ [ընտանիքների համար նպաստավոր քաղաքականությունն](#) ու կարգավորումները կարող են էապես փոխել իրավիճակը: Դրանք նաև կարևոր ներդրում են սոցիալական պաշտպանության ասպարեզում՝ ընդհանուր առմամբ:

Աշխատանքի և եկամուտների պաշտպանությունը, ընտանիքի անդամներին խնամելու նպատակով վճարվող արձակուրդ տրամադրելը, ճկուն աշխատանքային կարգավորումները և երեխայի խնամքի որակյալ ճգնաժամային ծառայությունների հասանելիությունը կարևոր միջոցառումներ են, որոնք աշխատողներին թույլ են տալիս պաշտպանել սեփական անձը, երեխաներին ու մերձավորներին և հոգ տանել նրանց մասին: Մույն փաստաթղթով առաջարկվում են գործատուներին ուղղված (միջանկյալ) հանձնարարականներ՝ ՔՈՎԻԴ-19-ով պայմանավորված հետևանքները մեղմելու վերաբերյալ:

¹ ԱՄԿ-ի հաշվարկներով, ՔՈՎԻԴ-19-ի համավարակի հետևանքով աշխարհում շուրջ 25 միլիոն աշխատատեղ փակվելու վտանգի առաջ է կանգնած: ԱՄԿ (18 մարտ 2020թ.), [ՔՈՎԻԴ-19-ը և աշխատանքի աշխարհը. ներգործություն և արձագանք](#).

² Տես՝ ԱՄԿ (20 մարտ). [ՔՈՎԻԴ-19-ը ծայրահեղ խաթարել է առանց այն էլ անկայուն աշխատանքային հնարավորությունները](#).

³ Տես՝ UNICEF (20 մարտ). [ՔՈՎԻԴ-19. չարաշահման, անտեսման, շահագործման և բռնության հավելյալ ռիսկի ենթարկվող երեխաները՝ անհագնացող սահմանափակումների պայմաններում](#).

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՆԿԱՏԱՌՈՒՄՆԵՐ

<p>Ուշադիր մշտադիտարկել համապետական և տեղական իշխանության մարմինների ցուցումները և հետևել դրանց.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Մշտադիտարկել համապետական և տեղական իշխանության մարմինների ցուցումները (օրինակ՝ հանրային առողջապահական միջոցառումների և աշխատանքային կարգավորումների վերաբերյալ) և կարևորագույն տեղեկատվությունը հաղորդել աշխատողներին. • Գնահատել բիզնես-գործունեության ընդհատումների հավանական ռիսկերը և վերանայել բիզնեսի շարունակականությունն ապահովելու ծրագրեր կամ մշակել այնպիսիք, որոնք համահունչ կլինեն համապետական կամ տեղական իշխանության մարմինների ցուցումներին. • Խորհրդատվություն և աջակցություն հայցել գործատուների և արհեստակցական միություններից, որոնք կարող են ծառայել որպես բարձրացված մտահոգությունները կառավարությանը հասցնելու միջոց և կարող են հղկել բիզնեսի դիմակայունությունը և աշխատողների ու նրանց ընտանիքների դրությունը բարելավելուն ուղղված քաղաքական միջոցառումները:
<p>Գնահատել, թե աշխատավայրերի վերաբերյալ ներկայիս քաղաքականությունը որքանով է բավարար աջակցություն ապահովում աշխատողների և նրանց ընտանիքների համար.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Վեր հանել աշխատողների և նրանց ընտանիքների ամենահրատապ կարիքները՝ իմաստալից, իրավիճակին հարիր սոցիալական երկխոսության միջոցով: Ուղիղ շփվել աշխատողների և նրանց ներկայացուցիչների (օրինակ՝ արհեստակցական միությունների) միջոցով, այդ թվում՝ վիրտուալ, եթե անհրաժեշտ է՝ քննարկելով աշխատողների անմիջական կարիքները. • Ուշադրությունը կենտրոնացնել հատկապես գենդերային առումով զգայուն միջոցառումների և խոցելի և/կամ մարզինալ խմբերի վրա: Ի թիվս այլ խմբերի, դրանց թվին կարող են դասվել ոչ ֆորմալ, ժամանակավոր, երիտասարդ/առավել տարեց, միգրանտ, հղի կամ կերակրող մայր, միայնակ ծնող աշխատողները, առողջապահության ոլորտի աշխատողները, ինչպես նաև՝ գործատուի կողմից տրամադրվող նպաստներից չօգտվողները: Առանձնակի ուշադրություն պետք է դարձնել հաշմանդամություն ունեցող կամ հաշմանդամությամբ երեխա ունեցող աշխատողներին:
<p>Առկա կամ նոր քաղաքականությունն իրականացնելիս որդեգրել դրական գործելակերպ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ապահովել միջոցառումներ, որոնք ձևակերպված կլինեն ներպետական աշխատանքային օրենսդրությանը և միջազգային աշխատանքային ստանդարտներին համապատասխան և հիմնված կլինեն աշխատողների ներգրավման և սոցիալական երկխոսության սկզբունքների վրա: Աշխատանքի միջազգային ստանդարտները ապահովում են ամուր հիմքեր՝ աշխատողների և նրանց ընտանիքների վրա բացասական հետևանքները մեղմելու համար. • Հավաքել և տրամադրել սեռային տարանջատում ունեցող տվյալներ՝ վարակի ահագնացող թվերի, տնտեսական ներգործության, խնամքի դժվարացման և սեռական բռնության ու

	<p>չարաշահման դեպքերի հաճախականության վերաբերյալ.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ապահովել, որ բոլոր աշխատողները օգտվեն աշխատավայրում տրամադրվող աջակցող միջոցներից, և որ բոլոր աշխատողները տեղյակ լինեն դրանց մասին, ըմբռնեն դրանք, և որ դրանցից օգտվելը հարմար լինի. • Միջոցառումները կիրառել աշխատող բոլոր մարդկանց նկատմամբ (աշխատակից հանդիսացող կամ չհանդիսացող)՝ առանց որևէ տեսակի խտրականության՝ ուշադրությունը կենտրոնացնելով ամենախոցելիների (օրինակ՝ նվազ պաշտպանվածների և ցածր վարձատրվողների) վրա. • Ապահովել գենդերային հավասարությունն ու բազմազանությունը այնպիսի որոշումներ կայացնելիս, որոնք վերաբերում են տեղեկատվության մոնիթորինգին և հավաքմանը, ինչպես նաև՝ այդ տեղեկատվությամբ քաղաքականությունը հագեցնելուն. • Գնահատել աշխատավայրում աջակցության միջոցառումների գործունեությունն ու ներառականությունը՝ խորհրդակցելով աշխատողների ներկայացուցիչների հետ, այդ թվում՝ վիրտուալ, եթե հարկավոր է, և, ըստ անհրաժեշտության, արագորեն հարմարեցնել դրանք. • Հարկ եղած դեպքում անդրադառնալ գործընկերների, այդ թվում՝ մատակարարման համաշխարհային ցանցերի վրա բիզնեսի վերաբերյալ որոշումների սոցիալական հետևանքներին: Բիզնես-հարաբերությունները պահպանելը, պատվերներ տալը և մատակարարներին տեխնիկական աջակցություն ցուցաբերելը կարող են օգնել աշխատողների և նրանց ընտանիքների վրա երկրորդային բացասական հետևանքները մեղմելու հարցում:
<p>Աշխատավայրը պաշտպանել խտրականությունից և սոցիալական խարանից.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Իրականացնել միջոցառումներ՝ ուղղված խտրականության, բռնության և աշխատավայրում հետապնդումների կանխարգելմանը և դրանց ընթացք տալուն (ՔՈՎԻԴ-19-ի համատեքստում և ոչ միայն). • Աշխատողների համար կազմակերպել վերապատրաստումներ՝ սոցիալական խարանը նվազեցնելու, աշխատողների և/կամ նրանց ընտանիքի անդամների նկատմամբ ՔՈՎԻԴ-19-ով պայմանավորված խտրականությունը, բռնությունն ու հետապնդումները կանխարգելելու վերաբերյալ. • Քաջալերել, որպեսզի աշխատողները ոչ պատշաճ, խտրական, հետապնդող կամ չարաշահող վարքագծի մասին նախաձեռնողաբար հայտնեն իրենց վերադասին, մարդկային ռեսուրսների կառավարման ստորաբաժանմանը, համապատասխան միությանը կամ ղեկավարությանը. • Քայլեր ձեռնարկել՝ ապահովելու համար, որ հաշվետվական մեխանիզմները լինեն գաղտնի, գենդերային առումով զգայուն և ապահով: Խրախուսել այդ մեխանիզմների լայն և ոչ խտրական կիրառումը և ապահովել, որ դրանք հեշտ հասանելի լինեն բոլորի, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց, միգրանտների և փոքրամասնություն հանդիսացող խմբերի համար. • Վեր հանել խտրականության դեպքերը և անհապաղ պատասխան գործողություններ ձեռնարկել:

Հասուկ քայլեր, որ գործատուները կարող են ձեռնարկել

1. Ներդնել ճկուն աշխատանքային կարգավորումներ.

Պատշաճ ձևավորված ճկուն աշխատանքային կարգավորումները աշխատողներին տրամադրում են ավելի մեծ ազատություն՝ կապված աշխատանքային պարտականությունների կատարման ժամանակի և վայրի հետ: Դրանք օգնում են աշխատողներին՝ բավարարել սեփական կամ ընտանեկան կարիքները և հասնել աշխատանք-անձնական կյանք ավելի լավ հավասարակշռության: Դրանք նաև ավելացնում են աշխատողների արտադրողականությունը դժվարին ժամանակներում: Ճկուն աշխատանքային կարգավորումները հատկապես կարևոր են դպրոցների համատարած փակման և երեխայի խնամքի սահմանափակ տարբերակների պայմաններում:

- Ձեռնարկել ներկազմակերպչական գնահատում՝ պարզելու համար, թե ճգնաժամի պայմաններում ինչպիսի ճկուն ժամանակացույցը լավագույնս կհամապատասխաներ աշխատողների, այդ թվում՝ ծնող հանդիսացող կամ ընտանեկան այլ պարտականություններ ունեցողների կարիքներին, ինչպիսիք են՝ ընտանիքի տարեց կամ վատառողջ անդամին խնամողները, ընդ որում՝ ապահովելով բիզնեսի շարունակականությունը.
- Ապահովել ճկուն աշխատանքային կարգավորումներ, որոնք կբավարարեն աշխատողների և նրանց ընտանիքների կարիքները: Կարգավորումները կարող են ներառել, օրինակ, հեռավար աշխատանքը (տես ԱՄԿ ուղեցույցը), ճկուն աշխատաժամանակը և նվազեցված աշխատանքային բեռնվածությունը (տես ստորև ներկայացված աղյուսակը): Ճկուն աշխատանքային կարգավորումները պետք է հիմնված լինեն սոցիալական երկխոսության, ինչպես նաև աշխատողների և նրանց ներկայացուցիչների հետ խորհրդակցությունների վրա.
- Հեռավար աշխատանքի դեպքում թույլատրել ժամանակային ճկունություն (հնարավորության դեպքում՝ նաև աշխատավայրի ընտրության հետ կապված ճկունություն), որպեսզի աշխատող ծնողները կարողանան աշխատել իրենց ամենահարմար ժամանակ և ամենահարմար վայրից: Համաձայնեցնել առաջնահերթ խնդիրները՝ ի աջակցություն աշխատողների արտադրողականության բարելավման խնամքի և ընտանեկան հավելյալ պարտականությունների համատեքստում: Ապահովել, որ հեռավար աշխատանքի դեպքում բոլոր ղեկավարները դրսևորեն ճկունություն:
- Աշխատող ծնողներին տրամադրել բավականաչափ ժամանակ՝ իրենց երեխաների ուսման և զարգացման հարցերով զբաղվելու և սթրեսին դիմակայելու նպատակով իրենց երեխաների հետ ժամանակ անցկացնելու համար: Ընտանիքում հիվանդի առկայության կամ ընտանիքի բաժանման դեպքում տրամադրել վճարվող ազատ արձակուրդ, որը աշխատողներին թույլ կտա հոգ տանել ընտանիքի անդամների մասին և կապ պահպանել նրանց հետ՝ առանց եկամտային ապահովությունը վտանգելու:

- Եթե ճկուն աշխատանքային կարգավորումները հնարավոր չեն, ապա պետք է դիտարկել աշխատող ծնողներին աջակցելու այլընտրանքային եղանակներ, ինչպիսին է երեխայի խնամքի հետ կապված աջակցությունը (տես երեխայի խնամքի վերաբերյալ բաժինը՝ ստորև):

ՃԿՈՒՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԻ ՕՐԻՆԱԿՆԵՐ		
Ճկուն աշխատաժամանակ	Ճկուն ազատ ժամանակ	Աշխատավայրի, պարտականությունների հետ կապված ճկունություն
<ul style="list-style-type: none"> - Հավելյալ աշխատաժամերի վերահաշվարկ - Խտացված աշխատանքային շաբաթ - Ճկուն աշխատանքային ժամեր - Աշխատանքի կիսում - Հերթափոխ 	<ul style="list-style-type: none"> - Վճարվող առողջական արձակուրդ - Ճգնաժամային խնամքի նպատակով տրամադրվող վճարվող արձակուրդ - Հավելյալ կամ երկարացված տոնական օրեր կամ անձնական պատճառներով տրամադրվող արձակուրդ - Երկարատև արձակուրդ՝ աշխատատեղի պահպանմամբ - Նվազեցված աշխատաժամանակ (կես դրույքաչափով)՝ ժամավճարի չափի պահպանմամբ - Կրճքով կերակրման նպատակով տրամադրվող ընդմիջում 	<ul style="list-style-type: none"> - Հեռավար աշխատանք կամ հեռակապ - Ժամանակավոր հեռավար աշխատանք՝ պայմանավորված խնամքի պարտականություններով - Պարտականությունների փոփոխում

2. Աշխատող ծնողներին աջակցել երեխայի խնամքի այնպիսի տարբերակներով, որոնք ապահով են և նպատակահարմար՝ ՔՈՎԻԴ-19-ի համատեքստում.

Երեխայի խնամքը ընտանիքների համար նպաստավոր քաղաքականության անքակտելի մասն է, և ծնողներին հարկավոր է աջակցություն ցուցաբերել՝ ծնողների աշխատելու ժամանակահատվածում զարգացնող և կարիքներին արձագանքող խնամք տրամադրելով փոքրահասակ երեխաներին: Դպրոցների և երեխայի խնամքի ծառայությունների համատարած փակման համատեքստում աշխատողները կարող են կարևորագույն աջակցություն ցուցաբերել այն ծնողներին, ովքեր առերեսվում են երեխայի խնամքի սահմանափակ հնարավորությունների կամ դրա բացակայության խնդրին: Որոշ ծնողներ կարող են անգամ հարկադրված լինել փոքրահասակ երեխաներին թողնել սահմանափակ հսկողության պայմաններում, ինչը կարող է վտանգել երեխաների անվտանգությունը:

- Մտապահել, որ երեխայի խնամքի հարցում աջակցությունը կարող է դրսևորվել տարբեր ձևերով՝ ելնելով նպատակահարմարությունից և աշխատողների կարիքներից: Աշխատողները, իդեալական պարագայում, պետք է կարողանան կազմակերպել տարաբնույթ միջոցառումներ, որոնք կբխեն աշխատողների և նրանց երեխաների զանազան կարիքներից, այդ թվում՝ տեղեկատվություն տրամադրելով ՔՈՎԻԴ-19-ի բռնկման համատեքստում երեխայի խնամքի ծառայությունների առկայության մասին.

- Քննարկել այնպիսի միջոցառումների նպատակահարմարությունը, որոնք ենթադրում են տեղերում կազմակերպվող երեխայի խնամքի կենտրոններ (ՔՈՎԻԴ-19-ի համատեքստին հարիր), երեխայի խնամք ճգնաժամային պայմաններում, առաջնագծում աշխատող մասնագետների (ներառյալ առողջապահության և խնամքի ոլորտների աշխատողների) երեխաների ուսումնառության կազմակերպում, երեխայի խնամքի համար նախատեսված նպաստներ, երեխայի խնամքի ուղղորդման համակարգեր և համագործակցություն ճգնաժամային իրավիճակներում երեխայի խնամք տրամադրող արտաքին դերակատարների հետ (պետական կամ մասնավոր)։
- Նկատի ունենալ, որ ծնողներից ոմանք նախընտրում են խնամքի այնպիսի տարբերակներ, որոնք մոտ են իրենց տանը, որտեղ իրենք ունեն աջակցության վստահելի շրջանակ, և/կամ երբ ի վիճակի չեն ճամփորդել իրենց երեխայի հետ կամ անհանգստանում են այդ առթիվ (օրինակ՝ երկար երթուղու, անապահահով պայմանների, մեծ ծախսերի բերումով)։ Նման դեպքերում հարկավոր է աջակցել, օրինակ, ճկուն աշխատանքային պայմանների կամ երեխայի խնամքի կապակցությամբ տրամադրվող նպաստների միջոցով։
- Ապահովել, որ ամենակարիքավոր աշխատողների ընտանիքներն ընդգրկված լինեն։ Երեխայի խնամքի հարցում աջակցությունը պետք է տրամադրվի հնարավոր առավելագույն թվով աշխատող ընտանիքներին, մասնավորապես՝ առավել խոցելի ընտանիքների (օրինակ՝ ցածր եկամուտ ունեցողների, միգրանտների, ոչ ֆորմալ հատվածի աշխատողների, տնային պայմաններում և խնամքի ծառայություններում ներգրավված անձանց, հաշմանդամություն ունեցող անձանց, միայնակ ծնողների և մերձավոր ազգականների աջակցությունից զրկված ծնողների) երեխաներին։
- Ապահովել, որ երեխայի խնամքը լինի ոչ խտրական, հիմնված լինի կարիքների վրա, հասանելի, մատչելի, ապահով և բարձրորակ (հատուկ ուղեցույցների համար տես [IFC-ն՝ երեխայի խնամքի բնագավառում. ուղեցույց գործատուների կողմից աջակցվող երեխաների խնամքի վերաբերյալ](#))։
- Ապահովել, որ երեխայի խնամքի ոլորտի աշխատանքը բարձրակարգ լինի։ Երեխայի խնամքի որակյալ ծառայությունները պետք է հենվեն երեխայի խնամքի ոլորտի բավականաչափ թվով աշխատողների և վերջիններիս համար աշխատանքային արժանապատիվ պայմանների վրա (հատուկ ուղեցույցների համար տես [ԱՀԿ քաղաքական ուղենիշները վաղ մանկության տարիքում կրթության ոլորտում ներգրավված անձնակազմի համար արժանապատիվ աշխատանքի խթանման վերաբերյալ](#))։

3. Կանխարգելել աշխատատեղում առկա ռիսկերը և անդրադառնալ դրանց՝ ամրապնդելով աշխատանքային ապահովության և առողջապահական միջոցառումները։

Առողջապահության ոլորտի աշխատողներին, հաճախորդներին, ծառայություններից օգտվողներին և խնդրի առջև կանգնած այլ երրորդ կողմերին պաշտպանելը պետք է գործատուների գերակա առաջնահերթությունը լինի։

- Մշակել ՔՈՎԻԴ-19-ի կանխարգելման հետ կապված պատրաստվածության և արձագանքման պլան՝ հաշվի առնելով բոլոր աշխատավայրերը, աշխատողների կողմից կատարվող առաջադրանքները և վարակվելու հավանական աղբյուրները.
- Պարզել և մեղմել աշխատողների և աշխատավայրի հետ առնչություն ունեցող այլ անձանց՝ ՔՈՎԻԴ-19-ով վարակվելու բոլոր ռիսկերը՝ կապված մարդուց-մարդուն վարակելու կամ ախտահարված մակերեսների կամ առարկաների դիպչելու պատճառով վարակվելու հետ.
- Մշակել գործողությունների պլան առ այն, թե ինչ պետք է անել աշխատավայրում ՔՈՎԻԴ-19-ով վարակվելու հաստատված կամ կասկածելի դեպք հայտնաբերելու դեպքում, այդ թվում՝ դեպքի մասին հայտնելը, ծանուցելը, մոնիթորինգը, աշխատանքի վերակազմակերպումը և վարակագրությունը.
- Իրականացվելիք միջոցառումների հարցով խորհրդակցել աշխատողների, վերջիններիս ներկայացուցիչների, ապահովության և առողջապահության հարցերով հանձնաժողովների հետ, այդ թվում՝ վիրտուալ, եթե անհրաժեշտ է.
- Բարելավել հիգիենան աշխատավայրում և կիրառել համապատասխան սկզբունքներ՝ աշխատավայրում ֆիզիկական հեռավորությունն ապահովելու համար (տես [ԱՀԿ ուղեցույցը](#)).
- Ապահովել ձեռքերը օճառով լվանալու հնարավորություններ, իսկ արհեստանոցները, շինություններն ու աշխատանքային տարածքները պահպանել մաքուր վիճակում և պարբերաբար մաքրել դրանք: Ձեռքերը լվանալու վայրերը պետք է տեղակայված լինեն այն վայրերի մոտակայքում, որտեղ ձեռքերը լվանալը առանձնապես կարևոր է (օրինակ՝ զուգարանները, առողջապահական կլինիկական տեղամասերը, շենքերի մուտքերը, հանդիպումների սենյակները, սրճարանները/ճաշարանները).
- Ձեռքերը լվանալու վայրերում փակցնել ցուցապաստառներ, որոնք ցույց կտան, թե ինչպես պետք է լվանալ ձեռքերը, ինչպես նաև այն դեպքերը, երբ ձեռքերը լվանալը պարտադիր է (տես [ԱՀԿ ուղեցույցը](#)).
- Ապահովել ակոհոլային հիմքով ձեռքի քսուքների առկայությունը (ակոհոլի առնվազն 60 տոկոս պարունակությամբ), և հետևողականորեն խրախուսել դրանց գործածումը այն վայրերում, որտեղ ձեռքերը լվանալու հարմարություններ առկա չեն.
- Ապահովել, որ աշխատավայրերում լինեն դիմակներ և/կամ թղթե անձեռոցիկներ այն մարդկանց համար, ում մոտ նկատվում են շնչառական ախտանշաններ (օրինակ՝ հազ կամ փռշտոց), ինչպես նաև փակ աղբամաններ՝ օգտագործված նյութերը հիգիենիկ պայմաններում առանձնացնելու համար.
- Ավելացնել ընդհանուր օգտագործման տարածքների և հաճախակի հպման մակերևույթների (դռան բռնակներ, վերելակի կոճակներ) մաքրման հաճախականությունը.

- Ըստ պահանջի տրամադրել անձնական պաշտպանիչ սարքավորում, հատկապես կասկածելի դեպքերի և հատուկ ռիսկերի հետ կապված աշխատանքների պարագայում (օրինակ՝ աղբի մշակում, առողջապահական ծառայություններ)։
- Առաջնագծում աշխատող մասնագետներին ապահովել հատուկ առողջապահական և անվտանգության միջոցներով. նրանցից շատերը կանայք են (տես ստորև բերված տեքստային աղյուսակը)։
- Ապահովել մայրության պաշտպանությունը (ներառյալ՝ աշխատանքային ապահովության և առողջության մասով) բոլոր կանանց համար և բոլոր վայրերում, և առնվազն [ԱՄԿ մայրության պաշտպանության մասին 2000թ. կոնվենցիային \(No. 183\)](#) և դրա [Թիվ 191](#) հանձնարարականին համահունչ։
- Հնարավորության դեպքում ունենալ կրծքով կերակրման մաքուր սենյակներ, որտեղ կանայք կարող են կաթ կթել : Սենյակները պետք է կահավորված լինեն ախտահանող անձեռոցիկներով, կափարիչ ունեցող աղբամանով և ակոհոլի առնվազն 60 տոկոս պարունակությամբ ձեռքի ախտահանման հեղուկով, ինչպես նաև՝ ձեռքերը լվանալու հարմարություններով (տես ՅՈՒՆԻՄԵՏ-ի [«ՔՈՎԻԴ-19. Ինչ պետք է իմանան ծնողները» հոդվածը և ԱՀԿ հարցուպատասխանը ՔՈՎԻԴ-19-ի համատեքստում հղիության, ծննդաբերության և կրծքով կերակրման վերաբերյալ](#))։
- Օգնել հղի կանանց, որպեսզի նրանք նախագգուշական միջոցներ ձեռնարկեն՝ իրենց պաշտպանելու և հնարավոր ախտանշանների մասին իրենց առողջապահական ծառայություն մատուցողին հայտնելու համար: Մարմնում և իմունային համակարգում տեղի ունեցող փոփոխությունների բերումով հղի կանայք կարող են ընկալունակ լինել շնչառական վարակների, այդ թվում՝ ՔՈՎԻԴ-19 նկատմամբ (տես [ԱՀԿ հարցուպատասխանը ՔՈՎԻԴ-19-ի համատեքստում հղիության, երեխային ծննդյան և կրծքով կերակրման վերաբերյալ](#))։
- Մաքրել տեղերում առկա երեխայի խնամքի ծառայությունները և դրանք ապահովել մաքուր ջրով, օձառով և ձեռքերի ախտահանման ակոհոլային հիմքով նյութերով (ակոհոլի առնվազն 60 տոկոս պարունակությամբ)։

4. Տրամադրել ուղղորդում և վերապատրաստում՝ աշխատանքային ապահովությանը և առողջությանն ուղղված միջոցառումների և հիգիենիկ գործելակերպի վերաբերյալ։

Ֆիզիկական հեռավորության, ձեռքերի լվացման և հիգիենայի վերաբերյալ ուսուցումը կարևորագույն նշանակություն ունեն ՔՈՎԻԴ-19-ով վարակվելուց խուսափելու գործում։

- Տարածել ուսուցողական թերթիկներ և, անհրաժեշտության դեպքում, կազմակերպել վերապատրաստումներ աշխատողների համար՝ ի աջակցություն աշխատանքային ապահովությանը և առողջությանն ուղղված միջոցառումների, տեղեկացնել հիգիենիկ գործելակերպի և իրենց, իրենց ընտանիքներին ու համայնքներին պաշտպանելուն ուղղված այլ միջոցառումների մասին: Պատերին փակցնել պաստառներ՝ կանխարգելման և պաշտպանության բովանդակությամբ: Ուղերձները պետք է համահունչ լինեն [Հանրությանն ուղղված ԱՀԿ խորհրդատվությանը](#)։

- Երեխաների պաշտպանությանն ուղղված ուղերձները տես՝ [ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի՝ «Կորոնավիրուսի վարակ \(ԶՈՎԻԴ-19\). Ինչ պետք է իմանան ծնողները»](#) և [«Բնչպես և ինչ խոսել երեխայի հետ կորոնավիրուսի մասին» հոդվածները](#).
- Կրծքով կերակրող աշխատող մայրերին խրախուսել և աջակցել կրծքով կերակրումը շարունակելու հարցում: Կրծքով կերակրման և կաթը կթելու համար նախատեսված տարածքները պետք է հագեցած լինեն պատշաճ հիգիենիկ պարագաներով, այդ թվում՝ ախտահանող անձեռոցիկներով, կափարիչ ունեցող աղբամանով, ակոհոլի առնվազն 60 տոկոս պարունակությամբ ձեռքի ախտահանիչով և ձեռքերը լվանալու հարմարություններով.
- Ախտանշաններ ունեցող մայրերին տրամադրել այնպիսի խորհրդատվություն, որի արդյունքում նրանք երեխային մոտ գտնվելիս (այդ թվում՝ կերակրելիս) դիմակ կկրեն և երեխայի հետ շփվելուց առաջ և հետո կլվանան ձեռքերը: Աջակցել ախտանշաններ ունեցող մայրերին, որպեսզի նրանք վաղ փուլում դիմեն բժշկական խնամք ստանալու համար և հետևեն առողջապահական ծառայություններ մատուցողների ցուցումներին (տես [ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի ուղեցույցը ծնողների համար](#)).
- Աշխատավայրում սնունդ տրամադրելիս պահպանել սննդի անվտանգությունը: Խոսքը, այդ թվում, վերաբերում է համապատասխան աշխատողներին նախազգուշացնող խորհրդատվություն տրամադրելուն՝ հում մսի, կաթի կամ կենդանիների օրգանների մշակման հետ կապված, որպեսզի խուսափեն չեփված մթերքից վարակվելուց սննդի անվտանգության ընդունված պրակտիկային և [ԱՀԿ ուղենիշներին համապատասխան](#):

5. Խրախուսել, որ բարձր ջերմության, հազի և դժվարացած շնչառության դեպքում աշխատողները դիմեն համապատասխան բժշկական ծառայություններին.

Պատվաստանյութի բացակայության պայմաններում ԶՈՎԻԴ-19-ով վարակվելու ռիսկի նվազեցումը վարակը կանխելու ամենաարագ եղանակն է: Եթե աշխատողների մոտ ի հայտ են գալիս ախտանշաններ, հարկավոր է խրախուսել նրանց՝ դիմել համապատասխան բժշկական ծառայությանը:

- Աշխատողներին ուղղություն ցույց տալ առ այն, թե ԶՈՎԻԴ-19-ին բնորոշ ախտանշանների դեպքում ուր պետք է դիմել (տեղի հիվանդանոցների, առողջապահական մարմինների հասցեները և հեռախոսահամարները, ճգնաժամային թեժ գծերի համարները): Հնարավորության և անհրաժեշտության դեպքում օժանդակել այդ վայրեր հասնելու համար անհրաժեշտ փոխադրամիջոցներով.
- Նրանց հարկավոր է հուշել այլ ծառայությունների մասին ևս, օրինակ՝ ընտանեկան բռնության հարցերով թեժ գիծ, հոգեկան առողջության հարցերով խորհրդատվություն և հոգեւոցիալական աջակցություն (տես [Միջգերատեսչական մշտական հանձնաժողովի ճեպագրույցի արձանագրությունը](#)).
- Ախտանշաններ չունեցող աշխատողներին խորհրդատվություն տրամադրել դեպի ախտահարված տարածքներ ուղևորվելու վերաբերյալ, որպեսզի նրանք հետևեն

ամենքի համար նախատեսված նախազգուշական միջոցառումներին (օրինակ՝ խորհրդատվություն/աջակցություն համապատասխան ծառայություններին դիմելու վերաբերյալ): Այդուհանդերձ, կախված տեղի առողջապահական մարմինների քաղաքականությունից, նրանցից կարող են պահանջել գտնվել կարանտինում, ինչի կապակցությամբ հարկավոր կլինի նրանց ապահովել սննդի, ջրի, կացարանի, հեռահաղորդակցության ծառայությունների, բուժօժանությունների, հոգեկան առողջության և հոգեւոցիալական աջակցության հասանելիությամբ:

- Ապահովել, որ որևէ ախտանշան ունեցող աշխատողներին ևս ցուցաբերվի հոգեբանական աջակցություն:

6. Աջակցությունը ՔՈՎԻԴ-19-ի բռնկման ընթացքում սթրեսը հաղթահարող աշխատողներին և նրանց անձնական ապահովությունը.

Գործազրկության և աշխատավայրի անկայունության հավանական ռիսկը կարող է ավելացնել ծնողավարման հետ կապված սթրեսը, ինչը ազդեցություն է ունենում ծնողավարման դրսևորումների և ծնող-երեխա հարաբերությունների վրա:

- Նպաստել սթրեսի նվազեցմանը՝ հավաստի աղբյուրներից (օրինակ՝ ԱՀԿ-ից) ստացված հիմնավոր տեղեկատվության տրամադրման միջոցով: Լրատվամիջոցներից և սոցիալական մեդիայից վերցված չստուգված տեղեկատվությունը կարող է անհարկի խուճապ և սթրես հարուցել.
- Աշխատողներին, հատկապես՝ կանանց, տրամադրել տեղեկատվություն, խորհրդատվություն և ապահովել ծառայությունների հասանելիությամբ: Ճգնաժամային իրավիճակներում, երբ տնային տնտեսություններն ու ընտանիքները խիստ լարված են, կանայք առերեսվում են ընտանեկան բռնության և սեռական շահագործման ավելի բարձր ռիսկի.⁴
- Հավաքել տեղեկատվություն, որը սթրես ապրող աշխատողներին կօգնի ընկալել իրավիճակը և արձագանքել ռիսկերին.
- Աջակցել աշխատողներին, որպեսզի նրանք կարողանան օգնել իրենց երեխաներին՝ ՔՈՎԻԴ-19-ի բռնկման ընթացքում սթրեսը հաղթահարելու հարցում: Աշխատող ծնողներին տրամադրել այնքան ժամանակ և ռեսուրսներ, որքան անհրաժեշտ է՝ իրենց երեխաներին հարմարավետությամբ շրջապատելու և խնամելու համար: Դա կարող է ներառել այնպիսի գործիքների ու նյութերի տրամադրում, որոնք խրախուսում են երեխաներին այնքան անհրաժեշտ զրույցը, խաղը և զարգացման այլ եղանակները.
- Երեխաների հետ հաղորդակցվելու մասին հանձնարարականները տես հետևյալ հղումով. [ՅՈՒՆԻՄԵՖ. Ինչպես գրուցել երեխայի հետ՝ կորոնավիրուս 2019 հիվանդության \(ՔՈՎԻԴ-19\) մասին.](#)

⁴ apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf?ua=1

- Աշխատողներին հստակ առաջարկություններ ներկայացնել առ այն, թե ինչպես կարող են առողջ ապրելակերպ վարել:

7. Աջակցել կառավարության սոցիալական պաշտպանության միջոցառումներին.

Սոցիալական պաշտպանությունը կենտրոնական դեր ունի աշխատողների և նրանց ընտանիքների՝ աղքատությամբ, անհավասարությամբ, գրկվածությամբ պայմանավորված խոցելիությունը հաղթահարելու գործում, հատկապես՝ ՔՈՎԻԴ-19-ի համատեքստում: Թեև սոցիալական պաշտպանությունը պետության պարտականությունն է, աշխատավայրում ընտանիքների համար նպաստավոր քաղաքականություն վարելը կարող է աջակցել այդ ջանքերին:

- Պարզել, թե ինչպես կարելի է աջակցել սոցիալական պաշտպանության ոլորտում կառավարության ձեռնարկած միջոցառումներին՝ [Սոցիալական ապահովության \(Նվազագույն ստանդարտների\) մասին ԱՄԿ թիվ 102 կոնվենցիային և ԱՄԿ Սոցիալական պաշտպանության հարթակների մասին թիվ 202 հանձնարարականին](#) համաձայն: Աջակցությունը կարող է, օրինակ, ներառել աշխատողներին առողջապահական ծառայություններից օգտվելու, գործազրկության, հաշմանդամությունից ապահովագրման հետ կապված սուբսիդիաներ տրամադրելով, և դա պետք է տարածվի ոչ ֆորմալ հատվածի աշխատողների վրա ևս.
- Աշխատողներին տրամադրել կանխիկ դրամային օժանդակություն՝ երեխայի համար վճարվող նպաստների և այլ վճարների ձևով, որոնք կբարելավեն ընտանիքների, հատկապես ամենախոցելի ընտանիքների դիմակայունությունը.
- Աշխատողի կամ նրա ընտանիքի անդամի հիվանդության դեպքում նվազեցնել հավանական ֆինանսական հետևանքները՝ երաշխավորելով վճարվող առողջական արձակուրդ, հատկապես կանանց համար, ովքեր հաճախ առաջնային խնամողն են, ինչը ընտանիքին թույլ կտա պահպանել գոյության միջոցները:

ՕԳՏԱԿԱՐ ԱՌՑԱՆՑ ԱՂԲՅՈՒՐՆԵՐ

Հայերեն լեզվով՝

1. [Վեց մոտեցում, որ գործատուները կարող են ընդունել՝ աջակցելու կորոնավիրուսի ժամանակ աշխատող ծնողներին](#)
2. [Ինչպես աշխատավայրն ավելի լավը դարձնել աշխատող ծնողների համար](#)
3. [Ընտանիքներին աջակցող քաղաքականություն վարելու 10 տարբերակ կազմակերպությունների համար](#)
4. [ՅՈՒՆԵՍԿՕ. Կորոնավիրուսային վարակ \(ՔՈՎԻԴ-19\). ինչ պետք է իմանան ծնողները](#)
5. [Ինչպես գրուցել երեխայի հետ՝ կորոնավիրուս 2019 հիվանդության \(ՔՈՎԻԴ-19\) մասին](#)

Անգլերեն լեզվով՝

1. [Երեխայի պաշտպանությունը՝ կորոնավիրուսի համավարակի ժամանակ](#)
2. [Հոգեկան առողջության և հոգեբանական աջակցության նկատառումներ՝ ՔՈՎԻԴ-19-ի համատեքստում](#)
3. [ԱՀԿ հարցուպատասխանը ՔՈՎԻԴ-19-ի մասին. հղիություն, ծննդաբերություն և կրծքով կերակրում](#)
4. [ԱՀԿ նյութեր՝ կորոնավիրուսի վերաբերյալ](#)
5. [Հիվանդությունների հսկողության և կանխարգելման կենտրոն \(CDC\), Կորոնավիրուսի վարակ 2019](#)
6. [ԱՀԿ. Պատրաստե՛ք ձեր աշխատավայրը](#)
7. [ԱՄԿ. ՔՈՎԻԴ-19-ը և աշխատանքի աշխարհը. ներգործություն և արձագանք](#)
8. [UN Women. Գենդերային հարցերը ՔՈՎԻԴ-19-ի հակազդման ընթացքում](#)
9. [Հինգ բան, որ հարկավոր է իմանալ ՔՈՎԻԴ-19-ի ճգնաժամի ընթացքում հեռավար աշխատանքի վերաբերյալ](#)
10. [Կորոնավիրուսի \(ՔՈՎԻԴ-19\) վերաբերյալ ԱՀԿ խորհրդատվությունը հանրության համար. հերքելով առասպելները](#)
11. [Խորհրդատվություն առողջապահական աշխատողների համար](#)
12. [ԱՄԿ. Հոգ տանենք աշխատանքի և աշխատատեղերի մասին՝ հանուն ապագայի արժանապատիվ աշխատանքի](#)



Սույն սեղմագիրը մշակվել է ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի և ԱՄԿ-ի կողմից՝ UN Women գործակալության մասնակցությամբ: ԱՄԿ-ն և UN Women-ը երախտագիտություն են հայտնում Եվրոպական Միության գործընկերության հարթակին (European Union Partnership Instrument)՝ WE EMPOWER ծրագրի միջոցով ցուցաբերված աջակցության համար:

ՅՈՒՆԻՍԵՖ-ի հայաստանյան գրասենյակ

Պետրոս Ադամյանի 14, Երևան, +37410580174, yerevan@unicef.org

www.unicef.am

www.babycef.am

[Կորոնավիրուսի վերաբերյալ թարմացվող լրահոսի կայքէջ](#)