



**ADA UNİVERSİTETİ**

**DÖVLƏT İDARƏETMƏSİ İXTİSASI (MAGİSTR)**

**“CAPSTON” LAYİHƏSİ**

**Qadınların əmək bazarına inteqrasiyası: - imkan və maaş bərabərsizliyi, sosial təminat yetərsizliyi, qadınların rəhbər vəzifələrə qalxa bilməməsi.**

**Ülviyyə Əsgərli, Səbahil Şükürov, Kənan Hüseynli**

**Layihəyə rəhbərlik edən:**

**Professor Anar Vəliyev**

*Hazırkı layihə əsaslı tədqiqatın məzmunu və layihədə qeyd olunan fikirlər qurup üzvlərinin fikirləridir. Heç bir halda dövlət və özəl sektorun rəsmi mövqeyinin əks etdirmir. Bununla yanaşı mövzu ilə bağlı bir sıra dövlət qurumlarının və beynəlxalq təşkilatların rəsmi olaraq yayımladıqları hesabatlardan ədəbiyyat kimi istifadə edilmişdir.*

**Mail adresləri: uasgarli19028@ada.edu.az, khuseynli19424@ada.edu.az,  
sshukurov18731@ada.edu.az**

**Bakı, Dekabr 2024**

**Təşəkkürlər:**

ADA Universitetinin Dövlər idarəetməsi ixtisasının ilk Azərbaycan dilli magistr tələbələri olaraq dərslər ilinimizi Sərvər Qurbanovla başlayıb bizə dərslər deyən professor Anar Vəliyev, Ceyhun Məmmədbəyli, Orxan Nadirov, Cavid Qədriov, Vüsal Məmmədrazayev, Vener Qarayev, Səbina Ələkbərova və Şəfəq xanım Mehraliyeva ilə bitirdiyimiz (magistr proqramının) sonunda tamamlamalı olduğumuz layihə əsaslı tədqiqat işinin yekunlaşmasında əməyi olan və bizə dərin biliklər verən bütün müəllimlərimizə dərin təşəkkürümüzü bildiririk.

Layihə əsaslı tədqiqat işinin ərsəyə gəlməsində, sərf etdiyi vaxta və bizə istiqamət verməklə komandamıza rəhbərlik etmiş Professor Anar Vəliyevə xüsusi təşəkkürümüzü bildiririk.

Həmçinin ekspert qismində çıxış edən vəkil və HR -ekspertlərimizə təşəkkürümüzü bildiririk.

<b>İxtisarlara siyahısı .....</b>	<b>4</b>
<b>FƏSİL 1.</b>	
<b>Ön söz .....</b>	<b>5-9</b>
<b>Metodologiya.....</b>	<b>10</b>
<b>Layihənin Məhdudiyyəti .....</b>	<b>11</b>
<b>FƏSİL 2.</b>	
<b>2.1. Problemin təsviri problemə gətirən səbəblər.....</b>	<b>12-22</b>
<b>2.2. Tədqiqatın məqsədi.....</b>	<b>23-24</b>
<b>FƏSİL 3</b>	
<b>Tədqiqatın həlli yolları.</b>	
<b>3.1. Evdar qadınların sosial təminat hüquqlarının qorunması.....</b>	<b>24-25</b>
<b>3.2. Xüsusi peşə təlimlərinin təşkili və müasir dövrün tələblərinə uyğun bacarıqların formalaşdırılması.....</b>	<b>25-26</b>
<b>3.3. Stereotiplərin qırılması üçün marifləndirmənin genişləndirilməsi və qadınların müəyyən sahələrə həvəsləndirilməsi, “Rol modeli”nin tətbiqi.....</b>	<b>26-28</b>
<b>3.4. Sosial təminatda iş yerlərində uşaq baxım mərkəzlərinin yaradılması. ....</b>	<b>28-29</b>
<b>3.5. Qadınlar üçün Çevik iş qrafiklərinin tətbiqi.....</b>	<b>29-30</b>
<b>3.6. Qadınların rəhbər vəzifələrə çıxış imkanlarının artırılması-Mentorluq və təlim proqramlarının tətbiqi. ....</b>	<b>31</b>
<b>3.7. Qadınlarla bağlı idarə heyətlərində və dövlət orqanlarında kvotanın tətbiqi.....</b>	<b>31-34</b>
<b>Fəsil 4</b>	
<b>Nəticə.....</b>	<b>35</b>
<b>Müsahibə sualları.....</b>	<b>36</b>
<b>Ədəbiyyat siyahısı .....</b>	<b>37-38</b>
<b>Əlavələr.....</b>	<b>39</b>

AR – Azərbaycan Respublikası

AQUPDK – Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi

BMT – Birləşmiş Millətlər Təşkilatı

CEDAW - Azərbaycan qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında Konvensiya

DSK – Dövlət Statistika Komitəsi

DİO – Daxili İşlər Orqanları

**Gender** - İctimai həyatın siyasi, iqtisadi, mədəni və digər sahələrində kişi və qadın münasibətlərinin sosial cəhəti

**Gender bərabərliyi** - Qadın və kişilərin hüquq bərabərliyi və bu hüquqların həyata keçirilməsi üçün

İMF – Beynəlxalq Valyuta Fondu

KOB – Kiçik və orta biznes

NK – Nazirlər Kabineti

## **FƏSİL 1.**

### **Ön söz**

**Layihənin məqsədi:**

Tədqiqatın əsas məqsədi, Azərbaycan qadınların əmək bazarına inteqrasiyası prosesinə maneə olan, qarşısında duran sosial və iqtisadi əngəlləri və cəmiyyətdəki gender bərabərsizliyini araşdırmaqdır. Ölkəmiz Birləşmiş Millətlər Təşkilatının mühüm sənədi olan “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında “Konvensiyanı” ratifikasiya etdikdən sonra milli qanunvericilik istiqamətində də vacib sənədlər qəbul edilmişdir. Azərbaycan, son illərdə qadınların hüquqlarını qorumağa və onların iqtisadi, sosial və siyasi həyatda daha bərabər hüquqlara malik olmalarını təmin etməyə yönəlmiş bir sıra mühüm addımlar atmışdır. (Gender yönümlü həssas yanaşma, 2021, səh 7). Lakin, hələ də qadınların əmək bazarına tam şəkildə inteqrasiyası, maaş bərabərsizliyi, sosial təminatın yetərsizliyi, rəhbər vəzifələrə yüksəlmə imkanı və digər bir çox struktur məsələlərdə ciddi problemlər mövcuddur. Azərbaycanın gender bərabərliyi sahəsində əldə etdiyi irəliləyişlər, həm hüquqi, həm də sosial müstəvidə mühüm əhəmiyyət kəsb edir. BMT-nin Dayanıqlı İnkişaf Hədəfləri və beynəlxalq konvensiyalara uyğun olaraq, ölkəmiz qadınların sosial və iqtisadi inkişafını dəstəkləmək məqsədilə bir çox qanunvericilik təşəbbüsləri və proqramlar həyata keçirmişdir. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, həmçinin Əmək Məcəlləsi, qadınların iş və sosial təminat məsələlərinə dair hüquqi baza yaradır və gender bərabərliyini təmin etməyə yönəlmiş müvafiq tədbirləri nəzərdə tutur. Lakin, praktikada bu qanunların icrası, hələ də bir sıra çətinliklərlə üzləşir. Bu tədqiqatın əsas məqsədi, qadınların əmək bazarına inteqrasiyasına maneə olan amilləri təhlil etmək, bu amillərin təsirini araşdırmaq və bu problemləri aradan qaldırmaq üçün təkliflər təqdim etməkdir. Tədqiqatda, qadınların əmək bazarında qarşılaşdıqları çətinliklərin əsas səbəbləri kimi sosial və mədəni stereotiplər, ailə-məişət öhdəlikləri, maaş bərabərsizliyi və iş yerindəki gender ayrı-seçkilikləri qeyd olunur. Bu məsələlərin həlli üçün bir çox beynəlxalq təcrübə və siyasət nümunələri araşdırılacaq və Azərbaycanın iqtisadi inkişafına müsbət təsir edəcək potensial həlli yolları təklif ediləcəkdir.

Azərbaycanın iqtisadi və sosial inkişafını daha da irəlilətmək məqsədilə qadınların əmək bazarına daha bərabər və ədalətli şəkildə inteqrasiyası vacibdir. Tədqiqatın başlıca hədəfi,

ölkəmizdəki mövcud gender bərabərsizliyini aradan qaldırmaq və qadınların əmək bazarında daha çox təmsil olunmasını təmin etmək üçün müxtəlif həll yolları təqdim etməkdir. Bu məqsədlə, tədqiqatda dövlət siyasətinin gücləndirilməsi, qanunvericilik təşəbbüslərinin effektiv icrası, sosial təminat sisteminin təkmilləşdirilməsi, iş yerində gender balansının bərpa edilməsi və qadınların rəhbər vəzifələrdə təmsil olunmalarının artırılması mövzuları geniş şəkildə müzakirə olunacaq.

Beynəlxalq təcrübələr, xüsusilə inkişaf etmiş ölkələrin gender bərabərliyi sahəsində əldə etdiyi nailiyyətlər, bu tədqiqat üçün mühüm bir mənbə təşkil edir. Belə ki, İslandiya, Norveç, İsveç və Finlandiya kimi ölkələr gender bərabərliyini təmin etmək məqsədilə müxtəlif sosial və iqtisadi islahatlar həyata keçirmiş və bu ölkələrdə qadınların əmək bazarına inteqrasiyası ilə bağlı mühüm addımlar atılmışdır. (Raisa Vəliyeva 2023, səh 5.) İsveçdə tətbiq olunan “ailə dostu siyasət” kimi proqramlar, qadınların iş və şəxsi həyat arasında daha yaxşı balans qurmasına və ailə-məişət öhdəliklərini kişi ilə bərabər şəkildə bölüşməsinə şərait yaratmışdır. Bu kimi tətbiqlər, Azərbaycanın sosial və iqtisadi inkişafını sürətləndirmək və qadınların əmək bazarına daha bərabər şəkildə inteqrasiyasını təmin etmək üçün ideal nümunələrdir.

Bu tədqiqat, yalnız hüquqi və iqtisadi məsələləri araşdırmaqla qalmayacaq, həm də sosial və mədəni amilləri nəzərə alaraq, qadınların əmək bazarına inteqrasiyasının önündəki maneələri aradan qaldırmaq üçün praktiki təkliflər təqdim edəcəkdir. Sosial şəbəkələşmə, mentorluq proqramlarının və iş yerlərində uşaq baxım mərkəzlərinin yaradılması kimi təşəbbüslər, qadınların daha əlverişli iş şəraitində fəaliyyət göstərməsini təmin edə bilər. Həmçinin, cəmiyyətin gender bərabərliyi haqqında daha geniş məlumatlandırılması və stereotiplərin aradan qaldırılması da qadınların iş yerlərində daha çox yer tutmasına və rəhbər vəzifələrə yüksəlmələrinə imkan yaradacaq.

Bu mövzunun vacibliyi, həm cəmiyyətin, həm də dövlətin, qadınların əmək bazarına və iqtisadi fəaliyyətlərə daha bərabər şəkildə cəlb olunmasına verdiyi dəstək və diqqətin artması ilə daha da önə çıxır. Qadınların iş yerindəki iştirakı və rəhbərlikdəki təmsilçiliyi, yalnız gender bərabərliyi sahəsində irəliləyişə deyil, həm də ölkə iqtisadiyyatının inkişafına və sosial rifahın

artmasına müsbət təsir göstərəcəkdir. Bu tədqiqat, gələcəkdə qadınların əmək bazarına daha güclü inteqrasiyası və onların iqtisadi və sosial həyatda daha bərabər yer tutması üçün konkret addımların atılmasına töhfə verəcəkdir.

Azərbaycanın gender bərabərliyini təmin etməsi, həm ölkənin iqtisadi inkişafını sürətləndirəcək, həm də cəmiyyətin sosial inkişafına müsbət təsir edəcəkdir. Cəmiyyətin hər bir sahəsində qadınların iştirakının artması, cəmiyyətin hərtərəfli inkişafına və iqtisadi resursların daha ədalətli bölüşdürülməsinə gətirib çıxaracaq. Bu səbəbdən, dövlət və qeyri-hökumət təşkilatları arasında əməkdaşlığın gücləndirilməsi, qadınların iqtisadi fəaliyyətlərə daha aktiv şəkildə qatılmasının təmin edilməsi və bu istiqamətdə güclü və davamlı siyasətlərin həyata keçirilməsi vacibdir.

Son olaraq, bu tədqiqatın nəticələri, Azərbaycanın gender bərabərliyi sahəsində həyata keçirilən islahatların inkişaf etdirilməsinə, dövlət və cəmiyyətin bu məsələyə daha böyük diqqət göstərməsinə və qadınların sosial və iqtisadi mövqeyinin möhkəmləndirilməsinə yönəlmiş töhfə olacaqdır. Tədqiqat, həmçinin, Azərbaycan cəmiyyətində gender bərabərliyinə daha çox önəm verilməsi və qadınların əmək bazarında iştiraklarının artırılması istiqamətində atılacaq addımların nəzərə alınması üçün dəyərli bir ola bilər.

### **Layihənin tədqiqat sualı:**

- 1) Qadınların əmək bazarına inteqrasiya prosesində hansı əsas maneələr var?
- 2) Qadınların əmək bazarına inteqrasiya prosesində yaranan məələrin həlli yolları nələr ola bilər

### **Layihənin aktuallığı:**

Azərbaycanda gender bərabərliyi xüsusi ilə də qadınların əmək bazarına inteqrasiyasındakı maneələr ilə bağlı mövcud vəziyyət nisbətən daha geniş regional və global tendensiyaları

özündə əks etdirir. Hazırki vəziyyət bir tərəfdən səhiyyə sahəsində göstəricilərindəki müsbət dinamika, təhsil sahəsindəki nəzərəçarpan nailiyyətlər və qadınların işçi qüvvəsində yüksək iştirakı ilə, digər tərəfdən isə qadınların biznes liderləri arasında və qərarvermədə təmsilçiliyinin daha da inkişafına olan ehtiyacla müşayiət olunur. *(Azərbaycanda özəl sektorda qadınlar: Gender qiymətləndirmə hesabatı, 2018, səh 8)*

Azərbaycanda qadınların aşağı məvacibli və qeyri-rəsmi işlərdə cəmlənməsi ilə nəticələnən əmək bazarında davam edən ayrışdırıcılıq, qadınlara münasibətdə kişilərlə qadınlar arasında olan ciddi ortalama maaş fərqi, uşaq müəssisələrinin sayının yetərinə olmaması və kişilərə nisbətdə qadınlar üçün aşağı pensiya dərəcələrinin təyin olunması CEDAW Komitəsinin hesabatında da narahatlıq doğuran hal kimi qeyd olunub, belə bərabərsizliyin aradan qaldırılmasına yönəlmiş səylərin gücləndirilməsi məqsədilə real addımların atılması tövsiyə edilib. *(Azərbaycan Respublikasının milli qanunvericilik və dövlət siyasətinin gender aspektinin qiymətləndirilməsi üzrə hesabatı, 2020, səh 31)*

### **Layihənin əhəmiyyəti:**

Bu tədqiqatdan gözlənilən Azərbaycan qadınlarının əmək bazarına daxil olarkən qarşılaşdığı əsas problemləri həll etməyə yönəlmişdir.

Həmçinin Beynəlxalq təşkilatlar qarşısında öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi Azərbaycanın beynəlxalq mövqeyini gücləndirməklə yanaşı həm qadın, həm də kişilərdən ibarət olan daha geniş kadr resurslarından faydalana biləcəkləri bir mühitdə işləmək fürsətini alqışlayacaq investitorları cəlb etməkdə vacib bir rol oyanayacaq. *(Azərbaycanda qadınların məşğulluğu ilə bağlı hüquqi maneələrin aradan qaldırılması, Word Bank, 2020, səh 17)*

**Açar sözlər:** gender bərabərliyi, gender, əmək bazarı, qadınların əmək hüququ

## **Metodologiya**

**Qadınların əmək bazarına inteqrasiyası: - imkan və maaş bərabərsizliyi, sosial təminat yetərsizliyi, qadınların rəhbər vəzifələrə qalxa bilməməsi** - probleminə gətirən səbəblər və problemin həlli yollarının daha dərindən araşdırmaq və nəticələr əldə etmək üçün bir neçə metoddan istifadə edilmişdir. Bunlar müxtəlif qurular, özəl və dövlət sektorunda çalışan şəxslər arasında keçirilmiş online sorğular və ekspertlərlə aparılan online və offline müsahibələrdən ibarətdir. Ekspertlər qismində bu sahədə ixtisaslaşmış 3 nəfər hüquqşünas -

vəkillər (gender mütəxəssisi) və 2 nəfər HR mütəxəssisi iştirak etmişdirlər. Müsahibə mərhələsində istifadə edilmiş suallar siyahısı əlavə edilmişdir.(bax.müsahibə sualları).Mövzu ilə bağlı bir sıra dövlət qurumlarının yayımladıqları hesabatlardan ədəbiyyat kimi istifadə edilmişdir.Qanunvericilik təhlil olunmuş, AR-nın qanunları və tərəfdar çıxdığı beynəlxalq konvensiyalar öyrənilmiş və təhlil olunmuşdur.Həminin beynəlxalq təcrübədən yararlanmış - mövzu ilə bağlı inkişaf etmiş ölkələrdə aparılmış tədqiqatlar, keçirilmiş konfrans sənədləri təhlil edilmişdir.Mövzu ilə bağlı real dataya əsaslanan problemin səbəbləri araşdırılmış və həll yolları təklif olunmuşdur.

### **Layihənin Məhdudiyyəti:**

#### **Bu layihənin məhdudiyyət səbəbləri aşağıdakılardır:**

Araşdırma zamanı online sorğudan istifadə olunub.Sorğu təxminən 90-a yaxın şəxslər arasında aparılıb, bunlar daha çox Bakıda oxuyan və işləyən şəxslərdir. Regionlardan olan şəxslər azlıq təşkil edir.Vaxt məhdudiyyəti səbəbindən sorğu yalnız bir neçə qurup arasında aparılıb.

Ekspert qismində iştirak edən şəxslərin demək olar ki, hamısı ixtisasca hüquqşünaslardır, yalnız 2 nəfər digər sahə əməkdaşı-HR sahəsində çalışan şəxslərdən müsahibə almaq mümkün olmuşdur. Vaxt məhdudiyyəti səbəbindən digər ixtisaslardan olan və bu mövzu ilə bağlı təcrübəsi olan şəxslərin- ekspertlərin fikrinin almaq mümkün olmamışdır.

## **FƏSİL 2.**

**Qadınların əmək bazarına inteqrasiyası: - imkan və maaş bərabərsizliyi, sosial təminat yetərsizliyi, qadınların rəhbər vəzifələrə qalxa bilməməsi.**

### **2.1. Problemin təsviri problemə gətirən səbəblər.**

Azərbaycanda son 100 ildə qadın hüquqlarının qorunması sahəsində mühüm nailiyyətlər əldə etmişdir. Bu irəlleyişlər BMT-nin Dayanıqlı İnkişaf Hədəflərini də daxil olmaqla bir sıra layihələri

əhatə etmişdir.*(BMT-nin dayanıqlı inkişaf hədəfləri çərçivəsində gender məsələləri.TÜRKPA üzv ölkələrində müasir ailələrin mədəni kimliyi” (qanunvericilikdə perspektivlər),2019, səh 3)*

Həmçinin milli qanunvericilik ölkəmizdə qadın və kişilərin bərabər hüquqlu olmasını tanıyır və qadınların iqtisadi resurslara bərabər çıxışını təmin etmək üçün güclü hüquqi bazaya malikdir. Qadınların əmək hüquqları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası və Əmək məcəlləsində təsbit olunub.Konstitusiyamızın 25-ci maddəsinə əsasən hamı qanun və məhkəmə qarşısında bərabərdir. Kişi ilə qadının eyni hüquqları və azadlıqları vardır. Dövlət irqindən, etnik mənsubiyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən,mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, qulluq mövqeyindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyinə təminat verir. İnsan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını irqi, etnik, dini, dil, cinsi, mənşəyi, əqidə, siyasi və sosial mənsubiyyətə görə məhdudlaşdırmaq qadağandır.

Qadınların əmək bazarına giriş imkanlarını artırmaq üçün bu istiqamətdə bir sıra qanunlar və layihələr qəbul edilmişdir.

2000-ci ildə qadınların siyasi və iqtisadi fəaliyyətinin artırmaq məqsədi ilə Azərbaycan Respublikasında qövlət qadın siyasətinin həyata keçirilməsi haqqında AR Prezidentini Fərmanı qəbul edilmişdir.

2006-ci ildə Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu qəbul edilmişdi.

İnkişaf etmiş ölkələrin gender siyasətinə baxsaq görərik ki, dünyada gender siyasəti sahəsində vahid bir universal model yoxdur.Hər bir ölkə gender siyasətini əsasən milli xüsusiyyətlər, adət-ənənələr nəzərə alınmaqla formalaşdırır.*(BMT-nin dayanıqlı inkişaf hədəfləri çərçivəsində gender məsələləri.TÜRKPA üzv ölkələrində müasir ailələrin mədəni kimliyi” (qanunvericilikdə perspektivlər),2019, səh 1.)*

Bu gün Azərbaycanda qadınlar bütün sahələrdə, eyni balansda olmasa belə,yenə də istər siyasət, iqtisadiyyat, diplomatiya, hərbi, istehsalat və s. digər sahələrdə də fəallıqla təmsil olunurlar. Gələcəyə doğru mühüm siyasi konsepsiyası hesab edilən “Azərbaycan 2020: “Gələcəyə baxış” İnkişaf konsepsiyası BMT-nin Dayanıqlı İnkişaf Hədəfləri və 2025-dək uzun müddətli baxış üzrə Strateji Yol Xəritəsi ilə qarşılıqlı vəhdət təşkil edir. Yol Xəritəsinə əsasən, özəl sektor iqtisadi inkişafın əsas aparıcı qüvvəsi kimi qəbul edilir və qadınların əmək bazarına inteqrasiyası, sahibkarlıq fəaliyyətlərinə cəlb edilməsinin inkişaf etdirilməsi də daxil olmaqla, insan kapitalının inkişafına xüsusi önəm verilir.( “Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyası, 7.4 Gender bərabərliyinin təmin olunması və ailənin inkişafı, səh, 30 ). Cəmiyyətimiz sürətlə inkişaf edir və ölkə iqtisadiyyatında mühüm dəyişikliklər baş verir,lakin gender bərabərsizliyi əmək bazarında və digər sahələrdə qadınların tam potensialına çatmasına mane olan əsas amillərdən biri olaraq qalmaqdadır.Azərbaycanda bu problem uzun

müddətdir mövcuddur və dövlət səviyyəsində tədbirlər görülməsinə baxmayaraq, problemin aradan qaldırılması üçün daha çox səy tələb olunur. Konsepsiyada həmçinin dövlət siyasətinin əsas istiqamətlərindən biri kimi qadınlar və kişilər üçün əmək bazarında bərabər imkanların yaradılması, qadınların əmək bazarına inteqrasiyasına mane olan halların aradan qaldırılmasına, onların rəhbər vəzifələr tutmaq kimi imkanlarının genişləndirilməsi məsələsinin əsas prioritet olaraq vurğulanır. Ölkəmizdə qadınların hüquqlarını müdafiə edən, həmçinin işləyən qadınların hüquqlarını təmin edən güclü əsaslı qanunvericilik bazası var, kişilərin həm də qadınların siyasi, iqtisadi, sosial və mədəni həyatda bərabər iştirakını təmin edən imkanları müəyyən edilib, lakin hələ də qadınların əmək bazarına inteqrasiyası, imkan və maaş problemi, rəhbər vəzifələrə qalxa bilməmə kimi reallıqlar qalmaqda davam edir. Azərbaycan “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında” Konvensiya (CEDAW) da daxil olmaqla, qadınların hüquqlarını müdafiə edən bütün əsas beynəlxalq müqavilələrə imza atıb. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində ödənişli analıq məzuniyyətini təmin edən bir sıra şərtlər, hamilə qadınlar üçün iş yerinin təhlükəsizliyi, iş saatlarının bir saat qısaldılması, azyaşlı və əlil uşaqları olan analar üçün qısaldılmış iş saatları, o cümlədən kənd təsərrüfatı sektorunda çalışan qadınlar üçün xüsusi imtiyazlar nəzərdə tutulub.

Həmçinin 2023-cü ildə qəbul edilmiş NK 172 nömrəli Qərara dair izahında hamilə və ya bir yaşınadək uşağı olan qadınların əməyi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin və vəzifələrin, habelə yeraltı işlərin adlarının siyahısı müəyyən edildi. Belə ki, Qərar ölkə üzrə qadınlarla kişilərin orta aylıq əməkhaqqı səviyyələri arasındakı fərqliliyin aradan qaldırılması məqsədilə qəbul edilmişdir. Qərara əsasən mövcud qanunvericilikdə qadınların əməyi qadağan olunan 674 peşə və iş yeri azaldılaraq, ümumilikdə 204 peşə və iş yeri müəyyən edilir. Həmçinin qadağan edilən bu peşə və iş yerləri bütün qadınlara deyil, yalnız hamilə və ya bir yaşınadək uşağı olan qadınlara tətbiq edildi. Qərarın qəbulu ilə əmək münasibətlərində qadınların məşğulluq imkanlarının artırılması təmin ediləcəyi gözlənilir.

Lakin, bu məsələnin hələdə tam həlli demək deyil. Bunu real datalar və ekspertlərin fikirləri də təsdiqləyir. Məsələn ekspert qismində müsahibə apardığımız HR mütəxəssisi çalışdığı dövlət müəssisəsinin kadrların gender bölgüsü haqqında məlumat verərkən (müəssisənin adının çəkilməsini istəmir) bildirir ki, 375 nəfər əməkdaşdan 134 nəfəri qadın, 242 nəfəri isə kişilər təşkil edir. Onlardan rəhbər vəzifədə olan qadınların sayı 7 nəfər (yalnız şöbə müdiri), kişilərin sayı isə 17 nəfərdir. (direktor, müavin, baş mühəndis, şöbə müdirləri).

(Cədvəl 1)

**XXX- müəssisəsinin əməkdaşlarının gender bölgüsü**

S/s	Qadınların sayı			Kişilərin sayı		
	Texniki işçilər	Mütəxəssislər	Rəhbər işçilər	Texniki işçilər	Mütəxəssislər	Rəhbər işçilər
1	36	91	7	109	116	17

Həmçinin Ekspert 1 (XXX müəssəsinin HR əməkdaşı) bildirir:

- ....“Müəssisəmizdə vakansiyalar üzrə daha çox kişi namizədlərə üstünlük verilir.Səbəb isə qadınların çöl işlərinə (ezamiyyət) rəhbər tərəfindən göndərilə bilməməsindən irəli gəlir.Rəhbər çöl işlərinə qadınları ezamiyyətə göndərilməsinin həm milli dəyərlər həm də qadınların ailə-uşaq yükünün olması səbəbindən düzgün hesab etmir. Nəzərə alsaq ki, qadın əməkdaşlarımız arasında körpə uşaq qadınlar çoxluq təşkil edir. Onlarda tez-tez uşaq qayğıları üçün icazələr alırlar ki, bu da iş yükünün ləngiməsinə səbəb olur...”

Gender rolları və stereotiplərlə yanaşı ən azından iş yerlərində körpə və uşaq bağçalarının olmaması və özəl sektorda seksual qısnama kimi “yumşaq” maneələr də qadınların əmək bazarında iştirak etmələrinə əngəl törədirlər.

Azərbaycanda əmək bazarında lider rolunda kifayət qədər qadın yoxdur ki, bu da həm vacib sosial problem, həm də itirilmiş iqtisadi fürsətdir. Qadınlar son illərdə əmək bazarında müəyyən irəlləyişlər əldə ediblər, hansı ki təhsil, səhiyyə və sosial xidmətlər sahəsində qadınların artımı nəzərə çarpsa da, sənaye texnologiya və idarəetmə sahəsində qadınların iştirakı kişilərlə müqayisədə azlıq təşkil edir. Gender fərqi işsizlik dərəcəsi üzrə şəhərlərlə müqayisədə rayonlarda daha böyük fərqlə nəzərə çarpır.(Maternity Protection and Children Systems in the Republic of Azerbaijan, səh 11). Regionlarda qadınların əmək bazarına inteqrasiyası daha da çətinləşir ki, bunun əsas səbəblərindən biri ailədəki qadınların ənənəvi rolları və məhdud resurslardır. Digər bir fərq qadınların kişilərlə müqayisədə orta hesabla daha az maaş almalarıdır.Qadınların kişilərlə müqayisədə daha çox işləməsinə baxmayaraq (məs., ödənişsiz ev işini əhatə etməklə), həmçinin kişilər daha yüksək maaşlı işlərdə işlədikləri hallarda qadınlar daha az maaşlı işlərdə işləməklə qənaətlənirlər ki, bu da orta hesabla qadınlar kişilərin qazandığının yalnız yarısını qazana bilirlər. Statistika göstərir ki,orta hesabla kişilərin orta aylıq qazancı qadınların orta aylıq qazancından 46 faiz artıqdır. Həmçinin Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatına görə, 2023-ci ildə qadınların orta aylıq nominal əməkhaqqı kişilərin əməkhaqqının 70,1% təşkil edir.(Cədvəl 2)

**(DSK,Cədvəl 4.2.)**

**2023-cü ildə iqtisadi fəaliyyət növləri və cins üzrə muzzdlu işçilərin orta aylıq nominal əməkhaqqı**

İqtisadi fəaliyyət növləri	Orta aylıq nominal əməkhaqqı, manat		Qadınların orta aylıq nominal əməkhaqqının kişilərin orta aylıq nominal əməkhaqqına nisbəti, faizlə
	qadınlar	kişilər	
Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və balıqçılıq	477,1	583,8	81,7
Mədəncixarma sənayesi	2790,6	3427,6	81,4
Emal sənayesi	583,0	933,2	62,5
Elektrik enerjisi, qaz və buxar istehsalı, bölüşdürülməsi və təchizatı	840,7	980,8	85,7
Su təchizatı, tullantıların təmizlənməsi və emalı	584,3	777,9	75,1
Tikinti	798,4	1083,9	73,7
Ticarət; nəqliyyat vasitələrinin təmiri	545,6	665,9	81,9
Nəqliyyat və anbar təsərrüfatı	943,3	1346,8	70,0
Turistlərin yerləşdirilməsi və ictimai işə	600,2	779,2	77,0
İnformasiya və rabitə	1267,4	1614,8	78,5
Maliyyə və sığorta fəaliyyəti	1600,1	2751,5	58,2
Daşınmaz əmlakla əlaqədar əməliyyatlar	733,3	990,1	74,1
Peşə, elmi və texniki fəaliyyət	1032,7	2001,2	51,6
İnzibati və yardımçı xidmətlərin göstərilməsi	481,0	606,8	79,3
Dövlət idarəetməsi və müdafiə; sosial təminat	1210,0	1411,4	85,7
Təhsil	684,5	793,8	86,2
Əhaliyə səhiyyə və sosial xidmətlərin göstərilməsi	736,4	1050,0	70,1
İstirahət, əyləncə və incəsənət sahəsində fəaliyyət	645,3	838,3	77,0
Digər sahələrdə xidmətlərin göstərilməsi	788,9	1274,7	61,9
Cəmi	735,7	1069,3	68,8

Qadın və kişilərin məşğulluq dərəcələrinin bir-birinə yaxın olduğu əmək bazarında nisbətən kiçik gender fərqi müşahidə olunur – 66.8 faiz kişilərə nisbətə qadınların 59.4 faizi işlə təmin olunub. Lakin, qadın və kişilərin iş yerləri və peşələri arasında çox ciddi fərqlilik var – qadınlar aşağı maaşlı sahələrdə, məs., səhiyyə və təhsil sektorlarında cəmləşir, kişilər isə əmək haqqı yüksək olan sektorlarda üstünlük təşkil edir. Misal üçün, nəqliyyat və saxlama, ambarlaşdırma sektorlarında məşğul olanların cəmi 17.2 faizi qadınlardırsa, kişilərin bu sektorlarda payı 82.8 təşkil edir. Həmçinin tikinti sektorunda işləyənlərin 7.1 faizi qadınlar, 92.9

faizi kişilərdir, elektrik enerjisi, qaz və istilik enerjisinin istehsalı, paylanması və təchizatı sektorlarında məşğul olanların cəmi 10.9 faizi qadınlar, 89.1 faizi isə kişilərdir.

Son illər bununla bağlı stereotipləri bir qədər sarsıtmaq mümkün olsa da, problem hələ də qalır. İstər dövlət qurumlarında, idarə və müəssisələr də istərsədə də, özəl sektorda kişilər əksəriyyət təşkil edir, eyni zamanda qadınlar kişilərə nisbətən rəhbər vəzifələrdə olduqca az təmsil olunurlar, bu səbəbdən qadınların idarə, müəssisələrdə qərar qəbuluna təsirləri azdır. Amma cəmiyyətdə qadının rolu, onların inkişafa təsiri danılmaz fakt olaraq qalır. Azərbaycan Konstitusiyası qadınların kişilərlə bərabər hüququnu təsdiq edib və demokratik dövlət quruculuğu prosesində onların fəal iştirakının hüquqi bazasını yaradıb. Qadınların dövlət orqanlarında fəal iştirakını təmin etmək məqsədilə Azərbaycan Respublikasının prezidenti 2000-ci il martın 6-da "Dövlət qadın siyasətinin həyata keçirilməsi haqqında" fərman verib. Fərmanda bütün dövlət qurumlarında fəaliyyət növü nəzərə alınmaqla qadınların rəhbər vəzifələrdə kişilərlə bərabər təmsil olunması, siyasi qərarların qəbul edilməsində qadınların imkanlarının genişləndirilməsi üzrə dövlət strategiyasının təməlini qoymuşdur. Fərmanda bütün dövlət qurumlarında qadınların bütün fəaliyyət növü nəzərə alınmaqla, rəhbərlik səviyyəsində kişilərlə bərabər təmsil olunmasını nəzərdə tutur. Həmin fərmanın icrası məqsədilə bütün yerli icra hakimiyyəti başçılarının müavinlərindən ən azı birinin qadın olması nəzərdə tutulmuşdur. (Azərbaycan Respublikası Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2020-ci il üzrə məlumatı, səh 23)

Həmçinin həmin fərmanın icrası məqsədi ilə Dövlət Statistika Komitəsinə qadınlar haqqında geniş məlumatların hazırlanması və yayılması, Nazirlər Kabinetinə ölkədə gedən iqtisadi islahatlar çərçivəsində həyata keçirilən işlərdə gender siyasəti tələblərini əsas tutaraq qadınlar üçün kişilərlə bərabər imkanlar yaradılması, qadınların hüquqlarının müdafiəsinin gücləndirilməsi məqsədilə qanunlarda dəyişikliklər və əlavələr edilməsi üçün təkliflər irəli sürülməsi kimi tapşırıqlar verilib.

Bu fərmandan sonra nazirlik, komitə və icra hakimiyyəti başçılarına qadınların rəhbər vəzifələrə irəli çəkilməsi tapşırılıb. Lakin irəliləyiş olsada kifayət qədər ürəkaçan deyil. Məsələn ölkədə 1 nəfər də olsun qadın nazir və yaxud icra başçısı yoxdu və yaxud son 10-illikdə prezidentliyə namizəd qadın olmamışdır və s. Bunu kimi coxlu nümunələr göstərmək olar. DSK-nın 2023-cü ilə-dək olan hesabatından da ölkədə rəhbər vəzifədə olan qadınların azlıq təşkil etdiyi aydın görsənir.

DSK həmin məlumatında bildirilir ki, ölkədə rəhbər vəzifənin 18% -ni qadınlar tutur, bu da qadınların ölkənin siyasi həyatındakı rolunu azaldır. Azərbaycan Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin (AQUPDK-2020) dərc etdiyi gender bərabərliyi ilə bağlı

hesabatda da qadınların liderlik rollarının zəif olduğu görsənir. Hesabatda yuxarı rəhbər vəzifələrdə çalışan qadınların say azlığı olduğu vurğulanır. Dövlət Orqanlarında yüksək vəzifə tutan tutan qadınlar 3.2%, özəl sektorda rəhbər vəzifələrdə olan qadınlar 10% təşkil edirər. Bu istiqamətdə müəyyən işlər görülsə də, qadınların siyasətdə rolu artsada, bu proses çox ləng gedir. (cədvəl 3) (DSK ,2023)

#### 4.20. Rəhbər vəzifədə çalışan qadınların sayı, nəfər

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Vitse-prezident	-	1	1	1	1	1	1	1
Qadın nazir <sup>1)</sup>	1	1	1	1	1	1	1	-
Qadın nazir müavini	3	3	6	8	8	9	8	6
Qadın Dövlət Komitəsi sədri <sup>2)</sup>	2	2	2	2	2	2	2	2
Qadın Dövlət Komitəsi sədrinin müavini	2	3	3	3	3	3	3	3
Qadın Yerli icra hakimiyyəti başçısı	1	1	1	1	1	2	1	-
Yerli icra hakimiyyəti başçısının qadın müavini	79	77	79	76	72	72	68	67
Ombudsman <sup>3)</sup>	2	2	2	2	2	2	2	2

<sup>1)</sup> Naxçıvan Muxtar Respublikasının mədəniyyət naziri

<sup>2)</sup> Azərbaycan Respublikasının və Naxçıvan Muxtar Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Məsələləri üzrə Dövlət Komitələrinin sədrləri

<sup>3)</sup> Azərbaycan Respublikasının və Naxçıvan Muxtar Respublikasının Ombudsmanları

Qadınların belə bir ayrı seçkiliyə məruz qalma səbəblərindən biri də şüurlu ayrışdırılıqlıdır. Bəzi işgötürənlər qadınları yüksək vəzifəyə təyin etməyə tərəddüd edirlər. Səbəb isə ailə-məişət öhdəliklərinin qadınlara mane olacağı və işə konsentrasiya ola bilməyəcəkləri düşüncəsidir.

“Aparılan tədqiqatın nəticələrinə əsasən, qadınlar iqtisadi yük və patriarxal gender normalarından ibarət gender əsaslı çətinliklərlə mübarizə aparmalı olurlar. Dünyanın bir çox ölkələrində olduğu kimi Azərbaycanda da qadınlar “şüşə tavan” problemi ilə üzləşirlər”. (Azərbaycanda özəl sektorda qadınlar: Gender qiymətləndirmə hesabatı, 2018, səh 9).

Bu stereotip qadınların müəyyən bir səviyyəyə qədər yüksəlməyə icazə verilən, lakin həmin mövqedən sonra yüksəlməyi çətinliklərlə qarşılaşdığı haldır. Hansı ki, bu maneə açıq ifadə edilmir, birbaşa qanunda və müəssisələrin daxili nizamnamələrində əks olunmur. Bu hal qadınların rəhbər mövqelərə qalxmasında əsas maneələrdən biridir. Bu maneə ilə qarşılaşan qadınlar şəxsi bilik və bacarıqlarını tam göstərə bilmir, bu uğursuzluqlar və görünməz maneələr qadınları həvəsdən salır və öz bacarıqlarına olan inamın itməsinə səbəb olur. İllərdə eyni vəzifədə qalmaq qadınların çox vaxt psixoloji olaraq depressiyaya düşməsinə və karyeralarını bitirməsinə səbəb olan hallardandır. Bu maneə hələ də ölkəmizdə qalmaqda davam edir.

Bizim fikrimizcə isə qadınlar dövlət müəssisələrində daha çox “Şüşə tavan” sindromu deyilən maneə rast gəlirlər. Bu hal xüsusi ilə dövlətin güc sturukturlarında özünü daha aydın göstərir. Məs: DİO-da (Daxili İşlər Orqanları) qadınların yalnız “ mayor” rütbəsinə kimi qalxa

bilirlər. Ekspertlər bunu onunla əlaqələndirilər ki, güc strukturlarında rütbə vəzifəyə bağlı olduğu üçün və adətən güc strukturları fiziki güc və dözümlülük tələb edən işlər olduğu üçün bu sahədə qadınlara güvənsizlik olur və üstünlük kişi cinsinin nümayəndələrinə verilir. Ekspert qismində çıxış edən – Ekspert 2 (*qeyd:cins: qadın, 7-il (2012-2019), DİO-da xidmət, müstəntiq vəzifəsi, rütbə kapitan*) qeyd edir:

.....“Kiçik leytenantdan başlayaraq mayoradək orta rəyis heyəti rütbəsi hesab olunur ki, qadınlar bu rütbəyə qədər gələ bilirlər.Çünki onlar şəffaf işləyirlər və bu səbəbdən də onlara “DİO xidmət keçmə haqqında” Əsasnamə ilə mayor rütbəsinə qədər yüksələ bilirlər. Amma, “Mayor” rütbəsindən yuxarı rütbə almaq üçün “DİO-da xidmətkeçmə haqqında” Əsasnaməyə əsasən rütbə dəyişikliyi üçün vəzifəyə yüksəlmək lazımdır, bu iş isə fiziki güc və psixoloji dözümlülük tələb etdiyi üçün, eyni zamanda qeyri rəsmi olaraq güc strukturları ənənələrə ziddi hesab etdiklərinə görə rəhbər vəzifələrə qadınların təyin olunması mümkün olmur. Bu isə qeyri rəsmi yaradılan maneədir. Tək-tək qadın şöbə rəisləri var ki, onlarda daha çox, fiziki güc tələb olunmayan, sənəd işləri olan qeydiyyat, pasport qeydiyyat şöbələrində, zəng mərkəzində, rast gəlmək olar...”

Azərbaycan Respublikası Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2020-ci il üzrə məlumatına əsasən respublikanın daxili işlər orqanlarında 2658 qadın (1212 nəfər böyük, orta və kiçik rəis heyəti, 1447 nəfər mülki heyət) xidmət aparır ki, bu da şəxsi heyətin ümumi sayının təxminən 10 faizini təşkil edir. Qadınlar əsasən post-patrul, istintaq, təhqiqat, kadrlarla iş, pasport, statistika, beynəlxalq əməkdaşlıq, tibb, mətbuat, yetkinlik yaşına çatmayanlarla profilaktiki işin təşkili qurumlarında, kargüzarlıq işində, “ASAN ” xidmət və zəng mərkəzlərində xidmət edirlər. (2022,səh.24)

Digər bir güc strukturu olan Prokurorluq orqanlarında Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2020-ci il üzrə məlumatına əsasən, işçilərin 75 nəfərini (7%-ni) qadınlar təşkil edir , onlardan da 8 nəfər qadın rəhbər vəzifələrdə çalışır. Rəqəmlərdən də göründüyü kimi, Prokurorluq və Daxili işlər orqanlarında çalışanlar içərisində kişilər üstünlük təşkil edir.Bu, daha çox həmin orqanların yerinə yetirdiyi funksiyaların spesifikliyindən qaynaqlanır. (2022,səh.24)

Bu hesabat və Ekspert 1 müsahibəsi üst-üstə düşür və hələ də güc strukturlarında gender fərqi özünü aydın şəkildə büruzə verir.

Qadınların hal-hazırda ən çox təmsil olunduğu sahə qanunvericilik sahəsidir. Hansı ki, parlamentdə qadınların təmsilçiliyi növbəti illərlə müqayisədə artsa da amma yenə də kifayət qədər deyil. DSK-nın son statistikasına görə 2024-cü ildə parlamentə seçilən qadınlar 21nəfər, kişilər isə 96 nəfərdir.**(Cədvəl 4) (DSK, cədvəl 8.1.)**

#### 8.1. Parlamente seçilənlərin cins üzrə bölgüsü

İllər	Sayı, nəfərlə		Cins bölgüsü, faizlə	
	qadınlar	kişilər	qadınlar	kişilər
1990	15	335	4,3	95,7
1995	15	109	12,1	87,9
2000	13	109	10,7	89,3
2005 <sup>1)</sup>	14	111	11,2	88,8
2010 <sup>1)</sup>	20	105	16,0	84,0
2015 <sup>1)</sup>	21	104	16,8	83,2
2020 <sup>1)</sup>	22	99	18,2	81,8
2021 <sup>2)</sup>	22	98	18,3	81,7
2022 <sup>2)</sup>	22	97	18,5	81,5
2023 <sup>2)</sup>	22	96	18,6	81,4
2024 <sup>2)</sup>	21	96	17,9	82,1

<sup>1)</sup> Məlumatlar 6 noyabr 2005-ci il vəziyyətinə; 7 noyabr 2010-cu il vəziyyətinə; 1 noyabr 2015-ci il vəziyyətinə; 9 fevral 2020-ci il vəziyyətinə vəziyyətinə verilmişdir.

<sup>2)</sup> 1 yanvar vəziyyətinə

Ölkə Parlamentində qadınların ən az xüsusi çəkisi (4,3%) 1990-cı ildə müşahidə olunur. 2010-cu il Parlament seçkilərindən sonra qadınlar Parlament üzvlərinin 16%-ni, 2015-ci il Parlament seçkilərindən sonra 16,8 %-ni, sonuncu, 2020-ci il Parlament seçkilərindən sonra isə 18,2%-ni təşkil etmişdir.

Mövcud problemlə bağlı tərəfimizdən bir qurup insanlar arasında keçirilən sorğu insanlar arasında qadınların əmək bazarına inteqrasiya zamanı yaranan problemləri həlli yollarındaki maneələri aradan qaldırmağa kömək ola bilər. Sorğunun nəticələrinə görə 83 nəfər respondentdən 56 nəfəri (72,7%) hesab edir ki, qadınların əmək bazarına inteqrasiyasına ən böyük maneə ailə-məişət öhdəlikləridir. 2-ci yerdə digər problemlər 17 nəfər (22.2%), 3-cü yerdə isə 18 nəfərin (23.4%) cavabına əsasən gender stereotipləridir. Qarşıdakı fəsilə problemin həlli yolları üçün hansı maneələrin olduğu eləcə də bu çətinlikləri aradan qaldırmaq üçün təklif edəcəyimiz həlli yolları barədə geniş təqdimat verəcəyik.

Gender bərabərliyi sahəsində yetəri qədər təcrübəyə sahib olan Vəkil-ekspertlərdən aldığımız müsahibələr onu deməyə əsas verir ki, Gender problemləri hələ də cəmiyyətimizdə qalmaqda davam edir və hökumət bu sahədə bir sıra qanun layihələri qəbul etsədə icra mexanizmi zəifdi və proses gec gedir.

Dünya təcrübəsinə əsasən gender bərabərliyinə dair 4 yanaşma (model var.) Bu gün dünyada ən istifadə olunan "Gender inteqrasiyası" modelidir. "Gender inteqrasiyası" - sosial-iqtisadi həyatın, siyasi, fərdi, vətəndaş cəmiyyətinin və s. bütün aspektlərini əhatə edir (Danimarka, İspaniya, Norveç, İsveç və Finlandiya, yeni, Skandinaviya modeli). Gender bərabərliyi prinsipinin birləşdirilməsi bərabərliyə dair müəyyən fikirlərin bütün sahələrdə siyasətin bir hissəsi olmasını nəzərdə tutur. Gender bərabərliyi güc və resursların ədalətli bölüşdürülməsini, həmçinin kişilərin və qadınların fəaliyyət və ehtiyaclarını bərabər qiymətləndirməyi nəzərdə tutur. Praktikada bu o deməkdir ki, qadınların hüquqları, şəraiti və sosial statusu kişilərin

müvafiq hüquqlarına, şərtlərinə və statusuna nisbətə nəzərə alınmalıdır.”(BMT-nin dayanıqlı inkişaf hədəfləri çərçivəsində gender məsələləri.TÜRKPA üzv ölkələrində müasir ailələrin mədəni kimliyi” (qanunvericilikdə perspektivlər),2019, səh 2)

“World Economic Forum (2023) *Global Gender Gap Report*” hesabatına görə gender siyasəti sahəsində ən yüksək inkişaf etmiş ölkələr sırasında ilk 5-likdə İspaniya, Norveç, Fillandiya, Yeni Zelandiya və İsveç dayanır.(2023, səh. 11)

Vəkil-Ekspertlərlə aparılan müsahibələrdə də dünyə təcrübəsindən xüsusi olaraq Fillandiya, İsveç, Norveç modellerini öyrənmək tövsiyyə olunmuşdur.

Məsələn “1990-cı illərdə İsveç və Norveçdə “ata kvotası” tətbiq edilmişdir. Bu siyasət, yeni ata olmuş şəxslərə uşaq baxımı üçün təyin olunmuş məzuniyyətlərin ayrılmasına yönələn siyasətin əsasını təşkil edirdi. Bəzi valideyn məzuniyyətlərindən fərqli olaraq, bu ayrılmış vaxt təxirə salına bilməz və atalar ayrılmış vaxtdan istifadə etməsələr, məzuniyyət haqqını itirə bilərlər.” (Raisa Vəliyeva, 2023, səh 5)

Fillandiya həm qanunvericilik həm də qanunların icra mexanizmi sahəsində qadınlar və kişilər arasında bərabər imkanlar təmin edilməsi sahəsində böyük uğurlar əldə etmişdir.Qadınların əmək bazarına inteqrasiyası məsələsində Fillandiya modeli dünya miqyasında yüksək yerdə dayanır.

Həmçinin gender bərabərliyinin təmin edilməsi və ailə həyatının dəstəkləyən “ailə dostu siyasəti” ilə dünyada lider ölkələrdən biri də İsveçdir. Bu siyasət ailələrin rifahını yüksəltməklə qadın və kişilərin iş və şəxsi həyatı arasında balans yaradır.Bu balans stereotiplərdən uzaq olmaqla ailə-məişət öhdəliklərinin qadın və kişilər arasında bərabər bölməklə həm gender probleminin həllinin asanlaşdırıb eyni zamanda qadınların əmək bazarına daxil olma problemlərini köklü şəkildə həll etmiş olub. Bu mexanizmin əsas aspektləri ailə-məişət problemlərinin həlli yollarıdır. Məsələn: “Ailə dostu siyasəti”- özündə hər iki valideyin üçün uşaq baxım məzuniyyəti təmin edir. Hər bir valideynlərə ümumilikdə 480 gün olmaqla ödənişli məzuniyyət verir ki, bu müddətində 90 günü xüsusi olaraq hər bir valideynə ayrılıb.Bu qadınlarla yanaşı kişilərin də uşağa daha çox vaxt ayırması üçün nəzərdə tutulub. Bu müddətdə həmçinin valideynlərə əmək haqlarının təxminən 80%-ni ödəyirlər ki, buda ailələrin maliyyə vəziyyətinə sabit saxlayır. (Raisa Vəliyeva, 2023, səh 5)

AR Əmək məcəlləsində işləyən qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə ödənişli məzuniyyət 126 gün nəzərdə tutulub və bunun 70 gün doğum öncəsi 56 gün isə doğumdan sonra uşağa qulluq üçün nəzərdə tutulur.Bu özlüyündə qadınlar üçün bir sıra çətinliklər törədir. Bu məsələyə qadınlar tərəfdən subyektiv yanaşaraq işləyən qadınlara hamiləliyə və doğuşa görə 126 günlük məzuniyyət müddətini necə bölüşdürəcəklərinə qərar vermək imkanı yaratmaq lazımdır.(Azərbaycanda Qadınların Milli Biznes Gündəliyi, 2022,səh. 8, 18)

Həmçinin atalar üçün uşaq baxım məzuniyyətinin verilməsidir vacibdir. Əmək Məcəlləsində (ƏM) uşaq qadınlara əlavə məzuniyyət hüququnun verilməsi müsbət addım kimi dəyərləndirilir. Həmin məcəllənin 117-ci maddəsi qadınlara, uşaqlarını təkbaşına böyüdən kişilərə və uşaq övladlığa götürmüş şəxslərə əlavə məzuniyyət hüququnu tanıyır. Burada əsas məsələ kişilər üçün əlavə məzuniyyətin onlara yalnız tək valideyn olduqlarında verilməsidir. Belə ki, bu maddənin birinci bəndi yalnız qadınlara (ailəyə yox) aid edilməklə mövcud gender stereotiplərini – uşağa qayğı göstərən tərəfin yalnız ana olduğu fikrini gücləndirir. (Azərbaycan Respublikasının milli qanunvericilik və dövlət siyasətinin gender aspektinin qiymətləndirilməsi üzrə hesabat 2020, səh 37) İsveç və digər bu kimi inkişaf etmiş ölkələrdə uşaq baxım üçün məzuniyyətin verilməsi normal qəbul edilsə də, bizim ölkədə hələ də bu məsələ öz həllini tapmayıb və birmənalı qarşılanmır. Amma bu siyasət təsdiq edir ki, iş prosesinə inteqrasiyada qadınların kişilərlə eyni mövqedə olurlar, çünki uşaq baxım yükü daha ədalətli bölünmüş olur. Ataların uşaqlarla daha çox vaxt keçirməsi həm gender stereotiplərinin zəiflədir, həm də uşaqların daha çox ailə qayğısı ilə böyüməsinə kömək edir. İsveç cəmiyyəti qadınların həm işçi həm də ,həm də valideyin rolunu yerinə yetirə biləcəyi bir model hazırlayıb. İkinci vacib məsələ uşaq baxçalarının işləyən valideyinlər üçün çəvik iş saatlarında xidmət göstərməsidir. Həmçinin bu modelin üstün tərəflərindən ən vacibi valideyinlər üçün iş yerlərinin çəvik iş qarafikli işlər təklif etməsidir. “İsveçdə valideynlər uşağın 8 yaşına çatana qədər iş vaxtının dördüdə birinə qədər azaltmaq hüququna malikdirlər. Valideynlər daha qısa iş günləri işləmək üçün ödənişli valideyn məzuniyyətindən də istifadə edə bilirlər, baxmayaraq ki, bu çox yayılmış təcrübə deyil. İsveçdə, Unionen adlı özəl sektorun peşəkarları üçün həmkarlar ittifaqı digər şirkətləri nümunə götürməyə təşviq etmək məqsədi ilə 2003-cü ildən etibarən ən yaxşı ailə dostu təcrübələri nümayiş etdirən şirkətləri "Qızıl Dummy" mükafatı ilə təltif edir” (Raisa Vəliyeva, 2023, səh 19,20). İsveç təcrübəsi ölkəmiz üçün də yaxşı nümunə ola bilər.

**2.2. Tədqiqatın məqsədi:** Bu məsələnin həlli üçün qanunvericilik təşəbbüsləri və sosial proqramlarla yanaşı cəmiyyətin gender bərabərliyi məsələsinə baxışı da dəyişməlidir. Qadınların iş yerlərində və iqtisadi fəaliyyətində bərabər iştirakını təmin etmək, Azərbaycanın davamlı inkişafına və iqtisadi artımına tövhə verə bilər. Beynəlxalq Valyuta Fondunun (İMF) və digər beynəlxalq təşkilatların məlumatlarına görə gender bərabərsizliyi iqtisadi inkişafın sürətlənməsinə və sosial rifahın artmasına mane ola biləcək amillərdəndir. Bu səbəbdən də Azərbaycanda qadınların əmək bazarında və iqtisadi fəaliyyətlərdə bərabər iştirakının təmin edilməsi üçün əlavə tədbirlər görülməsi vacibdir. Bu tədbirlər həm qanunları gücləndirmək, həm də qanunların icra mexanizmləri vəsaiti ilə ola bilər. Qanunlar nə qədər yüksək səviyyədə olsada onların icra mexanizmində boşluqlar çoxluq təşkil edir. Bu boşluqları aradan qaldırmaq üçün dövlət və cəmiyyət olaraq vacib addımlar atmalıyıq.

Əksər qadınlar rəsmən əmək bazarına daxil olmasalar belə, evdə və qeyri- formal sektorda göstərdikləri əmək cəmiyyətin və iqtisadiyyatın əsasını təşkil edir. (Qadınların qeyri-formal məşğulluğu araşdırma, 2023, səh 6). Məsələn uşaq baxımı, ev işləri, yaşlı valideyinlərə qulluq və s. bu tip işlər rəsmi əmək bazarında tanınmadığı üçün qadınların ümumi itisadiyyata verdikləri fayda qiymətləndirilmir, həmçinin onların pensiya kapitalına ödəniş toplanmır. Qadınların ailə- məişət öhdəlikləri (görünməz əməyi) həm də onların iqtisadi baxımdan kişidən asılılığını artırır ki, bu da cəmiyyətdə gender bərabərliyini dərinləşdirən amillərdəndir. Həmçinin qadınların kişilərdən çox işləməsinə baxmayaraq görünməz əmək rəsmi iş kimi qeydiyyatdan keçmədiyi üçün qadınların gələcəkdə pensiya hüququndan və digər sosial təminat mexanizmlərindən məhrum qalır. Digər bir tərəfdən dövlət üçün iqtisadi itkilərə səbəb olur ki, hansı ki, dövlət gəlir mənbəyindən məhrum olur. (Word bank, Azərbaycanca qadınların məşğulluğu ilə bağlı hüquqi maneələrin aradan qaldırılması, 2020, səh 7)

Həmçinin evdar qadınlar müxtəlif ölkələrdə məşğul şəxs sayılıb sayılmaması ilə bağlı müxtəlif yanaşmalar mövcuddur. Bəzi ölkələr evdar qadınların gördüyü ev işlərinə görə nominal bir məbləğ almasa da onun ev təsərrüfatına nominal dəyər gətirməsi səbəbi ilə məşğul şəxslərin kateqoriyasına aid edilməsinin zəruri olduğunu vurğulayır. Bu fikri əsaslandırmaq üçün əsas arqument bundan ibarətdir ki, əgər evdar qadının gördüyü işləri dayə həyata keçirsəydi bunun qarşılığında müəyyən məbləğ alacaqdı. (Qadınların qeyri-formal məşğulluğu araşdırma, 2023, səh 6).

Həmçinin vəkil-ekspert 3 hesab edir ki,

..... Ölkəmizdə evdar qadınların hüquqları ilə bağlı qanunvericiliyi dəyişiklik edilməsi vacibdir. Hansı ki, evdar qadınların qeyri formal əmək hüququnu qanunla qorunması və prosesin işlək mexanizminin yaradılması vacibdir. Nəzərə alsaq ki hazırda belə bir işlək mexanizmi olmadığı üçün qadınlar rəsmi əmək bazarına inteqrasiya edə bilmirlər, və bu da özlüyündə qadınları bir sıra digər hüquqlardan məhrum edir.”

## **FƏSİL 3.**

### **3.1. Tədqiqatın həlli yolları.**

- Evdar qadınların sosial təminat hüquqlarının qorunması.
- Xüsusi peşə təlimlərinin təşkili və müasir dövrün tələblərinə uyğun bacarıqların öyrədilməsi, dövrümüzün tələbi olan STEM sahələrinə qadınların marağının və biliyinin artırılması.
- Sterotiplərin qırılması üçün maarifləndirmənin genişləndirilməsi və qadınların müəyyən sahələrə həvəsləndirilməsi, "Rol modeli"nin tətbiqi
- Sosila təminatda iş yerlərində uşaq baxım mərkəzlərinin yaradılması.
- Qadınlar üçün çevik iş qrafiklərinin tətbiqi:
- Qadınların rəhbər vəzifələrə çıxış imkanlarının artırılması-Mentorluq və təlim proqramlarının tətbiqi.
- Qadınlarla bağlı idarə heyətlərində və dövlət orqanlarında kvotanın tətbiqi

**3.1. Evdar qadınların sosial təminat hüquqlarının qorunması – Ev işləri (görünməz əmək) qadınların ən çox vaxt və əmək sərf etdiyi lakin, zəhmətinin qiymətləndirilmədiyi sahədir.**Bu sahə həm də ölkə üçün itirilmiş iqtisadi dəyərdir.Görünməz əmək iqtisadiyyatda nəzərə alınmalı və real iqtisadiyyata təsiri araşdırılmalıdır.Bu araşdırma həm də qadınların əməyi haqqında cəmiyyətdə daha dəqiq anlayış yarada bilər.

Ev işləri ilə məşğul olan qadınların sosial təminat hüquqlarını qorumaq üçün pensiya və sosial yardım, sosial sığorta xidməti, xüsusi müavinətlərin verilməsi və s.əlavə güzəştlər tətbiq edilməlidir.

Məlum məsələdir ki, evdar qadınlar rəsmi iş yerində işləmədiyi üçün onların əmək stajı olmur və bu səbəbdəndə onlarda pensiya kapitalı toplanmır.

Ekspert 3 hesab edir ki,

.... evdar qadınların pensiya kapitalı həyat yoldaşının hesabına tolanmalıdır.Belə ki, onların rəsmi nikaha girdikləri vaxtdan başlayaraq ərin iş stajı eyni qayda ilə qadına da hesablanmalıdır.Nəzərə alsaq ki, çox ailələrdə,xüsusi ilə də, regionlarda qadınlar həm də ərin valideyinlərinin qayğısına qalmaq kimi ailə yükü daşıyır....

Ekspert rəylərinin ümumiləşdirsək belə nəticəyə gəlmək olar ki, evdar qadınların evdəki işlərinin və ailədəki vəzifələrinin nəzərə alaraq onlara xüsusi müavinət və təqaüdlərin verilməsi vacibdir.Həmçinin onların ev içlərindəki əməyi sığorta sistemində nəzərə alınmalıdır. Dövlət tərəfindən xüsusi layihələrin qəbulu vacibdir.

Digər bir vacib nüans evdar qadınların qeyri-formal əməklə məşğul olmalarıdır.Hansı ki bu tip qadınlar işsiz statusunda olurlar və onların özlərinin xırda biznesləri və yaxud digər qeyri-formal əməklə məşğul olurlar ki,bu tip işlər adətən həm onların rəsmi işsiz statusu daşmasına həm də vergidən yayınma və ölkə iqtisadiyyatında boşluqlara səbəb olur. Bu kimi halların qarşısının alınması və evdar qadınların iqtisadiyyata daha çox inteqrasiyası üçün dövlət proqramları həyata keçirilməli,həmçinin qadınlara subsidiyalar verilməlidir.Məsələn kiçik sahibkar qadınların öz biznesinin inkişaf etdirmələri üçün dəstək fondlarının olması vacibdir. Azərbaycanda kiçik və orta biznes (KOB) subyektlərinin inkişafının Hökumət, eləcə də özəl sektor üçün prioritet sahələrdən biri olduğunu nəzərə alsaq, ölkədəki KOB subyektlərinin təxminən 21,3%-ni təşkil edən qadın sahibkarlığının rolu xüsusi əhəmiyyət kəsb edir.Ancaq bu tip layihələr azlıq təşkil edir.Qadınlara bu sahədə subsidiyaların verilməsi və onlara evdən idarə edə biləcəkləri biznes sahələrinin qurulmasına dövlət dəstəyi vacibdir.(Azərbaycanda Qadınların Milli Biznes Gündəliyi, 2022,səh 10)

**3.2.Xüsusi peşə təlimlərinin təşkili və müasir dövrün tələblərinə uyğun bacarıqların formalaşdırılması**– Aydın məsələdir ki, vaxt ötdükcə, zaman dəyişdikcə müəyyən peşə sahələri var ki, onlar sıradan çıxmağa və əmək bazarına yeni peşələr daxil olmağa başlayır. Hazırkı iqtisadiyyatın hansı bilik və bacarıq sahələrinə tələbatının olduğunun müəyyən etmək üçün əmək bazarının araşdırılması və təhsil istiqamətlərinin dəyişdirilməsi vacibdir. Təhsil faktoru əmək bazarında peşələri müəyyənləşdirən əsas faktorlardandır. Məsələyə bu kontekstdən baxdıqda qadın və kişi arasındakı əməkhaqqı fərqinin peşə seçimindən qaynaqlandığı müəyyən olunur. DSK-nın 2020/2021-ci illər üzrə ali təhsil müəsisələrinə qəbul statistikasına baxsaq görərik ki, müasir dövrümüzün tələbləri olan ixtisaslarda qadınların sayı azlıq təşkil edir. Qadınların sıxlıq təşkil etdiyi sahələr yene də ənənəvi peşələrdi.

Təhsil ixtisası üzrə 76%

Təbiət elimləri üzrə 64,1 %

Mədəniyyət və incəsənət üzrə 62,4%

İqtisadiyyat və idarəetmə- kişilər 66% qadınlar 34%

Kənd təsərrüfatı -kişilər 66.9%

Texniki və texnoloji quruplar- 25,46%.

Statistik göstəricilər sübut edir ki, peşə seçimi əmək bazarına və maaş bərabərsizliyinə səbəb olan faktorlardan biridir. Müasir dövrün əsas tələblərindən biri texnoloji bacarıqların olmasıdır. Bunun üçün proqramlaşdırma kibertəhlükəsizlik, dizayn bacarıqları, logistika və sair kimi bilik sahələrinə dair qadınlar yönləndirilməli bu sahələrin vacibliyinin qadınlara dah çox aşılması vacibdir. Qadınların xüsusi sahələrdə peşə bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi onları daha rəqabətə davamlı edir və iş tapma şansını artırır. Eyni zamanda qadınların sahibkarlıq sahəsinə inteqrasiyası üçün dövlət dəstəyinin artırılması vacibdir.

### **3.3.Stereotiplərin qırılması üçün marifləndirmənin genişləndirilməsi və qadınların müəyyən sahələrə həvəsləndirilməsi, “Rol modeli”nin tətbiqi**

Cəmiyyətimizin inkişafı üçün əsas manelərdən biri stereotiplərdir. Stereotiplər insanların cins, yaş, nillət və s. başqa faktorlara əsaslanaraq yanlış qənaətlərə səbəb olan, cəmiyyəti inkişafdan ləngidən mənfi yanaşmalardır. Xüsusilə ilə ölkəmizdə qadınlarla bağlı stereotiplər onların şəxsi inkişafını dar çərçivəyə salır. Məsələn ev işləri və uşaq baxımı yalnız qadınların öhdəliyi sayılır. Bu istiqamətdən baxsaq o zaman qadınların özünü inkişafı, vəzifədə yüksəlmə və s. kimi məsələlərdən söhbət gedə bilməz və biz bu stereotipi dəyişməsək qadınların inkişafında

sürətli inkişafa nail ola bilmərik. Marifləndirmə vasitəsi ilə insanlar qadınların hər sahədə uğur qazanma potensialına malik olduğunu daha yaxşı dərk edir.

- Marifləndirilmənin əhəmiyyəti: Aydın məsələdir ki, hər bir məsələnin həlli, ilk öncə mariflənmədən başlayır. Orta məkləblərdən başlayaraq gender bərabərliyi və insan hüquqları ilə bağlı dərslərin keçirilməsi vacibdir.
- Media vasitəsi ilə təbliğat kompaniyaları: Müasir günümüzün tələblərindən olan media vasitəsi ilə marifləndirmə daha əlçatandır və insanların şüuraltına təsiri yüksəkdir.
- Qadınların həvəsləndirilməsi: Qadınların hər bir sahəyə həvəsinin artırmaq üçün onların dəstəklənməsi vacibdir. Qadınlara mənəvi cəhətdən təlimlər və mentorluq proqramına cəlb etməklə dəstək olmaq olar.
- Şəbəkə və dəstək platformalarının yaradılması: Başarılı qadınların öz uğurlarını digər qadınlarla bölüşməsi və başqalarına örnək olmaq üçün vacibdir.
- Rol modelinin tətbiqi: bu qadınların inkişafı və onların motivasiyası üçün vacib tədbirlərdən biri ola bilər. Uğurlu qadınların uğur hekayələri, çətinliklərə necə qalib gəlmələri ilə bağlı naliyyətləri başqa qadınlar üçün ilham mənbəyi ola bilər.
- Psixoloji dəstə:- Gender stereotipindən əziyyət çəkən qadınlara psixoloji dəstəyin göstərilməsi, qadınlara özünə inamı artırmaq, eyni zamanda diskriminasiya ilə üzləşmiş qadınlar üçün pulsuz məsləhət xidmətlərinin təşkili vacibdir.

Gender stereotipinin qırılması yuxarıda sadalanan halalrla yanaşı müxtəlif istiqamətlərdə davamlı tədbirlər tələb edir. Stereotipinin qırılması tək qadınların deyil, eyni zamanda kişilərin də bu prosesdə aktiv iştirakının tələb edir.

Qadınların rəhbər vəzifəyə yüksəlmələri nə üçün cəmiyyətimiz üçün önəmlidir, dünya təcrübəsində hansı nümunələr var?

Qadınların rəhbər vəzifələrdə olmasının bir çox müsbət aspektləri var. Onların rəhbər vəzifələrdə olması cəmiyyəti gender bərabərliyinə təşviq edir, bu hal hər iki cinsin də eyni səviyyədə hüquq və vəzifələrə sahib olmasını təmin edir. Həmçinin qadın rəhbərlər, liderlər cəmiyyətə qarşı həssas və daha inklüziv əməkdaşlığa əsaslanan və sosial məsuliyyətə diqqət yetirən yanaşmaları ilə güclü təsir göstərir. Həmçinin qadınların rəhbər vəzifələrdə olduğu qurumlarda, təşkilatlarda fərqli təcrübə və baxış açıları, daha kreativ və innovativ qərarların qəbul edilməsi daha özünü büruzə verir.

Tədqiqatlar, qadınların rəhbərlik etdiyi təşkilatlarda daha yaxşı iqtisadi nəticələrə sahib olduğunu göstərir. Məs. "McKinsey & Company"nin "Women in the Workplace" araşdırmasına görə, gender müxtəlifliyinə malik olan şirkətlər, daha az gender müxtəlifliyinə sahib olanlara nisbətən 25% daha çox gəlir əldə edir. (McKinsey & Company, 2020)

Həmin şirkət öz araşdırmasını qadınların rəhbər vəzifələrdə olmasının vacibliyi mövzusunda bir neçə mühüm cəhətdən əsaslandırır: Onların araşdırmasına görə balanslı

gender bərabərliyi olan şirkətlər maliyyə baxımından uğurlu olur, həmçinin araşdırmaya görə qadınların rəhbər vəzifələrdə olması gender bərabərliyi baxımından təşkilatların daha inklüziv və sağlam mühitlər yaratdığını göstərir. Daha çox qadın liderlərin olduğu şirkətlərdə işçilərin məmnunluğu və məhsuldarlığı artır, daha yaradıcı və effektiv iş mühitləri yaranır. (McKinsey & Company, 2020)

Harvard Business Review jurnalının "Why Women Still Face Barriers to Leadership" adlı məqaləsinə görə də qadınların liderlik mövqelərində daha çox təmsil olunmasının iş dünyasında daha çox yaradıcılığı və daha müxtəlif yanaşmaları təşviq etdiyini göstərir. Bu tədqiqatlar göstərir ki, qadın rəhbərlər adətən komanda yönümlü və səmərəli qərar qəbul edirlər. (HBR, 2019)

Həmçinin Qadınların rəhbər vəzifələrdə olmasının vacibliyi, yalnız gender bərabərliyi və sosial ədalət prinsipindən irəli gəlmir, həm də liderlikdə daha yaxşı nəticələr əldə etməklə bağlı bir çox uğurlu rol modelinə və təcrübəyə əsaslanır. Bu rolu təmsil edən qadınlar, rəhbərlikdə daha yaxşı idarəetmə yanaşmalarını və iş mühitindəki dəyişiklikləri necə həyata keçirə biləcəklərini göstəriblər. Məsələn Angela Merkel, Almaniyanın keçmiş kansleri olaraq, dünya miqyasında tanınmış və güclü bir liderdir. Merkelin rəhbərliyi altında Almaniya, Avropa İttifaqı və dünyadakı ən güclü ölkələrdən biri olaraq qalmağa davam etdi. Merkelin liderliyi, qadınların liderlikdə həm effektiv idarəetmə, həm də strateji düşüncə və diplomatik yanaşmalar tətbiq edərək cəmiyyətin inkişafına necə töhfə verə biləcəyini göstərdi. Onun təcrübəsi, qadınların rəhbər vəzifələrdə olması ilə yanaşı, daha geniş və inklüziv yanaşmaların tətbiqini vurğulayır.

2019-2023-cü illərdə Fillandiyanın baş naziri olmuş Sanna Marini dünya üzrə qadınlara misal olaraq ən yaxşı rol modelli hesab etmək olar. Xanım nazir demokratik dəyərləri və sosial rifahı müdafiə edən bir lider olaraq, çoxsaylı siyasi mövzularda gəncləri və qadınları fəal şəkildə dəstəkləmişdir. Şəffaflıq, inklüzivlik və bərabərlik prinsipləri, onun idarəetmə üslubunun əsasını təşkil edir. Bu tip nümunələr və qadınların lider olaraq cəmiyyətə verə biləcəyi bir çox tövhenin olduğunu bariz nümunəsidir. Marinin liderlik təcrübəsi, qadınların liderlikdə yer almasının cəmiyyətin ümumi inkişafına necə müsbət təsir etdiyini birbaşa nümayiş etdirir. Qadın rəhbərlər, adətən, qərarlarında və idarəetmələrində daha çox empati və şəffaflıq göstərilər, bu da qərarların daha geniş perspektivdən qiymətləndirilməsinə və daha çox insanın ehtiyaclarına cavab verilməsinə imkan yaradır.

**3.4. Sosial təminatda iş yerlərində uşaq baxım mərkəzlərinin yaradılması:-** Sorğu zamanı respondentlərin çoxluğu 72 % qadınların əmək bazarına inteqrasiyasında özünü inkişafında ən böyük çətinlik kimi ailə-məişət yükünün çox olmasını göstərirlər.

“Bir çox araşdırmalarda uşaqlara qayğının məsuliyyəti gender məşğulluğu fərqinin mühüm səbəbi kimi göstərilmişdir.” (Raisa Vəliyeva, 2023, səh 2 )

Ödənişli əsaslarla işləmək və ödənişsiz ev işlərini birləşdirməyə məcbur olan qadınlar üçün özünü inkişafdan söhbət gedə bilməz. Nəticə etibarlı ilə qadınların iş yükünün çoxluğu həm onların öz inkişafına mənfi təsir edir, həm də iş keyfiyyətinin aşağı salır. İş yerlərində valideyinlər xüsusi ilə uşaq analar üçün uşaq baxım mərkəzlərinin yaradılması vacibdir. Qadınlar uşaqlarının yaxınlıqda olduqlarını bilməklə həm psixoloji rahatlıq içində olacaq həm də qadınların əməyi daha məhsuldar ola bilər. Statistik göstəricilər də göstərir ki, ölkəmizdə məktəbəqədər müəssisələrin sayı yetəri qədər deyil və valideyinlər əlavə dayə xidmətlərinə ehtiyac duyurlar. CEDAW Komitəsinin valideyn məzuniyyəti ilə bağlı Azərbaycan dövlətinə tövsiyələri sırasında Uşaq müəssisələrinin sayının artırılması da yer alır. (Azərbaycan Respublikasının milli qanunvericilik və dövlət siyasətinin gender aspektinin qiymətləndirilməsi üzrə hesabat, səh 38)

Bu mərkəzlər uşaqların erkən yaşda inkişafına və sosiallaşmasına imkan verə bilər. Bu xidmət həmçinin insanların rifah halına həm də cəmiyyətin sosial inkişafına tövə verə bilər. Valideyinlər əlavə dayə axtarmaq və yaxud uzaq uşaq baxçalarına getməklə həm maddi, həm də vaxt itkisinin aradan qaldırılmış olurlar. Misal üçün nəzərə alsaq ki, orta hesabla 800-1000 manat civarında aylıq əmək haqqı alan qadın uşaqlarının saxlanması üçün minimum 400-500 manat aylıq əməkhaqqı dayə xidmətləri üçün ödəmək məcburiyyətindədir. Aldığı əmək haqqını dayə xidməti üçün ödəyən valideyində həm vaxt, həm də maddi itki yaşadığı üçün əsəb və stres yaranır ki, bu da qadınlarda işləməyə marağı psixoloji olaraq öldürür belə olan təqdirdə qadın evdə oturub uşağa özü baxmağı daha asan yol hesab edir.

İş yerlərində bu xidmətlərin yaradılması üçün ilk öncə dövlət dəstəyinin olması vacibdir. Hansı ki, qanunvericiliyə dəyişikliklərin edilməsi və vergi ilə bağlı güzəştlərin tətbiqi vacibdir. Bu xidmətlər istər dövlət qurumlarında istərsə də özəl sektorda təhlükəsiz və rahat mühitin yaradılması və pilot layihələr kimi başlanmalı və valideyinlər, xüsusi ilə qadınlar bu prosesə cəlb edilə onların ehtiyacları nəzərə alınmaqla icra olunmalıdır. Aydın məsələdir ki, bu proses böyük və daha çox dövlət müəsisələrində yaradıla bilər, kiçik və özəl sektorda müəyyən çətinliklər ola bilər və praktik olmaya bilər. Bunun əvəzində özəl və xırda təşkilatlar üçün bir neçə ərazi olaraq yaxın iş yerlərinin birləşərək ümumi uşaq baxım mərkəzləri yarada bilər. Bu xırda təşkilatların maliyyə yükünü azaldar və daha çox əməkdaşın bu xidmətdə istifadə etməsini təmin edə bilər.

Həmçinin işəgötürənlər yerli uşaq baxçaları ilə tərəfdaşlıq qura bilərlər. Məs: əgər iş yerinin yaxınlığında yalnız özəl uşaq baxçaları varsa işəgötürən həmin baxça ilə əməkdaşlıq edərək həmin baxçadan xüsusi güzəştlər əldə edərək əməkdaşları üçün xüsusi imkanların yaradıla bilər.

**3.5. Qadınlar üçün Çevik iş qrafiklərinin tətbiqi:** Məlumdur ki, son zamanlar İnsan hüquqları bəyannaməsinə uyğun olaraq bəzi dövlətlər tərəfindən insanların rifah halının,

sosial həyatının yaxşılaşdırılması məqsədi ilə bir çox addımlar atılmağa bağlayıb. Nəzərə alsaq ki, ölkəmizdə Əmək Məcəlləsinə əsasən iş qrafiki günlük 8 saat olmaqla həftəlik 40 saatdan artıq ola bilməz. Ancaq bu özündə onu ehtiva etmir ki, bütün müəssisələrdə iş saatları mütləq olaraq 9:00 - 18:00 arasında olmalıdır. Nəzərə alsaq ki qadınların iş yükü həddən artıq ağır və yorucudu günlük 8 saat işləməklə qadınlar həm ailə öhdəliklərini, həm də iş həyatını idarə etməkdə çətinlik çəkir. Bu xüsusi ilə valideyin olan qadınlar üçün çətinliklər yaradır. Bu çətinliklər sırasında ən önəmliləri stress və sağlamlıq problemləri, məhsuldarlığın azalması, karyera imkanlarının azalması, gender bərabərsizliyinin artması fonunda iqtisadi itkilərə belə səbəb ola bilər. Bu problemlərin həlli üçün ən optimal variant ölkəmizdə qadınlar siyasəti ilə bağlı çevik iş saatlarına keçid ola bilər. Çevik iş qrafiki qadınlara daha yaxşı dəstək vermək və onların iş həyatında kişilərlə balanslı şəkildə bərabər iştirakının təmin etmək üçün vacibdir. Bu həm işçilər həm də işəgötürənlər üçün ən əsas işə qadınların cəmiyyətə inteqrasiyası baxımından ölkənin gender siyasətinin inkişafına tövhiyələri olacaqdır.

Çevik iş qrafikini hansı formalarda tətbiq etmək olar:

1- normadan kənar fərqli iş saatları ilə:- Məsələn qadın əməkdaşlar işə standart 9:00 -18:00 arası yox onların şəxsi iş qrafikinə uyğun etməklə.

2- Uzaqdan (online) iş modeli ilə son zamanların xüsusi ilə Covid-19 dövrünün çətinlikləri və təcrübələri bir daha sübut etdi ki, əslində uzaqdan iş modelinin digər ölkələr kimi Azərbaycanda da tətbiq etmək mümkündür. Pandemiya dövründə distant iş Hökumət tərəfindən tövsiyə edilsə də, Əmək Məcəlləsində distant iş və ya evdən işləmək anlayışı hələ də nəzərdə tutulmur. İşçi və işə götürən arasında əmək müqavilələri hələ də pandemiyaadan əvvəlki şərtlərlə bağlanır və iş yerin işəgötürənlərin yerləşdiyi yer olaraq müəyyən edirlər. Bu müqavilələr hibrid iş, distant iş və ya evdən iş kimi mövcud təcrübəni əks etdirmək üçün uyğunlaşdırılmalıdır. Bu model vasitəsi ilə qadınlar vaxta qənaət edərək yolda keçirdikləri vaxtlarını daha səmərəli övladlarının qayğısına həsr edə bilərlər. "Bəzi inkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsində ofisdən kənarda işləməyin mümkünlüyü tanınır (buraya dövlət qurumları da daxildir)." (*Azərbaycan Respublikasının milli qanunvericilik və dövlət siyasətinin gender aspektinin qiymətləndirilməsi üzrə hesabat, səh 37*)

3- Part time-Qadınlar tam iş saati əvəzinə günün müəyyən saatları və yaxud həftənin müəyyən günlərində çalışaraq vaxta qənaət edə bilərlər.

Nəticəni ümümləşdirsək çevik iş qrafiki ilə işləmək qadınlara və ümumilikdə işə cəmiyyətə üçün bir sıra üstünlükləri var. Bu qrafiklə işləmək ən əsas ailə qayğılarına qadınların yetməsinə xüsusi ilə övladlarına qayğı göstərmək və işləmək arasında balans yaratmağa imkan verəcək. Həmçinin analıq məzuniyyətindən sonra iş həyatına uzun müddət fasilə vermiş qadınların yenidən əmək bazarına inteqrasiyasını və adaptasiyasının

asanlaşdıracaq. Həmçinin qadınların bu qrafiklə işləməsi onların özünü inkişaf üçün vaxt ayırmasına da tövhə verə bilər. Həmçinin qadınlar nəqliyyatda və tixacda keçiridikləri uzun vaxtı uşaqlarına və ailə qayğıları arasında ayıraraq daha sağlam nəslin yetişməsinə tövhə vermiş olacaqlar.

### **3.6. Qadınların rəhbər vəzifələrə çıxış imkanlarının artırılması-Mentorluq və təlim proqramlarının tətbiqi:**

Rəhbər vəzifələrə seçim zamanı cins deyil, yalnız bacarıq və performans əsas götürülməlidir. Qadınların rəhbər vəzifələrdə təmsilçiliyi məsələsi kişi və qadınlar arasında fikir ayrılığı yaratmışdır. Sorğu zamanı verilmiş cavabların fərqli olması bunu deməyə əsas verir. Qadınların çoxu sorğuya əsasən rəhbər vəzifələrə qalxma səbəblərinin daha çox ailə məişət problemləri və stereotiplərə əlaqələndirsə də, kişilərin əksəriyyəti qadınların bacarıqlarının kişilərininki qədər olmadığı qənaətindədir.

Qadınların rəhbər vəzifələrə yüksəlmə imkanlarının artırılmasında mentorluq və təlim proqramları böyük əhəmiyyət daşıyır. Bu proqramlar qadınların peşəkar bacarıqlarının inkişafı, özünə inamlarının artırılması, həmçinin rəhbərlik mövqelərinə yüksəlmələrinin asanlaşdırmaq üçün güclü vasitədir. Məlumdur ki, müasir dövüdə ali təhsil dəyişən dünyanın tələbləri üçün yetərli deyil. Dövrümüzün tələblərinə uyğun olaraq təlim proqramları qadınlara liderlik bacarıqları qərar qəbul etmə, strateji düşüncə və kommunikasiya kimi mühüm bacarıqların inkişaf etdirməyə imkan verəcək. Bu bacarıqlar rəhbər vəzifələrdə qadınların uğur qazanması üçün vacibdir. Bu proqramlar həm də qadınların peşəkar şəbəkələr qurmasına şərait yaradır. Şəbəkələşmə özlüyündə insanların rəhbər vəzifələrə qalxma prosesində əlaqələrin qurulması və dəstək qazanılması üçün mühüm bir vasitədir. Həmçinin mentorluq proqramı cəmiyyətimizin müəyyən hissələrində mövcud olan stereotiplərin qırılması üçün mühüm vasitədir. Buna görə də hər bir təşkilat, dövlət qurumu öz daxilində qadınlar üçün xüsusi mentorluq proqramları yaratmalıdırlar.

Bu proqramlar qadınlara həmçinin əlavə iqtisadi üstünlüklər verəcək və onların sosial mövqeyini gücləndirəcək. Bu proqramlar təkcə şəhərlərdə deyil bölgələrdən olan daha çox qız uşaqlarının təhsilə meylinin artmasına, böyük məqsədlər üçün oxumalarına stimül olacaq.

### **3.7. Qadınlarla bağlı idarə heyətlərində və dövlət orqanlarında kvotanın tətbiqi:-**

Qadınlarla bağlı iş yerlərində kvotanın tətbiq edilməsi bir çox sosial, iqtisadi faydalar gətirə bilər. Məs: Kvota kişilərin daha çox üstünlük təşkil etdiyi ənənəvi sahələrdə qadınların təmsil olunmasına şərait yaradacaq. Həmçinin əmək bazarında gender rəqabəti arta bilər. Qadınların

ənənəvi sahələrdə rolunun artması təşkilatlar üçün yeni perspektivlər və yeni yaradıcılıqlar gətirə bilər. İş yerlərində kvotanın tətbiq olunması qadınların karyera inkişafı üçün yeni fürsətlər yaradacaq və onların sağlam rəqabətlə rəhbər vəzifələrə yüksəlməsinə şərait yaradacaq. Məlum məsələdir ki, qadınların dəstəkləndiyi təşkilatlar, qurumlar daha müasir sosial məsuliyyət imici yaradacaq və ölkəmizdə gender bərabərliyinin təmin olunması istiqamətində sürətli inkişafına tövə verəcək. Kvotaların tətbiqi həm də kişilərin üstünlük təşkil etdiyi ənənəvi sahələrdə məşğul fərqinin aradan qaxmasına səbəb olacaq. Bu da öz növbəsində daha ədalətli və stereotiplərdən uzaq əmək bazarının formalaşmasına kömək edəcək. Qadın işçilərin sayının artırılması üçün seçilmiş dövlət sektorlarında müvəqqəti kvota sisteminin tətbiqi tövsiyə olunur. Kvota sistemi qərəzli görünərsə də, realıq göstərir ki, kvota sistemi olmadığından qadınların “şüşə tavan və divar”ların arasından keçməsi çox çətindir. Hökumət qadın işçilərin sayını artırmaq üçün müəyyən dövlət sektorlarında, o cümlədən polis, prokurorluq, məhkəmələr və s. kimi orqanlarda müvəqqəti kvotalar tətbiq edə bilər. (Azərbaycanda Qadınların Milli Biznes Gündəliyi, 2022, səh 21)

Həçinin qadınların fəaliyyət sahələri şaxələndikcə ailələrin gəlir səviyyəsi artacaq nəticədə isə cəmiyyətin sosial rəfahı yüksəlməyə başlayacaq. Cəmiyyətimizdə yüksək təhsilli bir çox qadınlar var ki, onlar məhz sosial və mədəni maneələr səbəbindən əmək bazarına daxil ola bilmirlər. Kvotaların tətbiq edilməsi bu istedadlı qadınların əmək bazarına daxil olmasına şərait yarada bilər. Həmçinin kvotaların tətbiqi ölkəmizə müsbət imic qazandıracaq. Dünya təcrübəsinə baxsaq gender bərabərliyinə dair kvota tətbiq edən ölkələrin beynəlxalq arenada daha yüksək nüfuzə sahibdirlər. Məsələn Norveç gender kvotası tətbiq edən ölkələrdəndi. Həmin kvotaya görə dövlət və şirkətlərinin idarə heyətlərinin 40 % qadınlardan ibarət olmalıdır. Həmçinin artıq bir çox Avropa ölkələrində kvota tətbiq olunur. Kvotanın tətbiqi ilə bağlı təklif Azərbaycan Hökuməti və BMT-nin Əhali Fondunun əməkdaşlığı ilə hazırlanan gender ayrışdırılışının aradan qaldırılmasına dair Milli Fəaliyyət Planının layihəsində yer alıb.

*«Lider Qadınlar» İctimai Birliyinin sədri Ülkər Abdullayeva da hesab edir ki, Azərbaycanda gender kvotasının tətbiq olunmasına ehtiyac var. «Beynəlxalq təcrübəyə, xüsusilə Finlandiya və Litva təcrübəsinə müraciət etsək, görərik ki, onlarda qadınlar cəmiyyətdə tutduqları mövqelərə görə kişiləri keçiblər. Bu, necə baş verib? Əvvəl Finlandiyada qadınların müxtəlif orqanlarda iştirakıyla bağlı kvota müəyyənləşdirilmişdi. İcra, qanunverici və özünüidarəetmə orqanlarında çalışanların 30 faizi məcburi qaydada qadınlardan ibarət olmalı idi. Proporsional seçki sisteminin tətbiqi zamanı partiyalara tələb qoyulurdu ki, namizədlərin 30 faizi qadın olmalıdır. Finlər kvotalar ayırmaqla qadınların cəmiyyətdə öz yerlərini tutmasına nail oldular. Qadınlar da öz növbəsində işlərini elə gözəl gördülər ki, cəmiyyət qadınlara inanmağa başladı.» (Məqalə Həftə.az)*

Layihə əsaslı tədqiqat işinin sonunda qurupun qadın üzvü olaraq bu layihə ilə bağlı öz sonuncu şəxsi təcrübəmi (case) paylaşmaq istəyirəm. Təxminən bu layihə üzərində işləməyə başladığım ərəfədə bir qurumun rəhbərindən (XX) şöbə müdiri vəzifəsinə iş təklifi aldım. Məndən təbii ki, CV, Kadrların şəxsi anketi, Tərcümeyi hal və s. digər sənədlər istəndi. Dövlət qurumlarında olan uzun bir yoxlama mərhələsi keçdim. Bir neçə dəfə təklif aldığım qurumun yuxarı orqanında müsahibəyə dəvət olundum. Həmin müsahibələrdə qadın olaraq bu işin mənə çətin ola biləcəyi, ailə-uşaq yükü ilə ezamiyyətə getməyin mənə problem olacağı vurğulandı. Hər dəfə düşündüm ki, bu təklif mənə həmin qurumun rəhbərlərindən birindən gəlibsə, deməli gender məsələsinin ortaya qoymaqla mənim sadəcə səbrimi və yaxud dözümlümü yoxlayırlar. Uzun müsahibənin sonunda məndən iddia etdiyim vəzifəyə dair strateji plan hazırlamağım tələb olundu. 3 gün müddətində həmin planı hazırlayıb yuxarı quruma təqdim etdim. Və təxminən 1 həftə sonra mənə qəfil zəng olunaraq yuxarı XX orqanın rəhbəri ilə son müsahibəyə gəlməyim tapşırıldı. Təbii ki, hazırlıqsız idim və əslində ümid edirdim ki, müsahibə yaxşı keçəcək. Çünki, onların vəzifə tələblərinə uyğun idim. Amma məni qəbul edən XX orqanının yüksək vəzifəli rəhbəri məni bu posta layiq namizəd kimi görmədiyini bildirdi. Səbəb kimi o qeyd etdi ki, "Sizin şəxsi işiniz və həmçinin hazırlamanız tapşırılan yazı işinizlə tanışam. Hətə deyim ki, yazı işinizi də yüksək qiymətləndirmişəm, amma, məsələ odur ki, sizi mən bu posta layiq görə bilmədim. Baxmayaraq ki, bu etinatsızlıq sizin nə şəxsi işiniz, nə də yazı işinizlə bağlı deyil. Bu mənim sizə şəxsi yanaşmamdır, mən düşünürəm ki, sizin yaşınızın və bu sahədə təcrübənizin az olması və həmçinin qadın olaraq kişilərlə çalışmaqın çətinliyi səbəbindən sizi mən və vəzifəyə uyğun hesab etmədim. Bu vəzifə qadın üçün yetəri qədər psixoloji olaraq ağırdır. İş yükü insanlarla daima ünsiyyətdə olmağınızı eləcə də regionlara mütəmadi səfərlər etməyinizi tələb edir. Şöbəmizin iş yükünün ağırlığı səbəbindən şöbəyə qadın əməkdaş götürə bilmirik. Məsələ onda deyil ki, biz qadınların bilik və bacarığına güvənmirik, məsələ ondadır ki, Azərbaycan qadını stereotipləri qıra bilmir. Onun ailə-uşaq yükü və yaxud kişi əməkdaşlarla işləmək məsuliyyəti qadının ailəsində söz-söhbətə səbəb olur bu da istər-istəməz qadınlarımıza qarşı müəyyən qırılmaz stereotip problemlər yaradır."

Mənim təbii ki, dərhal fikrimdən keçən, layihə mövzüm barədə həmin şəxsə məlumat vermək istəyi oldu, bu problem üzərində araşdırma apardığımı, cəmiyyətimizi bu məsələnin həllinə yönəltmək istəyim olduğunu vurğulamaq istədim. Lakin düşündüm ki, bu subordinasiya və müsahibə qaydalarına zidd ola bilər, həmçinin mənə ayrılan vaxt məhdudiyətinə görə də fikrimin birmənalı qarşılanmayacağını başa düşdüm.

Həmin rəhbərdən söz istədim və yalnız özümü bu vəzifəyə nə üçün uyğun bildiyimi və həmçinin vəzifə səlahiyyətlətimi necə yerinə yetirə biləcəyimi barədə çıxış etdim. Mənim özümü müdafiə qabiliyyətim təbii ki, həmin yüksək vəzifəli rəhbərdə maraq doğurdu və bir qədər fikrə getdi və sonda fikrini bir qədər dəyişərək dedi: "Sizin cəsarətli nitqiniz və aydın özünü ifadə

qabiliyyətiniz məni fikrimdən bir qədər daşındırdı.Mən sizin namizədliyinizdən birdəfəlik imtina etməyəcəm, düşünürəm ki,sizə müəyyən şans vermək olar.Mən sizə təklif edərəm ki, işə həmin şöbədə mütəxəssi olaraq başlayın, bir müddət sonra baxaq siz işinizin öhdəsindən qadın olaraq necə gələcəksiz,doğurdanda mənim zənnimi yanıltsaz bir müddət sonra sizi həmin posta gətirə bilərik.”

Mən isə təbii ki, məni qəbul etdikləri üçün sadəcə təşəkkürü bildirdim.

Belə bir təcrübədən sonra tam əmin oldum ki, cəmiyyətimizdə qadınların rəhbər vəzifələrə qalxmasında streotiplər hələ də maneə kimi qalmaqda davam edir.

Elenor Ruzvelt: “Bir qadın çətinliklər qarşısında güclü olanda,cəmiyyətin hər bir təbəqəsinə təsir edə biləcək dəyişikliklər yaradır ” :

Dostoyevski: “Cəmiyyətin əsl gözəlliyi qadının hörmətlə yaşadığı yerdə görünür”

## **Fəsil 4.**

### **Nəticə**

Mövzunu ümumi olaraq cəmləsək, nəticə olaraq onu deyə bilərik ki, ölkə olaraq Azərbaycan müstəqillik əldə etdikdən sonra Gender sahəsində böyük nailiyyətlər əldə etmişdir. Qadınların irəli çəkilməsi və gender bərabərliyinin daha geniş şəkildə təşviq edilməsi sahəsində qazanılmış bir sıra mühüm nailiyyətlərə nəzər sala bilərik.

Azərbaycan dövləti məşğulluq, təhsil, səhiyyə, iqtisadi və sosial siyasət, habelə qadınlara qarşı zorakılıq hallarının aradan qaldırılması sahəsində gender bərabərliyi prinsipini önə çəkməklə bir sıra mühüm addımlar atmışdır. Bununla belə, biz müvafiq sahələrdə gələcəkdə görülməli işlərin mövcud olduğunu etiraf etməliyik. Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının aradan qaldırılması istiqamətində atılan qətiyyətli addımlar və gender bərabərliyinin təmin olunması ilə bağlı qəbul edilmiş qanunların tələblərinə davamlı şəkildə əməl olunması, habelə qadınlara kişilərlə bərabər imkanlardan istifadə etməsinə mane olan istənilən əngəllərin aradan qaldırılmasına yönələn səylər Azərbaycan dövlət siyasətinin əsasını təşkil etməlidir.

İmkan və maaş bərabərsizliyini aradan qaldırmaq üçün işə qəbul prosesində gender ayrı seçkiliyinə qarşı mübarizə aparılmalıdır.

Qadınların iş həyatında mövqeyini dəstəkləyən mexanizmlər gücləndirilməli, xüsusi ilə sosial təminat yetərsizliyi kimi problemlər aradan qaldırılmalıdır.

Qadınların rəhbər vəzifələrə yüksəlmə yolundakı “Şüşə tavan” sindromu qırılmalıdır.

Tədqiqatlar və araşdırmalarımız onu göstərir ki, qadınların əmək bazarına inteqrasiyası üçün gender bərabərsizliyinin struktur səbəbləri birdəfəlik həll edilməli, qanunvericilik, sosial təminat və əmək bazarına giriş imkanları uyğun şəkildə təhlil olunmalıdır. Qadınların iqtisadi və sosial imkanlarının artırılması yalnız fərdlərin deyil həm də bütövlükdə cəmiyyətin rifah halının yaxşılaşmasına səbəb olacaq.

**Müsahibə sualları:**

1)Qadınların əmək bazarına inteqrasiyasını maneə olan əsas sosial və iqtisadi amillər hansılardır?

2)Əmək bazarına qadınların daha çox cəlb olunması üçün hansı tədbirlər görülməlidir?

3)Maaş bərabərsizliyi daha çox hansı sahələrdə müşahidə olunur və bunun səbəbləri nədir?

4)Qadınlar və kişilər arasında əmək haqqı bərabərsizliyini aradan qaldırmaq üçün hansı tədbirlər görülməlidir?

5)Qadınlar üçün sosial təminatınının yetersiz olması onların əmək bazarına inteqrasiyasıya prosesinə necə təsir edir?

6) Sosial təminat sahəsində qadınların əmək bazarına inteqrasiyasına mane olan qanunvericilikdə hansı boşluqlar var?

7) qadınların rəhbər vəzifələrə yüksələ bilməməsində hansı əsas maneələr mövcuddur?

8) Qadınların əmək bazarında mövqeyini gücləndirmək üçün dövlət, qeyri-hökumət təşkilatları və özəl sektor arasında əməkdaşlıq necə gücləndirilə bilər, hansı həlli yollarını təklif edə bilərsiniz?

9) Qadınların əmək bazarına inteqrasiyasının və qadınların statusunun təmin olunması üçün hansı beynəlxalq təcrübələrdən faydalanmaq olar?

## Ədəbiyyat

- *Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası*
- *Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi*
- *Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi, Gender bərabərliyi hesabatı (2020)*
- *Azərbaycanda özəl sektorda qadınlar. İmkanlar və çətinliklər. Gender Qiymətləndirməsi Hesabatı. (2018)*
- *Azərbaycan Respublikasının milli qanunvericilik və dövlət siyasətinin gender aspektinin qiymətləndirilməsi üzrə Hesabat (2020)*
- *Azərbaycan Respublikasının BMT-nin “Qadınlara münasibətdə ayrıseçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında” Konvensiyası üzrə 4-cü dövrü hesabatı*
- *“Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” inkişaf konsepsiyası*
- *Azərbaycanda qadınların məşğulluğu ilə bağlı hüquqi maneələrin aradan qaldırılması, Word Bank (2020)*
- *Azərbaycanda gender bərabərliyi və gender münasibətləri: Mövcud vəziyyət və imkanlar kişilərin gender bərabərliyinə münasibətinə dair tədqiqatın (images) nəticələri üzrə hesabat*
- *Azərbaycanda Qadınların Milli Biznes Gündəliyi, 2022,*
- *“BMT-nin dayanıqlı inkişaf hədəfləri çərçivəsində gender məsələləri. TÜRKPƏ üzv ölkələrində müasir ailələrin mədəni kimliyi” (qanunvericilikdə perspektivlər) (2019)*
- *Dövlət Statistika Komitəsinin hesabatı . (<https://www.stat.gov.az/source/gender/>)*
- *“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu*
- *Gender Statistika, Dünya Bankı.(World Economic Forum ,2023). (Global Gender Gap Report.)*

- "Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 20-ci maddəsinə əsasən Azərbaycan Respublikası Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2020-ci il üzrə məlumatı

-. "Hamilə və ya bir yaşına çatmamış uşağı olan qadınların əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısı"nın və "Hamilə və ya bir yaşına çatmamış uşağı olan qadınların iş yerlərində təmasda olması qadağan olunan zərərli istehsalat amillərinin siyahısı"nın və onların tətbiqi qaydalarının təsdiq edilməsi və "Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan, əmək şəraiti zərərli və ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin), habelə yeraltı işlərin siyahısının təsdiq edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 1999-cu il 20 oktyabr tarixli 170 nömrəli Qərarının ləğv edilməsi barədə 172 nömrəli 1 iyun 2023-cü il tarixli NK Qərarı

<https://www.usaid.gov/sites/default/files/2023-03/USAID%20-WNBA-%20AZ.pdf>

-<https://nk.gov.az/az/xeberler/matbuat-xidmatinin-bulletenlari/hamile-qadinlari-emeyinin-tetbiqi-qadagan-olunan-2845>

-<https://www.ilo.org/publications/maternity-protection-and-childcare-systems-republic-azerbaijan>

- <https://hafta.az/gender-kvotasinin-tetbiqine-ehiyac-var-152676-xeber.html>

- Harvard Business Review "Why Women Still Face Barriers to Leadership" 2019

- "McKinsey & Company"nin "Women in the Workplace" 2020

-Qadınların analıq məzuniyyətindən sonra əmək bazarında inteqrasiyasının stimullaşdırma metodları, (Raisa Vəliyeva,2023)

-Swedish Institute (2021). Gender equality in Sweden: The role of family-friendly policies

-World Bank (2023). Gender Data on Inclusivity in Workplaces.

