
JEL Classification Codes: D63, I2, J16, J31, J71

QADINLARIN İŞ HƏYATINDA GENDER PROBLEMİ

Lamiyə Əbdüləzimli

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti (UNEC)

Beynəlxalq Magistratura və Doktorantura Mərkəzi, II kurs

Xülasə

Bu məqalə qadınların iş həyatında qarşılaşdıqları gender bərabərsizliyi problemlərinə diqqət yetirir. İşdə, təhsildə və cəmiyyətin bir çox sahələrində gender bərabərsizliyinin hələ də mövcud olduğunu vurğulayır. Cəmiyyətdə kişi və qadınların rolları və gözləntiləri haqqında geniş yayılmış təsəvvürlər gender bərabərsizliyinin əsasını təşkil edir.

Xüsusilə iş həyatında qadınlar tez-tez cinsi ayrı-seçkiliklə üzləşirlər. Peşələrin cinslə əlaqəli olması, qadınların müəyyən sahələrdə kişilərdən daha az dəyərli görünməsi kimi səbəblərdən qadınlar karyeralarında müxtəlif maneələrlə üzləşirlər. Bundan əlavə, qadınların iş və ailə həyatını balanslaşdırmalı olması çox vaxt qadınların karyera inkişafına mənfi təsir göstərən amildir. Ev işləri, uşaq baxımı və digər ailə vəzifələri qadınların karyeralarında irəliləyiş və yüksək vəzifələrə qalxmalarını çətinləşdirə bilər.

Araşdırmalar göstərir ki, işə qəbul və işdən çıxarılma proseslərində gender ayrı-seçkiliyi hələ də yaygındır. Xüsusilə evlilik, subaylıq və hamiləlik kimi faktorların qadınların iş həyatındakı təcrübələrinə təsir etdiyi göstərilir. Bu, qadınların iş həyatında bərabər imkanlardan yararlanmasına mane olan mühüm problemdir.

Tədqiqat nəticələri işəgötürənlərin gender əsaslı ayrı-seçkiliyin qarşısını almaq üçün təlim keçmələrinin vacibliyini vurğulayır. Menecerlərin bu mövzuda məlumatlılığı və səyləri qadınların əmək bazarındakı mövqeyini yaxşılaşdıracaq siyasətlərin yaradılmasına rəhbərlik edəcəkdir.

Açar sözlər: *Qadınlar, iş həyatında qadınlar, gender bərabərsizliyi, cinsiyyət ayrı-seçkiliyi, gender problemi*

Abstract

This article focuses on the issues of gender inequality that women face in their working lives. It highlights that gender inequality still exists in work, education and many areas of society. At the

root of gender inequality are broad perceptions of the roles and expectations of men and women in society.

Especially in business life, women often face gender discrimination. Women face various obstacles in their careers due to gendered occupations and the fact that women are seen as less valuable than men in certain fields. In addition, women's need to balance work and family life is often a factor that negatively affects women's career development.

Research shows that gender discrimination in hiring and firing processes is still common. In particular, factors such as marriage, celibacy and pregnancy have been shown to affect women's experiences in work life. This is a significant problem that prevents women from enjoying equal opportunities in working life.

The results of the study highlight the importance of training employers to prevent gender-based discrimination. Managers' awareness and efforts in this regard will guide the creation of policies that will improve the position of women in the labor market.

Keywords: *Women, women in working life, gender inequality, gender discrimination, gender problem*

Giriş

Tarix boyu patriarxal cəmiyyətlərin mövcudluğu ilə kişilər və qadınlar arasında fərqlər tez-tez vurğulanmışdır. Bu sosial quruluşda gender ayrı-seçkiliyi qadınları evlə məhdudlaşdırıb və onları ev işləri və uşaq baxımı kimi sahələrdə aktiv olaraq, kişiləri isə ailənin maddi məsuliyyətini üzərinə götürən və veriləcək qərarlarda əsas güc olaraq qəbul edib. Bu vəziyyət qadınların iş həyatına girməsinə, təhsil almasına və ictimai fəaliyyətlərdə iştirakına mane olurdu. Qadınlar “qadın” olduqları üçün uzun sürən mübarizə nəticəsində hüquqlarını qazansalar da, hələ də müxtəlif hüquqi və iqtisadi maneələrlə üzləşirlər. Bu gün işləyən qadınların iş və ailə həyatında üzləşdiyi çətinliklərin həlli istiqamətində işlər aparılır. Prioritet məqsədlərə kişilər və qadınlar arasında əmək haqqı bərabərliyinin təmin edilməsi, iş şəraitinin yaxşılaşdırılması və ədalətli şəkildə irəli çəkilmə imkanlarının təmin edilməsi daxildir. Bu addımlar qadınların iş həyatında daha fəal iştirakını təşviq edir və iş və ailə həyatı arasında tarazlığa nail olmağa kömək edir. Amma, qadınlara qarşı mənfi münasibətin hələ də davam etdiyi bir həqiqətdir. Cəmiyyətin bəzi təbəqələri hələ də qadınların iş həyatında iştirakına və liderlik rollarına mənfi yanaşır. Bu münasibət qadınların iş həyatında qarşılaşdıqları ciddi çətinliklərdən bəzilərini təşkil edir.

Bununla belə, son illərdə qadınların biznesdəki roluna dair təsəvvürlər və münasibət xeyli dəyişib. Qadınların səlahiyyətlərinin gücləndirilməsi və onlara bərabər hüquqlar verilməsi üçün səylər göstərilir, Bu prosesdə qadınları gücləndirmək və iş həyatında daha effektiv iştirak etmək üçün müxtəlif siyasət və proqramlar həyata keçirilir. Lakin, qadınların məşğulluğundakı

bərabərsizliklərin aradan qaldırılması və cəmiyyətdə daha geniş dəyişikliklərin aparılması üçün daha çox səy göstərmək vacibdir. (Selin.U , Mustafa.Ö. 2020: s.297-306)

İş həyatında gender ayrı-seçkiliyi

Gender ayrı-seçkiliyi insanların qabiliyyət və bacarıqlarına görə deyil, sadəcə cinsinə görə fərqli şəkildə davranıldığı bir problemdir. Bu bərabərsizliyi əks etdirən mühüm sahə kimi isə iş dünyası önə çıxır. Hər kəsin iş yerində özünü dəyərli və təqdir olunmuş hiss etdiyi, bərabər imkanlara sahib olduğu bir mühit olmalıdır. Bununla belə, qadınlar tez-tez cinsinə görə biznesdə xüsusi çətinliklərlə üzləşirlər. Cəmiyyətin gender rolları və dəyərləri bioloji fərqlərlə qarşılıqlı əlaqədə olaraq qadınların iş həyatında uğur qazanmasına və fəaliyyətlərini davam etdirməsini mane olur. Hüquqi tənzimləmələrə baxmayaraq, iş həyatının müxtəlif sahələrində açıq və ya gizli davam edən bu cür ayrı-seçkiliklər hələ də mövcuddur. Qadınlara qarşı ayrı-seçkilik işə qəbul prosesindən tutmuş maaş və karyera yüksəlişinə, hətta işdən çıxıb təqaüdə çıxmağa qədər bir çox məqamlarda özünü göstərə bilər.

Qadınlar iş həyatında eyni işi görsələr də, fərqli iş şəraiti, əmək haqqı, yüksəlmə imkanları, kompensasiya, işdən çıxarılma riskləri və digər çətinliklərlə qarşı qarşıya qalırlar. Onların performansları həmcinslərindən daha yaxşı olsa belə, karyeralarında irəliləmələr belə, qadın işçilər əmək haqqı ayrı-seçkiliyinə məruz qala bilərlər. İqtisadi böhran dövründə isə çox vaxt ilk növbədə qadın işçilər ixtisar edilir. Bunun səbəbi, ümumiyyətlə, kişilərin ev başçısı kimi ailəni dolandırmaq üçün məsul şəxslər hesab edilməsidir. (Yılmaz. 2018: s. 66).

Məşğulluqda bərabərsizlik

İş yerlərində gender ayrı-seçkiliyinin bariz göstəricisi işlərin kişi və qadın rollarına bölünməsi və müraciət edən namizədlərin bu xüsusiyyətlərə görə qiymətləndirilməsidir. İşəgötürənlər çox vaxt qadınları işə götürməkdə tərəddüd edirlər. Qadınlar işçi qüvvəsinə daxil olmamışdan əvvəl iş elanlarından başlayaraq ayrı-seçkilik yaradan münasibət və davranışlarla üzləşə bilərlər (Kuhn və Shen, 2013: pp.87). İş elanlarında kişilərə üstünlük verildiyini açıq və ya dolayısı ilə bildirən elanlar cinsiyyətçi hesab edilir. Qadınların işə qəbulu zamanı onların ailə həyatı tez-tez araşdırılır və onların evli və ya uşaq sahibi olması iş performanslarına təsir kimi qəbul edilə bilər. Nəticə etibarilə, evli qadınların ailə məsuliyyətlərinə mane olmayan iş tapmaq daha çətin olsa da, subay və gənc qadınların iş tapmaq şansı daha yüksək görünür. Bu vəziyyəti iş elanlarında gender ayrı-seçkiliyinin əmək bazarına təsir etməsi və gender əsaslı əmək bazarının formalaşmasına səbəb olması kimi ifadə etmək olar. (Alparslan, Bozkurt, Özgöz, 2015: s.70).

Karyera yüksəlişində bərabərsizlik

Keçmişdə ibtidai cəmiyyətlərdə matriarxal ailə quruluşu olub, qadınlara məhsuldarlıq qabiliyyətinə görə hörmət və qiymət verilirdi. Amma, bu gün bu xüsusiyyətlərinə görə qadınların iş dünyasında geri planda qalması gözlənilir. (Coşkun, 2003: s.50).

Qadınların əmək fəaliyyətində iştirakında əhəmiyyətli artım olsa da, onların karyera yüksəlişində müvafiq artım müşahidə olunmamışdır. Dünya əhalisinin az qala yarısını təşkil edən qadınlar iş həyatında rəhbər vəzifələrdə kişilərlə bərabər səviyyədə təmsil olunmurlar. İş təsvirləri və iş şəraiti ümumiyyətlə kişilər tərəfindən müəyyən edilir, qadınlar tez-tez ikinci dərəcəli vəzifəyə keçirlər ki, bu da onların yüksək rəhbərlik səviyyəsinə yüksəlməsinə mane olur. Qadınlardan ənənəvi olaraq gözlənilən rollarına görə ailələri və karyeraları arasında psixoloji ayrılıq yaşaması onların karyera yüksəlişini çətinləşdirir. Ümumilikdə cəmiyyətdə həyat yoldaşı və ana rolu ilə müəyyən edilən qadınlar cinsinə görə və ya sosial təzyiqlər nəticəsində rəhbər vəzifələrə çata bilmirlər. (Utma, 2019: s.45).

Kraliça Arı Sindromu

"Kraliça Arı Sindromu" ilk dəfə tədqiqatçı Rozalind Chait Barnett tərəfindən 1970-ci illərdə istifadə edilmişdir. Bu konsepsiya, güclü mövqedə olan qadın işçinin digər qadın işçilərə qarşı düşmənçilik və ya aşağılayıcı hərəkətlər etdiyi vəziyyətə aiddir. Bu davranışlara digər qadınların görünüşü və ya qabiliyyətləri haqqında aşağılayıcı şərtlər vermək, kömək və ya mentorluqdan imtina etmək və onların nailiyyətlərini sarsıtmaq üçün səy göstərmək daxil ola bilər. (Cevher E., Öztürk U. C. 2015: s.860-876). Müvəffəqiyyətli qadınlar öz mövqelərini qorumaq üçün digər qadınları potensial təhlükə kimi görə bilirlər. Bu sindromu yaşayan qadının bir çox səbəbi ola bilər; Bununla belə, ən çox rast gəlinən səbəblər arasında digər qadınlar tərəfindən təhdid edildiyini hiss etmək, təkbəşinə məsuliyyəti öz üzərinə götürmək istəmək və digər qadınların onun qədər bacarıqlı olmadığını hiss etmək daxildir.

Əmək haqqı bərabərsizliyi

Qadınların yüksək rəhbər vəzifələrdə iştirakı keçmişlə müqayisədə artsa da, ümumilikdə iş həyatında qadınlar daha aşağı səviyyəli vəzifələrdə çalışırlar. Sosial patriarxal quruluşda qadınların eyni şərait, təcrübə, bilik və keyfiyyətlərə malik olmalarına baxmayaraq, iyerarxik səviyyədə kişilərdən daha aşağı mövqeləri tuturlar. Bu hal isə əmək bazarında aşağı əmək haqqı problemini gündəmə gətirir.

Qadınlar əmək bazarına daxil olduqları ilk gündən ucuz işçi qüvvəsindən xəbərdar olduqları üçün kişilərdən daha az qazanırlar ki, bu da əmək haqqı bərabərsizliyinə gətirib çıxarır. Bu gender

bərabərsizliyi sektorlara görə dəyişir və xüsusilə inkişaf etməkdə olan ölkələrdə daha qabarıq şəkildə özünü göstərir. (Göksel, 2019: s.26-27).

Kişi və qadın işçilər arasında əmək haqqı fərqi bazarda geniş yayılmış ayrı-seçkiliyin başqa bir göstəricisidir. Cədvəl 1-də Avropa ölkələrində kişi və qadınların orta aylıq əmək haqqısında mövcud olan fərqlər əks olunmuşdur.

Cədvəl 1: 2022-ci ildə Avropa ölkələrində kişi və qadın işçilərin orta aylıq qazancı (USD ilə)

№	Ölkələr	Orta aylıq əmək haqqı		№	Ölkələr	Orta aylıq əmək haqqı	
		Qadın	Kişi			Qadın	Kişi
1	Lüksemburq	6,666.47	8,026.52	17	Estoniya	2,018.46	2,486.63
2	İsveçrə	5,158.88	7,718.86	18	Çexiya	1,787.24	2,343.68
3	Danimarka	5,501.09	6,364.26	19	Yunanıstan	1,793.79	2,100.9
4	Belçika	5,042.25	6,363.67	20	Portuqaliya	1,907.61	2,092.53
5	Niderland	4,254.95	6,013.38	21	Xorvatiya	1,566.62	1,969.36
6	Norveç	5,125.77	5,850.74	22	Latviya	1,509.27	1,916.85
7	Almaniya	3,740.37	5,443.09	23	Litva	1,502.71	1,832
8	İrlandiya	3,835.21	5,364.78	24	Slovakiya	1,216.74	1,474.55
9	Finlandiya	4,370.3	5,360.37	25	Polşa	1,258.48	1,433.01
10	Avstriya	3,586.27	5,256.65	26	Rumıniya	994.17	1,131.62
11	İsveç	4,062.84	4,864.94	27	Macarıstan	940.09	1,129.29
12	Fransa	3,565.28	4,780.56	28	Bolqarıstan	914.53	1,016
13	İngiltərə	2,750.92	3,834.59	29	Bosniya Herseqovina	671.25	765.92
14	İtaliya	2,796.68	3,667.17	30	Albaniya	529.12	564.15
15	İspaniya	2,528.13	3,148.31	31	Serbiya	439.39	492.75
16	Sloveniya	2,563.66	2,965.13	32	Moldova	272.71	307.84

Mənbə: Statista Research Department <https://www.statista.com/statistics/1450221/average-monthly-earnings-employees-gender-europe/>

Əmək haqqı fərqi bütün dünyada olduğu kimi bizdə də aktualdır. Bu göstərici son illərdə nisbətən azalsa belə, hələ də qadın və kişi işçi qüvvəsinə ödənilən orta əmək haqqıları arasında xeyli fərq özünü göstərir. 2023-cü ildə Azərbaycanda qadınların orta aylıq əmək haqqı ilkin məlumatlara əsasən 739,3 manat (434,9 dollar), kişilər üçün isə 1066 manat (627 dollar) təşkil edib. 2022-ci illə müqayisədə həm qadınlar, həm də kişilər üçün orta aylıq əmək haqqı göstəricisi artmışdır. 2022-ci ildə qadınlar üçün orta aylıq əmək haqqı 649,1 manat (381,8 dollar), kişilər üçün isə 967,5 manat (569 dollar) olmuşdur (Dövlət Statistika Komitəsi). Davam edən bu boşluq iş yerlərində sistemli gender bərabərsizliyini aradan qaldırmaq və cinsindən asılı olmayaraq bütün işçilər üçün ədalətli və bərabər əmək haqqını təmin etmək üçün davamlı səylərin zəruriliyini vurğulayır.

Kişi və qadın işçilər arasında əmək haqqı fərqi bazarda geniş yayılmış ayrı-seçkiliyin başqa bir göstəricisidir. Bu vəziyyət bütün dünyada olduğu kimi bizdə də aktualdır. Bu göstərici son illərdə nisbətən azalsa belə, hələ də qadın və kişi işçi qüvvəsinə ödənilən orta əmək haqqıları arasında xeyli fərq özünü göstərir. Kişi və qadınların əmək haqqı fərqlərinin bəzi səbəbləri var. Birinci səbəb, qadınların bilərəkdən, fərqudə olaraq aşağı maaşlı işə üz tutması, İkincisi, eyni

müəssisədə qadın və kişi işçilər eyni işləri yerinə yetirsələr belə, qadın işçilərin əmək haqqıları daha aşağı olur; Bu, əməyə əsaslanan bərabərlik prinsipinə ziddir. Sonuncu olaraq, kişilərin üstünlük təşkil etdiyi sektorlarda qadınların bu sektorda kifayət qədər bilik, bacarıq və təcrübəyə malik olsalar belə, onlar kişilərdən daha az əmək haqqı alırlar. (Yılmaz, 2019b: s.38).

Qadınlar iqtisadiyyatın bir çox sahələrində kişilərdən ardıcıl olaraq daha az qazanır, bəzi sahələrdə nəzərəcarpacaq fərqlər müşahidə olunur. Məsələn, Azərbaycanda tələbə qızların əhəmiyyətli bir hissəsi təhsil və pedaqogika ilə maraqlanır, çox vaxt elmi işçi və ya məktəb müəllimi kimi karyeralarını davam etdirir. (Dövlət Statistika Komitəsi)

Şəkil 1: 2022-ci il üzrə AR-da fəaliyyət sahələri üzrə kişi və qadınların orta aylıq əmək haqqısı



Mənbə: <https://varyox.az/analysator/gender-wage-gap-in-azerbaijan/> Dövlət Statistika Komitəsi 2023

Əmək haqqının bu bərabərsizliyini yalnız məşğulluq dərəcələrindəki fərqlərlə əlaqələndirmək olmaz; Əksinə, o, gender əsaslı iş yerində ayrı-seçkiliyin daha geniş məsələsini əks etdirir. Dünya Bankının hesabatı Azərbaycanda orta əmək haqqının yüksək fərqi vurğulayır və bunu qadınları xüsusilə səhiyyə və təhsil kimi sektorlarda aşağı maaşlı işlərə sövq edən bu ayrı-seçkiliklə əlaqələndirir. Qadınların aşağı maaşlı peşələrə ayrılması gender maaş fərqi daha da genişləndirir və siyasətçilər üçün əhəmiyyətli problem yaradır. Bu problemin həlli qadınların məşğulluğunda hüquqi maneələri aradan qaldırmaqdan daha çox tələb edir; O, iş yerlərində ayrı-seçkiliklə mübarizə aparmaq və iqtisadiyyatın bütün sektorlarında gender bərabərliyini təşviq etmək üçün hərtərəfli strategiyalara çağırır (Valehli N. 2023)

Təhsildə bərabərsizlik

Bütün dünyada təhsildə gender bərabərliyi istiqamətində irəliləyiş əldə olunsa da, məktəbə getməyən qızların nisbəti hələ də oğlanlardan yüksəkdir. İnkişaf etməkdə olan ölkələrdə qızların

təxminən dördə biri məktəbə gedə bilmir. Bir qayda olaraq, imkanları məhdud olan ailələr bütün uşaqları üçün məktəbli geyimi və ləvazimat ala bilmədikdə sadəcə oğullarının təhsilinə üstünlük verirlər (<https://www.peacecorps.gov>).

Qadınların məşğulluğunun aşağı səviyyədə olmasının və onların iş qüvvəsində iştirakına mənfi təsir göstərməsinin mühüm səbəbi qadınların adekvat təhsil imkanlarından yararlanma bilməmələri və nəticədə təhsil səviyyələrinin aşağı olmasıdır. Təhsil qadınların iş həyatında iştirakına və əməkhaqlarının artırılmasına imkan verməklə yanaşı, patriarxal zehniyyəti zəiflədən və cəmiyyətin qadın işçi qüvvəsinə baxışını dəyişdirən fundamental elementdir.

Təhsil imkanlarından məhrum olan qadınlar təhsil səviyyəsinin aşağı olması səbəbindən əmək bazarında üstünlük verilmir. Aşağı təhsilli qadınlar hətta işçi qüvvəsinə daxil olsalar belə, çox vaxt aşağı statuslu, aşağı maaşlı və ya qeydiyyatsız işlərdə işləmək kimi vəziyyət ilə qarşılaşırlar. Digər tərəfdən, təhsilli bir qadın daha çox evliliyi təxirə salır, daha kiçik ailə sahibi olur, daha sağlam övlad böyüdür və öz uşaqlarını təhsillə təmin edir. Onların həm də gəlir əldə etmək, siyasi proseslərdə iştirak etmək imkanları daha çoxdur. Ali təhsilli qadınlar iş və ailə həyatlarını daha rahat idarə edə bilirlər. Bunun birinci səbəbi odur ki, ali təhsilli qadınların maaşları daha yüksək olduğundan ev işləri, uşaq baxımı kimi xidmətləri bazardan təmin edə bilirlər. İkinci səbəb, işlədikləri formal sektorlarda tətbiq olunan əmək qanunları çərçivəsində müəyyən hüquqlara malik olmalarıdır, məsələn, analıq və ana südü ilə bağlı məzuniyyətlər, işə qayıtmaq imkanı, müəyyən müddət işləyərək pensiyaya çıxmaq kimi hüquqlara malik olmalarıdır. (Çakır, 2008, s.31).

İş-ailə balansı

Qadınların ən böyük mübarizəsi iş və ailə məsuliyyətlərini balanslaşdırmaqdır. Evləndikdən sonra da qadınlar iş tapır və işləməyə davam edirlər. Evli qadının, xüsusən də azyaşlı uşaqları varsa, ailə və ev işlərini görməkdə kişidən daha çox məsuliyyəti var. İşləyən qadının işdən sonra evdə yemək bişirmək, ütüləmək, təmizlik etmək kimi ev işlərindən əlavə, əgər varsa, uşaqlarına da baxması kimi məsuliyyətləri var. Eyni zamanda həyat yoldaşı rolunu üzərinə götürən qadınlar iş və ailə həyatını balanslaşdırmağa çalışarkən çox vaxt motivasiya çatışmazlığı və yorğunluq yaşayırlar. İş-ailə münasibəti yaşayan qadınlar dəstək almadıqda həm ailə, həm də iş həyatlarında problemlərlə qarşılaşa bilirlər. Odur ki, həyat yoldaşları və ailə böyüklərinin dəstəyi bu cür çətinlikləri aradan qaldıra və nəticədə bütün sahələrdə daha yaxşı tarazlığa nail ola bilər. (Selin.U , Mustafa.Ö. 2020: s.297-306).

Qadınların əmək fəaliyyətində iştirakını azaldan amillərdən biri də uşağa qulluq problemidir. Bir qadının uşağına baxacaq heç kimi olmadığı halda, işə başlayanda alacağı maaşının böyük bir hissəsini dayə, uşaq bağçası kimi müəssisələrdə xərcləməli olacağını anlayır. Belə olan halda iş həyatına girmək demək olar ki, mümkünəz olur İşləyən anaların özəl və ya dövlət sektorunda

işləməsindən asılı olmayaraq uşaqları üçün pulsuz uşaq baxçası ilə təmin edilməsi onların işə düzəlmələrini asanlaşdırır və işə başladıqdan sonra ayrı-seçkiliklə üzləşməmələrini təmin edə bilər.

Dünyanın bir çox ölkələrində gender boşluqları hələ də davam edir və qadınların peşəkar şəkildə yerinə yetirilməsinə və uğur qazanmasına mane olur. Elə bir ölkə yoxdur ki, gender bərabərliyinə tam nail ola bilsin. Lakin bir sıra ölkələr gender fərqlərini azaltmaqda mühüm nailiyyətlər əldə ediblər. Bu ölkələrdə gəlir, resurslar və imkanlar kişilər və qadınlar arasında nisbətən ədalətli şəkildə bölüşdürülür. 2023-cü il Qlobal Gender Boşluğu İndeksindən ən yaxşı nəticə göstərən beş ölkə.

İslandiya qadınların biznesdə təmsilçiliyinin artırılmasında, gender maaş fərqlərinin azaldılmasında, təhsilin və siyasi iştirakın artırılmasında mühüm uğurlar əldə edib. O, həmçinin səxavətli 6 aylıq analıq məzuniyyəti kimi ailə öhdəlikləri ilə iş həyatı arasında balans yaratmağa imkan verən siyasətləri ilə də diqqət çəkir (Bohrer.L. 2024).

Norveç analıq dövründə qadınlara dəstək olmaq üçün hərtərəfli məzuniyyət siyasəti təklif edir. O, 49 həftəlik ümumi məzuniyyət müddəti ərzində doğumdan əvvəl və sonra ödənişli analıq məzuniyyəti kimi üstünlüklər təklif edir. Bundan əlavə, ölkənin WPS İndeksində yüksək yer tutması onun gender bərabərliyinə sadiqliyini əks etdirir (Bohrer.L. 2024).

Finlandiyanın uğuru gender bərabərliyinə uzunmüddətli sadiqliyi və təhsildəki nailiyyətləri ilə diqqəti çəkir. Əlverişli qiymətli uşaq baxımı xidmətləri və səxavətli ailə məzuniyyəti siyasəti Finlandiyanın qadınların işləməsi və yaşaması üçün ən yaxşı ölkələrdən biri hesab olunmasını təmin edir (Bohrer.L. 2024).

Yeni Zelandiya qadın işçilərin hüquqlarını mütərəqqi əmək qanunları ilə qoruyur və 26 həftəlik ödənişli analıq məzuniyyəti kimi güzəştlər təklif edir. O, həmçinin uşaq itkisi və ya məişət zorakılığı kimi hallarda əlavə məzuniyyət verməklə qadınların işdən kənar həyatlarını dəstəkləyir (Bohrer.L. 2024).

İsveç hərtərəfli valideyn məzuniyyəti siyasəti və anaların iş saatlarını azaltmaq variantları ilə iş və ailə həyatının tarazlaşdırılmasında mühüm rol oynayır. Doğuşdan əvvəl və sonra uzadılmış məzuniyyət imkanları və uşaq analar üçün qısaldılmış iş saatları kimi siyasətlər İsveçdə qadınlar üçün dəstəkləyici iş mühiti yaratmağa kömək edir (Bohrer.L. 2024)..

Ən böyük gender bərabərsizliyi xüsusilə Yaxın Şərq, Afrika və Cənubi Asiyada müşahidə olunur. Bununla belə, Lesoto, Cənubi Afrika və Şri Lanka kimi bəzi ölkələr ABŞ-dan daha yüksək səviyyələrdə gender bərabərliyinə nail olurlar. (<https://www.peacecorps.gov>)

Azərbaycan Xalq Cümhuriyyəti dövrü Şərqdə gender bərabərliyinin ilk addımlarının atıldığı bir dövr idi. Bu dövrdə qadınların səsvermə hüququ kimi mühüm addımlar atıldı, artıq qadınlar kişilərlə bərabər səsvermə hüququna malik oldular. Azərbaycan Respublikası bu gün də gender məsələlərinə böyük önəm verir və bu sahədə irəliləyişi davam etdirir. (<https://paralel.az>)

Ölkəmiz müstəqilliyini elan etdikdən sonra BMT-nin Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında 1995-ci il Konvensiyası kimi müxtəlif beynəlxalq müqavilələrdə iştirak edərək qadınların hüquqlarını təmin etmişdir. Bundan əlavə, yerli səviyyədə qadınların hüquqlarını dəstəkləyən qərarlar, o cümlədən “Azərbaycanda qadınların rolunun artırılması haqqında” və “Azərbaycan Respublikasında dövlət qadın siyasətinin həyata keçirilməsi haqqında” sərəncamlar qəbul edilmişdir. 2006-cı ildə Prezident İlham Əliyev tərəfindən “Gender - kişi və qadınların bərabərliyi təminatları haqqında” mühüm qanun imzalandı. Bundan başqa, 2010-cu ildə qadınların hüquqlarının müdafiəsi istiqamətində mühüm addım kimi “Qadınlara qarşı məişət zorakılığının qarşısının alınması haqqında” qanun qəbul edilib. Ölkəmizdə Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi kimi xüsusi qurum da qadınların hüquqlarının müdafiəsi, müxtəlif problemlərin həlli istiqamətində səmərəli fəaliyyət göstərir. Bu komitə qadınların üzləşdiyi problemlərin həlli istiqamətində ciddi səylər göstərərək müsbət nəticələr əldə edir. (Şahverdiyev.C. 2015: s.11)

Azərbaycan qadınlarının iş həyatında üzləşdiyi çətinlikləri, bu çətinliklərin qaynaqlarını və həll yollarını müəyyən etmək üçün araşdırma aparılıb. Araşdırma dövlət və özəl sektorda çalışan qadınları əhatə edir və ümumilikdə 63 qadın işçi ilə aparılıb. Sorğu iştirakçıların demoqrafik xüsusiyyətlərini müəyyənləşdirmək üçün 3 sual, iş həyatlarını və məmnuniyyətlərini qiymətləndirmək üçün 3 sual və iş həyatında qarşılaşdıqları problemləri və həlli təkliflərini müəyyən etmək üçün 3 likert tipli sualdan ibarətdir. İştirakçılar üçün yaş, peşə və ya təhsil məhdudiyyəti qoyulmayıb və iştirakçıların məlumatları anonim şəkildə idarə edilib. Əldə edilən məlumatlar SPSS statistik analiz proqramında qiymətləndirilmişdir. Tədqiqat nəticələri qadınların iş həyatında üzləşdiyi iqtisadi və sosial problemləri, həlli təkliflərini ortaya qoyur. Bu araşdırma Azərbaycan qadınlarının iş həyatındakı təcrübələrini başa düşmək və müvafiq siyasət tövsiyələrini hazırlamaqda mühüm töhfə verir.

Cədvəl 2: Sorğu iştirakçılarının yaş göstəriciləri

Yaşınız?		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-24	42	66,7	66,7	66,7
	25-35	15	23,8	23,8	90,5
	36-40	3	4,8	4,8	95,2
	40 yaşın üzəri	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Cədvəl 2-dən göründüyü kimi, sorğuda iştirak edən 63 nəfərdən, 42 nəfər 18-24 yaş aralığında, 15 nəfər 25-35 yaş aralığında, 3 nəfər 36-40 yaş aralığında, 3 nəfər isə 40 yaşın üzəridir. Başqa sözlə, 18-24 yaş aralığı 66,7%, 25-35 yaş aralığı 23,8%, 36-40 yaş aralığı 4,8%, 40 yaşın üzəri isə 4,8% təşkil edir. Bu da, o deməkdir ki, sorğuda iştirak edənlərin qadınların böyük əksəriyyəti gənc çalışanlardır.

Cədvəl 3: Sorğu iştirakçılarının təhsil göstəriciləri

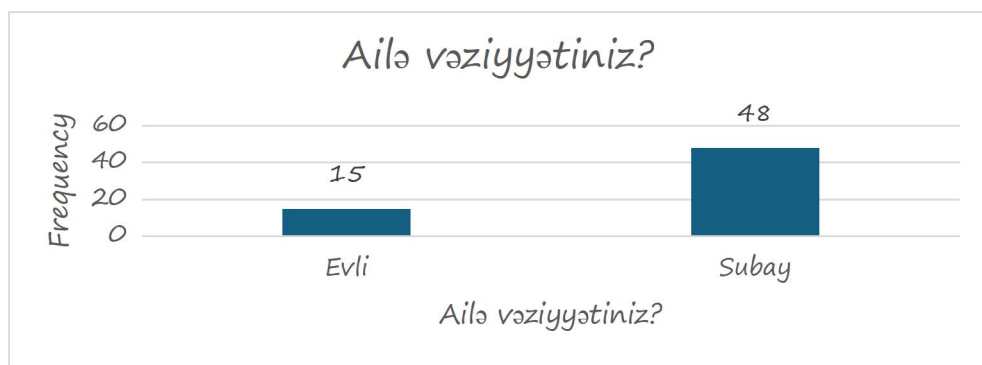
Təhsiliniz?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bakalavr	27	42,9	42,9	42,9
	Magistr/Doktorantura	33	52,4	52,4	95,2
	Tam orta təhsil	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Respondentlərə təhsil göstəriciləri ilə bağlı sual ünvanlanmışdır. Sorğuda iştirak edən qadınların 33 (52,4%) nəfəri magistr/doktorantura təhsilli, 27 nəfəri (42,9%) bakalavr təhsilli, 3 nəfəri (4,8%) isə tam orta təhsillidir. Onu da qeyd edirəm ki, bu sualda cavab kimi orta ixtisas təhsili variantı da verilmişdir. Lakin, nəticələrdə görürük ki, heç bir respondent həmin cavabı qeyd etməyib. Bu sevindirici haldır, demək olar ki sorğuda iştirak edən qadınların əksəriyyəti ali təhsillidir.

Ailə vəziyyəti ilə bağlı suala nəzər salsaq, respondentlərin 48 nəfərinin (76,2%) subay olduğu, 15 nəfərinin (23,8%) isə evli olduğu əks olunub. Belə nəticəyə gələ bilərik ki, subay qadınlar evli qadınlarla müqayisədə daha çox əmək bazarında iştirak edirlər. Ailəli qadınlar iş həyatına girərkən daha çox maneə ilə qarşılaşırlar. (Şəkil 1).

Şəkil 2: Sorğu iştirakçılarının ailə vəziyyəti



Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Cədvəl 4: Sorğu iştirakçılarının iş həyatında fəaliyyət müddətləri

Neçə ildir işləyirsiniz?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 ildən az	12	19,0	19,0	19,0
	1-5 il	33	52,4	52,4	71,4
	10 il və üzəri	9	14,3	14,3	85,7
	6-10 il	9	14,3	14,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Sorğumuzun 4-cü sualında iştirakçılara neçə ildir iş həyatında olduqları ilə bağlı sual verilmişdir. Cədvəl 4- də göründüyü kimi, iştirakçıların 52,4 faizi 1-5 il aralığında işlədiyini, 19 faizi 1 ildən daha az bir müddətdə işlədiyini, 14,3 faizi 6-10 il aralığında işlədiyini, 14,3 faizi isə 10 ildən daha artıq bir müddətdə iş həyatında olduğunu qeyd etmişdir.

Cədvəl 5: İştirakçıların iş yerlərindən məmnunluğu

İş yerinizdən məmnunsunuz?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Məmnun deyiləm, işdən ayrılacam.	9	14,3	14,3	14,3
	Məmnun deyiləm. amma pul qazanmaq üçün işləməliyəm.	24	38,1	38,1	52,4
	Məmnunam	30	47,6	47,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Cədvəl 5-də işləyən qadınlara öz işindən nə dərəcədə məmnun olub olmadığı ilə bağlı məlumat əldə etmək üçün “İş yerinizdən məmnunsunuz,” sualı ünvanlanmışdır. Cədvələ nəzər saldıqda, görürük ki, sorğunu 63 qadının hər biri cavablandırıb. 63 nəfərin 30 nəfəri, yəni 47,6 faizi öz iş yerindən məmnun olduğunu bildirib. Bu nəticə təbii ki, ürəkaçandır. Demək olar ki, iştirakçıların yarısı bu cavabla razılaşıb. 63 nəfərdən 24 nəfər, yəni 38,1 faizi işindən məmnun olmadığını, bu işdə yalnız pul qazanmaq lazım olduğu üçün işləyir. Bu nəticəyə baxdıqda isə

vəziyyət elə də yaxşı görünmür, qadınlar özlərinin və ya ailələrinin ehtiyaclarını ödəmək məcburiyyətində qaldığı üçün bəzən sevmədiyi işdə işləyirlər. 63 nəfərdən 9 nəfər, yəni 14,3 faizi işindən məmnun olmadığını və iş yerindən ayrılacağını bildirib. Təbii ki, işlərindən məmnun olmamalarının da müxtəlif səbəbləri var ki, növbəti suallarda onlara aydınlıq gətirəcəyik.

Cədvəl 6: Qadınların iş həyatında iştirakına mane olan əngəllər

	Ortalama
Qadınların iş həyatında iştirakına mane olan əngəlləri qiymətləndirin. [Cəmiyyətin düşüncələri (stereotiplər)]	3
Qadınların iş həyatında iştirakına mane olan əngəlləri qiymətləndirin. [Qadınlar üçün təhsildə qeyri-bərabər imkanlar]	2,5
Qadınların iş həyatında iştirakına mane olan əngəlləri qiymətləndirin. [Qadınlar üçün uyğun olan məhdud peşələr]	3
Qadınların iş həyatında iştirakına mane olan əngəlləri qiymətləndirin. [İşə qəbul proseslərində cinsi ayrı-seçkilik]	3

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Qeyd etdiyimiz kimi qadınların iş həyatında iştirakına əngəl olan bir sıra maneələr var. Bu məcələlərə görə iş həyatında qadınlar azlıq təşkil edir. Həmin maneələrin qadınların iş həyatında iştirakına nə dərəcədə təsir etdiyini öyrənmək üçün sorğunun altıncı sualında respondentlərdən qadınların iş həyatında iştirakına mane olan əngəlləri 5 ballıq şkala ilə qiymətləndirmələri istənilmişdir. Maneələr olaraq da, “Cəmiyyətin düşüncələri (stereotiplər)”, “Qadınlar üçün təhsildə qeyri-bərabər imkanlar”, “Qadınlar üçün uyğun olan məhdud peşələr”, “ İşə qəbul proseslərində cinsi-ayrı seçkilik” kimi fikirlər qeyd olunmuşdur. SPSS analizi vasitəsilə verilən cavabların frekansları məlum olmuş, daha sonra isə qeyd olunan hər sətir üçün ortalama çətinlik dərəcəsi hesablanmışdır. Cədvəldəki nəticəyə nəzər salsaq, 5 ballıq şkala üzərindən bu ortalamaların xeyli təsirli olduğu görünür. Cəmiyyətin düşüncələrinin (stereotiplər) ortalama olaraq təsir dərəcəsi 3, qadınlar üçün təhsildə qeyri-bərabər imkanların ortalama olaraq təsir dərəcəsi 2,5, qadınlar üçün uyğun olan məhdud peşələrin ortalama olaraq təsir dərəcəsi 3, işə qəbul proseslərində cinsi ayrı-seçkilik 3 kimi qiymətləndirilmişdir.

Cədvəl 7-də olan sualda, qadınlar iş həyatında üzləşdiyi ən mühüm problem öyrənilməyə çalışılmışdır.

Variant olaraq 4 problem yazılmışdır: İş və ailə arasında tarazlıq yaratmaq, Əmək haqqı bərabərsizliyi, Karyera inkişafında bərabərsizlik və Kollektiv. Anket sorğusunun nəticələri əsasında SPSS analizi ilə cavabların frekansları və faizləri tapılmışdır. Cədvəldə görüldüyü kimi, 81 faizə

yaxın iştirakçı, yəni 51 nəfər qadın üçün ən mühüm problemin iş və ailə arasında tarazlıq yaratmaq olduğunu qeyd edib. Bu yetəri qədər yüksək nəticədir. Günümüzün demək olar ki, ən önəmli məsələsidir. 9,5 faiz iştirakçı, yəni 6 nəfər əmək haqqı bərabərsizliyini, 4,8 faiz iştirakçı, yəni 3 nəfər karyera inkişafında bərabərsizlik, 4,8 faiz iştirakçı, yəni 3 nəfər kollektiv cavabını ən mühüm problem kimi qeyd edib.

Cədvəl 7: Qadınların üzləşdiyi problemlər

Sizcə, işləyən qadınların üzləşdiyi ən mühüm problem nədir?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	İş və ailə arasında tarazlıq yaratmaq	51	80,9	80,9	80,9
	Əmək haqqı bərabərsizliyi	6	9,5	9,5	90,4
	Karyera inkişafında bərabərsizlik	3	4,8	4,8	95,2
	Kollektiv	3	4,8	4,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Şəkil 3: Likert formatlı sual



Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Şəkil 3-də iştirakçılardan qadınların ev işlərində və uşaq baxımında dəstək almaları ilə bağlı fikirlərini öyrənmək üçün likert formatlı sual tərtib olunmuşdur. "Ailə üzvlərində dəstək almalıdır" fikrinə 33 nəfər "Tamamilə razıyam", 27 nəfər "Razıyam", 3 nəfər isə "Qərarlıyam" cavabını qeyd etmişdir. Son olaraq deyə bilərik ki, 60 nəfər bu fikirlə razılaşmışdır. "Xadimə xidmətlərindən dəstək almalıdır" fikrinə 12 nəfər "Tamamilə razıyam", 27 nəfər "Razıyam", 21 nəfər "Qərarlıyam", 3 nəfər isə "Qətiyyən razı deyiləm" cavabını vermişdir. Nəticəyə baxanda deyə bilərik ki, 39 iştirakçı bu fikirlə razılaşmışdır, 3 nəfər isə bu fikirlə razılaşmamışdır. "Dayə xidmətlərindən dəstək almalıdır" fikrinə 18 nəfər "Tamamilə razıyam", 27 nəfər "Razıyam", 15 nəfər "Qərarlıyam", 3 nəfər isə "Razı deyiləm" cavabını vermişdir. Nəticəyə baxdıqda, 45 nəfərin

bu fikirlə razılaşdığını, 3 nəfərin isə bu fikrə qarşı olduğunu deyə bilərik. Təbii ki, bu sadəcə bu fikirlərə olan münasibətləri idi. Məlum məsələdir ki, bir çox qadın bu xidmətlərdən əmək haqqılarının aşağı olması səbəbi ilə istifadə edə bilmir. Onlar ya iş həyatına girmək fikrindən daşınırlar, ya da iş həyatına girsələr belə, bir müddətdən sonra yorulub geri çəkilirlər.

Cədvəl 8: Qadınların iş həyatında daha çox iştirak etmələri üçün görülməli olan tədbirlər

	Ortalama
Qadınların iş həyatında daha çox iştirak etmələri üçün görülməli olan tədbirləri qiymətləndirin. [Qadınların təhsilinə diqqət]	4
Qadınların iş həyatında daha çox iştirak etmələri üçün görülməli olan tədbirləri qiymətləndirin. [İş yerlərində uşaqlar üçün uşaq bağçaları]	3
Qadınların iş həyatında daha çox iştirak etmələri üçün görülməli olan tədbirləri qiymətləndirin. [İş saatlarında dəyişiklik]	3
Qadınların iş həyatında daha çox iştirak etmələri üçün görülməli olan tədbirləri qiymətləndirin. [İş qadınına olan fikirlər müsbət yöndə dəyişməyə çalışılmalıdır.]	4
Qadınların iş həyatında daha çox iştirak etmələri üçün görülməli olan tədbirləri qiymətləndirin. [Qadınlar üçün daha çox hüquqi tənzimləmələr edilməlidir]	3

Mənbə: Müəllif tərəfindən keçirilmiş anket əsasında hazırlanmışdır.

Anketimizin son sualında isə respondentlərdən qadınların iş həyatında daha çox iştirak etmələri üçün görülməli olan tədbirlərin önəm dərəcələrini 5 ballıq şkala ilə qiymətləndirmələrini dəhiş etdik. Anket nəticələrinin SPSS analizi vasitəsilə frekansları tapıldı və sonra ümumi olaraq verilən cavabların önəm dərəcələrinin təyin edilməsi üçün cavabların ortalaması tapılıb və yuxarıdakı cədvəldə əks olunub. Nəticələrə nəzər saldıqda, ilk pilləni qadınların təhsili ilə cəmiyyətin iş qadınına olan fikirləri ilə bağlı tədbirlər tutub. Belə ki, “Qadınların təhsilinə diqqət” fikrinin ortalama önəm dərəcəsi 4, “İş yerlərində uşaqlar üçün uşaq bağçaları” fikrinin ortalama önəm dərəcəsi 3, “İş saatlarında dəyişiklik” fikrinin ortalama önəm dərəcəsi 3, “İş qadınına olan fikirlər müsbət yöndə dəyişməyə çalışılmalıdır” fikrinin ortalama önəm dərəcəsi 4, “Qadınlar üçün daha çox hüquqi tənzimləmələr edilməlidir” fikrinin ortalama önəm dərəcəsi isə 3 olmuşdur.

Nəticə və təkliflər

Qadınların iş həyatındakı çətinliklər cəmiyyətimizdə mühüm problem kimi uzun tarixə malikdir. Bu çətinliklər çox vaxt gender bərabərsizliyi zəminində qadın əməyinin dəyərsizləşməsi ilə daha da güclənir. Bu bərabərsizliklərə qarşı neoliberal siyasətlərin dəstəklənməsi qadın işçi qüvvəsinin keyfiyyətinə, statusuna və roluna əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir. Qadınlar tez-tez

aşağı maaşlı, aşağı statuslu işlərdə işləməyə məcbur edilir, uzunmüddətli sosial hüquqlardan məhrum edilir və işdən çıxarılma riski ilə ən çox üzləşən qrup kimi seçilir. Bu problemlər təkcə qadınları deyil, bütün cəmiyyəti əhatə edir.

Bundan əlavə, qadınların kişilərlə müqayisədə təhsil səviyyəsinin aşağı olması həll olunmamış mühüm problemdir. Xüsusən də kənd yerlərində sosial normalar qızların təhsil almasına mane olur və maddi cəhətdən ailələr əksər hallarda oğlanların təhsilinə üstünlük verirlər. Əmək bazarında bir çox peşələr cinsinə görə fərqləndirilir və qadınlar öz iradələrinə zidd olaraq bu peşələrdə işləməyə məcbur edilə bilər. Bu vəziyyət iş yerlərində gender əsaslı fərqlərə gətirib çıxarır və qadınların karyera seçimlərinə təsir edir. İş həyatında qadınların təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi, işdən məmnunluq səviyyələrini artırmaqla yanaşı, ailə problemləri yaşama ehtimalının da azalmasına səbəb olur. Bu bir həqiqətdir ki, təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi həm iş yerini tərk etməyi minimuma endirəcək, həm də məhsuldarlığı artıracaq. Bu onu göstərir ki, uzunmüddətli məşğulluq həm müəssisə, həm də işçilər üçün müsbət nəticələr verəcək.

Qadınlar işə qəbul prosesində də bərabərsizliklərlə üzləşirlər. Qadınların işə götürülməsi zamanı işəgötürənlərin verdiyi suallar gender ayrı-seçkiliyini vurğulayır. İşəgötürənlər qadının evli olub-olmaması, uşaq sahibi olub-olmaması və ya uşaq sahibi olmağı düşünməsi kimi suallarla qadınların şəxsi həyatına müdaxilə edir. İşə qəbul olunduqdan sonra belə, qadınların karyera inkişafında və rəhbər vəzifələrə yüksəlməsində maneələr yarana bilər.

İşləmək hüququ təkcə kişilərə deyil, bütün fərdlərə bərabər şəkildə verilməlidir. Beynəlxalq səviyyədə qadın işçilər üçün bərabər hüquqlar üçün tədbirlər mövcud olsa da, bu tədbirlər çox vaxt qeyri-adekvatdır. Ona görə də hüquqi tənzimləmələr daha əhatəli şəkildə nəzərdən keçirilməlidir. Dövlət imkan bərabərliyinə zidd hərəkətlərə görə işəgötürənlərə qarşı sanksiya səlahiyyətindən istifadə etməlidir.

Qadınlar əmək bazarına girmək istəyərkən nəinki işlərində uğur qazanmağa, həm də məişət vəzifələrini yerinə yetirməyə çalışmalıdırlar. Yaxşı evdar qadın və yaxşı işçi olmağı tarazlaşdırmağa çalışan qadınlar tez-tez karyeralarında fasilələrlə üzləşirlər. Bu məsələdə əsas dəstəkçiləri onların həyat yoldaşları və ailələri olmalıdır. Patriarxal quruluşlar daxilində qadınlara ev işlərində kömək etmək, qadınların iş həyatında iştirakını təşviq etmək ər üçün çətin görünsə də, qadınlar qətiyyətli və cəsarətli olmalıdırlar. Bundan əlavə, baxılacaq uşaqların sayının azaldılması da qadınların məsuliyyətlərini yüngülləşdirə bilər. Dövlətin sosial məsuliyyət tədbirləri çərçivəsində yaradılan uşaq evləri qadın işçilərin uşaqlarını təhlükəsiz şəkildə tərk edə biləcəkləri mühitlər təmin edə bilər.

Araşdırma nəticəsində təklif kimi təqdim edilə biləcək başlıqları belə sıralamaq olar:

1. Ailə və iş həyatı balansını təmin edəcək, siyasətlər hazırlanmalıdır. İş yerlərində uşaq bağçalarının sayının artırılması, uşaq baxımı üçün verilən məzuniyyətin "analıq məzuniyyəti" adlandırılması və bu məzuniyyəti tələb edən tərəfin ondan istifadə edə bilməsinin təmin edilməsi,

keyfiyyətli və ucuz qiymətə uşaq, xəstə və qocalara qulluq xidmətlərinin yayılması işləyən qadınlara iş və ailə həyatlarını daha yaxşı tarazlaşdırmağa kömək edə bilər.

2. Qadın əməyi ilə bağlı araşdırmalar ilə məlumat bazaları yaradılmalıdır. Daimi və sistemativ statistik məlumatların toplanması və araşdırması qadınların iş həyatındakı təcrübələrini daha yaxşı anlamağa və həll yolları hazırlamağa kömək edə bilər.

3. İş həyatında qadınların prioritet problemlərinin həlli üçün həmkarlar ittifaqları və universitetlər arasında əməkdaşlıq təmin edilməlidir. Universitetlərdə qadın problemləri ilə bağlı araşdırma mərkəzlərinin yaradılması və onların funksionallığının artırılması qadınların iş həyatındakı çətinliklərinin başa düşülməsinə və həlli yollarının ortaya çıxmasına töhfə verə bilər.

4. Qadın işçi qüvvəsinin həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının zəruriliyinə inamını artırmaq üçün kampaniyalar və s. tədbirlər təşkil edilməlidir. Bu kampaniyalar qadınların həmkarlar ittifaqı hüquqlarına inamını artırma və iş yerlərində gender bərabərsizliyi ilə mübarizədə mühüm rol oynaya bilər.

Qadınların iş həyatında problemlərini həll etmək üçün belə tədbirlərin görülməsi vacibdir. Bu, həm qadınların, həm də cəmiyyətin ümumi rifahını yaxşılaşdırma və davamlı inkişafa doğru fundamental addım ola bilər.

İş həyatında gender bərabərliyi əlaqədar SWOT analizi

Güclü tərəflər

a) Qadınların iş yerində olması müzakirələri geniş perspektivlər və təcrübələrlə zənginləşdirir, innovasiyaları və daha bütöv qərar qəbul etmə proseslərini təşviq edir. Qadınlar çox vaxt müxtəlif perspektivləri nəzərə almaqda, innovativ həllər və effektiv komanda dinamikasını inkişaf etdirməkdə üstün olurlar.

b) Gender müxtəlifliyinin qəbul edilməsi təşkilatlara daha geniş istedad fondundan istifadə etməyə, şirkətin uğuruna töhfə verən yüksək ixtisaslı qadın mütəxəssisləri cəlb etməyə və onları saxlamağa imkan verir. Tədqiqatlar göstərir ki, müxtəlif komandalar homojen komandaları üstələyir, bu da daha çox yaradıcılığa, problem həll etməyə və ümumi performansla gətirib çıxarır.

c) Qadınlar istehlakçıların əhəmiyyətli bir hissəsini təşkil etdiyinə görə, müxtəlif işçi qüvvəsi şirkətlərə hədəf auditoriyasının ehtiyac və üstünlüklərini daha yaxşı başa düşməyə və təmin etməyə imkan verir. Müştəri bazasının müxtəlifliyini əks etdirərək, təşkilatlar daha əhatəli və uyğun məhsullar, xidmətlər və marketinq strategiyaları inkişaf etdirə bilərlər.

d) Gender bərabərliyinə və qadınların səlahiyyətlərinin artırılmasına üstünlük verən şirkətlər öz dəyərlərinə uyğun gələn sosial şüurlu investorları, müştəriləri və işçiləri cəlb etməklə müsbət reputasiya inkişaf etdirirlər. Gender müxtəlifliyinə və inklüzivliyə güclü bağlılıq yalnız brend imicini gücləndirmir, həm də maraqlı tərəflər arasında sədaqət və etibar artırır.

e) Tədqiqatlar göstərir ki, qadınlar daha yaxşı ünsiyyət və münasibətlərin həlli bacarıqlarına səbəb olan emosional intellekt üçün daha yüksək qabiliyyət nümayiş etdirirlər.

ə) Daha çox qadın rəhbər vəzifələrə çatdıqca, onlar gələcək nəsil üçün əvəzolunmaz mentorluq və rol modelləri təmin edə bilirlər.

Zəif tərəflər

a) Davamlı gender stereotipləri və ön mühakimələri qadınların karyera yüksəlişinə mane olur və işə qəbul, yüksəliş və kompensasiyada qeyri-bərabər rəftarı davam etdirir. Təşkilatlar daha inklüziv və ədalətli iş yeri mədəniyyəti yaratmaq üçün təlim, maarifləndirmə kampaniyaları və müxtəliflik təşəbbüsləri vasitəsilə şüursuz qərəzliyi aradan qaldırmalıdır.

b) Şüşə tavan kimi struktur maneələr qadınların yüksək səviyyəli liderlik rollarına çıxışına mane olur və iş yerində gender bərabərliyinə nail olmaq üçün maneələr yaradır

c) Qadınlar tez-tez peşəkar və qayğıkeş məsuliyyətlərin tarazlaşdırılmasında qeyri-mütənasib yük daşıyırlar. Uşaq baxımı və məişət məsuliyyətləri çox vaxt qadınların üzərinə daha çox düşür və onların karyera yüksəlişinə və irəliləyiş imkanlarına təsir göstərilir. Çevik iş tənzimləmələri, valideyn məzuniyyəti siyasəti və dəstəkləyici iş yeri mədəniyyətləri bu problemlərin həlli və bütün işçilər üçün iş-həyat tarazlığını təşviq etmək üçün çox vacibdir.

d) Kişilər və qadınlar arasında davamlı əmək haqqı bərabərsizliyi qadınların maliyyə təhlükəsizliyini sarsıdır və iqtisadi bərabərsizliyə səbəb olur. Təşkilatlar müntəzəm əmək haqqı auditi aparmalı, kompensasiya təcrübələrində sistemli qərəzliliyi aradan qaldırmalı və gender üzrə əmək haqqı fərqi aradan qaldırmaq və bərabər iş üçün bərabər ödənişi təmin etmək üçün ədalətli və şəffaf əmək haqqı siyasətini müdafiə etməlidir.

e) Rəhbər vəzifələrdə qadın rol modellərinin olmaması mentorluq və sponsorluq imkanlarına çıxışa mane ola bilər.

İmkanlar

a) Ənənəvi liderlik proqramlarından başqa, təşkilatlar sponsorluq təşəbbüsləri, həmyaşıdların kouçinq dairələri və qadınlar üçün xüsusi olaraq hazırlanmış təcrübə öyrənmə imkanları kimi innovativ yanaşmaları araşdıra bilər. Bu təşəbbüslər təkcə qadınlara karyeralarını yüksəltməyə imkan vermir, həm də təşkilat daxilində inklüzivlik və dəstək mədəniyyətini inkişaf etdirir.

b) Rəsmi mentorluq proqramlarına əlavə olaraq, şirkətlər virtual şəbəkə hadisələrini, onlayn icmaları və mentorluq platformalarını asanlaşdırmaq üçün texnologiyadan istifadə edə bilirlər. Bu rəqəmsal resurslar qadınlara həmyaşıdların və mentorların qlobal şəbəkəsinə çıxış imkanı verir, coğrafi maneələri aradan qaldırır və peşəkar inkişaf və əməkdaşlıq imkanlarını genişləndirir.

c) Şirkətlər çevik iş şəraiti və valideyn məzuniyyəti, eləcə də gender baxımından neytral iş qəbul təcrübələri, əmək haqqının şəffaflığı və iş qəbul menecerləri üçün qərəzli təlim kimi təşəbbüslər təqdim edə bilər. Sistemli qərəzləri aradan qaldırmaq və iş yerində ədalət və şəffaflığı təşviq etməklə, təşkilatlar cinsindən asılı olmayaraq bütün işçilərin inkişaf edə və uğur qazana biləcəyi bir mühit yaradır.

d) Daxili təşəbbüslərdən başqa, təşkilatlar sistemli dəyişiklikləri idarə etmək və daha geniş cəmiyyət səviyyəsində gender bərabərliyini müdafiə etmək üçün icma təşkilatları, akademik institutlar və dövlət qurumları ilə əməkdaşlıq edə bilərlər. Kollektiv resurslara və təcrübəyə əsaslanan bu əməkdaşlıqlar gender bərabərliyini inkişaf etdirir.

e) Gender qərəzləri haqqında artan məlumatlılıq, cəmiyyətin sosial maarifləndirilməsi var ki, bu da daha bərabər imkanlara təkan verir.

ə) Bərabər valideyn məzuniyyəti siyasətləri uşağa qulluq üzrə ortaq öhdəlikləri normallaşıdır və evdə gender bərabərliyini təşviq edə bilər

Təhlükələr

a) Ayrı-seçkilik tətbiqləri, şüursuz qərəzlər və kök salmış iş mədəniyyətləri qadınların irəliləməsinə mane olur və gender bərabərliyinə nail olmaq üçün əhəmiyyətli maneələr yaradır. Rəhbərlik və həmkarlar da daxil olmaqla təşkilat daxilində dəyişikliklərə müqavimət tərəqqiyə mane ola və gender bərabərsizliyini davam etdirə bilər.

b) İşçi qüvvəsində gender bərabərsizliyi məhsuldarlığı, yeniliyi və böyüməyi boğur, istedad boşluğunu artırır və təşkilatın uzunmüddətli uğurunu məhdudlaşdırır. Gender bərabərsizliyi məhkəmə çəkişmələri və cərimələr kimi birbaşa maliyyə nəticələrinə, eləcə də işçilərin mənəviyyatının və bağlılığının azalması kimi dolaylı xərclərə səbəb ola bilər.

c) Gender bərabərliyi söylərinə müqavimət göstərən fərdlərin və qrupların dəyişikliyə qarşı müqaviməti tərəqqiyə mane olur və iş yerində qadınlar üçün əlavə maneələr yaradır. Səhv anlayışlar, stereotiplər və gender rolları ilə bağlı səhv başa düşülən fikirlər müqaviməti gücləndirir və təşkilat daxilində müxtəlifliyi və inklüzivliyi təşviq etmək söylərinə mane ola bilər.

Bu təhdidlərin aradan qaldırılması təşkilat rəhbərlərindən, işçilərdən və maraqlı tərəflərdən köklənmiş qərəzlərə qarşı çıxmaq, dəyişikliyi müdafiə etmək və iş yerində inklüzivlik və bərabərlik mədəniyyətini yaratmaq üçün birgə səy tələb edir. Təşkilatlar bu təhdidləri etiraf etməklə və fəal şəkildə həll etməklə gender problemlərinin mürəkkəbliyini daha yaxşı həll edə və daha müxtəlif, ədalətli və inklüziv iş yerləri yaratmaq istiqamətində işləyə bilərlər.

Ədəbiyyat

1. Alparslan. M. H. ve b. (2015). “İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları”, “MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi” Dergisi, Cilt 2, Sayı 3, s.66-81.
2. Bohrer. L. (2024) “Best countries for women to work and live in 2024”.
3. Çakır. Ö. (2008). “ Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, Ercives Üniversitesi. Sayı 31, s.25-47.
4. Cevher. E, Öztürk. C. (2015). “İş yaşamında kadınların kadınlara yaptığı mobbing üzerine bir araştırma”, “İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları” Dergisi, Cilt 4, s.860-876.
5. Coşkun. S. (2003). “Çalışma hayatı, Kadın işgücü ve kadın girişimciler. İstidham, “Kadın iş gücü ve yeni iş kanunu semineri”, Muğla, Muğla Üniversitesi.
6. Göksel. S. (2019). “ Toplumsal cinsiyet perspektifinden Avrupa Birliğine uyum sürecinde Türkiye'de kadın ve istidham döngüsü” (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Avrupa Araştırmaları Enstitüsü, İstanbul, s.112.
7. Kuhn. P. və Shen. K. (2013). “ Gender Discrimination in Job Ads: Evidence from China”, “the Quartely Journal of Economics”. 128 (1), pp.287-336.
8. Şahverdiyev. C. (2015) “Gender problemi və Azərbaycanda gender siyasəti”, “Xalq Cəbhəsi”., s.11..
9. Umutlu. S., Öztürk. M. (2020). “İş yaşamında kadın ve karşılaştığı sorunlar”, Süleyman Demirel Üniversitesi “İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi” Dergisi, Cilt 25, Sayı 3, s.297-306.
10. Utma. S. (2019). “ Gender discrimination against women and glass ceiling syndrome”, “Journal of Social Sciences and Humanities”, 11 (1), pp.44-58.
11. Valehli N. (2023) “Gender Wage Gap in Azerbaijan”
12. Yılmaz. C. (2019). “Toplumsal cinsiyet algısının kadınların çalışma yaşamı üzerindeki etkileri: Artvin örneği” (Yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sivas. s.155.
13. Yılmaz. S. (2018). “ Türkiye'de kadınların çalış\şma hayatındaki yeri ve sosyal güvenlik hukuku düzenlemeleri”. “ Sosyal Çalışma Dergisi”. 2 (2), s.63-80.
14. Yılmaz. S. ve Çetinel. E. (2019). “İş ilanlarında cinsiyet ayrımcılığı: Türkiye'de inşaat mühendisliği ilanları üzerine bir araştırma”. “ Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi”. 9 (18), s.975-989.
15. <http://www.anl.az/down/meqale/ses/2011/mart/161408.htm>
16. <https://www.stat.gov.az/source/gender/>
17. <https://paralel.az/az/article/266659>
18. <https://www.anl.az/down/meqale/xalqcebhəsi/2015/iyun/443990.htm>
19. <https://blog.vantagecircle.com/women-in-the-workplace/>
20. <https://www.bestcolleges.com/careers/obstacles-women-face-at-work/>

21. <https://content.wisestep.com/women-workplace-issues-solve-challenge/>
22. <https://www.peacecorps.gov/educators/resources/global-issues-gender-equality-and-womens-empowerment/#>
23. <https://varyox.az/analysator/gender-wage-gap-in-azerbaijan/>
24. <https://www.lano.io/blog/best-countries-for-women-to-work-and-live>