

HÜQUQ elmləri

UOT 34

DOI: <https://doi.org/10.30546/19063.2025.02.11076>

GENDER BƏRABƏRLİYİ, GENDER AYRI-SEÇKİLİYİ MƏSƏLƏLƏRİ VƏ ONLARIN HƏLLİ PROBLEMLƏRİ

NOVRUZ HƏBİB OĞLU MEHDİYEV

BDU-nun "Beynəlxalq xüsusi hüquq
və Avropa hüququ" kafedrasının dosenti,
hüquq üzrə fəlsəfə doktoru

Akademik Zahid Xəlilov küçəsi 33, AZ1148

E-mail: novruz_mehdiyev@bk.ru

AYTAC ELBURUS QIZI QİBLƏLİYEVƏ

BDU-nun İnsan hüquqları YUNESCO və İformasiya
hüququ kafedrasının doktorantı

Akademik Zahid Xəlilov küçəsi 33, AZ1148

E-mail: aytac.giblaliyeva@gmail.com

XÜLASƏ

Məqalədə qeyd olunur ki, gender bərabərliyi gender bərabərsizliyinin çoxsaylı formalarının ədalətsizliyinə inamdan irəli gələn qadınlar və kişilər arasında bərabərlikdən ibarət məqsəd kimi müəyyən edilməlidir. Gender haqqında qanuna görə, gender bərabərliyi qadın və kişilərin bərabər hüquqi statusu və onun həyata keçirilməsi üçün bərabər imkanlar kimi müəyyən edilir ki, bu da hər iki cinsdən olan şəxslərin cəmiyyətin bütün sahələrində bərabər iştirakına imkan verir. Gender bərabərliyi ilə bağlı qadın və kişilərin bərabər əsasda insan hüquq və azadlıqlarının tanınmasını, həyata keçirilməsini və ya həyata keçirilməsini məhdudlaşdırır və ya istisna edirsə, qanunla cinsinə görə fərq, istisna və ya imtiyaz təşkil edən hər hansı hərəkət və ya hərəkətsizlik kimi müəyyən edilən ayrı-seçkilikdir.

Açar sözlər: *insan hüquqları, Azərbaycan Konstitusiyası, gender bərabərliyi, cinslərə görə sosial təbəqələşmə, gender ayrı-seçkiliyi.*

Qeyd etmək lazımdır ki, bəzi insanlar gender konsepsiyasını və cinslər arasında sosial bərabərlik ideyasını rədd edirlər. Onların əsas mübahisəsi ondan ibarətdir ki, kişilər və qadınların fərqli təbiətləri var və bu fərqlər həm psixoloji, həm də fizioloji sahələri əhatə edir. Bu tənqidi nəzəriyyələrin tərəfdarları iddia edirlər ki, eyni vəziyyət eyni məsuliyyətə səbəb olur və bərabərlik eyniləşdirmədən ayrılmalıdır. Texnologiyanın inkişafı ilə belə, ilk növbədə kişi və ya qadınlarla işləməyin daha səmərəli olduğu bəzi vəzifələr hələ də var.

İddia olunur ki, kişi və qadınların sosial fəaliyyət sahələrinin psixoloji xüsusiyyətlərə görə bölünməsi hər iki qrup üçün daha böyük xoşbəxtliyə səbəb ola bilər. Hesab edirlər ki, inkişaf üçün eyni şəraitin yaradılması gender problemini həll etməyin ən yaxşı yoludur. Belə bir strategiya cəmiyyət üçün daha həlledicidir, bu kişilərin kişi kimi, qadının isə

qadın kimi xoşbəxt olmasına imkan vermək gender məsələsinin cavabıdır. Bununla belə, vurğulanmalıdır ki, ictimai təkamülün bu nöqtəsində bu fikirləri bölüşən çox insan yoxdur. Gender bərabərliyinə təminat verən təşəbbüslərin sayı artır və bu prosesin genişlənməsi bütövlükdə cəmiyyətə xeyir verir. Yalnız gender bərabərliyi şəraitində cəmiyyət məhsuldar inkişaf edə, insan potensialı yenilik əsasında formalaşa və təkmilləşə bilər [11, s. 16].

Qadın hərəkəti müasir mənada gender hərəkətinin əhəmiyyətli alt hissəsidir. Çünki gender inqilabı kişilərin hüquqlarının bərabərliyini də nəzərdə tutur. Kişi və qadın hüquqlarının bərabərliyi çox az hallarda müşahidə olunsə belə, tamamilə istisna edilmir. Məsələn, bəzən iş üçün müraciət edərkən qadınlara üstünlük veriləcəyi əvvəlcədən məlum olur. Belə bir tələb müəyyən vəziyyətlərdə tamamilə uyğundur. Bununla belə, elə hallar olur ki, işəgötürən bu xüsusi tələbi əsaslandırma bilmir və gender məhdudiyyətinin mahiyyəti başa düşülmür [12, s. 18].

Demək olar ki, gender hüquqları bəşəriyyətin əsas problemlərindəndir ki, öz həllini hələ də tam şəkildə tapa bilməmişdir. İnsan hüquqları tarixi anlayışdır və çoxəsrlik formalaşma və inkişaf tarixinə malikdir. Gender hüquqlarını qəbul etmədən, onların normativ əsaslarını şərtləndirmədən və qorunması mexanizmlərini inkişaf etdirmədən sabit cəmiyyət qurmaq qeyri-mümkündür. Gender hüquqlarının gözlənilmədiyi halda demokratiyadan danışmaq üçün heç bir əsas ola bilməz. Məhz bu səbəbdəndir ki, demokratik ənənələrə söykənən stabil cəmiyyət quruculuğunda maraqlı olan istənilən dövlət öz konstitusiyasında kişi və qadınların hüquq bərabərliyinə, eləcə də bərabərlik hüququ ilə qarşılıqlı surətdə bağlı olan ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsipinə xüsusi yer ayırırlar. Bununla bərabər gender hüquqlarının qorunmasının beynəlxalq mexanizmləri sürətlə təkmilləşərək daha təsirli olmaqdadırlar.

Azərbaycanda cinslərin bərabərlik hüququ 12 noyabr 1995-ci il tarixli Konstitusiyada da öz əksini

tapmışdır. Hüquqi müstəvidə təsdiqlənən bərabərlik gender bərabərliyinin təməl elementlərindən biridir. Lakin, gender bərabərliyi həm də bərabər imkanlar və bərabər iştirak səviyyəsində təmin edilməlidir. Dünyanın bir çox dövlətlərində olduğu kimi Azərbaycan da imkanlar və iştirak səviyyəsində gender bərabərliyi hələ də hədəf olaraq qalır. Azərbaycan Konstitusiyasının 25-ci maddəsində bərabərlik hüququ qeyd olunur, hamının qanun və məhkəmə qarşısında bərabər olması, kişi və qadınların hüquq bərabərliyi, eləcə də bərabərlik hüququ ilə qarşılıqlı surətdə bağlı olan ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsipi qeyd olunub. Demokratik fikirlərin formalaşması və qərarların qəbul edilməsi prosesləri hər kəsin hüquqlarını nəzərə almalıdır. Çünki sonda reallaşacaq nəticə belə hüquqların hansı səviyyədə tanınmasından asılıdır. İnsan hüquqları ilə bağlı biliklərin öyrənilməsi könüllü yox, məcburi xarakter daşmalıdır. Hər bir kəs öz hüquqlarını bilməlidir. Bu, insanların öz hüquqlarını təmin edə bilməsinin başlıca şərtidir [1, s. 17].

Gender bərabərsizliyi bəşəriyyətin üzləşdiyi ən mürəkkəb sosial və iqtisadi problemlərdən biridir. İstedadların səmərəsiz bölüşdürülməsi səbəbindən işçi qüvvəsinin miqdarını və insan kapitalının keyfiyyətini azaldır. Ölkələrin elm və texnologiya sahəsində rəqabət apardığı Dördüncü Sənaye İnqilabı kontekstində insan kapitalının keyfiyyəti çox vacibdir. Bundan əlavə, təhsil də daxil olmaqla, istənilən istehsal problemlərinin həlli komandalar gender müxtəlifliyi olduqda daha təsirli olur [8, c.148]. Komandada qadınların nisbəti 20%-dən 40%-ə qədər kritik kütləyə çatdıqda, komanda yalnız kişi komandalardan və daha az qadın olan komandalardan daha yaxşı nəticə göstərir [7, s.114]. Gender bərabərsizliyinin ölçülməsi mürəkkəbdir, çünki o, yalnız iqtisadi deyil, həm də sosial-mədəni proseslərlə bağlıdır. Bununla belə, gender bərabərsizliyini əks etdirən və hesablanması asan olan bir metrik var: kişilər və qadınlar arasında gender əmək haqqı fərqi.

Gender əmək haqqı fərqi bir təşkilatda kişilər və qadınlar arasında orta qazanc fərqi ölçür. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) tərəfindən aparılan araşdırmaya görə, bu fərq zamanla azalır. Bərabər dəyərli iş üçün bərabər əmək haqqı BMT-nin 2030-cu ilə qədər Davamlı İnkişaf Məqsədləri (DİM), 5-ci Məqsəd: "Gender bərabərliyinə nail olmaq və bütün qadın və qızları səlahiyyətləndirmək" və 8-ci Məqsəd: "Davamlı, inklüziv və davamlı iqtisadi artımı, tam və məhsuldar məşğulluğu və hamı üçün layiqli işi təşviq etmək" ilə nəzərdə tutulur; bu, həmçinin BƏT Konfransının 108-ci sessiyasında qəbul edilmiş BƏT-in İşin Gələcəyi haqqında Minilliyin

Bəyannaməsində də nəzərdə tutulur [9, s.122].

Cinslərə görə sosial təbəqələşmə və onun nümayəndələrinin iyerarxiyası sosial münasibətlərin əsas komponenti olan gender kimi tanınan münasibətlər və qarşılıqlı əlaqələr sisteminə əsaslanır. Bu sistem həm sabit, həm də çevikdir. Bu mədəniyyətdən qaynaqlanan münasibətlər sistemi bizə "kişi" və "qadın"ı sosial nizam kateqoriyaları kimi müəyyən etməyə və bəzilərinə (çox vaxt kişiləri) digərlərinə (qadınlara) tabe etməyə imkan verir [2, s. 161].

Gender bərabərliyi gender bərabərsizliyinin çoxsaylı formalarının ədalətsizliyinə inamdan irəli gələn qadınlar və kişilər arasında bərabərlikdən ibarət məqsəd kimi müəyyən edilməlidir. BMT gender bərabərliyini insan hüquqlarına, xüsusilə kişilərin deyil, qadınların hüquqlarına və iqtisadi inkişafa aid məqsəd kimi müəyyən etmişdir. Bu kişi və qadına bərabər münasibətdir. Məsələn, bərabər əmək dəyərinə görə bərabər əmək haqqı, benefisiarlar arasında bərabər sayda kişi və qadın, kişi və qadınların fəaliyyəti üçün büdcə və digər resursların bərabər bölüşdürülməsi [3, s. 9].

Layiqli əmək kontekstində gender bərabərliyi təhlükəsiz və sağlam iş yerinə bərabər çıxış, kollektiv danışıqlarda və birliklərdə bərabər hüquqlar, maddi karyera yüksəlişi üçün bərabər imkanlar, analıq məzuniyyətinin qorunması və həm kişilər, həm də qadınlar üçün ədalətli iş-ailə balansını əhatə edir. BƏT-ə görə, sosial ədalət, insan hüquqları və davamlı inkişaf gender bərabərliyində rol oynayır [4, s. 48].

İş yerində bərabərlik: 1) bərabər rəftar (bərabər məşğulluq imkanları siyasəti işi olan və ya tapmağa çalışan hər kəs üçün ədalətli rəftar deməkdir); 2) işçinin şəxsi xüsusiyyətlərinə qiymət (ən yaxşı namizəd üçün ən yaxşı iş); 3) məhsuldarlığın və rəqabət qabiliyyətinin səmərəliliyinin artırılması üçün səbəb-nəticə mexanizmi; 4) işçilərin fəal iştirakını təşviq etmək (bu tələb idarəetmə planlarının, xüsusən də ümumi keyfiyyətin idarə edilməsinin uğurla həyata keçirilməsinə kömək edir); 7) problem deyil, həll yolu (bərabər məşğulluq imkanları siyasəti ayrı-seçkiliyin səbəbləri ilə bağlı problemlərin həlli üçün bütün dünyada istifadə edilən üsuldur) [5, s. 10].

Rjanitsyna L. S. düzgün olaraq qeyd edir ki, gender komponentini daxil etmədən bəşəriyyətin faktiki təkamülünü müzakirə etmək çətin olardı. Bundan əlavə, qadınlar demək olar ki, hər bir ölkədə əhəlinin ən azı yarısını təşkil edir. Bundan əlavə, kişilərlə müqayisədə qadınlar həm siyasi, həm də iqtisadi sahədə çoxlu şanslardan məhrum edirlər. Cəmiyyətdə gender bərabərsizliyi kişilər və qadınlar haqqında stereotiplər səbəbindən davam edir [6, s. 30].

Genderə həssas məşğulluq siyasəti və proqram-

larını yaratmaq, həyata keçirmək və onlara nəzarət etmək, yerli xüsusiyyətləri nəzərə alan sənədlərin və alətlərin yaradılmasını və istifadəsini dəstəkləmək və nəzərəcarpacaq dəyişiklikləri təşviq etməklə layihənin əsas məqsədi dövlət orqanlarına və sosial tərəfdaşlara gender bərabərliyini inkişaf etdirmək və iş yerlərində qadınların səlahiyyətlərini artırmaq imkanlarını yaxşılaşdırmağa kömək etməkdir.

Son illərdə Azərbaycanda gender ayrı-seçkiliyini həll etmək və gender bərabərliyini inkişaf etdirmək üçün ən əhəmiyyətli institusional və qanunverici bazalar işlənib hazırlanmışdır. Azərbaycan kişilərə və qadınlara eyni hüquq və imkanları təmin edən qanunların yaradılmasında irəliləyişlər əldə edib. Bununla belə, bu sahədə qanunvericiliyin tətbiqi üzrə kifayət qədər milli təcrübə olmadığına görə, qadınlar gender bərabərsizliyi və çoxsaylı ayrı-seçkilik formaları ilə üzləşməkdə davam edir. İş yerində gender qərəzliyi və ayrı-seçkilik tez-tez qadınların daha yüksək maaşlı, daha görkəmli vəzifələr əldə etməsinə mane olur və artıq mövcud olan bərabərsizlikləri davam etdirir. Gender bərabərliyi üçün ən mühüm beynəlxalq standartlar Azərbaycan qanunvericiliyinə daxil edilməlidir.

Gender haqqında qanuna görə, gender bərabərliyi qadın və kişilərin bərabər hüquqi statusu və onun həyata keçirilməsi üçün bərabər imkanlar kimi müəyyən edilir ki, bu da hər iki cinsdən olan şəxslərin cəmiyyətin bütün sahələrində bərabər iştirakına imkan verir. Gender bərabərliyi ilə bağlı qadın və kişilərin bərabər əsasda insan hüquq və azadlıqlarının tanınmasını, həyata keçirilməsini və ya həyata keçirilməsini məhdudlaşdırır və ya istisna edirsə, qanunla cinsinə görə fərq, istisna və ya imtiyaz təşkil edən hər hansı hərəkət və ya hərəkətsizlik kimi müəyyən edilən ayrı-seçkilikdir. Təcrübədə bərabər məşğulluq imkanları dedikdə, bir tərəfdən bütün potensial işçilərin qarşısındakı maneələrin aradan qaldırılması, onların arzuladıqları vəzifəyə müraciət edilməsi və ona nail olunması nəzərdə tutulur [10, s. 11].

Gender haqqında Qanunun Azərbaycan üçün mütərəqqi əhəmiyyəti ondan ibarətdir ki, o, formal olaraq aşağıdakıları təmin edir: milli koordinasiya və genderlə bağlı qanunvericiliyin beynəlxalq hüquqi aktlara uyğunlaşdırılması; millətdə ictimai həyatın bütün sahələrində gender ayrı-seçkiliyinin qanunvericiliklə tanınması və bunun sosial tərəqqiyə mane olan bir fenomen kimi qadağan edilməsinin zəruriliyi; kişilər və qadınlar üçün bərabər hüquq və imkanların təmin edilməsi xüsusi sahə kimi müəyyən edilmişdir; gender siyasətinin dövlət siyasəti kimi qəbul edilməsi və onun istiqamətlərinin müəyyən edilməsi; gender bərabərliyinə nail olmaq, real imkanların tə-

min edilməsinin rolunu və əhəmiyyətini vurğulamaq lazımdır. Azərbaycan qanunvericiliyində ilk dəfə olaraq muxtar sahə kimi tanınan müsbət aktların tətbiqi gender bərabərliyinin faktiki həyata keçirilməsini asanlaşdırır. Gender bərabərliyi sahəsində dövlətin fəaliyyəti: kişi və qadınların Azərbaycan qanunları və Konstitusiyası ilə təmin edilən bərabər hüquqlara çıxışı arasında gözə-çarpan fərqi aradan qaldırmağa yönəlmiş unikal li tədbirləri qeyd etmək olar.

Bu və ya digər cinsdən olan insanlara daha çox imkanlar verməklə və ya onlara məhdudiyyətlər qoymaqla, inkişaf prosesini ləngitmək olar. "Qadınlar və kişilər üçün bərabər hüquq və imkanların təmin edilməsi haqqında" Azərbaycan Qanunu işəgötürəndən aşağıdakıları tələb edir: qadın və kişilərin bərabər işləməsinə imkan verəcək iş şəraiti yaratsın; qadınlara və kişilərə iş və ailə öhdəliklərini birləşdirməyə icazə vermək; eyni ixtisasa və iş şəraitinə malik qadınlar və kişilər üçün bərabər əməkhaqqına təminat vermək; həyat və sağlamlıq üçün təhlükəsiz iş şəraitinin yaradılması üçün tədbirlər görməyi tələb edir. Qeyd edək ki, bu qanun Azərbaycanda gender bərabərliyi təşviq edir və gender siyasəti sahəsində Avropa standartlarına uyğundur. Eyni zamanda, onun əsasən deklarativ xarakter daşıyan qaydalarının tətbiqinin səmərəliliyini artırmaq üçün işəgötürənlərə və üçüncü şəxslərə onun müddəalarına əməl edilməməsinə görə hüquqi məsuliyyətin verilməsi məqsədəuyğun olardı. İşə qəbuldan əsassız imtina milli əmək qanunları ilə qadağandır; hamilə qadın və ya üç yaşınadək uşağı olan qadınla əmək müqaviləsi bağlamaqdan imtina etmək qanunsuzdur.

Buna baxmayaraq, işə götürülmə və irəli çəkilmə zamanı qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin mövcudluğunu sübut etmək üçün məhkəmə təcrübəsi mövcud deyil, sübut bazası təmin etmək üçün heç bir mexanizm hazırlanmamışdır və işəgötürənləri əmək münasibətlərində gender bərabərliyini təmin etməyə sövq edəcək heç bir təşviq və ya cəzalar mövcud deyildir. Sosial-iqtisadi hüquqların tətbiqi müzakirə edilərkən bu mövzu gündəmə gətirilməlidir.

Sosial-iqtisadi hüquqların həyata keçirilməsini müzakirə edərkən həm hüquqi, həm də faktiki bərabərlikdən başlamaq vacibdir. Buna dövlətin bütün mövcud təsiri, o cümlədən xüsusi mühafizə tədbirləri ilə nail olmaq olar. Hüquqların bərabərliyinə təminat vermənin səmərəli metodu de-fakto imkan bərabərliyidir ki, bu da ictimai münasibətlərdə kişi və qadınların rollarını faktiki olaraq bərabərləşdirməyin bir yoludur. Buna görə də Azərbaycanda gender bərabərliyi konsepsiyasının iş yerində tətbiqində inkişaf var. Mövcud hüquqi və tənzimləyici mühit, gender sahəsində təşkilatlar, genderlə bağlı təşəb-

büslərin həyata keçirilməsi buna sübut kimi xidmət edir. Amma qanunlar mövcud olsa belə, gender ayrısı-seçkililiyinə, büdcədən maliyyələşməyə, təbliğat və məlumat kampaniyalarına nə qədər nəzarətin olduğunu müəyyən etmək mümkün deyil. Bu qiymətləndirmə hüquq sisteminin hazırda insanları gender ayrısı-seçkililiyindən qoruması üçün də keçərlidir.

Qadınların imkanlarının genişləndirilməsi və qadın və kişilərin bərabərliyi insan hüquqları məsələsi, eləcə də sosial ədalətin təmin olunmasının şərtlərindən biridir. Buna yalnız qadınların problemi kimi baxmaq düzgün deyildir. Bu sabit və ədalətli cəmiyyətin qurulmasında yeganə üsuldur. Qadın və kişilərin bərabərliyinin təmin olunması və qadınların səlahiyyətlərinin artırılması, xalqlar arasında siyasi, sosial, iqtisadi, mədəni təhlükəsizliyə nail olmaq üçün əsas zəmindir.

Dövlətin vəzifələri sırasına kişilər və qadınlara bərabər imkanlar üçün bərabər şərait və təminatların yaradılması da daxildir ki, bu da, ilk növbədə, gender analizinin aparılması və əldə olunan göstəricilərə uyğun olaraq vəsaitlərin ayrılmasından asılıdır. Gender bərabərliyinin təmin edilməsində dövlətin əsas vəzifələrindən biri də dövlətin idarə olunmasında və qərarların qəbul edilməsində bir cinsin üstünlüyünə yol verilməməsidir.

Gender siyasəti ilə bağlı beynəlxalq qanunvericilik aktlarının həyata keçirilməsi üçün Azərbaycanın milli strukturunun meyarları nəzərə alınmalıdır. Gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün aşağıdakılar milli mexanizm üçün ilkin şərtlər ola bilər:

1) ən yüksək vəzifəli şəxsə hesabat vermək; 2) ictimaiyyəti və qeyri-hökumət təşkilatlarını mərkəzləşdirilməmiş planlaşdırma, həyata keçirmə və nəzarətə cəlb etmək; 3) tələb olunan maliyyə və insan resurslarını almaq; və 4) bütün sektorlara aid siyasətlərin formalaşdırılmasında hökumətə təsir etmək səlahiyyətinə malik olmalıdırlar.

Gender ayrısı-seçkililiyi məsələləri bir sıra üsullarla, o cümlədən kollektiv müqavilələr (sazişlər) ilə həll edilir; müxtəlif konfranslarda, görüşlərdə və məsləhətləşmələrdə, o cümlədən şirkətin özündə iştirak; və bu məsələ ilə bağlı həmkarlar ittifaqı fəaliyyət proqramlarının hazırlanması sahəsində qadınların vəziyyətinin yaxşılaşdırılması üçün sosial dialoq potensialı. Bununla belə, Azərbaycanda əməyin miqyası hələ də hərtərəfli qiymətləndirilməyib.

Ümumi ictimai əməkhaqqı normasına əsaslanaraq, kişi və qadınlar arasındakı fərq aradan qaldırılmalıdır. Təəssüf ki, bu hüquqi müddəalar real həyatda çox vaxt tətbiq edilmir. Azərbaycan cəmiyyətində gender bərabərliyinin təşviqi üzrə Dövlət Proqramının həyata keçirilməsi aşağıdakılara imkan verəcək:

1) qadınlar və kişilər üçün bərabər hüquq və imkanların təmin edilməsi sahəsində normativ-hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsinə, beynəlxalq standartlara və Avropa İttifaqının qanunvericiliyinə uyğunlaşdırılmasına; 2) qadınların və kişilərin siyasi, iqtisadi və sosial qərarların qəbul edilməsində bərabər iştirakı üçün şərait və imkanlar yaratmaq; 3) iş yerlərində işçilərin bərabərliyinin beynəlxalq standartlarının tətbiqi ilə bağlı işəgötürənlər arasında məlumatlılığı artırmaq; 4) qadın və kişilərin öz işlərini ailə vəzifələri ilə birləşdirməsi üçün müvafiq şərait yaratmaq; 5) qadın və kişi arasında ailə məsuliyyətlərinin və uşağın tərbiyəsi üzrə öhdəliklərin bərabər bölüşdürülməsi barədə əhali arasında maarifləndirmə işini gücləndirmək; 6) qadınlar və kişilər üçün bərabər hüquq və imkanların təmin edilməsində mütəxəssislərin səriştəlilik səviyyəsini artırmaq; 7) qadınların və kişilərin rolları haqqında stereotipik fikirlərin aradan qaldırılması məqsədilə kütləvi informasiya vasitələrinin, mədəniyyət müəssisələrinin və təhsil müəssisələrinin iştirakı ilə məlumat kampaniyalarının həyata keçirilməsini təmin edir; 8) gender əsaslı ayrısı-seçkililik hallarına cavab mexanizminin təkmilləşdirilməsinə imkan yaradacaq.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

1. Əliyev Ə.İ. *İnsan Hüquqları «Nurlar»*, Bakı, 2019. 352c
2. Пушкарёва Н.Л. Зачем он нужен, этот гендер?/Н. Л. Пушкарёва//Социальная история. – 1999. – С. 155-177.
3. Гинарору А. Комплексный гендерный подход в коллективных переговорах. Пособие для тренеров. Международная организация труда, 2010 – 96 с. 9
4. Азбука прав работающих женщин и гендерного равенства (второе издание). – Авторское право, Международная организация труда, 2010 г. – 244 с.
5. Куренько Р. М. Соблюдение принципа равного отношения и недискриминации на рабочем месте в государственном и частном секторах Украины. Пособие для работодателей. Международная организация труда, 2010 – 36 с.
6. Ржаницына Л. С. Женский труд: дискриминация усиливается/Л. С. Ржаницына// Человек и труд. – 1998. – №5. – С. 28-31.
7. Куренько Р. М. Лучшие практики на уровне предприятий по уважению принципов равных возможностей занятости и недискриминации на рабочем месте в государственном и частном секторах. Результаты исследования. – М., 2010. – 50 с.

8. Гендерная политика в системе государственного управления: учебник/ Под общ. ред. М. М. Белинской. – Запорожье: Печатный мир, 2011. – 132 с.

9. Лазор В.В. Актуальные проблемы обеспечения равных прав и возможностей мужчин и женщин в трудовых отношениях // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных трудов. – М. 2007. – №10. – С. 11-16.

10. Bear J. B., Woolley A. W. The role of gender in team collaboration and performance // *Interdisciplinary Science Reviews*. 2011. № 36 (2). P. 146–153;

11. Kanter R. M. *Men and women of the corporation* (New edition). 2008, New York: Basic Books. 390 p.

12. Разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами // <https://www.economy.gov.ru/material/file/65f53df7ef144f6f6b43ea8529869f52/101965562.pdf>

Новруз Хабиб оглы Мехдиев
доцент кафедры «Международное частное право и европейское право»
Бакинского государственного университета,
доктор философии по праву
e-mail: novruz_mehdiyev@bk.ru

Айтадж Элбурус кызы Гиблалиева
докторант кафедры прав человека ЮНЕСКО
и информационного права
Бакинского государственного университета
e-mail: aytac.giblaliyeva@gmail.com

Гендерное равенство, проблемы гендерной дискриминации и пути их решения

РЕЗЮМЕ

В статье отмечается, что гендерное равенство следует определять как цель, заключающуюся в равенстве женщин и мужчин, вытекающую из убеждения в несправедливости множественных форм гендерного неравенства. Согласно Закону о гендере, гендерное равенство определяется как равный правовой статус женщин и мужчин и равные возможности для его реализации, что позволяет обеспечить равное участие лиц обоих полов во всех сферах общества. Дискриминация

определяется как любое действие или бездействие, представляющее собой по закону различие, исключение или привилегию по признаку пола, если оно ограничивает или исключает признание, осуществление или пользование правами и свободами человека женщинами и мужчинами на равной основе.

Ключевые слова: права человека, Конституция Азербайджана, гендерное равенство, социальная стратификация по половому признаку, гендерная дискриминация.

Novruz Habib oglu Mehdiyev
Associate Professor of the Department of
International Private Law and European Law
Baku State University
PhD in Law
e-mail: novruz_mehdiyev@bk.ru

Aytac Elburus gizi Giblaliyeva
Doctoral student of the UNESCO Chair in
Human Rights and Information Law
Baku State University
e-mail: aytac.giblaliyeva@gmail.com

Gender equality, gender discrimination issues and problems of their solution

SAMMARY

The article notes that. gender equality should be defined as a goal consisting of equality between women and men, arising from the belief in the injustice of multiple forms of gender inequality. According to the Law on Gender, gender equality is defined as the equal legal status of women and men and equal opportunities for its implementation, which allows for equal participation of persons of both sexes in all spheres of society. Discrimination is defined by law as any action or inaction that constitutes a difference, exception or privilege based on sex, if it restricts or excludes the recognition, exercise or enjoyment of human rights and freedoms by women and men on an equal basis.

Keywords: human rights, Constitution of Azerbaijan, gender equality, social stratification by sex, gender discrimination.

Rəyçi: Hüquq üzrə fəlsəfə doktoru Əlizadə Məmmədov
Məqalə redaksiyaya daxil olub: 01.11.2025
Çapa qəbul olunub: 02.12.2025

The date of the admission of the article
to the editorial office: 01.11.2025
Accepted for publication: 02.12.2025