

Gender Bərabərliyi

DƏRS VƏSƏİTİ





Gender Bərabərliyi

DƏRS VƏSƏİTİ

BAŞ REDAKTOR:

ELMİ REDAKTOR:

RƏYÇİ:

**VƏSAİT
HAZIRLANDIĞI
ZAMAN SAĞDAKI
TƏŞKİLATLARIN
RƏY VƏ
TƏKLİFLƏRİ
NƏZƏRƏ
ALINMIŞDIR:**

**TEXNİKİ
REDAKTOR:**

Bəhər MURADOVA

Siyasi elmlər üzrə fəlsəfə doktoru,
Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və
Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin sədri

Zaur ƏLİYEV

Hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent, Bakı Dövlət
Universitetinin Hüquq fakültəsinin dekanı

Nadir ADİLOV

Hüquq üzrə fəlsəfə doktoru, dosent,
Mediasiya Şurası İdarə Heyətinin sədri, BMT-nin İqtisadi,
Sosial və Mədəni Hüquqlar Komitəsinin üzvü

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Əhali Fondunun
Azərbaycan nümayəndəliyi

Bakı Dövlət Universiteti

ADA Universiteti

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında
Dövlət İdarəçilik Akademiyası

Azərbaycan Dövlət Pedaqoji Universiteti

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti

Azərbaycan Universiteti

Leyla ŞƏRİFZADƏ

Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Prob-
lemləri üzrə Dövlət Komitəsinin Analitik təhlil və informa-
siya təminatı şöbəsinin məsləhətçisi



9 789952 376487

Səfərov ELGÜN FİRDOVSI OĞLU

Hüquq üzrə fəlsəfə doktoru

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin ləğv olunması üzrə Komitəsinin (CEDAW) sədr müavini

Səfərova NİGAR RÜSTƏM QIZI

Bakı Dövlət Universitetinin Gender və tətbiqi psixologiya kafedrasının müəllimi, gender bərabərliyi üzrə ekspert

“Gender Bərabərliyi” kitabı Almaniya Beynəlxalq Əməkdaşlıq Cəmiyyəti (GIZ GmbH) tərəfindən icra edilən Cənubi Qafqazda Yerli İnkişaf üçün Yaxşı İdarəetmə layihəsi çərçivəsində nəşr olunmuşdur. Hüquqi vəsaitdə kişi və qadınlar arasında bərabərliyin təmin edilməsi, cinsi ayrı-seçkiliklə mübarizə, qadınların qərarqəbuletmədə təmsilçiliyi, beynəlxalq təşkilatların təcrübəsi və digər məsələlər əks olunub. Dərs vəsaiti Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq konvensiyalara və milli qanunvericiliyə əsasən hazırlanıb. 6 fəsildən ibarət vəsait aydın və anlaşıqlı dildə yazılıb, ali təhsil ocaqları və dövlət orqanlarının istifadəsi üçün yararlı hesab edilir. Vəsaitin ali təhsil ocaqlarında “İnsan hüquqları”, “Gender bərabərliyinə giriş”, “Ailə hüququ” və digər fənnlərin tədrisində tətbiqi məqsədəuyğun hesab edilir.

“Gender Bərabərliyi” kitabının Bakı Dövlət Universiteti Hüquq fakültəsi Elmi Şurasının 20 oktyabr 2022-ci il tarixli, 02 sayılı iclasının qərarı ilə dərs vəsaiti kimi çap edilməsi tövsiyə edilmiş və Bakı Dövlət Universitetinin rektorunun 18 noyabr 2022-ci il tarixli, R-125 sayılı əmri ilə ona nəşr hüququ verilmişdir.

Giriş	03
-------------	----

I Fəsil

İNSAN HÜQUQLARININ MÜDAFİƏSİ SİSTEMİNDƏ GENDER BƏRABƏRLİYİ ANLAYIŞI VƏ YARANMA TARİXİ

1.1. Gender bərabərliyi tərifinin yaranması	13
1.2. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Ümumdünya Qadın Konfransları	15
1.3. Feminizm nədir?	18
1.4. Gender yönümlü həssas yanaşma və büdcələşmə	22
1.5. Gender bərabərliyi və dayanıqlı inkişaf	29

II Fəsil

CİNSİ AYRI-SEÇKİLİYİN YARANMASI VƏ ONUNLA MÜBARİZƏ ÜSULLARI

2.1. Cinsi ayrı-seçkiliyin tərfi	37
2.2. Gender stereotipləri və seksizm	39
2.3. İş yerlərində cinsi ayrı-seçkilik və eyni əməyə görə qeyri-bərabər ödəniş	44
2.4. Milli qanunvericiliyə əsasən gender əsaslı zorakılıqla, cinsi ayrı-seçkiliklə və stereotiplərlə mübarizə üsulları	48

III Fəsil

BEYNƏLXALQ MÜQAVİLƏLƏRƏ ƏSASƏN GENDER BƏRABƏRLİYİNİN TƏMİN EDİLMƏSİ

3.1. Beynəlxalq müqavilələrə əsasən gender bərabərliyi prinsipinin tətbiqi	53
3.2. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının "Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında" (CEDAW) Konvensiyası	55
3.3. Pekin Bəyannaməsi və Fəaliyyət Platforması	66
3.4. Avropa Şurasının gender bərabərliyinin təmin edilməsi istiqamətində fəaliyyəti	70
3.5. İslam Əməkdaşlıq Təşkilatının gender bərabərliyinin təmin edilməsi istiqamətində təcrübəsi	74

IV Fəsil**MİLLİ QANUNVERİCİLİKDƏ GENDER BƏRABƏRLİYİNİN
TƏMİN EDİLMƏSİ: MEXANİZM, SİSTEM VƏ DÖVLƏT SİYASƏTİ**

4.1. Milli qanunvericiliyə əsasən gender bərabərliyinin təmin edilməsi və icrası istiqamətində həyata keçirilən dövlət siyasəti	77
4.2. Qadınların və kişilərin siyasi idarəetmədə təmsilçiliyi	83
4.3. Əmək bazarında və ölkənin iqtisadi inkişafında gender bərabərliyi prinsipinin tətbiqi	87
4.4. Ailə münasibətlərində gender bərabərliyi	91
4.5. Elmdə və təhsil sistemində kişi və qadınların bərabərliyi	93
4.6. Səhiyyə sistemində gender bərabərliyi. Covid-19 virusunun gender bərabərliyinə təsiri	95
4.7. Diplomatiyada gender bərabərliyi prinsipi	100
4.8. Mediada gender bərabərliyinin təmin edilməsi	102
4.9. Bələdiyyələrdə kişi və qadınların bərabər təmsilçiliyi	106
4.10. İdmanda gender bərabərliyinin təmin edilməsi	108
4.11. İnformasiya texnologiyaları sahəsində gender bərabərliyi	110
4.12 Qadınların ədliyyəyə çıxışı	112

V Fəsil**DÖVLƏT QULLUĞUNDA GENDER BƏRABƏRLİYİ PRİNSİPİNİN TƏTBİQİ**

5.1. Mərkəzi icra hakimiyyəti orqanlarında gender bərabərliyi prinsipi	117
5.2. Yerli icra hakimiyyəti orqanlarında gender bərabərliyi siyasəti	121

VI Fəsil**İQLİM DƏYİŞİKLİYİNİN GENDER BƏRABƏRLİYİNİN
TƏMİN EDİLMƏSİNƏ TƏSİRİ**

6.1. İqlim dəyişikliyi və ətraf mühit	127
6.2. İqlim dəyişikliyinə gender bərabərliyinə təsiri	129
6.3 Qadınların və qızların iqlim dəyişikliyinə həllində rolu	130

İstifadə olunan əsas anlayışlar	134
Ədəbiyyat siyahısı	135
Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında Konvensiya	139
“Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması” haqqında Konvensiyanın Fakültativ Protokolu	158
Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu.....	169
Məişət zorakılığının qarşısının alınması haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu	179

Abreviaturlar

AI – Avropa İttifaqı

AİHM – Avropa İnsan Hüquqları Məhkəməsi

AŞ – Avropa Şurası

BƏT – Beynəlxalq Əmək Təşkilatı

BMT – Birləşmiş Millətlər Təşkilatı

MFP – Milli Fəaliyyət Planı

MİM – Minilliyin İnkişaf Məqsədləri

QHT – Qeyri-hökumət təşkilatı

CEDAW – Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında Konvensiya

GYT – Gender Yönlümlü Təhlil

GYHY – Gender Yönlümlü Həssas Yanaşma

ÜDM – Ümumi Daxili Məhsul

UHK – Uşaq Hüquqları Konvensiyası

ƏHK – Əillərin Hüquqları haqqında Konvensiya

Giriş

XX əsrdə Birləşmiş Millətlər Təşkilatının yaradılması və beynəlxalq hüququn inkişafı insan hüquq və azadlıqları sahəsində beynəlxalq standartların formalaşmasına təkan verdi. Həmin standartlar BMT-nin insan hüquqlarının müdafiəsi sahəsində 10 müqavilə orqanının yaradılmasını şərtləndirdi. Müqavilə orqanları isə öz səlahiyyətləri çərçivəsində gender bərabərliyi prinsipinin həyatın bütün sahələrində nəzərə alınması və tətbiq edilməsi üçün davamlı şəkildə fəaliyyət göstərirlər.

Beynəlxalq hüquq çərçivəsində gender bərabərliyi prinsipinin tənziqlənməsi və tətbiqi üçün müasir dövrdə də təkmilləşdirmə prosesi davam edir. Onun təmin edilməsi ölkələrdə iqtisadiyyatın inkişafına, sosial və ailə siyasətinin məzmununa, eləcə də bu sahələrdə yeni islahatların aparılmasına müsbət təsir edir.

Azərbaycan Respublikasında Ulu öndər Heydər Əliyevin qərarları ilə ölkədə qadınların kişilərlə bərabər məşğulluqda, təhsildə, siyasi idarəetmədə və digər sahələrdə hüquqlarının təmin edilməsinə dair müvafiq müddəalar milli qanunvericilik aktlarında da tənziqlənmişdir. Ulu öndər siyasətinin layiqli davamçısı Azərbaycan Respublikasının Prezidenti cənab İlham Əliyevin dəstəyi ilə "Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında" Qanun qəbul edilmişdir. Son 25 il ərzində gender bərabərliyi prinsipi iqtisadiyyat və sosial təminat sahələrini tənziqləyən çoxsaylı dövlət proqramlarında da öz əksini tapmışdır.

Azərbaycan Respublikasında gender bərabərliyinin təmin edilməsi və qadın hüquqlarının müdafiəsi dövlət siyasətinin prioritet istiqamətlərindən biridir. Bunun nəticəsi olaraq, ölkədə qadınların yerli özünüidarə orqanları, sahibkarlıq subyektləri, o cümlədən siyasi idarəetmə və qərarqəbuletmə səviyyələrində yaxşı təcrübəsi formalaşmışdır. Kişi və qadınlar arasında bərabərliyin təmin edilməsi məqsədilə cəmiyyətdə bərabər imkanların yaradılması üçün maarifləndirici kampaniyalar keçirilir, araşdırmalar aparılır, milli qanunvericilik təkmilləşdirilir.

Ölkədə beynəlxalq təşkilatların tövsiyələrinə əsasən cinsi ayrı-seçkiliklə və gender əsaslı zorakılıqla davamlı mübarizə aparılır. Bu prosesdə BMT-nin Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin ləğvi üzrə Komitəsinin, Avropa Şurasının, Avropa İttifaqının tövsiyələri və iştirakı ilə layihələr icra edilməkdədir. Odur ki, bu sahədə elmi nəşrlərin hazırlanması və əhali arasında təbliği vacibdir.

2021-ci ildə Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi, Bakı Dövlət Universiteti və Almaniya Beynəlxalq Əməkdaşlıq Cəmiyyətinin birgə təşkilatçılığı çərçivəsində “Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi üzrə Kurikulum” hazırlanaraq, geniş kütləyə təqdim edilmişdir. Bu işin davamı olaraq “Gender Bərabərliyi” üzrə dərs vəsaiti hazırlanmışdır. Elmi vəsaitin daha çox ali təhsil ocaqlarında insan hüquq və azadlıqlarının təmin edilməsi, gender bərabərliyi, ailə hüququ və digər fənnlərin tədrisində tətbiqi mümkündür.

Dərs vəsaitinin müəllifləri gender bərabərliyi anlayışı, onun yaranma tarixi və təmin edilməsi, cinsi ayrı-seçkilik, gender stereotiplərinin yaranması və onunla mübarizə üsulları sahəsində beynəlxalq müqavilələr və milli qanunvericilik, həmçinin dövlət qulluğunda gender bərabərliyi prinsipinin tətbiqi və digər mövzuları əhatə ediblər.

Dərs vəsaitində BMT-nin Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri 2030 Gündəliyi çərçivəsində gender bərabərliyi məqsədinin təmin edilməsi üçün ölkədə aparılan siyasət öz əksini tapıb. Nəşrdə, həmçinin iqlim dəyişikliyinə və COVID-19 virusunun gender bərabərliyinin təmin edilməsinə, eləcə də ətraf mühitin ailəyə və cinsi nisbətə təsiri kimi yeni və maraqlı mövzuların əhatə edilməsi bu dərs vəsaitinin geniş şəkildə istifadəsinə şərait yaratmaqla, ölkədə insan hüquq və azadlıqlarının təbliğinə öz layiqli töhfəsini verəcəkdir.



İnsan hüquqlarının müdafiəsi sistemində gender bərabərliyi anlayışı və yaranma tarixi

1.1. Gender bərabərliyi tərifinin yaranması

Aristotel ədalətin iki növünü fərqləndirirdi: “Qanun bizə nəyi deyirsə, odur” və “başqasına münasibətdə ədalət, əslində bərabərlikdir”.¹ Maarifçilik dövrünün əsas sənədi olan insan və vətəndaş hüquqlarının bəyannaməsində (1798) vurğulanırdı: “insanlar azad və bərabər hüquqlu doğulur və qalırlar” (1-ci maddə). XX əsrdə bu postulat Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsində (1948) təkrarlandı: “Bütün insanlar azad, ləyaqət və hüquqlar baxımından bərabər doğulurlar” və insan hüquqlarına dair çoxsaylı beynəlxalq hüquqi sənədlərdə əsas kimi dəfələrlə bəyan edilmişdir.

Qadınlar və qızlar dünya əhalisinin yarısını və deməli, potensialının da yarısını təşkil edirlər.² Gender bərabərliyi fundamental insan hüququ olmaqla yanaşı, tam insan potensialına və davamlı inkişafa nail olmaq üçün vacib şərtlərdən biridir. Bundan əlavə, qadınların səlahiyyətlərinin artırılması məhsuldarlığa və iqtisadi artıma böyük təkan verdiyi sübut olunmuşdur. 10 dekabr 1948-ci ildə BMT Baş Assambleyası tərəfindən qəbul edilmiş Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsi ilə gender bərabərliyi beynəlxalq insan hüquqları sisteminin bir hissəsi olmuşdur.

Müasir humanitar biliklər sistemində gender tədqiqatları mühüm yer tutur. «Gender» və «gender tədqiqatları» tez-tez feminizm, feminizm tədqiqatları və femino-logiya ilə eyniləşdirilir, hərçənd feminizmin daxilində gender tədqiqatları ən gec yaranan (XX əsrin 80-90-cı illəri) istiqamətlərdən biridir. Gender kişilər və qadınlar üçün uyğun görülən davranışla bağlı sosial gözləntilərin məcmusudur. Bunlar kişiliyin və qadınlığın sosial cəhətdən formalaşmış xüsusiyyətləridir.

İnsan hüquqları ilə əlaqəli olan gender bərabərliyi cəmiyyətin bütün sahələrində, eləcə də şəxsi həyatda kişi və qadına bərabər imkanların və iştirak hüququnun verilməsidir. Bu o demək deyil ki, hər iki cins eynidir, bu, daha çox “hər ikisi eyni hüquqa və ləyaqətə malikdir” deməkdir.

¹ Aristotel. Böyük etika // 4 cildə T. 4. M. 1984. s. 324.

² <https://rm.coe.int/dgi-2017-10-eng-study-gender-equality-in-media-coverage-of-elections-a/1680953dc3>

Aydındır ki, gender təkəcə qadın məsələsi deyil. Bu anlayış cinsdən asılı olaraq insanların sosial davranış normalarının məcmusunu ifadə edir. Termin kimi 1975-ci ildə yaranmış, psixanalitik Stoler tərəfindən elmi dövriyyəyə daxil edilmişdir. (Hərfi mənada gender sözün linqvistik mənasında “cins” kimi tərcümə olunur: ismin cinsi. Sonralar bu termin geniş şəkildə istifadə olunmağa başladı və “sosial gender”, “cinslərin sosial münasibətləri” anlayışları ilə eyniləşdirildi.)³

Qadın və kişilərin sosial vəziyyətindəki fərqlər, onların hüquqlarının bərabər olmaması əsrlər boyu yanlış olaraq bioloji səbəblərlə izah edilib. Halbuki gender bərabərliyi - qadın və kişilər arasında bərabərliyə deyilir və aşağıdakıları nəzərdə tutur: bərabər maddi rifah; bərabər imkanlar; dəyərlərin oxşar sistemi; qərarların qəbul edilməsi prosesində bərabərhüquqlu iştirak; resurslara və qazanclara bərabərhüquqlu nəzarət. Gender bərabərliyi dedikdə, heç də kişi və qadının eyni cür davranışı nəzərdə tutulmur. Sadəcə, insanın kişi və ya qadın doğulmasından asılı olmayaraq, bərabər hüquqa malik olması önə çəkilir. Yəni, insanın qadın doğulması hər hansı məhdudiyətə səbəb olmamalı, eyni zamanda, gender bərabərliyi kişilərə qarşı cinsi ayrı-seçkiliyi və izolyasiyasını nəzərdə tutmamalıdır.

Gender bərabərliyi uğrunda hərəkət ötən əsrin ikinci yarısından etibarən bütün dünyanı əhatə etməyə başlayıb. Problemin miqyası və aktuallığı hətta dünyanın siyasi atmosferini müəyyənləşdirən Birləşmiş Millətlər Təşkilatı (BMT), ATƏT, Avropa Şurası kimi mühüm təşkilatları da bu istiqamətdə səyləri gücləndirməyə sövq edib.

BMT 1952-ci ildə “Qadınların siyasi hüquqları haqqında”, 1962-ci ildə “Nikaha daxil olma, nikaha daxil olmaq üçün minimal yaş həddi, nikahların qeydə alınması haqqında”, 1979-cu ildə isə “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında” konvensiyaları qəbul edib. Bu sənədlərdə siyasi və dövlət əhəmiyyətli qərarların qəbulu prosesində qadınların kişilərlə balanslaşdırılmış iştirakının təmini sahəsində hökumətlərin məsuliyyəti və rolu əksini tapıb.

BMT Baş Assambleyası 1975-ci ildən 1985-ci ilə qədər olan dövrü “Qadın hüquqlarının onilliyi” elan edib. 1975-ci ildən sözügedən təşkilatın təşəbbüsü ilə Meksiko,

³ Polenina S.V. Gender bərabərliyi. Kişilər və qadınlar üçün bərabər hüquqlar və bərabər imkanlar problemi. M.: Aspect Press, 2005. S. 17.

Kopenhagen, Nayrobi və Pekində qadınların statusuna həsr olunmuş dörd global konfrans təşkil edilib. Bu konfranslar beynəlxalq ictimaiyyətin diqqətini cinslər arasında qeyri-bərabərlik probleminə yönəldib.

Gender bərabərliyi 1980-ci ildə müasir feminist nəzəriyyənin əsası kimi gender anlayışının meydana çıxması ilə sosial və humanitar elmlərin tədqiqatçıları tərəfindən irəli sürülmüşdür. 1986-cı ildə "Qadınların vəziyyəti üzrə BMT Komissiyasının işi haqqında" qətnamə qəbul edilib. Komissiya BMT sistemində olan bütün təşkilatlara, o cümlədən regional komissiyalara və ixtisaslaşmış agentliklərə cinslərin bərabərliyi probleminə münasibətdə ümumi strategiya işləyib hazırlamaq və onu uzunmüddətli proqramlarında həyata keçirmək xahişi ilə müraciət etmişdir.

1.2. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Ümumdünya Qadın Konfransları

Gender bərabərliyi və qadınların səlahiyyətlərinin artırılması əsas insan hüquqları və sosial ədalət məsələsidir, eləcə də davamlı inkişaf üçün ilkin şərtidir. Gender bərabərliyi qadınların və kişilərin bərabər hüquqları, vəzifələri və imkanları deməkdir. Bərabərlik kişiləri və qadınları eyniləşdirmir, əksinə onların fərqli ehtiyaclarını, prioritetlərini və maraqlarını nəzərə almağa tələb edir. Gender bərabərliyi kişi və qadınların ailədə, ictimai həyatda, eləcə də cəmiyyət daxilində bərabər tərəfdaşlığına əsaslanır.

Ölkələr getdikcə daha da çox başa düşürlər ki, əhalinin yarısını siyasi və sosial idarəetməyə cəlb etmədən inkişafa və tərəqqiyə nail ola bilməyəcəklər. Qadınların keyfiyyətli təhsil, iş, torpaq və digər fəaliyyətlərə çıxışı olduğu yerdə artım və sabitlik də artır.

BMT yarandığı andan bu günədək qadın hüquqları probleminin həlli onun qarşısında duran ən vacib məsələlərdən biri olmuşdur. Dünyada qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması, onların ictimai həyatda, iqtisadi və sosial inkişafın bütün sahələrində bərabər hüquqlarının gerçəkləşdirilməsi üçün eyni imkanların təmin olunmasına dövlətlərin diqqətini cəlb edilməsi sahəsində bu qurum ən böyük təc-

rübəyə malik olan bir təşkilatdır. BMT-nin təşəbbüsü ilə keçirilmiş bir sıra tədbirlər qadın hüquqlarının müdafiəsi üzrə kampaniyalardan fərqli olaraq, onlara daha intensiv və geniş dəstək verilməsini təmin etdi. BMT-nin 1945-ci ildə San-Fransiskoda imzalanmış Xartiyası cinslərin bərabərliyini fundamental insan hüquqlarının əsası kimi bəyan edən ilk beynəlxalq saziş olmuşdur.

Praktiki olaraq, 1975-ci ildən insan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsi sahəsində keçirilən bütün beynəlxalq konfranslarda bu və ya digər dərəcədə gender bərabərliyi və qadın hüquqları mövzulara toxunulmuşdur. Məhz bu vaxtdan etibarən BMT çərçivəsində ümumdünya qadın hərəkatının fəallığı da artmışdır. Bu prosesin başlanğıcı kimi, hüquq bərabərsizliyi məsələsi qaldırılan sənəd kimi İnsan Hüquqları Ümumi Bəyannaməsini (1948-ci il) və Təhsil sahəsində ayrı-seçkiliyin qarşısını almaq Konvensiyasını (1960-cı il) göstərmək olar ki, bu da cinslərə fərq qoymadan bütün insanların hüquqlarının müdafiəsi sahəsində BMT-nin davamlı fəaliyyətini təsdiqləyir. Konkret olaraq, qadın problemlərinə dair BMT-nin təşəbbüsü və iştirakı ilə dörd ümumdünya konfransı keçirilmişdir. Qadınların vəziyyətinə dair BMT tərəfindən keçən əsrin son 25 ilində çağırılmış dörd Ümumdünya konfransı cinsi ayrı-seçkilik problemini dünyanın diqqət mərkəzinə qoymağa kömək etdi. Konfransların qərarları ictimai və şəxsi həyatın bütün sahələrdə qadınların vəziyyətini yaxşılaşdırmaq haqqında effektiv fəaliyyət planı hazırlayaraq, bir sıra ümumi məqsədlərə nail olmaq üçün bütün dünya əhalisini birləşdirdi.

Qadınların vəziyyətinə dair birinci Ümumdünya konfransı Meksikada çağırıldı (1975-ci ildə). Qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin dünyanın əksər ölkələrində hələ də həll edilməmiş problem olaraq qaldığını dünya cəmiyyətlərinə xatırlatmaq məqsədilə həmin il "Beynəlxalq qadın ili" elan olundu. Konfrans ümumdünya dialoqu yolu ilə bütün qadınların vəziyyətini yaxşılaşdırmağa kömək etmək səylərində yeni eranın başlanğıcı oldu. BMT-nin Baş Assambleya iştirakçıları tərəfindən qadınların vəziyyətinin yaxşılaşdırılmasına dair zəruri beynəlxalq planların işlənməsinə cəlb etmək üçün üç əsas məqsəd müəyyənləşdirilər:

- tam gender bərabərliyi və cinsi əlamətə görə ayrı-seçkiliyi aradan qaldırmaq;

- qadınları inkişaf prosesinə cəlb etmək və onların bu prosesdə bərabər hüquqlu iştirakını təmin etmək;
- bütün dünyada sülhün möhkəmlənməsində qadınların verə biləcəkləri faydanı artırmaq.

Konfrans iştirakçıları növbəti 10 ilə qoyulmuş məqsədlər üzrə Ümumdünya fəaliyyət planının qəbul edilməsi ilə, buna öz münasibətlərini bildirdilər. Əsas məqsəd təhsil, məşğulluq, siyasi fəaliyyət, səhiyyə, yaşayış yeri ilə təminat, qida və ailənin planlaşdırılması kimi sferalara qadınların bərabər daxil olmasının təminatı idi. Onlar qadınların inkişafı prosesində bərabər hüquqlu iştirakını təmin etmək üçün hökuməti milli strategiya işləyib hazırlamağa, məqsəd və prioritetləri müəyyən etməyə çağırırdılar.

1975-ci ildə qəbul edilmiş Ümumdünya fəaliyyət planının yerinə yetirilməsinin təhlili və qiymətləndirilməsi üçün 1980-ci ildə Kopenhagendə çağırılmış qadın vəziyyətinə dair ikinci Ümumdünya konfransında 145 ölkənin – BMT-nin üzvlərinin nümayəndələri bu sahədə əsaslı tərəqqiyə nail olmaq haqqında vahid rəyə gəldilər.

1979-cu ilin dekabr ayında BMT-nin Baş Assambleyası tərəfindən Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında Konvensiyanın (CEDAW) qəbulu mühüm dönüş nöqtəsi, qadın bərabərliyi uğrunda mübarizədə ən vacib vasitələrdən biri kimi müəyyənləşib. Konvensiya «Qadın hüquqları haqqında bill» adlandırılır. Əldə olunan tərəqqiyə baxmayaraq, konfransın gedişində təmin olunmuş hüquqlarla qadınların bu hüquqlardan istifadə etmək bacarığı arasında uyğunsuzluğun yaranması faktı etiraf olundu. Konfrans iştirakçıları bu problemin həlli üçün üç sahə ayırırdılar ki, burada xüsusi məqsədyönlü tədbirlərin - təhsilə bərabər daxil olmaq; işə düzəlmək imkanı və lazımı tibbi xidmətin görülməsi zəruri idi. Konfransın qərarları, yekdilliklə olmasa da, qəbul edilmə ilə sona çatdı.

Gender bərabərliyi uğrunda hərəkət «BMT qadın onilliyinin nailiyyətlərinin: bərabərlik, inkişaf və sülhün icmalı və qiymətləndirilməsi üçün Ümumdünya konfransı» adı altında qadınların vəziyyətinə dair üçüncü Ümumdünya konfransında (Nayrobi, 1985) dünya ölkələri tərəfindən qəbul edildi. Eyni zamanda forumda iştirak edən QHT 15 mindən çox nümayəndəsi konfransa «dünya feminizminin yaranması»

aktı kimi yanaşdı. Meksikada konfransda siyasi və iqtisadi qollara parçalanmış qadın hərəkatı indi bərabərlik, inkişaf və sülh simvolu altında birləşən beynəlxalq gücə çevrildi. BMT-in üzvü olan ölkə tərəfindən işlənilib hazırlanan və yekdilliklə qəbul edilən 2000-ci ilə qədərki dövr üçün gələcəyi nəzərdə tutan Nayrobinin strategiyası qadınların vəziyyətinin yaxşılaşdırılmasına dair mükəmməl layihə oldu. Milli (dövlət) səviyyədə bərabərliyin əldə olunmasına dair bir sıra tədbirlər sənədin əsasını təşkil edirdi. Hökumət onun inkişaf strategiyasına və ehtiyat imkanlarına əsaslanan prioritetlərini müəyyən etməlidir. Əsas tədbirlər qrupu aşağıdakılar idi:

1. konstitusiyaya və qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsinə dair tədbirlər;
2. sosial proqramlarda bərabər iştirak;
3. siyasi həyatda və qərarların qəbulunda bərabər iştirak.

Son illər ərzində görülən səylər qadın və kişilər arasında münasibətlərdəki qeyri-bərabərliyin strukturu əsaslarına toxunmayıb. Qadın hüquqlarının genişləndirilməsi və qərarların qəbulu prosesində onların bərabər hüquqlu partnyor kimi öz prioritet və dəyərlərinin irəli sürmək imkanlarının axtarılması zərurəti xüsusi aktualıq kəsb edir.

1.3. Feminizm nədir?

Feminizm (ingiliscə-feminism) sözü latın sözü femina (qadın) əsasında yaradılıb və ilk dəfə olaraq XIX əsrin sonunda istifadə olunmağa başlandı. Hal-hazırda onun müxtəlif tərifləri var. Bəzən, qadınların azadlıq uğrunda hərəkatının əsasında duran cinslərin bərabərliyi nəzəriyyəsi kimi başa düşülür. O vaxt isə feminizm anlayışı daha geniş mənada açıqlanırdı. Tərif cinslərin hüquqi bərabərliyi haqqındakı təsəvvürlərə əsaslanan qadın hüquqlarının müdafiəsi işində aparılan fəaliyyət kimi qiymətləndirilirdi.

Ənənəvi olaraq hesab edilirdi ki, feministlik bioloji xüsusiyyətlə şərtlənir və onapassivlik, mülayimlik, özünü analığa həsr etmək, qayğıkeşlik, emosionallıq və s. kimi keyfiyyətlər aiddir. Bu təsəvvürlərə əsasən qadın hüquqları ictimai deyil, xü-

susi sferaya aid edilmişdir. Lakin feminist tədqiqatlar sosiomədəni xarakteristika və proseslərin bioloji fərqlərlə şərtlənməsi fikrini tənqid edirdi. Qadın tədqiqatları, qadın tarixi və feminizmin əsas nəzəriyyələrini təhlil edərkən, qadın hərəkatının – “femin etirazı”nın üç mərhələsi seçilir.

Qeyd etmək lazımdır ki, feminizm XIX-XX-ci əsrlərin ən gərgin, emosional və siyasi təsirli fenomenlərindən biridir. Hər şeydən əvvəl, xüsusən də başlanğıcda, hərəkatın siyasi məzmunu var idi - əbəs yerə deyil ki, qərb ölkələrində kişi və qadın hüquqlarının bərabərləşdirilməsi, gender bərabərliyinin (çox nisbi də olsa) bərqərar olması prosesi “sakit qadın inqilabı” adlanır.

Tarixən üç dalğada araşdırılan bu yanaşmadan ilk olaraq Meri Uolstonkraft 18-ci əsrdə bəhs edib. Feminizm üzərinə yazılmış ən əhəmiyyətli ilk əsər Meri Uolstonkraftın 18-ci əsrdə yazdığı və qadınların təhsil, hüquq və siyasət sahələrində kişilərlə eyni hüquqlara sahib olduğunu iddia etdiyi “Qadın hüquqlarının müdafiəsi: siyasi və mənəvi mövzuların tənqidi” (“A Vindication of the Rights of Woman: with Strictures on Political and Moral Subjects”, 1792) adlı kitabıdır. Uolstonkraft yazdığı bu kitab ilə çox inqilabi tələblər irəli sürdü. Yazıçı kitabı qızlarla oğlanların bərabər təhsil almaq imkanlarını əngəlləyən fransız inqilabçılar başda olmaq üzrə bütün burjualara qarşı yazmışdı. Ona görə qadınların ev işinə məhkum edilməsi, Russonun dediyi kimi qadın təbiətinin gərəyi deyildi. Uolstonkraftın o illərdə bəhs etdiyi fikirlərin yenidən gündəmə gəlməsi bir əsr yarım sonra reallaşdı. Uolstonkraft bütün feministlərin mənimsədiyi bu sözləri də tələffüz etdi: “Artıq qadınların həyat tərzində bir inqilab həyata keçirilməsinin zamanı gəldi. Qadınlara itirdikləri qürurlarını yenidən vermək və insan nəslinin bir parçası olaraq dünyanın dəyişdirilməsində iştirak etmələrini təmin etmək üçün gec belə qalınmışdı. Qadın və kişi arasında cinsi istəkdən başqa heç bir fərq qalmayana qədər mübarizə!..”

Gender bərabərliyini Britaniya, Amerika Birləşmiş Ştatları, Yeni Zelandiya və Avstraliyada təbliğ edən Elizabet Kedi Stenton və Suzan B. Entoni, eləcə də İngiltərədə sufrajistlər hərəkatına rəhbərlik edən Emmelin Pankörst “feminizmin birinci dalğası” adlandırılan mərhələnin pionerləri sayılırlar.

İlk dalğa feminizm nəzəri olaraq “liberal feminizm” başlığı altında toplanan və

səsvermə, təhsil, mülkiyyət tələblərini əhatə edən dövrüdür. Liberal feminizm patriarxal quruluşu qadına haqq və azadlıqların hüquqi çərçivədə verilmədiyi bir sistem olaraq görür. Liberal feminist yazıçılardan Uolstonkrafta görə qadınla kişi arasında heç bir fərq olmasına baxmayaraq, mövcud olan patriarxal quruluşa səbəb olan bərabərsizliyin təməli təhsildə fürsət bərabərsizliyidir. Bu səbəblə qadınla kişiyə bərabər imkanlar təqdim edilməli və bərabər səviyyədə rəqabət edə biləcəkləri hüquqi çərçivə təmin edilməlidir. Liberal feminizmin hüquq bərabərliyi dedikdə vətəndaş hüquqlarının təminatı, təhsil azadlığı, səsvermə azadlığı və qanunvericilikdə siyasi iştirakçı azadlığını nəzərdə tutur. Hüquq bərabərliyi tələbinə əsasən peşə, əmlak, ailədaxili hüquq və siyasi baxımdan bu vaxta qədər aşağı kateqoriya hesab edilən qrup (yəni qadınlar) digər qrupun (yəni kişilərin) səviyyəsinə yüksəldilməli idi.

Qadınların səsvermə məsələsi 19-cu əsrin sonu və 20-ci əsrin əvvəllərində dünyanın müxtəlif yerlərində müxtəlif şəkildə müzakirə edilirdi. İngiltərədə qadın səsvermə hüququ üçün mübarizə aparan qadınlara “süfrajətlər” deyilirdi. Onsuz da 19-cu əsr boyunca “bərabər işə bərabər məvacib”, evlilik və ailədə bərabər hüquqlar, qadınlar üçün iş həyatı, qadınların ictimai vəzifələrində işləyə bilməsi kimi haqlar üzərindən mübarizə aparan qadınlar var idi. 1881-ci ildə qadın süfrajətlər “Qadın vətəndaş” (la Citoyenne) adlı jurnalı çıxartdı. Süfrajətlər bütün feminist hərəkatı içində o dövrdə ən çox alçaldılan, ən çox təzyiqlənən siyasi fraksiya oldu. Qəzetlərdə hər gün “nə qədər çirkin” olduqlarını göstərən karikaturalar, evlərinə girərkən və ya küçədə daşlanaraq reallaşan mütəşəkkil hücumlar üzündən bu qadınlar işlərini itirdi, ailələri tərəfindən tərک edildi. Bir kişi üçün yoldaşının süfrajət olması həm bir utanc mənbəyi, həm də boşanma səbəbi olaraq, məhkəmələr tərəfindən qəbul edilirdi. Hətta uşaqlarını görmə hüquqları belə əksəriyyətinin əllərindən alınır. Süfrajətlər küçədə tək gəzə bilməzdi. Ancaq bütün bu təzyiqlər süfrajətləri qorxutmaqdan daha çox gücləndirdi.

Feministlər 1918-ci ildə Versal müqaviləsi və Millətlər Cəmiyyətinə “bərabər işə bərabər məvacib” qanununu qəbul etdirməyi bacardı. İlk dalğa dövründə mübarizələrin nəticəsi olaraq Birinci dünya müharibəsi sona çatdığında aralarında ABŞ, İngiltərə, Almaniya və Rusiyanın da olduğu 21 ölkədə qadınlara səsvermə hüququ

qeyd-şərtsiz verilmişdi. Fransadakı feministlər isə qızların təhsili, ödəniş bərabərliyi və qadınların dövlət məmurluğuna girməsi üçün verdikləri mübarizədə böyük uğurlar əldə etmişdilər. İngiltərəli feministlər qadın hüquqlarının genişləndirilməsi surətiylə cinslər arasındakı bərabərliyin təmin edilməsi üçün çalışdılar.

İkinci dalğa dövründə radikal və marksist cərəyanlar feminist anlayışını növlərə bölmüşdür. Radikal feminizm, “şəxsi həyat siyasidir” şüarı ilə şəxsi həyatda yaşanan bərabərsizliklərin, şəxsi həyatda qadına tətbiq olunan basqının patriarxal siyasətin təməli olduğunu müəyyən etmişdir. Ev içində iş bölgüsü, ailədaxili zorakılıq radikal feminizmin, patriarxal sistemin əhəmiyyətli parçaları olaraq gördüyü sahələrdir. Bu dalğada 1970-1975-ci illərdə ilk dəfə “gender” sözü britaniyalı sosioloq Ann Okli tərəfindən istifadə edildi və bununla bioloji cins və sosial cins anlayışları bir-birindən fərqləndirildi. Akademik səviyyədə qadın və gender araşdırmaları bu dalğada formalaşdı və araşdırmaların əsasını kişi – qadın fərqliliyi, şəxsi sferadakı problemlər – ev işinin mübahisələndirilməsi, iş bölgüsü, ailədaxili zorakılıq, əmək və cinsi istismar kimi məsələlər ikinci dalğanın əsas mövzularına çevrildi. O cümlədən sinif- irq-cins üçlüyünün qadının əzilməsindəki təsiri müzakirə edildi.

Feminist anlayışda çox əhəmiyyətli bir təsiri olan Simona de Bovuar “qadın doğulmaz, qadın olar” deyərək ikinci dalğa feministlərin yolunu açmışdır. Bovuarın “İkinci cins” adlı üç cildlik əsəri dişi cins olaraq doğulmuş bir insanın, illər içində necə öyrədilib “qadın” olduğundan bəhs edirdi. Bütün kitab cinsi rolların təbii deyil, öyrədilmiş olduğunu sübut edən məlumat və təcrübələr ehtiva edirdi. Bu nəzəriyyə təbii olan və doğumla birlikdə təyin olunan cins (bioloji) və doğulduqdan sonra ailə və cəmiyyətin təsiri ilə formalaşan ictimai cins (gender) anlayışlarının bir-birlərindən ayrılmasına yol açdı.

Hal-hazırda biz plüralistik və müxtəliflik üzərində qurulan feminizmin üçüncü dalğasını müşahidə edirik. Bu dövrdə feminizm daha geniş kütləni əhatə etməyə başladı və diqqətini əsasən qloballaşma, texnologiya və qadınların həyatına təsir edən digər dəyişikliklərə yönəltdi. Lakin bəzi feministlər iddia edirlər ki, feminizm hərəkatının 4-cü dalğası yaranıb. Dördüncü dalğa feminizmi - təxminən 2008-ci ildən başlayır və əsasən internet-sosial şəbəkələr üzərində yayılır. O, heşteq ak-

tivliyi, antiseksizm, qadına qarşı zorakılıqla mübarizə ilə xarakterizə olunur. Artıq internet - feminist diskursunun yeni güclə inkişaf etdiyi, feminist müzakirələrin aparıldığı, onlayn feminist tədbirlərin keçirildiyi (məsələn, #MeToo) və şəhərlərin küçələrində tədbirlərin (məsələn, Qadın Yürüşü) planlaşdırıldığı bir yerə çevrilir.

Feminizm hərəkatı əhəmiyyətli dəyişikliklərə nail oldu. Bu hərəkat sayəsində, qadınlar səs verə, mühüm siyasi postlar tuta, ənənəvi olaraq kişilərin gördüyü işləri görə bilirlər. Lakin təəssüf ki, mübarizə hələ bitməyib. Dünyanın bir çox yerində qadınlar hələ də konservativ patriarxal cəmiyyətin qurbanlarıdır və nə qədər ki, bu status-kvo dəyişməyib, feminizm hərəkatı da aktual olacaq.

Eyni zamanda, ölkələr tərəfindən feminizmin hüquqi tərfi heç bir beynəlxalq müqavilə sənədində qəbul edilməyib. Hətta beynəlxalq təşkilatlar arasında bu anlayışa dair hüquqi yanaşma fərqlidir.

1.4. Gender yönümlü həssas yanaşma və büdcələşmə

Gender meinstriminqi (gender yönümlü həssas yanaşma) qadınların irəliləməsi üçün müxtəlif siyasətlərlə əl-ələ gedən uzunmüddətli bir strategiyadır. Siyasətin daha yaxşı qurulması və resurslardan daha səmərəli istifadə edilməsi üçün gender bərabərliyi və qadınların irəliləməsi üçün konkret tədbirləri birləşdirən gender bərabərliyinə ikili yanaşmanın effektivliyi barədə geniş konsensus mövcuddur. Belə ikili yanaşma, gender bərabərliyi və qadınların/qızların səlahiyyətlərinin artırılması (SDG 5), habelə digər hədəflərdə gender-həssas məsələləri özündə birləşdirən BMT-nin 2030 Dayanıqlı İnkişaf Gündəliyində də tətbiq edilir. Gender büdcələşdirməsi büdcə prosesində gender daxilolmalarının tətbiqidir və büdcə prosesinin bütün səviyyələrində gender perspektivini özündə cəmləşdirən və gender bərabərliyini təşviq etmək üçün gəlir və xərclərin yenidən qurulmasını nəzərə alan büdcələrin gender əsaslı qiymətləndirilməsini nəzərdə tutur.

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnkişaf Proqramı (UNDP) Gender Yönümlü Həssas Yanaşmanın (gender meinstriminq) bütün sahələrə tətbiq edilməsinin belə

tərifini verir: “İstənilən fəaliyyət sahəsində və istənilən səviyyədə qanunvericilik, siyasət və proqramlar da daxil olmaqla, planlaşdırılan hər bir addımın kişilərin və qadınların həyatına göstərə biləcək təsiri nöqtəyi-nəzərindən təhlili”⁴ deməkdir.

Gender Yönlümlü Həssas Yanaşma qadın və kişilər arasında qeyri-bərabərliyin davam etdirilməməsi üçün bütün siyasi, iqtisadi və sosial sahələrdə siyasət və proqramların tərtibatı və həyata keçirilməsi, monitorinq və qiymətləndirilməsində qadın və kişilərin ehtiyac, prioritet və təcrübələrini ayırmaz bir amil kimi əksini tapmasını təmin edən bir strategiyadır. Gender bərabərliyinə kompleks yanaşmasının tətbiqi kişi və qadınların dövlət və cəmiyyət işlərini idarə etməkdə balanslı iştirakını təmin edir və qərar qəbul etmə prosesini genderə həssas edir⁵.

1995-ci ildə Pekin Bəyannaməsi və Fəaliyyət Platforması çərçivəsində qadın-kişi bərabərliyinin bərqərar olunmasında əsas global strategiya kimi öz təsdiqini tapdı. Bu strategiyada qadın, qız, oğlan və kişilərin ehtiyac və vəziyyətlərinin layihə və ya siyasətin tərtibatı və planlaşdırılması, həyata keçirilməsi, monitorinq və qiymətləndirilməsi mərhələlərində nəzərə alınması əks olunub. Gender Yönlümlü Həssas Yanaşma dövlət siyasəti, proqram və layihələrin keyfiyyətini artırmaq, resurs, imkan və səlahiyyətlərin daha səmərəli bölgüsünü təmin etmək üçün bir strategiyadır. Bu yanaşma vasitəsilə yalnız gender bərabərsizliyinin yaranma hallarının qarşısı alınmır, həmçinin bərabərsizliyin yaranmasına səbəb olan mexanizmləri ləğv etmək üçün mövcud vəziyyətin təhlilini də nəzərdə tutur.

Aşağıdakı dörd prinsip bütün gender yönlümlü fəaliyyət və tədbirlərə şamil olunur:

I Gender əsaslı məlumatların toplanması və təhlili

- a.** Məlumat cinsi bölgüyə əsasən toplanmalı, təhlil olunmalı və təqdim edilməlidir. Yaş, etnik mənsubiyyət, gəlir və təhsil səviyyəsi kimi sosial ölçülər mümkün olduğu halda məlumatda əks olunmalıdır.
- b.** İlk vəziyyətin gender yönlümlü təhlili hər bir qərar üçün əsas meyar olmalıdır.

II Xidmətlər və onlardan istifadəyə bərabər çıxışın olması

⁴ UNDP Gender Equality Strategy 2018-2021 | United Nations Development Programme

⁵ UNDP Gender Equality Strategy 2018-2021 | United Nations Development Programme

Xidmət və məhsullar qadın və kişilərə təsirlərinə görə qiymətləndirilməlidir. Bunun üçün aşağıdakıları aydınlaşdırmaq vacibdir:

- a. Xidmət və məhsullardan kimlər istifadə edir (qadınlar, kişilər və ya hər ikisi)
- b. Hədəf qrupları kimlərdir (qadınlar, kişilər və ya hər ikisi)
- c. Qadın və kişilərin fərqli ehtiyacları varmı?
- d. Xidmət və ya məhsullar işlənib hazırlanarkən qadın və kişilərin müxtəlif vəziyyətləri nəzərə alınımı?
- e. Bütün hədəf qruplarının eyni məlumat mənbələrinə çıxışı varmı? və s

III Qadın və kişilər qərarqəbuletmədə eyni dərəcədə iştirak edirlər

- a. Qərarqəbuletmənin bütün səviyyələrində balanslaşdırılmış gender nisbəti üçün məcburi hədəflər var.
- b. Qərarqəbuletmənin bütün səviyyələrində balanslaşdırılmış gender nisbətinə istiqamətlənmiş tədbirlər və strategiyalar qəbul edilməlidir.

IV İdarəetmə prosesinə bərabər davranmanın inteqrasiya olunması⁶

Gender yönümlü həssas yanaşmanın hər iki aspekti - Gender Təmsilçiliyi (qadın və kişilərin bərabər təmsil olunması) və Siyasət Məzmununa Gender Perspektivlərinin Daxil Edilməsi (bərabər faydalanmaları üçün qadın və kişilərin maraq, təcrübə, tələb və ehtiyaclarının nəzərə alınması) - siyasətin inkişafı prosesinin bütün mərhələlərində nəzərə alınmalıdır.

Gender perspektivinin siyasət, proqram və layihələrin hər bir mərhələsinə daxil edilməsi, qadınlar və kişilər arasında bərabərliyin qərarverici şəxslərin bütün qərarlarında rəhbər prinsip kimi nəzərə alınması deməkdir.

Siyasət, layihə və ya proqram bir proses olaraq bir çox dövrü mərhələlərlə - müəyyənləşdirmə, planlaşdırma, həyata keçirmə, monitorinq və qiymətləndirmə kimi mərhələlərlə izah edilir. Dəyişikliklər baş verdikcə bir çox hallarda bu mərhələlər

⁶“Gender Yönümlü Həssas Yanaşma” Bələdçi Vəsaiti

özləri bir dövrə çevrilir və hər addım təkrarlanır. Məsələn, hər hansı bir siyasət qiymətləndirildikdə yeni problemlər üzə çıxıb bilər ki, yenidən proqram tərtibatı və planlamasına ehtiyac duyulur və bu halda dövrü mərhələ yenidən təkrarlanır.

Gender Yönlü Təhlil (GYT) gender perspektivlərini siyasət, proqram və layihələrə tətbiq etmək üçün lazımı informasiya və statistik məlumatlarla təmin edir. GYHY inteqrasiyasının başlanğıc nöqtəsi olaraq gender analizi, qadın və kişilərin cəmiyyətdəki mövqeyi və onların müəyyən bir kontekstdə resurs, imkan, məhdudiyyət və güc bölgüsündə fərqlərini müəyyənləşdirir, bərabərsizliyi aradan qaldırmaq, fərqli ehtiyaclarını qarşılamaq üçün lazımı müdaxilələrin işlənilməsinə köməklik göstərir.

Gender büdcələşməsi - büdcə prosesində gender yönlü həssas yanaşmanın tətbiqidir. Gender büdcələşməsi həm qadınların, həm də kişilərin ehtiyaclarının nəzərə alınmasının vacibliyini vurğulayır. Bu, gender bərabərliyini təşviq etmək üçün büdcənin gender əsaslı qiymətləndirilməsi, büdcə prosesinin bütün səviyyələrində gender perspektivini özündə birləşdirən, gəlir və xərcləri ona görə nəzərdən keçirməyi təmin edən alətdir⁷.

Avropa Şurası gender büdcələşməsinin tərifini belə verir: büdcə prosesində gender inteqrasiyasının tətbiqi. Bu, büdcələrin gender əsaslı qiymətləndirilməsi, büdcə prosesinin bütün səviyyələrində gender perspektivinin daxil edilməsi, gender bərabərliyini təşviq etmək məqsədilə gəlir və xərclərin restrukturiziyası deməkdir.⁸ İƏİT-in gender büdcələşməsinin tərfi belədir: gender amillərini nəzərə alan siyasəti təşviq etmək məqsədilə xüsusi proses və analitik alətlər vasitəsilə büdcə prosesinin ümumi konteksti daxilində aydın gender baxışının inteqrasiyası.⁹ Beynəlxalq Valyuta Fondu gender büdcələşməsinin tərifini daha geniş müəyyən edir: gender bərabərliyi, qız və qadınların inkişafını təşviq etmək üçün fiskal siyasət və dövlət maliyyə idarəetmə alətlərindən istifadə edən yanaşma.¹⁰

⁷ "Gender Yönlü Həssas Yanaşma" Bələdçi Vəsaiti

⁸ Avropa Şurası. 2005. Gender Büdcəsi üzrə Mütəxəssislər Qrupunun Yekun Hesabatı (EG-S-GB). Strasburq. səh.10.

⁹ İƏİT. 2017. İƏİT Ölkələrində gender büdcəsinin hazırlanması. Paris

¹⁰ J. Stotski, 2016. Gender büdcəsinin hazırlanması: Fiskal Kontekst və Cari Nəticələr. BVF-nin İşçi Sənədi.

Gender büdcələşməsi üç mərhələdə aparılır:

Mərhələ 1: Büdcənin gender perspektivi baxımından analizi: Analizin birinci səviyyəsi, büdcə proqramlarının ən başlıca istifadəçisi və ya faydalananları haqqında cinsə görə bölünmüş hesabatının hazırlanması.

Mərhələ 2: Büdcənin gender analizinə əsasən restrukturizasiyası: Analiz, büdcə resurslarının gender bərabərliyinə əsasən bölünmədiyini aşkar edərsə, bölgədəki bərabərsizliyi aradan qaldırmaq üçün büdcənin yenidən tərtibatını tələb edir.

Mərhələ 3: Analiz kateqoriyası kimi genderin büdcə proseslərinə tətbiqi: Gender əsaslı büdcə yalnız büdcənin məzmununa deyil, həm də büdcə tərtibatı prosesinə də aiddir. Bu, gender yanaşmasının büdcələşməyə tətbiq olunması deməkdir.

Qlobal səviyyədə 80-dən artıq ölkə müxtəlif dərəcələrdə olmaqla gender büdcəsini tətbiq etməyə başlayıb. Bir sıra ölkələrdə gender büdcəsi ilə bağlı maarifləndirmə və potensialın gücləndirilməsi üzrə tədbirlər, anaların sağlamlığı kimi konkret məqsəd üçün əlavə resursların ayrılması üzrə araşdırma və ya təşviqat kampaniyalarının keçirilməsi ilə məhdudlaşıb. Digər ölkələr seçilmiş nazirliklərdə pilot qaydada keçirməyə başlayıblar.¹¹

İlk gender büdcə modelini Avstraliya parlamenti qəbul etmişdi. Yeni büdcənin təsdiqi ilə bərabər, ilk Qadın Büdcə Bəyanatı da təsdiqini tapır. Bu Bəyanat ölkədəki qadınlar və qızlar üçün təklif olunan büdcənin təsirlərini ətraflı izah edən geniş hesabat formasında idi. O vaxtdan bəri, milli büdcələrin qadınların vəziyyətinə təsirini təhlil edən hesabatlar dünyanın 40-a yaxın ölkəsində nəşr edilmişdir. Bəziləri, Avstraliyanın hesabatı kimi hökumətin təşəbbüsü ilə tərtib edilmişdir. Digərləri, Kanadanın Alternativ Büdcə Məsələləri kimi, QHT tərəfindən başladıldı. Kanada da 2018-ci ilin dekabrında Parlament Gender Büdcəsi Aktını qəbul edib. Bununla da hökumətin büdcə kontekstində bütün kanadalılarla bağlı siyasətin təsirlərini nəzərə alan qərarların qəbul olunmasında sadıqlıyı daha da möhkəmlənib. Digərləri isə Cənubi Afrikanın Qadın Büdcə Təşəbbüsü kimi mərkəzi hökumət və qeyri-hökumət təşkilatlarının əməkdaşlığı nəticəsində qəbul olundu.

¹¹ Dövlət Maliyyə İdarəetməsi Sistemində Gender Amillərinin Nəzərə alınmasına dair İcmal, https://www.adb.org/sites/default/files/project-documents/51355/51355-001-tacr-az_0.pdf

Fransada 2000-ci ildə qəbul edilən Bütçə Aktı hökumətdən hər ilin dövlət büdcəsinə gender bərabərliyinin maliyyə təminatını əks etdirən ayrıca əlavənin daxil edilməsini tələb edir. Fransanın İqtisadiyyat, Maliyyə və Sənaye Nazirliyinin apardığı gender təhlilləri göstərdi ki, yoxsulluq həddində yaşayan daha çox qadınlardır.

İsveç ÜDM-in 2%-ni uşaq problemlərinin həllinə sərf edir və qadınların məşğulluq səviyyəsinə görə Avropada birinci yeri tutur. Xüsusən "Gender büdcəsi 2004-2006" təşəbbüsü çərçivəsində gender büdcəsinin təhlili, qadınların iqtisadi aktivliyi istiqamətində xeyli işlər görüblər. Bu çərçivədə aparılan sorğuları, keçirilən təlimləri və hazırlanan modelləri xüsusi qeyd etmək lazımdır.

BMT-nin 1995-ci ildə Pekində keçirilmiş IV Ümumdünya Qadın Konfransında qəbul edilmiş Fəaliyyət Platformasının 345 və 346-cı maddələri birbaşa olaraq gender büdcəsi ilə bağlıdır. 345-ci maddə dövlət proqramları və siyasətləri üzrə büdcə qərarlarında gender perspektivinin inteqrasiyasını, eyni zamanda gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün hökumətlərdən adekvat maliyyələşməni tələb edir. 346-cı maddə isə hökumətlərin qadınların büdcə xərclərindən necə faydalandığının sistemə şəkildə monitorinqini aparmasını, habelə büdcənin dövlət xərclərinə bərabər çıxışa imkan verən şəkildə tərtibini nəzərdə tutur.

Gender amillərini nəzərə alan dövlət maliyyəsi həm də 2015-ci ilin sentyabrında BMT-nin 70-ci Baş Assambleyası vaxtı 193 Üzv Dövlət tərəfindən qəbul olunmuş 2030-cu il Gündəliyinin bir hissəsidir. Müstəqil hədəflərdən biri olan 5-ci DİM Bütün Qadın və Qızlar üçün Gender Bərabərliyi və Səlahiyyətlərin artırılmasına nail olmaq məqsədini güdür. O, aşağıdakı hədəf və onunla bağlı indikatorlarda qeyd olunan dövlət ayrımları ilə əlaqəlidir:

5.c. Bütün səviyələrdə bütün qadın və qızların gender bərabərliyi və səlahiyyətlərinin artırılmasının təşviqi üçün əsaslı strategiyalar və tətbiq olunan qanunvericilik qəbul etmək və onları gücləndirmək.

5.c.1: Gender bərabərliyi və qadınların səlahiyyətlərinin artırılması üçün dövlət ayrımlarını təmin etmək və izləmək üçün sistemlərə malik ölkələrin nisbəti.

Beynəlxalq səviyyədə BMT-nin Qadınlar qurumu gender bərabərliyinin təşviqinə və qadın hüquqlarının müdafiəsinə ayrılmış resursların şəffaflığını və cavabdehliyi

artırmaq məqsədilə xərclər və büdcəni izləmə alətlərini hazırlamaq baxımından hərəkətverici qüvvə olmuşdur. Bu qurumun gender büdcələşməsi fəaliyyəti ilə bağlı əldə etdiyi əsas təcrübələr bunlardır:

1. ölkələrin Qadınlara Qarşı Ayrı-seçkiliyin Ləğvi üzrə Komitə qarşısında öhdəlikləri genderin büdcəyə inteqrasiya olunmaq yanaşması baxımından vacib olmuşdur
2. ev təsərrüfatları daxilində gender fərqlərinin əhəmiyyətinin qəbul olunması və qadınların ödənişsiz işinin nəzərə alınması siyasət və büdcənin hazırlanmasının gender təhlili baxımından həlledicidir
3. gender büdcələşməsi aşağıdakılara daxil edildikə dayanıqlılığa nail olunur: dövlət rəsmiləri üçün tədris proqramları və təlim, gender bölmələrinin rəsmiləşdirilməsi və sektorial nazirliklərdə gender üzrə əlaqələndirici şəxslərin gücləndirilməsi vasitəsilə dövlət qurumları, eləcə də xüsusilə proqram əsaslı büdcənin hazırlanması və fiskal desentralizasiya olmaqla, dövlət maliyyə sistemində davamlı islahatlar.¹²

Gender büdcələşməsinin effektiv həyata keçirilməsini təmin etmək üçün bəzi ümumi elementlər mövcud olmalıdır¹³:

- büdcə və siyasətlərin gender baxımından təhlili;
- gender büdcəsini ümumi gender bərabərliyi məqsədləri ilə əlaqələndirmək;
- büdcənin restrukturizasiyası və siyasətə dəyişikliyin edilməsi;
- gender perspektivlərinin bütün büdcə mərhələlərinə inteqrasiya olunması;
- nailiyyətlərin monitoring və qiymətləndirilməsi;
- büdcə prosesinin şəffaflığı;
- büdcə prosesində iştirak.

¹² UNIFEM. 2009. Qiymətləndirmə Hesabatı. UNIFEM-in Genderə həssas büdcələr üzrə işi

¹³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/dfa50a94-05c6-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>

1.5. Gender bərabərliyi və dayanıqlı inkişaf

“Sustainable development”, yaxud “davamlı inkişaf” anlayışı 1980-ci ildən etibarən elmi dövriyyəyə daxil edildi və 1987-ci ildə BMT-nin Beynəlxalq Ətraf mühit və inkişaf komissiyasının “Bizim ümumi gələcəyimiz” adlı məruzəsindən sonra geniş yayılmağa başladı. Dayanıqlı inkişaf – gələcək nəsillərin istifadə edəcəyi resursları təhlükə altına qoymadan hazırkı nəsillərin həyat şəraitini yaxşılaşdıran bir inkişafdır.

İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamədə göstərilir ki, “Bütün insanlar öz şərəf və hüquqları ilə azad doğulurlar. Onlara əql və vicdan verilib və onlar bir-birlərinə qardaşlıq ruhunda münasibət bəsləməlidirlər” (maddə 1). Hər bir insan irqindən, dərisinin rəngindən, cinsindən, dilindən, dinindən, siyasi və digər əqidəsindən, milli, yaxud sosial mənşəyindən, mülki, sinfi və digər vəziyyətindən asılı olmayaraq, bu Bəyannamənin elan etdiyi bütün hüquq və azadlıqlara malik olmalıdır.¹⁴



¹⁴ https://www.un.org/en/udhrbook/pdf/udhr_booklet_en_web.pdf

25 sentyabr 2015-ci il tarixində BMT-nin Baş Assambleyasının üzvü olan 193 dövlət tərəfindən “2030-cu ilədək dayanıqlı inkişaf sahəsində Gündəlik” qəbul edildi. Gündəlik 92 bənddən ibarətdir və 51-ci bənddə 17 Dayanıqlı İnkişaf Məqsədi və əlaqəli 169 hədəf göstərilir. Yeni Məqsədlər universal xarakter daşıyır və bütün ölkələrə şamil olunur, Minilliyin İnkişaf Məqsədləri isə yalnız inkişaf etməkdə olan ölkələr üçün nəzərdə tutulmuşdu.¹⁵

Azərbaycan Respublikası Birləşmiş Millətlər Təşkilatının üzvü olan dövlətlərin 2015-ci ilin 25-27 sentyabr tarixlərində keçirilən Dayanıqlı İnkişaf Sammitində təsdiqlənmiş və BMT Baş Assambleyasının müvafiq qətnaməsi ilə qəbul edilmiş Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərinə (DİM) qoşulmuşdur. Azərbaycan Respublikası 2017 və 2019-cu illərdə iki “Könüllü Milli Hesabat hesabatı” təqdim etmişdir. Hesabatlarda gender bərabərliyi, qadın hüquqların müdafiəsi, qızların və oğlanların təhsil hüququ və digər məsələlər əks olunmuşdur.

Hansı ölkədə yaşamağımızdan asılı olmayaraq gender bərabərliyi insanların əsas hüququdur. Gender bərabərliyinə dəstək sağlam cəmiyyətin bütün aspektlərində yoxsulluğu aradan qaldırmaqdan başlayaraq qız və oğlanların sağlamlığını, təhsilini, mühafizəsini və rifahını yüksəltməkdə aparıcı rol oynayır. DİM-in 5-ci məqsədi məhz “Gender bərabərliyinə nail olmaq, bütün qız və qadınları səlahiyyətləndirmək” seçilib.



Məqsəd 5. Gender bərabərliyinə nail olmaq, bütün qız və qadınların hüququ və imkanlarını genişləndirmək

Dünyada gender bərabərliyi və qadınlara səlahiyyət verilməsi sahəsində irəliləyişə nail olunmasına baxmayaraq (qızlar və oğlanların ibtidai təhsilə bərabər çıxış imkanları əldə etməsi daxil olmaqla), dünyanın hər yerində qadınlar və qızlar ayrı-seçkilik və zorakılıqdan əziyyət çəkirlər. Gender bərabərliyi yalnız əsas insan hüququ deyil, sülh, rifah və dayanıqlı dünya üçün zəruri bir təməldir. Qadınlar və qızların təhsilə, səhiyyə

¹⁵ MİM - Minilliyin İnkişaf Məqsədləri, 2000-ci ildə keçirilən “Minilliyin Forumu”nda dünyanın 147 ölkəsinin dövlət və hökumət rəhbərləri “Minilliyin Bəyannaməsi”ni qəbul etmişdilər.

xidmətlərinə, layiqli iş bərabər çıxış imkanlarının və siyasi və iqtisadi qərarların qəbulu proseslərində iştiraklarının təmin olunması dayanıqlı iqtisadiyyatı canlandıracaq, cəmiyyətə və insanlığa böyük fayda gətirəcəkdir.

Gender bərabərliyi, layiqli iş və qeyri-bərabərliyin azaldılması 2015-ci ildə qəbul olunmuş Dayanıqlı İnkişaf Gündəliyində mühüm yer tutur. Onun Bəyannaməsində deyilir: “Biz insan hüquqlarına və insan ləyaqətinə ümumbəşəri hörmət, qanunun aliliyi, ədalət, bərabərlik və ayrı-seçkiliyə yol verilməyən dünyanı nəzərdə tuturuq; irqə, etnik mənsubiyyətə və mədəni müxtəlifliyə hörmət; və insan potensialının tam həyata keçirilməsinə imkan verən və ortaq rifaha töhfə verən bərabər imkanların yaradılması” (8-ci paraqraf).¹⁶ Bu baxış bir neçə Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərində, yəni DİM 4 (hədəf 4.5, təhsilə bərabər çıxış), DİM 5 (gender bərabərliyi, xüsusilə 5.2, 5.4 və 5.5 hədəfləri), DİM 8 (hədəf 8.5, hamı üçün layiqli iş və bərabər ödəniş) və DİM 10 (hədəf 10.3, bərabər imkanlar) öz əksini tapmışdır¹⁷.

Hədəf 1.4: 2030-cu ilədək, bütün kişilərin və qadınların, xüsusən də yoxsul və digər həssas əhali qruplarının iqtisadi resurslara bərabər çıxış hüquqlarına, habelə əsas xidmətlərə, torpaq və əmlak formaları üzərində mülkiyyət və nəzarətə, miras, təbii resurslar, müvafiq yeni texnologiyalar və maliyyə xidmətlərinə, o cümlədən mikro-maliyyə xidmətlərinə bərabər çıxış imkanlarına malik olmalarını təmin etmək;

Hədəf 4.5: 2030-cu ilədək, təhsil sahəsində gender əsaslı bərabərsizlikləri aradan qaldırmaq və əhalinin həssas qrupları, əlillər, aborigen xalqların nümayəndələri və həssas qruplardan olan uşaqlar üçün bütün səviyyələrdə təhsilə və peşə təliminə bərabər çıxış imkanını təmin etmək¹⁸;

Hədəf 5.1: Dünyanın hər yerində bütün qadınlara və qızlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarına son qoymaq;

Hədəf 5.2: Dövlət və özəl sahələrdə bütün qadınlara və qızlara qarşı bütün formalarda zorakılığı, o cümlədən insan alveri, cinsi və digər növlərdə istismarı aradan qaldırmaq;

¹⁶ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

¹⁷ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

¹⁸ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

Hədəf 5.3: Uşaq nikahı, erkən və məcburi nikah, qadın cinsi orqanının zədələnməsi (sünnəti) kimi bütün zərərli təcrübələri aradan qaldırmaq;

Hədəf 5.4: Dövlət xidmətlərinin təmin edilməsi, infrastruktur və sosial müdafiə ilə bağlı siyasətlər vasitəsilə, eləcə də milli kontekstə uyğun olaraq ev təsərrüfatında və ailədə öhdəliklərin ortaqlığının təşviqi vasitəsilə ödənişsiz qayğı və məişət işini qiymətləndirmək və önəmini təsdiq etmək;

Hədəf 5.5: Siyasi, iqtisadi və ictimai həyatda qərarların qəbulu prosesinin bütün səviyyələrində qadınların tam və səmərəli iştirakını və bərabər rəhbərlik imkanlarını təmin etmək;

Hədəf 5.6: Əhali və inkişaf üzrə Beynəlxalq Konfransın Fəaliyyət Proqramı, Pekin Fəaliyyət Platforması və fəaliyyətlərin icrasının nəzərdən keçirilməsi ilə bağlı digər konfransların yekun sənədlərində razılaşıldığı kimi hamı üçün cinsi və reproduktiv sağlamlıq xidmətlərinə çıxışı və reproduktiv hüquqları təmin etmək;

Hədəf 5.A: Milli qanunvericiliyə uyğun olaraq qadınlara iqtisadi resurslara bərabər çıxış hüquqlarına, habelə əsas xidmətlərə, torpaq və əmlak formaları üzərində mülkiyyət və nəzarətə, maliyyə xidmətləri, miras və təbii ehtiyatlara çıxışlarını təmin etmək;

Hədəf 5.B: Qadınların səlahiyyətləndirilməsini təşviq etmək üçün köməkçi texnologiyalardan, xüsusilə də informasiya və kommunikasiya texnologiyalarından istifadəni genişləndirmək;¹⁹

Hədəf 5.C: Gender bərabərliyinin təşviq olunması, qadınların və qızların səlahiyyətlərinin bütün səviyyələrdə artırılması üzrə əsaslı siyasətlər və effektiv hüquqi normalar qəbul etmək və onları möhkəmləndirmək;

Hədəf 8.5: 2030-cu ilədək, bütün qadınlar və kişilər üçün, o cümlədən gənclər və əlilliyi olan insanlar üçün tam və səmərəli məşğulluq imkanlarının yaradılmasına və bərabər dəyərli əməyə görə bərabər ölçüdə ödənişə nail olmaq;

Hədəf 8.8: Bütün işçilərin, o cümlədən miqrant işçilərin, xüsusilə də qadın miq-

¹⁹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

rantların və riskli şəraitlərdə işləyən işçilərin əmək hüquqlarını qorumaq, etibarlı və təhlükəsiz əmək şəraitini təşviq etmək²⁰

Hədəf 10.3: Digər vasitələrlə yanaşı, ayrı-seçkiliyə yol verən qanunları, siyasətləri və təcrübələri aradan qaldırmaqla və müvafiq qanunvericiliyi, siyasətləri və fəaliyyəti təşviq etməklə, bərabər imkanların yaradılmasını və nəticələrdəki bərabərsizliklərin azaldılmasını təmin etmək.²¹

DİM çərçivəsində sadalanan göstəricilərin ümumi sayı 247-dir. Bununla belə, bəzi göstəricilər müxtəlif hədəflər altında təkrarlandığından, unikal göstəricilərin faktiki sayı 231-dir. Eynilə, yuxarıda sadalanan gender-spesifik göstəricilərin ümumi sayı 52-dir, lakin unikal gender-spesifik göstəricilərin ümumi sayı 51-dir .

Qadınlar və qızlar dünya əhalisinin yarısını təşkil edir və nəticədə dünyada insan potensialının yarısına sahibdirlər. Onların həyatı yaxşılaşdıqda, faydaları cəmiyyətdə əks-səda verir. Məsələn, qadınların layiqli işə sahib olmaları və müntəzəm gəlirə çıxışları təkə yoxsulluğun azaldılmasına (DİM 1) deyil, həm də qadınlar və qızlar və onlardan asılı olanlar üçün daha yaxşı təhsil, sağlamlıq və qidalanma nəticələrini yaxşılaşdırır. (DİM 2, 3 və 4) Qadınlara və qızlara qarşı zorakılığın bütün formalarının aradan qaldırılması (Hədəf 5.2) təkə DİM-lərin 5-ci vacib komponenti deyil, həm də bütün yaşlarda olan insanlar üçün sağlam həyat və rifahın təmin edilməsi baxımından mühüm əhəmiyyət kəsb edir (DİM 3). Bəzi sahələrdə, məsələn, qızların təhsilə çıxışı, qlobal irəliləyiş danılmazdır, lakin qeyri-kafidir (DİM 4). İşçi qüvvəsinin iştirakı (DİM 8), innovasiya və biliklərin yaradılması (DİM 9) kimi sahələrdə əhəmiyyətli gender boşluqları qalmaqdadır və irəliləyiş minimal olmuşdur²².

2030-cu ilə qədər gender bərabərliyi, qadınların şəxsi və ictimai sahələrdə hüquqlarını hələ də məhdudlaşdıran bir çox ayrı-seçkiliyin kök səbəblərini aradan qaldırmaq üçün təcili tədbirlər görülməsini tələb edir. Məsələn, bərabərliyi təşviq etmək üçün ayrı-seçkilik qanunlarının dəyişdirilməsi və qanunvericiliyin qəbul edilməsi lazımdır.

²¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

²² <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

²⁰ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

Gender bərabərsizliyinin əsas hədəfi qızlar və qadınlar olsa da, bu sosial problemdən zərər çəkən təkcə qadınlar deyil. Statistik məlumatlar göstərir ki, gender bərabərsizliyi bütöv cəmiyyətin və ayrı-ayrı fərdlərin inkişafına saysız-hesabsız zərbələr vurur.

COVID19 pandemiyası son 25 ildə qadınların hüquq və imkanlarının, o cümlədən iqtisadi iştirak və siyasi hüquqların genişləndirilməsi sahəsində əldə edilmiş məhdud irəliləyişi geri çəkir. Gənc qadınlar kişi həmkarlarına nisbətən daha çox iş itiriblər və əmək bazarlarından uzunmüddətli kənar qalma riskləri var. 2019-cu ilin dördüncü rübü ilə 2020-ci ilin dördüncü rübü arasında mövcud məlumatlara malik 48 ölkədən 28-də təhsildə, məşğulluqda və ya təlimdə olmayan gənc qadınların sayı artıb. Əlilliyi olan qadınlar və qızlar da daxil olmaqla, ayrı-seçkiliyin müxtəlif formaları ilə üzləşən qadınlar xüsusilə təsirlənir.

BMT sistemi gender bərabərliyi və qadınların səlahiyyətlərinin artırılması ilə bağlı öhdəliklərin icrası və monitorinqi üçün inkişaf tərəfdaşları ilə daha səmərəli və dayanıqlı tərəfdaşlıqlara dəstək göstərir, eyni zamanda bu nəticəyə nail olunması ilə bağlı nümunəvi təcrübələri sənədləşdirir. Bu nəticənin uğuru üçün hökumət, akademik dairələr, özəl sektor və vətəndaş cəmiyyəti təşkilatları ilə tərəfdaşlıqlar çox vacibdir.

2030-cu il Gündəliyinin yekdilliklə qəbulu sadəcə dövlət və qeyri-dövlət maraqlı tərəflər üçün vahid çərçivə təmin etmir, həm də BMT sisteminin təkcə qərarların qəbuluna məsul orqanların deyil, bütün hüquq sahiblərinin adından fəaliyyət göstərməklə normativ rolunu möhkəmləndirir. BMT sistemi DİM məqsədlərinə hər kəsin mənafeyi üçün nail olmanın dəstəklənməsində hökumətin təbii tərəf müqabilidir. BMT-nin irimiqyaslı planlaşdırma, qərarlara kömək və çoxsahəli mövzuların proqramlara inteqrasiyası üçün statistik məlumatların toplanılmasında təcrübəsi tərəfdaş hökumət qurumları üçün çox faydalıdır.

2016-cı ildə Azərbaycan Respublikasının Prezidenti, BMT-nin Azərbaycan hökumətinə göstərdiyi dəstəyin əlaqələndirilməsi üçün əsas tərəfdaş kimi fəaliyyət göstərən Dayanıqlı İnkişaf üzrə Milli Əlaqələndirmə Şurasının yaradılmasına dair fərman imzalayıb. Eyni zamanda Azərbaycan, DİM-ləri milli səviyyədə sürətləndirmək üçün atıla biləcək konkret siyasət və proqramlaşdırma addımlarını əks etdirən

MAPS (2030 Gündəliyi naminə aktuallaşdırma, sürətləndirmə və siyasətə dəstək) missiyasını həyata keçirən ilk ölkələrdən biri olub və ölkə təcrübəsini 2018-ci ildə keçirilən Dayanıqlı İnkişaf üzrə Bakı Forumunda təqdim edib. Digər məsələlərlə bərabər regional forum DİM-lərin integrasiyası və onların icrasını sürətləndirmək məqsədilə fəaliyyətləri müəyyən edən Bakı Prinsiplərinin qəbul edilməsi ilə yekunlaşdırıb. BMT-nin dəstəyi ilə interaktiv tablo, məlumatları vahid şəkildə toplayan, DİM-lərə doğru inkişafı real vaxt rejimində izləyən DİM-lər üzrə Milli Məlumat Portalı istifadəyə verilib. BMT, heç kimin kənarında qalmamasına diqqət ayırmaqla keyfiyyətli statistika toplamaq üçün ölkənin statistika məlumatları sahəsində potensialını gücləndirmək üçün davamlı dəstək göstərməkdədir. BMT həmçinin DİM-ləri təşviq etmək istiqamətinə özəl sektor, media, parlament üzvləri və ictimaiyyət də daxil olmaqla müxtəlif qrupların cəlb edilməsi üçün xüsusi səylər göstərməkdədir.

Gender bərabərliyi və bütün qadınların və qızların səlahiyyətlərinin artırılması 2030-cu il Gündəliyi çərçivəsində tək-cə açıq məqsəd deyil, həm də bütün göstəricilərin davamlı inkişafının təkanverici qüvvəsidir. Qadınların və qızların hüquq və imkanlarından məhrum olduğu ölkələrdə inkişaf qaçılmaz olaraq ləngiyəcək və bütövlükdə 2030-cu il Gündəliyi təhlükə altında olacaq. Buna görə də, Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərinin (DİM) həyata keçirilməsində və monitorinqində gender perspektivinin sistematik əsaslandırılması çox vacibdir.

Davamlı inkişafın əsas aspektlərindən biri gender bərabərliyini təmin etmək və qadınlara səlahiyyət verməkdir. Bu konsepsiyanın gender aspektləri gələcək nəsillərin bərabər hüquq və azadlıqlarının təmin edilməsi, insanların yaşayış keyfiyyətlərinin, rifah halının davamlı olaraq yaxşılaşdırılması və bu zaman maddi və mənəvi aləmə zərər vurmadan yaşamağı nəzərdə tutur. 2030-cu il gündəliyi aydındır: gender bərabərliyi olmadan davamlı inkişafdan söhbət gedə bilməz.



T
I
S
I
L
—
F
E
D
E
R
—
I
—
I

Cinsi ayrı-seçkiliyinin yaranması və onunla mübarizə üsulları

2.1. Cinsi ayrı-seçkiliyin tərifi

Ayırı-seçkilik - bütün mümkün formaları və ifadələri ilə birlikdə - insan hüquqlarının pozulmasının və istismarının ən geniş yayılmış formalarından biridir. Hər gün milyonlarla insan ayrı-seçkiliyə məruz qalır və bunu müəyyənləşdirmək ən çətin problemlərdən biridir. Ayrı-seçkiliyin icazə verildiyi və ya qəbul olunduğu bir cəmiyyət insanların özləri üçün və cəmiyyət üçün tam potensialını sərbəst həyata keçirməkdən məhrum olduğu bir cəmiyyətdir.

Ayrı-seçkilik, şəxslər yalnız müəyyən qrup insanlara və ya müəyyən kateqoriya insanlara məxsus olduqları və ya aid edildiklərindən başqaları ilə müqayisədə onlara qarşı mənfi rəftar olduqda baş verir. İnsanlar ayrı-seçkiliyə öz yaşına, əlillik vəziyyətinə, etnik mənsubiyyətinə, mənşəyinə, siyasi inanclarına, irqi, dini və cinsi mənsubiyyətinə, dilinə, mədəniyyətinə və digər səbəblərə görə məruz qala bilərlər. Çox zaman qərəzli fikirlər nəticəsində yaranan ayrı-seçkilik insanları gücsüz edir, onların aktiv vətəndaşlar olmasına maneə törədir, onların öz bacarıqlarını inkişaf etdirmələrini və bir çox hallarda işə işə, sağlamlıq xidmətlərinə, təhsilə və ya yerləşmə imkanlarına çıxışlarını məhdudlaşdırır.

Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin qadağan olunması barədə ölkələrdə təminatlar getdikcə inkişaf etmişdir, dövlətlər qadınlar və kişilər arasında məşğulluq başda olmaqla, bir çox məsələlərdə bərabərliyin təmin olunmasına nail olmuşdur. Lakin, beynəlxalq miqyasda mövcud olan məlumatları təhlil etdikdə, cinsi ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması ilə bağlı mövcud de-yure vəziyyətin, de-fakto vəziyyətlə uyuşmaması ciddi narahatlıq doğurur. Cinsi ayrı-seçkilik özü-özünü nisbətən izah edir ki, bu bir fərdin ya qadın, ya da kişi olması faktına əsaslanan ayrı seçkilikdir.

Hər il dünyada milyonlarla qız ailələrinin, yaxınlarının və yaşadıkları icmaların razılığı ilə onları fiziki və mənəvi əziyyətlərlə üz-üzə qoyan zərərli təcrübələrin təsirinə məruz qalır. Daha çox dünyanın müxtəlif yerlərində mövcud olan adət-ənənələrdən qaynaqlanan bu zərərli təcrübələr sırasında qızların erkən yaşda ərə verilməsini, qadın sünnetini, gender-əsaslı cinsi ayrıseçkiliyi (oğlan uşaqlarına qızlara nisbətən daha çox dəyər verilməsi) və digər spesifik halları qeyd etmək olar.

Azərbaycan Respublikasının "Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında" Qanuna uyğun olaraq, "cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik - seksual qısnama, cinsi əlamətə görə hüquqların bərabər həyata keçirilməsini məhdudlaşdıran və ya inkar edən istənilən fərq, istisna və ya üstünlük²³" hesab edilir.

Qadınların üzləşdiyi ayrı-seçkilik əsasən birbaşa deyil, dolayı və gizli ayrı-seçkilikdir. Birbaşa ayrı-seçkilik, oxşar vəziyyətdə olan şəxslərin gördükləri münasibətdə hər hansı bir fərqlilik müəyyən edildiyi zaman baş verir. Dolayı ayrı-seçkilik: qaydaların hər kəsə bərabər tətbiq edilməsinə baxmayaraq, müəyyən bir qrupa digərindən daha neqativ təsiri olmasıdır. Faktiki olaraq qadınlara mənfi təsir göstərən qanun, siyasət və proqramlar zahirən genderin nəzərə alınmadığı meyarlara əsaslandıqda qadınlara qarşı dolayı ayrıseçkilik baş verə bilər. Genderin nəzərə alınmadığı qanun, siyasət və proqramlar qeyri-ixtiyari olaraq keçmiş ayrı-seçkiliyin nəticələrinin davam etməsinə səbəb ola bilər. Onlar səhvən kişilərin həyat tərzinə əsasən modelləşdirilə, bununla da qadınların kişilərdən fərqli həyat təcrübələrinin cəhətlərinin nəzərə alınmamasına səbəb ola bilər.

CEDAW Konvensiyası²⁴ 5 növ ayrı-seçkilik formasını fərqləndirir:

1. Birbaşa və ya dolayı ayrı-seçkilik
2. De-yure və de-fakto ayrı-seçkilik
3. Tarixi ayrı-seçkilik
4. Başqa ayrı-seçkiliklərə (qarşılıqlı ayrı-seçkilik) səbəb olan ayrı-seçkilik
5. Pozitiv ayrı-seçkilik

Birbaşa və ya dolayı ayrı-seçkilik zamanı mövcud siyasət qadınların kişilər kimi eyni imkanlardan və imtiyazlardan istifadə etməsini məhdudlaşdırır. Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin səbəbi həm siyasət, qanunvericilik (de-yure), həm də adət-ənənələr, stereotiplər, qaydalar (de-fakto) ola bilər. Konvensiya hər iki sferada ayrı-seçkiliyin mövcudluğunu tanıyır. Konvensiyanın məqsədi bu iki ayrı-seçkilik formasını aradan qaldırmaqdır.

Konvensiyada bildirilir ki, köhnə düşüncələrin kökündən yox edilməsinə, cinslərdən birinin natamamlığı və üstünlüyü ideyasına və yaxud kişi və qadınların stereotip

²³ <http://www.e-qanun.az/framework/12424>

²⁴ Qadınlara qarşı Ayrıseçkiliyin Bütün Formalarının Ləğv Edilməsi Haqqında Konvensiya (CEDAW).

roluna əsaslanan adətlərin və digər praktikaların aradan qaldırılmasına nail olmaq məqsədilə kişi və qadınların sosial və mədəni davranış modelini dəyişdirmək, ailə tərbiyəsinin sosial funksiya kimi analığın düzgün dərk edilməsini özündə əks etdirməsini və bütün hallarda uşaqların mənafelərinin üstün tutulması şərtilə, kişi və qadınların öz uşaqlarının tərbiyəsi və inkişafında ümumi məsuliyyətlərinin qəbul edilməsini təmin etmək zəruridir.

Qadınlar üçün bəzi ölkələrin qanunvericilik aktlarında nəzərdə tutulan güzəştlər ayrı-seçkilik halı hesab edilmir və onlar “pozitiv diskriminasiya” adlanır. CEDAW Konvensiyası qadın və kişilərin yalnız imkan və hüquqlarının deyil, həm də onların faktiki bərabərliyinin olmasını tələb edir. Faktiki bərabərliyə nail olmaq üçün qadınların müvafiq həyat sahəsində dəstəyə ehtiyacı var. Dövlətin müvəqqəti xüsusi tədbirlər formasında göstərdiyi dəstək pozitiv (müsbət) ayrı-seçkilik adlandırılır ki, bu da faktiki bərabərliyin əldə olunmasını sürətləndirməyə kömək edir və ayrı-seçkilik hesab olunmur. Konvensiyada vurğulanır ki, dövlətlərin kişilər və qadınlar arasında faktiki bərabərliyin təşəkkül tapmasını sürətləndirməyə yönəldilən müvəqqəti xüsusi tədbirlər görməsi Konvensiyada müəyyən edilmiş şəkildə ayrı-seçkilik hesab olunmur, amma bunlar özlüyündə qeyri-bərabər və fərqli standartların qorunub saxlanmasına heç bir dərəcədə səbəb olmamalıdır.

Diskriminasiya adətən savadsızlıq, önmühakimə və neqativ stereotiplərə əsaslanır. Bir çox ictimai institutlar, məsələn, kütləvi informasiya vasitələri, ailə, məktəb və s. kişi və qadın barədə stereotip fikirləri qoruyub saxlayır və yayır. Gözlənilən stereotiplərə uyğun gəlməyən oğlan və qızlar tənqidə, məsxərəyə, hətta zorakılığa məruz qala bilər.

2.2 Gender stereotipləri və seksizm

Gender stereotipləri öncədən şüurlarda kök salan, qadınlara və kişilərə cinsi mənsubiyyətləri ilə müəyyən edilən və məhdudlaşan xüsusiyyətlər və rollar ayıran sosial və mədəni modellər və ya ideyalardır²⁵. Gender stereotipləri hər iki cinsin davranış xüsusiyyətləri, atributları və normaları haqqında mədəni və sosial cəhətdən şərtləndirilmiş rəyləri və onların dildə əks olunmasını

ifadə edirlər.

Stereotip terminini elmə ilk dəfə məşhur Amerika kommunikativisti, siyasi şərhçi Uolter Lippman gətirib. U.Lippman "İctimai rəy" kitabında yazırdı: "Stereotiplər bizim üçün dünyanın düzənli və təzadsız mənzərəsini yaradır. Bu düzəndə hər şey – bizim vərdişlərimiz, zövqümüz, qabiliyyətimiz, həzlərimiz və ümidlərimiz öz yerini tutub. Stereotip mənzərə yarıçımıq ola bilər, amma bu, bizim alışdığımız bir mənzərə, dünyadır. Bu dünyada hər şey onlar üçün müəyyən olunmuş yeri tutub, gözlədiyimiz kimi hərəkət edir. Bu dünyada biz özümüzü evdəki kimi hiss edirik. Biz onun bir hissəsiyik. Biz onun bütün giriş-çığışlarına bələdik. Burada hər şey tanışdır, normal və güvənlidir. Bu dünyanın dağları və uçurumları belə bizim onları görməyə adət etdiyimiz yerdədir. Biz bu şablona yerləşmək, orada öz yerimizi tutmaq üçün əvvəllər bizim üçün cəlbədicilərin çox şeylərdən imtina etməli olurduq. Amma elə ki bu stereotipi qəbul edib, onun bir hissəsinə çevrilirik, özümüzü köhnə başmaqlarımızı geymiş kimi rahat hiss etdik. Elə buna görə də stereotiplərin istənilən formada dəyişməsinə biz dünyanın özünə hücum kimi qəbul edirik."²⁵

«Gender stereotipləri» – cəmiyyətdə maskulinlik və feminlik və ona müvafiq olaraq davranış modeli və xarakterin xüsusiyyətləri barədə standartlaşmış və qəbul edilmiş təsəvvürləri nəzərdə tutan sosial stereotiplərin bir növüdür. Beləliklə, maskulinlik və feminlik haqqda təsəvvürün cəmiyyətdə yayılması və gender rollarında əks olunması prosesi gender stereotiplərinin köməkliliyi ilə baş verir. Gender stereotiplərinin insana təsiri onu bütün həyatı boyu izləyir. Genderin mədəni quruluşunda onların rolu fərdlərin gender sosiallaşması gedişində daha parlaq aşkar olunur. Sosiallaşmanın bütün əsas institutları: ailə, uşaq müəssisələri, məktəb, ali təhsil, KİV, ictimai fikir və s. bustereotipləri müntəzəm olaraq yaymaqdadır. Özü də gender sosiallaşmasının hər bir mərhələsi insanın şüurunda və davranışında gender stereotiplərini özünəməxsus şəkildə təsdiq edir. Belə ki, hələ lap ilkin yaşlarından oğlan və qızlar gender stereotiplərinin təsiri altına düşür: uşaqların geyimindəki forma və rəng müxtəlifliyi, onlara təklif olunan oyunlardakı və oyuncaqlardakı fərq, xarakterin bəzi xüsusiyyətlərinin həvəsləndirilməsi, digərlərinin qadağan olunması

²⁵ <https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023-azerbaijani/16808cdabd9>

²⁶ Липпман, У. Общественное мнение / Пер. с англ. Т.В.Барчуновой. М.: Институт Фонда "Общественное мнение", 2004. сәh. 53.

və s. – bütün bunlar aydın seçilən «kişi» və «qadın» çaları daşıyır.

Gender sosiallaşmasının sonrakı mərhələlərində (məktəb və ali təhsil, peşə hazırlığı) nəinki gender stereotiplərinin təsir sahəsi genişlənir, həm də maskulinliyin üstünlüyü baxımından onların assimetriyası dərinləşir. Sonralar gender rollarının və maskulinliyin və feminliyin dərk olunması ilə bağlı stereotiplər kişi və qadınların peşə məşğulluğu sahəsinə cəlb olunmasında, onların arasında ümumi və xüsusi sahələrin bölünməsində, gəlir imkanlarında, hakimiyyət və nüfuz dairəsində özünü büruzə verir. Şəxsiyyət səviyyəsində genderin mədəni quruluşunun və müvafiq olaraq fərdlərin gender sosiallaşmasının ən vacib elementlərindən biri gender eyniliyidir. Gender eyniliyi fərdin maskulinlik və feminlik haqda cəmiyyətdə mövcud olan təsəvvürlərin subyektiv təfəkkürü əsasında bu və ya digər cinsə mənsubluğunu şəxsən dərk etməsi deməkdir. Bu, fərdin ilk öz müqəddəratını təyin etmək hüququ və onun özünüdərkinin ən sabit elementidir. Yaş artdıqca gender eyniliyinin məzmunu fərdin maskulinlik və feminlik barədə dəyişən təsəvvüründən asılı olaraq dəyişir.

Gender stereotiplərinin ilk tədqiqatları ötən əsrin 50-ci illərindən başlayaraq kişi və qadınların bir-biri haqqında olan təsəvvürləri ilə əlaqədar olmuşdur. 70-ci illərdə kişi və qadınların bacarığı haqqında olan stereotip təsəvvürlərin tədqiq olunması daha da çox məşhurluq qazanmışdı.

Gender stereotiplərini 4 növə bölmək olar:

- **Şəxsi xüsusiyyətlər** - məsələn, qadınlardan tez-tez güzəştə gedən və emosional, kişilərdən isə özünə güvənən və aqressiv olması gözlənilir.
- **Məişət davranışı** - məsələn, bəzi insanlar qadınların uşaqlara baxmağını, yemək bişirib ev təmizləyəcəyini, kişilərin isə gəlirli işdə çalışacağını gözləyir.
- **Peşə** - bəzi insanlar müəllim və tibb bacılarının qadın, pilotların, həkimlərin və mühəndislərin kişi olduğunu zənn edirlər.
- **Fiziki görünüş** - məsələn, qadınların arıq və zərif olması, kişilərin isə uzun boylu və əzələli olması gözlənilir. Kişilərin və qadınların cinsə görə stereotipik şəkildə geyinmələri və görsənmələri də gözlənilir (kişilər şalvar və qısa saç düzümü

ilə, qadınlar don və makiyaj ilə).

Gender stereotipləri real gender bərabərliyinə nail olmaq yolunda ciddi maneə yaradır və gender ayrı-seçkiliyinə gətirir.

Stereotipli düşüncələri cəmiyyət formalaşdırır. Buna görə də klişe və onunla əlaqəli davranışların aradan qaldırılması hər bir cəmiyyət üçün prioritet olmalı və məktəblərdən başlamalıdır.

Gender stereotipləri qadınların iqtisadi və sosial həyatdan kənarlaşdırılmasını daimiləşdirir. Onlar ödənişsiz ev təsərrüfatı və ailə üzvlərinə qulluq vəzifələrinin və az ödənişli və ya qeyri-rəsmi işlərin qeyri-mütənasib bölgüsünün təsirinə məruz qalırlar. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qadınlara Qarşı Zorakılıq üzrə Xüsusi Məruzəçisi Yakin Ertürk izah edir ki, “mədəni və sosial normaların, ənənəvi inancların və mənfi gender stereotiplərinin davamlılığı hökumətlər tərəfindən bütün bölgələrdə gender bərabərliyinə nail olmaq yolunda ən çox istinad edilən maneələrdir... Hətta qadınların irəliləyişinin əsas göstəricilərinin xeyli irəliləyiş göstərdiyi və qərar qəbul etmə mövqelərində “kritik kütlə”nin əldə edildiyi ölkələrdə belə gender rolları və kimlikləri “qadınlıq” və “kişilik” (modernləşdirilmiş formalarda da olsa) kimi patriarxal anlayışlarla formalaşmağa davam edir²⁷.

Azərbaycanda 24-30 yaşlı insanların 85 faizi sosial şəbəkə istifadəçiləridir. Sosial şəbəkələrdə və reklamlarda isə seksizm halları artır. Seksizm onlayn və ya oflayn müstəvidə ictimai və ya özəl həyatda baş verən, şəxsin cinsinə görə aşağılanması və ya ikinci dərəcəli sayılması ideyasına əsaslanan hər hansı hərəkət, jest, vizual təmsil olunma, şifahi və ya yazılı sözlər, praktika və ya davranış” kimi müəyyən olunur. Seksizm ifadə olaraq Azərbaycan milli qanunvericiliyinə daxil edilməyib. Mediada xəbər və reklamda seksizmi qadağan edən qanunvericilik, belə hallarla mübarizə tədbirlərinin monitorinqi, icrası mexanizmləri təqdim olunmalıdır. Gender stereotipləri və seksizmin qarşısının alınmasında və ona qarşı mübarizədə media mühüm rol oynayır. Jurnalistlər mediada cinsi mənsubiyyəti konkret olaraq vurğulamamalıdır.

²⁷ Yakin Ertürk, “Considering the Role of Men in Agenda Setting: Conceptual and Policy Issues,” *Feminist Review* 78 (2004): 3–21

Stereotiplərlə mübarizəni necə aparmaq olar?

- Stereotip gender rollarına əsaslanan köhnəfikirliliyin, adətlərin, ənənələrin aradan qaldırılmasına yönələn yardımçı olan vasitələr hazırlamaq;
- Təhsil sistemində, əmək bazarında, ailə həyatında, məzuniyyət sxemlərində və qadınların və kişilərin az təmsil olduğu bütün sahələrdə qızlar və oğlanlar, qadınlar və kişilər üçün formalaşmış gender stereotiplərini aradan qaldırmaq üçün müsbət təcrübələri (ev təsərrüfatı və ailə üzvlərinə qulluq vəzifələrinin bərabər bölgüsü də daxil olmaqla) müəyyənləşdirmək, toplamaq və yaymaq.
- Kişiləri və oğlanları konkret sektorlara, məsələn, təhsil, media sektoruna və özəl sektora cəlb etməklə bu sektorlarda qüvvədə olan və kişilərə və oğlanlara təsir göstərən stereotipləri dağıtmaq;
- Qadın və kişilər üçün bərabər iqtisadi müstəqilliyin təşviqinə yönələn tədbirləri dəstəkləmək və qadınların əmək bazarında iştirakı qarşısındakı maneələri aradan qaldırmaq;
- Ailənin maraqlarını nəzərə alan dəyişkən iş vaxtı rejimləri və digər tədbirlər müəyyənləşdirmək.

Gender stereotiplərini müəyyən etməyə çalışarkən, bəzi feministlər “qadın sualı” kimi tanınan bir yanaşmaya istinad etdilər. Bu metod qanunun, siyasətin və ya praktikanın “genderləşdirilmiş” xarakterini və onun qadınların zərərinə işlədiyini ifşa etmək məqsədi daşıyır. Qadın sualına əsaslanaraq soruşmaq faydalıdır: qanun, siyasət və ya praktika xüsusən də qadınların malik olduğu və ya malik olmalı olduğu xüsusiyyət və ya qadınların cəmiyyətdə gördüyü və ya yerinə yetirməli olduğu rol haqqında fərziyyə yaradırmı? Bu sualın verilməsi diqqəti qanunun, siyasətin və ya təcrübənin qadınlar haqqında nə düşündüyünə yönəldir. Bu səbəbdən qadın sualı gender stereotiplərini üzə çıxarmaq üçün faydalı bir vasitədir. Məsələn, kişi idarəçilərini qadınlardan üstün tutan qanun kontekstində qadın sual verildiyi halda kişilərin və qadınların biznes qabiliyyətləri ətrafında stereotipləri aşkarlamaq mümkündür²⁸.

²⁸ Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives: Rebecca Cook, Simone Cusack, p. 47

2.3. İş yerlərində cinsi ayrı-seçkilik və eyni əməyə görə bərabər ödəniş

Qadınların kişilərlə müqayisədə daha aşağı səviyyədə əmək bazarında iştirakı və işsiz əhali sayında çoxluq təşkil etməsi gender əsaslı stereotiplərdən irəli gələn ailədəki “qadın işi” ilə bərabər, peşə və məşğulluq sahələrinin horizontal seqreqasiyasının nəticələri ilə də sıx bağlıdır.

Gender ayrı-seçkiliyi işəgötürən bir işçiyə cinsindən asılı olaraq fərqli münasibət göstərdiyi zaman baş verir. Bir çox hallarda, işəgötürən bu qeyri-bərabər rəftarın əsası olaraq stereotiplərə arxalanır. Məsələn, işəgötürən deyə bilər ki, qadınlar kişilər qədər güclü olmadıqları üçün və ya qadınlar çox emosional olduqları üçün müəyyən bir vəzifəni yerinə yetirə bilməzlər.

Ayrı-seçkiliyin qadağan olunması ilə bağlı qanunların məqsədi bütün şəxslərə müvafiq cəmiyyətdə mövcud olan imkanlardan bərabər və ədalətli şəkildə istifadə etmək üçün şərait yaratmaqdan ibarətdir. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına müvafiq olaraq, hər bir kəsin heç bir ayrı-seçkilik olmadan əməyin ödənilməsi hüququ var. Əmək Məcəlləsi “bərabər əməyə görə bərabər ödəniş” prinsipinin²⁹ pozulması da daxil olmaqla hər-hansı ayrı-seçkiliyi qadağan edir. Ayrı-seçkiliklərə yol verməklə prinsipin pozulması səbəbi ilə əmək haqqının hər-hansı formada azaldılması yolverilməzdir.

İşəgötürən işçilərin işə qəbulu, vəzifə üzrə irəliləmə, ixtisasartırma, iş keyfiyyətinin qiymətləndirilməsi, işdən azad edilmə, intizam tədbirlərinin tətbiqi, əmək şəraitlərinin müəyyən edilməsi, əmək haqqının müəyyən edilməsi və s. zamanı ayrı-seçkiliyə yol verməməlidir. İşəgötürənlər, qadınların evdəki rollarına dair köhnə stereotiplərə əsaslanaraq qərarlar verdikdə qadınlar mövqelərini itirirlər. Bir çox işəgötürən, müəyyən bir yaş aralığında bir qadın namizədin hamilə qalacağını düşünərək, bir kişi namizədi işə götürmək və ya irəli çəkmək qərarına gələ bilər.

Qadınların iş həyatında yüksək mövqelərə gələ bilməmələri “görünməyən” maneələr, “şüşə tavanlar” anlayışı ilə izah edilir. Görünməyən maneələrdir, çünki

²⁹ <http://e-qanun.az/framework/46943> Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin 16 və 154 maddələri

heç vaxt açıq şəkildə dilə gətirilmir. Yüksək vəzifəyə sahib olmaq istəyən qadın namizədlər vəzifədə irəli çəkilməyi ümid edərkən bilinməyən səbəblərdən sanki şüşədən tavanla qarşı-qarşıya qalırlar. Qanunlar qadın və kişilərə bərabər hüquqlar verdiyi, cinsi ayrı-seçkilik qadağan edildiyi, iş yerlərindəki ayrı-seçkiliyə qarşı tədbirlər alındığı halda, bu dəfə isə şüşə tavanlar qadınların vəzifədə yüksəlmələrinə mane olur.

“Şüşə tavanlar” (“glass ceiling”) anlayışı 1970-ci illərdə ABŞ-da qadınların yüksək rəhbər vəzifələrə gəlməsinə mane olan ön mühakimələri təsvir etmək məqsədilə istifadə edilmiş və 1986-cı ildə “Wall Street Journal” üçün hazırlanan bir xəbərdə dilə gətirilmişdi. Bu anlayış şirkətlərdə, dövlət idarələrində, tədris müəssisələrində və ya qeyri-kommersiya təşkilatlarında yüksək vəzifələrə gəlmək istəyən qadınların qarşılaşdıqları maneələri ifadə edir. Sosial və iqtisadi ədalətin təsis edilməsi üçün çalışan professor Virciniya E. Şayn (Virginia E. Schein) “rəhbər kişi olar” (think manager, think male) sözü ilə güclü, təşəbbüskar, özünəgüvənən, çətinliklər qarşısında ruhdan düşməyən və sarsılmayan ideal rəhbərin ancaq kişi ola biləcəyi ilə bağlı ictimai fikrə və bununla yanaşı, şüşə tavan sindromuna diqqət çəkənlərdən biridir.

Görünməyən, amma hiss olunan əngəllər bu gün çox az qadın tərəfindən dəf edilir. Əslində, eyni vəziyyət dünyanın hər yerində hakimdir. Ən inkişaf etmiş ölkələrdə belə, S&P 500 (“Standard & Poors 500”) siyahısında olan 500 şirkətin idarə heyəti rəhbərlərinin yalnızca 5,2%-i qadınlardan ibarətdir. Bu vəziyyət qadınların kişilərlə bərabər hüquqlarının olmamasının bütün dünyada səssiz şəkildə qəbul edildiyini göstərir. Şüşə tavan terminini ilk istifadə edən şəxs 1978-ci ildə çıxışı zamanı Merilin Loden olmuşdur.

Gender cəhətdən həssas yanaşma prinsipinə dayanan peşə və məşğulluq siyasətini gücləndirməsi, habelə mövcud bərabərsizliyin aradan qaldırılması istiqamətində müvafiq addımlar atması bu sahədə gender seqreqasiyasının və bundan qaynaqlanan gender əsaslı məvəcib fərqlinin aradan qaldırılmasına kömək olar.

BƏT-in sonuncu hesabatı göstərir ki, 2025-ci ilə qədər gender fərqlinin 25 faiz aradan qaldırılması qlobal iqtisadiyyata 5,8 trilyon dollar gəlir gətirəcək və vergi gəlirlərini artıracaq. Əhəmiyyətli iqtisadi faydalarla yanaşı, daha çox qadının iş

dünyasına gətirilməsi onların rifahına müsbət təsir göstərəcək, çünki qadınların çoxu iş sahibi olmaq istəyir. Dünyada qadınların yarısı işçi qüvvəsindən kənar qalıb, qadınların 58 faizi isə ödənişli işlə məşğul olmağa üstünlük verir və bu fakt qadınların potensialını və əmək bazarında sərbəst iştirakını məhdudlaşdıran mühüm problemləri açıq şəkildə nümayiş etdirir.³⁰ Bərabər dəyərli iş üçün maaş fərqi kişilərin xeyrinə orta hesabla 27 faiz təşkil edir. Ən böyük boşluq Pakistanda - 35 faizdən çox, ən kiçiyi Skandinaviyada - 10 faizdən az qeydə alınıb.

BMT-nin İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar üzrə Komitəsinin 23 nömrəli Ümumi Şərhi İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktın ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququna dair 7 sayılı maddəsinə uyğun olaraq, „heç bir fərq qoymadan bərabər dəyərli iş görə əməyin bərabər ödənişi; xüsusilə qadınlara bərabər işə görə bərabər ödəniş şərtilə, kişilərin istifadə etdiklərindən pis olmayan əmək şəraitinin təmin edilməsi“ öz əksini tapmışdır³¹. BƏT-in “Əməyin bərabər ödənişi haqqında” 100 sayılı Konvensiyasının (1951) 1-ci maddəsinin “b” bəndi “bərabər dəyərli işə görə əməyin bərabər ödənişi”nə “cinsi əsasda ayrı-seçkiliyə yol vermədən əməyin ödənişinin müəyyən edilmiş səviyyələri” kimi istinad edir. BƏT-in “Məşğulluq və peşə sahəsində ayrı-seçkilik” haqqında 111 sayılı Tövsiyəsi (1958) bərabər dəyərli işə görə əməyin bərabər ödənişi prinsipini genişləndirərək, ayrı-seçkiliyin qadağan edildiyi digər əsasları daxil edir. Paktın 7-ci maddəsi birbaşa “fərq qoymadan” ifadəsindən istifadə etməklə, 100 sayılı Konvensiyanın əhatə dairəsi ilə məhdudlaşmadan cinsi əsasdan başqa digər əsaslarla ayrı-seçkiliyə qarşı müdafiəni əhatə edir.³²

Qadın və kişi maaşları arasındakı fərq (Gender Pay Gap) bərabərhüquqlu olmanın önəmini göstərən vacib şərtidir. Təhsili, iş yükü kişi ilə eyni, ancaq maaşı aşağı alan qadınlar var. Dünyada “analiq cəriməsi” – deyər, bir termin də var. Buna əsasən, qadın ilk doğulan uşağa baxmaq üçün yarım iş qrafikində çalışmalı olur. Analiq məzuniyyəti uzun çəkənlər işə döndəndən sonra daha az maaşı olan sahədə çalışmağa məcbur qalır. Növbəti mərhələlərdə əmək bazarında rəqabəti azalır və o, bundan sonrakı həyatında daim aşağı maaşlı işlərdə çalışmağa məhkum olur. Do-

³⁰ https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_558476/

³¹ Ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququ (“İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında” Beynəlxalq Paktın 7-ci maddəsi) haqqında 23 (2016) nömrəli ümumi şərh

ğulan hər uşaq qadının maaşının həcmi bir az da aşağı salır və bu, ömürlük qalıcı ola bilər. Ancaq dünyada valideynlik funksiyasını bərabərləşdirən ölkələr də var. Məsələn, Skandinaviya ölkələri (İsveç, Norveç və Danimarka) bu problemin həllini tapa bilib: həmin ölkələrdə atalıq məzuniyyəti var. Atalıq məzuniyyətindən istifadə etmək üçün stereotipləri dəyişmək lazımdır. Nəticədə hər iki valideynin uşağa vaxt ayıraraq, qayğısını çəkəcəyi bir model yaradılmalıdır. Məsələn, qadın yarım illik analıq məzuniyyəti götürəndə, sonrakı mərhələdə kişi də 6 aylıq məzuniyyətə çıxmalıdır.

Cinsindən asılı olmayaraq bir iş yerində işləyən, eyni ixtisas dərəcəsinə malik olan, eyni iş şəraitində işləyən, eyni dəyərli işi yerinə yetirən işçilərə əmək haqqı, həmçinin mükafatlar və işçini həvəsləndirmək məqsədi ilə ödənilən digər maddi ödənişlər eyni ödənilməlidir.³³

Bütün demokratik cəmiyyətlərdə olduğu kimi Azərbaycanda da dövlət cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyini təmin etmək üçün tədbirlər görür. Bu əməlin törədilməsi AR Cinayət Məcəlləsinin 154-cü maddəsi ilə cinayət məsuliyyəti nəzərdə tutur. "Gender bərabərliyinin təminatları haqqında" Qanunun 17-ci maddəsinə görə zərər çəkmiş şəxsə məruz qaldığı ayrı-seçkiliyə (seksual qısnama) görə işə götürən şəxs tərəfindən zərər ödənilməsi müəyyən edilmişdir.

Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin tərəfindən aparılan araşdırmaların və daxil olan vətəndaş müraciətlərinin təhlili göstərir ki, əmək hüquqlarının təmin edilməsində cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyə yol verilməsi ilə bağlı ən geniş yayılmış hallar özəl sektorda hamilə və himayəsində azyaşlı uşağı olan analarla əmək müqaviləsinə xitam verilməsi, işə qəbul zamanı əks cinsin nümayəndələrinə üstünlüyün verilməsi, işləyən analar üçün nəzərdə tutulmuş güzəştlərin nəzərə alınması və seksual qısnama ilə bağlı olmuşdur.

³² Ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququ ("İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında" Beynəlxalq Paktın 7-ci maddəsi) haqqında 23 (2016) nömrəli ümumi şərh

³³ Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu (10 oktyabr 2006-cı il)

2.4. Milli qanunvericiliyə əsasən gender əsaslı zorakılıqla, cinsi ayrı-seçkiliklə və stereotiplərlə mübarizə üsulları

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası Azərbaycan Respublikasında ən yüksək hüquqi qüvvəyə malikdir və Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sisteminin əsasını təşkil edir (Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 147-ci maddəsinin 1 və 3-cü bəndləri). Konstitusiya Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdən və hər hansı bir digər normativ hüquqi aktdan üstün hüquqi qüvvəyə malikdir. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası ilə Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı hər hansı hüquqi sənəd, istər beynəlxalq hüquqi sənəd, istərsə də milli qanunvericilik aktları arasında ziddiyyət yaranarsa, Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının müddəaları tətbiq edilir.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında ayrı-seçkiliyi qadağan edən bir sıra müddəalar da öz əksini tapıb. Konstitusiyanın 25-ci maddəsinə əsasən, “hamı qanun və məhkəmə qarşısında bərabərdir” (1-ci bənd) və “Kişi ilə qadının eyni hüquqları və azadlıqları vardır” (2-ci bənd). Konstitusiyanın 25-ci maddəsinin 3-cü bəndi beynəlxalq normalara əsasən, bərabərliyin təmin edilməsi kriteriyalarını təsbit edir. Bunun məntiqi nəticəsi olaraq, “dövlət irqindən, milliyyətindən, 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” və bu kriteriyalara əsasən, insan və vətəndaş hüquqları və azadlıqlarının məhdudlaşdırılmasını qadağan edir (25-ci maddənin 3 və 4-cü bəndləri). Yuxarıda qeyd olunan kriteriyaları əsas götürdükdə hər kəsin toxunulmaz, pozulmaz və ayrılmaz hüquqları və azadlıqları vardır (25-ci maddənin 4-cü bəndi). Qərarqəbul etmə prosesində iştirak etmək və dövlət orqanlarına müraciət etməklə də əlaqədar bərabərlik prinsipi tətbiq edilir (25-ci maddənin 5-ci bəndi). Konstitusiyanın 34-cü maddəsi ailə münasibətlərində ər ilə arvadın bərabər hüquq və vəzifələrə malik olduğunu nəzərdə tutur.³⁴

Ümumdünya səviyyəsində Azərbaycan Respublikası ayrı-seçkiliyin qadağa olunmasına dair məsələləri özündə əks etdirən və insan hüquqlarına aid bir çox müqaviləni ratifikasiya etmişdir. Konkret olaraq Azərbaycan Respublikası “Mülki və siyasi hüquqlar haqqında” 19 dekabr 1966-cı il tarixli Beynəlxalq Pakta, “İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında” 19 dekabr 1966-cı il tarixli Beynəlxalq Pakta, “İrqi ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” 21 dekabr 1965-ci il tarixli Beynəlxalq Konvensiyaya, “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” 18 dekabr 1979-cu il tarixli Konvensiyaya, “İşgəncələr və digər qəddar, qeyri-insani və alçaldıcı rəftar və ya cəza əleyhinə” 4 fevral 1985-ci il tarixli Konvensiyaya, 20 noyabr 1989-cu il tarixli UHK-ya³⁵ və 13 dekabr 2006-cı il tarixli ƏHK-ya³⁶ qoşulmuşdur. Eyni zamanda, Azərbaycan Respublikası “Mülki və siyasi hüquqlar haqqında” Beynəlxalq Paktın, “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiyanın, “İşgəncələr və digər qəddar, qeyri-insani və alçaldıcı rəftar və ya cəza əleyhinə” Konvensiyanın və UHK-nin əlavə protokollarını da imzalamışdır.

Azərbaycan Respublikasının milli qanunvericilik sistemində konkret olaraq ayrı-seçkiliyi qadağan edən qanun 2006-cı il oktyabrın 10-da qəbul edilmiş “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanundur. Bu Qanunun məqsədi cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formalarını aradan qaldırmaqla, kişi və qadınlara ictimai həyatın siyasi, iqtisadi, sosial, mədəni və digər sahələrində bərabər imkanlar yaratmaqla gender bərabərliyinin təmin edilməsindən ibarətdir. Sözügedən Qanun cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyi “cinsi qısnama, cinsi əsasda hüquqların bərabər həyata keçirilməsini məhdudlaşdıran və ya inkar edən istənilən fərq, istisna və ya üstünlük” kimi müəyyənləşdirir (2.0.4-cü maddə). Eyni zamanda, həmin Qanunda cinsi qısnama anlayışı “əmək və ya xidmət münasibətlərində olan şəxsi alçaldan və təhqir edən, başqa cinsə və ya cinsi orientasiyaya mənsubiyyətdən irəli gələn və fiziki hərəkətlərdə (toxunma, əllə vur-

³⁴ <https://www.e-qanun.az/framework/897>

³⁵ Uşaq Hüquqları Konvensiyası (UHK) 1989-cu ildə Birləşmiş Millətlər Təşkilatı tərəfindən qəbul edilmiş və 1990-cı ilin 2 sentyabr tarixində qüvvəyə minmişdir. UHK onu qəbul etmiş ölkələrdə 18 yaşdan aşağı olan bütün uşaqlar üçün tətbiq edilir.

³⁶ BMT-nin Baş Məclisi tərəfindən 2006-cı il 13 dekabr tarixində qəbul edilmiş “Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında” Konvensiya və bu sənədin Fakültativ Protokolu 2007-ci ilin 30 mart tarixindən üzv dövlətlərə imzalanmaq üçün açıq elan edilmiş və 2008-ci il 3 may tarixində qüvvəyə minmişdir.

ma), ədəbsiz sözlərdə, jestlərdə, hədələrdə, ləkələyici təkliflərdə və ya dəvətlərdə təzahür edən əxlaqsız davranış” kimi verilir.

Qanun ayrı-seçkiliyə qarşı müdafiəyə dair sübut etmə yükünün bölüşdürülməsi kimi hansısa konkret mexanizmləri nəzərdə tutmur. Burada yalnız bəyan olunur ki, “Bu Qanunun müddələrinin pozulmasında təqsirli olan şəxslər Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq məsuliyyət daşıyırlar.” (18-ci maddə).

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi işçilərin və işəgötürənlərin əmək münasibətlərində yaranan sosial və iqtisadi hüquqları, xüsusilə işəgötürənin əsas vəzifə və məsuliyyətlərini təsbit edir. Təqdirəlayiq haldır ki, Məcəllənin ayrı-ayrı maddələrində cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik və seksual qısnama qadağan edilir, belə halların qarşısının alınması üçün lazımi tədbirləri görmək vəzifəsi işəgötürənlərin üzərinə qoyulur. Məcəllənin 12-ci maddəsində deyilir:

Əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin əsas vəzifələri aşağıdakılardır:

- işə qəbul, işdə irəli çəkilmək, peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq zamanı, işin keyfiyyətini qiymətləndirərkən, işdən azad edərkən cinsindən asılı olmayaraq, işçilərə eyni yanaşmaq və bərabər imkanlar yaratmaq;
- cinsindən asılı olmayaraq, eyni işlə məşğul olan işçilərə eyni iş şəraitini yaratmaq, eyni pozuntuya görə işçilərə fərqli intizam tənbehi tədbirini tətbiq etməmək, cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin və seksual qısnamanın qarşısını almaq üçün lazımi tədbirlər görmək.

Məcəllənin belə tələbi eynilə gender haqqında qanunda da öz əksini tapıb. Hər iki sənəddə ayrı-seçkiliyə yol verilməsi və seksual qısnamanın qarşısının alınması öhdəliyinin pozulmasına görə işəgötürənlərin qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada müvafiq məsuliyyət daşdıqları da qeyd edilir.

Ayrı-seçkiliyin qadağan olunması ilə bağlı qanunların məqsədi bütün şəxslərə müvafiq cəmiyyətdə mövcud olan imkanlardan bərabər və ədalətli şəkildə istifadə etmək üçün şərait yaratmaqdan ibarətdir.

Beynəlxalq sənədlərdə qız uşaqlarının erkən evliliyə məcbur edilməsi halları onlara

qarşı cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik halı kimi qiymətləndirilir. Bu problemlər qadınların və qızların cəmiyyətdə öz hüquqlarını reallaşdırmasına ciddi əngəl yaradır və onları sosial cəhətdən həssas qrupa çevirir.

Erkən evliliyin qarşısının alınması üzrə görülən tədbirlərin səmərəliliyini artırmaq üçün aşağıdakı istiqamətlər üzrə işlərin görülməsi zəruridir.

- qız uşaqlarının erkən yaşda nikaha məcbur edilməsi faktının müəyyən edilməsi bəzən hüquq-mühafizə orqanlarına çətinlik yaratdığı üçün, bu halların araşdırılması üzrə prosedurların təkmilləşdirilməsi;
- qanunvericilikdə “erkən yaşda evlilik (uşaq evliliyi)” anlayışının və bu halların qarşısının alınması üzrə dövlət orqanlarının və valideynlərin məsuliyyətinin müəyyən edilməsi;
- rəsmi nikah olmadan dini kəbin kəsmənin qarşısının alınması istiqamətində tədbirlərin gücləndirilməsi;
- qabaqalayıcı tədbirlərin gücləndirilməsi, xüsusilə də maarifləndirmə və məlumatlandırma işlərinin rayon, kənd yerlərində daha geniş şəkildə aparılması;
- qız uşaqlarının təhsildən yayınması ilə bağlı monitorinqlərin gücləndirilməsi;
- dövlət qurumlarının potensialının artırılması, qurumlararası əlaqələndirmənin gücləndirilməsi;
- bu sahədə qeyri-hökumət təşkilatlarının dəstəklənməsi.

Ölkəmizdə ən geniş yayılmış cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik hallarından biri də selektiv abortlardır. Bir çox ailələrdə qadınların reproduktiv sağlamlıq hüquqları qorunmur, ailə üzvlərinin istəyinə əsasən qadın hamiləliyi süni şəkildə dayandırmağa məcbur edilir. Bəzən də qadın yalnız qız uşaqları dünyaya gətirdiyi üçün tərk edilir. Demografik təhlillər göstərir ki, doğulan uşaqların cins nisbəti (hər 100 qız uşağına düşən oğlan uşaqlarının sayı) bioloji normaya uyğun olaraq 105-107 təşkil edir. Azərbaycanda diri doğulanların cins strukturunda 1990-cı illərin əvvəllərindən oğlan uşaqlarının artımı müşahidə olunur. Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsinin 2022-ci il məlumatına əsasən bu nisbət hər 100 qız uşağına 115 oğlan uşağı təşkil edir.



— T
F
S
I
L
—

Beynəlxalq müqavilələrə əsasən gender bərabərliyinin təmin edilməsi

3.1. Beynəlxalq müqavilələrə əsasən gender bərabərliyi prinsipinin tətbiqi

Gender bərabərliyi uğrunda hərəkət ötən əsrin ikinci yarısından etibarən bütün dünyanı əhatə etməyə başlayıb. Problemin miqyası və aktuallığı hətta dünyanın siyasi atmosferini müəyyənləşdirən Birləşmiş Millətlər Təşkilatı (BMT), ATƏT, Avropa Şurası kimi mühüm təşkilatları da bu istiqamətdə səyləri gücləndirməyə sövq edib. XX əsrin ortalarından etibarən ümumi insan hüquq və azadlıqları aspektində qadınların kişilərlə hüquq bərabərliyinin təsbit olunması ilə yanaşı, yalnız qadınlara aid olan bir sıra əlavə hüquq və azadlıqlara dair beynəlxalq standartların təsbit olunması prosesi başladı.

BMT 1952-ci ildə “Qadınların siyasi hüquqları haqqında”, 1962-ci ildə “Nikaha daxil olma, nikaha daxil olmaq üçün minimal yaş həddi, nikahların qeydə alınması haqqında”, 1979-cu ildə isə “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında” konvensiyaları qəbul edib. Bu sənədlərdə siyasi və dövlət əhəmiyyətli qərarların qəbulu prosesində qadınların kişilərlə balanslaşdırılmış iştirakının təmini sahəsində hökumətlərin məsuliyyəti və rolu əksini tapıb. BMT Baş Assambleyası 1975-ci ildən 1985-ci ilə qədər olan dövrü “Qadın hüquqlarının onilliyi” elan edib. 1975-ci ildən sözügedən təşkilatın təşəbbüsü ilə Mexiko, Kopenhagen, Nayrobi və Pekində qadınların statusuna həsr olunmuş dörd qlobal konfrans təşkil edilib. Bu konfranslar beynəlxalq ictimaiyyətin diqqətini cinslər arasında qeyri-bərabərlik probleminə yönəldib.

İnsan hüquqlarının beynəlxalq müdafiəsi sahəsində BMT-nin müqavilə qurumlarının əhəmiyyətli rolu vardır. Universal səviyyədə insan hüquqlarına dair beynəlxalq normaların implementasiyası üzərində beynəlxalq nəzarəti BMT-nin müqavilə qurumları yerinə yetirirlər.

Hal-hazırda bu qurumların sayı ondur:

1. İrqi ayrı-seçkiliyin ləğvi üzrə komitə;
2. İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar üzrə komitə

3. İnsan hüquqları komitəsi;
4. Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin ləğvi üzrə komitə;
5. İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar üzrə komitə;
6. İşgəncə əleyhinə komitə;
7. Uşaq hüquqları komitəsi;
8. Bütün əməkçi-miqrantların və onların ailə üzvlərinin hüquqlarının müdafiəsi üzrə komitə;
9. Əlillərin hüquqları üzrə komitə;
10. Zorakı itkin düşmələrə qarşı komitə.

Uzun illər ərzində BMT gender bərabərliyinin irəliləyişində qeyri-kafi maliyyələşdirmə və bu işə yönəlmiş vahid bir təşkilatın olmaması ilə bağlı ciddi çətinliklərlə qarşılaşıb. 14 sentyabr 2009-cu ildə Baş Assambleya "Birləşmiş Millətlər Təşkilatının sistemində müntəzəmlik" adlı 63/311 sayılı Qətnamə qəbul edərək, Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qadınların İnkişafı Fondunu (United Nations Development Fund for Women – UNIFEM), Gender məsələləri və qadınların inkişafı üzrə Xüsusi Müşavir Bürosunu (Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women – OSAGI), Qadınların İnkişafı Şöbəsinə (Division for the Advancement of Women – DAW) və Qadınların Vəziyyətinin Yaxşılaşdırılması üzrə Beynəlxalq Tədris və Elmi-Tədqiqat İnstitutunu (International Research and Training Institute for the Advancement of Women – INSTRAW) birləşdirməyə qərar verdi. 2010-cu ilin iyul ayında BMT-nin Baş Assambleyasında gender bərabərliyi və qadınların iqtisadi gücləndirilməsi kimi məsələlərlə məşğul olan "BMT-Qadınlar" təşkilatı yaradıldı. Bu struktur gender bərabərliyinə və qadınların iqtisadi gücləndirilməsinə yönəlmiş BMT sisteminin əvvəlki dörd ayrı mühüm hissəsinin işinə əsaslanır:

- Qadınların İnkişafı Şöbəsi (Division for the Advancement of Women – DAW)
- Qadınların Vəziyyətinin Yaxşılaşdırılması üzrə Beynəlxalq Tədris və Elmi-Tədqiqat İnstitutu (International Research and Training Institute for the Advancement of Women – INSTRAW)

- Gender Məsələləri və Qadınların İnkişafı üzrə Xüsusi Müşavir (Office of the Special Adviser Gender Issues and Advancement of Women – OSAGI)
- Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qadınların İnkişafı Fondu (United Nations Development Fund for Women – UNIFEM)

BMT Qadınlar (UN Women) - Birləşmiş Millətlər Təşkilatının gender bərabərliyi və qadınların gücləndirilməsi üçün fəaliyyət göstərən bir qurumdur. Bu qurum genderlə əlaqəli olan siyasət və standartların inkişaf etdirilməsində və onların təcürbədə tətbiq edilməsində hökumətlərarası orqanlara və hökumətlərə dəstək göstərir. BMT-nin Qadınlar qurumu gender bərabərliyi üçün əsas sayılan beş məsələni prioritet hesab edir və bu sahələrdə gedən irəliləyişlər bütün istiqamətlərdə irəliləmələrə səbəb ola biləcəyini vurğulayır. Bu sahələrə qadınlara qarşı zorakılıq, sülh və təhlükəsizlik, liderlik və iştirak, iqtisadi gücləndirmə, milli planlaşdırma və büdcədən pul ayırmaq kimi məsələlər aiddir.

3.2. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” (CEDAW) Konvensiyası

“ Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiya qadın hüquqlarının müdafiəsi sahəsində əsas beynəlxalq sənəddir. Onun preambulasında deyilir ki, qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi, qadınlar və kişilər arasında bərabərliyin təmin edilməsi BMT-nin əsas prinsiplərindən biridir. Bu Konvensiya Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsi, Qadınların siyasi hüquqları haqqında Konvensiya, Mülki və siyasi hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt və İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt kimi kişi və qadın bərabərliyi müddəasını özündə əks etdirən beynəlxalq sənədlərə əsaslanaraq hazırlanmışdır.

CEDAW qadınların reproduktiv hüquqlarını təsdiq edən və gender rollarını və ailə münasibətlərini formalaşdıran təsirli qüvvələr kimi mədəniyyət və ənənəni hədəfləyən yeganə insan hüquqları müqaviləsidir. O, qadınların öz vətəndaşlığını və

uşaqlarının vətəndaşlığını əldə etmək, dəyişdirmək və ya saxlamaq hüquqlarını təsdiq edir.

CEDAW Konvensiyası üç təməl prinsip üzərində qurulub: ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsipi, dövlətlərin öhdəliyi prinsipi və real (nəticələrin) bərabərliyi. Ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsipi bərabərlik anlayışının ayrılmaz hissəsidir. Konvensiya bütün sahələrdə qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyi aradan qaldırmağa çalışır. Qanunvericilik, icra və məhkəmə hakimiyyəti orqanları bütün dövlət öhdəliklərinin yerinə yetirilməsinə cavabdehirlər. Konvensiya “nəticələrin bərabərliyinə” nail olmaq üçün qadınların və kişilərin fərqli bir yanaşma tələb edə biləcəyini qəbul edir. Dövlətin hər hansı bir tədbirinin qadınlar və kişilər üçün bərabər nəticələr əldə etməsi vacibdir.

8 dekabr 1979-cu il tarixində qəbul edilmiş “Qadınlara qarşı ayrı - seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi” Konvensiyası dövlətləri qadınlara qarşı ayrı - seçkiliyin bütün sahələrdə ləğvinə çağıraraq, onları hüquqi və real səviyyədə qadın - kişi bərabərliyini təmin etməyə məcbur edir. Bununla yanaşı, Konvensiyanı qəbul etməklə, üzv dövlətlər “nəticələrin bərabərliyi”-nin təmin edilməsi üçün bir sıra tədbirlər görməyi öhdələrinə götürürlər. Bunların sırasında:

- Kişilərlə qadınların bərabərliyi prinsipinin dövlət hüquq sistemində daxil edilməsi; özündə qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyi əks etdirən mövcud qanunları, qərarları, adətləri və təcrübələri dəyişdirmək və ya onları ləğv etmək üçün, qanunvericilik tədbirləri də daxil edilməklə, bütün müvafiq tədbirləri görmək.
- Qadınların hüquqlarının, kişilərlə bərabər əsasda hüquqi müdafiəsini müəyyən etmək və səlahiyyətli milli məhkəmələrin və digər dövlət müəssisələrinin köməyi ilə qadınların istənilən ayrı-seçkilik aktından səmərəli müdafiə olunmalarını təmin etmək.
- Hər hansı bir şəxs, təşkilat və ya müəssisə tərəfindən qadınlara qarşı ayrı - seçkilik hallarının ləğv edilməsi üçün bütün müvafiq tədbirləri görmək.

Konvensiya ilk növbədə qadınlara münasibətdə ayrı-seçkilik anlayışını dəqiqləşdirir, qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin bütün formalarını ləğv edilməsinə yönəlmiş siyasətin həyata keçirilməsi məqsədilə iştirakçı dövlətlərin üzərinə bir sıra

öhdəliklər qoyur, cəmiyyət və dövlət həyatının bütün – siyasi, iqtisadi, sosial və mədəni sahələrində qadınların hüquqlarını təsbit edir, həmin hüquqların təmin edilməsi üzrə dövlətlərin vəzifələrini müəyyən edir və qadın hüquqlarının beynəlxalq müdafiəsinə yönəlik mexanizmlər müəyyən edir.

Konvensiya dövlət orqanları, eləcə də ayrı-ayrı şəxslər tərəfindən qadınların hüquqlarının pozulmasına görə dövlətlərin məsuliyyətini nəzərdə tutur. Konvensiyanın tətbiqi ilə bağlı bütün tərəflər qadınların müvafiq hüquqlardan istifadə etmələrini və onların tam həyata keçirilməsini təmin etməlidirlər. Bu vəzifə qadınların kişilərlə faktiki və ya fundamental bərabərliyinə nail olmaq üçün dövlət tərəfindən səy göstərilməsini, xüsusi effektiv siyasət və proqramların hazırlanması və həyata keçirilməsi daxil olmaqla müvafiq vasitələrdən istifadə edilməsini tələb edir. Konvensiyanın 4-cü maddəsinin 1-ci bəndi və 25 sayılı Ümumi Tövsiyə zəruri hallarda müvəqqəti xüsusi tədbirlərin qəbul edilməsinə imkan verir.

İnsan haqlarına aid beynəlxalq paktların təsdiq etdiyi qaydada Konvensiya həm siyasi və mülki hüquqları (I hissə, maddə 7-9), həm də iqtisadi, sosial və mədəni hüquqları (II hissə, maddə 10-14) əhatə edir.

Konvensiyanın 1-ci maddəsi qadına qarşı ayrı-seçkiliyin tərifini müəyyən edir: “Bu Konvensiyaya görə, “qadınlara qarşı ayrı-seçkilik” qadınların ailə vəziyyətindən asılı olmayaraq kişi və qadınların hüquq bərabərliyi əsasında və siyasi, iqtisadi, sosial, mədəni, mülki və ya hər hansı digər sahədə insan hüquqlarının və əsas azadlıqlarının tanınmasının, istifadə edilməsinin, həyata keçirilməsinin əngəllənməsinə, heçə endirilməsinə səbəb olan və ya bu məqsədi daşıyan, cinsi əlamətə görə hər hansı fərqləndirmə, istisna, yaxud məhdudiyət deməkdir.”³⁸ Konvensiya ayrı-seçkiliyin yalnız birbaşa deyil, həm də dolaylı ola biləcəyini qəbul edir. Yəni ayrı-seçkilik yalnız məqsədli, birbaşa deyil, həm də məqsədsiz, dolaylı yolla ola bilər.

Konvensiyanın 2-ci maddəsinə əsasən iştirakçı dövlətlər qadınlar barəsində ayrı-seçkiliyin bütün formalarını pisləyir və təxirə salınmadan bütün müvafiq vasitələrlə qadınlar barədə ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi siyasəti yeritməyə razılaşırlar. Bu məqsədlə bəzi öhdəliklər götürürlər - a) Kişi və qadınların hüquq bərabərliyini

³⁸ <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

öz milli konstitusiyasına daxil etmək, qanunun və digər müvafiq vasitələrin köməyi ilə praktik olaraq həyata keçirilməsini təmin etmək; b) Lazım olan yerlərdə qadınlar barəsində hər cür ayrı-seçkiliyi qadağan edən müvafiq qanunvericilik tədbirləri və digər tədbirlər görmək; c) Qadınların hüquqlarının kişilərlə bərabər əsasda hüquqi müdafiəsini bərqərar etmək; d) Qadınlar barəsində hər hansı ayrı-seçkilik hərəkətlərindən, yaxud fəaliyyətindən uzaq olmaq; e) Qadınlar barəsində hər hansı bir şəxs, təşkilat, yaxud müəssisə tərəfindən ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üçün bütün müvafiq tədbirləri görmək; f) Konvensiyaya uyğun olaraq onun müddələrinin milli qanunvericilikdə şərhini mümkün etmək; g) Konvensiya, onun Fakültativ Protokolu, Komitənin Ümumi Tövsiyələri, fərdi şikayət və müraciətlər üzrə hakimlər, prokurorlar və vəkillər üçün hüquqi təhsil və potensialın gücləndirilməsi proqramlarını daha da genişləndirmək.

Konvensiyanın 3-cü maddəsində qadınların inkişafı və irəli çəkilməsi nəzərdə tutulub - Bütün sahələrdə qadınların insan hüquqlarının və əsas azadlıqlarının hərtərəfli inkişafını və tərəqqisini kişilərlə bərabər əsasda təmin edən müvafiq tədbirləri həyata keçirmək. Bununla əlaqədar Milli Gender Strategiyası əsasında sahə üzrə gender strategiyasını qəbul etmək və hər il Sahə Fəaliyyət planını qəbul edib ardıcıl şəkildə icra etmək.

CEDAW Konvensiyasının 4-cü maddəsində kişilərlə qadınlar arasında faktiki bərabərliyin bərqərar olmasının sürətləndirilməsi əks olunub. Bu da, öz növbəsində, a) Kişilərlə qadınlar arasında faktiki bərabərliyin bərqərar olmasının sürətləndirilməsinə yönəldilmiş müvəqqəti tədbirləri müəyyən etmək. Onlar differensial standartlara gətirib çıxarmamalı və bərabər hüquqlu münasibətlərin məqsədləri əldə edildikdən sonraləğv edilməlidir. Analığın mühafizəsinə yönəldilmiş xüsusi tədbirlər bu Konvensiyada nəzərdə tutulan tədbirlər daxil olmaqla, ayrı-seçkilik sayılmır. b) Pozitiv ayrı-seçkilik sahələri genişləndirilməlidir. Parlament seçkilərində qadınların iştirakı genişləndirilməlidir.

Cinsi rollar və stereotiplər CEDAW Konvensiyasının 5-ci maddəsində yer alıb.

a) cinslərdən birinin naqisliyi, yaxud üstünlüyü ideyasına, yaxud kişilərin və qadınların roluna dair stereotiplərə əsaslanan xurafatın kökünün kəsilməsinə, adətlərin və hər cür başqa praktikanın ləğv edilməsinə nail olmaq məqsədilə kişi və qadın-

ların sosial və mədəni davranış modelini dəyişdirmək; b) ailə tərbiyəsində analığın sosial funksiyasının düzgün dərk edilməsini, kişi və qadınların öz övladlarının tərbiyəsinə və inkişafına, uşaqların mənafeyi bütün hallarda üstün tutulmaq şərtilə, birgə məsuliyyət daşımalarının etiraf olunmasını təmin etmək nəzərdə tutulur.³⁹

6-cı maddədə iştirakçı dövlətlərin qadın alverinin bütün növlərinin və qadınların fahişəliyindən istifadənin kökünü kəsmək üçün tədbirlər görmək öhdəliyi əks olunub⁴⁰. Göründüyü kimi, Konvensiya qadınların fahişəliyindən istifadənin kökünün kəsilməsini tələb edir. CEDAW Komitəsinin 19 sayılı ümumi tövsiyəsində göstərilir ki, yoxsulluq və işsizlik gənc qızlar da daxil olmaqla bir çox qadını fahişəliklə məşğul olmağa məcbur edir. 19 sayılı ümumi tövsiyədə qeyd olunur ki, yoxsulluq və işsizlik qadın ticarəti üçün əlverişli zəmin yaratmışdır. Mühəribələr, silahlı münaqişələr və torpaqların işğalı fahişəliyin, qadın alverinin və cinsi zorakılığın artmasına səbəb olur⁴¹.

CEDAW Konvensiyasının 7-ci və 8-ci maddələri açıq şəkildə üzv ölkələrin ictimai və siyasi sahələrdə qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi hüququnu əhatə edir. Bundan əlavə, Konvensiyanın Preambulasında “Bir ölkənin bütöv və tam inkişafı, dünyanın rifahı və sülhün səbəbi” kimi “qadınların bütün sahələrdə kişilərlə bərabər şərtlərdə maksimum iştirakı” ehtiyacı ilə əlaqələndirir; bu da dolayısı ilə ictimai və siyasi sahələri əhatə edir.⁴²

Vətəndaşlıq almaqda qadınların kişilərlə bərabər hüquqlara malik olmaqları Konvensiyanın 9-cu maddəsində yer alıb. 10-cu maddəyə əsasən, iştirakçı dövlətlər qadınları təhsil sahəsində kişilərlə bərabər hüquqlarla təmin etmək məqsədilə onlar barəsində ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi nəzərdə tutulub. Buna nail olmaq üçün qız və qadınlar təhsil almaq üçün bərabər imkanlara sahib olmalı, onlar üçün ibtidai və orta təhsil icbari olmalıdır.⁴³

Konvensiyanın 11(1)(d) maddəsinə və Pekin Fəaliyyət Platformasının 165-ci bəndinə görə iştirakçı-dövlətlərdən bərabər dəyərli əməyə görə bərabər münasibə-

³⁹ <https://justice.gov.az/categories/96>

⁴⁰ <https://justice.gov.az/categories/96>

⁴¹ <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cedaw/general-recommendations>

⁴² <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

tin təmin edilməsi tələb olunur.⁴⁴ 13 sayılı ümumi tövsiyədə təsdiq olunur ki, bu müddəanın tam implementasiyası qadınların üstünlük təşkil etdiyi iş sahələrində gördükləri işin dəyərinin kişilərin üstünlük təşkil etdiyi iş sahələrində gördükləri işin dəyəri ilə müqayisə olunub eyniləşdirilməsidir⁴⁵. Bu tələb eyni işdə çalışan şəxslərə eyni əmək haqqı verilməsi tələbindən daha irəli gedir. Eyni vəzifədə çalışan kişi və qadına, bərabər əmək haqqının verilməsini tələb edir. Bərabər dəyərli işə görə bərabər münasibət isə tələb edir ki, xarakteri etibarilə fərqli olan, amma eyni bacarıq, təcrübə və vərdişlərin labüd olduğu və oxşar vəziyyətlərdə yerinə yetirilən işlərə görə bərabər əmək haqqı verilməlidir.

Konvensiyanın 12-ci maddəsi iştirakçı dövlətlər qadınların kişi və qadınların bərabərliyi əsasında tibbi xidmət almasını o cümlədən, ailənin həcmi məsələsini planlaşdırılmasına dair təmin etmək üçün qadınlar barəsində səhiyyə sahəsində ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üçün bütün müvafiq tədbirlərin görülməsini əhatə edir.

13-cü maddədə iştirakçı dövlətlər qadınların (kişilərlə bərabərliyi əsasında) bərabər hüquqlarını, o cümlədən aşağıdakı hüquqları təmin etmək məqsədilə qadınlar barəsində iqtisadi və sosial həyatın digər sahələrindəki ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üçün bütün müvafiq tədbirlərin görülməsi nəzərdə tutulur⁴⁶.

Konvensiyanın 14-cü maddəsi kənd rayonlarında yaşayan qadınlar barəsində ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üçün müvafiq tədbirləri nəzərdə tutur.

15-ci maddə Qanun qarşısında bərabərlik və vətəndaşlıq hüququnu əhatə edir - iştirakçı dövlətlər qadınların qanun qarşısında kişilərlə bərabərliyini etiraf edirlər.

Konvensiyanın 16-cı maddəsi nikahda bərabərlik və ailə hüququnu əhatə edir. İştirakçı dövlətlər nikah və ailə münasibətlərinə dair bütün məsələlər üzrə qadınlar barəsində ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üçün bütün müvafiq tədbirləri görür, o cümlədən kişilərlə qadınların bərabərliyi əsasında qeyd edilənləri təmin etmək öhdəliyini götürürlər.

Qadınlara Qarşı ayrı-seçkiliyin ləğvi üzrə Komitə Konvensiyanın V hissənin 17-ci

⁴³ Qadın hüquqlarının müdafiəsi: beynəlxalq və milli aspektlər, Bakı 2018, səh 46

⁴⁴ <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

⁴⁵ <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/>

⁴⁶ <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

maddəsinə əsasən Konvensiyanın müddələrinin həyata keçirilməsinin gedişini yoxlamaq məqsədilə yaradılıb. Həmin maddənin 1-ci bəndinə əsasən Komitə Konvensiya qüvvəyə mindiyi vaxt on səkkiz, onu təsdiq edəndən, yaxud ona otuz beşinci dövlət qoşulandan sonra 23 yüksək əxlaqi keyfiyyətlərə və Konvensiyanın əhatə etdiyi məsələlərdə səriştəyə malik ekspertdən ibarət olur. Bu ekspertlər iştirakçı-dövlətlər tərəfindən onların öz vətəndaşları arasından seçilir və özlərinin şəxsi keyfiyyətlərində çıxış edirlər; həm də ədalətli coğrafi bölgü və müxtəlif sivilizasiya formalarının, həmçinin əsas hüquq sistemlərinin təmsil olunması nəzərə alınır.⁴⁷

Beləliklə, ekspertlər üç prinsipə əsasən seçilir: ədalətli coğrafi bölgü, müxtəlif sivilizasiya formalarının və əsas hüquq sistemlərinin təmsil olunması. Bu gün demək olar ki, müxtəlif hüquqi sistemləri arasındakı kəskin fərqlər sıradan çıxmaqdadır. Ona görə də seçkilərə əsasən coğrafi bölgü öz təsirini göstərir. Komitənin nümayəndələri Latin Amerikasını və Karib adaları, Afrika, Qərbi Avropa, Şərqi Avropa coğrafi məkanlarını təmsil edirlər.⁴⁸

Komitə üzvləri iştirakçı-dövlətlərin irəli sürdükləri şəxslərin daxil edildiyi siyahıdan gizli səsvermə yolu ilə seçilir. Hər iştirakçı-dövlət öz vətəndaşları arasından yalnız bir nəfərin namizədliyini irəli sürə bilər. İlk seçkilər Konvensiya qüvvəyə mindiyi gündən altı ay sonra keçirilib.⁴⁹ Hər seçkinin keçirilməsinə, heç olmasa, üç ay qalmış Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş katibi iştirakçı-dövlətlərə iki ay müddətində öz namizədlərini təqdim etmək, təklifi ilə məktub göndərir. Baş katib namizədlikləri irəli sürülmüş bütün şəxslərin siyahısını əlifba sırası ilə onların namizədliyini irəli sürmüş iştirakçı-dövlətlər göstərilməklə hazırlayır və bu siyahını iştirakçı-dövlətlərə təqdim edir. Komitə üzvlərinin seçkisi iştirakçı-dövlətlərin nümayəndələrinin iclasında keçirilir. Bu iclas Birləşmiş Millətlər Təşkilatı Baş katibi tərəfindən Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Mərkəzi idarələrində çağırılır. İştirakçı-dövlətlərin üçdə ikisinin iştirak etdiyi bu iclasda ən çox səs alan namizədlər Komitəyə üzv seçilmiş sayılırlar, bu şərtlə ki, onlar iştirakçı-dövlətlərin iclasda və səsvermədə iştirak edən nümayəndələrinin mütləq əksəriyyətinin səsini qazanmış olsunlar.⁵⁰

⁴⁷ Qadın hüquqlarının müdafiəsi: beynəlxalq və milli aspektlər, Bakı 2018, səh 32

⁴⁸ Qadın hüquqlarının müdafiəsi: beynəlxalq və milli aspektlər, Bakı 2018, səh 33

⁴⁹ Qadın hüquqlarının müdafiəsi: beynəlxalq və milli aspektlər, Bakı 2018, səh 35

Komitə üzvlərinin səlahiyyət müddəti 4 il müəyyən olunub. Komitə qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün məsələlərini nəzərdən keçirir, müxtəlif təşkilatlardan və ya ayrı-ayrı fərdlərdən daxil olan müraciətlərə baxır və burada göstərilən problemlərin həllində dövlətlərlə əməkdaşlıq edir. İştirakçı-dövlətlər hər 4 ildən bir və ya Komitə tələb etdikdə baxılmaq üçün Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş katibinə məruzələr təqdim etməlidirlər. Bu məruzələrdə Konvensiyanın müddəalarının yerinə yetirilməsi üçün həmin dövlət tərəfindən görülən qanunvericilik, məhkəmə, inzibati və digər tədbirlər və bununla bağlı əldə edilmiş tərəqqi öz əksini tapır. Məruzədə həmçinin Konvensiya üzrə öhdəliklərin yerinə yetirilmə dərəcəsinə təsir göstərən amillər və çətinliklər göstərilə bilər. İştirakçı-dövlətlərin təqdim etdikləri məruzələrə Komitənin iclasında baxılır. Komitə hər il Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş Məclisinə İqtisadi və Sosial Şura vasitəsilə öz fəaliyyəti haqqında məruzə təqdim edir və iştirakçı-dövlətlərdən aldığı məruzə və informasiyaların öyrənilməsi əsasında ümumi xarakterli təklif və tövsiyələr verə bilər. Bu cür ümumi xarakterli təklif və tövsiyələr iştirakçı-dövlətlərin qeydləri (əgər varsa) ilə yanaşı Komitənin məruzəsinə daxil edilir. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş katibi Komitənin məruzələrini məlumat üçün qadınların vəziyyətinə dair Komissiyaya göndərir. Konvensiyanın 1999-cu ildə qəbul olunmuş Fakultativ Protokoluna əsasən, sözü gedən Komitəyə fərdi şikayətlər qəbul etmək və baxmaq səlahiyyəti verilmişdir.⁵¹

Konvensiyanın 18-ci maddəsinə uyğun olaraq, iştirakçı dövlətlər Komitədə baxılmaq üçün hazırkı Konvensiyanın müddəalarını yerinə yetirmək məqsədilə qəbul etdikləri qanunvericilik, məhkəmə, inzibati və ya digər tədbirlər haqqında və bu sahədə əldə edilən nailiyyətlər haqqında hesabat təqdim etmək öhdəliyi götürürlər. Konvensiyanın şərh və ya tətbiqi ilə bağlı iki və daha çox dövlət arasında mübahisə yarandıqda və bu mübahisə danışıqlar yolu ilə həll oluna bilmədikdə tərəflərdən birinin xahişi ilə mübahisə arbitraj araşdırmasına verilə bilər. Ərizənin verilməsindən 6 ay ərzində tərəflər arbitrajın təşkili ilə bağlı razılığa gələ bilməsələr, onda tərəflərdən biri Beynəlxalq Məhkəmənin Statusuna uyğun olaraq mübahisəni baxılmaq üçün Beynəlxalq Ədalət Məhkəməsinə verə bilər. Lakin Konvensiyanın 29-cu maddəsinin 2-ci hissəsinə uyğun olaraq, Konvensiyaya qoşulan dövlət qeyd

⁵⁰ Qadın hüquqlarının müdafiəsi: beynəlxalq və milli aspektlər, Bakı 2018, səh 36

⁵¹ Qadın hüquqlarının müdafiəsi: beynəlxalq və milli aspektlər, Bakı 2018, səh 35-36

edilən prosedurla bağlı olmamasına dair qeyd-şərt verə və bununla da həmin prosedurdan imtina edə bilər. Konvensiyaya əlavə olunan Fakültativ Protokola qoşulmaqla dövlətlər daha iki proseduru qəbul edə bilərlər:

- Fərdi və kollektiv şikayətlərin verilməsi və onlara baxılması proseduru;
- Sistemativ və ciddi pozuntuların təhqiqatı proseduru.

Hökumətlərin müvafiq BMT Komitələrinə təqdim etdikləri ilk və dövri hesabatlarla paralel və ya alternativ məruzə və hesabatlar da təqdim oluna bilər. Belə məruzə və hesabatlar milli QHT-lər, insan hüquqlarını müdafiə və təşviq edən fərdlər, fərdlər qrupu, Beynəlxalq QHT-lər, insan hüquqlarını müdafiə edən milli təsisatlar (məsələn, Ombudsman) tərəfindən təqdim edilir.

Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında Konvensiya (CEDAW) və onun Fakültativ Protokolu Qadınlara Qarşı Ayrı-seçkiliyin Bütün Formalarının Ləğv edilməsi haqqında Komitəyə şikayət və sorğu mexanizmlərini müəyyən edən beynəlxalq müqavilədir. Protokolun Tərəfləri Qadınlara Qarşı Ayrı-seçkiliyin Aradan Qaldırılması üzrə Komitəyə ayrı-ayrı şəxslərin şikayətlərinə baxmağa və ya konvensiyanın "ciddi və ya sistemativ pozuntularını" araşdırmağa icazə verir. Protokol məişət zorakılığı, valideyn məzuniyyəti və məcburi sterilizasiya kimi məsələlərlə bağlı üzv dövlətlərə qarşı bir sıra qərarların qəbul edilməsinə, eləcə də Meksikanın Çihuahua ştatının Ciudad Juarez şəhərində qadınların sistemativ şəkildə öldürülməsinə dair araşdırmaya səbəb olub. Protokol Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş Assambleyası tərəfindən 6 oktyabr 1999-cu ildə qəbul edilmiş və 22 dekabr 2000-ci il tarixindən qüvvəyə minmişdir. Protokolun iştirakçısı olan dövlətin yurisdiksiyası altında olan istənilən fərd, fərdlər qrupu və ya onların adından digər tərəf Konvensiyanın müddələrinin pozulması ilə bağlı Komitəyə müraciət edə bilər⁵².

Komitə, eyni zamanda qadın hüquqlarının səmərəli şəkildə təmini ilə bağlı ümumi tövsiyələr qəbul edir (məsələn, əlil qadınların hüquqları haqqında 18 sayılı tövsiyə, nikahda qadınların bərabər hüquqları haqqında 21 sayılı tövsiyə və s.).

Azərbaycan Respublikası bu Protokolu 6 iyun 2000-ci il tarixində imzalamış və 1

iyun 2001-ci ildə ratifikasiya etmişdir.

Şikayəti kim verə bilər? Şikayət üçün nə təqdim olunmalıdır və bu nə vaxt edilə bilər? Prosedur qaydalarına görə şikayət (məlumat) şəxsin və ya şəxslər qrupunun adından göndərilə bilər. Əgər Siz şikayəti başqa bir şəxsin və ya şəxslər qrupunun adından verirsinizsə, onda həmin şəxslərin buna razılığının olmasını sübut etməlisiniz və ya onların razılığı olmadan verməyinizin səbəblərini əsaslandırmağınız. Şikayətin verilməsi üçün vaxt məhdudluğu qoyulmur, lakin şikayətin əqləbatan müddətlərdə verilməsi şikayətin qəbulolunan hesab olunması və mahiyyəti üzrə baxılması imkanlarını artırır.

Əgər şikayət qeydə alınarsa, onda Komitə məqbulluq məsələsini və şikayətin mahiyyəti üzrə baxılmasını eyni vaxtda həyata keçirə bilər. Fakultativ Protokolun 4-cü maddəsinə əsasən verilən şikayətin məqbul hesab edilməsi üçün aşağıdakı şərtlər vacibdir⁵³: 1. Komitə şikayətə yalnız o zaman baxır ki, bütün mümkün olan ölkədaxili mexanizmlərdən istifadə edilsin. İstisna yalnız o zaman ola bilər ki, ölkədaxili mexanizmlər səmərəsiz olsun və ya şikayətə baxılma lüzumsuz ləngidilsin və real nəticənin olmayacağı əvvəlcədən bəlli olsun; Şikayət o zaman məqbul hesab edilmir ki: Komitə əvvəllər bu şikayətə baxmışdır və ya bu şikayət digər beynəlxalq prosedurlar əsasında başqa beynəlxalq qurumlarda baxılmış və ya baxılmaqdadır; Şikayət Konvensiyanın müddəalarına uyğun deyil. Şikayət aşkar surətdə əsassızdır və ya kifayət qədər əsaslandırılmayıb; Şikayətdə hüquqlardan sui-istifadə halları vardır; Şikayətdə göstərilən pozuntular iştirakçı dövlət tərəfindən protokolun ratifikasiyasından əvvəl baş vermişdir və bu pozuntular protokol qüvvəyə mindikdən sonra davam etməmişdir.

CEDAW Komitəsinin qəbul etdiyi ümumi tövsiyələrlə Konvensiyanı yaradıcı şərh edərək oradakı boşluqları doldurmağa çalışmışdır ki, bu boşluqlardan biri də qadınlara qarşı zorakılıqla bağlıdır. Komitənin 19 sayılı ümumi tövsiyəsinin 6-cı bəndində Konvensiyanın 1-ci maddəsindəki qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin tərifinin qadın məhz qadın olduğu üçün ona qarşı yönəldilən və ona mənfi təsir göstərən zorakılığı da əhatə etdiyi vurğulanır⁵⁴. Bura fiziki, əqli, cinsi xəsarət və ya işgəncə, bu əməllərlə təhdid etmə, zorlama və azadlığın digər formalarda məhdudlaşdırma

⁵² <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/text.htm>

⁵³ <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/text.htm>

halları da daxil edilir.⁵⁵

19 sayılı ümumi tövsiyənin 7-ci bəndində qadına qarşı zorakılıq - qadınların "kişi və qadınların hüquq bərabərliyi əsasında hüquq və azadlıqlardan istifadə etmək qabiliyyətinə ciddi şəkildə mane olan ayrı-seçkilik forması" kimi müəyyən edilir⁵⁶. Komitə qeyd edir ki, Konvensiyanın 1-ci maddəsi əsas hüquq və azadlıqların həyata keçirilməsinə mane olan və ya bu məqsədi daşıyan bütün gender əsaslı ayrı-seçkiliyi qadağan edir. Öz növbəsində isə qadına qarşı zorakılığın bütün formaları qadının insan hüquq və azadlıqlarından effektiv istifadə etməsinə mane olur, onun insan hüquq və azadlıqlarını məhdudlaşdırır.

CEDAW Komitəsinin 5, 8 və 23 sayılı ümumi tövsiyələrində qadının ictimai və siyasi həyatda iştirakının əhəmiyyəti xüsusi vurğulanır⁵⁷. Səs vermə hüququ qadının siyasi həyatda iştirakının zəruri tərkib hissəsidir ki, o, bu hüququnu bərabər şəkildə həyata keçirə bilmə imkanına malik olmalıdır. Eləcə də, Konvensiya qadının siyasi həyatda iştirak etmək, dövlət vəzifələri tutmaq, qeyri-hökumət təşkilatlarının fəaliyyətində iştirak etmək hüquqlarını da təmin edir. Tarix boyu qadının əsas funksiyası ailəsinin qeydinə qalmaq, uşaq dünyaya gətirmək və böyütmək hesab olunmuşdur ki, bu da qadının siyasi həyatdan uzaq qalmasına, dövlət vəzifələri tutmaq imkanlarının məhdudlaşdırılmasına səbəb olmuşdur.⁵⁸

⁵⁴ <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/231/54/PDF/N1723154.pdf?OpenElement>

⁵⁵ <http://www.scfwcp.gov.az/store/media/NewFolder/Kitab%20Son%20.pdf>

⁵⁶ <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/231/54/PDF/N1723154.pdf?OpenElement>

⁵⁷ <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cedaw/general-recommendations>

⁵⁸ Qadın hüquqlarının müdafiəsi: beynəlxalq və milli aspektlər, Bakı 2018, səh 45

3.3. Pekin Bəyannaməsi və Fəaliyyət Platforması

Qadın problemləri üzrə dördüncü Ümumdünya konfransı (Pekin, 1995-ci il) – gender bərabərliyi uğrunda mübarizənin yeni fəslidir. Cəmiyyətin bütün strukturunun və onun daxilində kişi və qadınlar arasındakı bütün münasibətlərin yenidən qiymətləndirilməsi tələbatını qəbul edərək, qadınların özləri ilə birlikdə cins konsepsiyasına xüsusi diqqət yetirmək zəruriliyinin dərk edilməsi əsas dəyişiklik oldu. Bu dəyişiklik qadın hüququnun – insan hüququ və gender bərabərliyinin – həllindən hamının qazanacağı ümumi problem olmağını bir daha xüsusi olaraq qeyd edir. Konfrans iştirakçıları Pekin Deklarasiyasını və Fəaliyyət Platformasını qəbul etdilər ki, bu da XXI əsrdə qadınların tərəqqisi yolunda dönüş nöqtəsi oldu. Fəaliyyət Platformasında qadınların vəziyyətinin yaxşılaşdırılmasına dair 12 ən mühüm fəaliyyət istiqaməti var:

- qadınlar və yoxsulluq;
- təhsil və qadınlar;
- qadınlar və səhiyyə;
- qadınlara qarşı zorakılıq;
- qadınlar və hərbi münasibətlər;
- qadınlar və iqtisadiyyat;
- qadınların rəhbər orqanların işində və qərar qəbul etmə prosesində iştirakı;
- qaçqın və məcburi köçkün qadınlar;
- qadınların insan hüquqları;
- qadınlar və ətraf mühit;
- qız uşaqları.

Pekin fəaliyyət Platformasını qəbul edən hökumət bütün dövlət institutlarında,

strategiyalarda, planlaşdırmada və qərarların qəbulunda gender aspektinin effektiv əlavə edilməsinə dair öz üzərinə öhdəlik götürür. Baş Assambleya platformanı dəstəkləyərək bütün dövlətləri, BMT strukturlarını və digər beynəlxalq təşkilatları, həmçinin QHT və özəl sektoru onun tövsiyyələrini yerinə yetirmək üçün tədbirlər görməyə çağırırdı.

BMT-ə üzv ölkələrin daha əvvəllər qadınların statusunu möhkəmləndirmək üçün yaratdığı dövlət mexanizmlərinin daxilində bütün institut və proqramlar gender komponentinin tətbiq edilməsinə dair mərkəzi koordinasiya orqanlarının yeni funksiyası əlavə edildi. Pekin konfransı həm miqyasına və orada çoxlu sayda ölkələrin təmsil olunması, həm də səmərəliliyi baxımından böyük uğur qazandı. Bu hökumət və QHT nümayəndələrinin toplantısı tarixində ən böyük toplantı idi. Burada 17 min nümayəndə, o cümlədən 189 ölkənin təmsilçiləri iştirak edirdi. Əksər ölkələrin qadınlarının nail olduqları tərəqqiyə baxmayaraq, bu yolda irəliləyiş hələ də yavaş və qarma-qarışıqdır. Qadınların problemləri demək olar ki, hər yerdə ikinci dərəcəlidir. Onlar açıq və ya gizli ayrı-seçkiliklə və marqinalizasiya ilə qarşılaşır, inkişafın nəticələrindən daha az istifadə edir və dünyanın ən kasıb əhalisinin 70%-ni təşkil edirlər.

Pekin konfransından sonrakı 5 ildə milli və beynəlxalq səviyyədə qərarları qəbul edən ən yüksək vəzifəli şəxslər arasında qadınların təmsil olunması praktiki olaraq dəyişməyib. Demək olar ki, hər bir ölkədə seçicilərin əksəriyyətinin qadınlar olmasına baxmayaraq, onlar öz ölkələrinin parlamentlərində azlıqda qalmaqda davam edirlər. Belə ki, 1999-cu ildə qanunverici hakimiyyət orqanlarının yalnız 15%-ni onlar təşkil edir, yalnız 10 qadın dövlət və ya hökumət başçısı vəzifəsini tutur, 677 qadın parlamentin yuxarı palatası üzvü vəzifəsini tutur, burada kişilərin sayı isə 5659 nəfərdir. Bu arada şimal ölkələri qadın – parlamentarilərin sayına görə orta 36,4% göstəricisi ilə liderliyi davam edirlər. İsveç və Norveçdə parlamentdə 40-44% və hökumətdə 47-50% qadınlar təmsil olunur, gəlirlərdə qadınların payı isə müvafiq olaraq 44,7 və 42,2%-dir.⁵⁹

Dünya təcrübəsi göstərir ki, üç əsas faktor demokratiyanın bərqərar olduğu ölkələr-

⁵⁹ <https://beijing20.unwomen.org/en/about>

də hakimiyyətin qanunverici qolunun yuxarı eşalonunda qadın nümayəndəliyinin ümumi artımına kömək edib: 1) şüurlu siyasi iradənin mövcudluğu; 2) partiyadan namizədlərin siyahısında müvafiq olaraq ölkədə cinslərin qarşılıqlı əlaqəsinin uyğunluğunu tələb edən qadınların mövcudluğu; 3) birmandatlı (majoritar) sistemin proporsional nümayəndəliklə əvəzlənməsi.

Siyasi iradə və siyasətçilərin real olaraq qurduqları dövlət strukturları gender baxımından həssas olmalı və gender kompleks yanaşmanı praktikaya tətbiq etməlidir. Beləliklə, bərabər hüquq və imkanlar haqqında qanun İslandiya -1976, Danimarkada – 1978, Norveçdə-1979, İsveçdə-1980, Finlandiyada – 1987-ci ildə qəbul edilib. Gender bərabərliyi haqqında qanun Litva, Latviya və Estoniyada 1998-ci ildə qəbul edilib. Niyə qadınların statusunun yaxşılaşdırılmasında tərəqqi həyatın bütün sferalarında reallığa çevrilmir? Alimlər bir sıra faktorlar irəli sürürlər: 1) qadın hərəkətinin nisbətən zəifliyi; 2) Pekin konfransının nəzərdə tutduğu və BMT-nin xüsusi və Nyu-York sessiyasının dəstəklədiyi məqsədlərin reallaşması üçün siyasi və dövlət iradəsinin yoxluğu; 3) cinslər arasında bərabərlik ideyasının irəllilməsinin mövcud metod problemi; 4) qadın maraqlarının qabağa çəkilməsi məsələsi üzrə real milli mexanizmin yoxluğu; 5) qərarların qəbulunda iştirak edən qadınların az olması.

Demokratik islahatlar kursunu götürən dövlət, cəmiyyətə miras qalmış patriarxal ideyaları, prinsipləri «qanunvericilik normalarını, cinslərin bərabərliyinin ənənəvi ni-zamlayıcılarını tənqidi baxımdan nəzərdən keçirməyə çalışır. Bunun üçün iqtisadi, siyasi səviyyədə obyektiv ilkin şərait yaranıb, amma ölkədə formalaşan mahiyyə-tini vətəndaş azadlığı və onların cinsindən asılı olmayaraq bərabər imkanları təş-kil edən vətəndaş cəmiyyətində qadın məsələlərinin həlli paradiqmasını bir daha yaratmaq lazımdır»⁶⁰. 2004-cü ilin martında qadın hüquqlarına həsr olunmuş və Pekin Fəaliyyət Platformasının qəbulundan keçən 10 ildə görülmüş işi təhlil edən BMT Baş Assambleyasının xüsusi sessiyası keçirildi. Sessiyada qeyd olundu ki, əksər ölkə qadınlarının nail olduqları tərəqqiyə baxmayaraq, cinslərin bərabərliyi uğrunda mübarizə yolunda irəliləyiş yavaş-yavaş gedir. Qadınlar ayrı-seçkiliklə qarşılaşmaqda davam edirlər, inkişafın nəticələrindən daha az istifadə edirlər.

⁶⁰ <https://azkurs.org/3-genderin-huquqi-aspektleri-beynelxalq-teskilatlar-fealiyyet.html?page=8>

2015-ci ilə kimi əldə olunması nəzərdə tutulan minilliyin səkkiz inkişaf məqsədi arasında BMT qadınların imkan və hüquqlarının genişləndirilməsini, kişi və qadınlar arasında bərabərliyin əldə edilməsinə kömək etməyi ilk yerlərdən birinə qoydu.

1995-ci ildə Pekində keçirilmiş BMT-nin dördüncü Dünya Qadın Konfransı tərəfindən "Gender meynstriminq" strategiyası dəstəklənmişdir və 1995-ci ildən başlayaraq BMT-nin İnsan İnkişafı Hesabatları GDI (Gender related Development Index) və GEM (Gender Empowerment Measure) göstəricilərindən istifadə etmişdir. Bu konfrans gender statistikasının gücləndirilməsi və onun qadın və kişilərin fəaliyyətinin müxtəlif sferalarına inteqrasiyasına dair istiqamətlər müəyyən edilmişdir. Eyni zamanda, həm ölkədə gender dəyişikliyi monitorinqi, həm də gender problemlərinin üzə çıxarılması vasitəsi kimi gender statistikasının toplanması və təhlili üzrə məsləhətlərə də diqqət yetirilir. 1996-cı ildən 1998-ci ilədək bəzi ölkələr «Qadınların vəziyyəti» və ya «Qadınlar və uşaqlar» adlı statistik toplular nəşr etmişlər.

BMT bütün dünya üzrə gender statistikasının toplanmasında və təhlilində unikal rol oynayır. Müxtəlif cəmiyyətlərdə kişi və qadınların iqtisadi və sosial rolunun dəqiq anlamı, həmçinin, müxtəlif ölkələrdə gender inkişafının göstəricilərinin müqayisəsi milli və beynəlxalq səviyyədə gender bərabərliyi irəliləyiş proqramlarının müəyyənləşməsi, siyasəti və hazırlanmasında mühüm məqamdır. BMT-nin statistik şöbələri «Dünya qadınları: tendensiya və statistika» (1991, 1995, 2000) hesabatını nəşr edir ki, bu da həll olunmalı problemləri və dünya üzrə müxtəlif ölkələrdə qadınların kişilərə nisbətən uğurlarını dərk etməyə kömək edir.

Gender bərabərliyi sahəsində ayrı-ayrı ölkələrdə mövcud vəziyyəti araşdırmaq, zamanla onun dinamikasını izləyə bilmək və ayrı-ayrı ölkələr və dünya regionları arasında müqayisələr aparmaq məqsədi ilə BMT-nin İnsan İnkişafı Hesabatları 1995-ci ildən başlayaraq GDI (Gender related Development Index) və GEM (Gender Empowerment Measure) göstəricilərindən istifadə etmişdir. Hər iki göstəricinin müsbət tərəfləri ilə bərabər metodoloji nöqsanları da mövcud idi.⁶¹ Ən son olaraq, 2010-ci ildə İnsan İnkişafı Hesabatınının 20-ci yubiley buraxılışı qadınlarla kişilərin

⁶¹ "GENDER PROBLEMLƏRİNİN TARİXİ KÖKLƏRİ VƏ AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA İNKİŞAF PERSPEKTİVLƏRİ" Anar Hüseynov, GENDER PROBLEMI VƏ MÜASIR AZƏRBAYCAN II respublika elmi konfransının materialları. 2018-ci il.

nailiyyətləri arasında olan uyğunsuzluğu ölçən göstəricini (Gender Inequality Index/GII) təqdim etmişdir. GII gender bərabərsizliyi üzündən insan inkişafına vurulan ziyanı əks etdirir. Ölkənin Gender Bərabərsizlik İndeksinin 0-a yaxın olması gender bərabərsizliyinin aşağı səviyyədə, 1-ə yaxın olması isə yuxarı səviyyədə olmasını göstərir. Çox yüksək İnsan İnkişafı İndeksinə malik olan ölkədə (Norveç) gender bərabərsizliyi az müşahidə olunur (GII olduqca aşağıdır). İnsan İnkişafı İndeksi çox aşağı olan ölkədə (Əfqanıstan) isə gender bərabərsizliyi olduqca kəskindir. İnsan İnkişafı baxımından orta mövqələrdə yerləşən Azərbaycan və Qazaxıstanda GII səviyyəsi də yaxındır. Bu arada, Qətərə aid göstəricilər ümumi tendensiyadan fərqlənir, ölkənin İnsan İnkişafı İndeksi çox yüksəkdir, lakin GII qadınlarla kişilərin nailiyyətləri arasında kəskin bərabərsizliyin olduğunu nümayiş etdirir. Bunun səbəbi Qətərin parlamentində qadın deputatların olmamasıdır.

Gender Bərabərsizliyi İndeksi (Gender Inequality Index, GII) üç sahədə qadınlarla kişilərin nailiyyətləri arasında olan uyğunsuzluqların statistik göstəriciləri əsasında hesablanır. İndeks üç sahəni – reproduktiv sağlamlıq, səlahiyyətlərin genişləndirilməsi və əmək bazarını əhatə edir. Reproduktiv sağlamlıq sahəsində vəziyyət iki göstərici əsasında müəyyənləşdirilir: onlardan biri ana ölümü, digəri isə yeni-yetmələr arasında nəsilvermə əmsalıdır. Səlahiyyətlərin genişləndirilməsi sahəsinə aid məlumat yenə də iki göstərici (parlamentdə iştirak və təhsil səviyyəsi) əsasında hesablanır. Nəhayət, əmək bazarı sahəsində cəmi bir göstəricidən (işçi qüvvəsində iştirak səviyyəsi) istifadə olunur.

3.4. Avropa Şurasının gender bərabərliyinin təmin edilməsi istiqamətində fəaliyyəti

Gender bərabərliyi qadınların və kişilərin, qızların və oğlanların hüquq bərabərliyinə, eləcə də, ictimai və şəxsi həyatın bütün sahələrinə onların eyni dərəcədə cəlb olunmasına, eyni imkanlara, məsuliyyətə və iştirakçılığa malik olmasına səbəb olur. O həm də qadınların və kişilərin resurslara bərabər çıxış imkanlarını və resursların onlar arasında bərabər bölüşdürülməsini nəzərdə tutur.

Son onilliklərdə bu sahədə tərəqqi nəzərə çarpsa da, Avropadakı qadınların hüquqi vəziyyəti yaxşılaşsa da, qadınlar və kişilər arasında effektiv bərabərlik reallığa çevrilməkdən uzaqdır. Qadınlara qarşı zorakılıq qadınlar və kişilər arasında münasibətlərdə səlahiyyətlərin qeyri-bərabərliyinin ən çox qeyd edilən təzahürlərindən biri olaraq qalır. Bu, həm qadınların insan hüquqlarının pozuntusudur, həm də gender bərabərliyi qarşısında mühüm maneədir.

Avropa Şurasının insan hüquqları və gender bərabərliyi sahəsində təşəbbüskarlıq fəaliyyəti mühüm hüquqi və siyasi bazasının formalaşması ilə nəticələnib. Bu işi yerinə yetirərkən Avropa Şurası aşağıdakıları əhatə edən ikişaxəli yanaşmanı qəbul edir:

- gender bərabərliyinin “de facto” reallaşdırılması üçün konkret siyasət və tədbirlərin qəbul edilməsi, o cümlədən lazımi hallarda qadınların vəziyyətini yaxşılaşdırmağın tələb olunduğu mühüm sahələrdə pozitiv tədbirlərin görülməsi;
- bütün siyasət və proqramlarda gender məsələlərinin nəzərə alınması prosesinin təşviqi, monitoringi, koordinasiyası və qiymətləndirilməsi – burada gender məsələlərinin nəzərə alınması dedikdə siyasət proseslərinin elə təşkili, təkmilləşdirilməsi, inkişafı və qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulur ki, siyasətin hazırlanması prosesində adətən iştirak edən subyektlər gender bərabərliyi perspektivlərini bütün səviyyələrdə və mərhələlərdə öz siyasətlərinə daxil edə bilsinlər.⁶²

Avropa İnsan Hüquqları Konvensiyası (Konvensiya) Avropanın insan hüquqlarına dair əsas müqaviləsidir: Konvensiyanın 1-ci maddəsi Avropa Şurasına üzv olan 47 dövlətin yurisdiksiyası daxilində olan hər həs üçün Konvensiyada yer alan hüquq və azadlıqları təmin edir. Cinsi mənsubiyyətə əsaslanan ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi prinsipi Konvensiyanın 14-cü maddəsi və 12 sayılı Protokolu ilə təmin edilir. Bundan əlavə, Avropa Sosial Xartiyası ayrı-seçkilik olmadan iqtisadi və sosial hüquqlardan istifadə edilməsini təmin edir. Avropa Şurasının “Qadınlara qarşı zorakılığın və məişət zorakılığının qarşısının alınması, onlarla mübarizə haqqında” Konvensiyası (İstanbul Konvensiyası) qadınlara qarşı zorakılığın və məişət zorakılığının bir çox formaları ilə mübarizə aparılması üçün çoxları tərəfindən hərtərəfli beynəlxalq sənəd kimi tanınır. Bundan başqa, Avropa Şurasının İnsan alverinə qarşı müba-

⁶² <https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023-azerbaijani/16808cddb9>

rizə haqqında Konvensiyası cinsi istismar, əməyin istismarı və digər növ istismar məqsədləri üçün qadın, kişi və uşaq alverinin qarşısının alınması, onunla mübarizə aparılması məqsədini daşıyır. Avropa Şurasının Uşaqların seksual istismardan və seksual zorakılıdan müdafiəsi haqqında Konvensiyası (Lanzarote Konvensiyası) isə uşaqlara qarşı seksual hüquq pozuntularının bütün formalarının kriminallaşdırılmasını nəzərdə tutan ilk müqavilədir.

Avropa Şurasının “2014-2017-ci illər üçün Gender Bərabərliyi Strategiyası”nda və yeni Strategiyasında insan ləyaqətinə hörmət edilməsinə və gender bərabərsizliyi ilə mübarizəyə; cəmiyyətin həyatında qadınların tam iştirakının təşviqinə; işlərin ədalətlə həll edildiyi ədalət mühakiməsi sistemlərinə hamının çıxışının təmin edilməsinin və tərəfdaş qismində birgə çalışmağın zəruriliyi məsələlərinə toxunulur.

Avropa Şurasının üzv dövlətlərində gender bərabərliyinin səmərəli şəkildə həyata keçirilməsinə nail olmaqdan, qadın və kişilərin imkanlarını genişləndirməkdən ibarətdir. 2018-2023-cü illər dövrü üçün diqqət 6 strateji sahəyə yönəldiləcək:

- 1.** Gender stereotiplərinin və seksizmin qarşısının alınması və onlarla mübarizə aparılması;
- 2.** Qadınlara qarşı zorakılığın və məişət zorakılığının qarşısının alınması və onlarla mübarizə aparılması;
- 3.** Qadınların ədalət mühakiməsinə bərabər çıxış imkanlarının təmin edilməsi;
- 4.** Siyasi və ictimai qərarların qəbulunda qadınların və kişilərin balanslı iştirakına nail olunması;
- 5.** Miqrant, qaçqın və sığınacaq axtaran qadın və qızların hüquqlarının qorunması;
- 6.** Bütün siyasət və tədbirlərdə gender bərabərliyinin nəzərə alınmasına nail olmaq.

Avropada gender bərabərliyi sahəsində irəliləyişə baxmayaraq, qadınların media proseslərində iştirak dərəcəsi hələ də narahatlıq yaradır. Həm daxili cəbhədə, yəni media şirkətlərində rəhbər vəzifələrə irəli çəkilmə və iş şəraitinin yaxşılaşdırılması sahəsində, həm də xarici cəbhədə, yəni media materiallarının məzmunu sahəsin-

də qadınlar yetərincə təmsil olunmamanın qurbanlarıdır. Bu, onların əksəriyyətini yalnız bərabər rəftar hüququndan və bərabər imkanlardan məhrum etmir, həm də geniş ictimaiyyət arasında belə bir təəssürat yaradır ki, Avropanın iqtisadi və siyasi həyatına getdikcə daha çox töhfə vermələrinə baxmayaraq, onların əhəmiyyətli rollarına bağlılıqları hələ də qalır.

1995-ci ildə Pekində keçirilmiş Qadınların Vəziyyətinə dair Dördüncü Ümumdünya Konfransı Fəaliyyət Platforması qəbul etdi və bu sənədə mətbuatla bağlı xüsusi müddəalar daxil edildi və xüsusən gender bərabərliyinin təşviqində, qərarların qəbulu proseslərinə qadınların cəlb olunmasında və qadınlar bərabərlikdəki stereotip təsvirlərlə mübarizədə medianın oynaya biləcəyi rol etiraf edildi⁶³.

İyirmi ildən sonra Avropa bu sahədə qarşıya qoyulmuş məqsədlərə nail olmaqdan çox uzaqdır. Mediada qadınların sayının həqiqətən artmasına baxmayaraq, bir çox tədqiqatlar qeyri-bərabər rəftarın mövcud olduğunu, qadınların məsul vəzifələrə irəli çəkilmə səviyyəsinin aşağı olduğunu və media materiallarının məzmununda qadınların stereotip təsvirlərinin qaldığını üzə çıxarıb.

2013-cü ildə Avropa Şurası həyata keçirilməli olan 16 tədbiri özündə ehtiva edən Rec(2013) 1 sayılı tövsiyəni qəbul edərək⁶⁴ üzv dövlətlərin hökumətlərini medianın gender bərabərliyinin təşviqinə yönələn səylərini dəstəkləməyə çağırırdı.

Həmin sənəddə yer alan tövsiyələrə əsasən, mediada gender bərabərliyinin təşviqi istiqamətində səylər aşağıdakı altı əsas sahəyə yönəldilməlidir:

- gender bərabərliyinə dair siyasət və qanunvericilik;
- milli göstəricilərin (indikatorların) qəbul və tətbiq edilməsi;
- məlumatların təmin edilməsi və qabaqcıl təcrübələrin təşviqi;
- hesabatlılıq kanalları;

⁶³ Pekin Fəaliyyət Platformasının "J" bölməsi: "Mediada və yeni kommunikasiya texnologiyaları vasitələrində fikirlərin ifadə edilməsi və qərarların qəbul olunması proseslərində qadınların iştirak etmək və bu proseslərə çıxış əldə etmək imkanlarının artırılması. Mediada qadınların balanslaşdırılmış və stereotiplərə əsaslanmayan imicinin yaradılmasına dəstək verilməsi"

⁶⁴ <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=CM/>

- araşdırma və ictimaiyyətə açıqlama;
- media sahəsində maarifləndirmə və fəal vətəndaşlıq.

Gender bərabərliyi yalnız bir neçə ayrı-ayrı şəxslərin istəyindən asılı olan bir şey deyil, bu, ilk növbədə bütün media vasitələrində ənənə və mentalitetlərin dəyişdirilməsini tələb edən kollektiv öhdəliklərin məhsuludur.

3.5. İslam Əməkdaşlıq Təşkilatının gender bərabərliyinin təmin edilməsi istiqamətində təcrübəsi

Cəmiyyətin yarısını təmsil edən qadınların hüquqlarını təşviq və müdafiə etmədən davamlı inkişaf və sülhə nail olmaq mümkün deyil və qadınlara qayğı hər bir cəmiyyətin intibahı, islahatları və tərəqqisi üçün ilkin şərtidir. İslam sammitləri, Xarici İşlər Nazirləri Konfransının sessiyaları və sektoral konfranslar tərəfindən qəbul edilmiş qətnamələr qadınların səlahiyyətlərinin artırılmasını tələb edir.

İslam Xarici İşlər Nazirləri Konfransı 2005-ci ildə Sanada keçirilən 32-ci Sessiyasında “Müsəlman qadınlar və onların İslam cəmiyyətinin inkişafında rolu” adlı qətnamə qəbul edərək, qadın və onların müsəlman cəmiyyətlərinin inkişafında iştirak etmək imkanlarını araşdırmağın yollarını və vasitələrini müzakirə etmək üçün Nazirlər Konfransının çağırılmasını tələb etdi. İlk Nazirlər Konfransı 2006-cı ildə Türkiyənin İstanbul şəhərində, daha sonra 2008-ci ildə Qahirədə (Misir), 2010-cu ildə Tehran (İran), 2012-ci ildə Cakarta, (İndoneziya) və 20-21 oktyabr 2014-cü il tarixlərində Bakıda “İslam Əməkdaşlığı Təşkilatına (İƏT) üzv dövlətlərin inkişafında qadınların rolu” mövzusunda V Beynəlxalq konfrans keçirilmişdir.

2020-ci ilin 22 oktyabr tarixində İslam Əməkdaşlıq Təşkilatının (İƏT) Baş Katibliyi Qahirədə yerləşən Qadın İnkişaf Təşkilatı (QİT) Şurasının virtual birinci sessiyasını keçirdi. Bununla, İslam Əməkdaşlıq Təşkilatı (İƏT) qadınlar üçün öz müstəqil təş-

kilatını yaradır, bu da müsəlman dünyasında qadınların səlahiyyətlərini artırmaq səylərində mühüm nailiyyətdir. Qadın İnkişaf Təşkilatı 2009-cu ildə İƏT Xarici İşlər Nazirləri Şurasının qəbul etdiyi qətnamə əsasında Qahirədə yerləşən beynəlxalq ixtisaslaşmış təşkilat kimi yaradılmışdır. Təşkilatın əsasnaməsi 2010-cu ildə qəbul edilib.

QİT öz üzv dövlətlərində qadınların inkişafı, rifahı və səlahiyyətlərinin artırılması sahəsində İƏT-in siyasətlərini, istiqamətlərini və qərarlarını həyata keçirmək üçün zəruri olan planların, proqramların və layihələrin hazırlanması üzərində işləyəcək. Bacarıqların artırılması üçün tədbirlər, seminarlar, kurslar və treninqlər təşkil etmək, o cümlədən qadınların cəmiyyətdə rolunu artırmaq və onların tam hüquqlarını təmin etmək üçün tədqiqatlar aparmaq tapşırılıb.

Fəaliyyətə başladıqdan sonra diqqət yetirəcəyi dörd əsas istiqamət seçilib: Ekstremizmlə mübarizədə qadınların rolu, qadınların liderliyi və qərar qəbul etmə qabiliyyəti, qadınları zorakılığın bütün formalarından qorumaq və qadınların iqtisadi imkanlarının artırılması.



Milli qanunvericilikdə gender bərabərliyinin təmin edilməsi: mexanizm, sistem və dövlət siyasəti

4.1. Milli qanunvericiliyə əsasən gender bərabərliyinin təmin edilməsi və icrası istiqamətində həyata keçirilən dövlət siyasəti.

Azərbaycanda qadınlar həyatları boyu işsizlik, karyerada ayrı-seçkilik, məişət zorakılığı, gender-əsaslı ayrıseçkilik və s. bir sıra sosial, iqtisadi, mədəni və siyasi çağırışlarla qarşılaşa bilir. Qadınlar öz üzərində əmək-haqqının təyin edilməsində bərabərsizliyi, eləcə də iş yeri seçimində stereotip yanaşmaları hiss edə bilir, bununla yanaşı əksər hallarda iş və məişət payğılarının “ikiqat yükünü” öz üzərinə götürməyə məcbur qalırlar.

Qadınların hüquqlarının möhkəmləndirilməsi, eləcə də onların karyera və təhsil sahələrində yüksəlişinə mane olan amillərin aradan qaldırılması istiqamətində bir çox fəaliyyətlərin artıq həyata keçirildiyinə baxmayaraq, gender və gender bərabərliyi anlayışlarına münasibətdə sərt yanaşmalar hələ də cəmiyyətdə dominant mövqeyini qoruyub saxlayır və gender bərabərliyi məfhumunun cəmiyyətə sirayət etməsi üçün lazım olan siyasətlərin həyata keçirilməsi hələ də arzuolunan səviyyədə deyil. Bu səbəbdən, oturuşmuş patriarxal baxışlar sisteminin yerindən tərpənilməsinə nail olmaq üçün gender bərabərliyinin təmin edilməsi sahəsində səylərini ortaya qoyan bütün aktorların lazımi bilik, bacarıq və imkanlara malik olması, eləcə də siyasətlərin hazırlanması və icrası ilə bağlı mühüm qərarların verilməsi və yerinə yetirilməsi zamanı qadınların verə biləcəyi töhfəni və onların prioritetlərini nəzərə almaları mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

Ölkəmizdə insan hüquq və azadlıqlarının tərkib hissəsi kimi gender bərabərliyinin təmin edilməsinin daim Azərbaycan Respublikasının dövlət siyasətinin prioritet istiqamətlərindən biridir. Gender siyasətinin müasir dövrün tələblərinə uyğun həyata keçirilməsinin hüquqi əsasını məhz Heydər Əliyevin təşəbbüsü və birbaşa rəhbərliyi ilə 1995-ci il noyabrın 12-də qəbul olunmuş müstəqil Azərbaycanın Konstitusiyası təşkil edir. Azərbaycan dövlətinin gender bərabərliyi sahəsində həyata keçirdiyi siyasət, yaradılan institusional mexanizmlər, qanunvericilik bazası bir çox inkişaf etmiş dövlətləri qabaqlayır. Azərbaycan Konstitusiyasının 25-ci maddəsində qadınlarla kişilər arasında bərabərlik prinsipi təsbit edilir və ayrı-seçkiliyin

yolverilməzliyi bəyan edilir. Bərabərlik hüququnun pozulması Cinayət Məcəlləsində cinayət əməli kimi müəyyən olunub.

2021-ci ildə "Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununun qəbul edilməsinin 15 ili tamam olur. Qanunun mühüm cəhəti onun qadınların insan hüquqlarından və fundamental azadlıqlardan istifadə etmələrinə mane olan, onlara qarşı kök salmış müəyyən ayrı-seçkiliyin təzahürlərinin tanıdılıb ortaya qoyulmasıdır. Elə qanunun 3-cü maddəsində də müvafiq olaraq de-facto bərabərliyi sürətləndirmək və qadınlar üçün əsaslı bərabərliyi təmin etmək məqsədilə zəruri olan xüsusi tədbirlərin görülməsi nəzərdə tutulur.

Bununla yanaşı, Azərbaycan qadın hüquqlarını və gender bərabərliyini dəstəkləyən bir sıra konvensiyalara qoşulub ondan irəli gələn öhdəliklərini öz qanunvericilik aktlarına daxil edib. Bu da öz növbəsində qanunvericilik bazasının təkmilləşdirilməsinə səbəb oldu. Eyni zamanda, bütün qəbul olunan və yeni hazırlanan qanun və normativ-hüquqi aktlar gender ekspertizasından keçirilir. Bu çox vacibdir, bununla gender bərabərliyinin təmin edilməsi istiqamətində bir çox boşluqlar müəyyən olunur. Azərbaycan "2030-cu ilədək dayanıqlı inkişaf sahəsində Gündəlik"də əks olunan 17 məqsədi və 169 hədəfi özündə birləşdirən qlobal Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərinə qoşulub.

Qeyd edilməlidir ki, Konstitisiyanın 148-ci maddəsi Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələri Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sisteminin ayrılmaz tərkib hissəsi elan edir. Konstitisiyanın 151-ci maddəsinə əsasən isə Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktlar ilə (Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası və referendumla qəbul edilən aktlar istisna olmaqla) Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı dövlətlərarası müqavilələr arasında ziddiyyət yaranarsa, həmin beynəlxalq müqavilələr tətbiq edilir. Başqa sözlə, insan hüquqlarına, o cümlədən qadın hüquqlarına dair beynəlxalq müqavilələrin milli qanunlardan üstünlüyü konstitusiyaya ilə təsbit olunur.

1995-ci ildə keçirilmiş IV Ümumdünya Qadın Konfransı Azərbaycanda qadın hərəkatının dönüş nöqtəsi kimi qiymətləndirilə bilər. O vaxt ölkəmizdə qadın problemləri ilə məşğul olan dövlət qurumu yox idi. Elə buna görə də Ümummilli Lider Heydər

Əliyev “4-cü Ümumdünya Qadın Konfransına hazırlıqla əlaqədar Azərbaycan qadınlarının Milli Komitəsinin yaradılması haqqında” 15 sentyabr 1994-cü il tarixdə fərman imzalamışdı. Ulu Öndər Heydər Əliyev tərəfindən Azərbaycan qadınlarının rolunun artırılmasına dair 1998-ci il sərəncamı və ölkədə dövlət qadın siyasətinin həyata keçirilməsinə dair 2000-ci il fərmanı gender bərabərliyinə nail olmaq üçün vacib normativ hüquqi baza oldu.

2006-cı ildə “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” qanunun qəbul olunması gender bərabərliyinin təmin edilməsi istiqamətində həm də institusional mexanizmlərin formalaşdırılmasına mühüm töhfə verdi. Qanun cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formalarını, habelə seksual qısnamanı qadağan edir, gender bərabərliyinin təmin edilməsi ilə bağlı dövlət siyasətinin əsas istiqamətlərini və bu sahədə dövlətin vəzifələrini müəyyən edir, əmək və təhsil hüquqlarının həyata keçirilməsində, iqtisadi və sosial münasibətlərdə, siyasi partiyaların, qeyri-hökumət təşkilatlarının və həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətində gender bərabərliyinin təminatlarını nəzərdə tutur.

2006-cı ildə Azərbaycan Prezidentinin fərmanı ilə ləğv edilmiş Qadın Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin bazasında daha çox səlahiyyətlərə malik olan yeni dövlət strukturu - Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi təsis edildi. Komitə ölkədə gender bərabərliyinin təmin edilməsinə nəzarəti həyata keçirən dövlət qurumudur. Bütün dövlət qurumlarında və digər təsisatlarda gender məsələləri üzrə məsul şəxslər fəaliyyət göstərilir. Hazırda bütün yerli icra hakimiyyətlərində müvafiq yerli icra orqanlarının nümayəndələrindən ibarət gender əsaslı zorakılıq və uşaqlara qarşı zorakılıq faktlarla mübarizə məqsədilə monitorinq qrupları yaradılmışdır. Monitorinq qrupları baş vermiş zorakılıq hallarını araşdırır, qurbanın müdafiəsi və müvafiq yardımlarla təmin edilməsi üzrə funksiyaları həyata keçirir.

Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi tərəfindən qadın hüquqlarının müdafiəsi və gender bərabərliyinin təmin edilməsi sahəsində beynəlxalq təşkilatlarla və xarici ölkələrlə çoxtərəfli əlaqələr yaradılıb. Dövlət Komitəsi tərəfindən BMT-də, Avropa Şurasında, İslam Əməkdaşlıq Təşkilatında və digər beynəlxalq təşkilatlarda təmsilçilik təmin edilir. Həmin beynəlxalq təşkilatlarda ölkənin maraqları qorunur, yeni inkişaf əlaqələri yaradılır.

Ölkədə Qadın Resurs Mərkəzləri, qadın hüquqlarının müdafiəsi sahəsində 250-dən çox QHT fəaliyyət göstərir. Siyasi partiyalarda qadınların aktiv iştirakını müşahidə edilir. Bu sahədə əsas nailiyyətlərdən biri də Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisində Ailə, qadın və uşaq məsələləri üzrə komitənin yaradılması olmuşdur.

Gender bərabərliyinin təmin edilməsi və qadınların səlahiyyətlərinin genişləndirilməsi ölkə siyasətinin mühüm prioritetlərini təşkil edir. Bu, bütün sahə və istiqamətləri əhatə edir. Qadınların iştirakçılığının artırılması üçün imkanların genişləndirilməsi, məşğulluq, sağlamlıq, təhsil və sosial siyasət sahəsində gender bərabərliyinin inkişaf etdirilməsi məqsədilə mühüm işlər görülmüşdür.

“Uşaqların doğulanadək cins seçiminin qarşısının alınmasına dair 2020-2025-ci illər üçün tədbirlər” və “Azərbaycan Respublikasında məişət zorakılığı ilə mübarizəyə dair 2020-2023-cü illər üçün Milli Fəaliyyət Plan” larının qəbul olunması və bununla əlaqədar müvafiq qurumların qarşısında vəzifə və öhdəliklərin qoyulması da ölkədə gender bərabərliyinin təmin olunmasına xüsusi töhfə verəcəkdir.

Ölkə rəhbəri tərəfindən müxtəlif illərdə “Azərbaycan-2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyası, “Milli iqtisadiyyat və iqtisadiyyatın əsas sektorları üzrə strateji yol xəritələri”, 2019-2030-cu illər üzrə Məşğulluq Strategiyası və onun həyata keçirilməsi üzrə Tədbirlər Planı, “Azərbaycan 2030: sosial-iqtisadi inkişafa dair Milli Prioritetlər” təsdiq edilmişdir ki, bu sənədlərdə qadın məşğulluğunun artırılması, onlar arasında sahibkarlıq fəaliyyətinin dəstəklənməsi, kənd yerlərində qadınların peşə hazırlığının gücləndirilməsi, startapların genişləndirilməsi, uşaq bağçalarının sayının artırılması üzrə tədbirlər nəzərdə tutulmuşdur. Qadınların aktiv sahibkarlıq və əmək fəaliyyəti ilə məşğul ola bilməmək səbəblərindən biri məktəbəqədər təhsil müəssisələrinin çatışmazlığıdır. Bu istiqamətdə Azərbaycan Respublikasının Birinci vitse-prezidenti Mehriban xanım Əliyevanın rəhbərliyi ilə proqram həyata keçirilir.

İnsan hüquqlarının qorunması və başa düşülməsi əsasən milli səviyyədəki inkişaf və mexanizmlərdən asılıdır. Milli səviyyədə mövcud olan qanunlar, siyasətlər, prosedur və mexanizmlər hər bir ölkədə insan hüquqlarının təmin olunması üçün əsasdır. 1995-ci ildə Konstitusiyamızda bu müddəalar, yəni insanların hüquq və azadlıqlarının qorunması dövlətin ali məqsədi kimi qeyd olundu. Demokratiya,

hüquqi dövlət, sosial tərəqqi yolunu seçmiş hər bir ölkə bilməlidir ki, ilk növbədə, insan hüquq və azadlıqlarının təmin olunması onun əsas prioritet sahəsidir.

“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun 19 maddəsində qeyd edilmişdi: “Gender bərabərliyinin təmin edilməsinə nəzarəti müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir”. Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin Əsasnamənin 8.12-ci bəndinə əsasən Komitə gender bərabərliyinin təmin edilməsinə nəzarəti həyata keçirməlidir.

İnsan hüquq və azadlıqlarının təmin olunmasının ən geniş yayılmış dövlətdaxili forması məhkəmələrdir. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 60-cı maddəsinə əsasən hər kəsin hüquq və azadlıqlarının məhkəmədə müdafiəsinə təminat verilir. Hər kəs dövlət orqanlarının, siyasi partiyaların, həmkarlar ittifaqlarının və digər ictimai birliklərin, vəzifəli şəxslərin qərar və hərəkətlərindən (yaxud hərəkətsizliyindən) məhkəməyə şikayət edə bilər. Konstitusiyanın 71-ci maddəsi müəyyən edir ki, insan və vətəndaş hüquqlarının və azadlıqlarının pozulması ilə əlaqədar mübahisələri məhkəmələr həll edir.⁶⁵

Qanunvericilikdə başqa müddət nəzərdə tutulmayıbsa, məhkəməyə şikayətlə müraciət edilməsinin aşağıdakı müddətləri vardır⁶⁶:

- hüquq və azadlıqlarının pozulmasının vətəndaşa məlum olduğu gündən bir ay keçənədək;
- şikayətin təmin edilməməsi barədə yuxarı orqan və ya vəzifəli şəxs tərəfindən yazılı cavabın verildiyi gündən bir ay keçənədək;
- Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində başqa müddət nəzərdə tutulmamışdırsa, vətəndaş şikayətin verildiyi gündən bir ay müddətində ona cavab almadıqda bu müddətin tamam olduğu gündən bir ay keçənədək;
- inzibati tənbehin verilməsi barədə qərardan həmin qərarın surətinin təqdim edildiyi və ya şəxsə elan edildiyi gündən 10 gün keçənədək.

⁶⁵ Azərbaycan Respublikası Konstitusiyası, 1995-ci il

⁶⁶ “Vətəndaşların müraciətləri haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu, 2015-ci il

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 10-cu maddəsi beynəlxalq münasibətlərin prinsiplərini müəyyən edir. Belə ki, həmin maddəyə əsasən, Azərbaycan Respublikası başqa dövlətlərlə münasibətlərini hamılıqla qəbul edilmiş beynəlxalq hüquq normalarında nəzərdə tutulan prinsiplər əsasında qurur. Konstitusiyanın 148-ci maddəsinin II hissəsinə əsasən, Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələr Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sisteminin ayrılmaz tərkib hissəsidir. Konstitusiyanın 151-ci maddəsinə əsasən, Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik sisteminə daxil olan normativ hüquqi aktlar ilə (Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası və referendumla qəbul edilən aktlar istisna olmaqla) Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı dövlətlərarası müqavilələr arasında ziddiyyət yaranarsa, həmin beynəlxalq müqavilələr tətbiq edilir.

Yuxarıda Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının qeyd edilən maddələrin icrasını təmin edilməsində, Azərbaycan Respublikasının İnsan hüquqları üzrə Müvəkkil (Ombudsman) rolu vacibdir. Ölkənin Ombudsmanı tərəfindən gender bərabərliyinin təmin edilməsi istiqamətində maarifləndirici və təbliği fəaliyyət aparılır. Eyni zamanda, Ombudsman tərəfindən ölkədə gender bərabərliyi prinsipinin təmin edilməsi məqsədilə qiymətləndirmə aparıla bilər. Hətta BMT-nin CEDAW Komitəsi qarşısında ölkənin növbəti hesabatı müzakirəyə çıxarıldığı zaman Ombudsmanın alternativ hesabatı xüsusi yer alır. Alternativ hesabat beynəlxalq ekspertlər tərəfindən əsas mənbələrdən biri kimi qeyd edilir.

Bəzi beynəlxalq insan hüquqları üzrə müqavilələr onlara edilən əlavə protokollar vasitəsilə genişləndirilir, hansı ki, müəyyən sahə üzrə müdafiənin gücləndirilməsi, və ya gələcək monitorinq və fərdi müraciətlərin qəbul edilməsinə imkan yaradacaq əlavə proseduraları özündə əks etdirir. Əlavə protokollara da qoşulmaq üçün dövlət onları da müqavilə və konvensiyaları ratifikasiya etdiyi qaydada ayrı-ayrılıqda ratifikasiya etməlidir.

4.2. Qadınların və kişilərin siyasi idarəetmədə təmsilçiliyi.

Getdikcə artan tədqiqatlar gender bərabərliyi ilə qlobal rifah və təhlükəsizlik arasında əlaqəni qəti şəkildə müəyyən edib. Qadın hüquqlarına diqqət yetirmək dövlət siyasəti sahəsində yeni deyil. Gender bərabərliyi Birləşmiş Millətlər Təşkilatının ümumbəşəri insan hüququ kimi təsbit edilmiş əsas prinsipidir və 1979-cu ildə qəbul edilmiş Qadınlara qarşı ayrı-seçkilinin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında Konvensiya (CEDAW) daxil olmaqla, hüquqi çərçivələr toplusudur.

Son illərdə getdikcə daha çox ölkə diplomatiya, müdafiə, yardım və ticarət sahələrində gender bərabərliyini və qadınların səlahiyyətlərinin artırılmasını xarici siyasət prioriteti kimi institusionallaşdırmağa başlayıb. Ən əhatəli səy ilk dəfə 2014-cü ildə İsveç tərəfindən ifadə olunmuş "feminist xarici siyasət"⁶⁷ anlayışdır ki, bu təyinat 2017-ci ildə Kanada, 2019-cu ildə Fransa və 2020-ci ildə Meksika tərəfindən qəbul edilmişdir - bununla xaricdə xidmət sahəsində gender bərabərliyinə daha böyük sadıqlıq vəd edir.

Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsi (1948-ci il) bəyan edilən vətəndaşların öz ölkələrinin idarə edilməsində iştirak etmək hüququ Bəyannamənin 21-ci maddəsində öz əksini tapmışdır: "Hər bir insan öz ölkəsinin idarə edilməsində bilavasitə və yaxud azad seçilən nümayəndələr vasitəsilə iştirak etmək hüququna malikdir. Hər bir insan öz ölkəsində dövlət qulluğuna hamıyla bərabər yol tapmaq hüququna malikdir".⁶⁸

"Qadınlara qarşı hər cür ayrı-seçkilinin aradan qaldırılması haqqında Konvensiya"-da qadınların hakimiyyət səlahiyyətlərini kişilərlə bərabər bölüşdürmək hüququ praktiki olaraq ilk dəfə ifadə edilmişdir: "İştirakçı dövlətlər ölkənin siyasi və ictimai həyatında qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyi aradan qaldırmaq üçün bütün müvafiq

⁶⁷ "Feminist Foreign Policy," Government of Sweden, <http://government.se/government-policy/feminist-foreign-policy/>

⁶⁸ Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsi <https://www.coe.int/az/web/compass/the-universal-declaration-of-human-rights-full-version->

tədbirləri görürlər və xüsusi olaraq, qadınların kişilərlə bərabər şərtlərlə hökumətin siyasətinin formalaşmasında və həyata keçirilməsində iştirak etmək və dövlət vəzifələri tutmaq, həmçinin bütün səviyyələrdə idarəetmə funksiyalarını həyata keçirmək hüququnu təmin edirlər” (II hissə, maddə 7)...⁶⁹ Maddə 4-də (birinci hissə) bu hüququn həyata keçirilməsində bərabərsizliyi aradan qaldırmağın vasitəsi öz əksini tapıb: “İştirakçı dövlətlər tərəfindən kişilər və qadınlar arasında faktiki bərabərliyin yaradılmasının sürətləndirilməsinə yönəldilmiş müvəqqəti sosial tədbirlərin qəbul edilməsi, hazırki Konvensiyada müəyyən edildiyi kimi, ayrı-seçkilik sayılır...⁷⁰” . Bu tövsiyə kifayət qədər inqilabi səslənir. Beləki, ilk dəfə olaraq beynəlxalq sənəddə kvotanın və “dəstəkləmə fəaliyyətlərinin” legitimliyi, “pozitiv ayrı-seçkilik” haqqında söz açılır.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası (1995-ci il, maddə 55-56) vətəndaşlara cinsindən asılı olmayaraq seçmək, seçilmək və referendumda iştirak etmək hüququnu verir. Yalnız məhkəmənin qərarı ilə fəaliyyət qabiliyyətsizliyi təsdiq olunmuş, o cümlədən Azərbaycan Respublikasının Seçki Məcəlləsində nəzərdə tutulmuş bir sıra hallarda şəxslərin seçkilərdə, habelə referendumda iştirak etmək hüququ yoxdur (Maddə 12.4). “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu” da cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının aradan qaldırılması, kişilər ilə qadınlara bərabər imkanların yaradılması, dövlətin idarə olunmasında və qərarlar qəbul edilməsində bir cinsin nümayəndələrinin üstünlüyünə yol verilməməsi üçün dövlət tədbirləri nəzərdə tutulmuşdur (2006-cı il, maddə 7). Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində qadınların ölkənin ictimai və eləcə də siyasi həyatında iştirakını qadağan edən və ya məhdudlaşdıran müddəalar mövcud deyil.

Qadınların siyasi iştirakının əsas forması seçkilərdir. Qeyd etmək lazımdır ki, Azərbaycan qadınları seçki hüququnu bir çox inkişaf etmiş ölkələrdən əvvəl – 1918-ci ildə qazanmışlar. Bütün bu nailiyyətlərlə yanaşı qadınların seçki aktivliyi qənaətbəxş deyildir. Bu xüsusilə qadınların öz passiv seçki hüquqlarından istifadə etmələrinə, yəni seçkilərdə namizəd kimi iştirakına aiddir.

⁶⁹ <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

⁷⁰ <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

Gender bölgüsünün piramida struktura əsasən qadınlar bir qayda olaraq idarəetmə piramidasının aşağı hissəsində yerləşirlər. Ola bilsin ki, belə gender bölgüsünün tələbi məsələn, tikinti sahəsində zəif inkişaf etmiş əməyin mühafizə sistemi, nəqliyyat sahəsində yol hərəkətindəki yüksək təhlükə, eləcə də qüvvədə olan digər problemlərdən irəli gəlir. Təhsil və səhiyyədə kişilərə nisbətən qadınların üstün mövqedə olması burada iş qrafikinə daha dinamik, iş gününün daha qısa olmasıdır. Təbii ki, buna uşaqların qayğısı və tərbiyəsi sahəsindəki məsuliyyət qadının üzərinə qoyulan stereotip də səbəb olur. Bizim respublikada tipik gender piramidası mövcuddur - qadınlar idarəetmənin yalnız aşağı və orta təbəqələrində təmsil olunurlar, ən yüksək dairələrdə demək olar ki, qadın yoxdur. Yeni şəraitdə qadınlar bələdiyyə hakimiyyətinə təsir göstərmək üçün qeyri-hökumət təşkilatlarına daxil olurlar. Lakin onlar yerli özünüidarəetmə orqanlarının strukturlarında fəal deyillər. Müqayisə üçün: Avropa Birliyi ölkələrində qadınlar yerli özünüidarəetmə orqanlarında orta hesabla 43%, Nazirlər Kabinetində isə 16% səviyyəsində təmsil olunublar. Üç skandinaviya ölkəsi bələdiyyə orqanlarında qadınların təmsil olunmasına görə ən yaxşı göstərici əldə edib (43-60%). Skandinaviya ölkələrindən sonrakı yerləri Niderland, Almaniya və Avstriya tuturlar. Avropa İttifaqının üzvü olmayan Norveçdə qadınlar bələdiyyə orqanlarında 39% səviyyəsində təmsil olunublar.

Gender Kvotaları - hakimiyyət orqanlarında qadın və kişilərin təmsil olunmasının qanuniləşdirilmiş səviyyəsidir və onun əsasında bu bərabərliyin müasir konsepsiyası durur. Gender Kvotalarının əsas ideyası qadınların siyasi təmsil olunmasını artıraraq, onları qərar qəbul etmə səviyyəsinə cəlb etmək və siyasi həyatdan təcrid olunmalarına imkan verməməkdir. Kvotalar digər pozitiv formalar kimi, bərabər imkanların qazanılmasında vasitə rolunu oynayır. Hakimiyyətdə gender bərabərliyinə nail olmaq demokratiya şəraitində ədalətli və zəruridir. Kvotalar sisteminin vəzifəsi qadınların müxtəlif qurumlarda, məsələn ölkə parlamentində, yerlərin 30-40 faizinin qadınlar tərəfindən təmsil olunmasından ibarətdir. Kvotalaşdırma siyasi proseslərə, bütövlükdə siyasi mədəniyyətə əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərə bilər. Bu sistemin səmərəliliyi, ədalətliliyi və nəticələri barədə fikirlər kifayət qədər müxtəlif olmaqla yanaşı, geniş müzakirə obyektidir. Həmin sistemin istifadəsinin daha səmərəli yolları müzakirə olunur və belə sistemdən istifadə edən ölkələrin təcrübəsi öyrənilir. Lakin kvotalar sistemi müvəqqəti tətbiq olunur.

	2022-ci ilin əvvəlinə
Vitse-prezident	1
Nazir	1
Nazir müavini	9
Dövlət Komitəsi sədri	2
Yerli icra hakimiyyəti başçısı	2
Yerli icra hakimiyyəti başçısının müavini	73
Ombudsman	2
Hakim qadınların sayı	91

Azərbaycanın üzv olduğu Avropa strukturları tərəfindən də gender bərabərliyinin əldə olunmasına yönəldilmiş bir sıra mühüm sənədlər qəbul olunub. Məsələn, Avropa Şurası Nazirlər Komitəsi tərəfindən 2003-cü ildə qəbul olunmuş “Siyasətdə və dövlət əhəmiyyətli qərarların qəbul olunmasında qadın və kişilərin balanslaşdırılmış iştirakı” adlı 3 sayılı Təvsiyə və izahat memorandumunda qeyd olunur ki, siyasətdə və dövlət əhəmiyyətli qərarların verilməsində qadın və kişilərin balanslaşdırılmış iştirakına nail olmaq gender hüquq bərabərliyinin əldə olunması üçün çox önəmlidir. 6 Təvsiyə siyasətdə və dövlət əhəmiyyətli qərarların qəbul edilmə prosesində qadınlar və kişilərin balanslaşdırılmış iştirakı üçün minimal dəhiz kimi, hər cinsdən 40 faizlik təmsil olunma şərtini müəyyən edir (Təvsiyənin məqsədlərinə uyğun olaraq qadın və kişilərin balanslaşdırılmış iştirakı o deməkdir ki, siyasi və ya dövlət həyatında qərar qəbul edən orqanın tərkibində hər bir cinsi təmsil edənlərin sayı 40%-dən aşağı olmamalıdır).⁷¹

⁷¹ <https://rm.coe.int/1680519084>

4.3. Əmək bazarında və ölkənin iqtisadi inkişafında gender bərabərliyi prinsipinin tətbiqi

Milli rifahın artırılmasında önəmli olan innovativ, inklüziv və dayanıqlı özəl sektor iqtisadiyyatı əhəmiyyətli dərəcədə yüksək bacarıqlı insan kapitalından asılıdır və qadın və qızların mövcud resurslardan məhrum edildiyi, qərarların qəbulu və digər bərabər imkanlardan kənar qaldığı halda bu rifahın əldə edilməsi qeyri-mümkündür. Son araşdırmalar göstərir ki, qlobal səviyyədə qadınların kişilərlə müqayisədə iqtisadi sektorda bərabər iştirakı 2025-ci ilədək qlobal ÜDM-i 26% qədər artırma bilər.⁷²

Həm beynəlxalq konvensiyalarda, həm milli qanunvericlik aktlarında cinsi mənsubiyyətə görə bütün sahələrdə ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi, bərabər imkanların yaradılması və öhdəlik məsələləri tənzimlənir. Ümumiyyətlə, ölkədə ehtiyac olan əsas qanunvericlik dəyişiklikləri və tənzimləmə mexanizmləri yaradılıb. Ancaq bu normaların effektiv həyata keçirilməsi məqsədlə milli qanunvericlikdə islahatlar davam etdirilməlidir. Eyni zamanda, iş yerində cinsi ayrı-seçkiliklə mübarizənin aparılması və gender bərabərliyi prinsipinin tətbiq edilməsi məqsədlə xüsusi tənzimləmə qəbul edilmişdir. Əmək Məcəlləsinin 50-ci maddənin 2-ci bəndinə əsasən müəyyən vəzifələrin müsabiqə yolu ilə tutulması elmi müəssisə və təşkilatlar və təhsil müəssisələrində elmi, elmi-pedaqoji fəaliyyətlə bağlı vəzifələr üzrə elan edilir. İşçilərin elan olunmuş müsabiqədə bərabərhüquqlu iştirakı təmin edilməlidir. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla, yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün müsabiqənin elan edilməsinə yol verilmir.

Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi tabeliyində Dövlət Məşğulluq Agentliyi tərəfindən 2021-ci ildə 1.410 qadına işsizliksən sığorta ödənişi təyin edilərək ödənilmişdir. Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi tabeliyində Dövlət Məşğulluq Agentliyi tərəfindən 2021-ci ildə 20.659 qadın işlə təmin olunmuşdur.

Ümumiyyətlə, milli qanunvericlikdə pozitiv ayrı-seçkilik normaları qəbul edilib

⁷² McKinsey Global İnstitutu (MGI). Bərabərliyin gücü: Qadın və kişi bərabərliyinin gücləndirilməsi qlobal inkişafa 12 trilyon dollar necə gətirə bilər (2015-ci il, London, San-Fransisko və Şanxay, "McKinsey and Company") <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

və qorunur. Nümunə üçün, Əmək Məcəlləsinin 16-cı maddəsinə əsasən qadınlara, əlilliyi olan şəxslərə, yaşı 18-dən az olan və sosial müdafiəyə ehtiyacı olan digər şəxslərə əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsi ayrı-seçkilik hesab edilmir. Həmin Məcəllənin 52-ci maddəsinə əsasən əmək müqaviləsi bağlanılarkən sınaq müddəti hamilə və üç yaşına çatmamış uşağı olan qadınlara, habelə üç yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən kişilərə tərəflərin razılığı ilə müəyyən edilən digər hallarda müəyyən edilmir. Əmək Məcəlləsinin 66-cı maddəsinə əsasən hamilə qadınlar, uşağın üç yaşınadək sosial məzuniyyətdə olan və həmin məzuniyyət bitdikdən sonra bir ildən az müddətdə müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışan qadınlar iş yerində attestasiyası keçirilmir. Qadınlara əmək münasibətlərində güzəştlər, imtiyazlar və əlavə təminatlar Əmək Məcəlləsinin 79-cu (Əmək müqaviləsinin ləğv olunması qadağan edilən işçilər və hallar), 91-ci (Qısaltılmış iş vaxtı), 94-cü (Natamam iş vaxtı), 98-ci (Gecə vaxtı işlərinə cəlb edilməsinə yol verilməyən işçilər), 113-cü (Əmək məzuniyyəti və onun verildiyi iş ili), 117-ci (Uşaqlyı qadınlaryn əlavə məzuniyyətləri), 126-cı (Uşaqlyarı övladlyğa götürmüş qadınlaryn məzuniyyət hüquqlary) və digər maddələri ilə tənzimlənir. Eyni zamanda, Məcəllənin X bölməsində (Qadınlaryn, yaşı 18-dən az olan işçilərin və aqrar sahədə əmək münasibətlərinin tənzimlənməsi xüsusiyyətləri, Otuz yeddinci fəsil) qadınlaryn əmək hüququ və onun həyata keçirilməsində xüsusi təminatlyarı tənzimlənir:

- **Hamilə və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınlarla əmək müqaviləsi bağlanmasının xüsusiyyətləri (Maddə 240)**
- **Qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan iş yerləri və işlər (Maddə 241)**
- **Qadınlaryn gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə və istirahət günlərində işə cəlb olunmasının, habelə ezamiyyətlərinin məhdudlaşdırılması (Maddə 242)**
- **Hamilə və yaş yarımadək uşaqlyı qadınlaryn daha yüngül işə keçirilməsi (Maddə 243)**
- **Uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələr (Maddə 244)**
- **Qadınlaryn üçün natamam iş vaxtı müəyyən edilən hallar və həkim müayinəsi zamanı əmək haqqının saxlanılması (Maddə 245)**

- Uşaqlarını anasız böyüdən işçilər üçün təminatlar (Maddə 246).

Gender bərabərliyi özü-özlüyündə bir məqsəd olmasından əlavə, həm də yoxsulluğun azaldılması, davamlı inkişafın təmin olunması və səmərəli idarəçiliyin qurulması üçün zəruri olan şərtlərdəndir. Pekində keçirilən Qadınlar üzrə Dördüncü Ümumdünya Konfransının gender bərabərliyi və qadınların səlahiyyətlərinin artırılması üzrə global fəaliyyət platforması haqqında qərar qəbul etməsindən 26 il keçir. Platforma çərçivəsində müəyyən edilmiş bir sıra strateji sahələr Beynəlxalq Əmək Təşkilatının əsas dəyəri olan iş dünyasında qadın və kişilərin bərabərliyi aspektlərinə toxunur:

- **Qadınların iqtisadi hüquqlarını və müstəqilliyini, o cümlədən məşğulluğa çıxış, müvafiq iş şəraiti və iqtisadi resurslara nəzarəti təşviq etmək.**
- **Qadınların resurslara, məşğulluğa, bazarlara və ticarətə bərabər çıxışını asanlaşdırmaq.**
- **Xüsusilə aşağı gəlirli qadınlara biznes xidmətləri, təlim və bazarlara, informasiya və texnologiyaya çıxış təmin etmək.**
- **Qadınların iqtisadi potensialını və kommersiya şəbəkələrini gücləndirmək.**
- **Peşə seqreqasiyasını və məşğulluq ayrı-seçkiliyinin bütün formalarını aradan qaldırmaq.**
- **Qadınlar və kişilər üçün iş və ailə məsuliyyətlərinin uyğunlaşdırılmasını təşviq etmək**

Peşə seçimində gender seqreqasiyası gender stereotipləri səbəbindən qadınların və ya kişilərin müəyyən iş sahələri üzrə həddən çox təmsil olunmaları ilə xarakterizə edilir. Bu da nəticə etibarilə qadın və ya kişiye aid əmək bazarının formalaşmasına gətirib çıxarır. Empirik tədqiqat onu göstərir ki, Azərbaycanda qadınlar daha çox ictimai xidmət sahələrində, səhiyyə, təhsil, mədəniyyət və incəsənətdə (62-77 %) təmsil olunurlar. Bunun əksi olaraq kişilər daha çox idarəçilik və texniki sahələrdə təmsil olunurlar. Qadınların kişilərlə müqayisədə daha aşağı səviyyədə əmək bazarında iştirakı və işsiz əhali sayında çoxluq təşkil etməsi gender əsaslı stereotiplərdən irəli gələn ailədəki "qadın işi" ilə bərabər, peşə və məşğulluq

sahələrinin horizontal seqreqasiyasının nəticələri ilə də sıx bağlıdır.⁷³ Azərbaycanda qadınların aşağı ödənişli və qeyri-rəsmi işlərdə cəmlənməsi ilə nəticələnən əmək bazarının davam edən horizontal və vertikal seqreqasiyası, qadınlara münasibətdə ciddi maaş fərqi, uşaq müəssisələrinin sayının yetərinə olmaması və kişilərə nisbətdə qadınlar üçün aşağı pensiya dərəcələrinin mövcudluğu CEDAW Komitəsinin hesabatında da narahatlıq doğuran hal kimi qeyd olunub, belə bərabərsizliyin aradan qaldırılmasına yönəlmiş səylərin gücləndirilməsi məqsədilə real addımların atılması tövsiyə edilib.⁷⁴

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi (ƏM) işçilərin və işəgötürənlərin əmək münasibətlərində yaranan sosial və iqtisadi hüquqları, xüsusilə işəgötürənin əsas vəzifə və məsuliyyətlərini təsbit edir. Təqdirəlayiq haldır ki, Məcəllənin ayrı-ayrı maddələrində cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik və seksual qısnama qadağan edilir, belə halların qarşısının alınması üçün lazımi tədbirləri görmək vəzifəsi işəgötürənlərin üzərinə qoyulur. Məcəllənin 12-ci maddəsində⁷⁵ deyilir:

Əmək münasibətləri sahəsində işəgötürənin əsas vəzifələri aşağıdakılardır:

- işə qəbul, işdə irəli çəkilmək, peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq zamanı, işin keyfiyyətini qiymətləndirərkən, işdən azad edərkən cinsindən asılı olmayaraq, işçilərə eyni yanaşmaq və bərabər imkanlar yaratmaq;
- cinsindən asılı olmayaraq, eyni işlə məşğul olan işçilərə eyni iş şəraitini yaratmaq, eyni pozuntuya görə işçilərə fərqli intizam tənbehi tədbirini tətbiq etməmək, cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin və seksual qısnamanın qarşısını almaq üçün lazımi tədbirlər görmək.

İşəgötürmədə ayrı-seçkiliyə yol verilməməsinə dair məsələlərdən biri də iş elanları ilə bağlıdır. Bu məsələdə qanunvericiliyin tələbi ilə real tətbiq arasında ziddiyyət var.

⁷³ CEDAW, Azərbaycan üçün Təvsiyələr, 2015-ci il. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/AZE/CO/5&Lang=En

⁷⁴ CEDAW, Azərbaycan üçün Təvsiyələr, 2015-ci il. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/AZE/CO/5&Lang=En

⁷⁵ Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsi. 1999. N: 618-IQ. <http://www.e-qanun.az/code/7>

Həm Əmək Məcəlləsi, həm də Gender haqqında Qanun yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün müsabiqənin elanına yol verilməsini qadağan edir. Lakin günümüzdə bu cür elanların verilməsinə tez-tez rast gəlinir. Araşdırmalar göstərir ki, belə ayrı-seçkiliyi özündə ehtiva edən iş elanlarının monitorinqi aparılmır, pozuntuya yol vermiş müəssisə və təşkilatlar, onların vəzifəli şəxsləri inzibati məsuliyyətə cəlb edilmir.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) koronavirus pandemiyasının global əmək bazarına sarsıdıcı zərbə vurduğu qənaətinə gəlib. Dünya misli görünməmiş miqyasda işsizliklə üzləşib: təkcə 2020-ci ildə 114 milyon insan işsiz olub. Üstəlik, pandemiyanın təsiri qeyri-bərabər idi və kişilər qadınlardan daha az təsirləndi: işdən çıxarılma və ixtisara düşmədə qadınların payı daha çox oldu, bundan əlavə, qadınlar uşaqlarına baxmaq üçün işlərini daha tez-tez tərk etmək məcburiyyətində qaldılar. Pandemiya zamanı qadınların işsizliyi ümumi işsizlik səviyyəsindən daha sürətli artdı.

4.4. Ailə münasibətlərində gender bərabərliyi.

Hər bir xalq, etnos özünün tarixən formalaşmış mental dəyərləri əsasında ailə modeli yaradır. Ölkəmizdə ailə institutuna böyük dəyər verilir. Ailə dəyərlərinə xüsusi diqqət və qayğı ilə yanaşılması ailə siyasətinin əsasını təşkil edir. Ümummilli liderimiz Heydər Əliyevin rəhbərliyi altında hazırlanmış və ümumxalq referendumu ilə qəbul edilmiş Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında hər bir vətəndaşın nikah hüququ təsbit edilib, dövlətin ailəyə qayğı siyasətinin əsas prioritetləri müəyyənləşib. Konstitusiyamıza əsasən ailə və uşaqlar dövlətin himayəsi altındadırlar. Konstitusiyanın ailə hüquqlarının müdafiəsinə yönəlmiş əsas norması hamının qanun və məhkəmə qarşısında bərabərliyini, kişi ilə qadının eyni hüquq və azadlıqlara malik olduğunu bəyan edən “bərabərlik hüququ” adlanan normasıdır. Burada hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyinə təminat verilir, insan və vətəndaş hüquq və azadlıqlarının məhdudlaşdırılması qadağan edilir.

Əsas qanunun nikah münasibətləri zamanı iradə azadlığını, ər ilə arvadın hüquq bərabərliyini tənzimləyən müddəaları da diqqətəlayiqdir. Hər kəsin qanunla nəzərdə

tutulmuş yaşa çatdıqda ailə qurmaq hüququnu müəyyən edən həmin maddəyə əsasən nikah könüllü razılıq əsasında bağlanılır.

Ailə Məcəlləsinə əsasən Azərbaycan Respublikasında nikah yaşı kişilər və qadınlar üçün 18 yaş müəyyən edilib⁷⁶. Eyni zamanda Konstitusiyada təsbit edilmiş qadın və kişinin hüquq bərabərliyinə uyğun olaraq ər və arvad ailə münasibətlərində bərabər şəxsi və əmlak hüquqlarına malikdirlər. Analıq, atalıq, uşaqların tərbiyə və təhsili, eləcə də ailənin digər məsələləri ər-arvadın hüquq bərabərliyi prinsiplərinə uyğun olaraq birgə həll edilir. Ər (arvad) özünə məşğuliyyət, sənət və yaşayış yeri seçməkdə azaddır. Ər və arvad ailədə öz münasibətlərini qarşılıqlı yardım, hörmət hissi əsasında qurmalı, ailənin möhkəmləndirilməsi və rifahı üçün birgə fəaliyyət göstərməli, övladlarının inkişafı üçün əlverişli şərait yaratmalı və onların sağlamlığının qayğısına qalmalıdırlar.

Milli qanunvericiliklə yanaşı, Azərbaycan Respublikasının qoşulduğu beynəlxalq konvensiyalar və bəyannamələr də ailəyə və qadının ailədəki statusuna böyük əhəmiyyət verir. "Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında" Konvensiya (Baş Assambleyanın 34/180 sayılı qətnaməsi, əlavə) cəmiyyət və ailə içərisində qadın və kişilər üçün insan hüquqlarının bərabərliyini təsdiq edir. Konvensiya insan hüquqları ilə bağlı beynəlxalq sazişlər arasında önəmli yer tutur.

Konvensiyanın 16-ci maddəsinə əsasən, üzv dövlətlər nikah və ailə münasibətləri ilə bağlı bütün məsələlərdə qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarını aradan qaldırmaq üçün bütün müvafiq tədbirləri həyata keçirməli, xüsusilə kişi və qadın bərabərliyi əsasında aşağıdakı hüquqları təmin etməlidir:

- a.** Nikaha daxil olmaq üçün eyni hüquq;
- b.** Həyat yoldaşını sərbəst şəkildə seçmək və nikaha yalnız öz tam və sərbəst razılığı ilə daxil olmaq üçün eyni hüquq;
- c.** Evlilik və nikahın pozulması zamanı eyni hüquq və məsuliyyətlər;

⁷⁶ Azərbaycan Respublikasının Ailə Məcəlləsinin 10-cu maddəsi

- d.** Ailə vəziyyətindən asılı olmayaraq uşaqlar ilə bağlı məsələlərdə valideyn kimi eyni hüquq və məsuliyyətlər; bütün hallarda uşaqların maraqları birinci növbədə nəzərə alınmalıdır;
- e.** Uşaqların sayı və aralarındakı yaş fərqi ilə bağlı sərbəst və məsuliyyətli şəkildə qərar vermək, həmçinin onlara bu hüquqlardan bərabər istifadə etmək məqsədilə informasiya, təhsil və bu kimi vasitələrə malik olmaq üçün imkanlar yaradılmalıdır;
- f.** Uşağın himayəçisi, nəzarətçisi, qəyyumu və övladlığa götürülməsi ilə və ya bu konseptlərin dövlət səviyyəsində mövcud olduğu bənzər müəssisələrlə bağlı eyni hüquqlar; bütün hallarda uşaqların maraqları birinci növbədə nəzərə alınmalıdır;
- g.** Soyad, peşə və sənətini seçmək hüququ daxil olmaqla ər və arvad üçün eyni hüquqlar;
- h.** Pulsuz və ya məbləğ qarşılığında olmasından asılı olmayaraq əmlaka sahib olmaq, nəzarət etmək, onu əldə etmək, idarə etmək və ondan faydalanmaq baxımından hər iki həyat yoldaşı üçün eyni hüquqlar.

2. Uşağın nişanlanması və nikahı heç bir qanuni qüvvəyə malik olmamalı, minimum nikah yaşının müəyyən edilməsi və nikahların rəsmi qeydiyyatının icbari edilməsi üçün qanunvericilik tədbirləri daxil olmaqla bütün zəruri tədbirlər həyata keçirilməlidir.

4.5. Elmdə və təhsil sistemində kişi və qadınların bərabərliyi.

Təhsil hüququ insan hüquqları ideyasının əsas özəyidir. Təhsil, inkişafa, həmçinin sosial və iqtisadi uğurlara nail olmaq üçün fərdlərin və icmaların imkanları və potensialına əsaslı təsir göstərir. Təhsil inkişafın, eləcə də insanların gücləndirilməsi üçün lazım olan əsas faktorlardan biridir. Təhsil insan-

ları bilik və məlumatlarla təmin edir, həmçinin özünə hörmət və özünə inam hissi yaratmağa və potensialı reallaşdırmağa kömək edir.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, “Təhsil haqqında” Qanun və “Gender bərabərliyinin təminatı haqqında” Qanun cinsindən asılı olmayaraq hər bir vətəndaşın təhsil almaq hüququna malik olmasını qanunvericiliklə təsbit edir.

Elm kollektiv bilik sahəsidir. Ancaq elmin inkişafı kişi və qadın arasındakı fərqə görə ləngiyir. Tələbə qızların çox az hissəsi ali məktəblərdə elmi fənləri öyrənməyi seçirlər. Bunun üçün gender stereotiplərini qırmaq lazımdır. Bu isə qadınların peşə karyeralarında alim və tədqiqatçı olmağı seçmələrinə kömək göstərməyi zəruri edir. Elm və gender bərabərliyi “Davamlı İnkişaf üzrə 2030 Gündəliyi” daxil olmaqla, beynəlxalq inkişaf məqsədlərinə nail olunması üçün mühüm əhəmiyyətə malikdir. Bəşəriyyətin son 15 ildə bu sahədə böyük nailiyyətlər əldə etməsinə baxmayaraq qızlar və qadınlar hələ də təhsil almaqda maneələrlə qarşılaşırlar. Dünyada elmi tədqiqatlarla məşğul olanların cəmi 30 faizi qadınlardır. Bəşəri problemlərin həlli üçün qadınlar daha çox elmə cəlb olunmalı, inklüziv və keyfiyyətli təhsillə təmin edilməlidirlər.

Təhsil hüquqlarının həyata keçirilməsində kişi və qadınlar üçün bərabər imkanların təmin edilməsi “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanunun 13-cü maddəsində nəzərdə tutulur. Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərinin təhsillə bağlı 4-cü məqsədi də 2030-cu ilədək qızların və oğlanların, qadınların və kişilərin əlçatan və keyfiyyətli təhsil almalarını hədəfləyir. Çünki təhsil sahəsində bərabər imkanlar gender bərabərsizliyinin aradan qaldırılması üçün əsas faktorlardan biridir. Dünyada məktəbə getməyən uşaqların 66.3%-ni qızlar təşkil edir.

Ali təhsil müəssisələrində bakalavriat səviyyəsi üzrə tələbələr 2021/2022 - cəmi Bakı şəhəri üzrə – 140477 tələbə, onlardan qadınlar - 71146 nəfər, regionlarda cəmi – 45082, onlardan qadınlar – 23633 nəfər təşkil edir.

Azərbaycanda təhsil sahəsində çalışan işçilərin 80%-dən çoxunu qadınlar təşkil etdiyi halda təhsilin idarə olunmasında, o cümlədən rəhbər vəzifələrdə bu yüksək göstərici saxlanılmır. 2019-cu ildə əyani tam orta təhsil müəssisələrində direktor vəzifəsində çalışan qadınların xüsusi çəkisi ötən tədris ili ilə müqayisədə 36,5%-

dən 38,1%-dək artmışdır. Ümumilikdə əyani ümumi təhsil müəssisələrində qadınların mumi sayında direktorların və onların müavinlərinin sayında 2,2% artım vardır. Ümumi təhsil müəssisələrindən fərqli olaraq ali təhsil müəssisələrində rəhbər vəzifələrdə professor – müəllim heyətində qadınlar qismən üstünlük təşkil etsə də rektor, prorektor (filial direktorları), fakültə dekanlar, kafedra müdirləri əsasən kişilərdir.

Elmlər doktoru proqramı üzrə təhsil alanların 51,6% qadınlar, 48,4% kişilərdir. Qadınlar fəlsəfə, pedaqogika və filologiya sahələrində, kişilər isə memarlıq, tibb və yer elmləri sahələrində üstünlük təşkil edir.

Cəmiyyətdə gender bərabərliyi ideyalarının düzgün formalaşmasını bə bir mexanizm kimi təhsildə gender bərabərliyi üzrə kurikulumun tətbiqidir. Bakı Dövlət Universiteti və Azərbaycan Universitetində gender bərabərliyi fənni tədris olunur. “Genderə giriş” kursunun məqsədi tələbələrin gender konsepsiyası və gender elmi – genderologiya ilə tanışlığıdır. Kurs BDU-nun 15 fakültəsində bir proqram üzrə, lakin müxtəlif saat miqdarında keçilir. Bakı Dövlət Universiteti Azərbaycan Respublikasında genderin əsasları və genderologiyanın fakültativ dərslərin təhsil standartına daxil edilmiş birinci ali təhsil müəssisəsidir.

4.6. Səhiyyə sistemində gender bərabərliyi. Covid-19 virusunun gender bərabərliyinə təsiri

1994-cü ildə beynəlxalq səviyyədə⁷⁷ əldə edilmiş razılaşmaya əsasən, qadın və qızlar müvafiq təhsil ilə təmin edildikdə cəmiyyət daha məhsuldar, onların hüquqları qorunduqda cəmiyyət daha ədalətli və onlar öz gələcəkləri ilə bağlı seçim etmək səlahiyyətinə malik olduqda cəmiyyət daha güclü olur. Ancaq bütün bu səylərə baxmayaraq, bir çox qadınlar hələ də sağlamlığın ən yüksək standartının ayrılmaz komponenti olan cinsi və reproduktiv hüquqlarını həyata keçirmək imkanından məhrumdurlar.

Cinsi və reproduktiv sağlamlıq və hüquqlara dair diskurs ilk dəfə məhz Qahirədə

⁷⁷ 1994-cü ildə Qahirədə keçirilmiş Əhalivə İnkişaf üzrə Beynəlxalq Konfransın qəbul etdiyi Fəaliyyət Proqramı nəzərdə tutulur.

keçirilən Əhali və İnkişaf üzrə Beynəlxalq Konfransda (ƏİBK-1994) baş tutmuşdur. Məlum olduğu kimi, ƏİBK çərçivəsində tanınan hüquqların çoxu Qadınlara Qarşı Ayrı-seçkiliyin Bütün Formalarının Ləğv Olunması üzrə Konvensiya da daxil olmaqla insan hüquqları üzrə bir sıra sazişlərdən irəli gəlirdi. Bu sənədlərdə əks olunmuş müddələrin böyük əksəriyyətinin cinsi və reproduktiv sağlamlıq və hüquqlara birbaşa və yaxud da dolaylı şəkildə təsiri var. Buna baxmayaraq, məhz ƏİBK çərçivəsində ilk dəfə olaraq qadınların reproduktiv sağlamlıq və hüquqlarının ayrıca məqsəd olduğu, həmçinin əhali və inkişaf məsələlərinə dair siyasət və proqramların əsas prinsiplərindən birini təşkil etdiyi vurğulanmışdır. Qeyd etmək lazımdır ki, Azərbaycan Respublikası ƏİBK çərçivəsini dəstəkləyən 179 ölkə sırasında olaraq, o zamandan etibarən əhalinin, xüsusilə də müvafiq müdafiə tədbirlərinə ehtiyacı olan təbəqələrin reproduktiv sağlamlıq və hüquqlarının müdafiəsi və təşviqatı istiqamətində daima səy göstərir. Belə ki, ölkədə reproduktiv sağlamlıq xidmətləri və hüquqlarının tam müyəssərliyini təmin etmək məqsədilə vacib strateji müdaxilələr edilmişdir. Artıq bütün dünyada etiraf edilib ki, davamlı inkişaf cinsi və reproduktiv sağlamlığa dair hüquqların da yetərincə təmin və təşviq ediləcəyi halda mümkündür, çünki bütün şəxslər məcbur edilmə, zorakılıq və ayrı-seçkiliyə məruz qalmadan öz cinsi və reproduktiv həyatlarına dair sərbəst şəkildə qərar vermək hüququ və müvafiq imkanlara malik olmalıdır.

Bu gün dünyanın bir çox ölkələrində qadınların sağlamlığının qorunması problemi sabit inkişafın prioritet istiqamətidir. 26 iyul 1997-ci ildə qəbul edilmiş "Əhalinin sağlamlığının qorunması haqqında" Qanunun qəbul edilməsi bu istiqamətdə atılmış mühüm addım oldu.

Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının qadağan olunmasına dair Konvensiya (CEDAW) da daxil olmaqla, insan hüquqları sahəsində beynəlxalq sənədlərlə müdafiə olunan cinsi və reproduktiv sağlamlıq hüquqları yoxsulluqla mübarizədə əhəmiyyətli rol oynayır və Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərinə nail olmaq istiqamətində əsas amil olaraq qəbul edilmişdir.

Ölkəmizdə ən geniş yayılmış ayrı-seçkilik hallarından biri də selektiv abortlardır. Hələ də bir çox ailələrdə qadınların reproduktiv sağlamlıq hüquqları qorunmur, hamiləliyi süni şəkildə dayandırmağa məcbur edilir. Bəzən də qız uşaqları dünyaya

gətirdiyi üçün tərک edilir.

Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı tərəfindən 11 mart 2020-ci il tarixində pandemiya elan edilmiş yeni koronavirus-2019 infeksiyası (COVID-19) koronavirusun ilk dəfə 31 dekabr 2019-cu ildə qeydə alınan yeni ştammidir. O, adi soyuqdəymədən, ölümlə nəticələnə bilən daha ağır xəstəliyədək dəyişən respirator xəstəliklərə səbəb ola bilər. ÜST və Xəstəliklərə Nəzarət və Profilaktika Mərkəzləri tərəfindən aparılmış epidemioloji təhlillər göstərdi ki, COVID-19 infeksiyası ilə əlaqəli ölüm riski ən yüksək olan şəxslər əhalinin həssas qruplarına aiddir. Bu qruplara ahi yaşlı şəxslər, xroniki xəstəliyi olan və immun sistemi zəifləmiş insanlar (məsələn, ürək xəstəlikləri, diabet və respirator xəstəlikləri olanlar) daxildir və onlar cavab tədbirlərinin mərkəzində yer almalıdır.

Bununla yanaşı, xəstəlik alovlanmaları qadın və kişilərə fərqli təsirlər göstərir. Pandemiyalar qadın və qızların üzləşdiyi mövcud gender bərabərsizliklərini daha da dərinləşdirir və onların müalicə və qayğı ilə nə dərəcədə təmin olunmasına təsir göstərə bilər. Qadın və kişilərin diaqnostika və müalicə imkanlarına çıxışı fərqli təsirlərə məruz qaldığından, bu məsələyə diqqət yetirilməlidir.

Alovlanma zamanı qadınların qərarların qəbulunda iştirak imkanları kişilərlə müqayisədə azdır və nəticədə onların ümumi, cinsi və reproduktiv sağlamlıqla bağlı ehtiyaclarının böyük hissəsi qarşılanmamış qalır. Zika virusunun⁷⁸ alovlanmasından öyrənilmiş dərslər göstərir ki, kişilər və qadınlar arasında səlahiyyət bərabərsizlikləri qadınların öz cinsi və reproduktiv sağlamlıqları barədə müstəqil qərar vermək imkanının olmamasını ehtiva edirdi və onların səhiyyə xidmətlərinə adekvat çıxışının olmaması, uşaqlarının müayinəsi üçün xəstəxanalara və səhiyyə müəssisələrinə getmək üçün kifayət qədər maliyyə resurslarının olmaması problemi ağırlaşdırırdı. Halbuki icmada xəstəliyin yayılması ilə mübarizə tədbirlərinin böyük hissəsi qadınlar tərəfindən həyata keçirilirdi. Bir çox hallarda qadınların pandemiyalarla bağlı planlaşdırma və cavab tədbirlərinin icrasında iştirakı yetərli səviyyədə olmur. Bunu artıq COVID-19 pandemiyasına qarşı milli və qlobal cavab planlarının bəzilərinə müşahidə etmək mümkündür.

⁷⁸ <https://azerbaijan.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/COVID-19>

Digər risklərə gəldikdə, kişilər sərt gender normaları, başqaları tərəfindən zəif deyil, güclü qəbul edilmək istəmələri ilə əlaqədar olaraq, öz sağlamlıqlarına etinasız yanaşa bilər ki, bu da virusun aşkarlanması və xəstəliyin müalicəsini gecikdirə bilər. Bu cür normalar fonunda, kişilər həm də alovlanmadan qaynaqlanan iqtisadi çətinlik və işləyə bilməməklə əlaqədar olaraq təzyiq hiss edə bilər. Bu, öz növbəsində ailədə gərginliklərə və münafişələrə səbəb ola bilər. Karantin müddətində qadın və kişilərin fiziki, mədəni, təhlükəsizlik və gigiyenik ehtiyaclarının fərqliliyi ilə əlaqədar, onların yaşadığı təcrübələr və ehtiyacları da fərqlənəcək.

Dünyada səhiyyə sektorunda çalışan işçi qüvvəsinin 70 faizini qadınlar təşkil edir ki, bu da səhiyyə sahəsində məşğulluğun gender aspektini və qadın tibb işçilərinin üzləşdiyi yoluxma riskini ön plana çəkir. İlk tibbi-sanitar yardımın əsas hissəsinin, o cümlədən icma səviyyəsində birbaşa qarşılıqlı əlaqənin qadınlar tərəfindən həyata keçirildiyini nəzərə alaraq, onların qərarların qəbuluna, müdaxilə tədbirlərinin planlaşdırılmasına, təhlükəsizliyə nəzarət, aşkarlama və profilaktika mexanizmlərinə tam cəlb edilməməsi narahatlıq doğurur. Təcrübə göstərir ki, qadınların icmalardakı rolu onlara yerli səviyyədə müşahidə edilən, o cümlədən alovlanmanın başlanğıc əlamətlərini göstərən tendensiyaları və ümumi sağlamlıq vəziyyətini müəyyən etmək imkanı verir.

COVID-19 virusunun yayılmasının qarşısını almaq üçün məktəblərin bağlanması qadınlara iqtisadi baxımdan fərqli təsir göstərir və onların ailələrdə ödənişsiz qayğı işinin böyük hissəsini təmin etməsi ilə əlaqədar olaraq, iş və iqtisadi imkanlarının məhdudlaşmasına gətirib çıxarır. Ümumilikdə alovlanma təcrübəsi qadınların üzləşdiyi məişət yükünün də artması deməkdir.⁷⁹ Bu, ev təsərrüfatındakı öhdəliklərin onların payına düşən hissəsini daha da ağırlaşdırır və bir çoxları eyni zamanda həm də tam iş qrafiki ilə çalışır. Bundan əlavə, səyahət məhdudyyətləri əsasən ev qulluqçusu kimi çalışan əcnəbi qadınlar üçün və ya səyahət məhdudyyətlərinin təsir etdiyi xidmət sahələrində çalışanlar üçün maddi çətinliklər və qeyri-müəyyənliklərə səbəb olur.

⁷⁹ Mental health considerations during COVID-19 outbreak: <https://www.who.int/docs/defaultsource/coronavirus/mental-health-considerations.pdf>

Pandemiyalar gender bərabərsizliklərini və zəifliklərini dərinləşdirməklə, zorakılıq risklərini artırır. Xəstəlik alovlanması kimi böhranlı vaxtlarda ailədə gərginliklərin artması səbəbindən qadın və qızların məsələn, intim partnyor tərəfindən törədilən zorakılığa və məişət zorakılığının digər formalarına məruz qalması riski daha yüksək ola bilər. Bununla yanaşı, belə hallarda onların gender əsaslı zorakılığın digər formaları, məsələn cinsi istismar və zorakılığa məruzqalma riskləri artır. Məsələn, Qərbi Afrikada 2013-2016-cı illərdə baş verən Ebola alovlanmasının iqtisadi təsirləri nəticəsində qadınların və uşaqların istismar və cinsi zorakılığa məruzqalma riski artmışdı.⁸⁰

Koronavirusun dağıdıcı təsirləri və sürətlə yayılması, həmçinin onun səbəb olduğu tənəffüs yolları xəstəliyi (COVID-19) ictimai səhiyyə sahəsində cavab tədbirlərini dünya dövlətlərinin mütləq prioritetinə çevirmişdir. Bu virus cinsindən, coğrafiyasından, etnik mənsubiyyətindən, dinindən, maddi vəziyyətindən və ya hər hansı digər statusundan asılı olmayaraq qurbanlara təsir etdi. İlk növbədə, cəmiyyətlərimizdəki mövcud qeyri-bərabərlik səbəbindən, bu böhranın nəticələri qadınlar üçün daha ciddi və ağır oldu. Qadınlar evdə, səhiyyə sektorunda və istehsalın müxtəlif sahələrində virusla mübarizənin ön cəbhəsində olduqları zaman çoxsaylı və ağır ayrı-seçkilik halları ilə qarşılaşdılar.

Əvvəlcədən mövcud olan gender bərabərsizliyi, köklü ayrı-seçkilik və "yoxsulluğun qadınlaşdırılması" səbəbindən mövcud böhranın çoxşaxəli təsiri qadınlar üzərində kişilərdən daha çox oldu və onların üzərinə daha çox məsuliyyət qoydu. Bu uyğunsuzluq, hökumətlərdən və beynəlxalq təşkilatlardan global gender siyasətləri və hədəflərini daha təsirli və effektiv həyata keçirmək üçün standartlaşdırılmış bir infrastruktur vasitəsilə qadınların vəziyyətinin yaxşılaşdırılması üçün milli mexanizmlərin gücləndirilməsinin vacibliyini qəbul etmələrini tələb edir.

Pandemiya dövründə resursların bölgüsündə gender bərabərsizliyinin müşahidə olunması və vəsaitlərin yayındırılması mövcud gender ayrı-seçkiliyini daha da dərinləşdirməklə, adətən, qadınların sağlamlıqla bağlı ehtiyaclarına xələl gətirir. Qadınların evdə uşaqlara və xəstə və ya yaşlı ailə üzvlərinə qayğının göstərilməsinə

⁸⁰ [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30526-2/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30526-2/fulltext)

görə daşdıqları qeyri-mütənasib yük, o cümlədən qadınların səhiyyə xidmətində daha çox təmsil olunması onların COVID-19 virusuna yoluxmaq riskini artırır.

Pandemiya əsasən qadınların işlədiyi sektorlara daha ciddi təsir edib. Pandemiya ilə mübarizənin “ön cəbhəsində” olan qüvvənin əsasını qadınlar təşkil edir. Bunların da əksəriyyəti iqtisadi inkişafın aşağı pilləsində olan irqi və etnik baxımdan marjinal qrupları təmsil edirlər. Qadınların iş yerini itirmək və gəlirlərinin sürətlə azalmasına məruz qalmaq ehtimalı 24% daha çoxdur. Onsuz da geniş yayılan genderlərarası maaş fərqi daha da artıb. Bu, səhiyyə sektorunda da özünü büruzə verib. COVID-19 pandemiyası dünyada qadınlara qarşı şiddət epidemiyasının da yayılmasına səbəb olub, məişət zorakılığı, insan alveri, cinsi istismar və erkən evlilik hallarının sayında kəskin artıma təkan verib.

Səhiyyə işçilərinin əksəriyyətinin qadın olmasına baxmayaraq, son araşdırmalardan biri COVID-19-la mübarizə üzrə işçi qruplarının yalnız 3,5%-nin bərabər sayda kişi və qadınlardan ibarət olduğunu aşkar edib. Pandemiya ilə bağlı qlobal xəbərlərdə fikir bildirən hər beş mütəxəssisdən yalnız biri qadın olub. Bu istisna nümunələri özü-özlüyündə həyəcan təbili çalmaq üçün əsas verir. Qadınların liderliyini və bərabər iştirakını inkişaf etdirmək üçün dünyaya yeni bir təkan tələb olunur. Təbii ki, bu kimi tədbirlərin hamı üçün faydalı olduğu məlumdur.

4.7. Diplomatiyada gender bərabərliyi prinsipi.

Ölkəmizdə dövlət qadın siyasətinin əsas prinsiplərinin müəyyən edilməsi və dövlət səviyyəsinə qaldırılması məhz Ulu Öndərimiz Heydər Əliyevin adı ilə bağlıdır. O, istər sovet hakimiyyəti, isərsə də müstəqillik dövründə milli qadın hərəkatının formalaşması, genişlənərək institutlaşması üçün böyük işlər görmüşdür. Ulu Öndər qadınların rəhbər vəzifələrdə irəli çəkilməsinə xüsusi diqqət verirdi. Qadınlarla bağlı heç bir yığıncağ, iclas, qurultay nəzərindən kənar qalmırdı.

Ölkəmizdə qadın problemləri daim dövlət qayğısındadır və gender proqramı ardıcıl surətdə həyata keçirilməkdədir. Prezident İlham Əliyevin rəhbərliyi ilə yeni siyasi

və iqtisadi sistem qurmuş, sürətlə inkişaf edərək bölgənin lider dövlətinə çevrilmiş Azərbaycan gender siyasətinin reallaşdırılması məsələsində də yeniliklərə imza atmışdır. Həmçinin, hüquqi bazanın təkmilləşdirilməsi və bərabər hüquqların təmin edilməsi üçün “Gender bərabərliyinin təminatları haqqında” (2006-cı il), “Məişət zorakılığının qarşısının alınması haqqında” (2010-cu il) Azərbaycan Respublikası qanunları qəbul olunmuşdur.

Bu qanunların qəbul edilməsi insanların təfəkküründə yeni düşüncə tərzinin formalaşmasına təkan verməyə başladı. Eyni zamanda, bir çox stereotiplərin qırılmasına səbəb olmuşdur. Bu gün ölkədə həyatın bütün sahələrində qadınların sayı artmaqdadır, sahibkarlıqda, qərarqəbuletmə və idarəetmədə, hüquq-mühafizə orqanlarında, diplomatiyada, elm və təhsildə.

Azərbaycan Respublikasında idarəetmə prosesində gender bərabərliyinin bərqərar olması və qadınların fəal iştirakının təmin edilməsi dövlətin davamlı inkişafının hədəflərindən biri olaraq təsdiq edilmişdir. Azərbaycan Respublikasının Xarici İşlər Nazirliyində çalışan qadın diplomatların sayı - 123 nəfər, xaricdəki diplomatik nümayəndəliklərində qadın çalışan diplomatlar isə 53 nəfər təşkil edir.

CEDAW Konvensiyasının 8-ci maddəsində açıq şəkildə üzv ölkələrin siyasi sahədə qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi hüququnu əhatə edir. Bundan əlavə, Konvensiyanın Preambulasında “bir ölkənin bütöv və tam inkişafı, dünyanın rifahı və sülhün səbəbi” kimi “qadınların bütün sahələrdə kişilərlə bərabər şərtlərdə maksimum iştirakı” ehtiyacı ilə əlaqələndirir. Bu da dolayısı ilə ictimai və siyasi sahələri əhatə edir. 8-ci maddəyə əsasən, hökumətlər qadınların bütün səviyyələrdə və bey-nəlxalq əlaqələrin bütün sahələrində olmasını təmin etmək öhdəliyini yerinə yetirməlidirlər. Bunun üçün həm iqtisadi, həm hərbi məsələlərdə, çoxtərəfli və ikitərəfli diplomatiyada, həm də beynəlxalq və regional konfranslarda rəsmi nümayəndə heyətlərində iştirak etmələri vacibdir.

4.8. Mediada gender bərabərliyinin təmin edilməsi.

Medianın spesifik mühitində gender bərabərliyi prinsipi iki səviyyədə fəaliyyət göstərir: media şirkətlərində gender bərabərliyi (bərabər imkanlar və bərabər qaydada rəftar, rəhbər vəzifələrə bərabər şərtlərlə irəli çəkilmə) və media materiallarının məzmununda gender bərabərliyi, o cümlədən cinsiyyətçi stereotiplərə qarşı mübarizəyə xüsusilə diqqət yetirilməsi. Göstəricilər əsasında alınan nəticələrin təhlili və müntəzəm monitorinqi həyata keçirilən gender bərabərliyi siyasətinin monitorinqini asanlaşdırır və zəruri hallarda məqsədlərin vəziyyətə uyğun olaraq tənzimlənməsinə imkan yaradır.

Medianı tənzimləyən hüquqi baza media şirkətləri ilə əlaqədar olan qanunvericiliyi, məsələn, lisenziyalaşdırma sistemində dair normativ aktları, plüralizm və müxtəliflik haqqında, habelə yetkinlik yaşına çatmayanların mənafələrinə və insan ləyaqətinə hörmət edilməsi barədə ümumi normaları, eləcə də bütün şirkətlərə şamil olunan ümumi qaydaları, məsələn, bərabər şərtlərlə əmək haqqı ödənişi barədə müddəaları, yaxud dünyanın 186-dan artıq ölkəsi tərəfindən ratifikasiya edilmiş Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında Konvensiyaya (CEDAW)⁸¹ əsaslanan tədbirləri özündə ehtiva edir.

İctimaiyyətin mövqeləri və rəyləri medianın faktları necə təqdim etməsinə qaçılmaz olaraq təsir göstərir. Gender amilinə əsaslanan müəyyən stereotiplərə rəvac verməklə və ya onları vurğulamaqla media cəmiyyət tərəfindən qadınlar və kişilər üçün ayrılan və heç bir real cinsi fərqə əsaslanmayan rolların daimiləşməsinə şərait yaratmış olur.

Xəbər proqramlarında, teleseriallarda və videooyunlarında qadın və kişiləri xarakterizə etmək üçün stereotiplərdən istifadə edilməsi geniş yayılıb. Bəzi reklamlarda müəyyən davranış tipləri, iş növləri, ailə situasiyaları, düşüncə tərzləri və ya müəyyən məhsul kateqoriyaları bu və ya digər cins ilə əlaqələndirilir. Müəyyən məhsullarla əlaqələndirilən çılpaq təsvirlərdən istifadə etməklə qadınların ləyaqə-

⁸¹ <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

tinin aşağılanmasına aid istənilən sayda nümunələr mövcuddur.

Bütün media vasitələrində kişilərin üstünlüyü və qadınların nəzərə çarpmaması, hər bir cins üçün öncədən müəyyən rolların ayrılması, qadın zərifliyinin qabardılması və yaşlı qadınlara daha az yer ayrılması tendensiyası mövcuddur.

Eyni zamanda, media böhran içindədir. Reklam bazarlarının itirilməsi, təmərküzləşmənin və rəqabətin artması, mətbuata subsidiyaların azaldılması, peşəkar mütəxəssislər üçün təminatlı iş yerlərinin azalması və geniş miqyaslı ixtisarların aparılması, mənfəət və sensasiya axtarışında olan medianın peşə standartlarının tənəzzülə uğraması mediada bərabərlik və etik davranış prinsiplərini pozan və daim alternativlərin axtarışında olan ictimaiyyətin mediaya inamını azaldan problemlərdən bəziləridir.

Media dedikdə ağıla ilk gələn televiziya, radio, qəzet və jurnallar, informasiya agentlikləri olsa da, zəmanəmizdə informasiya kommunikasiya vasitələrinin sürətli inkişafı ilə bu zəncirin halqalarına internet media da əlavə olunub. Hal-hazırda internet üzərindən elektron qəzetlər, internet televiziyası, internet radiosu, elektron jurnallar və s. fəaliyyət göstərir. Son zamanlar hətta sosial şəbəkələri də qanunvericilikdə media ya aid etmək kimi cəhdlər də mövcuddur. Ənənəvi media hazırda yeni media tərəfindən geniş rəqabətlə üzləşib. Xəbərlərin auditoriyasını təşkil edən insanlar fərqli materiallar və hətta daha operativ xəbərlər axtarmaq üçün yeni platformalara, xüsusən sosial mediaya getdikcə daha çox üz tuturlar.

Lakin konkret olaraq mediada gender bərabərliyi məsələsinə toxunan qanunvericilik normaları azdır və bunun əvəzinə müxtəlifliyin qorunması məqsədini daşıyan müddəalara dair bəzi olduqca ümumi xarakterli təkliflər vardır. Buna görə də, audiovizual medianı tənzimləyən qanunlardan və digər normativ aktlardan irəli gələn bəzi prinsiplər, məsələn, iştirakçıların və rəylərin müxtəlifliyini tələb edən müxtəliflik və plüralizmə dair prinsiplər gender bərabərliyinin təşviqi məqsədi ilə tətbiq edilə bilər.

Azərbaycanda qadın həmişə xüsusi seçilmiş statusa malik olub. Qadınlarımız cəmiyyət həyatının ənənəvi sferaları ilə yanaşı, həm dövlət qurumları, hüquq-mühafizə orqanları, sənaye sahələri kimi çətin və məsuliyyətli sahələrdə belə yetərincə

təmsil olunurlar. Cəmiyyətdə kişi və qadın münasibətlərinin balanslaşdırılması müasir sivilizasiya üçün vacibdir. Jurnalistika sahəsi isə bu prosesdə mühüm rol oynayır, çünki ictimai şüurun formalaşmasında media komponenti güclü amildir. Azərbaycan mediasında uzun illərdir gender stereotiplərinin qabardılmasının şahidi oluruq. Qadınlar və kişilərin cəmiyyətdəki yeri, onların funksiyaları və sosial rolları ilə bağlı formalaşmış təsəvvürlər mediaya təkcə mövzularla deyil, istifadə edilən dil, metaforalar və terminlər vasitəsilə də yeridilir. Bəzən iddia edirlər ki, media bilərəkdən və ya bilməyərəkdən qadınları kişilərlə müqayisədə daha əlverişsiz şəkildə işıqlandırır. Bununla da cəmiyyətdə qadınlarla kişilərin mövcud yeri haqda hökmran olan stereotiplər daha da qüvvətləndirilir.

Gender bərabərliyini qadın-kişi bərabərliyi kimi başa düşülür, əslində isə bu, hər cinsin bərabər imkanlar və bərabər hüquqlarla təmin olunmasına şəraitin yaradılmasıdır. Dövlət bu bərabərliyi təmin etmək öhdəliyini daşıyır. Gender məsələlərini açmaq üçün çox ciddi çalışmaq lazımdır. Bu iş cəmiyyətlə sıx təmas quran medianın üzərinə düşür. Cəmiyyət bilgini media vasitəsilə alır. Bu gün medianın müxtəlif ayaqları var - inkişaf edən sosial media, internet media, bundan əvvəl də televiziya, qəzet, radio var idi. Deməli stereotiplər, doğrular, təbliğat və maarifləndirmə də topluma media üzərindən daha geniş çatdırıla bilər.

KİV işçiləri özləri də fərqi nə varmıdan, (yaxud da reyting xatirinə) gender balansının pozulmasına gətirib çıxaran bəzi təhriflərə yol verirlər. Medianın birinci funksiyası xəbər verməkdir və baş vermiş qəza, yaxud olay haqqında xəbər başlıqlarında qadınların qabardılması yolveriməzdir. Belə ki, olayın təqdimatında ayrı-seçkiliyə yol verilir ki, bu da bərabər yanaşma prinsipini pozur, yaxud oxucuya səhv məlumat ötürülür. Məsələn; “kişi sürücü”, “kişi həkim” demədiyimiz kimi, “qadın sürücü”, “qadın həkim” kimi ifadələrin yersiz yerdə işlənilməsindən uzaq durmaq lazımdır.

Mediada qadınlara qarşı ayrıseçkiliyin olması bir sıra amillərlə izah edilir. Gender və qadın problemləri ilə bağlı kifayət qədər bilgilərin olmaması, mövzuya yanlış mövqedən yanaşılması, yanlış gender stereotiplərinin formalaşması, kişilərlə müqayisədə qadınların mediada daha çox qınaq obyektinə kimi təsviri və s. Lakin medianın bu problemləri aradan qaldırmaq üçün kifayət qədər imkanları var. Ekspertlər bu problemləri aradan qaldırmaq üçün bu cür xarakterizə edirlər:

- jurnalistlər üçün gender bərabərliyinin təminatı ilə bağlı seminar və təlimlərin keçirilməsi. Bu istiqamətdə medianın müntəzəm monitorinqinin aparılması və nəticənin ictimaiyyətə açıqlanması;
- KİV materiallarında cinsi ayrıseçkiliyə yol verən ifadələrdən qaçılması. Məsələn: “kişi sürücü”, “kişi həkim” demədiyimiz kimi “qadın sürücü” “qadın həkim” kimi yersiz ifadələrin işlənməsindən uzaq durmaq;
- cəmiyyətdə gender bərabərliyinə mane olan mental dəyərlərə qarşı müxtəlif bölgələrdə iş aparılması. Bu silsilə tədbirlərin KİV-in diqqət mərkəzində olması;
- cəmiyyətin müxtəlif sferalarında (siyasət, iqtisadiyyat, idman, ordu) uğur qazanmış və cəmiyyətə örnək ola bilən qadınların uğur hekayələrinə daha çox yer ayrılması.
- qadın hüquqları, gender məsələləri ilə məşğul olan QHT-lərlə medianın əməkdaşlığının güclənməsi;
- medianın gender siyasəti ilə bağlı qaydalar toplusunun hazırlanması;
- redaksiyalarda işçilər arasında gender bərabərliyinin təmin edilməsinə nəzarət;
- mediada, demək olar ki, işıqlandırılmayan və azlıqda qalan qadın qruplarının araşdırılması, onların həyatının işıqlandırılması (ahıl, əlil, məhkum qadınlar və s.);
- gender bərabərliyinin qanunvericilikdə qəbul edilən bütün hüquqi aktlarda əksini tapması;
- qadınlara qarşı ayrıseçkiliyin aradan qaldırılmasına yönələn sosial reklam və qısametrajlı filmlərin çəkilməsi;
- TV və radioda genderlə bağlı ayrıca debat və verilişlərin təşkili.

Reklam gender stereotipinin geniş mənbəyidir, çünki reklam çarxları kişi və ya qadın hədəfinə uyğunlaşdırılmış və “alıcının əks etdirilməsi”dir. Bu gün reklamın məqsədi təkcə ticarətin ehtiyacların ödənilməsi deyil, həm də onun (ticarətin) yaradılmasıdır. Kişilər daha çox avtomobilləri, siqaretləri, biznes məhsulları və ya

investisiyaları reklam edir, qadınlar isə kosmetika və məişət məhsulları reklamlarında göstərilir. Qadınlar ev şəraitində, kişilər isə açıq havada (evdən xaricdə) göstərilir.

Gender stereotiplərin, həmçinin sosial və mədəni normaların təsiri altında mediada qadınların oynadığı rol gərgin vəziyyətdir. Digər tərəfdən, media böyük bir təsirə malikdir ki, bunu da məhz elə yaranan stereotiplərlə mübarizədə istifadə etmək olar. Gender bərabərliyinin təbliğini və gücləndirilməsini gender-neytral təsvirləri yaratmaqla həyata keçirmək olar.

Mediada gender bərabərliyi (bərabərsizliyi) özünü iki səviyyədə göstərir: media şirkətləri daxilində bərabərlik (bərabər imkanlar və bərabər rəftar və qərarların qəbuluna imkan verən vəzifələrin bərabər əsasda əlçatan olması) və cinsiyyətçi stereotiplərə qarşı mübarizəyə xüsusi diqqət yetirilməklə media materiallarının məzmununda bərabərlik (Avropa Şurasının Gender Bərabərliyi Bölməsi, 2015). Media azadlığı və gender bərabərliyi qırılmaz surətdə qarşılıqlı əlaqəli olduğuna və gender bərabərliyi insan hüquqlarının ayrılmaz tərkib hissəsi oldu ğuna görə, ifadə azadlığının faktiki həyata keçirilməsi gender bərabərliyinin təmin edilməsini dəstəkləməlidir. Media istehsalatı kontekstində gender bərabərliyi (bərabərsizliyi) problemini uğurla həll etməkdən ötrü hər iki cins üçün mediada iş fəaliyyətinə və rəhbər vəzifələrə bərabər çıxış imkanının olması olduqca zəruridir, bu zaman həm də “ictimai həyatın bütün sahələrində, o cümlədən mediada qadınlar və kişilər üçün eyni vizuallıq, səlahiyyət, məsuliyyət və iştirakçılıq imkanlarının olması” təmin edil məlidir (“Gender bərabərliyi və media haqqında” Nazirlər Komitəsinin üzv dövlətlərə CM/Rec(2013) 1 sayılı tövsiyəsi)⁸².

4.9. Bələdiyyələrdə kişi və qadınların bərabər təmsilçiliyi.

Azərbaycanda bələdiyyələrin fəaliyyət göstərdiyi 15 illik müddət ərzində yerli özünüidarə orqanlarının fəaliyyətini birbaşa tənzimləyən otuzdan artıq qanun qəbul edilib. Qanunlar və digər normativ aktlarla (Prezidentin

⁸² Gender bərabərliyi və media azadlığı. Bakı, “Təhsil”, 2021, 208 səh.

fərmanları, Nazirlər Kabinetinin qərarları və s.) yanaşı Yerli Özünüidarə Haqqında Avropa Xartiyası da Azərbaycan Respublikası qanunvericilik sisteminin ayrılmaz tərkib hissəsidir. Bu beynəlxalq sənəd «Yerli özünüidarə haqqında» Avropa Xartiyasının təsdiq edilməsi barədə» Azərbaycan Respublikasının 25 dekabr 2001-ci il tarixli Qanunu ilə təsdiq edilmiş və 01 avqust 2002-ci il tarixdə Azərbaycanda qüvvəyə minmişdir.

Bələdiyyə - qanunla müəyyən edilmiş ərazi hüduqları daxilində yerli özünüidarəetmə formasıdır. Bələdiyyənin öz mülkiyyəti, yerli büdcəsi və seçkili bələdiyyə orqanları olur. Bələdiyyələr bərabərlik əsasında qurulur, fəaliyyət göstərir və Konstitusiya, eləcə də Qanunla səlahiyyətlərinə aid edilmiş yerli əhəmiyyətli məsələləri müstəqil surətdə həll edir. 2019-cu ildə bələdiyyələrdə qadınların təmsilçiliyinin 39%-ə çatması bələdiyyələrdə gender bərabərliyini təmin etmək üçün hüquqi çərçivənin şərtləndirdiyi institusional mexanizmlərə olan ehtiyacın yenidən nəzərdən keçirilməsini zəruri edərək belə bir mexanizmin tətbiqinə zərurət yaradır.

Yerli özünüidarə sakinlərin konkret ərazi üzrə bilavasitə iradə ifadəsinin nəticəsi kimi formalaşdığından bələdiyyələr əhaliyə ən yaxın hakimiyyət qurumları hesab olunurlar. Yerli özünüidarənin mahiyyəti yerli qərar qəbuletmə prosesində əhalinin yaxından iştirakını şərtləndirir. Yerli səviyyədə daha səmərəli idarəetmə qərarlarının qəbulu ərazinin və əhalinin, həmçinin ayrı-ayrı əhali qruplarının, o cümlədən gender qruplarının spesifik ehtiyaclarının nə dərəcədə nəzərə alınmasından asılıdır.

Gender siyasətlərin həyata keçirilməsini təmin etmək üçün bəzi ölkələrdə bələdiyyə hökumətləri gender şöbələri, qadın komissiyaları və ya qadın işləri idarələri yaradırlar. Yerli özünüidarə sisteminə gender probleminə kompleks yanaşmasının daxil edilməsi bələdiyyələrin bütün fəaliyyət sferalarında gender bərabərliyinin təmin edilməsi məqsədi daşıyır. O, hər bir bələdiyyə proqramının, onun inkişaf strategiyasının bir hissəsi olmalı və son nəticədə sosial ədalətə gətirib çıxarmalıdır. Bu nəticənin əldə olunması isə zəruri institusional mexanizmlərin yaradılmasını tələb edir.⁸³

⁸³«Bələdiyyələrdə Gender Bərabərliyi siyasətinin həyata keçirmək üçün praktik tövsiyələr» adlı bələdçi

Yerli səviyyədə gender bərabərliyinin təmin olunması təkcə qərarların qəbul edilməsi prosesini deyil, eyni zamanda qərarların icrası, bələdiyyə proqramlarının monitorinqi və qiymətləndirilməsi proseslərini də əhatə etməlidir. Xüsusilə qərarların icrası prosesi ilə bağlı elə bir mexanizm yaradılmalıdır ki, gündəlik bələdiyyə fəaliyyətlərində genderlə bağlı siyasətin tətbiqi vəziyyətinə nəzarət etmək və onu tənzimləmək imkanları olsun. Bu elə bir mexanizm olmalıdır ki, mərkəzi hakimiyyətin müəyyənləşdirdiyi gender siyasətini həyata keçirən bütün strukturlarla (Komitə, Ombudsman, nazirliklərdə, yerli icra hakimiyyətlərində fəaliyyət göstərən focal point-lar və s.) əməkdaşlığa və qarşılıqlı fəaliyyətə əsaslansın. Xarici ölkələrin təcrübəsində daha çox rast gəlinən belə bir mexanizm gender bərabərliyi məsələləri üzrə məsul şəxslər (və ya nümayəndələr) institutudur.

Ölkəmizdə uğurla aparılan gender siyasətinə uyğun olaraq 15 bələdiyyədə keçən ilin sentyabr ayında gender əsaslı komissiyalar yaradılıb. Həmin komissiyaların fəaliyyəti üçün ilkin mərhələdə Alman Beynəlxalq Əməkdaşlıq Təşkilatı tərəfindən texniki dəstək göstərilib. Yerli özünüidarəetmə sahəsində dünya təcrübəsinə də diqqət çəkərək bildirib ki, bir sıra Avropa ölkələrində (Almaniyada, Avstryada) bələdiyyələrdə gender bərabərliyinin təmin olunması və məişət zorakılığının qarşısının alınması üçün xüsusi komissiyalar yaradılmışdır. Onlar davamlı olaraq maarifləndirmə və profilaktiki işlər aparırlar. Bu cür komissiyaların ölkəmizdə yaradılması mühümdür və öz müsbət nəticəsini verəcəkdir.

4.10. İdmanda gender bərabərliyinin təmin edilməsi.

Idmanda gender bərabərliyi qadınların idmanla məşğul olma ehtimalını azaltmağa davam edən zərərli stereotipləri qırmaq deməkdir. Bu, həmçinin qadınların idman sektorunda peşəkar idmançılar və liderlər kimi irəliləyişlərini təşviq etmək deməkdir.

Bədən tərbiyəsi və idmanın tərbiyəvi dəyərləri və bütün bəşəriyyəti əhatə edən əlaqələri, onun ilkin sağlamlıq və müəyyən hərəkət bacarıqlarını inkişaf etdirmək məqsədindən əlavə, cəmiyyətin daha firavan və dinc şəraitdə yaşayıb, inkişaf et-

məsi üçün çox mühüm imkanlara yol açmaq iqtidarındadır.

Qızlara idmanda iştirak etmək imkanı tanındıqda onlar qızları oğlanlardan daha az bacarıqlı kimi yarlıq vuran stereotiplərə də meydan oxuya bilirlər. İdman da təhsil kimi qızlara cəmiyyətin bərabərhüquqlu iştirakçlarına çevrilməkdə qızlara kömək edə bilər.

Avropa Şurasının və Avropa Komissiyasının "İdmanda gender balansına gedən yolda" adlı birgə hesabatına görə, İspaniyanın idman federasiyalarının 59 faizi bu sahədə bərabərsizliyin aradan qaldırılması və qarşısının alınması üzrə plana malikdir. İspaniyanın Milli İdman Şurasının (SCD) məlumatına görə, federasiyaların 74 faizi kişi və qadın cinsindən olan məşqçilərin sayı arasında fərqin azaldılması ilə bağlı tədbirlər görüb, 82 faizi isə qadınlar arasında idman praktikasının artırılması tədbirlərinə şərait yaradıblar.

TOPs layihəsi Azərbaycanda British Council, Təhsil Nazirliyi və "İnkişaf Naminə İdman" İctimai Birliyinin birgə əməkdaşlığı ilə həyata keçirilib. "TOPs – fiziki tərbiyə üzrə müasir təhsil texnologiyasının yaradılması" proqramının tətbiqinə pilot layihə kimi 2014-2015 tədris ilindən 3 pilot məktəblə başlanılıb.⁸⁴ Hazırda proqrama 4-ü inklüziv olmaqla 726 məktəb cəlb olunub. TOPs proqramının həyata keçirildiyi hər məktəbdə qadınların aktiv iştirakı prioritet götürülüb. TOPs proqramın icra olunduğu 2014-2021-ci illər müddətində 2680 fiziki tərbiyə müəllimi təlimlərə cəlb olunub ki, onların 38 faizini qadınlar təşkil edib. Proqrama qoşulan 489 ibtidai sinif müəlliminin isə 99 faizi qadınlardan ibarət olub. TOPs metodikası ilə fənn dərsləri keçilən 529 000 şagirdin 60 faizi qızlardır. TOPs proqramı çərçivəsində 200-dən çox "İdman festivalı" və "Açıq dərslər" keçirilib. Bu tədbirlərdə inklüzivlik gözlənilməklə, bərabər sayda qız və oğlan komandaları iştirak edib. Festivallar və açıq dərslər üzrə seçilən "Ən yaxşı idman müəllimi" kateqoriyası üzrə isə 18 qalib müəllimdən 12-si qadındır.

Beynəlxalq Olimpiya Komitəsinin (IOC) gender bərabərliyinin təmin olunması məqsədilə "Tokio-2020"də tətbiq etdiyi yeniliklərdən biri açılış mərasimində ilk dəfə hər ölkənin iki bayraqdarı olması, bu funksiyanı həm kişi, həm də qadın id-

⁸⁴ <https://edu.gov.az/az/news-and-updates/10148>

mançılar yerinə yetirməsidir.

Son illərdə idman qadınların və qızların səlahiyyətlərini artırmaq üçün böyük imkanlarını nümayiş etdirdi. O, qlobal ictimaiyyəti səfərbər edir və gənclərlə danışır. O, milli maneələr və mədəni fərqlər üzərində birləşdirir. O, mühüm mesajları müsabət və bayram mühitində - çox vaxt kütləvi auditoriyaya çatdırmaq üçün güclü vasitədir. Bundan əlavə, o, qadınlara və qızlara komanda işi, özünə inamı öyrədir; onların sağlamlığına, təhsilinə və liderlik qabiliyyətinin inkişafına multiplikativ təsir göstərir; özünə hörmətə töhfə verir, sosial əlaqələr qurur və zərərli gender normalarına meydan oxuyur.

4.11. İnformasiya texnologiyaları sahəsində gender bərabərliyi

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının hesablamalarına görə, dünyada 4 milyarda yaxın insanın internetə çıxışı yoxdur. Onların əksəriyyəti aztəminatlı icmalar, keyfiyyətli təhsilə çıxışı məhdud olan şəxslər və ucqar ərazilərdə yaşayan qadınlar və qızlardır. Rəqəmsal mütərəqqiyə əngəl olan bu halların aradan qaldırılması hər kəs üçün informasiya və biliyin bərabər şəkildə əlçatmazlığını təmin etmək, eləcə də innovasiya, sahibkarlıq düşüncəsi və əməkdaşlıq prinsiplərini təşviq etmək baxımından böyük əhəmiyyət kəsb edir.

Qadınlar informasiya cəmiyyətinin və rəqəmsal iqtisadiyyatın inkişafında fəal iştirak edirlər. Onlar informasiya texnologiyalarının (İT) aktiv istifadəçiləridir, lakin nadir hallarda istehsalçı qismində çıxış edirlər. Texnologiya sektorunda ən yüksək vəzifələri kişilər tutur. İT gender bərabərliyinə və qadınların səlahiyyətlərinin artırılmasına əhəmiyyətli rol oynayacaq. Texnologiyalar qadınlara və qızlara məhsuldar iş, reproduktiv fəaliyyət və ictimai həyatda iştirak üçün vacib olan məlumatları və əlavə mənbələri əldə etmək imkanı verir. İT-yə çıxışı ilə qadınlar icma, hökumət və qlobal səviyyədə fikirlərini ifadə etmək üçün daha çox imkana sahib ola bilərlər.

İnformasiya Kommunikasiya Texnologiyaları (İKT) davamlı və dayanıqlı inkişafın təmin edilməsi, intellektual potensialın gücləndirilməsi, biznesin inkişafı, yoxsulluq və işsizliyin azaldılması üçün əlverişli vasitə olaraq qəbul edilir. Avropa İttifaqı

nın Rəqəmli Gündəliyinin məlumatına görə dünyada informasiya-kommunikasiya texnologiyaları sahəsində fəaliyyət göstərən təxminən 10 milyona yaxın insanın yalnız 30 faizini qadınlar təşkil edir Onlar İKT sektorunun bütün istiqamətlərində, xüsusilə rəhbər vəzifələrdə çox az təmsil olunurlar Halbuki İKT sektoru hər il təxminən 120 min yeni iş yeri yaradaraq sürətlə, artan dinamika ilə inkişaf edir.

Müasir dövrdə bütün sahələrdə olduğu kimi informasiya texnologiyalarının tətbiqində də gender fərqlərinin öyrənilməsi və gender ekspertizasının həyata keçirilməsi çox aktual məsələdir Gender fərqləri başlıca olaraq bilik və təcrübə ilə yanaşı həmçinin mədəniyyət və mentalitet amilindən də asılıdır Eyni zamanda qeyd edilməlidir ki, müasir inkişaf konsepsiyasına uyğun olaraq qadınların bu sahədə təmsilçiliyi artır.

Azərbaycanda qadınlar İT sektorda əhəmiyyətli rol oynayır. Son iki ili götürsək, qeyd edə bilərik ki, ölkədə informasiya və rabitə sahəsində çalışan 26 500 işçinin 29,7%-ni qadınlar təşkil edir. İldən-ildə texnologiyalardan istifadə edən qadınların sayı da artır. Məsələn, bu gün internetdən istifadə edən işçilərin 47%-i qadındır. Sosial şəbəkələrdə qadınlar aktiv iştirak edir. Azərbaycan "Facebook" istifadəçilərinin 34%-i, "Instagram" istifadəçilərinin isə 36%-i qadınlardır.⁸⁵

İKT sahəsində insanların fəaliyyətini artırmaq nəinki bir fəaliyyət və məqsəddir. Bu artıq günün tələbi və ehtiyacına çevrilib. Qadınların İKT sektorunda daha fəal iştirakı və təmsilçiliyinin təşviqi həmçinin Dayanıqlı İnkişaf üzrə 2030-cu il Gündəliyi və bu Gündəlikdə əks olunan Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərinin (DİM-lər) həyata keçirilməsində böyük rol oynayır. Belə ki, gənc qızlar və qadınların bu sahədə peşə bilikləri və karyera imkanlarının artırılması birbaşa 5-ci DİM, yəni gender bərabərliyinə töhfə verir və qadınların informasiya, kommunikasiya və mütərəqqi texnologiyalar vasitəsi ilə səlahiyyətlərinin artırılmasına qulluq edir. Bundan əlavə, qızların İKT-də rolunun artırılması 4-cü Qlobal Məqsədin vəzifələrinə müvafiq olaraq, hər kəs üçün inklüziv və keyfiyyətli təhsilin təmin edilməsi və ömür boyu təhsilin təşviq edilməsinə yardım edir. Bu təşəbbüslər həmçinin 9-cu Qlobal Məqsədin həyata keçirilməsinə də böyük töhfə verir. Belə ki, İKT-də gender bərabərliyinin qorunması ölkədə möhkəm və dayanıqlı infrastrukturun yaradılması, inklüziv və dayanıqlı

⁸⁵ <https://eufordigital.eu/az/digital-growth-working-towards-gender-equality-in-it-in-azerbaijan/>

sənayeləşmənin təşviqi və innovasiyaların inkişafına xüsusi dəstək və təkan verir.

COVID-19 böhranı rəqəmsal bacarıqların vacibliyini açıq şəkildə nümayiş etdirdi. Pandemiya dövründə bir sıra sahələrin fəaliyyətini yalnız rəqəmsal bacarıqların hesabına qismən aktiv saxlamaq mümkün oldu. Aİ-nin sorğusuna görə (2020) hər 5 gəncin 1-dən çoxunda hətta elementar rəqəmsal bacarıq yoxdur⁸⁶. Aİ-dəki müəllimlərin yalnız 39 faizi gündəlik işlərində rəqəmsal texnologiyalardan istifadə etməyə hazır olduqlarını hiss edir. Respondentlərin 62 faizi böhran dövründə rəqəmsal bacarıqlarını inkişaf etdirdiklərini hiss edib, çünki onlayn işləmək, öyrənmək və yaşamaq məcburiyyətində qalıblar.

Azərbaycanda da oxşar mənzərə müşahidə olunur. Statistik təhlillərə əsasən, ölkə əhalisinin təqribən 53 faizi rəqəmsal savadlı hesab etmək olar. Bu rəqəmlər dünya statistikasına ilə müqayisədə inkişaf etmiş ölkələrin göstəricilərinə yaxındır. Bununla belə, ölkəmizdə əhalinin yerdə qalan nəzərəçarpan hissəsi texnologiyalardan faydalanmaq üçün lazımi bacarıqlara malik deyil.

Dövlətimiz tərəfindən həyata keçirilən innovasiya siyasəti nəticəsində yeni bilik və texnologiyaların istehsalı, yayılması və tətbiq edilməsi üçün lazım olan bütün şərait yaradılır. 2011-ci ildən başlayaraq Beynəlxalq Telekomunikasiya İttifaqı tərəfindən təsis olunan, hər il aprel ayının dördüncü həftəsinin dördüncü günü bir çox ölkələrdə olduğu kimi ənənəvi olaraq Azərbaycanda da “İKT-də Qızlar Günü” kimi qeyd olunur “İKT-də Qızlar” Gününün keçirilməsi qızları informasiya-kommunikasiya texnologiyaları sahəsinə cəlb etmək, onların bu sektorda fəaliyyətini stimullaşdırmaq məqsədi daşıyır.

4.12. Qadınların ədliyyəyə çıxışı

Gender bərabərliyini təmin etmək məqsədilə qadınların ədalət mühakiməsinə bərabər çatımlılıq imkanlarının təmin edilməsi dövlətlər üçün əsas prioritetlərdən olmalıdır. Qadınlarla kişilər arasında davamlı iqtisadi və sosial bərabərsizliklərin, gender qərəzliliyinin və gender stereotiplərinin qadınla-

⁸⁶ <https://euneighbourseast.eu/az/news-and-stories/stories/azərbaycanda-rəqəmsal-gələcək-ucun-rəqəmsal-bacarıqlar-inkisaf-etdirilməlidir/>

rın və kişilərin ədalət mühakiməsinə çıxış imkanlarının qeyri–bərabər olması ilə nəticələnir.

Ədliyyəyə çıxış hüququ çoxistiqamətlidir. O, ədliyyə sisteminin müstəqilliyi, bitərəfliyi, bütövlüyü və etibarlılığı, cəzasızlıq və korrupsiyaya qarşı mübarizə, qadınların ədliyyə sistemi və digər hüququ həyata keçirmə mexanizmlərində bərabər iştirakı ilə birlikdə qanunun aliliyi və düzgün idarəetmənin əsas elementidir.

Ədliyyəyə çıxış hüququnun əhatə sahəsinə həmçinin çoxsaylı məhkəmə sistemləri daxildir. “Çoxsaylı məhkəmə sistemləri” termini bir tərəfdən dövlət qanunları, nizamnamə, prosedur və qərarlarının, digər tərəfdən isə dini, ənənəvi, yerli və ya ictimai qanun və təcrübələrinin dövlət daxilində birlikdə mövcud olmasına aiddir.⁸⁷ Beynəlxalq və regional insan hüquqları saziş və bəyannamələrində, həmçinin əksər milli konstitusiyalarda qanun qarşısında cinsi bərabərlik və/və ya gender bərabərliyi ilə bağlı zəmanətlər və hər kəsin qanun tərəfindən bərabər şəkildə müdafiəyə çıxışını təmin etmək öhdəlikləri əks olunur.⁸⁸

CEDAW Konvensiyanın 15-ci maddəsində göstərilir ki, qadın və kişilər qanun qarşısında bərabər olmalı və qanun tərəfindən bərabər şəkildə müdafiə olunmalıdır. 2-ci maddədə bildirilir ki, üzv Dövlətlər qadınların hər hansı ayrı-seçkilik aktına qarşı səmərəli şəkildə müdafiə olunmasını təmin etmək məqsədilə həyatın bütün sahələrində kişi və qadınların substantiv bərabərliyinə zəmanət vermək üçün bütün müvafiq tədbirləri həyata keçirməli, həmçinin bu işi səlahiyyətli milli tribunal və digər dövlət müəssisələrini yaratmaqla görməlidir. Həmin müddəanın məzmunu və əhatə sahəsi üzv Dövlətlərin Konvensiyanın 2-ci maddəsi üzrə əsas öhdəlikləri barədə Komitənin 28 sayılı ümumi tövsiyəsində daha ətraflı təsvir olunur. 3-cü maddədə qadınların kişilərlə bərabər şəkildə insan hüquqları və əsas azadlıqlarını icra etməsi və onlara çıxışını təmin etmək üçün müvafiq tədbirlərə ehtiyac olduğu qeyd olunur.

⁸⁷ https://azerbaijan.un.org/sites/default/files/2020-06/Qadinlara_qarsi_ayri_seckiliyin_legv_edilmesi-1-1.pdf

⁸⁸ Məsələn üçün: Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsinin 7 və 8-ci maddələri, Mülki və siyasi hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktın 2 və 14-cü maddələri, İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktın 2 (2) və 3-cü maddələri. Regional səviyyədə “İnsan hüquqları və əsas azadlıqlarının müdafiəsi haqqında” Konvensiya (“İnsan hüquqları haqqında” Avropa Konvensiyası), “İnsan hüquqları haqqında” Amerika Konvensiyası və İnsan və xalqların hüquqları haqqında Afrika Xartiyasının hər biri müvafiq müddəalar malikdir.

Qadınlara qarşı gender stereotipləri, damğalama, zərərli və patriarxal mədəni normalar və gender zorakılığı zəminində baş verən və xüsusilə qadınlara təsir edən ayrı-seçkilik qadınların kişilərlə bərabər şəkildə ədliyyəyə çıxış imkanı qazanmaq qabiliyyətinə mənfi şəkildə təsir göstərir. Bundan əlavə, bəzi qadınlara kişilərlə və ya digər qadınlarla müqayisədə fərqli dərəcədə və ya fərqli şəkildə təsir göstərən çarpaz amillər qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyi şiddətləndirir. Çarpaz və ya şiddətlənmiş ayrı-seçkiliyin səbəblərinə etnik mənsubiyyət, irq, yerli əhali və ya azlıq statusu, dərinin rəngi, social-iqtisadi status və/və ya sosial təbəqə, dil, din və ya inanc, siyasi düşüncə, milli mənsubiyyət, ailə vəziyyəti və/və ya analıq statusu, yaş, şəhər/kənd sakini statusu, səhhət, əlillik, mülkiyyət hüququ daxil ola bilər. Bu çarpaz amillər həmin qruplara aid qadınların ədliyyəyə çıxış imkanı əldə etməsini daha da çətinləşdirir.⁸⁹

Qadınların ədliyyəyə çıxış imkanı qazanmasını daha da çətinləşdirən digər amillərə savadsızlıq, insan alveri, silahlı münaqişə, sığınacaq axtaran şəxs, məcburi köçkün, vətəndaşlığı olmayan şəxs statusu, miqrasiya, qadının ailə başçısı olması, dulluq, İİV virusu ilə yaşamaq, azadlıqdan məhrumetmə, əxlaqsızlığın qanunsuz elan edilməsi, coğrafi olaraq uzaq məsafədə yaşamaq və qadınların hüquqları uğrunda mübarizəsinin damğalanması daxildir.

Məhkəmə prosedurlarının mürəkkəbliyi, əlilliyi olan qadınlar üçün fiziki əngəllərin olması, genderlə bağlı ixtisaslı və yüksək keyfiyyətli hüquq məsləhətxanasına çıxış imkanının olmaması, həmçinin məhkəmə sistemlərinin keyfiyyəti ilə bağlı tez-tez qeyd olunan çatışmazlıqların (məsələn, təlim keçməmiş şəxslər tərəfindən verilən, genderin nəzərə alınmadığı hökm və ya qərarlar, məhkəmə prosedurlarının gecikməsi və həddən artıq uzun çəkməsi, korrupsiya) hər biri qadınların ədliyyəyə çıxış imkanı əldə etməsinin qarşısını alır.

Altı qarşılıqlı əlaqəli və vacib tərkib hissəsi - mühakimə olunma qabiliyyəti, mümkün, müyəssərlik, münasib keyfiyyət, hüquqi vasitələrin təmin edilməsi və məhkəmə sistemlərinin cavabdehliyi ədliyyəyə çıxış imkanını əldə etmək üçün əhəmiyyətlidir.

⁸⁹ https://azerbaijan.un.org/sites/default/files/2020-06/Qadinlara_qarsi_ayri_seckiliyin_legv_edilmesi-1-1.pdf

Ədliyyə sistemində stereotipləşmə və gender əsaslı qeyri-obyektivlik qadınların öz insan hüquqlarından tam yararlanması ilə bağlı çoxsaylı nəticələrə malikdir. Onlar bütün hüquq sahələrində qadınların ədliyyəyə çıxışına mane olur. Onlar zorakılıq qurbanı olan və ondan xilas olmuş qadınlara xüsusilə mənfi təsir göstərə bilər. Stereotipləşmə qavrayışları təhrif edir, müvafiq faktlardan daha çox stereotipləşmiş inanc və uydurmalara əsaslanan qərarların qəbul edilməsi ilə nəticələnir. Çox vaxt hakimlər qadınlar üçün müvafiq hesab etdikləri davranışlarla bağlı dəyişməz standartlar qəbul edir, həmin stereotiplərə uyğun gəlməyənləri cəzalandırırlar. Stereotipləşmə, həmçinin qadınların tərəf və şahid kimi sözü, arqumentləri və şahid ifadəsinə göstərilən etimada da təsir edir. Bu cür stereotiplər hakimlərin qanunları yanlış şərh etməsinə və ya yanlış tətbiq etməsinə səbəb ola bilər. Bu, çoxsaylı nəticələrə malik ola, misal üçün, cinayət hüququnda təqsirkarların qadınların hüquqlarının pozulmasına görə hüquqi cəhətdən cavabdeh sayılmaması, bununla da cəzasızlığı dəstəklənməsi ilə nəticələnə bilər. Bütün hüquq sahələrində stereotipləşmə ədliyyə sisteminin bitərəfliyi və bütövlüyünə xələl gətirir ki, bu da, öz növbəsində, şikayətçilərin təkrar qurbana çevrilməsi daxil olmaqla ədalətin pozulması hallarına səbəb ola bilər.⁹⁰

⁹⁰ https://azerbaijan.un.org/sites/default/files/2020-06/Qadinlara_qarsi_ayri_seckiliyin_legv_edilmesi-1-1.pdf



V F Ə S İ L

Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi prinsipinin tətbiqi

Müasir idarəetmə mexanizmlərinin formalaşdırılmasına və fəaliyyətin insan hüquq və azadlıqlarının təmini baxımından daha da təkmilləşdirilməsinə, əhalinin, o cümlədən qadınların, gənclərin iştirakçılığının artırılmasına zəmin yaratmışdır. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 55-ci maddəsinə əsasən, vətəndaşların dövlətin idarə olunmasında iştirak etmək hüququ əks olunmuşdur. Bu maddəyə əsasən, Azərbaycan Respublikasının hər bir vətəndaşının dövlətin idarə olunmasında iştirak etmək hüququ vardır.

5.1. Mərkəzi icra hakimiyyəti orqanlarında gender bərabərliyi prinsipi.

Azərbaycan Respublikası mövcud qanunvericilik aktları, eləcə də ölkənin qoşulduğu beynəlxalq konvensiyalar vasitəsilə götürdüyü öhdəliklər çərçivəsində gender bərabərliyi konsepsiyasını dəstəkləyir və bu sahədə davamlı siyasət aparılır. Ölkədə 14 il ərzində gender bərabərliyinin təmin edilməsi istiqamətində böyük nailiyyətlər əldə edilmişdir. Eyni zamanda, bu sahədə dünyanın hər ölkəsində olduğu kimi ölkəmizdə də bir sıra problemlər mövcuddur.

Ümumiyyətlə, gender bərabərliyinin təmin edilməsi siyasəti 3 səviyyədən ibarətdir:

- a. Beynəlxalq təşkilatlar və ölkələrarası əməkdaşlıq çərçivəsində gender bərabərliyi prinsipinin inkişafı;**
- b. Ölkə səviyyəsində gender siyasətinin inkişaf etdirilməsi. Qanunların qəbul edilməsi, maarifləndirmə kampaniyaların keçirilməsi, ölkənin gender siyasətinin formalaşdırılması;**
- c. Yerli idarəetmədə gender bərabərliyi prinsipinin inkişafı.**

“Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu 2000-ci il 21 iyul tarixində Milli Məclis tərəfindən qəbul olunmuşdur. Qanun Azərbaycanda dövlət qulluqçularının hüquqi vəziyyəti ilə bağlı məsələləri və dövlətlə dövlət qulluqçuları arasında yaranan münasibətləri tənzimləyir. Qanunun 4-cü maddəsinə uyğun olaraq, (4.1.8.) vətəndaşların öz qabiliyyətlərinə, xidməti nailiyyətlərinə və peşə

hazırlığına uyğun olaraq dövlət qulluğunun hər hansı vəzifəsini tutmaqda hüquq bərabərliyi prinsipi və (4.1.9) irqindən, milliyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, sosial mənşəyindən, ailə, əmlak və qulluq vəziyyətindən, yaşayış yerindən, əqidəsindən, ictimai birliklərə mənsubiyyətindən, habelə qulluqçuların işgüzarlıq keyfiyyətlərinə daxil olmayan başqa səbəblərdən asılı olmayaraq dövlət qulluqçularının hüquq bərabərliyi prinsipləri öz əksini tapmışdır.

Azərbaycanda dövlət qulluğuna qəbul müsabiqə və müsahibə əsasında keçirilir. Qanunun 28-ci maddəsində qəbulun əsas şərtləri müəyyən edilir və burada: "Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla, yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün müsabiqənin elan edilməsinə yol verilmir." şərti gender faktorunu nəzərə alaraq dövlət qulluğuna qəbul prosesində vətəndaşları cinsi mənsubiyyət əsasında ayrı-seçkilikdən qorumaq funksiyasını daşıyır.

Cinsi mənsubiyyətə əsasən dövlət qulluqçuların hüquq bərabərliyinin təmin edilməsi prinsipi gender bərabərliyinin bir hissəsini əhatə edir və bu norma həm mərkəzi, həm də yerli icra orqanlarına şamil edilir.

2007-ci ildə qəbul olunmuş "Dövlət qulluqçularının etik davranış qaydaları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 11-ci maddəsinə uyğun olaraq, "Dövlət qulluqçusu xidməti vəzifəsini yerinə yetirərkən və ya qərar qəbul edərkən qərəzsiz olmalı və bu zaman irqinə, milliyətinə, dilinə, cinsinə, sosial mənşəyinə, əmlak və qulluq vəziyyətinə, dinə münasibətinə, əqidəsinə, ictimai və ya hər hansı digər birliyə mənsubiyyətinə görə hər hansı şəxsin və ya şəxslər qrupunun üstünlüyünə və ya belə üstünlüyün əldə edilməsi üçün şəraitin yaradılmasına yol verməməlidir."⁹¹ Burada insanların cinsi mənsubiyyətlərinə görə dövlət qulluqçusu tərəfindən gender əsaslı ayrı-seçkiliyin qurbanı ola biləcəyi nəzərdə tutulur və dövlət qulluqçularının hərəkətlərində və münasibətlərində gender əsaslı ayrı-seçkiliyə qadağa qoyulur.

Qadınların dövlət orqanlarında fəal iştirakını təmin etmək məqsədilə Azərbaycan Respublikası Prezidenti 2000-cı il martın 6-da "Dövlət qadın siyasətinin həyata keçirilməsi haqqında" Fərman imzalayıb. Fərmanda bütün dövlət qurumlarında

⁹¹ http://www.e-qanun.az/alpdata/framework/data/13/f_13685.htm

fəaliyyət növü nəzərə alınmaqla, qadınların rəhbər vəzifələrdə kişilərlə bərabər təmsil olunması, müvafiq dövlət orqanlarına qadınların bərabər hüquqları haqqında geniş məlumatların hazırlanması və yayılması, ölkədə gedən iqtisadi islahatlar çərçivəsində həyata keçirilən işlərdə gender bərabərliyi siyasətinin tələblərini əsas tutaraq qadınlar üçün kişilərlə bərabər imkanlar yaradılması, qadınların hüquqlarının müdafiəsinin gücləndirilməsi məqsədilə qanunvericilikdə dəyişikliklər və əlavələr edilməsi üçün təkliflər irəli sürülməsi kimi tapşırıqlar və tövsiyələr verilib.

Dövlət qulluğuna dair qanunvericilik aktlarında da kişi ilə qadının eyni və bərabər olan hüquqlarının pozulmasının qarşısının alınması üçün müddəalar mövcuddur. Vətəndaşların dövlət qulluğuna qəbulu, qulluqda irəli çəkilməsi, ehtiyat kadrlar siyahısına daxil edilməsi və onlarla işin aparılması, dövlət qulluqçularının əlavə peşə təhsili, onların təlimə cəlb olunması və s. kimi məsələlərdə qanunvericilik kişi ilə qadına münasibətdə eyni hüquqları tanıyır, bir cinsin nümayəndəsinə münasibətdə digər cinsin nümayəndəsinə üstünlük verilməsini qadağan edir, şəxslərin bilik, bacarıq və şəxsi keyfiyyətlərinə görə özünüinkışafına zəmin yaradır.

Qadınların idarəetmə prosesində fəal iştirakı Azərbaycanda dövlət idarəçilik sisteminin geniş islahatı ilə sıx bağlıdır. Dövlət sektorunda islahatların aparılması və səmərəli idarəetmənin təmin edilməsi davamlı inkişafın mərkəzində duran mühüm amildir. Deməli, vətəndaşların bərabər şəkildə iştirak etdiyi, şəffaf, hesabatlı və səmərəli idarəetmə sisteminin qurulması üçün bu sistem daxilində qadınların fəal və bərabər iştirakı təmin olunmalıdır. “Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi üzrə Kurikulum” Almaniya Beynəlxalq Əməkdaşlıq Cəmiyyəti (GIZ), Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi və Dövlət İmtahan Mərkəzinin birgə həyata keçirdiyi xüsusi əhəmiyyətli layihədir.

“Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi üzrə Kurikulum”un əsas məqsədləri aşağıdakılardır⁹²:

- Dövlət qulluqçularının gender bərabərliyi sahəsində təlimatlandırılması və gender məsələlərinə dair həssaslığın artırılması;

⁹² “Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi üzrə Kurikulum”, Bakı, 2021 il

- Gender və hakimiyyət strukturu, "gender rolları", gender stereotipləri, qadağaları, habelə bu sahədə Azərbaycan dövlətinin gender siyasəti, bu sahədə milli qanunvericilik, müvafiq dövlət proqramları və Azərbaycan dövlətinin beynəlxalq öhdəlikləri barədə dövlət qulluqçularının biliklərinin artırılması;
- Səmərəli idarəçilik çərçivəsində dövlət qulluğu sisteminin islahatı və qadınların idarəetmə prosesində fəal və bərabər iştirakı sahəsində global inkişaf və Azərbaycan təcrübəsi haqqında dövlət qulluqçularının məlumatlandırılması;
- Dövlət qulluğu sistemində gender bərabərliyinin təmin edilməsi sahəsində bərabər hüquqlar, bərabər imkanlar və bərabər iştirak çərçivəsində dövlət qulluqçularının biliklərinin artırılması;
- Dövlət qulluğu sistemində qadınların iştirakının və imkanlarının artırılması (o cümlədən qərarvermə orqanlarında və ənənəvi olaraq "kişi" sahəsi sayılan sahələrdə) üçün orqan daxilində hansı tədbirlərin səmərəli olacağı barədə dövlət qulluqçularının məlumatlandırılması;
- Dövlət qulluqçularını "Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun və Əmək Məcəlləsinin seksual qısnamaya aid hissələri ilə tanış etmək və iş yerində seksual qısnama hallarının aradan qaldırılması istiqamətində görüləcək tədbirlər barədə onların məlumatlandırılması;
- Dövlət qulluğunda gender yönümlü həssas yanaşmanın praktiki tətbiqinə dair dövlət qulluqçularına ilkin bilik və bacarıqları aşılamaq.

Dövlət qulluğundabütövlükdə ölkənin müxtəlifliyini əks etdirdikdə cəmiyyətin bütün ehtiyaclarını anlamaq üçün daha çox imkan yarada bilər. Müxtəlif mənşəli insanlar əhalinin etibar etdiyi dövlət xidmətlərinin yaradılmasında iştirak etdikdə, hamı üçün işləyən daha yaxşı xidmətlər əldə etmək olar. Bu səbəbdən, dövlət xidmətində az təmsilçiliklə mübarizə üçün məqsədyönlü tədbirlərin görülməsi mütləqdir.

5.2. Yerli icra hakimiyyəti orqanlarında gender bərabərliyi siyasəti.

1 yanvar 2020-ci il tarixinə 133 ölkədə DİM-in 5.5.1b göstəricisi ilə hesablanan yerli icra hakimiyyəti orqanlarının 6,02 milyon seçilmiş üzvündən yalnız 2,18 milyonu (36 faiz) qadınlardır. Bu, qadınları yerli səviyyədə təmsilçiliyini milli parlamentlərdən (25 faiz) daha yüksək yerləşdirir, lakin hələ də paritetə yaxın deyil⁹³.

Yerli icra hakimiyyəti orqanlarına malik ölkələrin 44 faizi tarixi gender balanssızlıqlarını düzəltmək və qadınların təmsilçiliyini sürətləndirmək üçün qanunla müəyyən edilmiş gender kvotalarını həyata keçirir. Bu tədbirlər seçki qanunlarında nəzərdə tutulub; əlavə olaraq, onlar milli konstitusiyalarda (qanunverici kvota olan ölkələrin 11 faizində), yerli icra hakimiyyəti orqanlarının aktlarında (32 faiz), paritet qanunlarda (15 faiz) və ya partiya qanunlarında (5 faiz) müəyyən edilə bilər. Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş gender kvotaları qadınların yerli icra orqanlarında təmsilçiliyini artırmaq üçün effektiv tədbirlərdən hesab edilir. Belə kvotalardan istifadə edən ölkələrdə qadınların yerli icra orqanlarında daha çox təmsil olunması müşahidə olunur.

Yerli səviyyədə bərabər imkanlar siyasətinə nail olmaq bütün səviyyələrdə tam bərabərliyə nail olmaq üçün normativ və institusional mexanizmlərin, biliklərin və yaxşı təcrübələrin daha da təkmilləşdirilməsi üçün stimül verir.

Yerli icra hakimiyyətində gender bərabərliyinin təmin edilməsi məqsədilə milli qanunvericilikdə əsaslar olmalıdır. Qeyd etmək lazımdır ki, Azərbaycan Respublikasının da ratifikasiya etdiyi Birləşmiş Millətlər Təşkilatının “Qadınlara qarşı ayrı- seçkilinin bütün formalarının ləğv olunması haqqında” Konvensiyasının 7-ci maddəsinə əsasən dövlətlər qadınların ölkənin siyasi və ictimai həyatında iştirakı barəsində ayrı-seçkilinin ləğv edilməsi üçün bütün müvafiq tədbirləri görür, qadınlara kişilərlə bərabər əsasda bütün seçkilərdə və açıq referendumlarda səs vermək və bütün

⁹³ <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Womens-representation-in-local-government-en.pdf>

açıq seçkili orqanlara seçilmək, hökumət siyasətinin formalaşdırılmasında və həyata keçirilməsində iştirak etmək və dövlət vəzifələri tutmaq, eləcə də bütün dövlət idarəetməsi səviyyələrində bütün dövlət funksiyalarını yerinə yetirmək, ölkənin ictimai və siyasi həyatının problemləri ilə məşğul olan qeyri-hökumət təşkilatlarının və assosiasiyaların fəaliyyətində iştirak etmək hüquqları təmin edir.

“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanun yerli səviyyədə gender bərabərliyinin institusional mexanizmlərinin dəqiq formasını müəyyənləşdirmir.

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2012-ci il 6 iyun tarixli 648 nömrəli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş “Yerli icra hakimiyyətləri haqqında Əsasnamə”⁹⁴ ilə müəyyən edilmiş mərkəzi icra hakimiyyəti orqanlarının yerli qurumları yerli icra hakimiyyəti sistemində daxildir və müvafiq ərazidə dövlət idarəçiliyini həyata keçirirlər. Həmin Fərmanın 3.6-cı bəndinə əsasən yerli icra hakimiyyəti başçısının əhalinin sosial müdafiəsi və gender bərabərliyi sahələrində vəzifələrin icrası əks olunub. Həmin bəndə əsasən yerli icra hakimiyyəti başçısı ərazidə əhalinin dövlət ailə siyasətinin həyata keçirilməsini təmin edir, demoqrafik inkişaf konsepsiyasının hazırlanmasını, həmin konsepsiya ilə bağlı hər il üçün tədbirlər planının müəyyənləşdirilməsini və icrasını təşkil edir, gender bərabərliyi sahəsində dövlət siyasətinin həyata keçirilməsi ilə bağlı tədbirlər müəyyənləşdirir və onların icrasını təmin edir.

Yerli icra hakimiyyəti orqanları həm dövlət idarəçiliyində, həm də dövlət qulluğu sistemində xüsusi əhəmiyyət malikdir. Belə ki, yerlərdə icra hakimiyyəti sahəsində dövlətin icra səlahiyyətləri yerli icra hakimiyyəti orqanları vasitəsilə həyata keçirilir.

Yerli icra hakimiyyəti orqanlarında mövcud olan dövlət qulluğu vəzifələrinin ümumilikdə 8317-si tutulmuşdur. 8317 ştatın 92%-ni (7657) inzibati vəzifələr, 8%-ni (660) yardımçı vəzifələr təşkil edir. İnzibati və yardımçı vəzifələr üzrə gender təhlilinə diqqət etsək məlum olur ki, ümumilikdə 7657 inzibati vəzifənin 6677-si (87%) kişilər, 980-i (13%) qadınlar, 660 yardımçı vəzifənin 489-u (74.1%) kişilər, 171-i (25.9%) qadınlar tərəfindən tutulmuşdur. Ümumilikdə isə, 8317 ştatın 86%-i (7166) kişilər, 14%-i (1151) qadınlar tərəfindən tutulmuşdur. Yerli icra hakimiyyəti

⁹⁴ <https://president.az/az/articles/view/5157>

orqanlarında rəhbər vəzifələr üzrə gender təhlilinə diqqət etsək məlum olur ki, ümumilikdə 2646 rəhbər vəzifənin 2373-ü (90%) kişilər, 273-ü (10%) qadınlar tərəfindən tutulmuşdur. Qeyd edilən göstəricilər təhlil edilərkən yerli icra hakimiyyəti orqanlarında dövlət qulluğunda təmsilçilikdə kişilərə nisbətdə qadınların sayının kəskin az olması və gender balansının pozulması müşahidə olunur. Bu baxımdan gender balansının təmin edilməsi məqsədilə yerli icra hakimiyyəti orqanlarında qadınların dövlət qulluğuna təşviq edilməsi və dövlət qulluğunda yüksəlişdə imkanlarının genişləndirilməsi üçün müvafiq tədbirlər görülməlidir.

Həqiqətən demokratik təsisatlar əhalinin müxtəlifliyini əks etdirməli və hamının ehtiyaclarını qarşılmalıdır. Qadın və kişilərin siyasi və ictimai qərarların qəbul edilməsində balanslaşdırılmış iştirakı gender bərabərliyinin və qadınların öz insan hüquqlarından tam istifadəsinin əsas göstəricisi, bərabərlik, sosial ədalət və birlik üçün şərtidir.

Təvsiyə olunan tədbirlər

- Siyasi iradənin, öhdəliklərin və ünsiyyətin yüksək səviyyədə təmin edilməsi, bunun ardınca məqsədyönlü, əldə edilə bilən və ölçülə bilən siyasətin, qanunvericilik və digər tədbirlərin həyata keçirilməsi.
- Kifayət qədər vəsaitin ayrılmasını təmin edin və gender bərabərliyi siyasətinin həyata keçirilməsinə cavabdeh olan gender bərabərliyi mexanizmlərini gücləndirilməsi.
- Dövlət idarəetməsi və ədliyyə sistemlərinin nümunəvililiyini və şəffaflığını təmin edilməsi.
- Gender bərabərliyini siyasi partiyalar üçün hüquqi çərçivələrə və onların dövlət maliyyələşməsinə dair qanunlara inteqrasiya edilməsi.
- Gender kvota qanunlarının və/və ya paritet sistemlərinin (yəni, yüksək kvota faizi ilə, rütbə qaydası qaydaları, riayət edilməməsinə görə sərt sanksiyalar və siyahıdan istefa verən qadının başqa qadınla məcburi əvəz edilməsi) müəyyən edilməsini nəzərdən keçirilməsi.
- Seçkilərdən əvvəl və sonra qadın namizədləri hazırlanması və dəstəklənməsi.

- Qadınların bu cür kampaniyalarda görünməsinə və onların mediaya çıxışını artırmaq məqsədi daşıyan seçki kampaniyalarının mediada işıqlandırılmasında gender bərabərliyinə nail olmaq üçün siyasətlərlərin qəbul edilməsi.
- Gender bərabərliyi üzrə ekspertlər və qadın hüquqları təşkilatları ilə tərəfdaşlıq və əməkdaşlıq qurulması.
- Birləşmiş Millətlər Təşkilatının “2030-cu ilə qədər 50-50 Planet”⁹⁵ kampaniyasına öhdəlik götürülməsi⁹⁶.
- Namizədlərin seçilməsi prosesləri, o cümlədən qadınların qərarların qəbulunda iştirakını təşviq edən siyasət və qanunvericilik tədbirləri ilə bağlı siyasi partiyalardan yaxşı təcrübələri toplaması və yayılması.

⁹⁵ <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Get%20involved/Planet-50-50-Logo-guidelines-en.pdf>

⁹⁶ 2015-ci ilin sentyabrında BMT-nin Üzv Dövlətləri tərəfindən Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərinin (SDGs) qəbul edilməsi ərəfəsində BMT-nin Qadınlar Strukturu hökumətləri qadınların və qızların tam potensiallarına çatmasına mane olan problemləri həll etmək üçün milli öhdəliklər götürməyə çağırırdı. Bununla “2030-cu ilə qədər 50-50 Planet : Gender Bərabərliyinin gücləndirilməsi üçün irəliyə addım” Kampaniyasına start verilmişdir.



V I F Ə S İ L

**İqlim dəyişikliyin
gender bərabərliyinin
təmin edilməsinə
təsiri**

6.1. İqlim dəyişikliyi və ətraf mühit

Təxminən XIX əsrin ortalarında baş vermiş sənaye inqilabı və kütləvi istehsal havaya buraxılan sənaye qazlarının həcmi kəskin artırdı.⁹⁷ Bu qazlar binaların isidilməsi və işıqlandırılmasında, o cümlədən, hər gün yediyimiz kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalında istifadə etdiyimiz istilik və elektrik enerjisinin yan məhsullarıdır. Bu qazların çoxu istixana effektinə malikdir. İstixana, bildiyimiz kimi, yeri qızdıran günəş şüalarını qəbul edir, bu istiliyin çölə çıxmasına isə imkan vermir, sanki onu öz şəffaf divarları arasında həbs edir.

Sənaye qazlarının atmosfərə yayılması istixana effektinin bütün planet miqyasında baş verməsinə səbəb olur. Metan, karbon dioksid (və ya CO₂), su buxarı və digər sənaye emissiyaları Yerə gəlib çatan günəş istiliyini toplayır, geri buraxmır və planetdə orta temperaturun artmasına səbəb olaraq yavaş-yavaş, amma dayanmadan bizi “qızardır”.

İqlim proseslərini modelləşdrimək olduqca çətin, çünki həmin proseslərdə ən müxtəlif amillər rol oynayır. Planet çox qeyri-bərabər şəkildə isinir, ona görə də bəzi yerlərdə atmosferin ənənəvi sirkulyasiyasının pozulmasına görə temperatur müvəqqəti olaraq çox aşağı düşə bilər (2018-19-cu illərin qışında olduğu kimi).

Əsas səbəblərdən biri budur ki, digər regionlarla müqayisədə Arktika daha sürətlə istiləşir, çünki orda əriyən qar və buzlaqlar yerin nisbətən qaranlıq hissələrinin və okean səthinin üstünü açır. Bu isə həmin hissələrin daha çox gün şüası udmasına və daha çox isinməsinə gətirib çıxarır. Proses sürətlənir. Qütblərlə mülayim enliklər arasındakı temperatur fərqi azalmağa başlayır, çoxəsrlik balans pozulur. Beləliklə, nə qədər paradoksal səslənsə də, qlobal istiləşmənin nəticələrindən biri çox sərt və anomal qışların olmasıdır.

XX əsrin 90-cı illərində ətraf mühitin müdafiəsi və dayanıqlı inkişaf sahəsində BMT-nin iştirakı ilə bağlı bir sıra mühüm beynəlxalq sənədlər qəbul olunmuşdur. Bu sənədlər arasında Bioloji müxtəliflik haqqında konvensiya (1992-ci il), İqlim dəyişməsi üzrə BMT Çərçivə Sənədi (1992-ci ildə imzalanmış, 1994-cü ildə qüvvəyə

⁹⁷ <https://www.bbc.com/azeri/international-59101926>

minmişdir), həmin çərçivə sənədinə əlavə kimi parnik qazlarının emissiyasının məhdudlaşdırılması üzrə Kyoto Protokolu (1997-ci ildə qəbul edilmiş, 2005-ci ildə qüvvəyə minmişdir), "Gündəm 21" sənədinin birbaşa tövsiyəsi ilə hazırlanmış Səhrələşməyə qarşı mübarizə haqqında konvensiya (1994-cü ildə Parisdə qəbul edilmişdir), Ətraf mühit məsələlərinə dair informasiyanın əldə edilməsi, qərarların qəbul edilməsi prosesində ictimaiyyətin iştirakı və ədalət mühakiməsinə müraciət ilə bağlı BMT Avropa İqtisadi Komissiyasının Konvensiyası ("Orxus Konvensiyası" kimi tanınır, 1998-ci ildə qəbul edilmişdir)⁹⁸ və s.

İqlim dəyişikliyi bütün ölkələrdə əhalinin dolanışıqları üçün təbii resurslardan ən çox asılı olan və/və ya quraqlıq, sürüşmə, daşqın və qasırğa kimi təbii təhlükələrə ən az cavab vermək qabiliyyətinə malik olan təbəqələrinə daha çox təsir göstərir. Qadınlar adətən yoxsulluq vəziyyətlərində iqlim dəyişikliyinə təsirlərindən daha yüksək risklərlə və daha böyük yüklərlə üzləşirlər, və dünya yoxsullarının əksəriyyəti qadınlardır.

Havanın çirklənməsinə səbəb olan amillər iqlim dəyişikliyi ilə eynidir. Təxminən iki milyard uşaq havanın çirklənməsi səviyyəsinin Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı (ÜST) tərəfindən müəyyən edilmiş standartları aşdığı ərazilərdə yaşayır – onların zəhərli hava ilə nəfəs almasına səbəb olur və sağlamlıqlarını və beyin inkişafını risk altına alır. Hər il 5 yaşınadək yarım milyondan çox uşaq havanın çirklənməsi ilə bağlı səbəblərdən ölür.⁹⁹

Artıq bu gün təxminən 785 milyon insan əsas su xidmətlərindən məhrumdur. Və 2040-cı ilə qədər demək olar ki, 600 milyon uşağın suya olan tələbatın mövcud miqdardan çox olacağı ərazilərdə yaşayacağı proqnozlaşdırılır.

İndi tədbir görülməsə, iqlim dəyişikliyi uşaqların onsuz da üzləşdiyi bərabərsizlikləri daha da gücləndirəcək və gələcək nəsillər bundan əziyyət çəkəcək.

⁹⁸ http://eco.gov.az/frq-content/plugins/pages_v1/entry/20190420145531_99302500.pdf

⁹⁹ <https://www.unicef.org/environment-and-climate-change>

6.2. İqlim dəyişikliyinə gender bərabərliyinə təsiri

İqlim dəyişikliyinə bütün dünyada insanlara fərqli təsir göstərdiyi məlumdur.¹⁰⁰ Əslində, bu, əvvəllər mövcud olan bərabərsizlikləri daha da gücləndirir¹⁰¹. Təhlükəsiz, təmiz, sağlam mühit sağlamlıq, qida, su hüquqları da daxil olmaqla geniş spektrli insan hüquqlarından tam istifadə etmək üçün vacibdir. İqlim dəyişikliyi bu hüquqlardan istifadəni təhlükə altına qoyur.

İqlim dəyişikliyinə qarşı mübarizə gender bərabərsizliyinə qarşı mübarizə ilə sıx bağlı olmalıdır və iqlim dəyişikliyi ilə mübarizə üzrə global səylərin uğur qazanması üçün qadınların və qızların liderliyinin təmin edilməsi həyati əhəmiyyət kəsb edir.

İqlim böhranı ilə birlikdə gender bərabərsizliyi dövrümüzün ən böyük problemlərindən biridir. Bu, bütün dünyada qadın və qızların həyat tərzinə, dolanışıq vasitələrinə, sağlamlığına, təhlükəsizliyinə və təhlükəsizliyinə təhlükə yaradır. İqlim böhranı “gender neytral” deyil. Qadınlar və qızlar mövcud gender bərabərsizliyini gücləndirən və onların yaşayış vasitələri, sağlamlığı və təhlükəsizliyi üçün unikal təhlükələr yaradan iqlim dəyişikliyinə ən böyük təsirlərini yaşayırlar. İqlim dəyişikliyi bütün dünyada münaqişələrə səbəb olduğundan, qadınlar və qızlar münaqişə ilə bağlı cinsi zorakılıq, insan alveri, uşaq nikahları və zorakılığın digər formaları daxil olmaqla, gender əsaslı zorakılığın bütün formalarına qarşı artan həssaslıqla üzləşirlər.

Qadınların qərar qəbuletmə proseslərində və əmək bazarlarında qeyri-bərabər iştirakı bərabərsizlikləri artırır və çox vaxt qadınların iqlimlə bağlı planlaşdırma, siyasətin hazırlanması və həyata keçirilməsinə tam töhfə verməsinə mane olur.

Bununla belə, qadınlar davamlı resursların idarə edilməsi və ya ev təsərrüfatları

¹⁰⁰ <https://www.clientearth.org/latest/latest-updates/stories/climate-change-inequality-the-unequal-impact-of-extreme-weather/>

¹⁰¹ <https://www.unep.org/explore-topics/disasters-conflicts/what-we-do/disaster-risk-reduction/climate-change-and-security>

və icma səviyyəsində aparıcı davamlı təcrübələr haqqında yerli bilikləri və liderlikləri sayəsində iqlim dəyişikliyinə cavab olaraq mühüm rol oynaya bilirlər. Yerli səviyyədə qadınların liderlik səviyyəsinə daxil edilməsi iqlimlə bağlı layihələrin və siyasətlərin təkmilləşdirilmiş nəticələrinə gətirib çıxarmışdır. Əksinə, siyasətlər və ya layihələr qadınların mənalı iştirakı olmadan həyata keçirilərsə, bu, mövcud bərabərsizlikləri artırır və effektivliyi azaldır.

İqlim dəyişikliyi qida təhlükəsizliyinin dörd ölçüsündə ciddi nəticələrə malikdir: qidanın mövcudluğu, qidanın əlçatanlığı, qidadan istifadə və qida sistemlərinin sabitliyi. Hazırda regiondan asılı olaraq inkişaf etməkdə olan ölkələrdə bütün ərzaq istehsalının 45-80 faizi qadın fermerlərin payına düşür. İqlim dəyişikliyi kontekstində ənənəvi qida mənbələri daha gözlənilməz və qıtlı olur. Qadınlar gəlir itkisi ilə yanaşı məhsul itkisi ilə də üzləşirlər - çox vaxt onların yeganə qida və gəlir mənbələri. Ərzaq qiymətlərindəki bununla bağlı artımlar yoxsul insanlar, xüsusən də ərzaq qıtlığı dövründə sağlamlığı kişilərin sağlamlığından daha çox pisləşən qadın və qızlar üçün ərzaqları daha əlçatmaz edir.

İqlim dəyişikliyi məişət və istehsal işləri üçün istifadə olunan suyun mövcudluğuna təsir edərək şirin su mənbələrinə əhəmiyyətli təsir göstərir. Daşqınların və quraqlıqların tezliyinin artmasının nəticələri, xüsusilə həssas qruplar, o cümlədən ev təsərrüfatları səviyyəsində suyun idarə edilməsinə cavabdeh olan qadınlar üçün çox genişdir.

6.3. Qadınların və qızların iqlim dəyişikliyinə həllində rolu

BMT-nin ən böyük iqlim dəyişikliyi konfransı "COP26" 2021-ci il noyabr ayında Qlasqoda keçirilmişdir. Hər il keçirilən sammit 197 ölkəni bir araya gətirərək iqlim dəyişikliyi və ölkələrin onunla necə mübarizə apara biləcəyini müzakirə etmək üçün bir platforma yaradır. COP zirvələri Birləşmiş Millətlərin İqlim Dəyişmələri haqqında Çərçivə Konvensiyası (UNFCCC) çərçivəsində təşkil olunur. Qlobal istiləşmə ilə bağlı ilk hökumətlərarası ətraf mühit sazişi olan UNFCCC-nin 21 mart 1994-cü ildən qüvvəyə minməsindən sonra COP zirvələri

keçirilir.¹⁰²

COP26 bu sahədə əsas nizamlayıcı sənədin - Paris İqlim Sazişinin imzalandığı 2015-ci ildən bu yana iqlim böhranından çıxmaq üçün görülən və görülməyən işlərin müzakirəsinə həsr edilmiş ilk toplantı olmuşdur. Həmin sənəddə iqlim fəalkətinin qarşısını almaq üçün 175 ölkənin imzaladığı strategiya öz əksini tapıb. Bu ölkələrin hər biri qeydsiz-şərtsiz qəbul edirlər ki, qlobal istiləşmə davam etsə və planetin orta temperaturu sənaye inqilabından əvvəlki dövrlə müqayisədə 1,5 dərəcə artsa, “geriyə dönüş” nöqtəsi arxada qalmış olacaq: son onilliklər ərzində iqlimdə baş vermiş fəlakətli dəyişiklikləri aradan qaldırmaq mümkün olmayacaq.

Bu strategiyanın nəticə verməsi üçün ona əməl etmək lazımdır və prosesə məhz COP26 nəzarət edir. Sammiti bütün dünyadan olan nümayəndələrin qurultayı da hesab etmək olar - onlar taktiki qərarları müzakirə edib bütün iştirakçıların bu istiqamətdə çalışdığına əmin olmalıdırlar.

COP17-də Gender Gününün tətbiqinə baxmayaraq, 2012-ci ildə qadınların iqlim siyasətinə və iqlimlə bağlı qərar qəbul etmə proseslərinə daxil edilməsi istiqamətində az irəliləyiş əldə edilmişdir ki, bu da COP25 zamanı yeni və təkmilləşdirilmiş “Gender Fəaliyyət Planı”-nın (GAP) qəbul edilməsinə səbəb olmuşdur. Təkmilləşdirilmiş plan Limada qəbul olunmuş iş planının fəaliyyət planı olmasına baxmayaraq, qadınların qısa müddətdə BMT-nin iqlim proseslərində tam, bərabər və mənalı iştirakına çağırsa da, bu baxımdan heç bir nəzərəçarpacaq irəliləyiş müşahidə olunmadı. Həqiqətən də, qadınlar COP26-da əsas danışıq aparalarının yalnız 33%-ni təmsil edirdilər.¹⁰³

Qadınların iqlim siyasətinə daxil edilməməsinin sistemli xarakteri xüsusi COP26 sənədlərində etiraf edilmişdir, məsələn, “Sədr tərəfindən təklif olunan gender və iqlim dəyişikliyi ilə bağlı nəticələr layihəsi: İcra üçün Yardımçı Qurumun Tövsiyələri”. Bu sənəd nəinki Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İqlim Dəyişikliyi üzrə Çərçivə Konvensiyasının (UNFCCC) Tərəflərini gender inklüzivliyi üzrə işlərini artırmağa

¹⁰² COP (Conference of Parties) - tərəflərin konfransı deməkdir. 197 ölkənin nümayəndələri hər il toplaşib qlobal iqlim dəyişikliklərini müzakirə edirlər və qlobal fəlakətin baş verməməsi üçün istər dövlət səviyyəsində, istərsə də fərdi şəkildə hansı şərtlərə əməl olunması haqda razılığa gəlməyə çalışırlar. \

¹⁰³ <https://www.abc.net.au/news/2021-11-04/un-climate-conference-blokes-space-former-president/100592712>

çağırır, həm də açıq şəkildə qeyd edib ki, gender inklüzivliyi ilə bağlı indiyədək Tərəflərin hərəkətləri yetərli olmayıb.

COP26-da qadınların və genderin iqlim siyasətinə daxil edilməsi ilə bağlı mühüm öhdəliklər verilmişdir. Bunlardan ən mühümü qadınların və qızların iqlim dəyişikliyinə qeyri-mütənəsb şəkildə təsirləndiyini qəbul edən və qadın və qızlara dəstək üçün səyləri daha da gücləndirməyi öhdəsinə götürən "Gender Bərabərliyi və İqlim Dəyişikliyi üzrə Qlazqo Qadın Liderliyinin Bəyanatıdır. Şotlandiya Hökuməti və BMT-nin Qadınlar Təşkilatı tərəfindən birgə maliyyələşdirilən və ilk gündə 14 müxtəlif ölkə tərəfindən imzalanan bəyanat 2022-ci ilin martında Qadınların Statusu üzrə Komissiyanın 66-cı iclasına qədər imza üçün açıq qaldı. COP26-da iqlim maliyyəsində genderə üstünlük vermək üçün bəzi mühüm addımlar atıldı. Böyük Britaniya, xüsusən də qadınları və qızları iqlim təsirlərinə qarşı daha həssas edən sistemli bərabərsizlikləri aradan qaldırarkən, həmçinin iqlim böhranı ilə mübarizə üçün 165 milyon funt sterlinq ayırmağı vəd etdi.

BMT-nin İqlim Dəyişikliyi üzrə Tərəflərin 26-cı Konfransı (COP26) gender bərabərliyi, feminist siyasət və qadınların insan hüquqlarının gələcəyi üçün çox mühüm dönüş nöqtəsidir. Planetimizin gələcəyini müzakirə edərkən gender ədalətindən kənar qalmaq olmaz. Hökumətlərin və qurumların diqqətə alması və gender bərabərliyini iqlim və ekologiya ilə bağlı istənilən uyğun strategiyanın mərkəzinə qoymağın vaxtıdır.

Qadınlar, qızlar icmalarda iqlim böhranı ilə mübarizədə ön cəbhədədirlər. Biz qadınların, qızların çağırışlarının eşidilməsini və onların ehtiyaclarını iqlim kontekstində qarşılamağını təmin etməliyik. Onlar bütün qərarların qəbulu prosesinə və danışıqlar masasına daxil edilməlidir.

Gender bərabərliyi və qadınların insan hüquqları iqlim dəyişikliyi ilə mübarizədə əsas və mübahisəsizdir. Sektorlar üzrə və bütün səviyyələrdə qərar qəbul edənlər, maraqlı tərəflər, müəllimlər, qayğı göstərənlər və ekspertlər kimi qadınların mühüm töhfələrini qəbul etmək iqlim dəyişikliyi ilə bağlı uğurlu, uzunmüddətli həllər əldə etməyin yeganə yoludur. İqlim dəyişikliyi ilə mübarizə gender bərabərliyi uğrunda mübarizə olmalıdır. Dünyanın ən yoxsul və ən həssas insanları iqlim dəyişikliyinin təsirlərindən ən çox zərər çəkənlərdir. Ərzaq və su çatışmazlığı - və

quraqlıq, istilik dalğaları və daşqınlar kimi ekstremal hava hadisələri - yoxsullara və ən həssas insanlara daha çox təsir edir. Dünya yoxsullarının 70%-i qadınlardır.

İqlim dəyişikliyi və onun təsirləri insan azadlıqlarını pozur, seçimi məhdudlaşdırır və həm birbaşa, həm də dolayısı ilə insan hüquqlarının tam şəkildə həyata keçirilməsini təhlükə altına alır.

İstifadə olunan əsas anlayışlar

- **Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik** – seksual qısnama, cinsi əlamətə görə hüquqların bərabər həyata keçirilməsini məhdudlaşdıran və ya inkar edən istənilən fərq, istisna və ya üstünlük;
- **Gender** – ictimai həyatın siyasi, iqtisadi, mədəni və digər sahələrində kişi və qadın münasibətlərinin sosial cəhəti olmaqla cəmiyyət daxilində müvafiq kişi və qadın rolları, vəzifələri və davranışı, habelə qadınlarla kişilər arasında olan qarşılıqlı münasibətlərlə bağlı geniş şəkildə qəbul olunmuş gözlənti və normaları ifadə edir;
- **Gender bərabərliyi** – qadın və kişilərin hüquq bərabərliyi və bu hüquqların həyata keçirilməsi üçün bərabər imkanlar və onların cəmiyyətdə bərabər sosial vəziyyəti;
- **Gender stereotipləri** – qadınlara və kişilərə cinsi mənsubiyyətləri ilə müəyyən edilən və məhdudlaşan xüsusiyyətlər və rollar ayıran sosial və mədəni modellər və ya ideyalardır.
- **Gender meinstriminqi** – gender yönümlü həssas yanaşmanın bütün sahələrə tətbiq edilməsi strategiyası;
- **İş yerində seksual qısnama** – əmək və ya xidmət münasibətlərində olan şəxsi alçaldan və təhqir edən, başqa cinsə və ya seksual yönümə mənsubiyyətdən irəli gələn və fiziki hərəkətlərdə (toxunma, əllə vurma), ədəbsiz sözlərdə, jestlərdə, hədələrdə, ləkələyici təkliflərdə və ya dəvətlərdə təzahür edən əxlaqsız davranış

Ədəbiyyat siyahısı

1. “Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi üzrə Kurikulum”, Bakı, 2021-ci il, 125 səhifə. Elgün Səfərov, Vüqar Əsgərov, Nigar Səfərova. Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi, Beynəlxalq Almaniyə Əməkdaşlıq Təşkilatı, Dövlət İmtahan Mərkəzi, Bakı Dövlət Universiteti.
2. “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu. Bakı şəhəri, 10 oktyabr 2006-cı il, № 150-IIIQ
3. “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikası Prezidentinin bəzi fərmanlarına əlavələr və dəyişiklik edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı, 16 avqust 2007-ci il, № 620 (<http://www.e-qanun.az/framework/13718>)
4. “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı, 29 dekabr 2000-ci il, № 435. (http://www.e-qanun.gov.az/alpdata/framework/data/4/c_f_4518.htm)
5. “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu
6. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiyası, 18 dekabr 1979 (3 sentyabr 1981 ildə qüvvəyə minib) (https://treaties.un.org/doc/Treaties/1981/09/19810903%2005-18%20AM/Ch_IV_8p.pdf)
7. “Qadın Hüquqlarının Müdafiəsi: Beynəlxalq və Milli Aspektlər”, Bakı, 2018, dərs vəsaiti, 187 səh. (<http://www.scfwca.gov.az/store/media/NewFolder/Kitab%20Son%20.pdf>)

8. "Liderlik Təlimatı", Bakı, 2017, 82 səh. (http://www.scfwca.gov.az/store/media/menu/GIZ_Leadership%20%20book_Final_Press.pdf)
9. "Bələdiyyələrdə gender bərabərliyi siyasətini həyata keçirmək üçün praktiki Təvsiyələr", 2020, 64 səh
10. "Gender bərabərliyinin təmin edilməsinə dair Qanunvericilik Toplusu", Bakı, 2018, 71 səh
11. "Azərbaycanda Gender üzrə Məsul Şəxslər. Resurs Dəsti", Bakı, 2018
12. Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin veb-saytı (<http://www.scfwca.gov.az/>)
13. Azərbaycan Respublikasının Dövlət İmtahan Mərkəzinin veb-saytı (<http://dim.gov.az/>)
14. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Gender Bərabərliyi və Qadınların Səlahiyyətləndirilməsi Agentliyinin (UN Women) veb saytı (<https://www.unwomen.org/en>)
15. "İnsan hüquqları. Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında Konvensiya. Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üzrə Komitənin Ümumi Təvsiyələrinin seçmə toplusu", Bakı, 2018, 111 səh, Avropa İttifaqı və Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnsan hüquqları üzrə Ali Komissarlığı.
16. Avropa Şurasının Gender Bərabərliyi Strategiyası 2018-2023
17. (<https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023-azerbaijani/16808cdbc9>)
18. İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatının İctimai Həyatda Gender Bərabərliyi Təvsiyəsi, 2015 (<https://rm.coe.int/coe-strategy-for-gender-equality-azerbaijani/16808c76aa>)
19. Gender terminlərinin izahlı Lüğəti, Bakı, 2005
20. Azərbaycanda gender bərabərliyi və gender münasibətləri: mövcud vəziyyət və imkanlar (<https://azerbaijan.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/gender%20equality-en.pdf>)

21. "Genderə giriş", Ə.Abasov, R.Mirzəzadə, Bakı, 2004, 120 səh
22. "Azərbaycanda gender məsələləri", K.Ağayeva, Bakı, 2014, 211 səh
23. (<http://anl.az/el/Kitab/2016/2014-159.pdf>)
24. "Qadın hüquqlarının müdafiəsi: beynəlxalq və milli aspektlər" dərs vəsaiti. H.Hüseynova, Ə.Əliyev, P.Bayramova, Ə.Nuriyev, E.Səfərov, A.Səfixanlı, Q.Əlibəyli. Bakı, 2018, 187 səh (<http://scfwca.gov.az/store/media/NewFolder/Kitab%20Son%20.pdf>)
25. "Azərbaycanda gender bərabərliyinin qanunverici əsasları", R.İbrahimbəyova, İ.Fərzəliyev, Bakı, 2007, 168 səh
26. "Qəbul və buraxılış imtahanlarının nəticələrinin gender aspektləri". Dövlət İmtahan Mərkəzi, Bakı (2017-2019-cu illər)
27. "Gender bərabərliyinə doğru", Brussel Azad Universiteti.
28. "İnsan hüquqları", Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnsan hüquqları üzrə Ali Komissarlığı, Bakı, 2018.
29. Колесов Д.В. Биология и психология пола. М., 2001
30. "Sex, Gender and Society" Ann Oakley 1972
31. "Gender Studies". Whitman College. December 2012
32. Rhoda U. Toward a re-definition of sex and gender – «American Psychologist», 1979
33. Bobbitt-Zeher, D. (2011) 'Gender discrimination at work: connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace', Gender & Society, 25, 6: 764-86
34. Browne, J (2007) Sex Segregation and Inequality in the Modern Labour Market. Bristol: The Policy Press
35. Crosby, F.J., Stockdale, M.S and Ropp, S.A (2007) Sex Discrimination in the Workplace: Multidisciplinary Perspectives. Malden, MA: Blackwell Publishing

36. Lewis, J. (2009) *Work-family Balance, Gender and Policy*. Cheltenham: Edward Elgar
37. McClain, L.C and Grossman, J.L. (2010) *Gender Equality: Dimensions of Women's Equal Citizenship*. Cambridge: Cambridge University Press
38. United Nations Human Rights Treaty Bodies (UN Treaty BodyData Base) https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=11&Lang=en
39. "Gender bərabərliyi və media azadlığı", Dərs vəsaiti, Bakı, "Təhsil", 2021, 208 səh. Avropa Şurası
40. "Azərbaycanda qadın iştirakçılığı və səlahiyyətləndirilməsi sahəsində vəziyyətin qiymətləndirilməsi", araşdırma hesabatı. Bakı, 2022. Şəffaflıq Naminə Vətəndaş Cəmiyyəti Layihəsi (ECSOFT).
41. "Azərbaycanda Gender Bütçələşməsinin Tətbiqi: Beynəlxalq Təcrübə və Təvsiyələr", 2021, Bakı, GİZ, Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi.
42. "Gender yönümlü həssas yanaşma", Praktik alətlər və nəzəri bələdçi vəsaiti, 2021, Bakı, GİZ, Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi.
43. "Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives, Rebekka J.Kuk, Simone Cusak, ABŞ, Filadelfiya, Pensilvaniya Universiteti, 270 səhifə.



**Birləşmiş Millətlər
Təşkilatının Qadınlara
qarşı ayrı-seçkiliyin
bütün formalarının
ləğv edilməsi
haqqında Konvensiya**

Qadınlara qarşı ayrı - seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında Konvensiya Baş Məclisin 34 /180 sayılı 18 dekabr 1979-cu il tarixli qətnaməsi ilə qəbul edilmiş, imzalanmaq, təsdiq edilmək və qoşulmaq üçün açıqdır

QÜVVƏYƏ MİNMƏSİ: 27(1)-ci maddəyə müvafiq olaraq 3 sentyabr 1981-ci il

Bu Konvensiyanın iştirakçı dövlətləri,

Birləşmiş Millətlər Təşkilatı Nizamnaməsinin əsas insan hüquqlarına, insan şəxsiyyətinin ləyaqətinə və dəyərinə, kişilərdə qadınların hüquq bərabərliyinə inamını bir daha təsdiq etdiyini nəzərə alaraq,

İnsan hüquqları haqqında ümumi bəyannamənin ayrı-seçkiliyik yolverilməzliyini təsdiq etdiyini, bütün insanların ləyaqət və hüquqca azad və bərabər doğulduğunu elan etdiyini və hər hansı fərq, o cümlədən cinsə görə fərq qoyulmadan onun elan etdiyi bütün hüquq və azadlıqlara malik olmalı olduğunu nəzərə alaraq,

insan hüquqları haqqında Beynəlxalq paktların üzv-dövlətlərin üzərinə kişi və qadınların bütün iqtisadi, sosial, mədəni, mülki və siyasi hüquqlardan istifadə etməkdə hüquq bərabərliyini təmin etmək vəzifəsi qoyduğunu nəzərə alaraq,

kişi və qadınların hüquq bərabərliyinə yardım göstərmək məqsədilə Birləşmiş Millətlər Təşkilatının və ixtisaslaşdırılmış idarələrin himayəsi altında bağlanmış beynəlxalq konvensiyaları nəzərə alaraq,

həmçinin, Birləşmiş Millətlər Təşkilatının və ixtisaslaşdırılmış idarələrin kişi və qadınların hüquq bərabərliyinə yardım göstərmək məqsədilə qəbul etdikləri qətnamə, bəyannamə və tövsiyələri nəzərə alaraq,

bütün bu müxtəlif sənədlərə baxmayaraq, yenə də əvvəlki kimi qadınlar barəsində xeyli dərəcədə ayrı-seçkiliyin mövcudluğundan narahat olaraq,

qadınlara ayrı-seçkilik qoyulmasının hüquq bərabərliyi və insan ləyaqətinə hörmət prinsipini pozduğunu, qadınların öz ölkəsinin siyasi, sosial, iqtisadi və mədəni həyatında kişilərlə bərabər iştirakına əngəl törətdiyini, ailənin və cəmiyyətin rifahının yüksəlişinə mane olduğunu, qadınların öz ölkəsinə və bəşəriyyətə xidmət etmək

imkanlarının tam açılmasını daha da çətinləşdirdiyini xatırladaraq,

yoxsulluq şəraitində qadınların ərzaq əldə etmək, səhiyyə xidməti, təhsil, peşə hazırlığı, iş düzəlmək, eləcə də digər tələbatlarını ödəmək imkanlarının daha az olmasından narahatlanaraq,

bərabərliyə və ədalətə əsaslanan yeni beynəlxalq iqtisadi nizamın bərqərar olmasının kişi və qadınlar arasında bərabərliyə əhəmiyyətli kömək göstərəcəyinə əmin olaraq,

aparteidin, irqçilik, irqi ayrı-seçkilik, müstəmləkəçilik, yeni müstəmləkəçilik, təcavüz, xarici işğal, aqalıq və dövlətlərin daxili işlərinə qarışmağın bütün formalarının ləğv edilməsinin kişi və qadınların hüquqlarının həyata keçirilməsi üçün zəruri olduğunu qeyd edərək,

beynəlxalq sülh və təhlükəsizliyin möhkəmləndirilməsinin, beynəlxalq gərginliyin azaldılmasının, sosial və iqtisadi sistemlərindən asılı olmayaraq bütün dövlətlərin qarşılıqlı əməkdaşlığının, ciddi və təsirli beynəlxalq nəzarət altında ümumi və tam, xüsusilə nüvə silahları sahəsində, tərksilahın, ölkələr arasında münasibətlərdə ədalət, bərabərlik və qarşılıqlı fayda prinsiplərinin bərqərar olmasının, əcnəbi və müstəmləkə aqılığı və xarici işğal altında olan xalqların öz müqəddəratını təyin etmək hüququnun həyata keçirilməsinin, eləcə də, dövlətlərin milli suverenliyinə və ərazi bütövlüyünə hörmət edilməsinin sosial tərəqqiyə və inkişafa kömək edəcəyini və nəticə etibarilə kişilərlə qadınlar arasında tam bərabərlik əldə olunmasına imkan yaradacağını qeyd edərək,

ölkələrin tam inkişafının, bütün dünyanın rifahının və sülh işinin qadınların bütün sahələrdə kişilərlə bərabər maksimal iştirakını tələb etdiyinə ə m i n o l a r a q,

qadınların ailənin rifahı və cəmiyyətin inkişafına verdiyi, indiyədək tam etiraf olunmamış töhfələrin əhəmiyyətini, analığın sosial əhəmiyyətini və hər iki valideynin ailədə və övladlarının tərbiyəsində rolunu nəzərə alaraq,

qadınların nəslin davam etdirilməsindəki rolunun ayrı-seçkiliyə səbəb olmalı olmadığını belə ki, uşaqların tərbiyəsi kişi və qadınların, eləcə də bütövlüklə cəmiyyətin birgə məsuliyyətini tələb edir dərk edərək,

kişi və qadınlar arasında tam bərabərliyə nail olmaq üçün kişilərin, eləcə də qadınların cəmiyyətdə və ailədə ənənəvi rolunu dəyişdirməyin zəruri olduğunu yadda saxlayaraq,

qadınlar barəsində ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi haqqında Bəyannamədə elan edilmiş prinsipləri həyata keçirmək və bu məqsədlə belə ayrı-seçkiliyin bütün forma və təzahürlərini ləğv etmək üçün bütün zəruri tədbirləri görmək əzmi ilə aşağıdakılar barədə razılaşıldılar:

I H İ S S Ə

Maddə 1

Bu Konvensiyanın məqsədləri üçün qadınlar barəsində ayrı-seçkilik anlayışı qadınların ailə vəziyyətlərindən asılı olmayaraq, kişi və qadınların hüquq bərabərliyi əsasında insan hüquqlarının və siyasi, iqtisadi, sosial, mədəni, mülki və hər hansı digər sahələrdə əsas azadlıqların zəiflədilməsinə, yaxud tanınmasını, qadınların onlardan istifadə etməsini, yaxud onları həyata keçirməsini heçə endirməyə yönəldilmiş cinsi əlamətə görə hər hansı fərqləndirmə, istisna, yaxud məhdudiyət deməkdir.

Maddə 2

İştirakçı-dövlətlər qadınlar barəsində ayrı-seçkiliyin bütün formalarını məhkum edir və təxirə salınmadan bütün müvafiq vasitələrlə qadınlar barədə ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi siyasəti yeritməyi razılaşıır, bu məqsədlə aşağıdakıları öhdələrinə götürürlər:

- a. kişi və qadınların hüquq bərabərliyini öz milli konstitusiyalarına və digər müvafiq qanunvericiliklərinə daxil etmək, əgər bu, indiyə qədər edilməyibsə, bu prinsipin qanunun və digər müvafiq vasitələrin köməyi ilə praktik olaraq həyata keçirilməsini təmin etməyi;
- b. lazım olan yerlərdə qadınlar barəsində hər cür ayrı-seçkiliyi qadağan edən müvafiq qanunvericilik tədbirləri və digər tədbirlər görməyi;

- c.** qadınların hüquqlarının kişilərlə bərabər əsasda hüquqi müdafiəsini bərqərar etmək və səlahiyyətli milli məhkəmələrinin və digər dövlət idarələrinin köməyi ilə qadınların bütün ayrı-seçkilik hərəkətlərindən təsirli müdafiəsini təmin etməyi;
- d.** qadınlar barəsində hər hansı ayrı-seçkilik hərəkətlərindən, yaxud fəaliyyətindən imtina etməyi, dövlət orqanlarının və idarələrinin bu təəhhüdə müvafiq hərəkət etməsinə təminat verməyi;
- e.** qadınlar barəsində hər hansı bir şəxs, təşkilat, yaxud müəssisə tərəfindən ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üçün bütün müvafiq tədbirləri görməyi;
- f.** qadınlar barəsində ayrı-seçkilik demək olan qüvvədəki qanunların, qərarların, adətlərin və təcrübənin dəyişdirilməsi, yaxud ləğv edilməsi üçün bütün tədbirləri, qanunvericilik tədbirləri daxil olmaqla, görməyi;
- g.** özünün cinayət qanunvericiliyində qadınlar barəsində ayrı-seçkilik sayıla bilən bütün müddəalarını ləğv etməyi.

Maddə 3

İştirakçı-dövlətlər, bütün sahələrdə, o cümlədən, siyasi, sosial, iqtisadi və mədəni sahələrdə qadınların insan hüquqlarını və əsas azadlıqları kişilərlə rəhbər əsasda həyata keçirmələrinə və onlardan istifadə etmələrinə təminat vermək üçün onların hərtərəfli inkişafını və tərəqqisini təmin edən bütün müvafiq tədbirləri, qanunvericilik tədbirləri daxil olmaqla, qəbul edirlər.

Maddə 4

- 1.** İştirakçı-dövlətlərin kişilərlə qadınlar arasında faktik bərabərliyin bərqərar olmasının sürətləndirilməsinə yönəldilmiş müvəqqəti tədbirlər qəbul etməsi, bu Konvensiyada müəyyən edildiyi kimi, ayrı-seçkilik sayılmır, lakin o, qətiyyən bərabər hüquqlu olmayan, yaxud differensial standartlara gətirib çıxarmamalıdır; bu tədbirlər imkanların bərabərliyi və bərabər hüquqlu münasibətlərin məqsədləri əldə edildikdən sonra ləğv edilməlidir.

2. İştirakçı-dövlətlərin analığın mühafizəsinə yönəldilmiş xüsusi tədbirləri, bu Konvensiyada nəzərdə tutulan tədbirlər daxil olmaqla, ayrı-seçkilik sayılmır.

Maddə 5

İştirakçı-dövlətlər aşağı məqsədlərlə bütün müvafiq tədbirləri görürlər:

- a. cinslərdən birinin naqisliyi, yaxud üstünlüyü ideyasına, yaxud kişilərin və qadınların roluna dair stereotiplərə əsaslanan xurafatın kökünün kəsilməsinə, adətlərin və hər cür başqa praktikanın ləğv edilməsinə nail olmaq məqsədilə kişi və qadınların sosial və mədəni davranış modelini dəyişdirmək;
- b. ailə tərbiyəsində analığın sosial funksiyasının düzgün dərk edilməsini, kişi və qadınların öz övladlarının tərbiyəsinə və inkişafına, uşaqların mənafeyi bütün hallarda üstün tutulmaq şərti ilə, birgə məsuliyyət daşımalarının etiraf olunmasını təmin etmək.

Maddə 6

İştirakçı-dövlətlər qadın alverinin bütün növlərinin və qadınların fahişəliyindən istifadənin kökünü kəsmək üçün bütün müvafiq tədbirlər, qanunvericilik tədbirləri daxil olmaqla, görürlər.

I I H İ S S Ə

Maddə 7

İştirakçı-dövlətlər qadınların ölkənin siyasi və ictimai həyatında iştirakı bərasində ayrı-seçkililiyin ləğv edilməsi üçün bütün müvafiq tədbirləri görür, o cümlədən qadınlara kişilərlə bərabər əsasda aşağıdakı hüquqları təmin edirlər:

- a. bütün seçkilərdə və açıq referendumlarda səs vermək və bütün açıq seçkili

orqanlara seçilmək;

- b.** hökumət siyasətinin formalaşdırılmasında və həyata keçirilməsində iştirak etmək və dövlət vəzifələri tutmaq, eləcə də bütün dövlət idarəetməsi səviyyələrində bütün dövlət funksiyalarını yerinə yetirmək;
- c.** ölkənin ictimai və siyasi həyatının problemləri ilə məşğul olan qeyri-hökumət təşkilatlarının və assosiasiyaların fəaliyyətində iştirak etmək.

Maddə 8

İştirakçı-dövlətlər qadınları kişilərlə bərabər şəraitdə və heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz hökumətlərini beynəlxalq səviyyədə təmsil etmək, beynəlxalq təşkilatların işində iştirak etmək imkanı ilə təmin etmək üçün bütün müvafiq tədbirləri görürlər.

Maddə 9

- 1.** İştirakçı-dövlətlər qadınlara vətəndaşlıq almaq, onu dəyişdirmək, yaxud saxlamaq barəsində kişilərlə bərabər əsasda hüquqlar verirlər. O cümlədən, onlar təmin edirlər ki, nə əcnəbi ilə nikaha daxil olmaq, nə də nikahda ikən ərin vətəndaşlığının dəyişməsi arvadın vətəndaşlığının avtomatik surətdə dəyişməsinə səbəb olmur, onu vətəndaşlığı olmayan şəxsə çevirmir və onu ərinin vətəndaşlığını qəbul etməyə vadar edə bilməz.
- 2.** İştirakçı-dövlətlər qadınlara övladlarının vətəndaşlığı barəsində bərabər hüquqlar verir.

Maddə 10

İştirakçı-dövlətlər qadınları təhsil sahəsində kişilərlə bərabər hüquqlarla təmin etmək məqsədilə onlar barəsində ayrı-seçkiliyi ləğv etmək, o cümlədən kişi və qadınların bərabərliyi əsasında aşağıdakıları təmin etmək üçün bütün müvafiq tədbirləri görürlər:

- a. peşə, ixtisas seçimi yönündə, təhsilə çatmaqda və istər kənd, istərsə də şəhər rayonlarındakı bütün kateqoriyalardan olan təhsil müəssisələrində diplom almaq üçün eyni şərait; bu bərabərlik məktəbəqədər müəssisələrdə, ümumi, xüsusi və ali texniki təhsildə, eləcə bütün peşə hazırlığı formalarında təmin olunur;
- b. eyni təlim proqramlarından istifadə etmək, eyni imtahanlar vermək, eyni ixtisaslı müəllim heyətinə, bərabər keyfiyyətli məktəb binalarına və avadanlığa malik olmaq;
- c. kişi və qadınların rolu barədə hər cür stereotip konsepsiyaları bütün səviyələrdə və bütün təhsil formalarında bu məqsədə çatmağa kömək edən birgə təhsili və digər təhsil növlərini təşviq etməklə, o cümlədən dərs vəsaitlərinə və məktəb proqramlarına yenidən baxmaq və təlim metodlarını uyğunlaşdırmaq yolu ilə aradan qaldırmaq;
- d. təqaüd və təhsil üçün digər vəsait almaqda eyni imkanlar;
- e. savadı yaşlılar arasında yaymaq proqramları daxil olmaqla təhsili davam etdirmək proqramlarına, o cümlədən kişi və qadınlar arasındakı hər cür bilik uyunsuzluğunu mümkün qədər tez bir zamanda azaltmağa yönəldilmiş funksional savad proqramlarına yol tapmaq üçün eyni imkanlar;
- f. məktəbi bitirməmiş qızların sayının azaldılması və məktəbi vaxtından əvvəl buraxmış qızlar və qadınlar üçün proqramlar hazırlamaq;

- g.** idman məşğələlərində və fiziki hazırlıqda iştirakda eyni imkanlar;
- h.** ailənin sağlamlığının və rifahının təmin olunmasına yardım göstərmək məqsədilə təhsil xarakterli xüsusi informasiyalara, ailənin həcmi planlaşdırmağa dair informasiya və məsləhətlər daxil olmaqla, yol tapmaq.

Maddə 11

- 1.** İştirakçı-dövlətlər məşğulluq sahəsində qadınlar barəsində ayrı-seçkiliyi ləğv etmək məqsədilə kişi və qadınların bərabərliyi əsasında qadınların bərabər hüquqlarını, o cümlədən aşağıdakı hüquqları təmin etmək üçün bütün müvafiq tədbirləri görürlər:
 - a.** bütün insanların ayrılmaz hüququ olan əmək hüququ;
 - b.** işə götürülərkən eyni imkanlara malik olmaq, o cümlədən işə götürülərkən eyni meyarların tətbiq edilməsi hüququ;
 - c.** azad surətdə peşə, yaxud iş növü seçmək, vəzifədə irəli çəkilmək və məşğulluğunun təminatı hüququ, eləcə də iş şəraitinin bütün güzəştlərindən istifadə etmək, şagirdlik, yüksək səviyyəli peşə hazırlığı, ixtisasını müntəzəm artırmaq daxil olmaqla, peşə hazırlığı və ixtisasını təkmilləşdirmə hüququ;
 - d.** güzəştlər daxil olmaqla, bərabər haqq almaq, bərabər dəyərli əməyə görə bərabər şərtlər, həmçinin işin keyfiyyətinin qiymətləndirilməsinə bərabər yanaşma hüququ;
 - e.** sosial təminat o cümlədən pensiyaya çıxarkən, işsizlik, xəstəlik, əlillik, qocalıq və əmək qabiliyyətini itirdiyi digər hallarda hüququ, həmçinin, ödənişli məzuniyyət hüququ;
 - f.** sağlamlığının mühafizəsi və təhlükəsiz əmək şəraiti, o cümlədən nəsil davamı funksiyasının saxlanması üzrə hüququ;
- 2.** Qadınlar barəsində ərə getməyə və analığa görə ayrı-seçkiliyin qarşısını almaq və onların əmək hüququna təsirli təminat vermək üçün iştirakçı-dövlətlər aşağıdakı

ğıdakı müvafiq tədbirləri görürlər:

- a. hamiləliyə, yaxud hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətə görə işdən azad etməyi, yaxud işdən çıxarılmakən ailə vəziyyətinə görə ayrı-seçkilik qoyulmasını, sanksiya tətbiq etmək təhdidi ilə, qadağan etmək;
 - b. əvvəlki iş yerini, vəzifə üstünlüyünü, yaxud sosial müavinətini itirmədən ödənişli məzuniyyətlər, yaxud hamiləliyə və doğuşa görə sosial müavinətlərlə müqayisə edilə bilən məzuniyyətlər tətbiq etmək;
 - c. valideynlərin ailədəki vəzifələrini yerinə yetirməklə yanaşı, əmək fəaliyyətini və ictimai həyatda iştirakını uyğunlaşdırmalarına o cümlədən uşaqlara qulluq üzrə müəssisələr şəbəkəsinin yaradılması və genişləndirilməsi ilə imkan verən əlavə sosial xidmətləri təşviq etmək;
 - d. qadınları, xüsusilə hamiləlik dövründə, onların sağlamlığı üçün zərərli olduğu sübut olunmuş işlərdə müdafiə etmək;
3. Bu maddədə bəhs edilən hüquqların müdafiəsinə dair qanunvericilik elmi-texniki biliklər baxımından vaxtaşırı gözdən keçirilir, eləcə də lazım olduğu qədər yenidən baxılır, ləğv edilir, yaxud genişləndirilir.

Maddə 12

1. İştirakçı-dövlətlər qadınların kişi və qadınların bərabərliyi əsasında tibbi xidmət almasını o cümlədən, ailənin həcmi məsələsini planlaşdırılmasına dair təmin etmək üçün qadınlar barəsində səhiyyə sahəsində ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üçün bütün müvafiq tədbirləri görürlər.
2. İştirakçı-dövlətlər bu maddənin 1-ci bəndindən asılı olmayaraq, lazım gəldikdə, pulsuz xidmətlər, eləcə də hamiləlik və əmizdirmə dövründə müvafiq qida məhsulları ilə təchiz etməklə qadınlara hamiləlik, doğuş və doğuşdan sonrakı dövrlərdə müvafiq xidmətlər göstərilməsini təmin edirlər.

Maddə 13

İştirakçı-dövlətlər qadınların kişilərlə bərabərliyi əsasında bərabər hüquqlarını, o cümlədən aşağıdakı hüquqları təmin etmək məqsədilə qadınlar barəsində iqtisadi və sosial həyatın digər sahələrindəki ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üçün bütün müvafiq tədbirləri görürlər:

- a. ailə uçun müavinət hüququ;
- b. daşınmaz əmlak üçün istiqraz, ssuda və digər formalarda maliyyə krediti almaq hüququ; c) istirahətlə, idmanla məşğul olmaq və mədəni həyatın bütün sahələri ilə bağlı olan tədbirlərdə iştirak etmək hüququ.

Maddə 14

1. İştirakçı-dövlətlər kənd yerlərində yaşayan qadınların qarşılaşdıqları xüsusi problemləri və ailələrinin iqtisadi rifahını təmin edilməsində oynadıqları mühüm rolunu, o cümlədən təsərrüfatın qeyri-əmtəə sahələrindəki fəaliyyətini nəzərə alırlar və bu Konvensiyanın müddəalarının kənd yerlərində yaşayan qadınlar barəsində tətbiqi təmin etmək üçün bütün lazımi tədbirləri görürlər.
2. İştirakçı-dövlətlər kişi və qadınların bərabərliyi əsasında qadınların kənd rayonlarının inkişafında iştirak etmələrini və bu inkişafdan faydalanmalarını təmin etmək məqsədilə kənd rayonlarında yaşayan qadınlar barəsində ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üçün bütün müvafiq tədbirləri görür, o cümlədən onların aşağıdakı hüquqlarını təmin edirlər:
 - a. bütün səviyyələrdə inkişaf planlarının işlənilib hazırlanmasında iştirak etmək;
 - b. ailənin həcmnin planlaşdırılması məsələlərinə dair, informasiya, məsləhətlər və xidmət daxil olmaqla, müvafiq tibbi xidmətə yol tapmaq;
 - c. sosial sığorta proqramlarından bilavasitə bəhrələnmək;
 - d. hazırlıq və funksional savad daxil olmaqla, bütün formal və qeyri-formal təhsil

növlərinə yiyələnmək, həmçinin icma xidmətinin bütün xidmət vasitələrindən, kənd təsərrüfatına dair o cümlədən texniki səviyyələrini artırmaq üçün məsləhət xidmətindən istifadə etmək;

- e. muzzdlu iş, yaxud müstəqil əmək fəaliyyəti vasitəsilə iqtisadi imkanlara bərabər yol tapmağı təmin etmək üçün özünəyardım qrupları və kooperativlər təşkil etmək;
- f. kollektiv fəaliyyətin bütün növlərində iştirak etmək;
- g. kənd təsərrüfatı kreditlərinə və istiqrazlarına, satış sistemində, müvafiq texnologiyaya yol tapmaq, torpaq islahatlarında, aqrar islahatlarda və torpaqların yenidən məskunlaşdırılması planlarında bərabər statusa malik olmaq;
- h. lazımı həyat şəraitindən, xüsusilə mənzil şəraitindən, sanitariya xidmətindən, elektrik enerjisindən və su təchizatından, eləcə də nəqliyyatdan və rabitə vasitələrindən istifadə etmək.

I V H İ S S Ə

Maddə 15

1. İştirakçı-dövlətlər qadınların qanun qarşısında kişilərlə bərabərliyini etiraf edirlər.
2. İştirakçı-dövlətlər qadınlara kişilərlə eyni mülki hüquq səlahiyyəti və onu gerçəkləşdirmək üçün eyni imkanlar verirlər. Onlar, o cümlədən, qadınlara müqavilə bağlamaqda və əmlakı idarə etməkdə, həmçinin onlara məhkəmə və tribunall təhqiqaatının bütün mərhələlərində bərabər münasibəti təmin edirlər.
3. İştirakçı-dövlətlər razılaşırlar ki, hüquqi nəticələri qadınların hüquq səlahiyyətinin məhdudlaşdırılmasına səbəb olan bütün müqavilələr və hər cür digər xüsusi sənədlər etibarsız sayılır.

- İştirakçı-dövlətlər şəxslərin yer dəyişməsinə, yaşamaq və daimi yaşayış yerini azad surətdə seçməsinə dair qanunvericiliyə münasibətdə kişilərə və qadınlara eyni hüquqlar verirlər.

Maddə 16

- İştirakçı-dövlətlər nikah və ailə münasibətlərinə dair bütün məsələlərlə qadınlar barəsində ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üçün bütün müvafiq tədbirləri görür, o cümlədən kişilərlə qadınların bərabərliyi əsasında aşağıdakıları təmin edirlər:
 - nikaha daxil olmaqda eyni hüquqlar;
 - azad surətdə ər seçməkdə və nikaha yalnız özünün azad və tam razılığa ilə daxil olmaqda eyni hüquqlar;
 - nikah dövründə və o pozularkən eyni hüquq və vəzifələri olmaq;
 - kişi və qadınların, ailə vəziyyətlərindən asılı olmayaraq, valideyn kimi övladları ilə əlaqədar məsələlərlə eyni hüquq və vəzifələri olması; bütün hallarda uşaqların mənafeyi üstün tutulur;
 - uşaqların sayı və onların doğum illəri arasında fasilə məsələsini azad və məsuliyyətlə həll etməkdə eyni hüquqa, informasiyaya və təhsilə, həmçinin bu hüququ həyata keçirməyə imkan verən vasitələrə malik olmaq;
 - qəyyum, hami, vəkil olarkən və uşaqları övladlığa götürərkən, yaxud milli qanunvericilikdə nəzərdə tutulan analoji funksiyaları həyata keçirərkən eyni hüquq və vəzifələri olmaq; bütün hallarda uşaqların mənafeyi üstün tutulur;
 - ər və arvadın eyni şəxsi hüquqları, o cümlədən soyadı, peşə və məşğuliyyət seçmək hüququ;
 - ər və arvadın mülkiyyətə pullu, yaxud pulsuz şəkildə sahib olmaq, onları almaq, idarə etmək və onlar barəsində sərəncam verməkdə eyni hüquqları.
- Uşağın nişanlanması və nikahı hüquqi qüvvəyə malik deyil, minimal nikah yaşının müəyyənləşdirilməsi və nikahların mütləq vətəndaşlıq vəziyyəti aktlarında

qeydiyyatdan keçirilməsi üçün, qanunvericilik tədbirləri daxil olmaqla, bütün lazımi tədbirlər görülür.

V H İ S S Ə

Maddə 17

1. Bu Konvensiyanın həyata keçirilməsinin gedişini yoxlamaq üçün qadınlar barəsində ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üzrə Komitə (bundan sonra Komitə adlandırılacaq) yaradılır. O, Konvensiya qüvvəyə mindiyi vaxt on səkkiz, onu təsdiq edəndən, yaxud ona otuz beşinci dövlət qoşulandan sonra iyirmi üç yüksək əxlaqi keyfiyyətlərə və Konvensiyanın əhatə etdiyi məsələlərdə səriştəyə malik ekspertdən ibarət olur. Bu ekspertlər iştirakçı-dövlətlər tərəfindən onların öz vətəndaşları arasından seçilir və özlərinin şəxsi keyfiyyətlərində çıxış edirlər; həm də ədalətli coğrafi bölgü və müxtəlif sivilizasiya formalarının, həmçinin əsas hüquq sistemlərinin təmsil olunması nəzərə alınır.
2. Komitə üzvləri iştirakçı-dövlətlərin irəli sürdükləri şəxslərin daxil edildiyi siyahıdan gizli səsvermə yolu ilə seçilir. Hər iştirakçı-dövlət öz vətəndaşları arasından yalnız bir nəfərin namizədliyini irəli surə bilər.
3. İlk seçkilər bu Konvensiya qüvvəyə mindiyi gündən altı ay sonra keçirilir. Hər seçkinin keçirilməsinə, heç olmasa, üç ay qalmış Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş katibi iştirakçı-dövlətlərə iki ay müddətində öz namizədlərini təqdim etmək, təklifi ilə məktub göndərir. Baş katib namizədlikləri beləliklə irəli sürülmüş bütün şəxslərin əlifba sırası ilə siyahısını onların namizədliyini irəli sürmüş iştirakçı-dövlətlər göstərilməklə hazırlayır və bu siyahını iştirakçı-dövlətlərə təqdim edir.
4. Komitə üzvlərinin seçkisi İştirakçı-dövlətlərin Birləşmiş Millətlər Təşkilatı Baş katibinin Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Mərkəzi idarələrində çağırıldığı iclasında keçirilir. İştirakçı-dövlətlərin üçdə ikisinin yetərsay olduğu bu iclasda

ən çox səs alan və iştirakçı-dövlətlərin iclasda və səsvermədə iştirak edən nümayəndələrinin mütləq əksəriyyətinin səsini qazanan namizədlər Komitəyə üzv seçilmiş sayılırlar.

5. Komitə üzvləri dörd il müddətinə seçilir. Lakin ilk seçkilərdə seçilmiş doqquz üzvün səlahiyyət müddəti iki ildən sonra bitir; bu doqquz üzvün fəmiyyəsi Komitə Sədrinin seçkilərdən dərhal sonra keçirdiyi püşk vasitəsilə müəyyən edilir.
6. Komitənin əlavə beş üzvünün seçilməsi bu maddənin 2-ci, 3-cü və 4-cü bəndlərinə müvafiq olaraq Konvensiyanı otuz beşinci dövlət təsdiq edəndən, yaxud ona qoşulandan sonra keçirilir. Beləliklə, seçilmiş əlavə üzvlərdən ikisinin səlahiyyət müddəti iki ildən sonra bitir; həmin üzvlərin fəmiyyətlərini püşk vasitəsilə Komitə Sədri müəyyən edir.
7. Gözlənilməz vakansiyanı tutmaq üçün, eksperti Komitə üzvü funksiyalarına xitam vermiş iştirakçı-dövlət öz vətəndaşları arasından, Komitənin bəyənməsi şərtilə, yeni ekspert təyin edir.
8. Komitə üzvləri Birləşmiş Millətlər Təşkilatının vəsaitindən, Komitənin vəzifələrinin əhəmiyyəti nəzərə alınmaqla, Baş Məclis tərəfindən müəyyən edilmiş qayda və şərtlərlə Baş Məclisin təsdiq etdiyi haqq alırlar.
9. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş katibi Komitənin bu Konvensiyaya müvafiq olaraq funksiyalarını səmərəli yerinə yetirməsi üçün lazımı sayda personal və maddi vəsait ayırır.

Maddə 18

1. İştirakçı-dövlətlər baxılmaq üçün Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş katibinə bu Konvensiyanın müddəalarının yerinə yetirilməsi üçün gördükləri qanunvericilik və məhkəmə tədbirləri, inzibati və digər tədbirlər və bununla bağlı əldə edilmiş tərəqqi barəsində məruzələr təqdim etməyi öhdələrinə götürürlər:
 - a. maraqlı dövlət üçün bu Konvensiya qüvvəyə mindiyi gündən sonra bir il ərzində;
 - b. ondan sonra, ən azı, dörd ildə bir dəfə və daha sonra Komitə tələb etdikdə.

2. Məruzələrdə bu Konvensiyanın təəhhüdlərinin yerinə yetirilmə dərəcəsinə təsir göstərən amillər və çətinliklər göstərilə bilər.

Maddə 19

1. Komitə məxsusi prosedura qaydalarını müəyyən edir.
2. Komitə iki il müddətinə vəzifəli şəxslərini seçir.

Maddə 20

1. Komitə bu Konvensiyanın 18-ci maddəsinə müvafiq olaraq təqdim edilən məruzələrə baxmaq üçün, adətən, iki həftədən çox davam etməyən iclaslar keçirir.
2. Komitənin iclasları, bir qayda olaraq, Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Mərkəzi idarələrində, yaxud Komitənin müəyyən etdiyi hər hansı digər münasib yerdə keçirilir.

Maddə 21

1. Komitə hər il Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş Məclisinə İqtisadi və Sosial Şura vasitəsilə öz fəaliyyəti haqqında məruzə təqdim edir və iştirakçı-dövlətlərdən aldığı məruzə və informasiyaların öyrənilməsi əsasında ümumi xarakterli təklif və tövsiyələr verə bilər. Bu cür ümumi xarakterli təklif və tövsiyələr iştirakçı-dövlətlərin qeydləri (əgər varsa) ilə yanaşı Komitənin məruzəsinə daxil edilir.
2. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş katibi Komitənin məruzələrini məlumat üçün qadınların vəziyyətinə dair Komissiyaya göndərir.

Maddə 22

İxtisaslaşdırılmış idarələr bu Konvensiyanın onların fəaliyyət dairəsinə daxil olan

müddəalarının yerinə yetirilməsi məsələlərinə baxılarkən təmsil olunmaq hüququna malikdir. Komitə ixtisaslaşdırılmış idarələrə Konvensiyanın onların fəaliyyət dairəsinə daxil olan sahələrdə yerinə yetirilməsi barədə məruzə təqdim olunmasını təklif edə bilər.

V I H İ S S Ə

Maddə 23

Bu Konvensiyada heç nə:

- a. iştirakçı-dövlətin qanunvericiliyində olan; yaxud
- b. həmin dövlət üçün qüvvədə olan hər hansı digər beynəlxalq konvensiyada, müqavilədə, yaxud sazişdə rast gəlinə bilən kişi və qadınların hüquq bərabərliyinə kömək edən müddəalara toxunmur.

Maddə 24

İştirakçı-dövlətlər bu Konvensiyada tanınan hüquqların tam gerçəkləşməsi üçün milli səviyyədə bütün lazımi tədbirləri görməyi öhdələrinə götürürlər.

Maddə 25

1. Bu Konvensiya onu bütün dövlətlərin imzalaması üçün açıqdır.
2. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş katibi bu Konvensiyanın depozitarisi təyin edilir.
3. Bu Konvensiya təsdiq edilməlidir. Təsdiqetmə fərmanları saxlanmaq üçün Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş katibinə təhvil verilir.

4. Bu Konvensiya bütün ölkələrin ona qoşulması üçün açıqdır. Qoşulma, qoşulma haqqında sənədin saxlanmaq üçün Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş katibinə təhvil verilməsi isə həyata keçirilir.

Maddə 26

1. Hər hansı iştirakçı-dövlət istənilən vaxt Birləşmiş Millətlər Təşkilatı Baş katibinin adına yazılı məlumatla, bu Konvensiyaya yenidən baxılmasını xahiş edə bilər.
2. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş Məclisi hər hansı tədbirin görülməsini lazım saysa, bu xahiş barəsində məhz hansı tədbirlərin görülməsinin zəruriliyi haqqında qərar qəbul edir.

Maddə 27

1. Bu Konvensiya iyirminci təsdiqetmə fərmanı, yaxud qoşulma haqqında sənəd saxlanmaq üçün Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş katibinə təhvil verildəndən sonra otuzuncu gün qüvvəyə minir.
2. Bu Konvensiyanı iyirminci təsdiqetmə fərmanı, yaxud qoşulma haqqında sənəd saxlanmağa verildəndən sonra təsdiq edən, yaxud ona qoşulan hər bir dövlət üçün, o, həmin dövlət öz təsdiqetmə fərmanını, yaxud qoşulma haqqında sənədini saxlanmağa təhvil verəndən sonra otuzuncu gün qüvvəyə minir.

Maddə 28

1. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş katibi dövlətlərin təsdiq, yaxud qoşulma zamanı etdiyi qeyd-şərtlərin mətnlərini alır və bütün dövlətlərə göndərir.
2. Bu Konvensiyanın məqsəd və vəzifələrinə uyğun gəlməyən qeyd-şərtlərə yol verilmir.

3. Qeyd-şərtlər istənilən vaxt Baş katibin adına göndərilmiş müvafiq bildirişlə geri götürülə bilər. Baş katib sonra bu haqda bütün iştirakçı-dövlətlərə xəbər verir. Belə bildiriş alındığı gündən qüvvəyə minir.

Maddə 29

1. Bu Konvensiyanın şərhı və tətbiqi barəsində iki, yaxud bir neçə iştirakçı-dövlət arasında danışıqlar yolu ilə həll edilməyən hər hansı mübahisə tərəflərdən birinin xahişi ilə arbitraj təhqiqatına verilir. Əkər arbitraj təhqiqatı haqqında ərizə verildəndən sonra altı ay ərzində tərəflər arbitraj təhqiqatının təşkili barəsində razılıq əldə edə bilməsələr, bu tərəflərdən hər hansı biri həmin mübahisəni Beynəlxalq Məhkəməyə Məhkəmənin Statusuna müvafiq ərizə ilə verə bilər.
2. Hər bir iştirakçı-dövlət Konvensiyanı imzalayarkən, yaxud təsdiq edərkən, yaxud ona qoşularkən özünü bu maddənin 1-ci bəndindəki müddəalarla bağlı saymadığını bəyan edə bilər. Digər iştirakçı-dövlətlər bu cür qeyd-şərt qoymuş hər hansı iştirakçı-dövlət barəsində bu maddənin göstərilən bəndindən irəli gələn təəhhüdlər daşımır.
3. Bu maddənin 2-ci bəndinə müvafiq olaraq qeyd-şərt qoymuş hər hansı iştirakçı-dövlət öz qeyd-şərtini istənilən vaxt Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş katibinə yazılı bildirişlə geri götürə bilər.

Maddə 30

Rus, ingilis, ərəb, ispan, Çin və fransız dillərindəki mətnləri eyni qüvvəyə malik olan bu Konvensiya saxlanmaq üçün Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş katibinə təhvil verilir.

Bunun təsdiqi olaraq, lazımı qaydada müvəkkil edilmiş aşağıda imza edənlər bu Konvensiyanı imzaladılar.

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında Konvensiya 10 iyul 1995-ci ildə Azərbaycan Hökuməti

tərəfindən ratifikasiya edilmişdir.

(https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=11&Lang=en)

“Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması” haqqında Konvensiyanın Fakültativ Protokolu

Baş Assambleya,

Vyana Bəyannaməsini və Fəaliyyət Proqramını, Pekin Bəyannaməsini və Fəaliyyət Platformasını bir daha təsdiq edərək,

Vyana Bəyannaməsi və Fəaliyyət Proqramına uyğun olaraq, Pekin Fəaliyyət Platformasının petisiya hüququ proseduru əsasında “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiyanın mümkün qədər tez bir zamanda qüvvəyə minə biləcək fakültativ protokolunun layihəsinin işlənilməsi və hazırlanması məqsədilə Qadınların Statusu üzrə Komissiyanın təşəbbüsü ilə başlanmış prosesi dəstəklədiyini xatırlayaraq, Konvensiyanın 2000-ci ilə qədər bütün üzv dövlətlər tərəfindən təsdiq edilməsinə nail olmaq məqsədilə, Pekin Fəaliyyət Platformasının Konvensiyanı hələ də ratifikasiya etməmiş və ya Konvensiyaya hələ də qoşulmamış bütün dövlətləri mümkün qədər tez bir müddətdə bu addımı atmağa çağırıldığını qeyd edərək,

1. Mətni hazırkı qətnaməyə əlavə olunmuş Konvensiyanın Fakültativ Protokolunu qəbul edir və imzalama, ratifikasiya və qoşulma üçün açıq elan edir;
2. Konvensiyanı imzalamış, ratifikasiya etmiş və ya Konvensiyaya qoşulmuş bütün dövlətləri mümkün qədər tez bir müddətdə Protokolu imzalamağa, ratifikasiya etməyə və ya ona qoşulmağa çağırır;
3. Protokolun iştirakçısı olan dövlətlərinin sözügedən Protokolda əks olunmuş hüquqlara və prosedurlara hörmətlə yanaşmalı olduğunu və Qadınlara qarşı

Ayrı-seçkiliyin Ləğvi üzrə Komitənin bu Protokola uyğun olaraq həyata keçirdiyi icraatın bütün mərhələlərində onunla əməkdaşlıq etməli olduğunu vurğulayır;

4. Protokola uyğun olaraq müvafiq mandatı, habelə vəzifələrinin icrası zamanı Komitənin ayrı-seçkiliyə yol verməmək, qərəzsizlik və obyektivlik prinsiplərini rəhbər tutmaqda davam etməli olduğunu vurğulayır;
5. Komitədən Konvensiyanın 20-ci maddəsinə uyğun olaraq keçirilən iclaslardan əlavə, sənəd qüvvəyə mindikdən sonra iclasların keçirilməsini xahiş edir; bu kimi iclasların müddəti Protokolun iştirakçısı dövlətlərinin görüşü zamanı müəyyən edilir və zərurət olduqda Baş Assambleya tərəfindən təsdiq edilmək şərtilə, ona yenidən baxılır;
6. Baş Katibdən Protokol qüvvəyə mindikdən sonra Komitənin Protokola uyğun olaraq vəzifələrini səmərəli icra etməsi üçün tələb olunan işçi heyət və resursları təmin etməsini xahiş edir;
7. Baş Katibdən, həmçinin, Konvensiyanın statusu ilə bağlı Baş Assambleyaya müntəzəm olaraq təqdim olunan məruzələrə Protokolun statusu ilə bağlı məlumatı da daxil etməyi xahiş edir.

28-ci plenar iclas

6 oktyabr 1999-cu il

ƏLAVƏ

“Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması” haqqında Konvensiyanın Fakültativ Protokolu

Bu Protokolun iştirakçısı olan dövlətlər,

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Nizamnaməsinin əsas insan hüquqları, insan ləyaqəti və dəyəri, həmçinin kişi və qadınların hüquq bərabərliyinə inamı bir daha təsdiq etdiyini qeyd edərək,

Eyni zamanda, İnsan Hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamədə bütün insanların

azadlıq, ləyaqət və hüquq baxımından bərabər doğulduqlarının və hər kəsin hər hansı fərq də daxil olmaqla, hər hansı əsasda fərq qoyulmadan burada nəzərdə tutulmuş bütün hüquq və azadlıqlara malik olduğunun bəyan edildiyini qeyd edərək,

İnsan hüquqlarına dair beynəlxalq paktların və digər beynəlxalq insan hüquqları sazişlərinin cinsiyyət əsasında görə ayrı-seçkiliyi qadağan etdiyini xatırladaraq,

Həmçinin, iştirakçı dövlətlər tərəfindən "Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında" Konvensiyada ("Konvensiya") təsbit olunmuş qaydada qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının qınandığını və bütün müvafiq vasitələrdən istifadə edərək təxirəsalınmaz qaydada qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması ilə bağlı siyasətin həyata keçirilməsinə razılıq verildiyini xatırladaraq,

Onların qadınların bütün insan hüquqları və əsas azadlıqlarından tam və bərabər şəkildə istifadə etməsini təmin etmək və bu hüquq və azadlıqların pozulması hallarının qarşısını almaq üçün səmərəli tədbirlər görməkdə qətiyyətliliyini bir daha təsdiq edərək,

Aşağıdakılar bəndlərə dair razılığa gəldilər:

Maddə 1

Bu Protokolun iştirakçısı olan dövlət ("iştirakçı dövlət") 2-ci maddəyə uyğun olaraq Qadınlara qarşı Ayrı-seçkiliyin Ləğvi üzrə Komitənin ("Komitə") təqdim olunan müraciətləri qəbul etmək və onları nəzərdən keçirmək səlahiyyətini tanıyır.

Maddə 2

Müraciətlər iştirakçı dövlətin yurisdiksiyasında altında olan və Konvensiyada ifadə olunmuş hər hansı hüququnun həmin iştirakçı dövlət tərəfindən pozulmasının qurbanı olduğunu iddia edən ayrı-ayrı şəxslər və ya bir qrup şəxslər tərəfindən və ya onların adından təqdim oluna bilər. Müraciətlər ayrı-ayrı şəxslər və ya şəxslər qrupunun adından təqdim olunduğu təqdirdə, bu, müəllifin şəxs və ya şəxslər

qrupunun razılığı olmadan onların adından hərəkət etməsini əsaslandırma bildiyi hallar istisna olmaqla, mütləq onların razılığı ilə təqdim olunmalıdır.

Maddə 3

Müraciətlər yazılı formada təqdim olunmalı və onların anonimliyi təmin olunmalıdır. Konvensiyaya qoşulmuş lakin bu Protokolun iştirakçısı olmayan dövlət haqqında müraciətlər Komitə tərəfindən qəbul edilməyəcək.

Maddə 4

1. Müvafiq daxili hüquq müdafiə vasitələrinin tətbiqinin əsassız şəkildə uzadıldığı və ya səmərəli nəticə verməyəcəyi hallar istisna olmaqla, Komitə bütün daxili hüquq müdafiyyə hallar istisna mədən edilmiş müraciətlərə baxmayacaq.
2. Komitə aşağıdakı hallarda müraciətləri qəbul edilməz elan edir:
 - a. Eyni məsələ artıq Komitə tərəfindən araşdırılıb və ya digər beynəlxalq araşdırma və ya nizamlaşma proseduru çərçivəsində araşdırılıb və ya hal-hazırda araşdırılmaqdadır;
 - b. Konvensiyanın müddəalarına ziddir;
 - c. Açıq-aşkar şəkildə əsassızdır və ya kifayət qədər əsaslandırılmayıb;
 - d. Müraciətin təqdim edilməsi hüququndan sui-istifadə halını təşkil edir;
 - e. Müraciətin predmetini təşkil edən faktlar bu Protokolun iştirakçısı olan dövlət üçün qüvvəyə minməsindən əvvəl baş verib və həmin tarixdən sonra baş verməsi müşahidə edilməyib.

Maddə 5

1. Komitə tərəfindən müraciətin qəbul edilməsi ilə müraciətin mahiyyəti üzrə qərar verildiyi tarix arasında olan istənilən müddət ərzində iddia olunan hüquq pozuntusunun qurbanına və ya qurbanlarına dəyər biləcək hər hansı bir bərpae-dilməz zərərin qarşısının alınması üçün zəruri olan aralıq tədbirlərinin görülməsi məqsədilə Komitə müvafiq iştirakçı dövlətə təxirəsalınmaz şəkildə nəzərdən keçirməsi üçün müraciət ünvanlaya bilər.
2. Komitənin bu maddənin 1-ci bəndi çərçivəsində öz diskresion səlahiyyətlərindən istifadə etməsi, onun sözügedən müraciətin qəbul edilənliyi və yaxud da müraciətin mahiyyəti üzrə qəbul ediləcək yekun nəticə ilə bağlı hər hansı bir qərar verdiyini ehtimal etmir.

Maddə 6

1. Hər hansı bir müraciətin müvafiq iştirakçı dövlətin diqqətinə çatdırmadan Komitə tərəfindən qəbul edilə bilməz hesab edildiyi hallar istisna olmaqla, müraciət etmiş şəxs və ya şəxslər qrupunun öz kimliyinin iştirakçı dövlətaç qarşısında açıqlanmasına etiraz etmədiyi təqdirdə, Komitə bu Protokola uyğun olaraq təqdim olunan müraciəti məxfi şəkildə müvafiq iştirakçı dövlətin diqqətinə çatdırmalıdır.
2. Bildiriş alan iştirakçı dövlət altı ay ərzində bu məsələnin mahiyyəti, eyni zamanda iştirakçı dövlət tərəfindən görülmüş müvafiq tədbirlərə dair məlumatı özündə əks etdirən yazılı izahat, yaxud bəyanatı Komitəyə təqdim etməlidir.

Maddə 7

1. Bu Protokola uyğun olaraq Komitə qəbul edilmiş məlumatlara ayrı-ayrı şəxslər və ya şəxslər qrupu tərəfindən və ya onların adından, eləcə də müvafiq iştirakçı dövlət tərəfindən təqdim olunan bütün məlumatları nəzərə alaraq qəbul

edilmiş müraciətlərə baxır, o şərtlə ki, bu məlumatlar bütün müvafiq tərəflərə ötürülmüş olsun.

2. Komitə bu Protokola uyğun olaraq təqdim olunan müraciətləri qapalı iclaslarda müzakirə edir.
3. Müraciətə baxdıqdan sonra Komitə məsələ ilə bağlı öz rəyini tövsiyələri (əgər varsa) ilə birlikdə müvafiq tərəflərə göndərir.
4. İştirakçı dövlət Komitənin rəy və tövsiyələrini birlikdə lazımı qaydada nəzərdən keçirir və altı ay ərzində Komitənin rəy və tövsiyələrinə uyğun olaraq görülmüş istənilən tədbirlər haqqında məlumatın da daxil olduğu yazılı cavabı Komitəyə təqdim edir.
5. Komitə iştirakçı dövlətə onun rəy və tövsiyələrinə cavab olaraq görülmüş istənilən tədbirlər barədə əlavə məlumat təqdim etmək üçün müraciət edə bilər. Komitənin məqsədəuyğun hesab etdiyi təqdirdə, əlavə məlumat iştirakçı dövlət tərəfindən Konvensiyanın 18-ci maddəsinə uyğun olaraq iştirakçı dövlət tərəfindən təqdim olunan sonrakı məruzələrə də daxil edilə bilər.

Maddə 8

1. Komitə Konvensiyada əks olunmuş hüquqların iştirakçı dövlət tərəfindən kobud və mütəmadi şəkildə pozulması halları barədə etibarlı məlumatlar aldığı təqdirdə, iştirakçı dövlət bu məlumatın nəzərdən keçirilməsi və özünün müvafiq müşahidələrinin təqdim edilməsi məqsədlə əməkdaşlıq üçün dəvət ediləcək.
2. Müvafiq iştirakçı dövlət tərəfindən təqdim oluna biləcək hər hansı bir məlumat, eləcə də özünün sərəncamında olan digər etibarlı məlumatlara əsasən, Komitə bir və ya bir neçəs üzvünü məsələ ilə bağlı araşdırma apararaq, Komitəyə təcili şəkildə məruzə etmək üçün təyin edə bilər. Tələb olunduğu halda və iştirakçı dövlətin razılığı ilə, araşdırmanın aparılması çərçivəsində iştirakçı dövlətin ərazisinə səfər də edilə bilər.
3. Bu cür araşdırmanın nəticələrini nəzərdən keçirdikdən sonra Komitə bu nəti-

cələri öz rəy və tövsiyələri ilə birlikdə müvafiq iştirakçı dövlətə göndərir.

4. İştirakçı dövlət Komitə tərəfindən təqdim olunan nəticələri, rəy və tövsiyələri qəbul etdikdən sonra altı ay sonra öz qeydlərini Komitəyə təqdim edir.
5. Bu cür araşdırma məxfi şəkildə aparılır və prosesin bütün mərhələlərində iştirakçı dövlətin əməkdaşlığa cəlb olunmasına səy göstərilməlidir.

Maddə 9

1. Komitə müvafiq iştirakçı dövlətin Konvensiyanın 18-ci maddəsinə uyğun olaraq təqdim edəcəyi məruzəsinə bu Protokolun 8-ci maddəsinə əsasən aparılmış araşdırmaya cavab olaraq gördüyü hər hansı tədbirlərlə bağlı ətraflı məlumat daxil etməyi təklif edə bilər.
2. Zərurət olduqda, Komitə 8-ci maddənin 4-cü bəndində göstərilən altı aylıq müddət başa çatdıqdan sonra müvafiq iştirakçı dövlətə bu cür araşdırmaya cavab olaraq görülən tədbirlərlə bağlı məlumat verməyi təklif edə bilər.

Maddə 10

1. Hər bir iştirakçı dövlət bu Protokolu imzalayarkən, ratifikasiya edərkən və ya ona qoşulan zaman Komitənin 8-ci və 9-cu maddələrində ifadə olunan səlahiyyətlərini qəbul etmədiyini bəyan edə bilər.
2. Bu maddənin 1-ci bəndinə uyğun olaraq müvafiq bəyanatla çıxış etmiş iştirakçı dövlət istənilən vaxt Baş Katibə bildiriş göndərməklə sözügedən bəyanatını geri götürə bilər.

Maddə 11

İştirakçı dövlət öz yurisdiksiyasında olan şəxslərin bu Protokola uyğun olaraq Komitəyə məlumat təqdim etmələrinin nəticəsi olaraq pis rəftara və ya hədə-qorxuya

məruz qalmamalarını təmin etmək üçün bütün lazımi tədbirləri görməlidir.

Maddə 12

Komitə Konvensiyanın 21-ci maddəsinə uyğun olaraq hazırladığı illik məruzəsinə bu Protokol çərçivəsində gördüyü tədbirlərin xülasəsini daxil etməlidir.

Maddə 13

Hər bir iştirakçı dövlət Konvensiyanı və bu Protokola dair geniş şəkildə məlumatlandırma tədbirləri həyata keçirərək, onu ictimailəşdirməli, eyni zamanda, həmin iştirakçı dövlətin cəlb olunduğu məsələlərlə bağlı Komitə tərəfindən verilən rəy və tövsiyələr də daxil olmaqla, Komitənin bütün tövsiyələrinə dair məlumatların əlçatanlığını asanlaşdırmağı təmin etməyi öz öhdəsinə götürür.

Maddə 14

Komitə cari Protokola əsasən ona təyin olunan vəzifələrin icrası zamanı riayət etməli olduğu öz prosessual qaydalarını işləyib hazırlamalıdır.

Maddə 15

1. Bu Protokol Konvensiyanı imzalamış, ratifikasiya etmiş və ya ona qoşulmuş hər hansı bir dövlət tərəfindən imzalanmaq üçün açıqdır.
2. Bu Protokol Konvensiyanı ratifikasiya etmiş və ya ona qoşulmuş hər hansı bir dövlət tərəfindən ratifikasiya edilməlidir. Təsdiqnamələr saxlanmaq üçün Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş katibinə təqdim olunur.
3. Bu Protokol Konvensiyanı ratifikasiya etmiş və ya ona qoşulmuş hər hansı bir dövlətin qoşulması üçün açıqdır.

4. Qoşulma aidyyəti sənədin Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş Katibi yanında depozitə qoyulmaqla həyata keçirilir.

Maddə 16

1. Bu Protokol onuncu ratifikasiya, yaxud qoşulma haqqında sənəd Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş Katibi yanında depozitə qoyulduğu gündən üç ay sonra qüvvəyə minir.
2. Bu Protokol qüvvəyə mindikdən sonra onu ratifikasiya edən, yaxud ona qoşulan hər bir dövlət üçün bu Protokol həmin dövlətin özünün təsdiqnaməsi, yaxud qoşulma haqqında sənədi depozitə qoyulduğu gündən üç ay sonra qüvvəyə minir.

Maddə 17

Bu Protokola hər hansı bir qeyd-şərtin edilməsinə icazə verilmir.

Maddə 18

1. Hər bir iştirakçı dövlət bu Protokola düzəlişlər təklif edə və onları Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş Katibinə təqdim edə bilər. Sonra Baş Katib təklif olunan hər bir düzəlişi iştirakçı dövlətlərə göndərərək, onlardan həmin təkliflərə baxmaq və səsə qoymaq məqsədi ilə iştirakçı dövlətlərin konfransının çağırılmasına razı olub-olmadıqlarını bildirməyi xahiş edir. İştirakçı dövlətlərdən azı üçdə biri belə konfransın çağırılmasına razılığını bildirdiyi təqdirdə, Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş Katibi həmin konfransı Birləşmiş Millətlər Təşkilatının aparıcılığı ilə təşkil edir. Bu konfransda və səsvermədə iştirak edən iştirakçı dövlətlərin əksəriyyəti tərəfindən qəbul edilən hər hansı düzəliş təsdiq üçün Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş Assambleyasına təqdim olunur.
2. Düzəlişlər Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş Assambleyası tərəfindən təsdiq

olunduqdan və bu Protokolun iştirakçısı olan dövlətlərin, onların müvafiq konstitusiyaya prosedurlarına uyğun olaraq, üçdə ikisinin çoxluğu ilə qəbul edildikdən sonra qüvvəyə minir.

3. Düzəlişlər qüvvəyə mindikdən etibarən onları qəbul edən iştirakçı dövlətlər üçün icbari olur. Digər iştirakçı dövlətlər üçün isə cari Protokolun müddəaları və onların qəbul etdikləri bütün əvvəlki düzəlişlər icbari xarakter daşıyır.

Maddə 19

1. Hər bir iştirakçı dövlət istənilən vaxt Birləşmiş Millətlər Təşkilatı Baş Katibinin adına yazılı bildirişlə bu Protokolu denonsasiya edə bilər. Denonsasiya Baş Katibin bu barədə bildiriş aldığı gündən altı ay sonra qüvvəyə minir.
2. Denonsasiya bu Protokolun müddələrinin denonsasiyasının qüvvəyə mindiyi tarixə qədər 2-ci maddəyə əsasən təqdim edilmiş hər hansı müraciət və ya 8-ci maddəyə əsasən başlanmış hər hansı araşdırmanın davam etdirilməsinə maneə təşkil edə bilməz.

Maddə 20

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş Katibi bütün dövlətləri aşağıdakılar barədə məlumatlandırır:

- a. Bu Protokola əsasən imzalama, ratifikasiya və qoşulmalar;
- b. Bu Protokolun və 18-ci maddəyə əsasən edilən hər hansı bir düzəlişin qüvvəyə minmə tarixi;
- c. 19-cu maddəyə əsasən hər hansı denonsasiya.

Maddə 21

1. Çin, ərəb, fransız, ingilis, ispan və rus dillərindəki mətnləri eyni qüvvəyə malik olan bu Protokol saxlanmaq üçün Birləşmiş Millətlər Təşkilatının arxivinə verilməlidir.
2. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş Katibi bu Protokolun təsdiq olunmuş surətlərini Konvensiyanın 25-ci maddəsində göstərilən bütün dövlətlərə göndərir.

“Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması” haqqında Konvensiyanın Fakültativ Protokolu1 iyun 2001-ci ildə Azərbaycan Hökuməti tərəfindən ratifikasiya edilmişdir. (https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no=IV-8-b&chapter=4&clang=_en)

Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu

Maddə 1. Qanunun məqsədi

Bu Qanunun məqsədi cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formalarını aradan qaldırmaqla, kişi və qadınlara ictimai həyatın siyasi, iqtisadi, sosial, mədəni və digər sahələrində bərabər imkanlar yaratmaqla gender bərabərliyinin təmin edilməsindən ibarətdir.

Maddə 2. Əsas anlayışlar

2.0. Bu Qanunda aşağıdakı anlayışlar istifadə edilir:

2.0.1. gender - ictimai həyatın siyasi, iqtisadi, mədəni və digər sahələrində kişi və qadın münasibətlərinin sosial cəhəti;

2.0.2. gender bərabərliyi - qadın və kişilərin hüquq bərabərliyi və bu hüquqların həyata keçirilməsi üçün bərabər imkanlar və onların cəmiyyətdə bərabər sosial vəziyyəti;

2.0.3. bərabər imkanlar - insan hüquqlarının həyata keçirilməsində qadınlar və kişilər üçün yaradılan bərabər şərait və təminatlar;

2.0.4. cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik - seksual qısnama, cinsi əlamətə görə hüquqların bərabər həyata keçirilməsini məhdudlaşdıran və ya inkar edən istənilən fərq, istisna və ya üstünlük;

2.0.5. seksual qısnama - əmək və ya xidmət münasibətlərində olan şəxsi alçaldan

və təhqir edən, başqa cinsə və ya seksual yönümə mənsubiyyətdən irəli gələn və fiziki hərəkətlərdə (toxunma, əllə vurma), ədəbsiz sözlərdə, jestlərdə, hədələrdə, ləkələyici təkliflərdə və ya dəvətlərdə təzahür edən əxlaqsız davranış.

Maddə 3 . Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi

3.1. Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formaları qadağandır.

3.2. Aşağıda sadalananlar ayrı-seçkilik hesab olunmur:

3.2.1. qadınlar üçün Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş güzəştlər, imtiyazlar və əlavə təminatlar;

3.2.2. kişilər üçün həqiqi hərbi (alternativ) xidmətə çağırış;

3.2.3. kişi və qadınlar üçün qanunla müəyyənləşdirilmiş fərqli pensiya və nikah yaşı;

3.2.4. Azərbaycan Respublikasının Ailə Məcəlləsinin 15-ci maddəsinə uyğun olaraq, ərin nikahın pozulmasını tələb etmək hüququnun məhdudlaşdırılması;

3.2.5. kişi və qadınlar üçün cəzaçəkmə müəssisələrində fərqli şəraitin yaradılması;

3.2.6. gender bərabərliyinin təmin edilməsi məqsədilə xüsusi tədbirlərin həyata keçirilməsi.

Maddə 4. Seksual qısnamaya yol verilməməsi

Seksual qısnama qadağandır.

Maddə 5. Gender bərabərliyinin təmin edilməsi ilə bağlı dövlət siyasətinin əsas istiqamətləri

5.0. Gender bərabərliyinin təmin edilməsi üzrə dövlət siyasətinin əsas istiqamət-

ləri aşağıdakılardır:

5.0.1. gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün normativ hüquqi bazanın formalaşdırılması, təkmilləşdirilməsi və inkişafı;

5.0.2. normativ hüquqi aktların gender ekspertizasından keçirilməsi;

5.0.3. gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün dövlət proqramlarının hazırlanması və həyata keçirilməsi;

5.0.4. gender bərabərliyi mədəniyyətinin təbliği.

Maddə 6. Gender bərabərliyinin təmin edilməsində dövlətin vəzifələri

Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının aradan qaldırılması, kişilər ilə qadınlara bərabər imkanların yaradılması, dövlətin idarə olunmasında və qərarlar qəbul edilməsində bir cinsin nümayəndələrinin üstünlüyünə yol verilməməsi üçün dövlət tədbirlər görür.

Maddə 7. Əmək fəaliyyətində işə götürənin vəzifələri

7.1. İşəgötürən əmək fəaliyyətində kişi və qadınların bərabərliyini təmin etməlidir.

7.2. İşəgötürənin aşağıdakı vəzifələri vardır:

7.2.1. işə qəbul, işdə irəli çəkilmək, peşə hazırlığı keçdiyi və əlavə təhsil aldığı zaman, işin keyfiyyətini qiymətləndirərkən, işdən azad edərkən cinsindən asılı olmayaraq, işçilərə eyni yanaşmaq və bərabər imkanlar yaratmaq;

7.2.2. cinsindən asılı olmayaraq, eyni işlə məşğul olan işçilərə eyni iş şəraitini yaratmaq;

7.2.3. cinsindən asılı olmayaraq, eyni pozuntuya görə işçilərə fərqli intizam tənbehi tədbirini tətbiq etməmək;

7.2.4. bu Qanunun 9-cu və 10-cu maddələrinin tələblərini yerinə yetirmək;

7.2.5. cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin və seksual qısnamanın qarşısını almaq üçün lazımi tədbirlər görmək.

Maddə 8. Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılmasında işəgötürənin vəzifələri

8.1. İşdə irəli çəkilmək, peşə hazırlığı keçdiyi və əlavə təhsil aldığı zaman və işin keyfiyyətini qiymətləndirərkən, işdən azad edərkən kişi və qadınlara fərqli yanaşdıqda, işçinin tələbi ilə işəgötürən həmin fərqli yanaşmanın işçinin cinsi mənsubiyyəti ilə bağlı olmadığını əsaslandırmalıdır.

8.2. İşə qəbul edilmək barədə müraciətə rədd cavabı almış şəxs işəgötürəndən işə qəbul edilmiş əks cinsin nümayəndəsinin onunla müqayisədə malik olduğu təhsil, peşə hazırlığı, təcrübə, peşə keyfiyyətləri və digər üstünlüklər barədə yazılı izahat tələb etmək hüququna malikdir.

Maddə 9. Əməyin ödənilməsində bərabərlik

9.1. Cinsindən asılı olmayaraq bir iş yerində işləyən, eyni ixtisas dərəcəsinə malik olan, eyni iş şəraitində işləyən, eyni dəyərli işi yerinə yetirən işçilərə əməkhaqqı, həmçininin mükafatlar və işçini həvəsləndirmək məqsədilə ödənilən digər maddi ödənişlər eyni ödənilməlidir.

9.2. Əməkhaqqı, mükafatlar və işçini həvəsləndirmək məqsədilə ödənilən digər maddi ödənişlər müxtəlif olduqda, işçinin tələbi ilə işəgötürən əməkhaqqındakı fərqi işçinin cinsi mənsubiyyəti ilə əlaqədar olmadığını əsaslandırmalıdır.

Maddə 10. Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyi əks etdirən elan

10.1. İşə qəbul haqqında elanlarda kişi və qadınlara fərqli tələblərin irəli sürülməsinə, hər hansı cinsin nümayəndələrinə üstünlük verilməsinə, iş axtaranın ailə vəziyyəti və ya şəxsi həyatı barədə məlumatlar sorğusuna yol verilmir.

10.2. Alçaldıcı məzmunlu, kişi və qadınların hüquq bərabərliyi prinsipinə zidd olan elanların dərc edilməsi qadağandır.

10.3. Yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün müsabiqənin elan edilməsinə yol verilmir.

10.4. Bu Qanunun 10.3-cü maddəsində göstərilən elanların dərc edilməsinə yalnız o halda yol verilir ki, əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə görə işçinin cinsi müəyyənedici şərt olsun və ya Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə uyğun olaraq, həmin işlərə qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilsin.

Maddə 11. Seksual qısnamaya məruz qalmış işçilərə qarşı hər hansı təzyiğin yolverilməzliyi

Seksual qısnamaya görə işəgötürəndən və ya rəhbərindən şikayət etmiş işçilər işəgötürən və ya rəhbər tərəfindən hər hansı təzyiq və təqibə məruz qala bilməzlər.

Maddə 12. Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi

Seksual qısnamaya məruz qalmış işçinin əmək müqaviləsinin xitam verilməsi barədə ərizədə göstərdiyi gündən əmək müqaviləsi ləğv edilir.

Maddə 13. Təhsil hüququnun həyata keçirilməsində bərabər imkanlar

13.1. Dövlət kişi və qadınlara təhsil hüququnun həyata keçirilməsi üçün bərabər

imkanların yaradılmasını təmin edir.

13.2. İşəgötürən kişi və qadınlara əsas və əlavə təhsil almaq, təhsillə bağlı məzuniyyət hüququndan istifadə etmək üçün bərabər şərait yaratmalıdır.

13.3. Dövlət mülkiyyət növündən asılı olmayaraq, bütün təhsil müəssisələrinə qəbulda, tələbələrin təqaüdlə təmin edilməsində, tədris planının seçilməsində və biliyin qiymətləndirilməsində kişi və qadınlar üçün bərabər imkanlar yaradılmasını təmin edir.

13.4. Dərslilər gender bərabərliyi prinsipinə əsaslanmalıdır.

Maddə 14. Təhsil müəssisələrinin fəaliyyətində cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik

14.0. Təhsil müəssisələrinin fəaliyyətində aşağıdakı hallar cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik kimi qiymətləndirilə bilər:

14.0.1. qəbul zamanı, tədris planı tərtib olunarkən və ya biliyin qiymətləndirilməsi zamanı kişi və qadınlara qarşı fərqli tələblərin tətbiq edilməsi;

14.0.2. təhsil sahəsinin seçilməsində kişi və qadınlar üçün fərqli imkanların yaradılması.

Maddə 15. İqtisadi və sosial münasibətlərdə gender bərabərliyinin təminatları

15.1. Dövlət kişi və qadınların mülkiyyət hüququnun həyata keçirilməsinə və sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olmaq üçün bərabər imkanların yaradılmasına təminat verir.

15.2. Dövlət kişi və qadınların sosial təminat hüququnun həyata keçirilməsində, ünvanlı dövlət sosial yardımının və digər sosial güzəştlərin alınmasında bərabər

imkanların yaradılmasına təminat verir.

Maddə 16. Siyasi partiyaların, qeyri-hökumət təşkilatlarının və həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətində gender bərabərliyinin təminatları

16.1. Siyasi partiyalara, qeyri-hökumət təşkilatlarına və həmkarlar ittifaqlarına daxil olmaq kişi və qadınlar üçün eyni şərtlərlə açıq olmalıdır və onlar üçün bərabər imkanlar yaradılmalıdır.

16.2. Bu Qanunun 16.1-ci maddəsində göstərilən tələb hər hansı cinsin xüsusi maraqlarının müdafiəsi məqsədilə yaradılan qeyri-hökumət təşkilatlarına şamil edilmir.

Maddə 17. Zərərin ödənilməsini tələb etmək hüququ

17.1. Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyə məruz qalmış şəxslərə Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş qaydada zərər ödənilir.

17.2. Seksual qısnamaya məruz qalmış işçilərə Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş qaydada işəgötürən tərəfindən zərər ödənilir.

Maddə 18. Qanunun pozulmasına görə məsuliyyət

Bu Qanunun müddələrinin pozulmasında təqsirli olan şəxslər Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq məsuliyyət daşıyırlar.

Maddə 19. Gender bərabərliyinin təmin edilməsinə nəzarət

Gender bərabərliyinin təmin edilməsinə nəzarəti müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir.

Maddə 20. Gender bərabərliyinin təmin edilməsinə nəzarəti həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqanının illik məlumatı

Gender bərabərliyinin təmin edilməsinə nəzarəti həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqanı öz fəaliyyəti haqqında Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinə illik məlumat təqdim edir.

Maddə 21. Qanunun qüvvəyə minməsi

Bu Qanun dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

İlham ƏLİYEV,

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti

Bakı şəhəri, 10 oktyabr 2006-cı il

№ 150-IIIQ

QANUNA EDİLMİŞ DƏYİŞİKLİK VƏ ƏLAVƏLƏRİN SIYAHISI

1. 21 dekabr 2010-cu il tarixli 38-IVQD nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ("Respublika" qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, "Azərbaycan" qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71)

Məişət zorakılığının qarşısının alınması haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu

Bu Qanun yaxın qohumluq münasibətlərindən, birgə və ya əvvəllər birgə yaşayışdan sui-istifadə etməklə törədilən zorakılığın, onun doğurduğu mənfi hüquqi, tibbi və sosial nəticələrin qarşısının alınması, məişət zorakılığından zərər çəkmiş şəxslərin sosial müdafiəsi, hüquqi yardımla təmin edilməsi, habelə məişət zorakılığına səbəb olan halların aradan qaldırılması istiqamətində həyata keçirilən tədbirləri müəyyən edir və tənzimləyir.

I F Ə S İ L

ÜMUMİ MÜDDƏALAR

Maddə 1. Əsas anlayışlar

1.0. Bu Qanunda istifadə olunan əsas anlayışlar aşağıdakı mənaları ifadə edir:

1.0.1. məişət zorakılığı - yaxın qohumluq münasibətlərindən, birgə və ya əvvəllər birgə yaşamaqlarından sui-istifadə etməklə, bu Qanunun şamil edildiyi şəxslərin birinin digərinə qəsdən fiziki və ya mənəvi zərər vurməsi;

1.0.2. məişət zorakılığından zərər çəkmiş şəxs (bundan sonra - zərər çəkmiş şəxs) - bir yerdə yaşadığı ailə üzvünün, yaxın qohumunun, qanuni nikahda olmadığı və ya əvvəllər birgə yaşadığı şəxsin ona qarşı qəsdən törətdiyi bu Qanunun 1.0.3-1.0.6-cı maddələrində nəzərdə tutulmuş hərəkətlər nəticəsində fiziki və ya mənəvi zərər çəkmiş şəxs;

1.0.3. məişət zəminində fiziki zorakılıq - bu Qanunun şamil edildiyi şəxslərin birinin digərinə qəsdən fiziki təzyiq göstərməsi, yəni zor tətbiq etməklə təhlükəsizliyini pozması, döyməsi, sağlamlığına zərər vurməsi, işgəncə verməsi, azadlıq hüququnu məhdudlaşdırması;

1.0.4. məişət zəminində psixi zorakılıq - bu Qanunun şamil edildiyi şəxslərin birinin digərinə qəsdən psixi təzyiq göstərməsi və ya dözülməz psixi şərait yaradılmasına yönəlmiş hərəkətləri;

1.0.5. məişət zəminində iqtisadi xarakterli qanunsuz məhdudiyətlərin tətbiqi - bu Qanunun şamil edildiyi şəxslərin birinin digərini onun mülkiyyətində, sərəncamında və ya istifadəsində olan əmlakdan, gəlirlərdən məhrum etməsinə, iqtisadi asılılıq yaratmasına, belə asılılığı saxlamasına və ya ondan sui-istifadə etməsinə yönəlmiş hərəkətləri;

1.0.6. məişət zəminində cinsi zorakılıq - bu Qanunun şamil edildiyi şəxslərin birinin digərini onun iradəsi əleyhinə seksual xarakterli hərəkətlərə məcbur etməsi;

1.0.7. məişət zorakılığının qarşısının alınması - məişət zorakılığı təhlükəsinin aradan qaldırılması məqsədi ilə həyata keçirilən hüquqi, sosial və qabaqlayıcı tədbirlər;

1.0.8. yardım mərkəzləri - zərər çəkmiş şəxslərə hüquqi, tibbi, psixoloji, sosial və digər yardımın göstərilməsi məqsədi ilə yaradılan dövlət və qeyri-dövlət qurumları;

1.0.9. mühafizə orderi – məişət zorakılığı törətmiş şəxsin zərər çəkmiş şəxsə qarşı edə biləcəyi hərəkətlərə tətbiq olunan məhdudiyətlər haqqında akt.

Maddə2. Məişət zorakılığının qarşısının alınması haqqında Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi

Məişət zorakılığının qarşısının alınması haqqında Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasından, Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdən, bu Qanundan və digər

normativ hüquqi aktlardan ibarətdir.

Maddə 3. Məişət zorakılığının qarşısının alınması sahəsində əsas prinsiplər

3.0. Məişət zorakılığının qarşısının alınmasının əsas prinsipləri aşağıdakılardan ibarətdir:

3.0.1. hər kəsin Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında və Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində nəzərdə tutulmuş əsas insan hüquq və azadlıqlarının təmin edilməsi;

3.0.2. qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsi;

3.0.3. qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallar və hədudlar istisna olmaqla hər kəsin şəxsi və ailə həyatına müdaxilənin yolverilməzliyi;

3.0.4. şəxsi və ailə həyatı sirrinin qorunması məqsədi ilə konfidensiallığa riayət edilməsi;

3.0.5. zərər çəkmiş şəxslərin pozulmuş hüquqlarının bərpası;

3.0.6. məişət zorakılığının qarşısının alınması sahəsində dövlət orqanlarının və qeyri-dövlət qurumlarının qarşılıqlı əməkdaşlığı.

Maddə 4. Bu Qanunun şamil edildiyi şəxslər

4.0. Bu Qanun aşağıdakı şəxslərə şamil edilir:

4.0.1. yaxın qohum olan ailə üzvlərinə (ər, arvad, valideynlər, uşaqlar, nənələr, babalar, nəvələr, doğma və ögey qardaşlar və bacılar, övladlığa götürmüş və övladlığa götürülmüş şəxslər), habelə birgə yaşadığı hallarda digər qohumlara;

4.0.2. nikah pozulduqdan sonra birgə və ya ayrılıqda yaşayan keçmiş ər-arvada;

4.0.3. qəyyum və ya himayəçi təyin olunmuş fiziki şəxslərə, habelə üzərində qəy-

yumluq və ya himayəçilik təyin edilmiş şəxslərə;

4.0.4. qanuni nikahda olmadan birgə yaşayan kişi və qadına, habelə onlarla birgə yaşayan yaxın qohumlarına.

I I F Ə S İ L

MƏİŞƏT ZORAKILIĞI BARƏDƏ ŞİKAYƏTLƏRƏ BAXILMASI QAYDASI

Maddə 5. Məişət zorakılığı barədə şikayətlərə baxan dövlət orqanları

5.1. Məişət zorakılığı barədə şikayətdə törədilmiş və ya hazırlanan cinayətlər haqqında məlumatlar olduqda həmin şikayətlərə cinayət-prosessual qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada baxılır.

5.2. Məişət zorakılığı barədə şikayətdə cinayət tərkibinin əlamətləri olmadıqda həmin şikayətə müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən baxılır. Məişət zorakılığı barədə şikayətdə cinayət tərkibinin əlamətləri olmadıqda şikayətlərə baxılma qaydası müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

Maddə 6. Məişət zorakılığı barədə şikayətlərin araşdırılması

6.1. Məişət zorakılığı üzrə araşdırmanın aparılması üçün aşağıdakılar səbəb ola bilər:

6.1.1. zərər çəkmiş şəxsin özünün və ya onun ailə üzvlərinin şikayəti;

6.1.2. fiziki və ya hüquqi şəxslərdən, dövlət və yerli özünüidare orqanlarından, o cümlədən təhsil və ya tibb müəssisələrindən, qeyri-hökumət təşkilatlarından, kütləvi informasiya vasitələrindən daxil olmuş müraciətlər.

6.2. Dövlət və yerli özünüidarə orqanlarının vəzifəli şəxsləri, yetkinlik yaşına çatmayanların işləri və hüquqlarının müdafiəsi üzrə komissiyalar, qəyyumluq və himayə orqanları, təhsil və tibb müəssisələri, yardım mərkəzləri xidməti vəzifələrinin həyata keçirilməsi zamanı məişət zorakılığının törədilməsi barədə aldığı şikayətləri bu Qanunun 5-ci maddəsində müəyyən edilmiş müvafiq icra hakimiyyəti orqanlarına təqdim edirlər.

6.3. Məişət zorakılığı barədə şikayətdə cinayət tərkibinin əlamətləri olmadıqda həmin şikayət yalnız zərər çəkmiş şəxsin və ya onun qanuni nümayəndəsinin razılığı olduqda araşdırılır.

Maddə 7. Məişət zorakılığı ilə bağlı şikayətlərə cinayət-prosessual qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada baxıldıqda, cinayət təqibi ilə yanaşı görülməli tədbirlər

7.0. Cinayət təqibinin həyata keçirilməsi ilə bağlı qanunvericiliklə müəyyən edilmiş vəzifələrlə yanaşı, məişət zorakılığı barədə məlumat təsdiqləndikdən sonra görülməli tədbirlər aşağıdakılardır:

7.0.1. zərurət olduqda zərər çəkmiş şəxsin dövlət vəsaiti hesabına dərhal tibbi yardımla, yardım mərkəzində müvəqqəti sığınacaqqla, geyim və qida məhsulları ilə təmin edilməsi, habelə onun barəsində psixoloji reabilitasiya və psixoloji korreksiya kursunun aparılması məqsədi ilə müvafiq icra hakimiyyəti orqanına məlumat göndərmək;

7.0.2. məişət zorakılığının yaranmasına səbəb olan halları aşkar etmək və onların qarşısını almaq istiqamətində tədbirlər görmək;

7.0.3. məişət zorakılığının qarşısının alınmasını, onun təkrarlanmamasını, araşdırmanın aparıldığı müddət ərzində zərər çəkmiş şəxsin təhlükəsizliyini təmin etmək;

7.0.4. araşdırmanın aparılması zamanı tərəflərin münasibətlərinin normallaşmasına və ailədə münasibətlərin bərpa olunmasına kömək göstərmək;

7.0.5. məişət zorakılığını törətmiş şəxslərin profilaktik qeydiyyatata götürülməsi və onlarla tərbiyəvi-qabaqalayıcı işin aparılması üçün tədbirlər görmək;

7.0.6. məişət zorakılığından əziyyət çəkən ailə üzvlərinə onların hüquqlarını, dövlət tərəfindən yaradılan və bu Qanunla müəyyən edilən vasitələrdən istifadə qaydalarını izah etmək;

7.0.7. zərər çəkmiş şəxsə mühafizə orderinin verilməsi ilə əlaqədar tədbirlər görmək;

7.0.8. məişət zorakılığı ilə bağlı şikayətin araşdırılması nəticəsində cinayət işinin başlanması üçün əsaslar müəyyən olunmadığı halda həmin şikayəti aidiyyəti üzrə müvafiq icra hakimiyyəti orqanına göndərmək;

7.0.9. zəruri hallarda məişət zorakılığı barədə şikayətlər üzrə araşdırmanı aparan digər dövlət orqanlarına kömək göstərmək.

Maddə 8. Cinayət–prosessual qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada araşdırılmayan məişət zorakılığı ilə bağlı dövlətin vəzifələri

8.0. Cinayət–prosessual qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada araşdırılmayan məişət zorakılığı ilə bağlı dövlətin vəzifələri aşağıdakıların təmin edilməsindən ibarətdir:

8.0.1. məişət zorakılığı ilə bağlı daxil olmuş məlumatı qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada qəbul etmək, qeydiyyatdan keçirmək, araşdırmanı mümkün qədər qısa müddətdə aparmaq, müvafiq hallarda dərhal hadisə yerində araşdırma aparmaq və tərəfləri ayrılıqda dinləmək;

8.0.2. məişət zorakılığı ilə bağlı daxil olmuş şikayətdə törədilmiş və ya hazırlanan cinayət haqqında məlumat olduqda həmin şikayəti aidiyyəti üzrə göndərmək;

8.0.3. müraciət etmiş şəxsə onun hüquqlarını, zorakılığı törədən şəxsin məsuliyyətə cəlb edilməsi, habelə bu məsələ ilə bağlı məhkəməyə müraciət qaydasını

izah etmək;

8.0.4. müraciətə səbəb olmuş hərəkətlərin təkrarlanmaması və məişət zorakılığının qarşısının alınması üçün tədbirlər görmək;

8.0.5. araşdırmanın aparıldığı müddət ərzində zərər çəkmiş şəxsin təhlükəsizliyinin təmin edilməsi üçün tədbirlər görmək;

8.0.6. zəruri hallarda zərər çəkmiş şəxsə hüquqi yardım göstərmək, onu dövlət yardım mərkəzində müvəqqəti sığınacaqla, geyim və qida məhsulları ilə, tibbi və "Psixoloji yardım haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə müəyyən edilmiş qaydada psixoloji yardımla təmin etmək, təhsil alması, işlə təmin olunması, yeni peşələrə yiyələnməsi üçün, habelə sosial müdafiəsi ilə bağlı tədbirlər görmək; [4]

8.0.7. məişət zorakılığından əziyyət çəkən yetkinlik yaşına çatmamış şəxslərin hüquqlarının və qanuni mənafələrinin müdafiəsi ilə bağlı tədbirlər görmək;

8.0.8. tərəflərin münasibətlərinin normallaşmasına və ailə münasibətlərinin bərpa olunmasına kömək göstərmək;

8.0.9. məişət zorakılığının təkrarlanmaması barədə zorakılıq törətmiş şəxsə xəbərdarlıq etmək və həmin xəbərdarlığın icrasına nəzarət etmək;

8.0.10. məişət zorakılığı törətmiş şəxslərin məsuliyyətə cəlb edilməsi ilə bağlı tədbirlər görmək;

8.0.11. zərər çəkmiş şəxsə mühafizə orderinin verilməsi ilə əlaqədar tədbirlər görmək;

8.0.12. bu Qanunun 13-cü maddəsində nəzərdə tutulmuş tədbirləri təşkil etmək;

8.0.13. məlumatın konfidensiallığına dair qanunvericiliyin tələbləri nəzərə alınmaqla, məişət zorakılığı ilə bağlı məlumat bankını yaratmaq, statistik məlumatların toplanmasını təşkil etmək;

8.0.14. qeyri-dövlət yardım mərkəzlərinin fəaliyyəti ilə bağlı normativ tənzimləməni və onların akkreditasiyasını həyata keçirmək;

8.0.15. məişət zorakılığının qarşısının alınması sahəsində beynəlxalq və qeyri-hökumət təşkilatları ilə əməkdaşlıq etmək.

Maddə 9. Məişət zorakılığı barədə şikayətlərə bu Qanunun 5.2-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada baxılmasının nəticələrinə dair qərar

9.0. Məişət zorakılığı barədə şikayətlərə bu Qanunun 5.2-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qaydada baxılmasının nəticələrindən asılı olaraq aşağıdakı qərarlardan biri qəbul olunur:

9.0.1. məişət zorakılığı ilə bağlı hərəkətlər törətmiş şəxsə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş məsuliyyət izah edilməklə, məişət zorakılığının təkrarlanmaması barədə xəbərdarlıq edilməsi və zərər çəkmiş şəxsə qısamüddətli mühafizə orderinin verilməsi;

9.0.2. məişət zorakılığı ilə bağlı hərəkətlər törətmiş şəxsin qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada valideynlik hüququndan məhrum edilməsi və ya valideynlik hüquqlarının məhdudlaşdırılması ilə bağlı məhkəməyə müraciət edilməsi;

9.0.3. əməllərində cinayət tərkibi və ya inzibati xəta olan şəxsin qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada cinayət və ya inzibati məsuliyyətə cəlb edilməsi barədə səlahiyyətli dövlət orqanlarına müraciət edilməsi;

9.0.4. zərər çəkmiş şəxsə uzunmüddətli mühafizə orderinin verilməsi ilə əlaqədar məhkəməyə müraciət edilməsi;

9.0.5. zərər çəkmiş şəxsin yardım mərkəzində sığınacaq təmin edilməsi.

Maddə 10. Mühafizə orderi

10.1. Bu Qanuna uyğun olaraq zərər çəkmiş şəxsə qısamüddətli və ya uzunmüddətli mühafizə orderi verilə bilər.

10.2. Qısamüddətli mühafizə orderində məişət zorakılığını törətmiş şəxsə aşağıdakılar qadağan edilə bilər:

10.2.1. məişət zorakılığının təkrar törədilməsi;

10.2.2. zərər çəkmiş şəxsin olduğu yer ona məlum olmadıqda həmin şəxsin axtarılması;

10.2.3. zərər çəkmiş şəxsə narahatlıq gətirən digər hərəkətlərin edilməsi.

10.3. Uzunmüddətli mühafizə orderində bu Qanunun 10.1-ci maddəsində qeyd olunanlarla yanaşı aşağıdakılar nəzərdə tutula bilər:

10.3.1. məişət zorakılığını törətmiş şəxsin yetkinlik yaşına çatmamış uşaqları ilə ünsiyyət qaydaları;

10.3.2. yaşayış sahəsindən və ya birgə əmlakdan istifadə qaydalarının müəyyən edilməsi;

10.3.3. zərər çəkmiş şəxsə tibbi və hüquqi yardımın göstərilməsi ilə bağlı xərclərin məişət zorakılığını törətmiş şəxs tərəfindən ödənilməsi şərtləri;

10.3.4. mühafizə orderinin tələblərini icra etməyən şəxsin qanunvericiliyə uyğun olaraq məsuliyyətə cəlb olunmasının izah edilməsi haqqında məlumat.

10.4. Mühafizə orderi icra haqqında qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada icra olunur.

Maddə 11. Məişət zorakılığının təkrarlanmaması barədə xəbərdarlıq edilməsi və qısamüddətli mühafizə orderinin verilməsi

11.1. Məişət zorakılığı törətmiş şəxsin hərəkətləri cinayət məsuliyyəti yaratmadıqda, lakin bu hərəkətlər nəticəsində zərər çəkmiş şəxsin hüquqları və qanuni mənafeləri pozulduqda, müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən məişət zorakılığı ilə bağlı hərəkətləri törətmiş şəxsə həmin və ya ona oxşar hərəkətlərin təkrarlanmaması barədə xəbərdarlıq edilməsi və qısamüddətli mühafizə orderinin verilməsi tələb edilə bilər.

rarlanmaması barədə yazılı xəbərdarlıq edilə və zərər çəkmiş şəxsə qısamüddətli mühafizə orderi verilə bilər.

11.2. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı müraciət edilən vaxtdan 24 saat keçənədək zorakılığı törədən şəxsə xəbərdarlıq edir və dərhal zərər çəkmiş şəxsə 30 gün müddətində qısamüddətli mühafizə orderi verir. Xəbərdarlıq edilməsindən məhkəməyə şikayət verilə bilər.

11.3. Məişət zorakılığı ilə bağlı hərəkətlər törətmiş şəxsin qısamüddətli mühafizə orderinin tələblərinə əməl etməməsi uzunmüddətli mühafizə orderinin verilməsi üçün əsas ola bilər.

Maddə 12. Uzunmüddətli mühafizə orderinin verilməsi qaydası

12.1. Məişət zorakılığı ilə bağlı hərəkətləri törətmiş şəxs verilmiş xəbərdarlığa əməl etmədikdə, zərər çəkmiş şəxs və ya müvafiq icra hakimiyyəti orqanı uzunmüddətli mühafizə orderinin verilməsi üçün məhkəməyə müraciət etmək hüququna malikdir.

12.2. Uzunmüddətli mühafizə orderi 30 gündən 180 gün müddətinə verilir. Uzunmüddətli mühafizə orderinin verilməsi barədə məhkəmə qərarının çıxarılması qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada həyata keçirilir.

12.3. Tərəflərin şəxsi və ailə həyatı sirrini yayılmasının qarşısını almaq, habelə yetkinlik yaşına çatmamış şəxslərin maraqlarının təmin edilməsi məqsədi ilə uzunmüddətli mühafizə orderinin verilməsi barədə işə qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada qapalı məhkəmə iclasında baxıla bilər.

12.4. Uzunmüddətli mühafizə orderinin verilməsi barədə məhkəmə qərarı dərhal icraya yönəldilir və həmin vaxtdan uzunmüddətli mühafizə orderinin müddəti hesablanır.

12.5. Uzunmüddətli mühafizə orderinin verilməsi barədə qərardan qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada şikayət verilə bilər. Yuxarı instansiya məhkəməsinə

şikayətin verilməsi mühafizə orderi üzrə qərarın icrasını dayandırmır.

12.6. Uzunmüddətli mühafizə orderinin surəti onun çıxarıldığı gün tərəflərə verilməlidir.

I I I F Ə S İ L

MƏİŞƏT ZORAKILIĞININ QARŞISININ ALINMASI SAHƏSİNDƏ TƏDBİRLƏR

Maddə 13. Məişət zorakılığının qarşısının alınması sahəsində tədbirlərin növləri

13.1. Məişət zorakılığının qarşısının alınması sahəsində tədbirlərin aşağıdakı növləri vardır:

13.1.1. hüquqi xarakterli tədbirlər - məişət zorakılığı hallarının araşdırılması, məişət zorakılığına yol vermiş şəxslərin qanunla müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyətə cəlb edilməsi;

13.1.2. sosial xarakterli tədbirlər - zərər çəkmiş şəxslərin sosial müdafiəsi üzrə, o cümlədən müvəqqəti sığınacaqda təmin edilməsi, onlara dövlət hesabına hüquqi və tibbi yardımın göstərilməsi, habelə digər sosial yönümlü tədbirlərin həyata keçirilməsi;

13.1.3. qabaqlayıcı tədbirlər - əhali arasında məişət zorakılığının mənfi hüquqi, tibbi və sosial nəticələrinin izah edilməsi, məişət zorakılığının qarşısının alınmasına yönəlmiş digər maarifləndirmə tədbirlərinin təşkili.

13.2. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən məişət zorakılığının qarşısının alınması ilə bağlı tədbirlər üzrə dövlət proqramları qəbul edilə bilər.

Maddə 14. Məişət zorakılığının qarşısının alınması sahəsində hüquqi tədbirlər

14.0. Məişət zorakılığının qarşısının alınması sahəsində hüquqi tədbirlər aşağıdakılardan ibarətdir:

14.0.1. məişət zorakılığı ilə bağlı cinayət təqibinin həyata keçirilməsi;

14.0.2. məişət zorakılığı törətmiş şəxslərin məsuliyyətə cəlb edilməsi;

14.0.3. zərər çəkmiş şəxslərin hüquqlarının, azadlıqlarının və qanuni mənafələrinin müdafiəsi, araşdırmanın aparıldığı müddət ərzində müraciət etmiş şəxsin təhlükəsizliyinin təmin edilməsi;

14.0.4. zərər çəkmiş şəxslərin dövlət vəsaiti hesabına hüquqi yardımla təmin edilməsi;

14.0.5. məişət zorakılığı ilə bağlı işlərə dair məhkəmə qərarlarının icrasının təmin edilməsi;

14.0.6. məişət zorakılığı ilə bağlı verilmiş xəbərdarlığın icrasına nəzarətin həyata keçirilməsi;

14.0.7. məişət zorakılığı ilə bağlı hərəkətləri törətmiş şəxslərin qanunvericiliklə müəyyən olunmuş qaydada valideynlik hüququndan məhrum edilməsi və ya valideynlik hüquqlarının məhdudlaşdırılması;

14.0.8. məişət zorakılığı ilə bağlı statistik məlumatların toplanması;

14.0.9. qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məişət zorakılığı ilə bağlı məlumatların konfidensiallığının təmin edilməsi;

14.0.10. qeyri-dövlət yardım mərkəzlərinin fəaliyyəti ilə bağlı normativ tənzimləmənin və həmin mərkəzlərin akkreditasiyasının həyata keçirilməsi.

Maddə 15. Məişət zorakılığının qarşısının alınması sahəsində sosial tədbirlər

15.0. Məişət zorakılığının qarşısının alınması sahəsində sosial tədbirlər aşağıdakılardan ibarətdir:

15.0.1. zərər çəkmiş şəxslərin sosial müdafiəsinin təşkili, onlara müvafiq sənədlərin və ya qanunvericiliklə müəyyən edilmiş sosial müavinətlərin alınmasında kömək göstərilməsi;

15.0.2. zərər çəkmiş şəxslərə təhsilin davam etdirilməsində kömək göstərilməsi;

15.0.3. zərər çəkmiş şəxslərin işlə təmin edilməsində, yeni peşələrə yiyələnməsində kömək göstərilməsi;

15.0.4. zərər çəkmiş şəxslərə dövlət vəsaiti hesabına tibbi yardımın göstərilməsi;

15.0.5. zərər çəkmiş şəxslər üçün psixoloji reabilitasiya və psixoloji korreksiya kurslarının təşkili;

15.0.6. zərər çəkmiş şəxslər üçün yardım mərkəzlərinin yaradılması;

15.0.7. zərər çəkmiş uşaqların sosial qayğı ilə təmin edilməsi üçün tədbirlərin görülməsi;

15.0.8. zərər çəkmiş şəxslərin sosial müdafiəsi istiqamətində digər tədbirlərin həyata keçirilməsi.

Maddə 16. Məişət zorakılığı ilə bağlı qabaqlayıcı tədbirlər

16.1. Məişət zorakılığı ilə bağlı qabaqlayıcı tədbirlər məişət zorakılığının qarşısının alınmasına, ailələrdə normal münasibətlərin yaradılmasına, məişət zorakılığı hallarının və ondan yaranan mənfi hüquqi, tibbi və sosial nəticələrin aradan qaldırılmasına yönəlir.

16.2. Məişət zorakılığı ilə bağlı qabaqlayıcı tədbirlər aşağıdakılardan ibarətdir:

16.2.1. məişət zorakılığı əleyhinə maarifləndirmə işinin aparılması;

16.2.2. məişət zorakılığı hallarının və onun doğurduğu mənfi hüquqi, tibbi və sosial nəticələrin izah edilməsi;

16.2.3. məişət zorakılığının qarşısının alınması üsullarının izah edilməsi;

16.2.4. əhali arasında yüksək mədəniyyətə və qarşılıqlı hörmətə əsaslanan ailə münasibətlərinin təbliğ edilməsi;

16.2.5. məişət zorakılığına səbəb olan halların araşdırılması, təhlil edilməsi, onların qarşısının alınmasına yönəlmiş tövsiyələrin, proqramların hazırlanması, maarifləndirmə tədbirlərinin təşkili;

16.2.6. məişət zorakılığı törətmiş şəxslərin profilaktik qeydiyyatı götürülməsi və həmin şəxslərlə tərbiyəvi-qabaqlayıcı işin aparılması;

16.2.7. məişət zorakılığına görə qanunvericiliklə müəyyən olunmuş məsuliyyətin izah edilməsi;

16.2.8. məişət zorakılığı törətmiş şəxslərə belə halların təkrarlanmaması barədə xəbərdarlıq edilməsi;

16.2.9. məişət zorakılığı ilə bağlı sorğuların keçirilməsi.

16.3. Məişət zorakılığı törətmiş şəxslərin profilaktik qeydiyyatı götürülməsi və həmin şəxslərlə tərbiyəvi-qabaqlayıcı işin aparılması qaydası müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

Maddə 17. Zərər çəkmiş şəxslərə yardım göstərildikdə konfidensiallığın təmin edilməsi

17.1. Şəxs barəsində məişət zorakılığının törədilməsi faktı və zərər çəkmiş şəxslərə yardım göstərildiyi vaxt şəxsi və ailə həyatı barəsində müəyyən edilmiş məlumatlar konfidensial hesab olunur.

17.2. Məişət zorakılığı ilə bağlı müraciətlərin araşdırılması, məişət zorakılığı ilə bağlı statistik məlumatların toplanılması, zərər çəkmiş şəxslərə yardımın göstərilməsi zamanı məlumatların konfidensiallığı, şəxsi və ailə sirrinin yayılmaması təmin edilməlidir.

17.3. Məişət zorakılığı ilə bağlı məlumat bankında toplanmış məlumatların konfidensiallığı məlumat bankını aparan müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təmin olunur. Məişət zorakılığı ilə bağlı məlumatlar yalnız qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda və qaydada verilə bilər. Məişət zorakılığı ilə bağlı statistik məlumatlar adsızlaşdırılmış şəkildə açıqlanmalıdır.

17.4. Xidməti fəaliyyəti ilə bağlı məişət zorakılığı barədə müraciətlərin araşdırılması zamanı məlumatların konfidensiallığını təmin etməyən vəzifəli şəxslər qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.

Maddə 18. Məişət zorakılığı ilə bağlı məlumat bankı

18.1. Məişət zorakılığı ilə bağlı məlumat bankı müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən yaradılır.

18.2. Məlumat bankında baş vermiş məişət zorakılığı halları, məişət zorakılığı halları ilə bağlı dövlət orqanlarına müraciət etmiş şəxslər, məişət zorakılığı halları ilə bağlı aparılmış araşdırmalar və araşdırmaların nəticələri, məişət zorakılığı halları ilə əlaqədar məsuliyyətə cəlb edilmiş şəxslər, məhkəmə qərarları, o cümlədən valideynlik hüquqlarından məhrum edilmiş və ya valideynlik hüquqları məhdudlaşdırılmış şəxslər, eləcə də valideynlik hüquqları bərpa edilmiş və ya valideynlik hüquqlarının məhdudlaşdırılması ləğv edilmiş şəxslər, akkreditə edilmiş yardım mərkəzləri, onların fəaliyyəti barədə və digər məlumatlar toplanır.

18.3. Məişət zorakılığı ilə bağlı məlumat bankının təşkili və aparılması qaydaları müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

18.4. Dövlət orqanları və yardım mərkəzləri məişət zorakılığı halları ilə bağlı məlumatları müvafiq icra hakimiyyəti orqanına təqdim etməlidirlər.

18.5. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən məişət zorakılığı ilə bağlı məlumat bankında məişət zorakılığı halları üzrə toplanan məlumatlar əsasında ümumiləşdirmələr və təhlil materialları hazırlanır.

Maddə 19. Yardım mərkəzləri

19.1. Zərər çəkmiş şəxslər üçün dövlət yardım mərkəzləri müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən təşkil olunur. Dövlət yardım mərkəzlərinin göstərdiyi xidmətlər ödənişsizdir.

19.2. Yardım mərkəzlərinin fəaliyyət istiqamətləri aşağıdakılardır:

19.2.1. zərər çəkmiş şəxsləri hüquqi və (və ya) tibbi yardımla təmin etmək;

19.2.2. zərər çəkmiş şəxslərin işlə təmin edilməsinə, yeni peşələrə yiyələnməsinə kömək göstərmək;

19.2.3. zərər çəkmiş şəxslər üçün psixoloji reabilitasiya və psixoloji korreksiya kursu təşkil etmək;

19.2.4. zərər çəkmiş şəxslərin sosial müdafiəsi üçün müvafiq sənədlərin hazırlanmasında və ya sosial müavinətlərin alınmasında kömək göstərmək;

19.2.5. zəruri hallarda zərər çəkmiş şəxsləri müvəqqəti sığınacaqda təmin etmək;

19.2.6. zərər çəkmiş şəxslərin ailələrində normal həyat tərzinin bərpa edilməsi üçün tədbirlər görmək;

19.2.7. məişət zorakılığı ilə bağlı müvafiq qabaqlayıcı tədbirlər həyata keçirmək;

19.2.8. zərər çəkmiş şəxslərin qarşılıqlı yardım qruplarını təşkil etmək;

19.2.9. zərər çəkmiş şəxslərin sosial müdafiəsi ilə bağlı digər tədbirlərin həyata keçirilməsini təmin etmək.

19.3. Yetkinlik yaşına çatmamış zərər çəkmiş şəxslər yardım mərkəzində 3 ay müddətində, digər zərər çəkmiş şəxslər isə 2 ay müddətində zəruri hallarda sığınacaqda təmin oluna bilərlər.

19.4. Yerli özünüidarə orqanları, qeyri-hökumət təşkilatları, digər qurumlar və şəxslər yardım mərkəzlərini yarada bilərlər. Fiziki şəxslərin mənzillərindən onların razılığı əsasında xeyriyyəçilik məqsədilə yardım mərkəzi kimi istifadə oluna bilər.

19.5. Qeyri-dövlət yardım mərkəzləri müvafiq icra hakimiyyəti orqanında akkreditasiyadan keçməlidir.

19.6. Yardım mərkəzlərinin fəaliyyəti qaydası və qeyri-dövlət yardım mərkəzlərinin akkreditasiyası qaydaları müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir.

I V F Ə S İ L

YEKUN MÜDDƏALAR

Maddə 20. Qanunun pozulmasına görə məsuliyyət

Bu Qanunun və məişət zorakılığı ilə bağlı digər qanunvericilik aktlarının tələblərini pozan şəxslər Azərbaycan qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş qaydada məsuliyyət daşıyırlar.

İlham ƏLİYEV,

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti

Bakı şəhəri, 22 iyun 2010-cu il

Nº 1058-IIIQ

“Gender Bərabərliyi” kitabının Bakı Dövlət Universiteti Hüquq fakültəsi Elmi Şurasının 20 oktyabr 2022-ci il tarixli, 02 sayılı iclasının qərarı ilə dərs vəsaiti kimi çap edilməsi tövsiyə edilmiş və Bakı Dövlət Universitetinin rektorunun 18 noyabr 2022-ci il tarixli, R-125 sayılı əmri ilə ona nəşr hüququ verilmişdir.



