



**AZƏRBAYCANDA  
GENDER ÜZRƏ MƏSUL ŞƏXSLƏR  
RESURS DƏSTİ**

# AZƏRBAYCANDA GENDER ÜZRƏ MƏSUL ŞƏXSLƏR

## RESURS DƏSTİ

*Bakı, 2018*

**Layihənin müəllifi və rəhbəri:** *Şəhla İsmayıl*  
**Müəlliflər heyəti:** *Rəna İbrahimbəyova, Zümrüd Cəlilova, Günel Mehdiyeva, Nəzakət Salmanova, Elgün Səfərov, Zeynəddin Şabanov*  
**Redaktorlar heyəti:** *Abil Bayramov, Taliyə İbrahimova, Leyla İskəndərova*  
**Beynəlxalq məsləhətçilər:** *Hezer Huhtanen, Edvard Loton*

## BİZ KİMİK

Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC) qadınların imkanlarını gücləndirmək və bərabər iştirakını təmin etmək MƏQSƏDilə Azərbaycanın inkişafına öz töhfəsini vermək üçün 2002-ci ildə yaradılan və 2005-ci ildə Ədliyyə Nazirliyi tərəfindən qeydiyyatdan keçən qeyri-hökumət, qeyri-siyasi və qeyri-kommersiya qadın təşkilatıdır. 16 ildən artıq gender bərabərliyi sahəsində çalışan RİQC, onlarla layihə həyata keçirib, yüzlərlə kiçik və iri həcmli vəsaitlər hazırlayıb və on minlərlə qadının, habelə qadınlara xidmət göstərən təşkilatların bilik və bacarıqlarını gücləndirib. Gender bərabərliyinin bərqərar olmasına hədəflənən RİQC milli və beynəlxalq müstəvilərdə çalışan mütəxəssisləri cəlb edərək dünyanın ən uğurlu təcrübələrini Azərbaycana gətirir.

## BU NƏŞRİ NİYƏ HAZIRLADIQ

“Azərbaycan Respublikasında dövlət qadın siyasətinin həyata keçirilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2000-ci il 6 mart tarixli, 289 sayılı Fərmanına və Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2000-ci il 26 sentyabr tarixli, 176 sayılı qərarına əsasən bütün dövlət strukturlarında “gender üzrə məsul şəxslər” (GMŞ) təyin edildi. Bu, ölkəmizdə gender bərabərliyinin təşviqi sahəsində atılmış mühüm addımlardan biri idi.

GMŞ kimi çalışmaq gündəlik işin tərkib hissəsi olmayan bir sıra yeni məsuliyyət və vəzifələri ehtiva edir. Bir çox hallarda GMŞ-lər gender üzrə hər hansı təlimdən keçməyən, bu sahədə əvvəllər çalışmayan və müvafiq ədəbiyyatla tanış olmayan insanlar olur. Bu, onların üzərinə düşən vəzifənin icrasını daha da çətinləşdirir və GMŞ-ləri qısa zaman ərzində böyük həcmli məlumatla tanış olmağa məcbur edir. Bu baxımdan, GMŞ-lər üçün hazırlanmış Resurs Dəsti onların vəzifələrini daha uğurla icra etmələri üçün əhatəli və faydalı məlumatı özündə əks etdirən bir topludur. Bu Resurs Dəsti GMŞ-lər üçün hazırlansa da, gender bərabərliyinin bərqərar olmasına hədəflənən istənilən təşkilat və gender mütəxəssisləri üçün də faydalı ola bilər. Resurs Dəstinin tərkibinə dövlət qurumlarının rəhbərləri, həmçinin insan resursları ilə çalışan dövlət nümayəndələri üçün hazırlanmış iki vəsait də daxildir.

“AZƏRBAYCANDA GENDER ÜZRƏ MƏSUL ŞƏXSLƏR” adlı Resurs Dəsti Azərbaycanın dövlət qurumlarının gücləndirilməsinə, habelə bu qurumların idarəçiliyində gender standartlarının formalaşdırılmasına xidmət edir. Səkkiz vəsaitdən ibarət olan bu Resurs Dəsti təşkilatdaxili hüquq müdafiəsi, layihə və siyasətlərin gender baxımından ədalətli hazırlanması, həyata keçirilməsi, monitorinq və qiymətləndirilməsi, habelə iş mühitində genderin qəbul edilməsi üçün giriş nöqtələrini vurğulayır. Əsas məqsəd işəgötürənləri və benefisiarları dəstəkləmək, onların iştirakını yaxşılaşdırmaq, iş və imtiyazların ədalətli şəkildə bölüşdürülməsini təmin etməkdir.

Beləliklə, Resurs Dəsti həm fərdi, həm də institusional və sosial səviyyələrdə gender bərabərliyi sahəsində irəliləyişə nail olmağa və gender amilinə həssaslığı artırmağa xidmət edir.

Bu Resurs Dəsti gender bərabərliyi sahəsində hökumət layihələrinin effektivliyini artıracaq və təsir dairəsini genişləndirəcək addımları müəyyənləşdirmək; bu layihələr çərçivəsində gender balansını möhkəmləndirməklə həm qadın, həm də kişilər üçün faydalı olmaq və layihələrin nəticələrindən digər inkişaf yönümlü hədəflər, məsələn iqtisadi inkişaf və yoxsulluğun azaldılması üçün də istifadə etmək məqsədilə hazırlanmışdır.

## LAYİHƏ HAQQINDA

Bu Resurs Dəsti Avropa İttifaqının maliyyələşdirdiyi və BMT-nin İnkişaf Proqramı tərəfindən həyata keçirilən *“Həssas əhali qruplarının sosial-iqtisadi hüquqlarının artırılması üçün vətəndaş cəmiyyətinin rolunun gücləndirilməsi”* layihəsi çərçivəsində hazırlanmışdır. Resurs Dəsti bu layihənin bir komponenti olan və RİQC tərəfindən icra edilən *“CEDAW Əməldə - Vətəndaş Cəmiyyəti və Milli Qadın Mexanizmi üçün İnfrastruktur və Sənədlər Resursunun Yaradılması”* layihəsi çərçivəsində dərc edilib. Layihə Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi ilə əməkdaşlıq çərçivəsində həyata keçirilmişdir.

Resurs Dəstinin məzmunu və qeyd olunan fikirlər RİQC-in yeganə məsuliyyətidir və heç bir şəkildə Avropa İttifaqının və BMT-nin İnkişaf Proqramının fikirlərini əks etdirmir.

## TƏRƏFLƏR HAQQINDA

**Avropa İttifaqı** öz nou-hausunu, resurslarını və amallarını tədricən birləşdirmək qərarına gəlmiş 28 üzv dövlətdən ibarətdir. 60 ildən artıq genişlənmə müddəti ərzində, onlar, birgə olaraq, mədəni müxtəlifliyi, tolerantlığı və fərdi azadlıqları qoruyub saxlayaraq, sabitlik, demokratiya və dayanıqlı inkişaf zonasını yaradıblar. Avropa İttifaqı öz sərhədlərindən kənarında digər ölkə və xalqlarla öz nailiyyətlərini və dəyərlərini paylaşmağa sadıq olan tərəfdir.

**BMT-nin İnkişaf Proqramı** böhrana müqavimətli dövlətlərin qurulmasında cəmiyyətin bütün səviyyələrində insanlarla birgə çalışan təşkilatdır və o, hər kəsin həyat keyfiyyətini yaxşılaşdıran artımı təmin edir. BMT-nin İnkişaf Proqramı təxminən 170 ölkə və ərazidə fəaliyyət göstərərək, insan həyatını yaxşılaşdırmaq, güclü dövlətlər qurmaq üçün qlobal perspektivli və yerli miqyaslı təhlili təqdim edir.

**Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi** ailə, qadın və uşaq problemləri ilə iş sahəsində dövlət siyasətini və tənzimlənməsini həyata keçirən mərkəzi icra hakimiyyəti orqanıdır. Komitənin fəaliyyət istiqamətləri müvafiq sahədə vahid dövlət siyasətinin formalaşdırılmasında iştirak və bu siyasətin həyata keçirilməsini təmin etmək, müvafiq sahələrin inkişafını təmin etmək və qanunvericilikdə müəyyən edilmiş digər istiqamətlərdə fəaliyyət göstərməkdir.

© **Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC), 2018**

*Bütün hüquqlar qorunur.  
RİQC tərəfindən verilmiş yazılı icazə olmadan  
bu kitabın hər hansı bir hissəsinin təkrar çapı, yayılması,  
elektron və mexaniki üsulla surətinin çıxarılması qadağandır.*



**GENDER  
BƏRABƏRLİYİNİN  
ƏSASLARI**

**1**



## MÜNDƏRİCAT

|   |    |
|---|----|
| <b>GİRİŞ</b> .....  | 3  |
| <b>I. GENDER NƏDİR?</b> .....                                 | 3  |
| 1.1. Gender anlayışı .....                                    | 3  |
| 1.2. Gender bərabərliyi .....                                 | 5  |
| 1.3. Gender meynstriminq .....                                | 7  |
| 1.4. Feminizm .....   | 8  |
| 1.5. Sufrajizm .....  | 8  |
| <b>II. GENDER BƏRABƏRLİYİNİN DİLDƏ TƏZAHÜRÜ</b> .....         | 8  |
| <b>III. GENDER STEREOTİPLƏRİ VƏ GENDER ROLLARI</b> .....      | 9  |
| 3.1. Gender stereotipləri .....                               | 9  |
| 3.2. Gender rolları .....                                     | 11 |
| <b>IV. GENDER SİYASƏTİ VƏ GENDER BÜDCƏSİ</b> .....            | 12 |
| 4.1. Azərbaycanda gender siyasətinin əsas istiqamətləri ..... | 12 |
| 4.2. Gender büdcəsi .....                                     | 16 |
| <b>V. GENDER BƏRABƏRLİYİNİ ÖLÇƏN ALƏTLƏR</b> .....            | 18 |
| 5.1. Gender ekspertizası .....                                | 18 |
| 5.2. Gender indikatorları .....                               | 19 |
| 5.3. Gender kvotaları .....                                   | 20 |
| <b>VI. GENDERİN TƏDQIQI ÜSULLARI</b> .....                    | 20 |
| <b>YEKUN</b> .....  | 23 |

## GİRİŞ

Təqdim olunan vəsait sizə gender haqqında ümumi biliklər verməklə yanaşı, gender dünya görüşünüzün formalaşmasına kömək edəcək. Bunun üçün vəsaitdə gender anlayışı, gender mədəniyyəti, gender bərabərliyi, gender axını barədə ətraflı məlumat verilir, feminizm, sufrajizm və sosial-siyasi və ideoloji istiqamətlər haqqında ümumi fikirlər əks olunur. Bundan əlavə, vəsaitdə gender stereotipləri və gender rolları, gender tədqiqat üsulları və gender büdcəsi ilə bağlı məlumatlara da yer ayrılıb.

Vəsait elmi-praktik janrdadır olduğu üçün ikili məqsəd daşıyır: bir tərəfdən, geniş ictimaiyyəti başa düşülən səviyyədə sürətlə inkişaf edən gender konsepsiyası ilə tanış etmək; digər tərəfdən, gender münasibətlərinin nəzəri-praktik səviyyəsini və ondan irəli gələn problemləri təqdim etmək.

Nəşr nazirliklər, komitələr, icra hakimiyyətləri və s. daxil olmaqla, hökumət rəsmiləri və gender problemləri ilə maraqlanan digər istifadəçilər üçün nəzərdə tutulub.

## I. GENDER NƏDİR?

### 1.1. Gender anlayışı

Gender tədqiqatlarının indiki dövrə xas inkişaf səviyyəsi genderin bərabərlik siyasətinin formalaşması və təsdiqlənməsinə yönəldilən və eləcə də sosial təcrübənin müxtəlif sahələrində insanın özünü realizə etməsi imkanlarından asılı olmayan xüsusi nəzəri cərəyan kimi qiymətləndirilməsinə şərait yaradır.

Gender konsepsiyası qadını fizioloji xüsusiyyətlərə

görə müəyyən olunan bioloji varlıq və “təbii” xüsusiyyətlərə malik olan bir şəxs kimi deyil, xüsusi statusu, sosial marağı və tələbatı olan bir insan kimi nəzərdən keçirir. Müasir nəzəri fikir “cins” və “gender” anlayışlarını fərqləndirir. Bioloji baxımdan cins doğum anından etibarən məlumdur, burada seçmək imkanı yoxdur. Eyni zamanda, insanın müəyyən genderə mənsubluğu hissi bütün həyatı boyu tərbiyə olunur, bu zaman fərd onu qadın və ya kişi kimi səciyyələndirəcək davranış normativlərini mənimsəyir.

Gender araşdırmalarını çox vaxt cinslərin fəlsəfi adlandırırırlar. Bu zaman 2 növ fərqləndirmə aparılır: 1) Qadın və kişi arasında təbii-fizioloji fərqlər; 2) Cinslər arasında sosial – mədəni fərqlər. Bu fərqlər fərdin cinsinə görə müəyyənləşdirilir. Sadəcə bu kişidir (kişi xeylağı); bu qadındır (qadın xeylağı) deyilir. 2-ci daha genişdir. “Gender” termini, cinsin sırf bioloji anlamından (ing. sex) fərqli olaraq, sosial cinsi ifadə etmək məqsədilə işlədilir. Doğrudur, bioloji fərqlər həqiqətən mövcuddur. Lakin onlar kişi və qadın təbiətinin təşkilində həlledici amil deyildir.

İnsanın cinsi qadın və kişi arasındakı psixoloji və sosioloji fərqlərin başlıca səbəbi və əsası hesab olunur. Elmi tədqiqatların inkişafı nəticəsində aydın oldu ki, bioloji nöqtəyi-nəzərdən kişilər və qadınlar arasında oxşarlıq fərqlərdən daha çoxdur. Tədqiqatçılar hətta belə hesab edirlər ki, kişilər və qadınlar arasındakı yeganə aydın və əhəmiyyətli fərq onların nəsil artırmasındakı rolu ilə bağlıdır. Bu gün aydın görünür ki, bu cür “tipik” cinsi fərqlər, məsələn, kişilərin daha hündürboy, ağır çəkili, əzələli və fiziki cəhətdən güclü olması olduqca dəyişkəndir və cinslə düşünüləndüyündən daha az bağlıdır. Məsələn, Şimal-Qərbi Avropanın qadınları, Cənub-Şərqi Asiyanın kişilərindən daha hündürboydular. Bədənin, eləcə də fiziki gücün

formalaşmasına qidalanma və həyat tərzini əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir. Bioloji fərqlərdən asılı olmayaraq, insanların sosial rollarında, fəaliyyət formalarında və emosional xarakteristikalarında fərqlər mövcuddur. Antropoloqlar, etnoqraflar və tarixçilər “kişi üçün tipik olan”, “qadın üçün tipik olan” anlayışlar haqqında təsəvvürlərin nisbi olduğunu çoxdan sübut ediblər: bir cəmiyyətdə kişi məşğuliyyəti (davranışı, xarakter əlamətləri) hesab edilən, digərlərində qadın məşğuliyyəti kimi qəbul olunur. Dünyada qadın və kişilərin sosial xarakteristikalarının nəzərə çarpan müxtəlifliyi və bioloji xarakteristikalarının oxşarlığı belə nəticə çıxarmağa imkan verir ki, bioloji cins insanların sosial rolları ilə bağlı fərqlərinin izahı ola bilməz.

Gender anlayışı fərdin bioloji cinsindən asılı olaraq, insanlara cəmiyyət tərəfindən təlqin edilən sosial və mədəni normaların məcmusunu ifadə edir. Qadın və kişilərin psixoloji xüsusiyyətlərini, davranış modellərini, peşə və fəaliyyətinin növlərini müəyyən edən bioloji cins deyil, sosial-mədəni qaydalardır. Cəmiyyətdə kişi və ya qadın olmaq yalnız bu və ya digər anatomik xüsusiyyətlərə sahib olmaq deyil, həm də cəmiyyət tərəfindən müəyyən edilmiş bu və ya digər gender rolunu icra etmək deməkdir.

Gender – qadın və kişinin cəmiyyətdəki sosial rolunu və vəziyyətini təyin edən sosial model kimi cəmiyyət tərəfindən təşkil edilir. Gender sistemi cinslərdən asılı olmayaraq, insanlara ünvanlandırılan asimmetrik mədəni qiymətləri və gözləntiləri əks etdirir. Sosial normalar zamanla dəyişir, ancaq gender asimmetriyası olduğu kimi qalır. Gender cəmiyyətin sosial stratifikasiyası (laylanması) üsullarından biridir. Bu üsullar irq, milliyət, sinif, yaş kimi sosial demoqrafik faktorlara uyğun olaraq sosial iyerarxiya sistemini təşkil edir. Gender sisteminin saxlanılması və inkişafında əsas rolunu insan şüuru

oynayır. Fərdlərin gender şüurunun yaradılması sosial və mədəni stereotiplərin, normaların və təlimatların saxlanması və yayılması vasitəsi ilə baş verir. İnsan doğulandan etibarən gender sisteminin təsir obyektinə çevrilir – uşağa cinsindən asılı olaraq müxtəlif rəngli pal-paltarlar, oyuncaqlar alınır. Hətta əksər hallarda oğlan uşağının anadan olması daha böyük fərəhlə qarşılanır. Tədqiqatlar göstərir ki, yeni doğulmuş oğlan uşaqlarını daha çox yedirir, qız uşaqları ilə isə daha çox danışırlar. Ailə tərbiyəsi prosesində (valideynlərin və qohumların simasında), təhsil sistemində (uşaq müəssisələrində tərbiyəçi və müəllimlərin simasında), ümumiyyətlə, mədəniyyət prosesində (kitablardan və kütləvi informasiya vasitələrindən) uşaqların inkişafda olan şüuruna gender normaları yeridilir, müəyyən olunmuş davranış qaydaları formalaşdırılır və “əsl kişi” kimdir, “əsl qadın” necə olmalıdır haqqında təsəvvür yaradılır. Sonralar bu gender normaları müxtəlif sosial və mədəni mexanizmlərin köməyi ilə saxlanılır.

Cins və gender anlayışlarının fərqləndirilməsi sosial proseslərin dərk edilməsinin yeni nəzəri səviyyəsini ifadə edir. 80-ci illərin sonunda feminist tədqiqatçılar tədricən gender tədqiqatlarına keçdi. Burada insan cəmiyyətinin bütün aspektlərinin, mədəniyyətin və qarşılıqlı münasibətin gender yanaşmaları ön plana çəkilir. Müasir elmdə sosial və mədəni proseslərdə və hadisələrin analizində gender yanaşmalarından çox geniş istifadə olunur. Gender tədqiqatlarının gedişatında ənənəvi gender asimmetriyası və hakimiyyət iyerarxiyasını tamamlamaq üçün cəmiyyətin qadın və kişilərdən tələb etdiyi rollar, normalar, dəyərlər, xarakterik əlamətlər nəzərdən keçirilir.

Gender yanaşmalarının bir neçə istiqaməti mövcuddur. Bu gün sosial və humanitar elmlər tərəfindən qəbul olunmuş əsas gender nəzəriyyəsi

genderin sosial təşkil olunması nəzəriyyəsidir. Bundan başqa, psevdogender yanaşma da mövcuddur. Bu anlayışdan cins sözünün və ya sosial cinsi rolların sinonimi kimi istifadə olunur. Belə vəziyyət o zaman təşəkkül tapır ki, tədqiqatçı müəlliflər şüurlu və ya şüursuz olaraq biodeterminist mövqedə dayanır, gender sözündən isə “daha müasir” mənasında istifadə edirlər. Sosial cins yanaşmasının tipik nümunəsi sosioloqların yalnız qadınlara yönəltdiyi ənənəvi suallardır: “əgər belə maddi imkan əldə etsəydiniz, evdə oturmaq istərdinizmi” və ya məşhur “qadın siyasətçi ola bilərmi?” və s. kimi suallar. “Kişi və qadın peşələri” və “iş yerlərinin” təsviri differensiyasının səbəb və məqsədlərinin təhlili ilə müşayiət olunmayan əmək sosiologiyası üzrə tədqiqatlar da psevdogender tədqiqatlara aiddir. Sosial cins yanaşması mövqeyindən izah etmək mümkün deyil ki, nə üçün keçmiş SSRİ-də həkimlərin, hakimlərin və ya bank qulluqçularının böyük hissəsini qadınlar təşkil etdiyi halda, Avropa və Amerikada kişilər təşkil edirdi. Vəziyyət yalnız tədqiqatçılar gender nəzəriyyəsi mövqeyindən bu və ya digər peşənin cəmiyyətdəki nüfuzunu və əmək haqqının miqdarını təhlil etdiyi zaman aydınlaşır. Aydındır ki, keçmiş SSRİ-də həkimlərin böyük əksəriyyətinin qadınlar olması onların “anadangəlmə daha şəfqətli və fədakarlığa meyilli olmasına” (biodeterministlərin söylədiyi kimi) və ya bu sosial rolun onların cinsinin nümunəsi olmasına görə yox (sosial cins nəzəriyyəsi tərəfdarlarının fikrincə), bu işin daha aşağı maaşlı, (məsələn, hərbi-sənaye kompleksi ilə müqayisədə) və ümumiyyətlə, az nüfuzlu (məsələn, fəhlələr həkimlərdən daha çox sosial imtiyazlara sahib idilər) olmasına görə idi.

Cinsin bioloji və sosial anlayışının fərqləndirilmə zərurəti haqqında ideyalar ilk dəfə olaraq Marqaret Midin “Üç primitiv cəmiyyətdə mövcud olan cins və temperament” adlı elmi əsərində öz əksini tapmışdır.

Əvvəlcə bu anlayış feminist nəzəriyyəsi tərəfindən qəbul edilmiş, sonralar isə elmi tədqiqatlarda belə cins və gender anlayışının bir-birindən ayrılması həyata keçirilmişdir.

## 1.2. Gender bərabərliyi

Cinsi bərabərlik kimi tanınan gender bərabərliyi iqtisadi iştirak və qərar qəbul etmə də daxil olmaqla, cinsdən asılı olmayaraq resurs və imkanlardan istifadə etməkdə bərabərlik anlamına gəlir. Bu, cinsindən asılı olmayaraq fərqli davranışların, istəklərin və ehtiyacların bərabər qiymətləndirilməsi deməkdir. Eyni zamanda o, kişi və qadınlar, qız və oğlanlar arasında məhdudiyyətlər olmadan onların şəxsi qabiliyyətlərini inkişaf etdirmək və seçim etmək azadlığıdır. Bu, kişi və qadınların eyni olması demək deyildir. Gender bərabərliyi qadın və kişilərin ehtiyaclarına uyğun olaraq ədalətliyi nəzərdə tutur. Burada yalnız hüquqlar, faydalar, öhdəliklər və imkanlar baxımından ekvivalent hesab edilən bərabərlik nəzərdə tutulur.

Gender bərabərliyinin məqsədi cinslərin bərabərliyi məqsədinə nail olmaqda kömək edən düşüncə tərzləridir. BMT-nin Uşaq Fondu (UNICEF) gender bərabərliyi haqqında deyir ki, “qadınlar və kişilər, qızlar və oğlanlar eyni hüquqlara, resurslara, imkanlara malikdirlər”. Qlobal miqyasda gender bərabərliyinə nail olmaq, həmçinin insan alveri, feminizm, müharibə, cinsi zorakılıq və digər zorakılıq taktikaları daxil olmaqla qadınlara və qızlara qarşı zərərli təbiiqlərin aradan qaldırılmasını tələb edir. BMT-nin Əhali Fondu (UNFPA) qeyd edir ki, “insan hüquqlarını təsdiq edən çoxsaylı beynəlxalq müqavilələrə baxmayaraq, qadınların kişilərə nisbətən yoxsul və savadsız olması daha çox ehtimal olunur, əmlak mülkiyyətinə, kreditə, təlimə və işə götürməyə onlar üçün daha az imkan tanınır.

Ailədə zorakılığın qurbanı olma ehtimalı daha çoxdur. 2017-ci il tarixindən etibarən gender bərabərliyi Birləşmiş Millətlər Təşkilatı İnkişaf Proqramının (UNDP) İnsan İnkişafı Hesabatları tərəfindən hər il qiymətləndirilir.

Gender bərabərliyi – müxtəlif sosial qrupların (burada – kişi və qadınlar) cəmiyyətdə qeyri-bərabər imkanlara və davamlı fərqlərə malik olması ilə müşayiət olunan sosial quruluşun xarakteristikasıdır. Gender bərabərliyi 1980-ci ildə müasir feminist nəzəriyyənin əsası kimi gender anlayışının meydana çıxması ilə sosial və humanitar elmlərin tədqiqatçıları tərəfindən irəli sürülmüşdür.

Ənənəvi psixoanaliz qeyd edir ki, qadın və kişi modeli öz keyfiyyətlərinə görə biri-birinə əksdir (tipik kişi davranışı üçün – aktivlik, aqressivlik, cəsarətlik, rəqabətə və nailiyyətə yönəlmə, yaradıcı fəaliyyətə qabillik, mühakimə etmək qabiliyyəti, qadın davranışı üçün isə – passivlik, cəsarətsizlik və nailiyyətə yönəlişlərin olmaması, yüksək emosionallıq və sosial tarazlıq xasdır). Tecfel-Ternerin sosial identiklik nəzəriyyəsinə əsaslanaraq, K.Quinçi qadın və kişiləri müxtəlif sosial statusa malik sosial qrup kimi müəyyən edir. Yüksək statuslu qruplar, adətən, səriştəlilik və iqtisadi nailiyyət terminləri ilə, aşağı statuslular isə xeyrixahlıq, ürəyiaçlıq, humanistlik və s. terminləri ilə qiymətləndirilir. Müəlliflərin fikrinə görə, qadınların bütün pozitiv keyfiyyətləri onların “güc mövqeyində” uğurlarının olmamasının kompensasiyasıdır. E.Makkobi və K.Jaklin psixoloji-cinsi fərqlərə aid 1600-dən çox tədqiqatı təhlil edərək belə nəticəyə gəliblər ki, mövcudluğuna görə qadın və kişilərin psixoloji xüsusiyyətlərində fundamental anadangəlmə fərq yoxdur, hər halda kiçik uşaqlarda olan həmin fərqlər cinsi sosial halların ənənəvi qeyri-bərabərliyinə əsaslanmaq üçün kifayət deyil. Gender bərabərsizliyi anlayışı xüsusilə sosiologiyada fəal

istifadə olunur (əməyin fərqləndirilməsi, məşğulluq asimmetriyası problemi və s.).

Gender bərabərliyi (de-fakto) ilk növbədə de-yure (hüquqi) bərabərlikdən başlanır və çox vaxt da elə söz olaraq qalır. Hüquq bərabərliyinin reallaşması böyük çətinliklərlə qarşılaşır. Bir çox ölkələrin, o cümlədən inkişaf etmiş ölkələrin təcrübəsi buna sübut ola bilər.

Gender bərabərsizliyini tamamilə ləğv etmək çətinidir. Çünki müəyyən baryerlər var. Amma bəzi sahələrdə gender bərabərliyinə nail olunması mümkündür. Bəs əsas məqsəd nədir? Əsas məqsəd sosial-mədəni həyatın bütün sahələri üzrə qadın və kişilərin münasibətlərində ahəng yaratmaqdır. Bu da bütün iqtisadi, siyasi, əxlaq, ailə-məişət, təhsil, şəxsi sərbəstlik və s. sahələrdə hər iki cinsin real hüquq və imkan bərabərliyinə nail olmaqdır. Eyni zamanda bu, onlara gender haqqında müəyyən bilgiler vermək, gender bərabərliyinin inkişaf etməsi imkanlarını araşdırmaqdır.

Gender bərabərliyi prinsipi ilk növbədə qadın və kişilər arasında olan fərqlərin və sosial həyatda müxtəlif rolların qiymətləndirilməsi üzərində qurulur. Bərabərlik prinsipi fərqlənmək hüququnu nəzərdə tutur. Bu isə hər bir subyektin, cəmiyyətin hər bir üzvünün öz fərqləndirici keyfiyyətlərini təşkil edən xüsusiyyətlərin və meyarların tarazlaşdırılması, ahəngdarlaşdırılmasıdır. Min illər tarixi olan insan cəmiyyəti XX əsrin sonunda gender baxımından qadın problemi ilə yox, cinslərin üstünlüyü problemi ilə qarşılaşıb. Bərabərlik prinsipi isə qadın və kişi əməkdaşlığının bərqərar olmasını və məsuliyyətin bərabər bölüşdürülməsini tələb edir.

### 1.3. Gender meynstriminq

Gender meynstriminq (**gender mainstreaming**) inkişafı bağlı bütün məsələlərdə qadın amilinin nəzərə alınmasını ehtiva edir. Gender meynstriminq – cəmiyyətin bütün səviyyələrində siyasi qərarların qəbul edilməsi zamanı gender amilinin nəzərə alınması strategiyasıdır.

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 edib. Avropa Şurası cinslərin bərabərliyi probleminə kompleks yanaşma haqqında məsələ üzrə mütəxəssislər qrupu yaradıb. Həmin qrup cinslərin bərabərliyi probleminə kompleks yanaşmanın metodologiyasını və konseptual əsaslarını işləyib hazırlayıb.

Qadınların vəziyyətinə dair IV Ümumdünya konfransında (Pekin, 1995) qəbul edilmiş Fəaliyyət proqramında (Pekin Fəaliyyət Platforması) kompleks yanaşma konsepsiyası dəstəklənib. Son illərdə bu konsepsiya Avropanın müxtəlif milli və hökumətlərarası təşkilatlarının fəaliyyətində xüsusilə inkişaf etdirilib. Bu konsepsiyanın həyata keçirilməsi üzrə Norveçdə, İsveçdə, Hollandiyada, Danimarkada, Fransada əhəmiyyətli təcrübə qazanılıb. Konsepsiyanı işləyənlərin fikrincə, o, hər bir ölkədə diqqətlə şərh olunmalı və yerli şərait nəzərə alınmaqla adaptasiya olunmalıdır. Kompleks yanaşma bütövlükdə cəmiyyətdə eəqalitar (bərabərliyə nail olmağa istiqamətlənmiş) proseslərin fəallaşdırılmasına yönəlib. İngilis dilindəki “gender mainstreaming” anlayışı

azərbaycan dilli mətnlərdə daha çox bu formalarda – bütün siyasət və həyata keçirilən tədbirlərdə “genderin əsas axına çevrilməsi”, “kişi və qadınların bərabərliyi probleminə kompleks yanaşma”, “gender yanaşmasının nəzərə alınması” kimi ifadə olunur. Bütün bu ifadələr mahiyyətcə doğru hesab oluna bilər, çünki anlayışın işlənilməsində hesablama nöqtəsi kimi bütövlükdə bütün cəmiyyət xüsusi qeyd olunur: termin “mainstream” sözündən əmələ gəlmişdir ki, bu da azərbaycan dilinə “axın” kimi tərcümə olunur və ya baxılan kontekstdə “cəmiyyətin təşkilinin ümumi sistemi” anlamına gəlir.

Gender meynstriminqin əsaslarının səmərəli tətbiq olunması aşağıdakı şərtlərdən asılıdır:

- Siyasi iradənin olması (gender bərabərliyi ölkənin prioritetlərindən biri olmalıdır);
- Gender bərabərliyi sahəsində xüsusi proqramların olması;
- Rəsmi statistikanın gender əsasında aparılması;
- Cinslər arasında münasibətlərin elmi şəkildə araşdırılması;
- Siyasi və ictimai həyatda qadınların fəallaşması.

Gender meynstriminqin tətbiqi gender yanaşmasını zəruri edir. Gender yanaşması cəmiyyətdə hər bir sosio-cins qrupunun maraqlarını nəzərə alan və siyasi mədəniyyətin bir hissəsini təşkil edən yanaşmadır. BMT-nin İqtisadi və Sosial Şurasının (ECOSOC) Məruzəsində (1997) deyilir: “Bu mövqə qadınların, həm də kişilərin bərabər mənəfət götürməsi, bərabərsizliyin isə həmişəlik kök salmaması üçün ümumi konsepsiyaların işlənməsi, monitorinqin və bütün siyasi, iqtisadi və ictimai sferalarda proqramların həyata keçirilməsi zamanı qadınların maraq və təcrübələrinin də kişilərlə eyni dərəcədə ayrılmaz meyar olmasına əsaslanır”.

#### 1.4. Feminizm

Gender və feminizm arasında mövcud olan əlaqənin aşkar edilməsi ən mühüm şərtlərdən biridir. Feminizmi qadınların hüququnun pozulmasının bütün formalarının ləğv edilməsinə və onlara sosial statusun verilməsinə görə çıxış edən 170 illik tarixə malik sosial hərəkat ifadə etmişdir. Gender araşdırmaları ilə daha çox qadınlar məşğul olsa da, genderi qadın problemi ilə eyniləşdirmək olmaz. Belə ki, feminizm cəmiyyətdə qadınların ayrı-seçkiliyinə qarşı yönəlmiş hərəkatdırsa, gender cəmiyyətdə cinslərin qarşılıqlı münasibətlərində sosial rolların nizamlanması, başqa sözlə desək, sosial rolların düzgün bölüşdürülməsidir.

Feminizm termini latın sözü olan femina – qadın sözündən əmələ gəlib. İlk dəfə 1837-ci ildə Utopian Sosialist və Fransız filosofu, Şarl Furiye tərəfindən istifadə olunub. İndiki dövrdə feminizmi müxtəlif formalarda müəyyən edirlər. Çox zaman feminizm qadınların azadlıq uğrunda hərəkatının əsasında duran cinsi bərabərlik nəzəriyyəsi kimi anlaşılır. Lakin daha çox onu geniş şəkildə – cinslərin hüquq bərabərliyi təsəvvürlərinə əsaslanan qadın hüquqlarının müdafiəsi üzrə müxtəlif hərəkatlar kimi izah edirlər (bu halda termin qadın hərəkatının sinonimi kimi işlədilə bilər). Feminizm qadınlara verilən ictimai qiymətləndirmədə ədalətsizliyin olmasının qəbul edilməsindən meydana çıxmışdır. O, qadınların sıxışdırılmasının əsaslarını və səviyyələrini təhlil edərək, onların azadlığına nail olmağa çalışır.

#### 1.5. Sufrajizm

XX əsrin ortalarından etibarən feminizmin ikinci dalğası başladı. Onun əsasında qadınların kişilərlə faktiki bərabərliyi uğrunda mübarizə dururdu. 70-ci

illərin ortalarında və sonunda Qərbdə, xüsusilə ABŞ-da hərəkat daha kütləvi xarakter aldı. XIX əsrin ortalarında feminizm ayrı-ayrı mütəfəkkir və sosial yönlü yazıçıların əsərlərindəki nəzəri məsələdən mütəşəkkil ictimai-siyasi hərəkata çevrildi. Qərb dünyasında, xüsusilə İngiltərə və ABŞ-da qadınlar kişilərlə bərabər vətəndaş və seçki hüquqları uğrunda mübarizəni mütəşəkkil formada apardılar. Sufrajizm adını alan (ingiliscə suffrage – səs vermə hüququ) bu hərəkat bir neçə onilliklər ərzində apardığı mübarizənin nəticəsi kimi bizim əsrin 20-ci illərində bəzi Avropa ölkələrində qələbə çaldı. Belə ki, 1893-cü ildə Yeni Zelandiyada, Şərq dünyasında ilk dəfə 1918-ci ildə Azərbaycanda qadınların seçkilərdə iştirak etmə hüququ tanındı.

## II. GENDER BƏRABƏRLİYİNİN DİLDƏ TƏZAHÜRÜ (GENDERƏ - NEYTRAL DİL)

Gender linqvistikası dilçiliyə sosial elmlər sferasından gəlib. Bununla yanaşı, gender anlayışı ingilisdilli linqvistik ədəbiyyatda öz köhnə mənasında da işlənir. Bu yeni terminin yaranmasınadək linqvistik semantika cins anlayışının “sexus” kimi əks olunmasına əsaslanırdı. Son illərdə Qərb ölkələrində siyasi nəzakət məqsədilə “sex” nominasiyasının cins mənasında yozulması və onun “gender” sözü ilə əvəz olunması istiqamətində aydın bir tendensiya meydana çıxıb. “Cins” sözündən fərqli olaraq, “cinsiyyət” sözü seksualılıqla daha çox əlaqəlidir.

Azərbaycan dilində cins kateqoriyası yoxdur. Amma flektiv dillərdə – rus, ərəb, ingilis dillərində var. Dilimizdə belə sözlər gəlmə olduğu üçün istisna kimi işlənir, cins bildirir və müraciət formasında hər iki cinsə şamil edilir. Məsələn, polis, stüardessa, həkim, rəssam. Bunlar neytral dil qrupuna aid edilir.



Genderə neytral dildə cins təsbit olunmur, mücərrəd şəxs qismində işlənir. Bir sıra sözlər yüksək rütbə, digəri isə aşağı vəzifəni bildirir, məsələn, xadim-xadimə, katib-katibə.

Fərqlərin formalaşmasında əsas amil mədəniyyətdir. Kişilər və qadınlar məxsus olduqları cəmiyyətlərin mədəni məhsullarıdır və bu izah Simona de Bovuarın əsərində səslənmiş məşhur kəlama, daha doğrusu, çağırışa aydınlıq gətirir: “Qadın doğulmur, sonradan qadına çevrilir”. Qadın və kişilərə xas olan xüsusiyyətlər müxtəlif kontekstlərdə yaranmış və müxtəlif məzmunla malikdir. Cinslərin soy əlamətlərinə görə fərqləndirilməsi toplumun dünyagörüşü və mədəniyyəti ilə bağlıdır və konkret cəmiyyətin dəyərlər və ideallar sistemini əks etdirir. Buna görə də cəmiyyət həyatının bütün sferalarında, hətta dildə də qadın və kişi cinsləri arasında süni yaradılmış fərqlərlə qarşılaşmaq mümkündür. Məsələn, ingilis dilində “he-she-it”, rus dilində “он-она-оно” fərqləndirilməsi türk dillərində yoxdur. Dilimizdə bu üç söz sadəcə “o” əvəzliyi ilə ifadə olunur.

### III. GENDER STEREOTİPLƏRİ VƏ GENDER ROLLARI

#### 3.1. Gender stereotipləri

Cəmiyyət tərəfindən qəbul olunan gender normaları bioloji cinsdən asılı olaraq insanların psixoloji xüsusiyyətləri, qabiliyyəti və peşəsini müəyyən səviyyə üzrə təyin edir. Bu zaman gender normaları və onların vəzifəsi universal xüsusiyyətə malik olmur və müxtəlif cəmiyyətlərdə bir-birindən fərqlənir.

Cinsi vəzifələrin mənimsənilməsi prosesində gender stereotipləri xüsusi əhəmiyyətə malikdir. Sosial

aləmə addım atan hər bir fərd hazır şəkildə olan stereotiplərdən birini seçməlidir. Stereotiplər kişi və qadınları tam şəkildə müqayisə edir – kişilər müstəqil, səriştəli, lovğa və təcavüzkar, qadınlar isə itaətkar, emosional və rahatlığı xoşlayan olurlar. Tədqiqatlardan məlum olmuşdur ki, gender stereotipləri irqi stereotiplərdən möhkəm olurlar.

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 stereotipik təsəvvürlərin tədqiq olunması daha da çox məşhurluq qazanmışdı. Ümumilikdə gender stereotiplərini növbəti qruplara bölürlər: gender stereotiplərinin birinci qrupuna ailə və peşəkar rolların cins ilə əlaqələndirilməsi daxildir.

Qadınlar üçün əsas vəzifə ailə (analıq, evdarlıq), kişilər üçün isə peşəkar vəzifələrdir. Kişiləri peşə uğurları, qadınları isə ailə və uşaqların olması ilə qiymətləndirirlər. Stereotiplərin ikinci qrupu əməyin məzmunundakı fərqlərlə sıx şəkildə əlaqədardır. Qadınların qisməti – əməyin icraedici və xidmətedici xüsusiyyəti ilə səciyyələnən ekspressiv fəaliyyət sahəsi ilə bağlıdır. Kişilər üçün əsas olan sahə isə yaradıcı əməyin aparıcı olduğu fəaliyyət sahəsidir. Bu stereotipin sosial elmlər üzrə geniş şəkildə yayılmasına sosial fəaliyyət nəzəriyyəsi və struktural funksionalizmi ilə tanınan klassik ənənənin Amerikan sosioloqu T.Parsonsun cinslərin qarşılıqlı şəkildə bir-birini tamamlaması konsepsiyası təkan vermişdi. Gender stereotiplərinin üçüncü qrupuna maskulinlik və feminlik stereotipləri aiddir. Qadın və dəqiq elmlər anlayışlarının bir-birinə uyğun olmaması təsəvvürləri ilə əlaqədar olan stereotipi nəzərdən keçirək. Elmi fəaliyyət sahəsi ənənəvi olaraq kişilərin sahəsi hesab edilir. Elm sahəsində uğur qazanmağa çalışan qadınlar ciddi problemlərlə üzləşirlər: onların nailiyyət

qazanmaq cəhdi və tədqiqat işi ilə məşğul olması ətraf mühit tərəfindən incəliyin itirilməsi və ya şəxsi həyatda olan uğursuzluğun kompensasiya edilməsi kimi başa düşülür. Müasir cəmiyyətin cinsi asimmetriyası seçim vəziyyətində olan alim qadınların marjinallığını sübut edir. Marjinallıq qadınları hipotenzlərin formalaşmasında xüsusi rol oynayan elmi cəsərdən məhrum edir.

Əslində isə kişi və qadınların idrak sahəsində olan bacarıqlarının çoxsaylı tədqiqatından görüldüyü kimi, universal şəkildə olan bioloji determinasiya ilə müqayisədə fərqlərin sosial və mədəni determinasiyası xüsusi əhəmiyyətə malikdir. Cins kişi və qadınlar arasında mövcud olan fərqlərin yalnız 5%-ni izah edir, fərqlərin 95%-i isə sosiallaşma şərtləri və bu sahə ilə əlaqədar amillərlə izah edilə bilər.

Gender stereotiplərinin formalaşmasında kütləvi informasiya vasitələri xüsusi əhəmiyyətə malikdirlər. Qeyd etmək lazımdır ki, stereotiplər zaman çərçivəsində dəyişikliyə məruz qalırlar. Məsələn, Sovet dövründə rəsmi kütləvi informasiya vasitələri sovet qadınını fəal zəhmətkeş və nümunəvi ana kimi təsvir edirdi.

Gender tədqiqatlarının Qərbdə geniş şəkildə yayılması qadınlar haqqında mövcud olan norma və təsəvvürlərin dəyişməsinə əhəmiyyətli şəkildə təsir göstərib. Məsələn, orduda xidmət göstərən on amerikalı əsgərdən bir nəfəri qadındır və ya Norveçdə olan idarə strukturlarının rəhbər vəzifələrinin yarı hissəsini qadınlar tutur. Elmi biliklər öz növbəsində kütlənin təsəvvüründə dəyişikliklər edir, müəyyən dəyər və normaların təsdiq olunmasına yardım edir, yeni qanunların məzmununu müəyyən edir, əxlaq, ənənə və üsulların dəyişilməsinə şərait yaradır. Qadınların

təyinatı haqqında olan mübahisələr bu gün artıq Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında BMT Konvensiyasının qəbul edilməsi (1979) ilə başa çatmışdır. Bu Konvensiyada qadın tarixin tam dəyərli subyekti kimi tanınır. Bu gün beynəlxalq hüquq qadının şəxsiyyətini onun “təbii təyinatı” və təbii funksiyasından daha yüksək qiymətləndirir.

Beləliklə, qadın və kişilərin həyatda özlərini necə aparmalı olduqlarına dair cəmiyyətdə tərtib edilmiş, ümumiləşmiş təsəvvürlər gender stereotipləri adlanır. Bu termini qadın və kişidən gözlənilən davranış nümunələri komplektini ifadə edən gender rolu anlayışından fərqləndirmək lazımdır. Tarixən cinsi fərqlərin qadın və kişi şəxsiyyətinin keyfiyyət fərqləndirilməsindən üstün hesab olunması əsasında formalaşmış gender münasibətləri modeli gender stereotiplərinin meydana çıxmasına səbəb olmuşdur. Platonun əsərlərində qadınların kişilərdən fərqləndirilməsi aşağıdakı kimi müəyyənləşdirilir: “...öz təbiətinə görə həm qadın, həm də kişi istənilən işdə iştirak edə bilər, lakin qadınlar hər cəhətdən kişilərdən daha zəifdirlər”. Bir çox müəlliflər kişini – təşəbbüskar, qadını – icraçı, birincini – fəal, ikincini – əzabkeş, birincini – dinamik, ikincini – statik (hərəkətsiz) kimi şərh edirlər.

Gender stereotipləri hər iki cinsin davranış xüsusiyyətləri, atributları və normaları haqqında mədəni və sosial cəhətdən şərtləşdirilmiş rəyləri və onların dildə əks olunmasını ifadə edirlər. Cinslərdən hər biri müəyyən mədəniyyətdə gender davranışını nizama salan mütləq norma və qiymətlər sırasına təhkim edilir. Bu nizamlama dildə ifadələr şəkildə əks olunur, məsələn: qadın hər şeydən əvvəl anadır; kişi ailənin başçısıdır. Beləliklə, dil gender stereotipləşməsi və onun zamanla dəyişməsi haqqında mühüm məlumat mənbəyidir.

Gender stereotipləri dil strukturunun analizinə əsasən “hesablana bilər”.

Gender stereotiplərinin bütün inventarı dildə toplanır, lakin onların nitqdə istifadə olunma tezliyi eyni deyil. Kommunikasiyaların analizi daha çox işlənən stereotiplərin müəyyən olunmasını mümkünləşdirir. Gender stereotiplərinin müxtəlifliyi onlardan manipulyasiya etməyə imkan verir. Bu xüsusən kollektivə ünvanlanmış kommunikasiya sistemində, ilk növbədə, kütləvi informasiya vasitələrinə aiddir.

### 3.2. Gender rolları

Gender rolları – sosial rolların bir növü, qadın və kişi üçün gözlənilən davranış tərzini (və ya normaları) toplusudur. Rollar sosial psixologiyada insanların hər hansı sosial vəziyyətdə özlərini necə aparmasını tənzimləyən normalar toplusu kimi müəyyən edilir. Eyni zamanda gender rolu müəyyən olunmuş sosial təlimatların, daha doğrusu, nitq, maneərlər, geyim, jestlər şəklində cinsə müvafiq davranışların yerinə yetirilməsi kimi anlaşılır.

Rollar nəzəriyyəsinin ilkin nümayəndəsi kimi Şekspiri qeyd etmək olar. O, yazırdı: “*Dünya teatrdir, burada qadınlar, kişilər – hamı aktyordur. Onların girişləri, çıxışları var, heç kəs yalnız bir rol oynamır.*”

Gender rolları, onların xarakteristikaları, yaranması və inkişafı müxtəlif sosial, psixoloji və biososial nəzəriyyələr çərçivəsində təhlil edilir. Cəmiyyətin tarixi inkişafı zamanı gender rollarının məzmunu dəyişir. Buna, həm də etnomədəni amillər təsir göstərir. 70-ci illərdə qadın hərəkətlərinin bəyan olunmuş ideyalarından biri də o idi ki, ənənəvi gender rolları şəxsiyyətin inkişafını və potensialını reallaşdırmasını məhdudlaşdırır. Gender rollarının fraqmental və ya parçalanmış olduğu təsdiqlənib.

Tam kişi və ya qadın rolu yoxdur. Hər bir insan müxtəlif rolları icra edir, məsələn, həyat yoldaşı ana, tələbə, qız, rəfiqə və s. Bəzən bu rollar biri-birinə uyğun gəlmir ki, bu da rol konfliktinə gətirib çıxarır. Hazırda çoxlu rolların yerinə yetirilməsinin insanın psixoloji rifahına imkan yaratması haqqında dəlillər mövcuddur. Müxtəlif dövrlərdə və mədəniyyətlərdə gender rollarının müxtəlifliyi onların mədəniyyətlərə əsasən formalaşdığını iddia edən hipotezin doğruluğunu təsdiq edir. Hofstedin nəzəriyyəsinə görə, gender rollarının müxtəlifliyi mədəniyyətlərdə gender differensiasiyasının dərəcəsindən və ya bu və ya digər mədəniyyətdə maskulnluk və feminliyin dərəcəsindən asılıdır.

Ekspressiv gender rolu – adətən qadınlardan tələb olunan və ətrafdakılara istiqanlılığı, qayğıkeşliyi nümayiş etdirən davranışdır (məsələn, ailədə ailə ocağının qorunması).

Instrumental gender rolu – problem və digər məsələnin həlli ilə bağlı olaraq adətən kişilərdən tələb olunan davranışdır (məsələn, ailədə maddi təminatla bağlı).

Kişi və qadınlar arasında olan fərqləri təhlil edən sosioloqlara görə, cinsi differensiasiyanın növbəti komponentlərinə xüsusi diqqət ayırmaq olar: bioloji cins, gender eyniliyi, gender idealları və seksual rollar.

Qeyd edildiyi kimi, bioloji cins kişiləri qadınlardan fərqləndirən fiziki və genetik fərqdır. Məsələn, reproduktiv orqanlar, üzdə olan tük örtüyü və s.

Gender eyniliyi isə bizim öz cinsimiz haqqında olan təsəvvürlərimizdən təşkil olunmuşdur. Şəxsin öz cinsini dərk etməsi hər zaman bioloji cinsinə uyğun olmur.

Gender idealları kişi və qadının davranışı haqqında olan mədəni təsəvvürləri ifadə edir. Cəmiyyət üzvlərinin əksəriyyəti hamı tərəfindən qəbul edilmiş gender ideallarına inanırlar. Son onilliklər ərzində bu idealların dəyişilməsi baş vermişdir. Bu ideallara uyğun olmayan uşaqları nadinc və ya anasının oğlu adlandırırlar. Uşaqlar onların davranışının cəmiyyət tərəfindən mənfi qəbul olunduğunun şahidi olduqdan sonra öz xasiyyətlərini dəyişdirməyə çalışırlar. “Yersiz olan” davranışa mənfi münasibətin göstərilməsi, gender eyniliyinin inkişafına təsir göstərən yeganə amil deyildir. Tədqiqatçıların əksəriyyətinin fikrincə, gender eyniliyinə bu proseslər təsir göstərir: modelləşdirmə, möhkəmləndirmə və özünü sosiallaşdırma. Cinsi vəzifələrin digər komponentlərinə qadın və kişilərin hüquq və vəzifələrinin bölüşdürülməsi ilə əlaqədar olan seksual vəzifələr daxil olur.

Beləliklə, cəmiyyət cinsi fərqlərdən sosial rolların differensiyalaşdırılması üçün istifadə edir, lakin rolların mahiyyəti bioloji amillərə əsaslanır. Seksual vəzifələr isə mədəni və sosial xüsusiyyətlərə əsasən yaranır.

#### IV. GENDER SİYASƏTİ VƏ GENDER BÜDCƏSİ

##### 4.1. Azərbaycanda gender siyasətinin əsas istiqamətləri

Cəmiyyət çoxsaylı gender strategiyalarına cavab verən proqramlar üçün tez-tez əlaqəli və həssas gender normalalarının dəyişməsinə tələb edir. Bu yanaşmaları davam etdirmək və genişləndirmək üçün dövlətin iştirakı vacibdir.

Azərbaycanda həyata keçirilən gender siyasətinin

əsas istiqaməti sosial və iqtisadi inkişafın təmin edilməsi, təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi, qadınlar və qızları xüsusi olaraq nəzərə almaqla əhaliyə təmin edilən tibbi xidmətlərin keyfiyyətinin artırılmasıdır.

*Azərbaycan qadına seçki hüququnu 20-ci əsrin əvvəllərindən vermiş ölkədir. 1907-ci ildə 3-cü Rusiya Dövlət Dumasının müzakirələri zamanı Azərbaycanı təmsil edən deputat Xasməmmədov Qafqaz qadınlarına seçki hüququnun verilməsi təklifini təqdim etmişdi. Bəzi xüsusi məhdudiyətlərlə, daha dəqiqi, səsvermə prosedurunda kişilər və qadınların ayrı iştirakını müəyyənləşdirməklə, müsəlman qadınlarına seçki hüququnun verilməsi haqqında qətnamə qəbul edildi. 1918-ci ildə Azərbaycan Xalq Cümhuriyyəti ilk qərarlardan biri ilə qadınlara seçki hüququ verdi. 1920-ci ildə eyni addım bolşeviklər tərəfindən də atıldı.*

1995-ci ildən sonra ölkədə gender bərabərliyini təşviq etmək üçün hüquqi və institusional addımlar **atılmağa başlandı. Azərbaycan Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında Konvensiyanı** (1995) və onun fakültativ protokolunu (2000) ratifikasiya etdi. BMT-nin “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında” Konvensiyasının 18-ci maddəsinə uyğun olaraq, Azərbaycan Respublikası Konvensiyanın müddələrinin icrasını təmin etmək məqsədilə görülmüş tədbirlərlə bağlı hər dörd ildən bir BMT-nin Qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üzrə Komitəsinə hesabat təqdim etmək öhdəliyini götürüb. 1996-cı il sentyabrın 16-da hökumət BMT-nin müvafiq komitəsinə ilk hesabatı təqdim edib.

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən müvafiq strukturların üzərinə qadınların sosial

müdafiəsinin gücləndirilməsi üzrə təkliflər hazırlamaq öhdəliyi qoyan “Azərbaycanda qadınların rolunun artırılmasına dair tədbirlər haqqında” 1998-ci il 14 yanvar tarixli Sərəncam və qərar qəbulətmə səviyyəsində bərabərliyin təmin edilməsi də nəzərə alınmaqla, qadınlarla kişilər arasında bərabərliyin təmin edilməsi, qadın hüquqlarının daha səmərəli müdafiəsi məqsədilə “Azərbaycan Respublikasında dövlət qadın siyasətinin həyata keçirilməsi haqqında” 2000-ci il 6 mart tarixli Fərman imzalandı. Fərman gender bərabərliyi və qadınlar üçün imkanların genişləndirilməsinə dair dövlət strategiyasının təməlini qoydu.

Atılan mühüm institusional addımlardan biri də Qadın Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin yaradılması (1998) idi. Sonradan Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 6 fevral 2006-cı il tarixli Fərmanı ilə onun bazasında Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi yaradıldı.

1997-2000-ci illərdə hökumət və BMT-nin İnkişaf Proqramı “Azərbaycanda gender inkişafı” adlı layihə üzrə əməkdaşlığa başladı. Bu layihə çərçivəsində genderlə bağlı institusionallaşmanın təşkilatı işinə dair məlumat bölüşüldü və yeni yaradılmış Qadın Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinə (1996) və qadın qeyri-hökumət təşkilatlarına texniki yardım təmin edildi. 6 mart 2000-ci ildə Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti 2000-2005-ci illər üçün Qadın Problemləri üzrə Milli Fəaliyyət Planını təsdiq etdi.

*Milli Fəaliyyət Planı nazirliklər, komitələr və qeyri-hökumət təşkilatlarının iştirakı ilə hazırlanmış və bütün problemləli sahələrdə qadınların bərabərliyinin təminatına nail olmaq məqsədi daşıyan hökumət sənədidir. Bu sənəd dövlət proqramlarının hazırlanmasına, qadınların problemlərinin, gender*

*bərabərsizliyi probleminin həllinə dair təcili addımların atılmasına şərait yaradır.*

Milli Fəaliyyət Planı Pekin Konfransından (1995) sonra Pekin Fəaliyyət Platformasının strategiyaları üzrə hazırlanmışdı. Qadınların rollarının genişləndirilməsi üçün institusional mexanizmlər Qadınların Vəziyyəti üzrə Dördüncü Dünya Konfransının Fəaliyyət Platformasına daxil edilmiş 12 sahədən biridir. Platforma milli mexanizmi müəyyənləşdirir, onun effektiv fəaliyyəti üçün zəruri şərtləri sadalayır və hökumətləri mövcud vəziyyət və prioritetləri nəzərə almaqla qeyd edilmiş tədbirləri həyata keçirməyə çağırır.

### **Pekin Fəaliyyət Platforması: Bəzi strateji məqsədlər**

#### **Qadınlar və yoxsulluq**

- Qadınların bərabər hüquqlarının və iqtisadi resurslara bərabər çıxışlarının təmin edilməsi üçün qanun və inzibati təcrübələr yenidən nəzərdən keçirilməlidir;
- Qadınların əmanətlər və kredit mexanizmləri və institutlarına çıxışı təmin edilməlidir.

#### **Qadınlar və iqtisadiyyat**

- Qadınların iqtisadi hüquqları və azadlıqları, həmçinin işlə təminatı, uyğun əmək şəraitinə və iqtisadi resurslar üzərində nəzarətə çıxışları təşviq edilməlidir;
- Xüsusən, maddi imkanı aşağı olan qadınlara biznes xidmətləri, təlim və bazarlar, informasiya və texnologiyaya çıxış təmin edilməlidir;
- Qadınların iqtisadi imkanları və kommertiya məqsədli əlaqələri gücləndirilməli və işlə bağlı ayrı-seçkililiyin bütün növləri aradan qaldırılmalıdır;

- Qadın və kişilər üçün iş və ailə vəzifələrinin balanslaşdırılması təşviq edilməlidir.

### **Səlahiyyətli vəzifələr və qərarvermə mövqeyində qadınlar**

- Qadınların hökumət strukturları və qərarvermə mövqələrinə bərabər çıxışı və oralarda tam iştirakının təminatı üçün addımlar atılmalıdır;
- Qadınların qərarvermə və liderlikdə iştirakı üçün imkanları genişləndirilməlidir.

### **Qadınların gücləndirilməsi üçün institusional mexanizmlər**

- Milli mexanizmlər və digər hökumət orqanları yaradılmalı və ya gücləndirilməlidir;
- Gender baxışları qanunvericilik, dövlət siyasətləri, proqramları və layihələrinə daxil edilməlidir;
- Gender üzrə ayrılmış statistika və məlumatlar planlaşdırma və dəyərləndirmə üçün hazırlanmalı və paylaşılmalıdır.

Pekin Fəaliyyət Platformasının Azərbaycanda həyata keçirilməsi üçün vaxtı ilə aşağıdakı addımların atılması planlaşdırılmışdı:

- Gender büdcəsinin artırılması, yəni gender bərabərliyinin artırılması üçün maliyyə vəsaitinin ayrılması, həmçinin bütün büdcə istiqamətlərinin gender amilini nəzərə almasının təmin edilməsi;
- Gender bərabərliyi üzrə zəmanətlər üçün Milli Fəaliyyət Planının hazırlanması;
- Qadınların təhsil və peşə inkişaf imkanlarının yüksəldilməsi üçün iş və ailə vəzifələri arasında balansın təmin edilməsi;
- Qadınların işlə təminatının artırılması üçün konkret addımlar atılması;

- Erkən evliliklər, selektiv abortlar və digər zərərli ənənələrlə mübarizənin gücləndirilməsi;
- Qadın sahibkarlığının inkişaf etdirilməsi;
- Qərarvermə səviyyəsində olan qadınların sayının artırılması;
- Spesifik xidmətlərə ehtiyacı olan qadınlar (əlil qadınlar, yoxsulluqda yaşayan qadınlar, kəndli qadınlar, məcburi köçkün və qaçqın qadınlar və s.) üçün xüsusi tədbirlərin görülməsi;
- Müvafiq qanun layihəsinin qəbulu və s. zamanı reproduktiv hüquqların təmin edilməsi;
- HIV/QİÇS ilə mübarizədə işlərin gücləndirilməsi;
- Regionlarda ailə planlaşdırılması üzrə maarifləndirmə fəaliyyətlərinin gücləndirilməsi;
- Ailədaxili zorakılıqla mübarizə üçün Milli Fəaliyyət Planının qəbul edilməsi;
- Zorakılıq qurbanları üçün sığınacaqların yaradılması və ya sayının artırılması;
- 1325 sayılı qətnamənin icrası üçün fəaliyyətin gücləndirilməsi;
- Qaçqın qadınlar arasında hüquqi məlumatlılıq kampaniyalarının sayının artırılması;
- Qadınların qarşılaşdığı çətinliklər və ayrı-seçkiliklə bağlı sistemli tədqiqatların aparılması;
- Gender statistikasının təkmilləşdirilməsi.

Azərbaycanda gender bərabərliyinin təmin olunmasının hüquqi əsasları ilk növbədə Konstitusiyada öz əksini tapıb. Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsinə görə kişi ilə qadının eyni hüquqları və azadlıqları vardır. Dövlət cinsindən asılı olmayaraq, hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyinə təminat verir. Konstitusiya insan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını cinsi mənsubiyyətə görə məhdudlaşdırmağı qadağan edir.

2006-cı ildə "Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında" Azərbaycan



Respublikasının Qanunu qəbul edilib. “Gender əsaslı ayrı-seçkilik” anlayışının tərfi qanunun 2.4-cü maddəsində verilir. Tərif “qadınlara qarşı ayrı-seçkilik” anlayışına verilən tərifin yer aldığı Konvensiyanın 1-ci maddəsinə uyğundur və ona əsaslanıb.

*“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanun*

*Qanun 21 maddədən ibarətdir və gender əsaslı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsini hədəfləyir. Bu qanunla dövlət öz üzərinə 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 tədbirlər görmək vəzifəsini götürüb.*

Azərbaycan həmçinin **“Məişət zorakılığının aradan qaldırılması haqqında”** 22 iyun 2010-cu il tarixli Qanun qəbul edib. Qanuna uyğun olaraq bir sıra qanunvericilik aktlarına dəyişikliklər edilib.

*“Məişət zorakılığının aradan qaldırılması haqqında” Qanun*

*Qanun 2010-cu il 22 iyunda qəbul olunub. Qanun məişət zorakılığının qarşısının alınmasını, qurbanlar üçün məişət zorakılığının mənfi hüquqi, tibbi və sosial nəticələrinin reabilitasiyasını və onlara hüquqi və sosial yardımın göstərilməsini nəzərdə tutur. Qanunda qadınların məişət zorakılığından qorunması açıq hədəf kimi qeyd edilib. Qanun qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsinin məişət zorakılığının qarşısının alınması sahəsində əsas prinsiplərdən biri olduğunu qəbul edir. Qanun məişət zorakılığının 4 növünü müəyyənləşdirir:*

*Fiziki, psixoloji, iqtisadi xarakterli zorakılıq və cinsi məişət zorakılığı.*

Ölkədə gender siyasətinin həyata keçirilməsi BMT və Azərbaycan arasında əməkdaşlıqla başlayıb. Yuxarıda qeyd edilmiş hüquqi və instiutional addımlarla yanaşı, Azərbaycan “Qadınlar Cənubi Qafqazda münafişələrin qarşısının alınması və sülh quruculuğu uğrunda” regional layihəsi çərçivəsində BMT-nin Qadınlar üçün İnkişaf Fondu (UNİFEM) ilə də əməkdaşlıq edib. Qadın təşkilatlarının fəaliyyətlərinin təşviqi, gender bərabərliyi, sülh quruculuğu və münafişələrin qarşısının alınması sahəsində çalışan fəallar, liderlər və gənclərə dəstəyin hədəfləndiyi layihənin birinci hissəsi 2001-2004-cü illər arasında baş tutub. Layihənin ikinci hissəsi 2004-2007-ci illərdə gerçəkləşib və CEDAW, BMT-nin Təhlükəsizlik Şurasının 1325 saylı Qətnaməsi, Minilliyin İnkişaf Məqsədləri və Pekin Fəaliyyət Platforması əsasında qadınların insan haqlarının müdafiəsinin gücləndirilməsinə yönəlib.

2007-ci ildə BMT-nin İnkişaf Proqramı və Azərbaycan hökuməti Norveç Hökumətinin maliyyə yardımı ilə Milli İnsan İnkişafı Hesabatı üçün əsas olacaq gender münasibətləri üzrə sorğu keçirilməsi təşəbbüsünü həyata keçirdi. Hesabat gender münasibətlərinin müstəqil sorğusunun həm keyfiyyət, həm də kəmiyyət təhlilini təmin edir və həyat keyfiyyətinin yüksəldilməsinin əsas şərtlərindən biri kimi gender potensialını qiymətləndirir.

Əmək fəaliyyəti sahəsində Azərbaycan Respublikasının əməkdaşlıq etdiyi əsas beynəlxalq qurum Beynəlxalq Əmək Təşkilatıdır (BƏT). Azərbaycan Respublikası qadınlar və onların ailəsinin vəziyyətini yaxşılaşdırmaq üçün Beynəlxalq Əmək Təşkilatının bir sıra konvensiyalarını ratifikasiya edib.



Qadınların iş şəraitini yaxşılaşdırmaq üçün Azərbaycan Respublikası “Kişi və qadın işçilər – ailə vəzifələri olan işçilər üçün bərabər imkanlar və bərabər rəftar haqqında” 156 sayılı, “Analıqın mühafizəsi haqqında” 183 sayılı, “Qadınlar və kişilərə bərabər əmək haqqı haqqında” 100 sayılı və “Əmək fəaliyyəti və iş yerində ayrı-seçkilik haqqında” 111 sayılı Konvensiyaları ratifikasiya edib.

Qeyd edilməlidir ki, Azərbaycan BƏT-nin gender bərabərliyinə aid bütün 4 konvensiyasını (bərabər məvacib, ayrı-seçkilik etməmək, ailə məsuliyyəti və analıq məzuniyyəti) ratifikasiya etmiş yeganə ölkədir. Ancaq ratifikasiya edilmiş konvensiyaların həyata keçirilməsi sahəsində hələ görüləsi işlər çoxdur.

#### 4.2. Gender büdcəsi

Müxtəlif sosial qruplara aid edilən kişilərə və qadınlara dövlət büdcəsinin təsirini müəyyənləşdirmək üçün istifadə olunan sosial texnologiya gender büdcəsidir. Gender büdcəsi – dövlət büdcəsi resurslarının paylanmasında cins amilinin nəzərə alınmasını əks etdirir və qadınlar üçün ayrı büdcənin olması demək deyildir. Büdcənin gender təhlili müxtəlif üsullarla aparılır. Onların əsasını dövlət siyasətinin gender ekspertizası təşkil edir.

Gender büdcəsi – mədaxil və məxaric göstəricilərini əks edən klassik büdcə deyil. O, eyni məqsəd güdən müxtəlif vasitələr, proseslər, mexanizmlər və təşkilatların məcmusunu ifadə edir. Bu məqsəd isə ölkənin əsas maliyyə sənədi olan dövlət büdcəsinin formalaşması zamanı gender problemlərinin nəzərə alınmasıdır.

Gender büdcəsinin modeli özündə aşağıda sadalananları ehtiva etməlidir:

- Büdcə resurslarının tənzimlənmə sxemi və onların məqsədli şəkildə bölüşdürülməsi;
- Gender bərabərliyinin təminatı sistemində büdcə siyasəti və praktikasının təkmilləşdirilməsi proqramı;
- Bütün əhali, xüsusilə qadınlar üçün keçirilən tədbirlərin sosial nəticələrinin dəyərləndirilməsi;
- Gender amili nəzərə alınmaqla, qanunvericiliyin optimallaşdırılması üzrə təkliflər;
- QHT-ləri fəallaşdırmaq üçün görülməli təşkilati işlərin sxemi.

Xüsusi qeyd etmək lazımdır ki, gender büdcəsi heç də büdcə xərclərinə aid maddələrin cinsi əlamətə görə bölüşdürülməsi demək deyildir. Əsas məsələ kişi və qadınlar üçün bərabər imkanların həyata keçirilməsində ayrı-seçkilik yaradan “məhdudiyətlər”in müəyyən edilməsindən ibarətdir. Bundan əlavə, gender büdcəsi hər hansı bir cinsin (kişi və ya qadının) yox, bütövlükdə əhalinin mənafeyinə uyğun şəkildə tərtib edilməlidir. Yalnız bu halda qadınların bütün ictimai-siyasi və iqtisadi proseslərdə kişilərlə eyni dərəcədə iştirakını təmin edən vətəndaş cəmiyyətinin formalaşması prosesini sürətləndirmək olar.

Gender büdcəsi, başqa sözlə, cəmiyyətdə gender tarazlığı problemlərini hədəfləyən büdcə – milli iqtisadiyyatın idarə olunmasında gender yanaşmasının tətbiqinin zəruriliyini əsas götürərək büdcə proseslərində tətbiq edilən müvafiq alət, mexanizm və institutların məcmusudur. Gender büdcəsi bütün səviyyələrdə büdcənin həyata keçirilməsində və qiymətləndirilməsində gender amilinin nəzərə alınmasını, gender indikatorlarının işlənilməsi və gəndər balansının gözlənilməsi nəzərdə tutur. Hər bir sosial-iqtisadi problemin həllində olduğu kimi, gender tarazlığının təmin olunması məsələlərində də, retrospektiv və

cari baxımdan dünya təcrübəsinə müraciət etmək lazımdır.

1995-ci ildə Pekində qadınların bir çox məsələlərdə rolu və mövqeyi ilə bağlı keçirilən konfransda büdcə qərarlarının qəbul edilməsi prosesinin gender aspektləri məsələlərinə də toxunulmuşdu. Bu tədbirin davamı olaraq 31 avqust – 3 sentyabr 1998-ci ildə Santyaqoda (Çili) növbəti tədbir keçirildi. Bu tədbirdə iştirakçı dövlətlərə gender büdcələrinin qəbul edilməsi ilə bağlı tövsiyələr verildi. Həmin tövsiyələrin hazırlanmasında bir sıra dövlətlərin – CAR, Böyük Britaniya və xüsusilə Avstraliyanın (ilk dəfə 1984-cü ildə bu təcrübəni tətbiq edən) təcrübəsi əsas götürülmüşdü. Qeyd olunan ölkələrin təcrübəsində gender büdcəsi probleminə ölkənin dövlət büdcəsi, sosial fondlar müstəvisində baxılması nəzərdə tutulmuşdu. Bununla yanaşı, xüsusilə ev təsərrüfatlarında məhz qadınların körpə uşaqlara, yaşlı valideynlərə qulluq göstərməsi zamanı ortaya çıxan sosial problemlərin gender əhəmiyyəti vurğulanırdı. Bu halda, qeyd olunan mühüm məqamlardan biri də istər dövlət, istərsə də bələdiyyə büdcəsindən ev təsərrüfatlarına gender problemlərinin tam və ya qismən həlli məqsədilə maliyyə vəsaitlərinin və təşkilati dəstəyin yönəldilməsinin vacibliyinin əsaslandırılması idi. Ümumiyyətlə, gender büdcəsinin tətbiq edilməsi BMT, Beynəlxalq Əmək təşkilatı və s. təşkilatlar tərəfindən tövsiyə edilib.

Gender büdcəsi inkişaf etmiş dövlətlərlə yanaşı, inkişaf etməmiş dövlətlərdə də bu və ya digər formada tətbiq edilir. Tanzaniyada (Afrika) 20-dən artıq QHT-nin təşəbbüsü (Tanzaniya Gender Şəbəkə Proqramı başda olmaqla, TGHP) ilə 1997-ci ildə həssas gender büdcəsinin hazırlanması təşəbbüsü irəli sürülmüşdü. Bu təşkilat və eyni zamanda digər qeyri-hökumət təşkilatları alternativ

variant kimi ölkə büdcəsinin qadın və gənclərin çoxsaylı problemləri və ağır vəziyyəti nəzərə alınmaqla hazırlanmasını təklif edirdilər. Nəticədə, hökumət TGHP-ni Dünya Bankı ilə birlikdə “İctimai xərclərin müzakirəsi” mövzusunda aparılan tədqiqatlarda bilavasitə iştirak etməyə dəvət etdi. Bu tədqiqatlarda iştirakın nəticəsi olaraq büdcə layihəsinin hazırlanması zamanı 6 sahə üzrə gender göstəriciləri nəzərə alındı: kənd təsərrüfatı, kommunal sahə, təhsil, səhiyyə, yerli özünüidarəetmə və su təchizatı. Uzunmüddətli dövr ərzində xəzinədarlıq öz sənədlərində dövlət büdcəsi ilə bağlı gender parametrlərinə yer verdi. Bu isə nəticə etibarilə cəmiyyətdə ilk növbədə gender büdcəsinə olan münasibətin dəyişməsinə və gender tarazlığı məsələsinin aktuallaşmasını şərtləndirdi.

Tanınmış analitiklərdən Gita Sen gender probleminə yalnız sosial-mədəni müstəvidə kişi və qadın arasındakı münasibətlər kimi baxılmasının tərəfdarı deyil. Gita Senə görə, kişi və qadın arasında hakimiyyət bölgüsü olmalıdır. Bu bölgü siyasi, iqtisadi, sosial aspektlər nəzərə alınmaqla beynəlxalq, dövlət və yerli (bələdiyyə) səviyyələrdə həyata keçirilməlidir. Başqa sözlə desək, gender problemlərinin həllinə yönələn proqramlar və siyasət bələdiyyə də daxil olmaqla cəmiyyətin bütün sahələrini əhatə etməlidir. Bu isə yerli büdcələrin hazırlanmasında, qərarların qəbulunda, maliyyə vəsaitlərinin bölgüsündə gender amilinin nəzərə alınması və qadınların yaxından iştirak etməsi deməkdir.

Ev təsərrüfatlarının gender ölçüləri baxımından idarə olunması məsələlərinə gəldikdə isə Böyük Britaniya Krallığı Birliyinin katibliyi tərəfindən büdcə siyasətinin gender təhlili ilə bağlı hazırlanmış metodika CAR, Avstraliya, Tanzaniya və Böyük Britaniyada sınaqdan keçirilib.

Qeyd olunan metodikanın hazırlanmasında Böyük Britaniyanın “Women’s Budget Group” (Qadınların Bütçə Qrupu) adlı ictimai təşkilatı xüsusilə fəal iştirak edib. Bu təşkilatın təşəbbüsü ilə ƏDV-nin yoxsul ailələrdə qadınların həyat səviyyəsinə təsiri qiymətləndirilib. Belə ki, məhz ƏDV dolayı vergi növü olaraq ev təsərrüfatlarının xərclərinə bilavasitə təsir göstərir. Həmçinin, nəzərə alaq ki, ev təsərrüfatlarında xərclərin idarə olunması zamanı əsas iş yükü qadınların çiyinə düşür, “Women’s Budget Group” qadınların dolayı vergilərin bir sıra formalarından azad olunmasına hakimiyyəti sövq edə bilmiş və beləliklə də, kasıb ailələrin, xüsusilə də qadın və uşaqların maddi vəziyyətinin yaxşılaşmasına yardımçı olmuşdur.

Afrikada kənd təsərrüfatı sahəsində aparılan tədqiqatlar nəticəsində məlum olub ki, gender bərabərsizliyinin azaldılması istehsalın səmərəliliyinin və məhsuldarlığının 20% artmasına gətirib çıxarıb.

Latın Amerikasına ölkələrində aparılan araşdırmalar göstərir ki, əgər gender bərabərsizliyi aradan qaldırılarsa qadınların əmək haqlarını 50%, Ümummilli Daxili Məhsulu isə 5% artırmaq mümkün olar. 1995-ci ildə Dünya Bankı tərəfindən aparılan tədqiqatlar nəticəsində məlum olmuşdur ki, gender bərabərsizliyinin aradan qaldırılması gələcək nəsillərə müsbət təsir göstərə bilər. Belə ki, qadınların rifah halının artması gələcəkdə istehsalın həcmünün yüksəlməsi ilə müşahidə oluna bilər. Uşaqların məktəbdə təhsil alması qadınların sərəncamında daha çox vəsaitlərin qalması ilə nəticələnir ki, bu vəsaitlər də ev təsərrüfatlarına qoyulan “investisiya” kimi (ərzaq məhsullarının alınması, səhiyyə xidmətlərinin maliyyələşdirilməsi və s.) istifadə edilir.

Tanzaniyada aparılan tədqiqatlar nəticəsində məlum olub ki, qadınların iş yükünün azaldılması ev

təsərrüfatlarının pul gəlirlərinin 10%, əmək məhsuldarlığının 15% artması ilə nəticələnir. Beləliklə, gender bütçəsi artıq həm inkişaf etmiş, həm də inkişaf etməkdə olan ölkələrin təcrübəsində tətbiq olunur. Gender bütçəsinin tətbiqi QHT və vətəndaş cəmiyyətinin tələbi ilə yanaşı, həm də BMT və s. kimi beynəlxalq təşkilatlar tərəfindən də bir çox dövlətlərə tövsiyə olunub. Bu isə gender bütçəsi yanaşmasına beynəlxalq müstəvidə baxılmasının zəruriliyini əsaslandırır.

## V. GENDER BƏRABƏRLİYİNİ ÖLÇƏN ALƏTLƏR

### 5.1. Gender ekspertizası

Hazırkı mərhələdə təkmilləşmə dövrünü yaşayan gender ekspertizası bəzi ictimai dairələr tərəfindən qadın cinsi üçün güzəştlərin müəyyən olunması məqsədini güdən vasitə kimi başa düşülür. Bu yanaşma daha çox transformasiya dövrü yaşayan, xüsusən də postsovet məkanına daxil olan ölkələrdə geniş vüsət almaqdadır. Əslində, gender ekspertizasını özündə ehtiva edən gender yanaşması həm kişi, həm də qadınla münasibətlərin qurulmasında və inkişaf etdirilməsində eynilə tətbiq edilən universal prinsipdir ki, bu da geniş mənada siyasətdə, makroiqtisadiyyatda, sosial məsələlərdə öz əksini tapmalıdır. Xüsusilə vurğulamaq istədiyimiz fikir ondan ibarətdir ki, gender təhlili sosial, iqtisadi, siyasi və digər təhlillərə bir əlavə deyil – o, istənilən keyfiyyətli təhlilin ayrılmaz və zəruri hissəsidir. Əks halda aparılan ekspertiza keyfiyyətli hesab oluna bilməz. Eyni zamanda, gender təhlili aparılarkən mədəni ənənələr, dini adətlər, bir gender qrupu çərçivəsində olan fərqlər qadın və kişi cinsləri arasında mövcud olan fərqlərlə müqayisədə daha mürəkkəbdir. Buna misal kimi əlil qadınlar və yaxşı

təmin olunmuş ailələrdən olan sağlam qadınların həyat tərzindən irəli gələn fərqləri göstərmək olar.

Beynəlxalq aləm, ilk növbədə dünyanın aparıcı ölkələrinin daxil olduğu sistem gender təhlili və ekspertizası məsələlərində böyük nailiyyətlər əldə edib və postsovet ölkələrindən fərqli olaraq çox irəli getməyə müvəffəq olublar. Məsələn, XX əsrin 90-cı illərinin əvvəlləri Avropada nəqliyyat sisteminin təkmilləşdirilməsi məqsədilə hazırlanmış layihə üzərində aparılan geniş müzakirələr zamanı diqqət yetirilən məsələlər arasında xüsusi yeri sonradan yaradılacaq nəqliyyat sisteminin işləməsindən həm qadının, həm də kişinin əldə edə biləcəyi bəhrənin nədən ibarət olması tuturdu. Hətta bir çox Avropa ölkələrində təkidlə qoyulan məsələ bütün qanunlarda, icra hakimiyyətinin konkret proqramlarında gender komponentinin olması zərurəti ilə bağlı idi.

Qadın-k kişi münasibətlərində hüquq bərabərliyinin reallaşmasında kompleks yanaşmanın uğurlarından danışarkən adətən Qərbi Avropa ölkələrinin təcrübəsindən bəhs edilir. Lakin Mərkəzi və Şərqi Avropa məkanında bu məsələ ilə bağlı vəziyyət kəskin şəkildə bir-birindən fərqlənir. Məsələ ondadır ki, həmin ölkələrdə vaxtilə mövcud olan rejimlərin mühüm cəhətlərindən biri burada inkişaf etmiş sosial infrastrukturların olması idi. Bu infrastruktur qadınların peşə və ailə həyatının uyğunlaşdırılmasına, onların yüksək səviyyədə sosial müdafiəsinə və tibbi xidmətlərdən geniş şəkildə istifadəsinə imkan verirdi. Lakin XX əsrin 90-cı illərinin əvvəllərindən Mərkəzi və Şərqi Avropa ölkələrində vəziyyət dəyişdi. Həmin ölkələr iqtisadiyyatın liberallaşması istiqamətini əsas yol kimi müəyyən etdilər. Qadınlar üçün proseslərin bu istiqamətdə inkişaf etməsi onların vaxtilə dövlətlə münasibətlərdə mövcud olan asılılığının itirilməsi, bu sahədə mövcud əlaqələrin kəsilməsi demək idi.

Yeni sistemə transformasiya dövründə həmin ölkələrdə daha dinamik, yüksək məvacibli özəl sektor yarandı. Eyni zamanda, dövlət mövcud qanunvericilik vasitəsilə qadınların analıq və uşaqlarla bağlı güzəştlərlə təmin olunması, uşaqlara baxmaq üçün sərbəst vaxtın verilməsi kimi öhdəlikləri özəl sektorun üzərinə qoydu. Məhz bu səbəbdən qadınların, xüsusilə də ailələrin və uşaqların bu sektorda işə cəlb olunması sahibkarlar üçün arzuolunmaz hala çevrilib. Nəticədə qadın bu və ya digər müəssisə üçün maliyyə cəhətdən daha çox xərc tələb edən və iş prosesində geniş istifadə baxımından ümid verməyən əməkdaşə çevrilmək təhlükəsi ilə üzləşir. Buna görə də bazar iqtisadiyyatı müasir əmək bazarını iki sektora differensiasiya edir: birinci sektor – bazar iqtisadiyyatının bütün şərtlərinə cavab verən, yüksək məvacibli və prestijli kişi sektoru; ikincisi – dövlət bölməsində, ilk növbədə səhiyyə və təhsil sahəsində təmsil olunmuş az məvacibli qadın sektoru. Təəssüflər olsun ki, bu hal qabarıq şəkildə daha çox keçmiş SSRİ ölkələrində özünü büruzə verməkdədir.

## 5.2. Gender indikatorları

Cəmiyyətdə müəyyən müddətdə baş verən gender əhəmiyyətli dəyişikliklərin ölçülməsi üçün keyfiyyət və kəmiyyət göstəricilərindən istifadə edilir. Bu göstəricilər gender indikatorları (genderə həssas indikatorlar) adlanır. Gender indikatorları müəyyən normativ standartə nəzərən qadınların vəziyyətinə aid birbaşa dəlilləri əks etdirir. Onlar digər qiymətləndirici texnikalarla birlikdə hökumətin həm ümumi layihələrində, həm də hər iki cinsin – sosial qrupun maraqlarını nəzərə alan, ölkədə reallaşan xüsusi təşəbbüslərdə fəaliyyət nəticələrinin ölçülməsi üçün vacib və əhəmiyyətli elementlərdir. İki cür indikator – kəmiyyət və keyfiyyət indikatorları mövcuddur.

İndikatorlar inkişaf üzrə fəaliyyətin qiymətləndirilməsində və monitoring prosesində baza rolunu oynayır. İndikatorların normativ xarakteri istənilən indikatordakı standartların və meyarların müəyyənləşməsinə diqqət yetirməyin vacibliyini şərtləndirir. Gender indikatorlarının əhəmiyyəti zaman daxilində qadın və kişilərin status və rollarında dəyişiklikləri göstərmək, bununla da, gender ədalətliliyi məqsədinə nail olunub-olunmadığını ölçmək qabiliyyətliliyi ilə şərtlənir (Kəmiyyət və keyfiyyət yanaşması ilə bağlı daha geniş məlumatla “GƏŞ-lər üçün alətlər toplusu”nda tanış ola bilərsiniz).

### 5.3. Gender kvotaları

Gender indikatorları ilə yanaşı “gender kvotaları” termininə də rast gəlinir. Kvotaların əsasında qadın və kişilərin bərabərliyinin müasir konsepsiyası durur. Kvotalar da digər pozitiv formalar kimi, bərabər imkanların qazanılmasında vasitə rolunu oynayır: əgər, maneələr varsa, bərabər nəticə əldə etmək üçün bərabər imkanlara sahib olmaqdan ötrü kompensasiya üçün xüsusi tədbirlərin həyata keçirilməsi vacibdir. Gender kvotalarının əsas ideyası qadınların siyasi təmsil olunmasını artıraraq, qadınları qərar qəbul etmə səviyyəsinə cəlb etmək və onların siyasi həyatdan təcrid olunmalarına imkan verməmək, hər iki cinsin təmsil olunmasını təşih etməkdir. Bu halda kvota sistemi kişilərin də maraqlarını nəzərə alır, xüsusilə də əksəriyyəti qadın olan sahələrdə, məsələn, sosial sahədə, təhsildə və s.

Əslində Şimali Avropa ölkələrindən başqa, digər yerlərdə hakimiyyət strukturlarında qadınlar çox zəif təmsil olunurlar. Hakimiyyətdə gender bərabərliyinə nail olmaq demokratiya şəraitində ədalətli yanaşmadır. Kvotalar sisteminin vəzifəsi qadınların

(qadınlar bəşəriyyətin bütün dövrlərində əhalinin, ən azı, yarısını təşkil edib) müxtəlif qurumlarda, məsələn, ölkə parlamentində, yerlərin 30-40%-nin (“kritik kütlə”) qadınlar tərəfindən təmsil olunmasını təmin etməkdir. Kvotalaşdırma siyasi proseslərə və bütövlükdə siyasi mədəniyyətə əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərməyə qadir olan qadın-siyasətçilərin “kritik kütləsinin” əmələ gəlməsini təmin edir.

Kvota problemi dünyada geniş müzakirə olunur. Qadınların özlərinin kvota sisteminin səmərəliliyinə, ədalətliliyinə, nəticələrinə münasibətdə fikirləri müxtəlifdir. Eyni zamanda, kvota sisteminin tətbiqi ilə bağlı bir sıra ciddi problemlər meydana çıxır və sistem bəzi hallarda güclü müqavimətlə qarşılaşır. Kvota sisteminin istifadəsinin “lehinə” və “əleyhinə” dəlillər gətirilir, kvotalaşdırma metodları öyrənilir, kvota sisteminin istifadəsinin daha səmərəli yolları müzakirə olunur, belə sistemdən istifadə edən ölkələrin təcrübəsi təhlil olunur. Gender kvotalaşdırması qadınları öz sıralarına cəlb etmək üçün partiyaları stimullaşdırır və partiya aparatını kvotaların doldurulması üçün əhəmiyyətli sayda yüksək ixtisaslı namizədlərin hazırlığı ilə məşğul olmağa məcbur edir.

## VI. GENDERİN TƏDQIQI ÜSULLARI

Gender təhlili – cəmiyyət və dövlətin bütün sahələrində mövcud və ya təklif olunan proqramlar, qanunvericilik, dövlət siyasəti vasitəsilə qadınlara və kişilərə göstərilən təsirin qiymətləndirilməsi prosesidir. Gender təhlili keyfiyyətli informasiyanın toplanması, iqtisadiyyatda və cəmiyyətdə gender tendensiyalarının dərk edilməsi, gündəlik işdə potensial problemlərin və onların həlli yollarının araşdırılması üçün istifadə olunur. Eyni zamanda,

o, sosial prosesləri anlamaq üçün vasitədir. Sosial təsirin təhlili (sosial ekspertiza) mədaxil və məxaricin qiymətləndirilməsindən sonra nəzərdən keçirilməli olan sadə “artım” deyil, bütün həyat sferalarında siyasi kursun hər bir davamlı analizinin ayrılmaz komponentlərini özündə cəmləşdirən hadisədir. O, dövlət fəaliyyətinin işlənməsi və reallaşması üzrə siyasi prosesin bütöv silsiləsini başdan sona qədər əhatə edir. Gender təhlilinin mahiyyəti – tərəflərdən birinin (qadın və kişi) mövqeyinin önə çəkilməsi və ya zəiflədilməsinə səbəb olmaq deyil, hər iki cins üçün istənilən nəticənin tam açılmasıdır. Gender təhlili müxtəlif amillərin (iqtisadi, siyasi, sosial və s.) qadın və kişilərə olan təsirini müəyyənləşdirmək və müqayisə etməkdən ibarətdir.

Gender təhlilinin təcrübədə tətbiq edilməsinin müxtəlif üsulları mövcuddur. Birləşmiş Millətlər Təşkilatı, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı, Dünya Bankı beynəlxalq səviyyədə gender təhlili üzrə vəsait hazırlayıb və ya gender təhlili haqqında bəyanat nəşr etdiriblər. Bir çox ölkələrin hökumətləri (məs., Yeni Zelandiya, Norveç, Kanada və s.), həmçinin gender təhlili üzrə təlimatlar nəşr edirlər.

Bəs gender təhlili geniş şəkildə aparılarkən hansı yanaşmalardan istifadə olunur? Gendersünaslıqda neytral-gender və həssas gender yanaşmaları var. Neytral-gender yanaşması istifadə olunan zaman gender müxtəlifliyi nəzərə alınmır. Belə ki, neytral-gender yanaşmadan istifadə edən bir sıra tədqiqatçıların elmi əsərlərindən məlum olur ki, onlar bərabərlik deyəndə hamı ilə müəyyən fərdi səbəblərdən asılı olmayan bərabər davranışı nəzərdə tuturlar. Özündə humanist prinsipləri ehtiva etsə də, bu cür yanaşma qadın və kişilərin, o cümlədən əlillərin, yerli əhalinin və etnik azlıqların, qadın və kişi qruplarının fiziki, sosial, iqtisadi səciyyələrinə və həyat təcrübələrinə mehəl qoymur.

Müəyyən mənada neytral-gender yanaşma ideoloji cəhətdən qadın hərəkatının liberal istiqaməti (qanadı) ilə bağlıdır. Neytral-gender yanaşması daha çox Skandinaviya ölkələrində geniş vüsət almışdır. Yuxarıda göstərilən səbəblər praktiki təcrübələr nöqtəyi-nəzərindən cəmiyyətin müxtəlif sahələrində və təbəqələrində təzahür edə bilər. Məhz bu səbəbdən neytral-gender təhlili üsulundan istifadə olunması arzuolunmazdır.

Həssas-gender yanaşmasına gəldikdə isə qeyd edə bilərik ki, bu üsul gender bərabərliyini və gender fərqlərinin uyğunluğunu nəzərdə tutur. İdeoloji cəhətdən həmin yanaşma qadın hərəkatının radikal istiqaməti (qanadı) ilə bağlıdır. İlk vaxtlarda gender sahəsində aparılan elmi tədqiqatların maraq dairəsini birinci (neytral-gender) yanaşmadan irəli gələn məsələlər təşkil edirdi. Məsələn, nəyə görə qadın siyasətdə kişi ilə bərabər mövqə tutmur və ya nəyi dəyişmək lazımdır ki, qadın kişi ilə bərabər vəziyyətdə təmsil olunsun və s. Praktiki olaraq bütün tədqiqatçılar etiraf edirdilər ki, vəziyyət və struktur amillərinin təsiri o dərəcədədir ki, siyasi fəaliyyət imkanlarının daha az hissəsi məhz qadınların sərəncamındadır. Məsələn, Qərbdə qadınların təhsil səviyyəsi, siyasətə olan maraqları kişilərlə müqayisədə az idi. Yalnız XX əsrin 70-ci illərindən sonra qadınların sərəncamında olan imkanlar artmağa başladı və bu zaman tədqiqatların metodoloji aksentləri daha çox həssas-gender yanaşmasına yönəldi. Bundan sonra alimləri “qadınları siyasətdə daha çox nə maraqlandırır” və ya “qadın və kişinin siyasi stil fərqləri necədir” kimi suallar maraqlandırmaya başladı. Hətta bu zaman ağılasığmaz suallar da meydana gəlirdi. Məsələn, “qadınla kişi fərqli siyasi dillərdə danışdırlarmı” kimi absurd suallar alimlər tərəfindən irəli sürülürdü və elmi dairələrdə müzakirə olunurdu.



Lakin bu cür absurd suallara baxmayaraq, həssas-gender yanaşması siyasi fəaliyyət üçün imkanlara çıxış əldə olunmasının mümkünlüyü məsələsi ilə yanaşı siyasətdə qadınların xüsusi maraqları, siyasətdə qadının və kişinin fərqli baxışları kimi suallara da cavab axtarmağa başladı. Və bu istiqamətdə əldə olunan ən böyük nailiyyətlərdən biri o oldu ki, qadınların maraqları ümumiləşməyə doğru istiqamətləndi və əsasən üç məsələ üzərində kökləndi: diskriminasiyaya məruz qalmamaq; sosial rifah siyasətinin müdafiəsi; hərbi münaqişələrdən yan keçmək.

Cəmiyyətdə mövcud olan ehtiyatlara qadının çıxışının öyrənilməsi, həmin çıxışın təmin olunması üçün effektiv mexanizmin yaradılması və inkişaf etdirilməsi gender təhlili vasitəsi ilə həyata keçirilə bilən fəaliyyətdir. Gender təhlilinin aparılması cəmiyyətdə gedən inkişaf proseslərində qadınların iştirakına imkan verməyən maneələrin aşkar olunması üçün yaxşı vasitədir. Praktiki cəhətdən gender təhlili sadəcə texnikaların toplusu deyil. Əslində o, qadınla kişi münasibətlərini müəyyən edən amillərin və onların müxtəlif proqram və layihələrə təsirinin daimi qeydiyyatını aparan yanaşmadır. Bunun üçün istifadə olunan vasitələr resurslardan, əməkdaşların təcrübəsindən və işin kontekstindən asılıdır. Buraya müşahidə və müsahibələr, fokus-qruplarda müzakirələr və s. daxildir. Həmin vasitələrin istifadəsi zamanı rəhbər tutulan əsas prinsiplər qadınlara mövqelərini bildirmək imkanının verilməsi, onların çətinliklərinin və ehtiyaclarının müəyyən olunması, onların kişilərlə münasibətlərinin və cəmiyyətdəki mövqelərinin təhlil edilməsi kimi məsələlərlə bağlıdır. Məsələyə yalnız bu tərzdə yanaşıldıqda iştirak etmə prosesinə qadınların cəlb olunmasının effektiv yollarını müəyyən etmək mümkündür. Gender təhlili yalnız layihələndirmə prosesində istifadə olunan alət deyil.

O, həmçinin qadınların ehtiyac və tələblərinin ödənilməsi məqsədilə həyata keçirilən fəaliyyətin effektivliyini müəyyən etmək üçün proqramın icra, monitoring və qiymətləndirmə mərhələsində geniş istifadə olunmalıdır.

Daha geniş mənada gender təhlili tədqiq etdiyimiz sahədə həqiqətə uyğun məlumatın toplanılması və bu minvalla həyata keçirilən sosial siyasətin kişi və qadınlara təsirini aşkara çıxarmaqla real mənzərəni yaratmaq vasitəsidir. Digər sosial kontekstdən yanaşsaq, sosial-gender təhlili interaktiv üsulların (insanların iştirakı) geniş istifadəsi ilə gender problemlərinin öyrənilməsi cəhəddir. Burada iştirak deyəndə, problemin təhlili, qərarların qəbul olunması, resurslar üzərində nəzarətin tətbiqi prosesinə əhalinin daha zəif müdafiə olunan təbəqəsinin cəlb olunması və bu yolla onların cəmiyyət üçün vacib olduqları hissənin təlqin edilməsi vasitəsilə özlərinə inamın artırılması nəzərdə tutulur. Gender təhlili problemlə qrupların müəyyən olunması, problemə cəlb olunma dərəcəsinə görə qrupdaxili bölünmə, müxtəlif sosial qruplar aspektində problemlə vəziyyətin idarə olunma amillərinin müəyyən olunması və təhlili, problemin həlli üçün zəruri olan institusional ölçülərin və strategiyanın, o cümlədən müvafiq resursların mövcudluğunun müəyyən edilməsi deməkdir.

Gender təhlilinin istifadəsi müxtəlif səviyyələrdə fərqli strukturlara mənsub olan insanlar tərəfindən aparılmalıdır. Bu subyektləri aşağıdakı kimi qruplaşdırmaq olar:

- Siyasətçilər (bu qrupa daxil olan subyektlər cinslərin bərabərliyi probleminə kompleks yanaşma məsələsində birinci dərəcəli rol oynamağa qadirdirlər, çünki onların əsas funksiyaları siyasi prioritetlərin müəyyən edilməsi



və müxtəlif ictimai proqramların həyata keçirilməsidir);

- Dövlət strukturları (gender yanaşmasının praktikada geniş tətbiqi bu səviyyədə mümkündür, çünki məhz dövlət strukturları həmin prinsipin yerinə yetirilməsi üçün resursların cəlb olunması imkanına malikdirlər);
- Milli mexanizm (qadın və kişi arasında bərabərliyi möhkəmləndirən dövlət proqramının aparıcı komponentidir);
- Elmi-tədqiqat sahəsində çalışan alimlər və ekspertlər (qadın və kişi arasında bərabərliyi özündə əks etdirən konsepsiyanın yaradılması ilə fəal məşğul olan təbəqə);
- Qeyri-hökumət təşkilatları və lobbist qrupları (gender yanaşmasının geniş tətbiqinə sövq edən, siyasi proseslərin bu istiqamətdə yönləndirilməsinə çalışan və bu məqsədlə geniş miqyasda fəaliyyət göstərən ictimai qurumlar);
- Kütləvi informasiya vasitələri (ictimai rəyin və şüurun formalaşmasına təsir göstərmək imkanına malikdir);
- Beynəlxalq institutlar (gender yanaşması sahəsində yeni ideyaların və innovasiyaların işlənilib hazırlanmasını və həyata keçirilməsini təşviq edən beynəlxalq təşkilatlar).

## YEKUN

Gender mürəkkəb sosial və mədəni quruluşdur. O, nəinki qadın və kişilər arasında yaranan qarşılıqlı əlaqə və fəaliyyəti xarakterizə edən, həm də bu münasibətləri cəmiyyətdə müəyyən edən modeldir. Bu modelin səmərəliliyi cinslər arasında bərabərlik problemi ilə birbaşa bağlıdır. Məhz bu səbəbdən Qadınların III Ümumdünya Konfransından sonrakı dövrdə (Nayrobi, 1985) gender axını və ya cinslərin bərabərliyi probleminə kompleks yanaşma, yəni

gender meynstriminq anlayışı formalaşdı.

Qadınların vəziyyətinə dair IV Ümumdünya konfransında qəbul edilmiş Pekin Fəaliyyət Platformasında kompleks yanaşma konsepsiyası dəstəkləndi. Son illərdə bu konsepsiya müxtəlif gender tədqiqatlarının obyektinə olmaqla bərabər, beynəlxalq təşkilatların fəaliyyətində inkişaf etdirilib, müvafiq beynəlxalq konvensiyaların və milli qanunvericiliyin əsas müddələrinin ana xəttini təşkil edib.

Çoxsaylı gender strategiyalarında öz əksini tapmış gender yanaşmasının praktikada geniş tətbiqi üçün milli mexanizmlərin, institusional təsisatların yaradılması zərurətini qəbul edən ölkələr bu istiqamətdə bir sıra mühüm addımlar atıblar.

Azərbaycanda da cinslərin bərabərliyi probleminə kompleks yanaşma artıq dövlət orqanlarının fəaliyyətində nəzərə alınması vacib hesab edilən məsələlərdəndir. Ona görə də gender meynstriminqin tətbiqinə məsul olan şəxslər gender anlayışı, gender mədəniyyəti, gender bərabərliyi, gender axını, gender stereotipləri və gender rolları, gender tədqiqat üsulları, gender büdcəsi kimi ümumi anlayışlar barədə məlumatlı olmalı, onlardan istifadə bacarıqlarına yiyələnmişdirlər. Bu vəsaitdə də əsas məqsəd həmin anlayışlar haqqında ümumi məlumatlılığı təmin etməkdir.

## Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC)

Ünvan: Afiyəddin Cəlilov küç. 26, mən. 98, AZ1025, Bakı, Azərbaycan

Telefon: (+994 12) 490 40 44, 408 40 44

Vebsayt: [www.ward.az](http://www.ward.az)



Empowered lives.  
Resilient nations.



© *Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC), 2018*

*Bu nəşr Nəzakət Salmanova tərəfindən hazırlanmışdır.  
Müəllif hüquqları Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyətinə məxsusdur.  
RİQC tərəfindən verilmiş yazılı icazə olmadan bu kitabın hər hansı bir hissəsinin  
təkrar çapı, yayılması, elektron və mexaniki üsulla surətinin çıxarılması qadağandır.*



**GENDER BƏRABƏRLİYİ KONTEKSTİNDƏ  
QADIN HÜQUQLARININ BEYNƏLXALQ  
MÜDAFİƏ MEXANİZMLƏRİ**

**2**

## MÜNDƏRİCAT

|  |    |
|--|----|
| <b>GİRİŞ</b> .....   | 3  |
| <b>I. MÜASİR QADIN HÜQUQLARININ MÜDAFİƏSİ<br/>MEXANİZMLƏRİNİN YARANMASI</b> .....                  | 3  |
| 1.1. Beynəlxalq səviyyədə hüquqi tənzimləmə .....  | 3  |
| 1.2. Qadınların vəziyyətinə dair ümumdünya konfransları .....                                      | 5  |
| <b>II. QADIN HÜQUQLARININ MÜDAFİƏSİ SAHƏSİNDƏ<br/>BEYNƏLXALQ MEXANİZMLƏR</b> .....                 | 6  |
| 2.1. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının qadın hüquqlarının<br>müdafiəsi sahəsində mexanizmləri ..... | 6  |
| 2.2. Avropa Şurası və qadın hüquqlarının müdafiəsi .....   | 14 |
| 2.3. ATƏT və qadın hüquqlarının müdafiəsi .....  | 24 |
| 2.4. Avropa İttifaqında qadın hüquqlarının müdafiəsi .....   | 25 |
| <b>III. BMT-NİN DAVAMLI İNKİŞAF MƏQSƏDLƏRİ VƏ<br/>GENDER BƏRABƏRLİYİ</b> .....                     | 27 |
| <b>YEKUN</b> .....   | 28 |

## GİRİŞ

İkinci Dünya müharibəsində milyonlarla insanın öldürülməsi, şəhərlərin dağıdılması Birləşmiş Millətlər Təşkilatının (BMT) yaradılmasını zərurətə çevirdi. 1948-ci ildə BMT tərəfindən Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsinin qəbul edilməsi müasir insan hüquqları sisteminin yaradılmasına təkan verdi. Bu isə öz növbəsində qadın hüquqlarının müdafiəsi mexanizminin formalaşdırılmasının əsasını qoydu. Beləliklə, müasir qadın hüquqlarının müdafiəsi mexanizmi yalnız II Dünya müharibəsindən sonra təşəkkül tapmağa başladı.

Sonradan “Qadınların siyasi hüquqları haqqında”, “Nikaha daxil olma, nikaha daxil olmaq üçün minimal yaş həddi, nikahların qeydə alınması haqqında”, “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında” (CEDAW) BMT Konvensiyaları qəbul edildi. Bu konvensiyalar qadın hüquqlarının müdafiəsi sahəsində irəliləyişlərin əldə edilməsində mühüm rol oynadı. Avropada Təhlükəsizlik və Əməkdaşlıq Təşkilatı (ATƏT), Avropa Şurası və Avropa İttifaqı çərçivəsində də gender bərabərliyinin təmin edilməsi istiqamətində fəaliyyət göstərən xüsusi struktur vahidləri yaradıldı, qadın hüquqlarının müdafiəsi istiqaməti üzrə ayrıca büdcə vəsaiti ayrıldı və beynəlxalq sənədlər qəbul edildi.

Beynəlxalq təşkilatlar çərçivəsində yaradılan mexanizmlər və strukturlar ayrı-ayrı ölkələrdə, o cümlədən Azərbaycanda gender bərabərliyinin təmin edilməsi istiqamətində aparılan işlərə mühüm töhfə verir.

Təqdim edilən bu vəsait də qadın hüquqlarının müdafiəsinin beynəlxalq mexanizmlərindən bəhs

edir. Vəsaitdə müasir qadın hüquqlarının müdafiəsi mexanizmlərinin yaranması, BMT-nin və digər beynəlxalq qurumların qadın hüquqlarının müdafiəsi sahəsində mövcud mexanizmləri, BMT-nin Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin ləğvi üzrə Komitəsinin fəaliyyəti, hökumətlərin hesabat vermə qaydaları və digər məsələlər barədə ətraflı məlumat verilir.

## I. MÜASİR QADIN HÜQUQLARININ MÜDAFİƏSİ MEXANİZMLƏRİNİN YARANMASI

### 1.1. Beynəlxalq səviyyədə hüquqi tənzimləmə

Məhz İkinci Dünya müharibəsi zamanı törədilmiş vəhşiliklər mütərəqqi dövlətləri ümumdünya ədalət meyarını müəyyən etməyə sövq etdi. Hələ 1945-ci ildə yaradılmış BMT Nizamnaməsinin müqəddiməsində insan hüquqlarına, insan şəxsiyyətinin ləyaqətinə, kişi və qadının, böyük və kiçik millətlərin hüquq bərabərliyinə inam ifadə olunmuşdu. 1946-cı ildə çıxarılmış Nürnberq tribunalının qərarlarında isə müəyyən edildi ki, insan hüquqları artıq heç bir dövlətin müstəsna daxili məsələsi deyil və heç bir dövlət öz suverenliyini bəhanə gətirərək vətəndaşları ilə istədiyi kimi rəftar edə bilməz.

Lakin bütün bunlar nə qədər vacib olsa da, kifayət etmirdi. İnsan hüquqlarının ümumbəşəri dəyərə çevrilməsi üçün vahid yazılı sənədə çox böyük ehtiyac var idi. Bu ehtiyac 1948-ci ilin dekabr ayının 10-da BMT-nin Baş Məclisi tərəfindən Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsinin qəbul edilməsinə gətirib çıxardı. Həmin Bəyannamə insan hüquqları sahəsində ilk rəsmi sənəd olmasa da, miqyasına və əhəmiyyətinə görə şübhəsiz ki, birincidir. Məhz

1948-ci il Bəyannaməsi insanın beynəlxalq hüququn obyektindən subyektinə çevrilməsinə ilk işarə idi. Onun əsasında sonradan yüzlərlə beynəlxalq konvensiyalar qəbul edildi, əksər dövlətlər onun müddəalarını konstitusiyalarında təsbit etdilər. 1948-ci il Bəyannaməsinin qəbuluna və bir çox digər söylərə baxmayaraq, qadınların cinsi, irqi və digər əlamətlər üzrə ayrı-seçkilikdən əziyyət çəkməkdə davam etməsi sonradan bir sıra beynəlxalq konvensiyaların qəbulunu şərtləndirdi.

1950-ci ilin noyabrından Avropa Şurasında “İnsan hüquqlarının və əsas azadlıqların müdafiəsi haqqında” Avropa Konvensiyası qəbul edildi. Sənədin preambulasında qeyd edilirdi ki, onun üzvləri arasında böyük birliyə nail olmaq vasitələrindən biri insan hüquqları və əsas azadlıqlarının təsdiqi və gələcəkdə reallaşmasıdır. Konvensiyanın 14-cü maddəsində göstərilirdi ki, hüquq və azadlıqlardan istifadə cinsi, irqi, dərinin rəngi, dil, din, siyasi və başqa fikirlər, milli və ya sosial mənşə, milli azlıqlara mənsubiyyət, doğum və ya başqa şərait baxımından hər hansı bir əlamətə görə ayrı-seçkilik olmadan təmin edilir. Bəyannamədə təsbit edilmiş hüquqlar ümumbəşəri dəyərlərdir. Onlar hər kəsə, məhz insan olduğuna görə mənsubdur. Kişi və ya qadın, uşaq və ya böyük, vətəndaş və ya əcnəbi, varlı və ya kasıb, güclü və ya zəif – bütün bunların heç bir əhəmiyyəti yoxdur: hər kəs insan olduğuna görə bərabər hüquqlara malikdir və ləyaqətinə hörmət edilməyə haqqı vardır.

İnsan hüquqlarının beynəlxalq müdafiəsində növbəti mərhələ Birləşmiş Millətlər Təşkilatının eyni zamanda iki Beynəlxalq Paktının qəbul edilməsi idi: “İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında” və “Mülki və siyasi hüquqlar haqqında” Paktlar. 1966-cı ildə qəbul edilən hər iki Pakt cinsi əlamətə görə

hər hansı ayrı-seçkiliyin yolverilməz olduğunu qəbul edir.

1974-cü ilin dekabrında BMT-nin Baş Assambleyası “Fövqəladə hallarda və silahlı münaqişələr dövründə qadın və uşaqların müdafiəsi haqqında” Bəyannamə qəbul etdi. Bəyannamədə əsas azadlıqların və insan ləyaqətinin əvvəlki kimi ciddi surətdə pozulduğu təəssüflə qeyd edilir. Sənədin 4-cü maddəsinin birinci bəndində göstərilir ki, əməliyyatların gedişində və ya ərazilərin tutulmasında müharibə edən tərəflərin həyata keçirdikləri bütün repressiya formaları, qadın və uşaqlarla qəddar, qeyri-insani rəftar cinayət sayılır.

1972-cü ildə BMT Baş Assambleyasının 3010 sayılı qətnaməsi qəbul edildi və Qətnamə ilə 1975-ci il Beynəlxalq qadınlar ili elan edildi. Qətnamədə qeyd edilirdi ki, bu aksiyanın məqsədi kişi və qadınlar arasındakı bütün fərqlərə son qoymaqdır. Düz 7 ildən sonra 1979-cu ildə BMT-nin Baş Assambleyası “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiyanı qəbul etdi. “Qadın hüquqları haqqında bill” adlandırılan Konvensiya 165 ölkəni – BMT üzvlərini birləşdirdi. Konvensiyanın preambulasında qeyd edilir ki, müxtəlif sənədlərin qəbul edilməsinə baxmayaraq, dünyada qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin əvvəlki kimi əsas yer tutması BMT-ni və onun xüsusi təsisatlarını narahat edir. Bununla bağlı bütün dövlətlərə “kişilər və qadınlar arasında hüquq bərabərliyi prinsipini öz milli konstitusiyalarına və ya digər müvafiq qanunvericiliyinə daxil etmək; hər hansı şəxs, təşkilat və ya müəssisə tərəfindən qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması üçün bütün müvafiq tədbirlərin görülməsi; qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyi özündə əks etdirən mövcud qanun, qərar, adət və praktikanın dəyişdirilməsi və ya ləğv edilməsi üçün

bütün müvafiq tədbirlərin görülməsi” tövsiyə edilir (2-ci maddə, bəndlər: a, e, f).

İnsan Hüquqları üzrə Ümumdünya Konfransı (Vyana, 1993) öz Bəyannaməsində və Fəaliyyət Proqramında qadınların və qızların hüquqlarını universal insan hüquqlarının ayrılmaz və bölünməz tərkib və hissəsi elan etdi. Əvvəllər belə yanaşma heç bir sənəddə öz əksini tapmamışdı. Buna görə də milli, regional və beynəlxalq səviyyələrdə qadınların siyasi, mülki, iqtisadi, sosial və mədəni həyatda tam və bərabər iştirakı, eləcə də cinsi əlamətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının aradan qaldırılması beynəlxalq ictimaiyyətin prioritet məqsədləri sırasındadır.

Vyana Konfransı, demək olar ki, Fransada qəbul edilən İnsan və Vətəndaş Hüquqları Bəyannaməsində (1789) üzə çıxan iki yüz illik haqsızlığı aradan qaldırdı. Belə ki, 1789-cu il Bəyannaməsində “bütün insanlar azad və bərabər doğulmuşdur” elan edilir, fransız dilinin xüsusiyyətlərinə uyğun olaraq “kişi” və “insan” anlayışları bir sözlə ifadə olunur, qadın hüquqlarının bir çox problemləri nəzərə alınmırdı. Elə bu səbəbdən də feminizmin ilk sənədi – Fransız qadın Olimpia de Guj tərəfindən 1791-ci ildə nəşr olunan “Qadın hüquqları bəyanatı” üzə çıxmışdı.

1993-cü ilin dekabrında BMT-nin daha bir mühüm sənədi – “Qadınlara qarşı zorakılığın aradan qaldırılması haqqında” Bəyannamə qəbul edildi. Sənəddə qeyd edilir ki, qadınlara münasibətdə zorakılıq, bərabərliyin inkişafı və sülhün əldə edilməsi yolunda olan maneələrdən biridir. Qadınlara qarşı zorakılığı kişilərin üstünlüyünə gətirib çıxaran kişi və qadınlar arasında tarixən formalaşmış qeyri-bərabər güc nisbətinin təzahürü olduğunu qəbul edən Bəyannamə, dövlətləri

“qadınlara münasibətdə zorakılığı pisləməyə və onun aradan qaldırılması baxımından öz vəzifəsini yerinə yetirməkdən boyun qaçırmaq üçün heç bir adətə, ənənəyə və ya dini motivə əsaslanmamağa” çağırır (4-cü maddə).

## 1.2. Qadınların vəziyyətinə dair ümumdünya konfransları

Qadınların vəziyyətinə dair BMT tərəfindən keçən əsrin son 25 ilində çağırılmış dörd ümumdünya konfransı gender bərabərliyi problemini dünya ictimaiyyətinin diqqət mərkəzinə gətirməyə kömək etdi. Qadınların vəziyyətinə dair Birinci Ümumdünya Konfransı 1975-ci ildə Meksikada baş tutdu. Bu konfrans dünya dialoqu vasitəsilə qadınların vəziyyətini yaxşılaşdırmaqda yeni bir dövrün başlanğıcı oldu. Konfrans iştirakçıları növbəti 10 ilə qoyulmuş məqsədlər üzrə Ümumdünya Fəaliyyət Planını qəbul etdilər. Əsas məqsəd təhsil, məşğulluq, siyasi fəaliyyət, səhiyyə, yaşayış yeri ilə təminat, qida və ailənin planlaşdırılması kimi sahələrə qadınların bərabər daxil olmasının təminatı idi. Fəaliyyət Planında qadınların inkişaf prosesində bərabərhüquqlu iştirakını təmin etmək üçün hökumətlər milli strategiya işləyib hazırlamağa, məqsəd və prioritetlər müəyyən etməyə çağırılırdılar.

1975-ci il Ümumdünya Fəaliyyət Planının yerinə yetirilməsinin təhlili və qiymətləndirilməsi üçün 1980-ci ildə Kopenhagendə çağırılmış qadınların vəziyyətinə dair İkinci Ümumdünya Konfransında BMT-nin üzvü olan 145 ölkənin nümayəndələri bu sahədə əsaslı tərəqqiyə nail olmaq haqqında vahid rəyə gəldilər.

“BMT qadınlarının onillik ərzində nailiyyətlərinin qiymətləndirilməsi: bərabərlik, inkişaf və sülh” adı



altında keçirilən qadınların vəziyyətinə dair Üçüncü Ümumdünya Konfransında (Nayrobi, 1985) 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.

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 olmasını bir daha xüsusi olaraq qeyd edir. Konfrans iştirakçıları Pekin Bəyannaməsini və Fəaliyyət Platformasını qəbul etdilər ki, bu da XXI əsrdə qadınların tərəqqisi yolunda dönüş nöqtəsi oldu. Fəaliyyət Platformasında qadınların vəziyyətinin yaxşılaşdırılmasına dair 12 əhəmiyyətli fəaliyyət istiqaməti var: qadın və yoxsulluq, qadınların təhsili və peşə hazırlığı, qadınlar və səhiyyə; qadınlara münasibətdə zorakılıq; hərbi münaqişələr dövründə qadınlar, qadın və iqtisadiyyat, rəhbər orqanların işində və qərarların qəbulunda qadınların iştirakı, qadınların vəziyyətinin yaxşılaşdırılmasında institusional mexanizmlər; qadınların insan hüquqları; qadınlar və kütləvi informasiya vasitələri; qadın və ətraf mühit; qızlar. Pekin Fəaliyyət Platformasını qəbul edən hökumətlər bütün dövlət institutlarında, strategiyalarda, planlaşdırmada və qərarların qəbulunda gender aspektinin effektiv əlavə edilməsinə dair öz üzərlərinə öhdəlik götürürlər.

Qadınların insan hüquqları ilə bağlı bir sıra beynəlxalq müqavilələrin qəbuluna baxmayaraq, dünyada qadınlar müxtəlif növ ayrı-seçkiliklərə hələ də məruz qalmaqdadırlar. Hazırda beynəlxalq ictimaiyyətin qarşısında qanuni bərabərliyə nail olmaqla yanaşı, kişi və qadınların faktiki bərabərliyinin əldə olunması kimi yeni bir problem durur.

## II. QADIN HÜQUQLARININ MÜDAFİƏSİ SAHƏSİNDƏ BEYNƏLXALQ MEXANİZMLƏR

### 2.1. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının qadın hüquqlarının müdafiəsi sahəsində mexanizmləri

İnsan hüquqlarına dair Ümumdünya Konfransının açılışında (1993-cü il, iyun) çıxış edən BMT-nin Baş katibi Butros Butros-Qali qeyd etmişdi ki, ümumi planda insan hüquqlarına nəzər salsaq, bütün dialektik münaqişələrdən ən çətini ilə “doğmalığ” və “özgəlik”, “mən” və “başqaları” arasında münaqişəylə bilavasitə qarşılaşmış olarıq. Belə anlayışlar bütün insanların eyni və bununla belə fərqli olduğunu birbaşa və açıq göstərir. “Beynəlxalq ictimaiyyət tərəfindən insan hüquqlarının tam başa düşülməsinə və bu səylərdə hamının iştirakına nail olmaqla biz vicdanımızın və qanunun pislədiyi gələcək pozuntuların qarşısını ala bilərik” – deyərək sonnda B.B.Qali buna ümid etdiyini bildirmişdi.

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 konvension orqanları (müqavilə qurumları) yerinə yetirirlər. Hal-hazırda bu qurumların sayı doqquzdur:

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

Bu qurumların hər biri müvafiq beynəlxalq müqavilə əsasında təsis edilib, yalnız İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitə eyniadlı Pakt əsasında deyil, BMT-nin İqtisadi və Sosial Şurasının (ECOSOC) qətnaməsi əsasında yaradılıb. İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Paktda komitənin yaradılması nəzərdə tutulmayıb. Paktın 16-cı maddəsinə əsasən, iştirakçı dövlətlər bu Pakta uyğun olaraq həyata keçirdikləri tədbirlər və bu Paktda təsbit olunmuş hüquqların təminatı sahəsində əldə olunmuş nailiyyətlərə dair məruzələrini BMT-nin Baş Katibinə təqdim edirlər; o isə öz növbəsində məruzələri baxılmaq üçün ECOSOC-a göndərir. Lakin 1987-ci ildən İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitə fəaliyyətə başladıqdan sonra Paktda nəzərdə tutulan və yuxarıda qeyd olunan prosedür dəyişikliyə məruz qaldı.

### ***Beynəlxalq Əmək Təşkilatı***

İnsan hüquqlarının beynəlxalq müdafiəsinin gücləndirilməsini məqsəd kimi bilən BMT yalnız müvafiq beynəlxalq sənədlərin qəbul edilməsinin təşəbbüsçüsü deyil. Bu təşkilat insan hüquqlarının qorunması sahəsində normativ funksiyaları olan ixtisaslaşmış qurumların şəbəkəsini yaradıb. BMT strukturlarından bəziləri də beynəlxalq nəzarəti həyata keçirmək səlahiyyətinə malikdir. Onlardan biri

Beynəlxalq Əmək Təşkilatıdır (BƏT). Qadınların fərdi və kollektiv hüquqlarının qorunması baxımından onun fəaliyyəti çox vacibdir. Bu təşkilat 1919-cu ildə Millətlər Cəmiyyəti çərçivəsində yaradılıb. 1946-cı ildə BƏT Birləşmiş Millətlər Təşkilatının ilk ixtisaslaşdırılmış idarəsi oldu. Əmək sahəsində fundamental insan hüquqlarının qorunması, yəni işləmək hüququ, əmək münasibətlərində ayrı-seçkilikdən, məcburi əməkdən azad olmaq, işsizliyin təsirinə qarşı mübarizə, iş və istirahət şərtlərinin tənzimlənməsi, işçilərin sosial sığortası və sosial təminatı və s. əhəmiyyətli yer tutur. Bu məsələlər üzrə BƏT-nin konvensiyalarının universal təbiətinə əlavə olaraq müəyyən kateqoriya işçiləri – sənaye, nəqliyyat, mədəniyyət, ticarət, kənd təsərrüfatı və s. sahələri qorumaq üçün nəzərdə tutulmuş bir çox BƏT aktları var. Bunlara qadın və yeniyetmələr üçün normal iş şəraitini müəyyən edən, həmçinin uşaq əməyinin istifadəsini məhdudlaşdıran konvensiyalar və aktlar daxildir.

Xüsusilə qadın işçilərinin hüquqlarının qorunmasına həsr olunmuş BƏT konvensiyalarının sayı nisbətən azdır. BƏT tərəfindən 29 iyun 1951-ci ildə qəbul edilmiş “Eyni dəyəərə malik əməyə görə kişi və qadınların bərabər mükafatlandırılması haqqında” Konvensiya bəşər tarixində bərabər dəyər üçün əmək haqqının gender əsaslı ayrı-seçkiliyə yol verilmədən müəyyənləşdirilməsi prinsipinə beynəlxalq hüquqi əhəmiyyət verən ilk sənəddir. 100 sayılı Konvensiyanın müddəaları 111 sayılı “Məşğulluq və peşələr sahəsində ayrı-seçkilik haqqında” Konvensiyada daha geniş şəkildə əks olunmuşdur. Bu Konvensiyanın məqsədləri üçün “ayrı-seçkilik” termininə aşağıdakılar daxildir:

a) irq, dərisinin rəngi, cins, etiqad, siyasi əqidə, milli mənşə, yaxud sosial mənsubiyyət əlamətlərinə görə həyata keçirilən və əmək və məşğulluq sahəsində

imkanların və döviyyənin bərabərliyinin ləğv edilməsinə, yaxud pozulmasına gətirib çıxaran hər cür fərqləndirmə, qadağa, yaxud üstün tutma;

b) müvafiq üzvün sahibkarların və zəhmətkeşlərin nümayəndəli təşkilatları (onların mövcud olduğu hallarda) və digər müvafiq orqanlarla məsləhətləşmədə müəyyən etdiyi əmək və məşğulluq sahəsində imkanların və döviyyənin bərabərliyinin ləğv edilməsinə, yaxud pozulmasına gətirib çıxardığı hər cür başqa fərqləndirmə, qadağa, yaxud üstün tutma.

Əmək münasibətlərində gender əsaslı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması sahəsində "Ailə öhdəlikləri olan işçilər haqqında" BƏT-nin 156 sayılı Konvensiyası diqqət çəkir. Azərbaycan BƏT-nin 100 sayılı "Əməyin bərabər ödənilməsi haqqında" və 111 sayılı "Məşğulluq və peşələr sahəsində ayrı-seçkilik haqqında" Konvensiyalarını 1992-ci ildə ratifikasiya edib. 156 sayılı "Ailə öhdəlikləri olan işçilər: kişi və qadın işçilər üçün bərabər rəftar və bərabər imkanlar haqqında" Konvensiyaya və 183 sayılı "Analiğin mühafizəsi haqqında" Konvensiyaya isə 2010-cu ildə qoşulub.

BMT-nin ilk ilində İqtisadi və Sosial Şuranın (ECOSOC) nəzdində qadınların bərabərliyi və qadınların inkişafı ilə məşğul olan qlobal idarəetmə orqanı olan Qadınların Vəziyyəti üzrə Komissiya yaradılıb. İlk uğurla həyata keçirilən vəzifələrdən biri Komissiyanın İnsan Hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamənin layihəsində müddəaların gender neytrallığına əməl olunmasına nəzarəti idi.

Beynəlxalq feminist hərəkatı 1970-ci illərdə güc qazanmağa başladığından, BMT-nin Baş Assambleyası 1975-ci ili Beynəlxalq Qadınlar ili elan etdi və Meksikada Qadınlara dair ilk Dünya Konfransını təşkil etdi. 1979-cu ildə Baş Assambleya

"Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında" Konvensiyayı qəbul etdi. Bu Konvensiyayı Qadın hüquqlarının beynəlxalq billi kimi tanıyırlar. Konvensiyanın 30 maddəsi qadınlara qarşı ayrı-seçkilik anlayışının dəqiq təfsirini və bu cür ayrı-seçkiliyə son qoymaq üçün milli səviyyədə tədbirlər gündəliyinin təklifini verir. Konvensiya gender rollarının və ailə münasibətlərinin formalaşmasında mədəniyyət və ənənələri nüfuzlu qüvvələr hesab edir. Bununla yanaşı, Konvensiya qadınların reproduktiv hüquqlarını təsdiq edən ilk insan hüquqları müqaviləsidir.

### **"BMT-Qadınlar" təşkilatı**

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. "BMT-Qadınlar" təşkilatının yaradılması BMT-nin islahatı üçün gündəliyin bir hissəsi olub

daha çox təsir üçün resursların və səlahiyyətlərin birləşdirilməsinə kömək etdi. 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)

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş Assambleyasının 64/289 sayılı qətnaməsinə görə, “BMT-Qadınlar” təşkilatı çoxtərəfli hökumətlərarası idarəetmə quruluşu ilə idarə olunur:

“(A) Baş Assambleya, İqtisadi və Sosial Şura və Qadın Statusu üzrə Komissiya normativ dəstək funksiyaları üçün çoxsəviyyəli hökumətlərarası idarəetmə strukturunu təşkil edir və BMT üçün normativ siyasət rəhbərliyini təqdim edir;”

“(B) Baş Assambleya, İqtisadi və Sosial Şura və Təşkilatın İdarəetmə Şurası fəaliyyətləri üçün çoxsəviyyəli hökumətlərarası idarəetmə strukturunu təşkil edir və BMT üçün normativ siyasət rəhbərliyi təqdim edir.”

“BMT-Qadınlar” təşkilatının İdarəetmə Şurası təşkilatın fəaliyyətini tənzimləyir və BMT-nin bu

sahədə siyasətinə rəhbərlik edir (Baş Assambleyanın 64/289 sayılı qətnaməsi, bənd 57 (b)). İdarə heyəti 41 üzvdən ibarətdir: Şuraya seçkilərin ədalətli coğrafi bölgü prinsipi əsasında həyata keçirilməsini təmin etmək məqsədilə Şurada yerlər regional qruplar arasında aşağıdakı qaydada paylanmışdır:

- Afrika dövlətləri qrupu – 10 yer;
- Asiya dövlətləri qrupu – 10 yer;
- Şərqi Avropa dövlətləri qrupu – 4 yer;
- Latın Amerikasına və Karib hövzəsi dövlətləri qrupu – 6 yer;
- Qərbi Avropa və digər dövlətlər qrupu – 5 yer və ən çox töhfə verən ölkələrdən – 6 yer.

İdarəetmə Şurasının funksiyaları Baş Assambleyanın qətnaməsinin 1-ci bəndində göstərilib. Təşkilatın fəaliyyəti qadınların və qızların davamlı inkişafı üçün global məqsədlərin həyata keçirilməsini və həyatın bütün sahələrində qadınların bərabər iştirakının təşviq edilməsini hədəfləyən aşağıdakı beş prioritet sahəyə yönəlmişdir:

- Qadın liderliyinin və siyasi iştirakçılığının genişləndirilməsi;
- Qadınlara qarşı zorakılığın aradan qaldırılması;
- Qadınların sülh və təhlükəsizliyin bütün aspektlərinə cəlb edilməsi;
- Qadınların iqtisadi gücləndirilməsi;
- Milli planlaşdırma və büdcənin inkişafında gender bərabərliyinin aparıcı rolunun müəyyənləşdirilməsi.

Qadınların Vəziyyəti üzrə Komissiya global səviyyədə gender bərabərliyinin təşviqi və qadınların gücləndirilməsinə həsr olunmuş əsas hökumətlərarası qurumdur. Qadınların Vəziyyəti

üzrə Komissiya qadın hüquqlarının təşviqində, dünyanın bütün ölkələrində qadınların statusunun qeydiyyatında, o cümlədən, gender bərabərliyi və qadınların gücləndirilməsi üzrə qlobal standartların inkişafında mühüm rol oynayır.

### **Qadınlar barəsində ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üzrə Komitə**

“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. Konvensiya qadınların vəziyyətinin yaxşılaşdırılması problemini müasir dövrün ən qlobal problemlərinə aid edir. Konvensiyanın məqsədi qadınların ayrı-seçkiliyin bütün formalarından həqiqətən azad olunmasının təmin edilməsindən, qadınların inkişafı və özlərini realizə etməsi üçün bərabər imkanlar yaratmaqdan ibarətdir. Konvensiyaya hazırda 180 ölkə – BMT-yə üzv dövlətlərin 90%-dən çoxu qoşulmuşdur. İştirakçı dövlətlərin sayına görə bu BMT-nin ən çox üzvü olan Konvensiyasıdır.

Konvensiya qadınların hüquqi statusunun ehtəvəsini yaradır ki, o, insan hüquqları sahəsində müasir beynəlxalq tələblərə uyğun olsun. Azərbaycan Respublikası 30 iyun 1995-ci ildə Konvensiyaya qoşulub, bu Konvensiyanın həyata keçirilməsi ilə bağlı öz üzərinə öhdəliklər götürüb və bununla da bərabərlik və demokratiya ideyalarına tərəfdar olduğunu təsdiq edib. Bundan başqa, iştirakçı dövlətlər nəinki Konvensiyanı milli səviyyədə həyata keçirməyi öz öhdələrinə götürüblər, hətta görülən tədbirlər haqqında və onların həyata keçirildiyi zaman qarşıya çıxan

çətinliklər barədə hesabatlar təqdim etməlidirlər. Bu Konvensiyanın həyata keçirilməsinin gedişini yoxlamaq üçün Qadınlar barəsində ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üzrə Komitə yaradılıb (Konvensiyanın 17-ci maddəsi, 1-ci bəndi). O, yüksək əlaqə keyfiyyətlərə və Konvensiyanın əhatə etdiyi məsələlərdə sərəştəyə malik ekspertlərdən ibarətdir. Bu ekspertlər iştirakçı dövlətlər tərəfindən onların öz vətəndaşları arasından seçilir.

Komitə 2001-ci il yanvar ayında baş tutmuş iyirmi dördüncü sessiyasında Əlavə Protokolda qeyd olunan şikayətlərin qəbul edilmə proseduru tənzimləyən yenilənmiş qaydaları təsdiq etdi. Qaydalara işçi qrupların yaradılması və öz funksiyalarının yerinə yetirilməsində Komitəyə kömək etmək üçün məruzəçilərin təyin edilməsi, üzv iştirakçılara yönəldilən müvəqqəti tədbirlər və kommunikasiyaların qəbul edilməsinə dair tələblər daxil edildi.

1995-ci ildən Konvensiyanı imzalayan üç dövlət Komitənin qeyri-rəsmi görüşləri üçün imkan yaradıb. Komitənin qeyri-formal toplantıları 1995-ci ildə Madrid, 2000-ci ildə Berlin, 2002-ci ildə isə Lund şəhərində keçirilib. Bu görüşlərin nəticəsində Komitə:

- Madriddə keçirilən görüşdə, Qadınlara dair Dördüncü Dünya Konfransına hazırlıq işini tamamladı;
- Berлиндəki görüşdə prosedur qaydalarını yenidən işlədi;
- Lund görüşündə iş metodlarında dəyişikliklərin tətbiqini təsdiqlədi.

Komitə dünyəvi dəyərlərə hörmət edən və Konvensiyanın əhatə etdiyi məsələlərdə sərəştəyə malik iyirmi üç ekspertdən ibarətdir. Bu ekspertlər

İştirakçı dövlətlər tərəfindən onların öz vətəndaşları sırasından seçilir. Seçim zamanı həm də ədalətli coğrafi bölgü və müxtəlif sivilizasiya formalarının, həmçinin əsas hüquq sistemlərinin təmsil olunması nəzərə alınır. Komitə üzvləri iştirakçı dövlətlərin irəli sürdükləri şəxslərin daxil edildiyi siyahıdan gizli səsvermə yolu ilə seçilir. Hər iştirakçı dövlət öz vətəndaşları arasında yalnız bir nəfərin namizədliyini irəli sürə bilər.

Hər seçkinin keçirilməsinə, heç olmasa üç ay qalmış BMT-nin Baş katibi iştirakçı dövlətlərə iki ay müddətində öz namizədlərini təqdim etmək təklifi ilə məktub göndərir. Baş katib namizədlikləri irəli sürülmüş bütün şəxslərin əlifba sırası ilə siyahısını onların namizədliyini irəli sürmüş iştirakçı dövlətlər göstərməklə hazırlayır və bu siyahını iştirakçı dövlətlərə təqdim edir.

Komitə üzvlərinin seçkisi BMT-nin Baş katibinin Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Mərkəzi idarələrində çağırıldığı iclasında keçirilir. İştirakçı dövlətlərin ən azı üçdə ikisinin iştirak etdiyi bu iclasda iştirakçı dövlətlərin səsvermədə iştirak edən nümayəndələrinin mütləq əksəriyyətinin səsini qazanan namizədlər Komitəyə üzv seçilmiş sayılırlar.

Komitə üzvlərinin siyahısı BMT-nin veb sahifəsində yerləşdirilir. Komitə üzvləri dörd il müddətinə seçilir. Lakin ilk seçkilərdə seçilmiş doqquz üzvün səlahiyyət müddəti iki ildən sonra bitir; bu doqquz üzvün soyadı Komitə Sədrinin seçkilərdən dərhal sonra keçirdiyi püşk vasitəsilə müəyyən edilir. Beləliklə, seçilmiş əlavə üzvlərdən ikisinin səlahiyyət müddəti iki ildən sonra bitir. Həmin üzvlərin soyadlarını püşk vasitəsilə Komitə Sədri müəyyən edir. Komitə üzvləri Birləşmiş Millətlər Təşkilatının vəsaitindən, Komitənin vəzifələrinin əhəmiyyəti

nəzərə alınmaqla, Baş Məclis tərəfindən müəyyən edilmiş qayda və şərtlərlə haqq alırlar.

İştirakçı dövlətlər baxılmaq üçün Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Baş katibinə bu Konvensiyanın müddələrinin 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.

Məruzələrdə bu Konvensiyanın öhdəliklərinin yerinə yetirilmə dərəcəsinə təsir göstərən amillər və çətinliklər göstərilə bilər. Komitə bu Konvensiyanın 18-ci maddəsinə müvafiq olaraq, təqdim edilən məruzələrə baxmaq üçün, adətən, iki həftədən çox davam etməyən iclaslar keçirir. Komitənin iclasları, bir qayda olaraq, Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Mərkəzi idarələrində, yaxud Komitənin müəyyən etdiyi hər hansı digər münasib yerdə keçirilir.

Komitə hər il BMT-nin 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 verir. Bu cür ümumi xarakterli təklif və tövsiyələr iştirakçı dövlətlərin qeydləri (əgər varsa) ilə yanaşı Komitənin məruzəsinə daxil edilir. BMT-nin Baş katibi Komitənin məruzələrini məlumat üçün qadınların vəziyyətinə dair Komissiyaya göndərir.

İxtisaslaşdırılmış idarələr bu Konvensiyanın onların fəaliyyət dairəsinə daxil olan müddələrinin yerinə yetirilməsi məsələlərinə baxılan zaman təmsil



olunmaq hüququna malikdirlər. Komitə ixtisaslaşdırılmış idarələrə Konvensiyanın onların fəaliyyət dairəsinə daxil olan sahələrdə yerinə yetirilməsi barədə məruzə təqdim olunmasını təklif edə bilər.

Sadələşdirilmiş hesabat proseduru. 2014-cü ilin iyun-iyul və oktyabr-noyabr aylarında keçirilmiş 58-ci və 59-cu sessiyalarında Qadınlar barəsində ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üzrə Komitə iştirakçı dövlətlərə 2015-ci il yanvarın 1-dən etibarən gecikdirilmiş periodik hesabatların təqdim edilməsi üçün sadələşdirilmiş hesabat proseduru təqdim etməyi qərara aldı. Sadələşdirilmiş hesabat proseduruna əsasən, Komitənin seçkiqabağı işçi qrupu onun növbəti sessiyasında Komitə tərəfindən təsdiq olunacaq məsələlərin siyahısını hazırlayır və hesabatı təqdim etməzdən əvvəl müvafiq iştirakçı dövlətə ötürür. Bu prosedura müvafiq olaraq Komitə sadələşdirilmiş hesabatların təqdim olunması üçün sualların siyahısını hazırlayır. İştirakçı Dövlətin bu suallar siyahısına olan cavabları onun hesabatı hesab olunur. Baş Məclisin 68/268 sayılı qətnaməsinin 16-cı maddəsinə əsasən, dövrü hesabat 21,200 sözdən artıq olmamalıdır. Komitənin sadələşdirilmiş hesabat proseduru hesabatların hazırlanmasında və təqdim edilməsində tərəflərə kömək edir.

Azərbaycan Respublikasının Konvensiya üzrə ilk hesabatı Komitəyə 1996-cı ildə təqdim olunub. 20 yanvar 1998-ci ildə BMT-nin Komitəsində Azərbaycanda Konvensiyanın həyata keçirilməsi haqqında məruzə dinlənilib. 2000-ci il iyun ayında Azərbaycan Respublikası "Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında" Konvensiyanın Fakültativ Protokolunu da imzalayıb. Bu Protokol hər bir şəxsə BMT Komitəsinə fərdi şəkildə müraciət etmək hüququnu tanıyır.

CEDAW Komitəsinə fərdi müraciət. 1979-cu ildə Konvensiyanın Əlavə Protokolunda iştirak edən dövlətlər Konvensiyada nəzərdə tutulmuş hüquqların pozulmasının qurbanları olduğunu iddia edən şəxslərin istəklərini nəzərdən keçirmək üçün Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması üzrə Komitənin səlahiyyətlərini qəbul etdilər. Bu prosedur müraciətin şəxs və ya şəxslər qrupu tərəfindən təqdim edilə biləcəyini nəzərdə tutur. Komitə tərəfindən sorğu qeydə alınır. Daha sonra müşahidələrin təqdim edilməsi üçün vaxt müəyyən edilir. Komitə iştirakçı dövlətə tövsiyələr verə bilər. Komitə qərar və mümkün tövsiyələrini verdikdən sonra iştirakçı dövlətdən altı ay müddətində müşahidələrə və tövsiyələrə cavab olaraq alınmış tədbirlər barədə ətraflı məlumatın yazılı surətdə təqdim edilməsini tələb edir. Əlavə Protokolu 5-ci maddəsinə əsasən, Komitə iştirakçı dövlətə bərpaedilməz zərərin qarşısını almaq üçün zəruri tədbirlər görmək tələbini təqdim edə bilər. Müraciət başqa beynəlxalq tənzimləmə prosedurundan keçdiyi halda Komitə tərəfindən rədd edilə bilər. Komitə prosedurun əvvəlində açıq-aydın əsassız olan müraciətləri rədd etməyə səlahiyyətlidir. Bununla yanaşı, Komitəyə müraciət etmək üçün bütün daxili (dövlət daxilində) imkanlar tükənmiş olmalıdır.

Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması üzrə Komitəyə təqdim edilən müraciətlər 2008-ci ilin yanvar ayından etibarən bu ünvana göndərilir:

*Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnsan Hüquqları üzrə Ali Komissarlığının Cenevrə ofisi*  
1211 Cenevrə  
İsveçrə  
Email: [limchoc@un.org](mailto:limchoc@un.org)  
İnternet səhifəsi: <http://www.ohchr.org/EN/Pages/WelcomePage.aspx>

Şikayətlərin verilmə qaydası ilə daha yaxından tanış olmaq üçün CEDAW Komitəsinin presedent hüququna nəzər yetirək:

*Misal: (CEDAW/C/36/D/4/2004)*

*Bildiriş № 4/2004*

*Təqdim edilib: xanım A.S. tərəfindən (Milli Azlıqlar və Etnik Qrupların Hüquq Müdafiə Bürosu tərəfindən təmsil olunub)*

*İddia olunan qurban: müəllif*

*Üzv dövlət: Macarıstan*

*Bildirişin tarixi: 12 fevral 2004 (ilkin təqdimat)*

14 Avqust 2006-cı il tarixində 4/2004 sayılı bildiriş Əlavə Protokolun 7-ci maddəsinin 3-cü bəndinə uyğun olaraq aşağıda qeyd olunmuş mətni Komitənin fikirləri kimi qəbul etmişdir: "*Bildirişin müəllifi Xanım A.S. ilə əlaqədar olaraq, onun hüquqlarının pozulmasının ciddiliyinə müvafiq olaraq, ona təzminatın ödənilməsinə təmin etmək*".

Qısa məzmun: "...*Fexerdyarmat xəstəxanasının həkimləri müəllifə əməliyyat masasında uzandığı zaman, keysəriyyə əməliyyatına razılığını təsdiqləyən bir forma imzaladırdılar. Xəstə bu formanı, həmçinin həkimin xətti ilə yazılan aşağıda qeyd olunmuş əlavəni də imzalayır: "Bətnimdəki dölnün öldüyünü bildiyim andan, təcili sterilizasiya (müəllifə məlum olmayan latın terminin istifadəsi) etməyə müraciət edirəm. Bir daha uşaq həyata gətirmək planım yoxdur, hamilə qalmaq da istəmirəm". Xəstəxana qeydləri göstərir ki, xəstə ora daxil olandan 17 dəqiqə ərzində 3 əməliyyatdan keçib – keysəriyyə, qanköçürmə və sterilizasiya. Xəstəxanadan çıxmazdan əvvəl, müəllif öz vəziyyəti ilə maraqlanır və həkimdən növbəti hamiləliyini nə vaxt planlaşdırma biləcəyini soruşur. Məhz bu an müəllif "sterilizasiya" sözünün mənasını dərk edir. Tibbi qeydlərə görə, xəstənin müəssisəyə daxil*

*olduğu vaxt vəziyyəti kritik idi. Başgicəllənmə və qanaxma müşahidə olunurdu, şok vəziyyətində idi*".

Konvensiyada nəzərdə tutulmuş hüquqların pozulmasının qurbanları olduğunu iddia edən şəxslərin müraciətlərini araşdırmaqla yanaşı, CEDAW Komitəsi zorakılıqla bağlı qanun və siyasətlərə zəruri dəyişikliklər edilməsini nəzərdə tutan tövsiyələr də verir. 14 iyul 2017-ci ildə Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması üzrə Komitə "Qadınlara qarşı gender əsaslı zorakılıq haqqında" 35 sayılı Ümumi Tövsiyəni qəbul edərək 19 sayılı Ümumi Tövsiyəni yenilədi.

35 sayılı Ümumi Tövsiyə:

- Gender əsaslı zorakılığın qadağan olunmasının beynəlxalq normaya çevrildiyini qəbul edir;
- Cinsi və reproduktiv sağlamlıq hüquqlarının pozulmasını daxil etməklə zorakılıq anlayışını genişləndirir;
- Gender bərabərliyi anlayışını təhdid edən sosial normalar və stereotipləri dəyişdirməyin zəruriliyini vurğulayır;
- Öz ərazisindəki və ya xaricdəki orqanları və ya öz səlahiyyətləri altında fəaliyyət göstərən şəxslər tərəfindən törədilən hərəkət və hərəkətsizliklər üçün dövlətin müxtəlif səviyyələrdə məsuliyyətini müəyyənləşdirir;
- Birbaşa və dolayı yolla zorakılığın bağışlanmasını, qəbul edilən olmasını və asanlaşdırılmasını nəzərdə tutan bütün qanun və siyasətləri ləğv etməyə çağırır.

CEDAW Konvensiyası beynəlxalq hüququn bir hissəsi kimi onu ratifikasiya etmiş ölkələr üçün məcburi xarakter daşıyır. CEDAW qadınlara və qızlara qarşı hər növ ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması məqsədi ilə bütün ölkələrdən ənənəvi gender rollarının və stereotiplərin aradan

qaldırılmasını tələb edir. CEDAW "əsaslı bərabərlik" və ya "nəticələrin bərabərliyi"ni əldə etməyə çalışır ki, bu da qadınlar və qızlar üçün bərabər imkanlar və bərabər nəticələri şərtləndirir. Məhz CEDAW-nun qəbul edilməsi nəticəsində, dünyada qadınlar və qızlar öz insan hüquqlarını tələb etməyi bacardılar.

BMT-nin Təhlükəsizlik Şurasının 1325 sayılı Qətnaməsi (2000) (Qadınlar, Sülh və Təhlükəsizlik haqqında). BMT-nin Təhlükəsizlik Şurasının 1325 sayılı qətnaməsi 2000-ci il oktyabrın 31-də qəbul edilib. Sənəd silahlı münaqişələrin nəticələrinin qadınlara mənfi təsirlərinin azaldılmasına və BMT-nin səhra əməliyyatlarında gender tarazlığının yaxşılaşdırılmasına yönəlib. Bu qətnamə sülhün bərpası, dəstəklənməsi və sülh yaratma ilə bağlı bütün fəaliyyət növlərində gender aspektlərini nəzərə almağa, qadınlara tək-cə münaqişə qurbanları kimi deyil, həm də islahatların bələdçisi kimi yanaşmağa çağırır. Qətnamə xüsusilə qərarların qəbul edilməsi, münaqişənin həlli, sülh danışıqları və münaqişədən sonrakı yenidənqurma prosesində qadınların iştirakının vacibliyini təsdiq edir, sülhməramlı əməliyyatlarına gender perspektivlərinin daxil edilməsini və sülh və təhlükəsizliyin təmin edilməsində iştirak edən bütün şəxslərə gender təlimləri keçməyin vacibliyini vurğulayır. Qətnamə layihəsi 2000-ci ildə Namibiya tərəfindən irəli sürülüb.

Qətnamə:

- Qərarların qəbul edilməsi səviyyəsində qadınların daha çox təmsil olunmasına və daha çox iştirakına çağırır;
- Silahlı qarşıdurmalarda qadınların və qızların xüsusi ehtiyaclarına diqqət cəlb edir;
- Post-konflikt dövründə yenidənqurma proseslərində gender perspektivinin tətbiqinə çağırır;

- BMT-nin fəaliyyətində gender məsələsinin perspektivini, Baş katibin və Təhlükəsizlik Şurasının missiyasını həyata keçirməyə çağırır edir;
- BMT sülhməramlı missiyalarında gender aspektlərini nəzərə almağa hazır olduğunu bildirir.

BMT-nin Qadınlar üçün İnkişaf Fondu (UNIFEM) tərəfindən həyata keçirilən "Qadınlar Cənubi Qafqazda münaqişələrin aradan qaldırılması və sülhün bərqərar olması uğrunda" bölgə layihəsinin Bakı ofisi Azərbaycanda "Koalisiya 1325" qadın təşkilatının yaradılması təşəbbüsü ilə çıxış edib. 2002-ci il sentyabrın 6-da cəmiyyətin bütün təbəqələrini təmsil edən qadınlar (Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi, dövlət orqanları, qeyri-hökumət qadın təşkilatları, siyasi partiyalar, KİV-lər) BMT-nin Azərbaycandakı nümayəndəliyinin binasında keçirdikləri xüsusi iclasda qadın, sülh, təhlükəsizlik məsələlərinə dair BMT-nin Təhlükəsizlik Şurasının qətnaməsini dəstəklədilər və qadın koalisiyasının yaradılmasını elan etdilər.

## 2.2. Avropa Şurası və qadın hüquqlarının müdafiəsi

Avropa Şurasına 47 ölkə daxildir. Bu da faktiki olaraq Avropa qitəsini tam əhatə edir. Təşkilatın məqsədi İnsan Hüquqlarının və Əsas Azadlıqların müdafiəsi haqqında Konvensiyaya (Avropa İnsan Hüquqları Konvensiyası) və şəxslərin, o cümlədən qadın və qızların müdafiəsi üzrə digər sənədlərə əsaslanan ümumi demokratik və hüquqi prinsipləri inkişaf etdirməkdən ibarətdir. 1990-cı ildən bəri Avropa Şurası qadınları və qızları gender əsaslı zorakılıqlardan qorumağı fəal şəkildə təbliğ edir. "Qadınları zorakılıqdan qoruma haqqında" (2002) 5 sayılı Tövsiyənin qəbul edilməsi, 2006-2008-ci illərdə

isə qadınlara qarşı zorakılığı, o cümlədən məişət zorakılığını pisləyən və bütün Avropanı əhatə edən kampaniyanın keçirilməsi buna sübutdur.

1 avqust 2014-cü ildə Avropa Şurasının “Qadınlara qarşı zorakılıq və məişət zorakılığının qarşısının alınması və ona qarşı mübarizə haqqında” Konvensiyası (İstanbul Konvensiyası) qüvvəyə mindi. “Zorakılıqdan azad qadınlar” Parlament Şəbəkəsi ilk dəfə qadınlara qarşı zorakılıqla mübarizə kampaniyası (2006-2008) çərçivəsində yaradılıb. Həmin müddət ərzində 40-a yaxın milli parlament Avropada 200-dən artıq müxtəlif növ tədbir həyata keçirərək qadınlara qarşı zorakılığı pisləmiş, parlament üzvləri və ictimaiyyət arasında maarifləndirmə işləri aparmış, bu problemin qarşısını almaq üçün qanunlarda dəyişiklik edərək qurbanların qorunması və günahkarların məhkəməyə cəlb edilməsini təmin etmişlər. Özünün 1635 (2008) sayılı “Qadınlara qarşı zorakılıqla mübarizə: Avropa Şurası Konvensiyasına doğru” Təvsiyəsi ilə Avropa Şurası Parlament Assambleyası kampaniyanın bitməsinin Şəbəkənin sonu demək olmadığını qərarına gəlib. Əksinə, bu, parlament üzvləri arasında informasiya mübadiləsinin genişləndirilməsi və onların birgə fəaliyyətlərdə sıx əməkdaşlıq etmələri üçün yeni və güclü vasitədir. Şəbəkə Parlament Assambleyasına üzv olan və müşahidəçi statusuna malik dövlətlərin, eləcə də Demokratiya naminə Tərəfdaşların nümayəndə heyətlərindən ibarətdir. Ona Şəbəkənin Siyasi Koordinatoru olaraq fəaliyyət göstərən qadınlara qarşı zorakılıq üzrə Baş məruzəçi sədrlik edir. İstanbul Konvensiyasının Nazirlər Komitəsi tərəfindən qəbul olunduğu vaxtdan bəri Şəbəkə bu Konvensiyasının təşviq edilməsinə töhfə verməyi özünün başlıca məqsədi hesab edib.

“Qadınlara qarşı zorakılıq və məişət zorakılığının

qarşısının alınması və ona qarşı mübarizə haqqında” Konvensiya (İstanbul Konvensiyası) 10 müvafiq ratifikasiya ilə 1 avqust 2014-cü ildə qüvvəyə minib. İstanbul Konvensiyası – qadınlara qarşı zorakılıq və məişət zorakılığı ilə mübarizə aparmaq və onları aradan qaldırmaq məqsədilə hərtərəfli tədbirlər toplusu təklif edir. Konvensiya bütün ölkələrə açıq olan və məcburi hüquqi qüvvəyə malik ilk beynəlxalq hüquqi sənəddir. O, qadınlara qarşı zorakılığı həm insan hüquqlarının pozulması, həm də ayrı-seçkiliyin bir forması olaraq tanıyır. Konvensiya, həmçinin qadınlar və kişilər arasında bərabərliyə nail olunması ilə qadınlara qarşı zorakılığın aradan qaldırılması arasında aydın bir əlaqənin olduğunu vurğulayır.

Konvensiya qadına qarşı hər növ zorakılığa, o cümlədən məişət zorakılığına şamil edilir. Bundan əlavə, Konvensiya ona qoşulan Tərəfləri tətbiq dairəsini genişləndirərək onu məişət zorakılığının qurbanı olmuş qocalara, uşaqlara və kişilərə də şamil etməyə dəvət edir. Konvensiya sülh dövründə və silahlı münaqişə zamanı tətbiq edilir.

### **İstanbul Konvensiyasında istifadə olunmuş terminlərin tərifi:**

Qadınlara qarşı zorakılıq insan hüquqlarının pozulması və qadınlara münasibətdə hər hansı bir ayrı-seçkiliyin edilməsi kimi anlaşılır. Bura istər ictimai, istərsə də şəxsi həyatda meydana gəlməsindən asılı olmayaraq fiziki, cinsi, psixoloji və iqtisadi ziyan və zərər, o cümlədən təhdidlər, məcburi və ya əsassız azadlıqdan məhrum etmə kimi hadisələrlə nəticələnən və ya nəticələne bilən bütün gender əsaslı zorakılıq hərəkətləri daxildir;

Məişət zorakılığına yuxarıda qeyd olunan eyni zorakılıq növləri daxildir. Amma bu, ailə, bir evdə

yaşayan, evli olan və ya olmayan və ya heç evlənmemiş partnyorlar arasında zorakılığı törədən şəxsin qurbanla əvvəl və ya hazırda bir yerdə yaşayıb-yaşamamasından asılı olmayaraq baş verir. Bura hər iki cinsdən olan qurbanlar və təqsirkarlar, eyni zamanda uşaqlara və yaşlılara, eləcə də cinsi partnyora qarşı zorakılıq daxildir;

Gender dedikdə, hər hansı bir cəmiyyətin cinsiyyətinə müvafiq olaraq kişi və qadına verdiyi rollar, eləcə də qadın və kişilər üçün münasib olduğu düşünülmüş davranışlar, fəaliyyətlər və xüsusiyyətlər başa düşülür;

Qadınlara qarşı gender əsaslı zorakılıq dedikdə, məhz qadın cinsinə mənsub olduqları üçün qadınların üzləşdiyi zorakılıqlar (məcburi abort, qadın sünneti və s.) və ya kişilərlə münasibətdə qadınların daha çox üzləşdiyi zorakılıqlar (cinsi zorakılıq, zorlama, təcavüz məqsədilə təqib, cinsi qışnama, məişət zorakılığı, məcburi evlilik və ya məcburi qısırlaşdırma və s.) nəzərdə tutulur;

Qurban dedikdə, həm qadınlara qarşı zorakılığa, həm də məişət zorakılığına məruz qalan şəxslər başa düşülür;

Qadın dedikdə, 18 yaşdan aşağı gənc qızlar da nəzərdə tutulur.

Qadınlara qarşı bütün növ zorakılıqların, o cümlədən məişət zorakılığının qarşısının alınması üçün Konvensiya Tərəflərdən milli səviyyədə bir sıra qabaqalayıcı tədbirlər həyata keçirmələrini tələb edir:

Maarifləndirmə: İctimaiyyət arasında qadınlara qarşı zorakılıq və məişət zorakılığı məsələləri ilə bağlı maarifləndirmə işləri aparmaq və kampaniyalar keçirmək vacibdir. Bu təşəbbüslər ictimaiyyəti

məlumatlandırmağa, onun zorakılığın müxtəlif növlərini tanımasına və onlara qarşı etiraz etməsinə kömək edir. Qurbanlara haradan və necə yardım almaq, hansı növ dəstəklərin olması barədə məlumatlar vermək də eyni dərəcədə əhəmiyyətlidir. Zorakılığın qurbanları üçün milli səviyyədə telefon yardım xəttinin yaradılması bu dəstəklərdən biridir.

Təhsil: Münasibətlər və davranışlar çox erkən yaşlarda formalaşdığı üçün münasibətlərdə qarşılıqlı hörmət və bərabərlik prinsiplərinin uşaqlara erkən yaşlarda öyrədilməsi vacibdir. Tərəflər bərabərlik məsələləri ilə bağlı tədris materiallarını təhsil proqramının bütün mərhələlərinə daxil etməyə və bu prinsiplərin icma mərkəzləri və idman klubları kimi qeyri-formal tədris mühitində təbliğinə dəvət edirlər.

Peşəkarların təlimi: Zorakılığın qarşısının alınması və aradan qaldırılması, bərabərlik, qurbanların ehtiyacları, yenidən qurbana çevrilmənin qarşısının alınması və qurumlar arasında əməkdaşlığın təşviqi sahəsində fəaliyyət göstərən bütün müvafiq peşəkarların təlimi.

Qabaqalayıcı müdaxilə və müalicə proqramları: Konvensiya Tərəflərdən məişət zorakılığı törədən şəxslər və ya cinsi təcavüzkarlar üçün qeyri-zorakı davranışın mənimsənilməsinə, hərəkətlərinə görə məsuliyyət daşımalarını, qadınlara qarşı münasibətlərini gözdən keçirməni öyrətməyi nəzərdə tutan müalicə proqramları hazırlamağı və ya dəstəkləməyi tələb edir. Müalicə proqramlarını hazırlayarkən qurbanların təhlükəsizliyi, dəstəklənməsi və hüquqlarının qorunması ixtisaslaşdırılmış dəstək xidmətlərinin cəlb edildiyi sıx əməkdaşlıq çərçivəsindəki proqramların əsas hissəsi olmalıdır.



## Avropa Şurası və Gender Tərəfdaşlığı Strategiyası

Avropa Şurası gender bərabərliyi standartlarının təsirini və görünürülük dərəcəsini artırmaq, üzv dövlətlərdə və Təşkilatın özündə həyata keçirilməsini dəstəkləmək məqsədilə 2012-ci ildə gender bərabərliyi üzrə ilk ortaq-könüllü (Transversal) Proqramını həyata keçirib. Proqram Avropa Şurasının bütün sektorlarını, hökumətlərarası strukturlarını, monitorinq mexanizmlərini, qismən razılaşmalarını və xarici tərəfdaşlarını səfərbər etməyi məqsəd qoyur və daha böyük təsir, enerji və diqqət mərkəzində olmaq üçün resursları bir araya gətirir. Transversal proqramının ən mühüm nəticəsi, Nazirlər Komitəsi tərəfindən 2013-cü ilin noyabrında yekdilliklə qəbul edilmiş Avropa Şurasının 2014-2017 Gender Tərəfdaşlığı Strategiyasıdır. Strategiya Avropa Şurasının güclü, spesifik və əlavə dəyərinə əsaslanır və Avropa Şurasının gender bərabərliyi sahəsində rolu və fəaliyyətinə dair bir baxış və çərçivə təklif edir. Strategiyanın ümumi məqsədi qadınların inkişafı və gücləndirilməsinə və bununla da Avropa Şurasına üzv dövlətlərdəki gender bərabərliyinin effektiv həyata keçirilməsinə nail olmaqdır. Bu məqsədlə Strategiya gender bərabərliyinə vahid və inteqrasiyalı yanaşmanı, gender bərabərliyi sahəsində standartların tətbiq edilməsini təşviq edir, köhnə və yeni çətinliklərlə mübarizə aparmaq üçün Avropa Şurası üzv dövlətlərinə, habelə daxili institusional orqanlar və mexanizmlərə siyasi rəhbərliyi və dəstəyi həyata keçirir.

Strategiya beş prioritet sahəni müəyyənləşdirir:

- Gender stereotiplərinə və seksizmə qarşı mübarizə;
- Qadınlara qarşı zorakılığın qarşısının alınması

və müdafiəsi;

- Qadınların ədalətə bərabər keçid imkanını təmin etmək;
- Qadın və kişilərin siyasi və ictimai qərarların qəbul edilməsində tarazlı iştirakına nail olmaq;
- Bütün siyasət və həyata keçirilən tədbirlərdə gender yanaşmasının nəzərə alınmasına (gender meynstriminq) nail olmaq.

Birinci ilin əhəmiyyətli məqamları. İlk dəfə olaraq Avropa Şurası Strategiyası təşkilatın daxilində və üzv dövlətlərdəki əsas gender bərabərliyi standartlarının onların tətbiqində dövlətlərin qarşılaşdıqları çətinliklərə və imkanlara cavab verməsini təmin edib. Bu, hüquqi və faktiki gender bərabərliyi arasındakı boşluğu azaltmaqla yanaşı, təşkilat daxilində daha çox təsir göstərə biləcək resursları bir araya gətirərək gender yanaşmasının tətbiqinin aktivliyini və sürətini artırdı.

Əhəmiyyətli məqamlardan biri də Gender bərabərliyinə dair (Transversal) Proqramın gender bərabərliyi standartlarının təbliğində və həyata keçirilməsində təsir və səlahiyyət qazanmasıdır. Strategiyanın həyata keçirilməsi üçün hərtərəfli kommunikasiya planı Avropa Şurası standartları haqqında məlumatlılığı artırmış, o cümlədən, qadın hüquqları və gender bərabərliyi sahəsində normativ bir təşkilat kimi onun lider rolunu daha da möhkəmləndirmişdir.

Gender Bərabərliyi üzrə Komissiya bütün Avropa Şurası siyasətlərində gender bərabərliyinin əsas götürülməsini təmin etmək, beynəlxalq səviyyədə öhdəliklər və Avropada qadınların reallığı arasındakı boşluqları aradan qaldırmaq üçün yaradılıb. Komissiya üzvləri üzv dövlətlər tərəfindən təyin olunur və Avropa Şurasının digər qurumlarına, üzv dövlətlərə məsləhətlər verir və dəstək olur.



Gender Bərabərliyi üzrə Komissiya Avropa Şurasının 2014-2017 Gender Tərəfdaşlığı strategiyasının beş məqsədinin həyata keçirilməsini dəstəkləyir.

Gender Bərabərliyi üzrə Komissiyanın (GBK) əsas vəzifələri:

- Nazirlər Komitəsinin nəzarəti altında gender bərabərliyi sahəsində hökumətlərarası işi yönləndirmək;
- Təşkilatın bütün komitələrinin və orqanlarının fəaliyyətində gender perspektivini təmin etmək;
- Ehtiyacların qiymətləndirilməsini aparmaq və səlahiyyətləri daxilində standartların, əməkdaşlığın və monitoring fəaliyyətinin inkişafı ilə bağlı məsləhətlər vermək;
- Avropa Şurasının Gender Bərabərliyi Strategiyasının (2014-2017) tətbiqini dəstəkləmək;
- Üzv dövlətlərdə gender bərabərliyinə dair real dəyişikliklərə nail olmaq məqsədilə hökumətlərə, parlamentlərə, yerli hakimiyyət orqanlarına, vətəndaş cəmiyyətinə və özəl sektora dəstək vermək;
- Nazirlər Komitəsinə və Baş Katibə müvafiq tədbirlərin görülməsinə dair, eyni zamanda yaranan suallar üzrə tövsiyələr vermək;
- Avropa Birliyi, BMT Qadınları (UN Women) və digər dövlətlərarası təşkilatlar və vətəndaş cəmiyyətləri ilə beynəlxalq səviyyədə koordinasiya və birgə planlaşdırma aparmaq;
- Bu sahədə milli təşəbbüsləri dəstəkləmək və əməkdaşlıq etmək;
- Avropa Şurasının hökumətlərarası komitələrinin mandatına xələl gətirmədən, müvafiq monitoring və digər orqanların və ya konvensiya mexanizmlərinin fəaliyyətini izləmək.

## **Avropa Şurasının gender bərabərliyi üzrə fəaliyyəti**

### **Qadın-kişi bərabərliyi**

Gender bərabərliyi hər iki cinsin ictimai və özəl həyatın bütün sahələrində bərabər görünmə dərəcəsini, gücləndirilməsini, məsuliyyətini və iştirakını nəzərdə tutur. Bu da qadınlar və kişilər arasında bərabər imkanlar və resursların bərabər paylanması deməkdir. Bu, qadınların və kişilərin fərqliliyini və cəmiyyətdə onların oynadığı müxtəlif rolları bərabər şəkildə qəbul etmək və dəyərləndirmək deməkdir.

### **Fokus: Seksist nifrət nitqi ilə mübarizə**

Seksist nifrət nitqi ilə mübarizə son illərdə Avropa Şurasının işinin bir hissəsi olub. 2016-cı ilin fevralında "Nifrət Nitqinə Yox Hərəkəti" ilə birlikdə bu mövzuda keçirilən seminardan bir hesabat dərc olunub. Həmin hesabat cinsi nifrət nitqinin səbəblərini, forma və nəticələrini vurğulayır və mübarizə yollarını təklif edir.

### **Avropa Şurası: qadına qarşı zorakılığın qarşısının alınması və onunla mübarizə**

Avropa Şurası ölkələrində əhəmiyyətli sayda qadın və gənc qız hər gün zorakılığa məruz qalır. Qadınlar və gənc qızlar zorakılığın müxtəlif formaları – məişət zorakılığı, zorlama, cinsi zorakılıq, məcburi evlilik, qadın sünneti ilə üzleşirlər. Avropa Şurasının məqsədi İnsan Hüquqları üzrə Avropa Konvensiyasına və şəxslərin, o cümlədən qadın və qızların müdafiəsi üzrə digər sənədlərə əsaslanan ümumi demokratik və hüquqi prinsipləri inkişaf etdirməkdən ibarətdir. 1990-cı ildən bəri Avropa Şurası qadınlar və qızları gender əsaslı

zorakılıqlardan qorumağı fəal şəkildə təbliğ edir. 2006 və 2008-ci illər ərzində Avropa Şurası qadınlara qarşı məişət zorakılığı ilə mübarizə üçün bütün Avropanı əhatə edən kampaniya həyata keçirdi. Təqribən 25 üzv dövlət daha sonra bu kampaniyanı milli səviyyədə reallaşdıraraq ictimaiyyət arasında məişət zorakılığı haqqında maarifləndirmə işləri apardı. 2008-ci ildə BMT-nin Baş Katibi bu məsələlərə siyasi və maliyyə yardımını səfərbər etmək məqsədilə “Qadına qarşı zorakılığa son qoymaq üçün birləşək” adlı 7 illik kampaniya başlatdı.

### **Qadınların ədalət mühakiməsinə bərabər çıxışının təmin edilməsi**

Qadınlar və kişilər arasında davam edən bərabərsizliklər və gender stereotipləri qadınların və kişilərin ədalətə qeyri-bərabər çıxışının nəticəsidir.

2014-cü ilin aprel ayında Avropa İttifaqı (Aİ) və Avropa Şurası Aİ-nin Şərq Tərəfdaşlığı ölkələri ilə (Azərbaycan, Ermənistan, Gürcüstan, Moldova, Ukrayna və Belarus) Avropanın insan hüquqları, demokratiya və qanunun aliliyi üzrə standartlarına yaxınlaşmaq məqsədilə nəzərdə tutulan əməkdaşlıq tədbirlərinin həyata keçirilməsi barədə razılığa gəlib. 2015-2017-ci illərdə Proqramlı Əməkdaşlıq Çərçivəsi sazişi əsasında həyata keçirilən regional layihələr altı ölkədən olan iştirakçıları bərabər hüquqlu əsaslarla bir araya gətirib.

Siyasətdə və dövlət əhəmiyyətli qərarların qəbul edilməsində qadın və kişilərin balanslaşdırılmış iştirakına nail olmaq. Qadın və kişilərin siyasi və ictimai qərarların qəbul edilməsində balanslaşdırılmış iştirakı ədalət və demokratiya üçün şərtidir. Avropa Şurası standartları bu vacib məqsədə nail olmaq üçün aydın təlimat verir.

Bütün siyasət və tədbirlərdə kişi və qadınların bərabərliyi probleminə kompleks yanaşmaya (gender meynstriminq) nail olmaq. 1998-ci ildə Avropa Şurasının kişi və qadınlar arasında bərabərlik problemi üzrə şöbəsi tərəfindən işlənən yeni sənədi gender bərabərliyi üzrə qanunların və dövlət proqramlarının hazırlanmasında mühüm əhəmiyyətə malikdir. Burada qeyd olunur ki, müəyyən mənada meynstriminq gender bərabərliyinin yeni nailiyyət strategiyasıdır. Bu strategiya “kişi və qadın arasında bərabərliklə bağlı aspektlərin siyasi fəaliyyətin bütün səviyyələrinə daxil edilməsini” nəzərdə tutur.

### **Gender bərabərliyi orqanları**

Gender bərabərliyi həm insan hüquqlarının tərkib hissəsi, həm də demokratiyanın əsas meyarıdır. Avropa Şurası qadınların azadlığı və ləyaqətinə müdaxilənin qarşısının alınmasını, gender əsaslı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılmasını, qadınların və kişilərin siyasi və ictimai həyatda balanslaşdırılmış iştirakını və gender perspektivinin bütün siyasət və proqramlara inteqrasiyasını təşviq edir.

2012-ci ildən yeni Gender Bərabərliyi proqramının başlanması ilə Avropa Şurası öz standartlarının təsirini və görünmə dərəcəsini artırmağı hədəf götürüb. Bütün Avropa Şurası siyasətində gender bərabərliyinin əsas götürülməsini təmin etmək və müvafiq standartların həyata keçirilməsini dəstəkləmək üçün Proqram aşağıdakıları nəzərdə tutur:

- Üzv dövlətlər tərəfindən təyin olunmuş üzvlərdən ibarət Gender Bərabərliyi komissiyası;
- Hər bir üzv dövlətdə Milli Əlaqələndiricilərin şəbəkəsi;
- Avropa Şurasının rəhbər komitələri və digər

hökumətlərarası strukturlar daxilində gender bərabərliyi üzrə məruzəçilər;

- Gender bərabərliyi probleminə kompleks yanaşma Qrupunun İnter Katibliyi.

### **Milli Əlaqələndiricilər**

Milli Əlaqələndiricilər Avropa Şurasının Transversal (Kəşimə) Proqramı və milli səviyyədə gender bərabərliyi üçün məsuliyyət daşıyan üzvlər və mexanizmlər – hökumət, parlament, yerli və regional hakimiyyət orqanları, vətəndaş cəmiyyəti və özəl sektor arasında əlaqəni təmin edir. Onların rolu üzv dövlətlərdə hüquqi və real bərabərlik arasındakı boşluğu aradan qaldırmaq məqsədilə milli səviyyədə beynəlxalq standartları inkişaf etdirməkdir.

Gender Bərabərliyi Komissiyası tərəfindən dəstəklənən milli əlaqələndiricilər Avropa Şurasının gender bərabərliyi üzrə əməkdaşlıq proqramları üçün məlumat və təcrübə qaynağıdır. Gender Bərabərliyi Komissiyası öz səlahiyyətlərinə uyğun olaraq, hər il müsbət təcrübə mübadiləsini və bu sahədə irəliləyişi təmin edən bir tematik konfrans təşkil edərək milli əlaqələndiriciləri dəstəkləyir. Sonuncu, üçüncü görüş, 2015-ci ildə Bern şəhərində keçirilib.

### **Gender Bərabərliyi üzrə məruzəçilər**

Gender bərabərliyi üzrə məruzəçilər (Gender Equality Rapporteurs – GER) bütün siyasət və tədbirlərdə gender maarifləndirməsini təşviq etmək üçün Avropa Şurasının rəhbər komitələrinin və digər hökumətlərarası qurumların üzvləri arasından təyin edilirlər. Gender bərabərliyi üzrə məruzəçilərin rolu gender bərabərliyi perspektivinin effektiv inteqrasiyasını müvafiq komitənin işinə yönəltmək

və gender meynstriminq strategiyasının təcridən öz işlərinin tərkib hissəsi olmasını təmin etməkdir. 2012-ci ildən etibarən Avropa Şurasının hökumətlərarası komitələri və monitoring orqanlarına 40 məruzəçi təyin olunub. Onlar korrupsiyaya, narkotik maddələrdən istifadəyə qarşı mübarizədə, idman, kino, seçki məsələlərində və bu kimi sahələrdə ilk dəfə olaraq gender bərabərliyi ilə əlaqəli fəaliyyətlərin təşəbbüsünü başladılar. Avropa Şurasının gender bərabərliyi üzrə məruzəçiləri üçün gender bərabərliyi probleminə kompleks yanaşma strategiyasına dair sonuncu – üçüncü təlim 2016-cı ildə keçirilib.

### **İnsan hüquqları üzrə Avropa Məhkəməsi**

Avropa İnsan Hüquqları Konvensiyası (AİHK) Avropa Şurasına üzv olan dövlətlərin üzərinə öz vətəndaşlarının və həmçinin onların yurisdiksiyasında olan hər kəsin əsas mülki və siyasi hüquqlarının qorunması öhdəliyini qoyan beynəlxalq sazişdir. Konvensiya 1950-ci ildə qəbul edilib və 1953-cü ildə qüvvəyə minib. Bu, məqsədi insan hüquqlarının qorunması olan ilk Avropa Şurası konvensiyasıdır.

Konvensiya aşağıdakı hüquqları müdafiə edir:

- Yaşamaq, azadlıq və təhlükəsizlik;
- Şəxsi və ailə həyatına hörmət;
- Söz azadlığı;
- Fikir, vicdan və din azadlığı;
- Seçmək və seçilmək hüququ;
- Mülki və cinayət işlərində ədalətli mühakimə olunmaq hüququ;
- Mülkiyyət və əmlakdan maneəsiz istifadə hüququ.

Eyni zamanda, konvensiya aşağıdakıları qadağan edir:

- İşgəncə, qeyri-insani və ya ləyaqəti alçaldan rəftar və ya cəza;
- Kələlik və məcburi əmək;
- Əsassız və qeyri-qanuni həbs;
- Konvensiyada təsbit olunan hüquq və azadlıqlardan qeyri-bərabər istifadə olunma;
- Dövlətin öz vətəndaşlarını ərazisindən qovması və ya onlara həmin dövlətin ərazisinə daxil olmağa qadağa qoyması;
- Ölüm cəzası;
- Əcnəbi vətəndaşların ölkədən kollektiv şəkildə çıxarılması.

Konvensiya İnsan Hüquqları Haqqında Ümumi Bəyannamədə qəbul edilmiş əsas hüquq və azadlıqları təsbit etmiş və üzərinə götürdüyü öhdəlikləri yerinə yetirməyən dövlətlər barəsində qətnamələr çıxarmaq səlahiyyətinə malik olan beynəlxalq məhkəmə orqanı təsis etmişdir. Konvensiya milli səviyyədə tətbiq oluna bilər. Onun müddəaları Konvensiyada müəyyən edilmiş hüquqların qorunmasını öhdəsinə götürən iştirakçı Dövlətlərin qanunvericiliyinə daxil edilmişdir. Ona görə də milli məhkəmə orqanları Konvensiyanın müddəalarını tətbiq etməlidirlər. Əks təqdirdə, hüquqlarının müdafiəsi ilə əlaqədar fərdlərin şikayətləri olduqda Avropa İnsan Hüquqları Məhkəməsi həmin dövlətin əleyhinə qərar qəbul edə bilər.

Avropa İnsan Hüquqları Məhkəməsi Fransanın Strasburq şəhərində yerləşən beynəlxalq məhkəmədir. O, 1959-cu ildə fəaliyyətə başlayıb. Məhkəmənin vəzifəsi Avropa İnsan Hüquqları Konvensiyasında təsbit edilmiş mülki və siyasi hüquqların pozulması iddiaları əsasında qərarlar

çıxarmaqdır. 1998-ci ildən Məhkəmə daimi əsaslarla fəaliyyət göstərir və fərdi şəxslər bura birbaşa müraciət edə bilərlər. Əlli il ərzində Məhkəmə 10,000-dən çox qətnamə çıxarıb. Cavabdeh ölkələrin üzərinə öhdəlik qoyan bu qətnamələr onların hökumətləri tərəfindən öz qanunvericiliklərində və inzibati təcrübələrində bir çox sahə ilə bağlı dəyişikliklər edilməsinə səbəb olub. Yeni problemlərin həll edilməsi və Avropada qanun və demokratiyanın möhkəmləndirilməsi üçün Məhkəmə praktikası Konvensiyanı dinamik və güclü bir mexanizmə çevirib. Bu gün Avropanın 47 dövləti və 800 milyondan artıq insan Avropa Məhkəməsinin yurisdiksiyası altındadır.

Avropa Məhkəməsinin hakimləri Avropa Şurası Parlament Assambleyası tərəfindən hər dövlət tərəfindən təklif olunan üç namizədin arasından seçilir. Onlar doqquz il müddətinə təkrar seçilməmək şərti ilə seçilirlər. Hakimlər dövlət adından seçilmələrinə baxmayaraq, məhkəmələrdə müstəqil şəkildə fəaliyyət göstərir və dövləti təmsil etmirlər. Hakimlər tamamilə müstəqildirlər və onların müstəqilliyi və bitərəfliyi ilə bir araya sığmayan heç bir fəaliyyətlə məşğul ola bilməzlər.

Məhkəmə öz təşəbbüsü ilə iş qaldıra bilməz. Məhkəmənin yurisdiksiyasına Avropa İnsan Hüquqları Konvensiyasının pozulmasına dair iddialara baxılması və bununla əlaqədar fərdi və ya dövlətlərarası şikayətlərin qəbulu daxildir. Konvensiya şikayətləri iki növə ayırır: hüquqlarının pozulduğunu iddia edən istənilən şəxs, fərdlər qrupu, şirkət və ya QHT tərəfindən irəli sürülən fərdi şikayətlər və bir dövlətin başqa dövlətə qarşı qaldırdığı dövlətlərarası şikayətlər. Məhkəmə yarandığı gündən etibarən qəbul edilən şikayətlərin demək olar ki, hamısı Konvensiyanın bir və ya bir neçə müddəasının pozulduğunu iddia edən və

məhkəməyə birbaşa müraciət edən fərdi şəxslər tərəfindən verilib. Şikayətlər yalnız Konvensiyanı ratifikasiya etmiş bir və ya bir neçə dövlətə qarşı qaldırıla bilər. Konvensiyanı imzalamamış üçüncü dövlət və ya fərdi şəxslər əleyhinə olan bütün şikayətlər qəbul edilməz hesab edilir.

Fərdi şəxslər məhkəməyə birbaşa şikayət edə bilərlər və icraatın ilkin mərhələlərində onların hüquqşünas tərəfindən təmsil olunmaları vacib deyildir. Məhkəməyə müraciət etmək üçün müvafiq sənədlərlə birlikdə lazımı şəkildə doldurulmuş ərizə formasını göndərmək kifayətdir. Nəzərə almaq lazımdır ki, şikayət ərizəsinin məhkəmə tərəfindən qeydiyyata alınması onun qəbul olunacağı və ya mahiyyətinin əsaslandırılmış olması demək deyildir. Üzv Dövlətin çətinliklə gedilə bilən regionunda yaşamasından və ya maddi imkanlarının kifayət qədər olmamasından asılı olmayaraq, istənilən şəxsin məhkəməyə şikayət ərizəsi verə bilməsi üçün Konvensiya “sadə” müraciət üsulunu nəzərdə tutur. Bu baxımdan, şikayətlərin məhkəmə icraatı pulsuzdur. Ərizəçilər ərizələrini məhkəmənin iki rəsmi dilindən (ingilis və fransız) birində göndərmək məcburiyyətində deyillər. Onlar bunu Konvensiyanı ratifikasiya etmiş dövlətlərin rəsmi dillərindən birində edə bilərlər. Dinləmələr Strasburqdakı İnsan Hüquqları Sarayında keçirilir. Onlar aidiyyəti palatanın və ya vəziyyətdən asılı olaraq Böyük Palatanın sədrinin qərarı ilə qapalı keçirilməyi zaman ictimaiyyətdə açıqdır.

Məhkəməyə təqdim edilmiş işlərə baxılması iki mərhələdə həyata keçirilir: qəbul edilmə mərhələsi və işin mahiyyətinin öyrənilməsi mərhələsi (başqa sözlə, şikayətlərə baxılması). Konvensiyanın pozulması ilə əlaqədar çıxarılmış qətnamə cavabdeh dövlət üçün məcburidir və dövlət onu yerinə yetirməlidir. Avropa Şurasının Nazirlər

Komitəsi qətnamələrin icrasına nəzarət edir, xüsusilə də ərizəçilərə dəymiş zərərin qarşılığında məhkəmə tərəfindən müəyyən edilmiş kompensasiyanın ödənilməsinə təmin edir.

Konvensiyanın pozulması barədə qətnamə çıxarıldıqdan sonra məhkəmə iş qovluğunu Avropa Şurasının Nazirlər Komitəsinə göndərir. Bu qurum cavabdeh dövlət və qətnamələrin icrası üzrə məsul şəbəkə ilə birlikdə qətnamənin necə icra olunacağını və gələcəkdə buna bənzər Konvensiya pozuntularının baş verməməsi üçün görüləcək tədbirləri müəyyən edir.

### **Səhv Salmayın!**

#### ***Avropa İttifaqının Ədalət Məhkəməsi***

*Lüksemburqda yerləşən bu Məhkəmə Avropa İttifaqının əsasını təşkil edən sazişlərin şərhinə və tətbiqinin Aİ qanun və qaydaları ilə uyğunluğunu təmin edir.*

#### ***Beynəlxalq Ədalət Məhkəməsi***

*Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Məhkəmə orqanıdır, Haaqada yerləşir. Beynəlxalq Məhkəmənin səlahiyyətləri ancaq dövlətlər arasındakı mübahisələrə aiddir. Məhkəmə adı şəxslərlə dövlət arasındakı və ya şəxslər arasındakı mübahisələrə baxa bilməz.*

Avropa İnsan Hüquqları Konvensiyasının 14-cü maddəsində və 12 sayılı Protokolunda da nəzərdə tutulduğu qaydada, ayrı-seçkilik əleyhinə Avropa hüququ ayrı-seçkiliyi müxtəlif əsaslarla və şəraitlərdə qadağan edir. Ayrı-seçkiliyin qadağan olunması ilə bağlı qanunların məqsədi bütün şəxslərə mövcud olan imkanlardan bərabər və ədalətli şəkildə istifadə etmək üçün şərait yaratmaqdan ibarətdir. Eyni vəziyyətdə olan

şəxslərlə fərqli şəkildə rəftar “birbaşa” ayrı-seçkilik adlanır. Fərqli vəziyyətdə olan şəxslərlə müvafiq şərait yaradılmadan, fərqli tərzdə rəftaretmə “dolaylı” ayrı-seçkilik hesab olunur.

Qeyri-münasib rəftar o zaman ayrı-seçkilik kimi qəbul oluna bilər ki, bu cür rəftar eyni vəziyyətdə olan şəxslə bağlı rəftarla müqayisədə həqiqətən də qeyri-münasibdir. Əgər şikayətçi ilə eyni vəzifələri icra etmək üçün həmin işəgötürən tərəfindən işlə təmin edilmiş başqa bir şəxsin əmək haqqının şikayətçi ilə müqayisədə yüksək olması faktı mövcud deyildirsə, əmək haqqının “az” olması barədə şikayət ayrı-seçkilik faktına aid iddia hesab edilə bilməz. Deməli, “müqayisə vasitəsi” tələb olunur. Başqa sözlə, eyni iş şəraitində olan şəxslər arasında maddi fərq “müdafiə olunan əsas” kimi qəbul olunur.

Misal: Bördənin Böyük Britaniyaya qarşı işinə əsasən, 2 bacı 31 il ərzində birgə yaşamışdır. Onlar birlikdə müəyyən əmlak əldə etmişdilər və tərəflərin hər biri öz arzusu ilə öz payını başqasına bağışlamışdı. İddiaçılar şikayət edirdilər ki, əmlakın dəyəri müəyyən bir həddi keçdiyindən tərəflərdən birinin ölümündən sonra digər tərəf varislik vergisi ödəməli olacaq. Onlar bunu mülkiyyət hüququna diskriminativ müdaxilə hesab edərək məhkəməyə iddia ərizəsi ilə müraciət etmişdilər, çünki qanuna görə rəsmi və ya vətəndaş nikahında olan şəxslər varislik vergisindən azaddırlar. Lakin AİHM müəyyən etmişdir ki, doğma bacı olan bu iddiaçılar özlərini rəsmi nikahda, vətəndaş nikahında olan və birgə yaşayan cütlüklərlə müqayisə edə bilməzlər. Nikah və birgə yaşama tərəflər arasında müəyyən hüquq və vəzifə bölgüsü aparmaqla xüsusi münasibətlərin sərbəst və düşünülmüş şəkildə qurulmasını nəzərdə tutur. İddiaçılar arasındakı münasibətlər isə ilk öncə birbaşa qan qohumluğu üzərində qurulduğundan

yuxarıda qeyd olunan münasibətlərdən köklü şəkildə fərqlənir.

AİHK-nın 12 sayılı Protokolu (2000) hər hansı hüquqdan (yerli qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hüquqlar da daxil olmaqla) istifadə ilə bağlı bərabər yanaşma təmin edilməsini nəzərdə tutan ayrı-seçkiliyin qadağan olunmasının dairəsini bir az da genişləndirir. Protokolu şərh edən Hesabat əsasən, bu Protokol insan hüquqlarının qorunmasının təməli elementi hesab olunan ayrı-seçkilikdən müdafiəni gücləndirmək məqsədilə yaradılıb. Protokol, xüsusilə cinsi və irqi bərabərliyin necə təmin olunması ilə bağlı müzakirələr nəticəsində yaranıb. Bu, Protokolun əsas mövzusu olmasa da qeyd olunmalıdır ki, qeyri-ayrı-seçkilik prinsipi AŞ-nin bir sıra sənədlərində əsas təməl prinsipdir. Xüsusilə Avropa Sosial Xartiyasının 1996-cı il tarixli versiyası işəgötürmə və vəzifəyə təyin etmə zamanı bərabər imkanlar və bərabər münasibəti, cinsi ayrı-seçkilikdən müdafiəni nəzərdə tutur. Ayrı-seçkiliyə qarşı əlavə müdafiə vasitələrinə “Milli azlıqların qorunması haqqında”, “İnsan alverinə qarşı fəaliyyət haqqında” və “Rəsmi sənədlərə çıxış haqqında” AŞ Konvensiyalarında da rast gəlmək mümkündür. Kiber-cinayətlərə qarşı Avropa Konvensiyasına Əlavə Protokolda da ayrı-seçkiliyə qarşı müdafiə nəzərdə tutulur. Ayrı-seçkilik əleyhinə məsələ AŞ-nin qanunvericilik sənədlərinin hazırlanmasında açıq-aşkar təsirə malikdir və hal-hazırda müdafiə olunmalı olan azadlıq kimi nəzərdə tutulur.

Beynəlxalq hüququn ümumtənzim prinsiplərinə müvafiq olaraq, Avropa İnsan Hüquqları Konvensiyası onun qüvvəyə minməsinə qədər baş verən hadisə və faktlara şamil edilmir. Bu da “Konvensiyanın geriye qüvvəsi yoxdur” prinsipindən irəli gəlir. Qeyd olunan prinsip əsasən, məhkəmə müvafiq cavabdeh dövlətin Konvensiyanı ratifikasiya



etməsinə qədər, həmçinin əgər şikayətə bu tarixə qədər müvafiq dövlətdaxili orqanlarda baxılıb və qərar çıxarılıbsa, baş verən hadisələrlə bağlı şikayətlərə baxa bilməz. Bir sözlə, məhkəmə, Konvensiyanın normalarını geriyyə tətbiiq edə bilməz.

Fərdi şikayət. Konvensiyanın 34-cü maddəsinə əsasən, Avropa Məhkəməsinə müraciət edəcək hər bir şəxs ilk növbədə əsasən aşağıdakı məqamlara diqqət yetirməlidir:

- Cavabdeh dövlətin Avropa İnsan Hüquqları Konvensiyasını ratifikasiya etməsi;
- Pozulmuş hüquq və ya hüquqların Konvensiya və ya əlavə Protokollarda təsbit olunması;
- Əgər pozulmuş hüquq(lar) Konvensiyaya dair hər hansı bir Protokolda nəzərdə tutulmuşdursa, bu Protokolun müvafiq dövlət tərəfindən ratifikasiya edilməsi;
- Pozuntunun cavabdeh dövlətin Konvensiyanı və ya müvafiq Protokolu ratifikasiyasından sonrakı dövrə təsadüf etməsi;
- Bütün dövlətdaxili hüquq müdafiə vasitələrinin tükənməsi;
- Müvafiq sonuncu dövlətdaxili orqanın qəti qərarının qəbul edilməsindən sonra altı ay müddətin keçməməsi və s.

Bu şərtlərdən birinə və ya bir neçəsinə əməl olunmadığı təqdirdə, şikayət Avropa Məhkəməsi tərəfindən qəbul olunmayacaqdır. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, məhkəmə fərdi şikayətlərin müraciət prosedurunun mümkün qədər asanlaşdırır. Fərdi şikayət ərizələri əksər hallarda hüquqşünas köməyi olmadan tərtib olunur və buna görə də burada hər bir rəsmi qaydaya ciddi fikir vermək ədalətsizlik olardı. Əgər ərizə müvafiq qaydalara tam cavab vermirsə, lakin bütövlükdə məhkəmənin diqqətini cəlb edə biləcək hüquqi vəziyyətdən bəhs

edirsə, bu halda belə şikayət məhkəmə tərəfindən qəbul edilir. Bundan sonra isə daha ətraflı və dəqiq məlumat üçün şikayətçiyyə məhkəmənin rəsmi müraciət blankı göndərilir. 6 həftə ərzində şikayətçi həmin blankı doldurub məhkəmənin katibliyinə göndərməlidir. Bununla da şikayətçiyyə öz ərizəsini təkmilləşdirmək imkanı verilir. Lakin bütün bunlarla yanaşı hər bir halda məhkəməyə şikayət ərizəsi aydın və dolğun tərtib olunmalıdır. Ərizə məhkəməyə daxil olduqdan sonra Katiblik tərəfindən şikayətçiyyə müvafiq cavab verilir. Zəruri olarsa əlavə məlumat və sənədlər tələb edilə bilər.

### 2.3. Avropada Təhlükəsizlik və Əməkdaşlıq Təşkilatı və Qadın Hüquqlarının Müdafiəsi

Avropada Təhlükəsizlik və Əməkdaşlıq Təşkilatı (ATƏT) sülhün, davamlı demokratiyanın və iqtisadi inkişafın təmin edilməsi üçün qadın və kişilərin hüquq bərabərliyinin vacibliyini tanıyır. ATƏT qadınlar və kişilər üçün bərabər imkanlar təmin etməyi və gender bərabərliyini iştirakçı dövlətlər daxilində və Təşkilatın özündə siyasət və təcrübəyə inteqrasiya etməyi hədəfləyir. Təşkilat yerli tərəfdaşlarla ATƏT regionunda qadınların gücləndirilməsinə və yerli imkanların inkişafına dair layihələr hazırlayır və həyata keçirir. ATƏT qadınlar və kişilər arasında bərabərliyi təmin etmək məqsədilə qanunvericiliyi nəzərdən keçirərkən hakim qüvvələrlə əməkdaşlıq edir, milli mexanizmlərin gücləndirilməsinə kömək edir. Təşkilatın 57 iştirakçı dövləti də bir neçə xüsusi siyasət qəbul edir və gender bərabərliyini dəstəkləyən tədbirlər həyata keçirir.

Gender bərabərliyinin təşviqi üçün ATƏT-in fəaliyyət planı təşkilatın gender bərabərliyi üzrə fəaliyyətinə istiqamət verir. Fəaliyyət planı ATƏT-in Katibliyinin, qurumların və sahə əməliyyatlarının, həmçinin

İştirakçı dövlətlərin məsuliyyəti və vəzifələrini müəyyən edir. Plan həmçinin aşağıdakıları nəzərdə tutur:

- ATƏT-in bütün siyasətlərində, proqramlarında və fəaliyyətlərində gender bərabərliyinin təmin edilməsi;
- Heyət üzvlərinə genderlə bağlı maarifləndirmə işi üzrə təlimlərin verilməsi;
- Peşəkar idarəetmə mədəniyyəti və iş mühitinin genderə-həssas inkişaf etdirilməsi;
- Yüksək vəzifələrdə qadın menecerlərin payının artırılması;
- Gender bərabərliyinə nail olmaq üçün iştirakçı dövlətlərin səylərinin dəstəklənməsi;
- Münaqişələrin qarşısının alınması və sülhün bərpası prosesində qadınların rolunun aydınlaşdırılması və təşviqi.

Gender bərabərliyinin təşviqi üzrə Fəaliyyət Planının həyata keçirilməsi ATƏT-in Baş Katibinin Daimi Şuraya təqdim etdiyi tərəqqi hesabatı ilə illik izlənilir.

### **ATƏT-in Demokratik Təsisatlar və İnsan Hüquqları Bürosu və Gender Bərabərliyi**

ATƏT-in Demokratik Təsisatlar və İnsan Hüquqları Bürosu (DTİHB) insan hüquqları sahəsində əsas təşkilatlardan biridir. DTİHB-ə ATƏT-in üzv dövlətlərində qadınların siyasi iştirakını təşviq etmək, monitorinq keçirmək və hesabat vermək üçün mandat verilib. DTİHB qadınların seçki proseslərinə qoşulması və 2004-cü ildə Sofiyada qəbul edilmiş ATƏT-in Gender bərabərliyinin təşviq edilməsi üzrə fəaliyyət planında təsvir olunmuş gender bərabərliyinin inkişafı üçün demokratik institutlara dəstək verir. DTİHB iştirakçı dövlətlərə həyatın bütün səviyyələrində qadın və kişilər arasında bərabərliyi artırmaqda kömək edir. DTİHB

qadınların siyasətdə, seçkilərdə və təhlükəsizlik sektorunda iştirakını təşviq etmək, qadınların inkişafı üçün milli mexanizmləri gücləndirmək, qadın və qızlara qarşı zorakılığın qarşısını almaq üçün çalışır.

ATƏT-in baş katibinin ofisində Gender Bölməsi gender perspektivinin təşkilatın siyasətinə və proqramına inteqrasiyasına çalışır. ATƏT hər bir sahə üzrə Gender Fəaliyyət Planının həyata keçirilməsinə yardım və dəstək verilməsi həvalə olunan bütün şöbələrində gender məsələləri üzrə koordinatorlar təyin edib. Gender məsələləri üzrə koordinatorların şəbəkəsi təxminən 60 nəfərdən ibarətdir və ildə bir dəfə toplanır. Bəzi sahə əməliyyatlarında tam iş vaxtı çalışan gender əməkdaşları və məsləhətçiləri var. DTİHB qadınların siyasətdə, seçkilərdə və təhlükəsizlik sektorunda iştirakının təşviqində, o cümlədən, qadınların inkişafı üçün milli mexanizmlərin gücləndirilməsində iştirak edən və gender əsaslı zorakılığın qarşısının alınması və müdafiəsi ilə məşğul olan dövlətləri dəstəkləyir.

### **2.4. Avropa İttifaqında qadın hüquqlarının müdafiəsi**

Gender bərabərliyinin təşviqi Avropa İttifaqı üçün vacib bir fəaliyyətdir: qadınlar və kişilər arasında bərabərlik Avropa İttifaqının (Aİ) əsas məqsədi və iqtisadi inkişafı üçün bir vasitədir. İttifaq bütün fəaliyyətlərində kişi və qadın arasında bərabərliyi təşviq etmək məqsədi daşıyır. Aİ öz strategiyalarını və fəaliyyətlərini müəyyənləşdirərkən və həyata keçirərkən cins, irq və ya etnik mənşə, din və ya inanclar, əlillik, yaş və ya cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliklə mübarizə aparmağı qarşısına məqsəd qoyur.

Vətəndaşların hüquqi müdafiəsi Avropa İttifaqı tərəfindən həyata keçirilən sosial siyasətin mühüm

elementidir. Avropa İttifaqında qadınların hüquqi müdafiəsinin əsasını ilk növbədə əmək münasibətləri sahəsində kişilərin və qadınların bərabərliyi prinsipinə riayət etmək öhdəliyinin və bu prinsipin Aİ qanunvericiliyində tənzimlənməsinin vacibliyi təşkil edir. 1957-ci il tarixli Roma Müqaviləsi birbaşa Aİ-də qadınların vəziyyətinin hüquqi tənzimlənməsi ilə bağlıdır və işçi bir qadının hüquqi vəziyyətini müəyyən edən xüsusi bir maddəsi var (m. 119). Bu maddəyə əsasən, üzv dövlətlər kişilərin və qadınların bərabər iş üçün bərabər ödəniş alması prinsipini təmin etməyə və ona hörmət etməyə borcludurlar. Bu prinsipin Avropa İqtisadi Birliyini təsis edən Müqaviləyə daxil edilməsi iki məqsəd daşıyırdı. Birinci məqsəd bütün dövlətləri bərabər səviyyəyə qoymaq zərurəti ilə bağlıdır. Məsələn, Fransa artıq öz qanunvericiliyində eyni dəyərə malik əməyə görə kişi və qadınların bərabər mükafatlandırılması prinsipini təsbit etmişdi, lakin digər üzv dövlətlərin hüquqi sistemlərində bu prinsip hələ müəyyənləşdirilməmişdi. İkincisi, yuxarıda göstərilən prinsipin müqaviləyə daxil edilməsi Avropa İttifaqı ərazisində yaşayan vətəndaşların yaşayış və iş şəraitinin yaxşılaşdırılmasına dair Avropa İqtisadi Birliyi (AİB) qarşısında qoyulan sosial vəzifənin həyata keçirilməsini təşviq etmək məqsədi daşıyır. Roma Müqaviləsinin 119-cu maddəsinin tətbiqi ilə bağlı ilk əhəmiyyətli qərar Avropa Məhkəməsi tərəfindən "Defrenn Sabenə qarşı" iddiasında qəbul edilib. Belçika aviaşirkəti olan Sabenin işçisi xanım Defrenn həftədə 80 funt alırdı, halbuki həmin şirkətin kişi işçisi eyni işə görə həftədə 100 funt alırdı. Xanım Defrenn, Belçika məhkəməsinə zərərin ödənilməsinə görə müraciət etdi, çünki o, 199-cu maddədə nəzərdə tutulan prinsipin pozulduğunu düşünürdü. Məhkəmə Roma Müqaviləsinin 119-cu maddəsinin "birbaşa tətbiq" hüququna malik olması və həm milli məhkəmələrdə, həm də arbitrajlarda dövlətlər, özəl şirkətlər və

fərdlər arasındakı münasibətlərə tətbiq olunmasının məcburi qaydada icra olunması qərarına gəldi.

Təcrübə göstərir ki, tez-tez Avropa İttifaqı Məhkəməsi "bərabər əməyə görə bərabər ödəniş prinsipini həyata keçirmək üçün hansı əmək bərabər sayılmalıdır" sualı qarşısında qalır. Roma Müqaviləsinin 119-cu maddəsi təəssüf ki, bu problemin həlli üçün heç bir aydın şərh vermir. Bu baxımdan şərhin əsas yükü Aİ Məhkəməsinə düşür.

1992-ci ildən Maastrixt sazişinin imzalanması ilə Avropa İqtisadi Birliyi iqtisadi əməkdaşlıq çərçivəsini genişləndirərək Avropa İttifaqı adında ümumi birliyə çevrilib. Aİ çərçivəsində sosial hüquq Aİ ölkələrinin hər birinin milli sosial hüququna uyğun olaraq fəaliyyət göstərən, lakin bu ölkələrin daxili qanunvericiliyindən üstün olan hüquqdur.

### **Avropa Gender Bərabərliyi İnstitutu (EIGE)**

Avropa Gender Bərabərliyi İnstitutu gender bərabərliyi sahəsində məlumatların təhlili və təkliflərin toplanması məqsədi daşıyır. Muxtar bir orqan kimi EIGE Avropa İttifaqı siyasəti və təşəbbüsləri çərçivəsində fəaliyyət göstərir. Onun əsas məqsədləri ekspert səviyyəsində fəaliyyətlər, ictimai təşəbbüslər həyata keçirmək, araşdırma aparmaq, müxtəlif ölkələrdə gender bərabərliyi siyasətinin həyata keçirilməsinin nümunələrini toplamaqdır. EIGE gender xüsusiyyətlərinə cavab verən informasiya və statistikanı vahid məlumat bazasında birləşdirmək üçün çalışır. Bu məlumat bazası əldə olunan gender bərabərliyinin səviyyəsini qiymətləndirməyə imkan verir.

### III. BMT-NİN DAVAMLI İNKİŞAF MƏQSƏDLƏRİ VƏ GENDER BƏRABƏRLİYİ

Qadın hüquqlarına münasibətdə son dövrlərdə qəbul edilən mühüm beynəlxalq sənədlərdən biri də Davamlı İnkişaf Məqsədlərini (DİM) nəzərdə tutan "Davamlı İnkişaf üçün 2030 Gündəliyi"dir. Davamlı İnkişaf Məqsədləri konsepsiyası BMT-nin Davamlı İnkişaf ilə bağlı 2012-ci il 20-22 iyun tarixlərində Braziliyanın Rio de Janeyro şəhərində keçirilən "Rio+20" konfransında meydana gəlib. Burada əsas məqsəd davamlı inkişafın 3 əsas istiqamətini (ekoloji, iqtisadi və sosial) özündə ehtiva edən və bu istiqamətləri balanslaşdırma bilən bir sıra məqsədlərin işlənilməsi idi.

Dünya liderləri 2015-ci il 25-27 sentyabr tarixində BMT-nin Nyu-Yorkda yerləşən qərargahında "Davamlı İnkişaf üçün 2030 Gündəliyi"ni qəbul etdilər. 193 ölkə tərəfindən qəbul olunan sənəd 17 Davamlı İnkişaf Məqsədini və 169 hədəfi nəzərdə tutur. Sənəddə nəzərdə tutulan 5-ci məqsəd "Gender bərabərliyinə nail olmaq, eləcə də bütün qadın və qızların səlahiyyətlərini artırmaq" adlanır. Həmin məqsədə uyğun nəzərdə tutulmuş hədəflərdən biri də bilavasitə qadınların sosial və iqtisadi hüquqları ilə bağlıdır. Belə ki, qadınlara iqtisadi resurslara çıxışla bağlı bərabər hüquqlar vermək, həmçinin onların torpaq və digər əmlaka, maliyyə xidmətlərinə, miras və təbii ehtiyatlara sahiblik və nəzarət imkanlarını milli qanunvericiliyə uyğun şəkildə təmin etmək üçün islahatlar aparmaq əsas hədəflərdən biri kimi müəyyənləşdirilib. Bu baxımdan, milli qanunvericilikdə nəzərdə tutulan və baş verəcək islahatlar Davamlı İnkişaf Məqsədləri ilə uzlaşmalıdır. Bu baxımdan, Azərbaycanda yeni yaradılmış Davamlı İnkişaf üzrə Milli Əlaqələndirmə Şurasının əsas məqsədi 2030-cu ilədək global məqsəd və hədəflərə uyğun milli prioritetləri və

onlara dair göstəriciləri müəyyən etməkdən, ölkədə sosial-iqtisadi sahələri əhatə edən dövlət proqramları və strategiyalarının Davamlı İnkişaf Məqsədləri ilə uzlaşdırılmasını təmin etməkdən ibarətdir.

"Davamlı İnkişaf üçün 2030 Gündəliyi"ndə nəzərdə tutulmuş hədəf və məqsədlər dünyada ən vacib məsələlərin həllinə istiqamətlənib:

1. Dünyanın hər bir yerində yoxsulluq və onun bütün formalarına son qoymaq;
2. Aclığa son qoymaq, qida təhlükəsizliyinə nail olmaq və dayanıqlı kənd təsərrüfatını təbliğ etmək;
3. Sağlam həyat tərzini təmin etmək və bütün yaş kateqoriyaları üçün rifahı təbliğ etmək;
4. İnküziv və keyfiyyətli təhsil təmin etmək və hər kəs üçün davamlı tədris imkanlarını təbliğ etmək;
5. Gender bərabərliyinə nail olmaq, eləcə də bütün qadın və qızların səlahiyyətlərini artırmaq;
6. Hər kəs üçün su və sanitariyanın davamlı idarəetməsini və mövcudluğunu təmin etmək;
7. Hər kəs üçün əlverişli, etibarlı, dayanıqlı və müasir enerjiyə çıxışı təmin etmək;
8. İnküziv və dayanıqlı iqtisadi inkişafı, eləcə də hər kəs üçün tam və məhsuldar məşğulluğu təbliğ etmək;
9. Möhkəm infrastruktur yaratmaq, inklüziv və dayanıqlı sənayeləşməni və innovasiyanı təbliğ etmək;
10. Ölkələrarası və ölkədaxili qeyri-bərabərliyi azaltmaq;
11. Şəhərləri və digər insan yaşayış məskənlərini inklüziv, təhlükəsiz, möhkəm və dayanıqlı etmək;
12. Dayanıqlı istehlak və istehsal modellərini təmin etmək;

13. İqlim dəyişikliyi və onun təsirlərinə qarşı mübarizə aparmaq üçün təcili addımlar atmaq;
14. Dayanıqlı inkişaf üçün okean, dəniz və digər su hövzələrini qorumaq və onlardan düzgün istifadə etmək;
15. Ekosistemlərin dayanıqlı istifadəsini müdafiə, bərpa və təbliğ etmək, meşələri dayanıqlı idarə etmək, səhralaşma ilə mübarizə aparmaq, torpaq degradasiyasının qarşısını almaq və dayandırmaq, o cümlədən biomüxtəliflik itkisini dayandırmaq;
16. Dayanıqlı inkişaf uğrunda sülhsevər və inklüziv cəmiyyəti təbliğ etmək, hər kəs üçün ədaləti təmin etmək və bütün səviyyələrdə səmərəli, məsul və inklüziv institutlar yaratmaq;
17. İcra vasitələrini möhkəmləndirmək və dayanıqlı inkişaf üçün qlobal əməkdaşlığı canlandırmaq.

Bu məqsədlərə nail olmaq üçün vacib addımlar atılmalı, beynəlxalq normaların yaradılması davam etdirilməli, milli qanunvericilikdə implementasiya və inkorporasiya prosesləri təmin edilməli və dövlətlərarası koordinasiya gücləndirilməlidir.

## YEKUN

Qadın hüquqlarının müdafiəsi istiqamətində beynəlxalq mexanizmlərin yaradılması və fəaliyyəti gender bərabərliyinin təmin edilməsinin əsasını təşkil edir. Beynəlxalq təşkilatlar çərçivəsində yaradılan strukturların fəaliyyəti real nəticələrin əldə edilməsinə dəstək olur, dövlətləri qadın hüquqlarının müdafiəsi sahəsinə diqqət ayırmağa sövq edir.

Qadın hüquqlarının müdafiəsi üçün beynəlxalq mexanizmlərin anlayışı çoxhəcmlidir. Onun ən mühüm komponentlərinə aşağıdakılar aiddir:

- 1) beynəlxalq sənədlər (konvensiyalar, bəyanatlar,

müqavilələr);

- 2) beynəlxalq təşkilatlar və onların orqanları;
- 3) beynəlxalq sənədlərin həyata keçirilməsi təcrübəsi;
- 4) beynəlxalq monitoring və mübahisələrin həlli prosedurları.

Qadınların hüquqlarının müdafiəsi üzrə beynəlxalq mexanizmlərə həm ümumdünya səviyyəsində (BMT sistemi daxilində), həm də Avropa, Amerika və Afrika beynəlxalq təşkilatlarına istinadən regional səviyyədə nəzər salmaq olar.

BMT, Avropa Şurası, Avropa İttifaqı, İslam Əməkdaşlıq Təşkilatı çərçivəsində gender bərabərliyinin təmin edilməsi istiqamətində qəbul edilmiş konvensiyalar, qətnamələr, bəyannamələr və digər sənədlər ümumi gender siyasətini formalaşdırır. Bu işin davamı olaraq "Davamlı İnkişaf üçün 2030 Gündəliyi"ndə gender bərabərliyinin təmin edilməsinin əsas məqsəd kimi qəbul edilməsi dünyada cinsi ayrı-seçkiliklə mübarizənin davam etdirilməsini təsdiq edir.

20-ci əsr qadın hüquqları müdafiəsi sisteminin yaradılması və inkişafı, qadınlara kişilərlə bərabər hüquqların verilməsi, həmin hüquqların müdafiəsinin təmin edilməsi istiqamətində beynəlxalq təşkilatların vacib addımları ilə səciyyələnmişdi. 21-ci əsrdə də bu fəaliyyətin davam etdirilməsi vacibdir, çünki hazırda silahlı münaqişələrdən, insan alverindən, məişət zorakılığından dünyada ən çox əziyyət çəkən və hüquqları pozulan əhali qruplarından biri də qadınlardır. Məhz bu səbəbdən də gender bərabərliyinin təmin edilməsi və qadın hüquqlarının müdafiəsi mexanizmlərinin davamlı olaraq təkmilləşdirilməsinə ehtiyac vardır.

## Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC)

Ünvan: Afiyəddin Cəlilov küç. 26, mən. 98, AZ1025, Bakı, Azərbaycan

Telefon: (+994 12) 490 40 44, 408 40 44

Vebsayt: [www.ward.az](http://www.ward.az)



Empowered lives.  
Resilient nations.



© *Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC), 2018*

*Bu nəşr Elgün Səfərov tərəfindən hazırlanmışdır.  
Müəllif hüquqları Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyətinə məxsusdur.  
RİQC tərəfindən verilmiş yazılı icazə olmadan bu kitabın hər hansı bir hissəsinin  
təkrar çapı, yayılması, elektron və mexaniki üsulla surətinin çıxarılması qadağandır.*



**CEDAW KONVENSİYASI  
HAQQINDA ÜMUMİ  
MƏLUMAT**

**3**



## MÜNDƏRİCAT

|  |    |
|--|----|
| <b>GİRİŞ</b> .....   | 3  |
| <b>I. QADINLARA QARŞI AYRI-SEÇKİLİYİN BÜTÜN FORMALARININ LƏĞVİ HAQQINDA KONVENSIYA (CEDAW) QADIN HÜQUQLARININ MÜHÜM BEYNƏLXALQ TƏMİNATLARINDAN BİRİ KİMİ</b> ..... | 3  |
| 1.1. BMT-nin Qadınların Vəziyyəti Üzrə Komissiyası və CEDAW .....  | 3  |
| 1.2. “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında” Konvensiya (CEDAW) haqqında ümumi məlumat .....   | 4  |
| 1.3. CEDAW Konvensiyasının qısa məzmunu .....  | 5  |
| 1.4. CEDAW-nun qadınlara qarşı müəyyən etdiyi ayrı-seçkilik formaları .....  | 6  |
| 1.5. CEDAW-nun əsas prinsipləri və gender üzrə əlaqələndirici şəxslərin fəaliyyəti .....   | 8  |
| <b>II. AZƏRBAYCAN VƏ CEDAW</b> .....   | 11 |
| 2.1. Konvensiyaya qoşulma və atılan addımlar .....   | 11 |
| 2.2. Azərbaycan qanunvericiliyi CEDAW “eynəyi”ndən .....   | 12 |
| <b>YEKUN</b> .....   | 13 |

## GİRİŞ

Gender bərabərliyi beynəlxalq ictimaiyyət tərəfindən tanınan və müdafiə olunan mühüm prinsip və standartlardandır. Bu prinsip təkcə demokratiya üçün vacib hesab edilən tələbləri özündə əks etdirmir, eyni zamanda insan hüquqlarının həyata keçirilməsinin və sosial ədalətin təmin olunmasının əsas şərtlərindən hesab olunur. Son onilliklər ərzində beynəlxalq ictimaiyyət gender bərabərliyinin təmin olunması üçün hüquqi alət və mexanizmlərin yaradılması işində əhəmiyyətli uğurlar əldə edib. Birləşmiş Millətlər Təşkilatı (BMT) və Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) qadın hüquqlarının müdafiəsi və gender bərabərliyinin təmin olunması üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edən müxtəlif konvensiyalar işləyib hazırlayıblar.

BMT-nin insan hüquqları üzrə 1993-cü il Vyana Konfransından sonra qadın hüquqları rəsmi olaraq insan hüquqları anlayışının ayrılmaz tərkib hissəsi kimi tanınıb. Ümumilikdə indiyə qədər qəbul olunmuş bir çox beynəlxalq sənədlərdə gender bərabərliyi ilə bağlı müxtəlif müddəalar öz əksini tapıb. Həmin beynəlxalq sənədlər sırasında “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiya (CEDAW) gender bərabərliyinin təmin edilməsi baxımından xüsusi əhəmiyyət daşıyır. Konvensiyada gender bərabərliyinin təmin edilməsinə yönəlik aydın fəaliyyət istiqamətləri müəyyən edilib. Bu vəsaitin başlıca məqsədi gender üzrə əlaqələndirici şəxsləri konvensiya ilə yaxından tanış etməkdir. Vəsait eyni zamanda gender məsələləri ilə məşğul olan digər şəxslər üçün də faydalı ola bilər.

Bu vəsait gender üzrə məsul şəxslər (GMŞ) üçün nəzərdə tutulub. Vəsait GMŞ-ləri “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında”

Konvensiya, onun yaranma tarixi, konvensiyanın məzmunu, strukturu, prinsipləri haqqında ətraflı məlumatlarla tanış edəcək. Vəsaitdə ölkələrin CEDAW Konvensiyası üzrə öhdəliklərinə nəzər salınır, bu konvensiyaya qoşulduqdan sonra ölkəmizdə qanunvericilik aktlarına edilən əlavə və dəyişikliklər barədə informasiya verilir, ayrı-seçkilik hallarının qarşısının alınması istiqamətində həyata keçirilən tədbirlərin əhəmiyyətindən danışılır.

Bu vəsaitdən istifadə edən GMŞ-lər CEDAW Konvensiyasının həyata keçirilməsi üzrə iş prinsiplərinə daha yaxından bələd olmaqla öz fəaliyyətlərini həmin prinsiplərə uyğun qurmaq imkanı əldə edəcəklər. Bu isə gender bərabərliyi sahəsində əhəmiyyətli tərəqqiyə nail olmağın mühüm şərtlərindəndir. Ümid edirik ki, GMŞ-lər konvensiyanın məzmunu, strukturu, prinsipləri haqqında ətraflı məlumat əldə etməklə öz fəaliyyət sahələrində gender amilinə həssaslığın artırılması işində mühüm rol oynayacaqlar.

## I. QADINLARA QARŞI AYRI-SEÇKİLİYİN BÜTÜN FORMALARININ LƏĞVİ HAQQINDA KONVENSIYA (CEDAW) QADIN HÜQUQLARININ MÜHÜM BEYNƏLXALQ TƏMİNATLARINDAN BİRİ KİMİ

### 1.1. BMT-nin Qadınların Vəziyyəti Üzrə Komissiyası və CEDAW Konvensiyası

BMT-nin Qadınların Vəziyyəti üzrə Komissiyası 1947-ci ilin iyun ayında fəaliyyətə başlayıb. Komissiya BMT-nin İqtisadi və İctimai Şurası daxilində dövlətlərarası beynəlxalq statusa malik daimi fəaliyyət göstərən qurumdur. Komissiyanın məqsədi qlobal miqyasda qadın hüquqlarının müdafiəsi və gender bərabərliyinin bərqərar

olmasına dəstək verməkdir. Komissiyanın iclaslarında təkcə dövlət nümayəndələri deyil, yerli, milli və beynəlxalq vətəndaş cəmiyyətinin nümayəndələri də yaxından iştirak edirlər. Komissiya dünyanın müxtəlif bölgələrində qadınların vəziyyətini araşdırır, problemləri aşkarlayır və gender bərabərsizliyinin əsasında duran amilləri təhlil edir. 1949-1959-cu illərdə Komissiya dünyada qadınların vəziyyəti ilə bağlı bir neçə mühüm beynəlxalq sənədlər qəbul edib.

1965-ci ildə BMT-nin Baş Assambleyasının xahişi ilə Qadınların Vəziyyəti üzrə Komissiya qadın hüquqlarının sistemik və dolğun şəkildə qorunmasını təmin edəcək yeni beynəlxalq sənəd üzərində işə başladı. 1967-ci ildə Baş Assambleya Qadınlara qarşı Ayrı-Seçkiliyin Ləğvi haqqında Bəyannaməni qəbul etdi. Konvensiyadan fərqli olaraq, Bəyannamə ümumi mövqeyi ifadə edən sənəddir və onu dəstəkləyən tərəflərin üzərinə hər hansı bir öhdəlik qoymur. 12 ildən sonra – 1979-cu ildə çoxsaylı müzakirələrdən sonra Qadınların Vəziyyəti üzrə Komissiyanın hazırladığı yeni beynəlxalq konvensiya – “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında” Konvensiya Baş Assambleya tərəfindən qəbul edildi.

### 1.2. “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında” Konvensiya haqqında ümumi məlumat

“Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında” Konvensiya BMT-nin Baş Assambleyası tərəfindən 1979-cu il 18 dekabrda qəbul edilib. Konvensiya beynəlxalq müqavilə kimi 1981-ci il sentyabrın 3-də 20-ci ölkənin təsdiqindən sonra qüvvəyə minib. 1989-cu ildə konvensiyanın imzalanmasının 10-cu ildönümündə 100-ə yaxın ölkə Konvensiyanın şərtlərini qəbul etməyə razı

olduğunu bildirib. Azərbaycan Respublikası dünyanın inkişaf etmiş ölkələrinin bəzilərindən əvvəl – 1995-ci ildə “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında” Konvensiyaya qoşulub. Onu da qeyd etmək zəruridir ki, bir sıra ölkələr hələ də bu Konvensiyanı qəbul etməyiblər. Hal-hazırda “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında” Konvensiya beynəlxalq miqyasda iki ən geniş ratifikasiya edilmiş konvensiyadan biridir.

İnsan hüquqlarına dair beynəlxalq müqavilələr arasında bu Konvensiya bəşəriyyətin qadın yarısının insan hüquqları ilə bağlı məsələlərinə diqqət yönəldib. Konvensiya yalnız qadınlar üçün nəzərdə tutulmuş hüquqları beynəlxalq sənəddə təsbit etmir, eyni zamanda bu hüquqların tətbiq edilməsinə təminat verəcək ölkələrin fəaliyyət proqramını işləyib hazırlayır. CEDAW Konvensiyası 6 fəsil, 30 maddədən ibarət olub, qadınların vəziyyətinin 3 mühüm sahəsini əhatə edir:

- insan hüquqları və qadının hüquqi statusu;
- demoqrafik artım;
- mədəni amillərin cinslərarası münasibətlərə təsiri.

Konvensiyanın maddələri qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi yolunda dövlətlərin atacağı addımları aydın və sistemli şəkildə təqdim edir. Konvensiya bir çox sahələrə aid olan hüquqların qorunmasında əsas məsuliyyəti iştirakçı dövlətlərin üzərinə qoyur. 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.

### 1.3. CEDAW Konvensiyasının qısa məzmunu

Konvensiya siyasi, iqtisadi, sosial, mədəni vəziyyətindən və baxışlarından asılı olmayaraq kişi və qadınların bərabər hüquqlara malik olmalarını təsbit etməklə kifayətlənir. Konvensiyanın iştirakçısı olan dövlətlər hüquqi, siyasi və proqram xarakterli tədbirlər həyata keçirməklə qadınlara münasibətdə mövcud olan ayrı-seçkilik hallarını aradan qaldırmağı öhdəlik olaraq öz üzərlərinə götürürlər. Bu öhdəliklər həyatın bütün sferalarını, o cümlədən nikah, ailə münasibətlərini əhatə etməklə yanaşı istənilən şəxs, təşkilat və təsisat tərəfindən qadınlara qarşı hər hansı ayrı-seçkiliyi aradan qaldıran müvafiq tədbirlərin görülməsini də nəzərdə tutur.

Konvensiyanın giriş hissəsində onun hüquqi əsasını təşkil edən mənbələr göstərilir. Bunlar Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsi, BMT-nin Xartiyası, Mülki və Siyasi Hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt, İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Beynəlxalq Pakt, Qadınların Siyasi Hüquqları üzrə Konvensiya, Nikaha razılıq, nikaha girmək üçün minimum yaş həddi və nikahın qeydiyyatına alınması haqqında Konvensiya və Nikahda olan qadınların vətəndaşlığı haqqında Konvensiyadır. Yuxarıda qeyd edildiyi kimi, həm ümumi insan hüquqlarına aid, həm də qadınların haqlarını qoruyan beynəlxalq sənədlər Konvensiya üçün müvafiq hüquqi zəmin yaratmışdır. Lakin ondan öncəki heç bir beynəlxalq razılaşma qadın hüquqlarını Konvensiya qədər sistemli və dolğun şəkildə əhatə etməmişdir.

CEDAW Konvensiyasında zorakılıq haqqında fikirlər yer almayıb. Bunun səbəbi sənəd qəbul olunan dövrdə qadınlara qarşı zorakılığın ailədaxili bir hadisə kimi qəbul edilməsi idi. Bununla yanaşı,

iştirakçı dövlətlərin hesabatlarının təhlili göstərir ki, bu fenomen geniş yayılmışdır və qadınların hüquq və azadlıqlarını ciddi şəkildə pozur. Zamanla, Komitə iştirakçı dövlətlərin hesabatlarının təsiri altında, qadınlara qarşı zorakılıq haqqında 19 sayılı (1992) Ümumi Tövsiyəni hazırladı və qəbul etdi (2017-ci ildə 19 sayılı Ümumi Tövsiyə yenilənərək 35 sayılı Ümumi Tövsiyə qəbul edildi). Gender əsaslı zorakılıq ayrı-seçkilik forması kimi qeyd edildi. Hazırda beynəlxalq sənədlərdə bir neçə növ zorakılıq fərqləndirilir:

- Fiziki zorakılıq;
- Cinsi zorakılıq;
- Psixoloji zorakılıq;
- İqtisadi zorakılıq;
- İş və ya təhsil yerində zorakılıq;
- Məişət zorakılığı;
- Linqvistik zorakılıq;
- Münaqişələr dövründə zorakılıq.

Fiziki zorakılıq qadına fiziki ziyan vurmaq, ağrı yetirməkdə özünü bürüzə verir. Bu, zorakılığın daha geniş yayılmış növü olmaqla, qadının fiziki və psixoloji vəziyyətinə dağıdıcı təsir göstərir. Cinsi zorakılıq qadınla onun istəyinin əksinə olaraq seksual əlaqədə olmaqdır. Cinsi zorakılıq seksual toxunmalara vadar etməkdən başlamış zorlamaya kimi müxtəlif formalarda edilə bilər. Psixoloji zorakılıq növü onunla səciyyəvidir ki, bu məqsədlə müxtəlif fəndlərdən istifadə olunur: məsələn, qadının özünə olan inamını qırmaq, ona istehza etmək, təhqirlərə, alçaldıcı müqayisələrə, kobudluğa məruz qoymaq, ləyaqətini alçaltmaq, təcridlə qorxutmaq, qohumlarla ünsiyyəti qadağan etmək, hisslərini tənqidə tutmaq və s. qadına ruhi əzab verir, qorxu, depressiya, psixoloji sarsıntı gətirir. İqtisadi zorakılıq özünü maddi təzyiq göstərməkdə, işə düzəlməsində qadağa qoyulmasında, yaxud işləməyə məcburetmə, maddi

yardımdan məhrum etmə hədəsində və ya xərclər üzərində tam nəzarətin qoyulmasında göstərir. Zorakılıq növlərinə eləcə də qadınları iş yerlərində, təhsil müəssisələrində, məişətdə, ticarətdə təhdid etmək, münafişələr dövründə müxtəlif təsirlərə məruz qoymaq və s. də daxildir.

Konvensiyada iki əsas prosedur nəzərdə tutulur:

- Hesabatların hazırlanması;
- Üzv ölkələrin Hesabatlarının təqdim olunması və onlara baxılması.

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 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 dövrü hesabatlara 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.

#### 1.4. CEDAW Konvensiyasının müəyyən etdiyi qadınlara qarşı ayrı-seçkilik formaları

CEDAW Konvensiyası 5 növ ayrı-seçkilik formasını fərqləndirir:

##### 1) Birbaşa və ya dolayı ayrı-seçkilik

Birbaşa və ya dolayı ayrı-seçkilik zamanı mövcud siyasət qadınların kişilər kimi eyni imkanlardan və imtiyazlardan istifadə etməsini məhdudlaşdırır. Məsələn, "Dövlət qulluğu haqqında" qanuna əsasən, həm qadınlar, həm də kişilər bərabər hüquqlara malikdirlər və onların müsabiqədə iştirak etmək imkanları bərabərdir. Müsabiqə iki mərhələdən ibarətdir: birincisi – test imtahanı, ikincisi isə müsahibə. Statistika göstərir ki, müsahibədən keçən qadınların sayı çox az olur. Bunun səbəbini onların ixtisas tələblərinə cavab vermədikləri ilə bağlayırlar:

- ✓ İş təcrübəsinin olmaması;
- ✓ İkinci ali təhsilin olmaması;
- ✓ Liderlik bacarıqlarının olmaması;
- ✓ İxtisasartırma kurslarında iştirak etməməsi və s.

Qadınların ixtisas tələblərinə uyğun gəlməməsinin səbəblərini onların reproduktiv funksiyaları yerinə

yetirmələri (hamiləlik, doğuş, laktasiya və s.) ilə bağlayırlar. Ailə qayğıları ilə yüklənmə, ev təsərrüfatını idarə etmək, uşaqlara və yaşlı ailə üzvlərinə qulluq qadınların müsabiqəyə hazırlaşma vaxtını və ümumi inkişafını məhdudlaşdırır.

## 2) De-yure və de-fakto ayrı-seçkilik

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. Hazırda dünya ölkələrinin əksəriyyətində qanunlarda qadınlara kişilərlə bərabər hüquqlar (de-yure) verilsə də və bu qanunların yerinə yetirilməsinə cavabdeh olan dövlət qurumları mövcud olsa da, ictimai həyatın müxtəlif sahələrində qadınlara münasibətdə ayrı-seçkilik hallarına (de-fakto) rast gəlinir. Konvensiyanın tələbinə əsasən, dövlətlər ölkənin siyasi və ictimai həyatında qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üzrə bütün müvafiq tədbirləri görməli və kişilərlə bərabər qadınlar üçün də eyni şərtlər əsasında zəruri hüquqları təmin etməlidirlər:

- Bütün seçkilərdə və açıq referendumlarda səs vermək və açıq səsvermə yolu ilə seçilən bütün orqanlara seçilmək hüququ;
- Hökumətin siyasətinin formalaşmasında və həyata keçirilməsində iştirak etmək və dövlət vəzifələri tutmaq, habelə dövlət idarəçiliyinin bütün səviyyələrində bütün dövlət funksiyalarını həyata keçirmək hüququ;
- Ölkənin ictimai və siyasi problemləri ilə məşğul olan qeyri-hökumət təşkilatları və cəmiyyətlərinin fəaliyyətində iştirak etmək hüququ.

## 3) Tarixi ayrı-seçkilik

Hər bir xalqın əsrlər boyu formalaşmış nəsildən-nəsilə ötürülən milli-mənəvi-əxlaqi dəyərləri mövcuddur. Bu dəyərlər sistemi çərçivəsində qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin müxtəlif formalarına rast gəlinir. Doğrudur, cəmiyyətin inkişafı, təhsil səviyyəsinin artması nəticəsində bu ayrı-seçkilik formalarının əksəriyyəti tarixin arxivinə verilmişdir, lakin bəzi cəmiyyətlərdə bunların izləri hələ də qalmaqdadır. Məsələn, qadının atadan, sonra ardıcıl olaraq qardaşdan, ərdən və oğuldan asılı olması ənənəsi hələ də davam etməkdədir. Bu barədə Konvensiyada bildirilir ki, köhnə düşüncələrin kökündən yox edilməsinə, cinslərdən birinin natamamlığı və üstünlüyü ideyasına və yaxud kişi və qadınların stereotip 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.

## 4) Başqa ayrı-seçkiliklərə (qarşılıqlı ayrı-seçkilik) səbəb olan ayrı-seçkilik

Bəzi ayrı-seçkilik formaları tədricən digər ayrı-seçkiliyin yaranmasına gətirib çıxarır. Belə ki, erkən nikahların sayının artması cəmiyyəti narahat edir. Əksər hallarda iqtisadi çətinliklər üzündən 14-15 yaşdan sonra qızlar özlərinin razılığı olmadan valideynlərinin təhriki ilə zəngin adamlara ərə verilir. Ərinin valideynlərinin evində onlardan əsasən işçi qüvvəsi kimi istifadə olunur, onlar bütün ev işlərini yerinə yetirir, uşaqlara, yaşlılara və xəstə ailə



üzvlərinə qulluq edirlər. Əsasən bu nikahlar başqa ölkədə iş quraraq müəyyən sərvət toplamış, orada artıq ailəsi olan, kənddə ata-anasına qulluq etmək üçün “evlənmək arzusu” olan kişilərlə yeniyetmə qızlar arasında bağlanır. Üzərinə düşən yük onları təhsilini davam etdirmək, təhsil səviyyələrini yüksəltmək, ictimai və siyasi həyatdan xəbərdar olmaq və iştirak etmək imkanından məhrum edir. Beləliklə, təhsilə münasibətdə ayrı-seçkilik başqa ayrı-seçkiliyə yol açır. Nikah uğursuzluqla nəticələnən hallarda isə heç bir təhsil və savadı olmayan gənc qadın bir, yaxud iki uşağı ilə ağır vəziyyətdə yaşamağa məcbur olur. Çox təəssüf ki, bir çox ölkələrdə erkən nikaha normal münasibət davam etməkdədir.

#### 5) Pozitiv ayrı-seçkilik

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 edildiyi şəkildə ayrı-seçkilik hesab olunmur, amma bunlar özlüyündə qeyri-bərabər və fərqli standartların qorunub saxlanmasına heç bir dərəcədə səbəb olmamalıdır; bu tədbirlər imkanların bərabərliyi və münasibətlərin hüquq bərabərliyi ilə

bağlı olan məqsədlərə çatdıqdan sonra ləğv edilməlidir.

### 1.5. CEDAW-nun əsas prinsipləri və gender üzrə məsul şəxslərin fəaliyyəti

“Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında” Konvensiyanın normaları qadınların həyatının bütün sahələrini əhatə edir və 3 əsas prinsipi irəli sürür: real bərabərlik, ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi və dövlətlərin öhdəliyi.

#### 1) "Real bərabərlik" prinsipi

Konvensiya cəmiyyətdə formal bərabərlik və "real bərabərlik" olduğunu təsdiq edir. Yəni gender həssaslığı olan sənədlərdəki bərabərlik (siyasət, proqramlar, inkişaf planları, qanunvericilik və s.) həyatda mövcud olan real bərabərlikdən çox fərqlənir. Formal bərabərlik qadınlara və kişilərə eyni hüquqları effektiv şəkildə təmin edə bilməz. Bu, neytral sənədlərin qadın və kişilər arasındakı fizioloji və gender fərqlərinin qadınların bərabərlik imkanlarına mane olmasını nəzərə almasından ibarətdir.

Real bərabərliyə nail olmaq üçün aşağıdakıların olması şərtidir:

- Bərabər imkanların tanınması;
- İmkanların əldə olunmasında bərabərlik;
- Nəticələrin bərabərliyi.

Bərabər imkanlar qadınların ölkənin bütün resurslarına bərabər çıxışı deməkdir. Bu müddəa dövlətin qanunları və siyasətində əks olunmalı, eləcə də müvafiq mexanizmlər və qurumlar tərəfindən dəstəklənməlidir. Azərbaycanın qanunvericiliyində və siyasətində qadınların ölkənin resurslarına bərabər

çıxışı rəsmən təsdiqlənmişdir, lakin qadınların bu imkandan istifadə etmək imkanları kişilərin imkanından aşağıdır.

"İmkanların əldə olunmasında bərabərlik" "real bərabərlik" anlayışının mühüm elementidir.

Nəticələrin bərabərliyi

Burada həyata keçirilən tədbirlərin nəticəsinin hər iki cins üçün eyni dərəcədə olması irəli sürülür. Məsələn, məhəllədə idman meydançası tikilir. Burada gündüzlər oğlanlar, axşamlar isə kişilər futbol oynayır. Qızlar isə bu imkandan faydalana bilmirlər. Sonda bu tədbirin (idman infrastrukturunun yaradılması və ondan istifadə) nəticəsində bərabərlik pozulur, qadınlar kənar qalır. 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.

## 2) *Ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsipi*

Konvensiyanın on altı əsas maddəsi əsasən qadınların vəziyyətinə təsir edən xüsusi sahələri müəyyənləşdirir. CEDAW Konvensiyasının 1-ci maddəsinə şərh verərkən, onu tərkib elementlərinə bölmək olar. Bu halda aşağıdakı anlayışları fərqləndirmək zərurəti ortaya çıxır:

- İstənilən fərq;
- İstənilən istisna;
- İstənilən məhdudiyət;
- Qanunvericilik səviyyəsində (de yure) və ya təcrübə səviyyəsində (de fakto) ayrı-seçkilik;
- Cinsi əlamətə görə və gender stereotipləri əsasında ayrı-seçkilik.

Ayrı-seçkilik qadınların hüquqlarının tanınmamasıdır (bir sahədəki ayrı-seçkilik həyatın digər sahələrində ayrı-seçkiliyə səbəb olur). Bu ayrı-seçkilik qəsdən və ya istənilmədən ola bilər. Ayrı-seçkilik faktının mövcudluğu, onun qəsdən və ya istəsiz olmasından asılı olmayaraq qeydə alınmalıdır. Bununla yanaşı, qadınların Konvensiya ilə təmin edilən hüquqlardan sərbəst istifadə edə bilməsi üçün hüququn istifadəsi və ya həyata keçirilməsindən imtina etmək və bunun dəyişdirilməsinin zəruriliyini göstərmək üçün maneələr olduğunu sübut etmək lazımdır.

## 3) *Dövlətlərin öhdəlikləri prinsipi*

Konvensiyanı təsdiq edən dövlət bərabərsizlik və ayrı-seçkiliyin mövcudluğunu, eləcə də milli səviyyədə gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün tədbirlərin görülməsinə ehtiyacın zəruriliyini qəbul edir. Beləliklə, iştirakçı dövlət Konvensiyanın norma və standartlarına hörmətlə yanaşır və CEDAW Komitəsinin nəzarəti ilə razılaşır.

Konvensiyanı təsdiq edərək dövlət öz üzərinə aşağıdakı məsuliyyətləri götürür:

- Kişi və qadınların hüquq bərabərliyi prinsipini öz milli konstitusiyalarına və ya digər müvafiq qanunvericiliyinə daxil etmək, qanunun və digər müvafiq vasitələrin köməyi ilə bu prinsipin praktik şəkildə həyata keçirilməsini təmin etmək;
- Lazım gəldiyi yerlərdə sanksiya tətbiq etməyi də daxil etməklə, qadınlara qarşı hər cür ayrı-seçkiliyi qadağan edən müvafiq qanunvericilik 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;

- Qadınlara qarşı hər hansı bir ayrı-seçkilik aktı və əməli törətməkdən imtina etmək və dövlət orqanları və müəssisələrinin bu öhdəliyə uyğun olaraq hərəkət etmələrinə təminat vermək;
- Hər hansı bir şəxs, təşkilat və ya müəssisə tərəfindən qadınlara qarşı ayrı-seçkilik hallarının ləğv edilməsi üçün bütün müvafiq tədbirləri görmək;
- Özündə qadınlara qarşı ayrı-seçkilik əks etdirən mövcud qanunları, qərarları, adətləri və təcrübələri dəyişdirmək və ya onları ləğv etmək üçün qanunvericilik tədbirləri də daxil edilməklə bütün müvafiq tədbirləri görmək;
- Cinayət qanunvericiliklərində özündə qadınlara qarşı ayrı-seçkililiyi əks etdirən bütün maddələri ləğv etmək.

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin "Azərbaycan Respublikasında dövlət qadın siyasətinin həyata keçirilməsi haqqında" 2000-ci il 6 mart tarixli, 289 nömrəli Fərmanından sonra hökumət strukturlarına təyin olunan gender üzrə məsul şəxslər (GMŞ) öz fəaliyyətlərini qanunvericiliyin tələblərinə, həmçinin CEDAW Konvensiyasının yuxarıda qeyd olunan prinsiplərinə uyğun qurmalıdırlar. Bunun üçün onların həyata keçirməli olduqları vəzifə və funksiyalar, həmçinin CEDAW prinsipləri haqqında məlumatlı olmaları vacibdir.

GMŞ-lər rəhbərliyə hesabat verməli və ondan dəstək almalıdırlar. GMŞ-lər üçün aydın bir mandat olmalıdır. GMŞ təyin olunmuş şəxslərin işi peşəkar kadrların təşviq edilməsi, məsləhətləşmə və dəstəklənməsi, irəliləyişlərin monitorinqi və hesabat verməsi ilə səciyyələnir. Təlim və seminarlar vasitəsilə informasiya və bacarıqların inkişafının yayılması da GMŞ-nin işinin bir hissəsidir.

Ola bilsin ki, GMŞ-lər yüksək ixtisaslı mütəxəssislər deyildirlər, lakin bu vəzifəyə təyin olunmuş şəxslər gender bərabərliyinin təbliğində müəyyən təcrübəyə malik olmalıdırlar. Gender maarifləndirilməsi üzrə ilkin proqram da daxil olmaqla onların ofislərində peşə inkişafı üçün imkanlar olmalıdır (Məsələn, təlim proqramları, GMŞ-lərin regional görüşləri, beynəlxalq konfranslar və s.).

GMŞ-nin CEDAW Konvensiyasının prinsiplərindən irəli gələn funksiyalarına aşağıdakılar daxildir:

- İşinin bütün istiqamətlərində öz resurslarından və ya xarici təcrübədən istifadə edərək, gender bərabərliyin təmin olunması üzrə tövsiyələr irəli sürmək;
- İdarəçilər üçün öz resurslarından və xarici təcrübədən istifadə edərək gender maarifləndirmə işlərinə dair məruzələrin və digər təqdimatların hazırlanmasına kömək etmək;
- Genderlə əlaqəli mühüm hadisələr və cəmiyyətdə əldə edilmiş irəliləyişlər haqqında məlumatları yaymaq;
- Mühüm hadisələri cins və məzmunu görə təhlil etmək;
- Kadrların peşəkar inkişafını dəstəkləmək və müxtəlif məqsədlər üçün tələb olunan məlumatları təmin etmək üçün gender perspektivləri üzrə geniş məlumat bazasını hazırlamaq, saxlamaq və yaymaq;
- Qurumda aparılan işlərin müxtəlif növlərində cinsi maarifləndirmənin yaxşı təcrübələrini toplamaq və inkişaf etdirmək;
- Qurumda qadınların təmsil olunmasına dair vahid bir mənzərə vermək üçün qadınların bütün proseslərdə və orqanlarda təmsil olunmasına dair statistik məlumat toplamaq, təhlil etmək və yaymaq;
- Öz işini CEDAW və Fəaliyyət proqramının tələbləri səviyyəsində qurmaq;

- Lazım olan xüsusi hesabatların hazırlanmasını təşkil etmək, təqdimat, əməkdaşlıq və resurs bazasını inkişaf etdirmək.

Hazırda hər bir qurumda GMŞ-lər təyin olunub. GMŞ-lər öz təşkilatlarında gender məsələləri ilə bağlı məlumatlılığın artırılmasına yardımçı olmalıdırlar. Onlar təşkilatın gender problemlərinin həllini müvəffəqiyyətlə təmin edən proqramın əsas heyət üzvü hesab olunurlar. GMŞ-lər öz vaxtının bir hissəsini gender bərabərliyi naminə həmkarlarının imkanlarını araşdırmağa sərf edirlər. Bundan əlavə, GMŞ-lərin öz fəaliyyətini daha səmərəli qurmaları üçün aşağıdakı tədbirlər də nəzərdən keçirilə bilər:

- Rəhbərlikdən davamlı dəstəyin təmin edilməsi;
- Təşkilatın gender analitik prosedurlarını müəyyənləşdirən qaydaların hazırlanması;
- Davamlı təlim proqramının yaradılması;
- Gender məsləhətçilərinin siyahısının tərtib edilməsi;
- Xüsusi gender fondunun yaradılması;
- Digər gender təşkilatları arasında əlaqə qurması;
- Əldə olunan nəaliyyətləri nəzərdən keçirməsi və qiymətləndirməsi;
- Əlaqələndirici strategiyaların hazırlanması.

Əməkdaşların gender problemlərinin öyrənilməsinin vacib olduğunu anlaması olduqca zəruridir. Gender problemlərinin öyrənilməsindən bəhs edən fəaliyyət siyasətinə dair göstərişlərin, tapşırıqların və icra olunacaq işlərin əmri təşkilatın rəhbərliyi tərəfindən birbaşa verilərsə daha məqsəduyğun olardı. Təşkilatın siyasət planında yalnız təşkilatın fəaliyyəti deyil, həm də əks cinslərə dair münasibət, eləcə də strategiyalara həssas yanaşmalar hədəflərdə öz əksini tapmalıdır.

## II. AZƏRBAYCAN VƏ CEDAW

### 2.1. Konvensiyaya qoşulma və atılan addımlar

Azərbaycan Respublikası 1995-ci il 30 iyun tarixində "Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi" haqqında Konvensiyaya qoşulub. 2001-ci ildə isə Azərbaycan Konvensiyanın Fakültativ Protokoluna qoşuldu. Azərbaycan Respublikası müxtəlif illərdə Konvensiyanın həyata keçirilməsi haqqında dövrü hesabatları CEDAW Komitəsinə təqdim edir: I hesabat 1998, II hesabat 2007, III hesabat 2011, IV hesabat 2013 və sonuncu V hesabat 2015-ci ildə verilib.

Konvensiyanın tətbiqi çərçivəsində hüquqi, inzibati, sosial və mədəni sahələrdə bir sıra mühüm tədbirlər keçirilir. Qeyd etmək lazımdır ki, qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması ilə bağlı hüquqi təməl Azərbaycanda Konvensiyaya qoşulmamışdan əvvəl artıq mövcud idi. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası qadınlarla kişilər arasında bərabərlik prinsipini təsbit edirdi. Azərbaycan qanunvericiliyində qadınların siyasi və mülki, eləcə də iqtisadi, sosial və mədəni sahələrdə hüquqları kişilərlə bərabər şəkildə tanınırdı. Bəzi ölkələrdə mövcud olan ənənəvi, ya da dini zəminli qadağalar və ya məhdudiyətlər (məsələn, qadınların seçmək və seçilmək hüququ ya da vərəsəlik hüququ ilə bağlı) Azərbaycan qanunvericiliyində yox idi. Lakin eyni zamanda problemlər də az deyildi: qanunvericiliyin tətbiqində boşluqlar mövcud idi, bəzi hüquqi aktlar təkmilləşdirilməli idi, qadınların qərarvermə prosesində iştirakı lazımi səviyyədə aşağı idi, iqtisadiyyatın az gəlirli sahələrində və aşağı maaşı olan vəzifələrdə qadınlar əksəriyyət təşkil edirdi, qadınlara qarşı zorakılıqla mübarizə gücləndirilməli idi, gender stereotipləri və mənfi ənənəvi praktikalarla mübarizə tədbirlərinə ciddi ehtiyac duyulurdu.

1995-ci ildən bəri ölkədə qadınların hüquqlarının qorunması və ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması ilə bağlı bir sıra mühüm addımlar atıldı. Bu addımlara qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi, mühüm beynəlxalq konvensiyaların ratifikasiyası, milli fəaliyyət planlarının hazırlanması, özündə gender komponentini birləşdirən dövlət proqramlarının qəbulu, maarifləndirmə kampaniyalarının təşkili, digər hüquqi və institusional islahatları aid etmək olar.

## 2.2. Azərbaycan qanunvericiliyi CEDAW “eynəyi”ndən

Azərbaycan öz qanunvericiliyini CEDAW Konvensiyasının prinsiplərinə uyğunlaşdırmaq istiqamətində mühüm addımlar atıb. Belə ki, bir sıra qanunvericilik aktlarına zəruri dəyişikliklər edilib və yeni normativ hüquqi aktlar qəbul edilib. Qanunvericilik islahatlarının başlıca məqsədi gender bərabərliyi üçün real təminatların yaradılması, qadınların kişilərlə bərabər bütün hüquq və azadlıqlara əlçatanlığının təmin edilməsi, qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyə şərait yaradan halların aradan qaldırılması olub.

Azərbaycanda cinsindən asılı olmayaraq hər bir fərd üçün bütün insan və vətəndaş hüquqları konstitusional qaydada təsbit edilib. Konstitusiya müddəalarının və CEDAW Konvensiyasının prinsiplərinin nəzərə alındığı “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” 2006-cı il tarixli və “Məişət zorakılığının qarşısının alınması haqqında” 2010-cu il tarixli qanunların və digər qanunvericilik aktlarının qəbulu ilə yanaşı, Azərbaycan Respublikası dövrü hesabatlar əsasında CEDAW Komitəsinin verdiyi tövsiyələri nəzərə almaqla həmin tövsiyələrə uyğun qanunvericilik islahatları aparır.

Qeyd edilən islahatlar çərçivəsində Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsinə “Seksual qısnamaya məruz qalmış işçilərə qarşı təzyiqin göstərilməsi” adlı 60-1-ci maddə (hazırda qüvvədə olan İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 205-ci maddəsi) əlavə edilib. Həmin maddəyə əsasən, hər hansı cinsi təqib xarakterli hərəkətlərdən şikayət etmiş istənilən işçiyə qarşı təzyiq göstərmiş vəzifəli şəxslər cərimə ilə (min beş yüz manatdan iki min beş yüz manatadək) cəzalandırılırlar.

2011-ci ilin noyabr ayında Azərbaycan Respublikasının Ailə Məcəlləsinə dəyişikliklər edilib və nikah yaşı qadınlar və kişilərdə eyniləşdirilib (18 yaş).

2011-ci ilin noyabr ayında Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsinə 176-1-ci maddə əlavə edilib. Həmin maddəyə görə, qadını nikaha daxil olmağa məcbur etmə iki min manatdan üç min manatadək miqdarda cərimə və ya iki ilədək müddətə azadlıqdan məhrum etmə ilə cəzalandırılır. Əgər eyni əməllər nikah yaşına çatmayan şəxs barəsində törədilərsə üç min manatdan dörd min manatadək miqdarda cərimə və ya dörd ilədək müddətə azadlıqdan məhrum etmə ilə cəzalandırılır.

2010-cu ildə Azərbaycan Beynəlxalq Əmək Təşkilatının “Kişi və qadın işçilər – ailə öhdəliyi olan işçilər üçün bərabər imkanlar və bərabər rəftar haqqında” 156 və “Analiğin mühafizəsi haqqında” 183 nömrəli Konvensiyalarına qoşulub.

Azərbaycan qanunvericiliyinin CEDAW Konvensiyasının prinsiplərinə uyğunlaşdırılması istiqamətində mühüm addımlar atılsa da, dövlətin bu istiqamətdə həyata keçirdiyi fəaliyyətin davam etdirilməsinə ehtiyac hələ də qalmaqdadır.

## YEKUN

Azərbaycan qadın hüquqlarının müdafiəsi sahəsində bir sıra mühüm beynəlxalq müqavilələrə, o cümlədən BMT-nin bir neçə konvensiyasına qoşulub. Şübhəsiz ki, bu konvensiyalar sırasında “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiya (CEDAW) xüsusi əhəmiyyətə malikdir. Bu Konvensiya – qadın hüquqlarının müdafiəsi üzrə əsas beynəlxalq sənəddir. Konvensiyanın məqsədi qadınların bütün növ ayrı-seçkilikdən real olaraq azad olunmasının təmin edilməsindən, qadınların inkişafı və özlərini realizə etmək üçün bərabər imkanlar yaratmaqdan ibarətdir. Konvensiya hər hansı bir ölkədə qadınların vəziyyətinin tanınmış beynəlxalq normalara uyğun olmasının təhlili üçün etibarlı vasitədir. Konvensiya qadınların hüquqi statusunun elə səviyyəsini yaradır ki, o, insan hüquqları sahəsində müasir beynəlxalq tələblərə uyğun olsun. Azərbaycan Respublikası 30

iyun 1995-ci ildə Konvensiyaya qoşulub, bu Konvensiyanın həyata keçirilməsi haqqında öz üzərinə öhdəliklər götürüb. 2001-ci il iyun ayında Azərbaycan Respublikası “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiyasının Fakültativ Protokolunu da imzalayıb.

CEDAW Konvensiyası özündə bir sıra mühüm prinsipləri əks etdirir: real bərabərlik, ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi və dövlətlərin öhdəliyi. Bunlar bir-birini qarşılıqlı tamamlayan, gender bərabərliyinə nail olmanı təmin edən əsas prinsiplərdir. Bu prinsiplərin mənimsənilməsi və fəaliyyətə tətbiqi gender üzrə məsul şəxslər üçün xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. Gender üzrə məsul şəxslər funksiya və öhdəlikləri barədə ətraflı məlumata malik olmaqla yanaşı CEDAW prinsiplərini də mənimsəməli və öz fəaliyyətlərində onları nəzərə almalıdırlar.



## Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC)

Ünvan: Afiyəddin Cəlilov küç. 26, mən. 98, AZ1025, Bakı, Azərbaycan

Telefon: (+994 12) 490 40 44, 408 40 44

Vebsayt: [www.ward.az](http://www.ward.az)

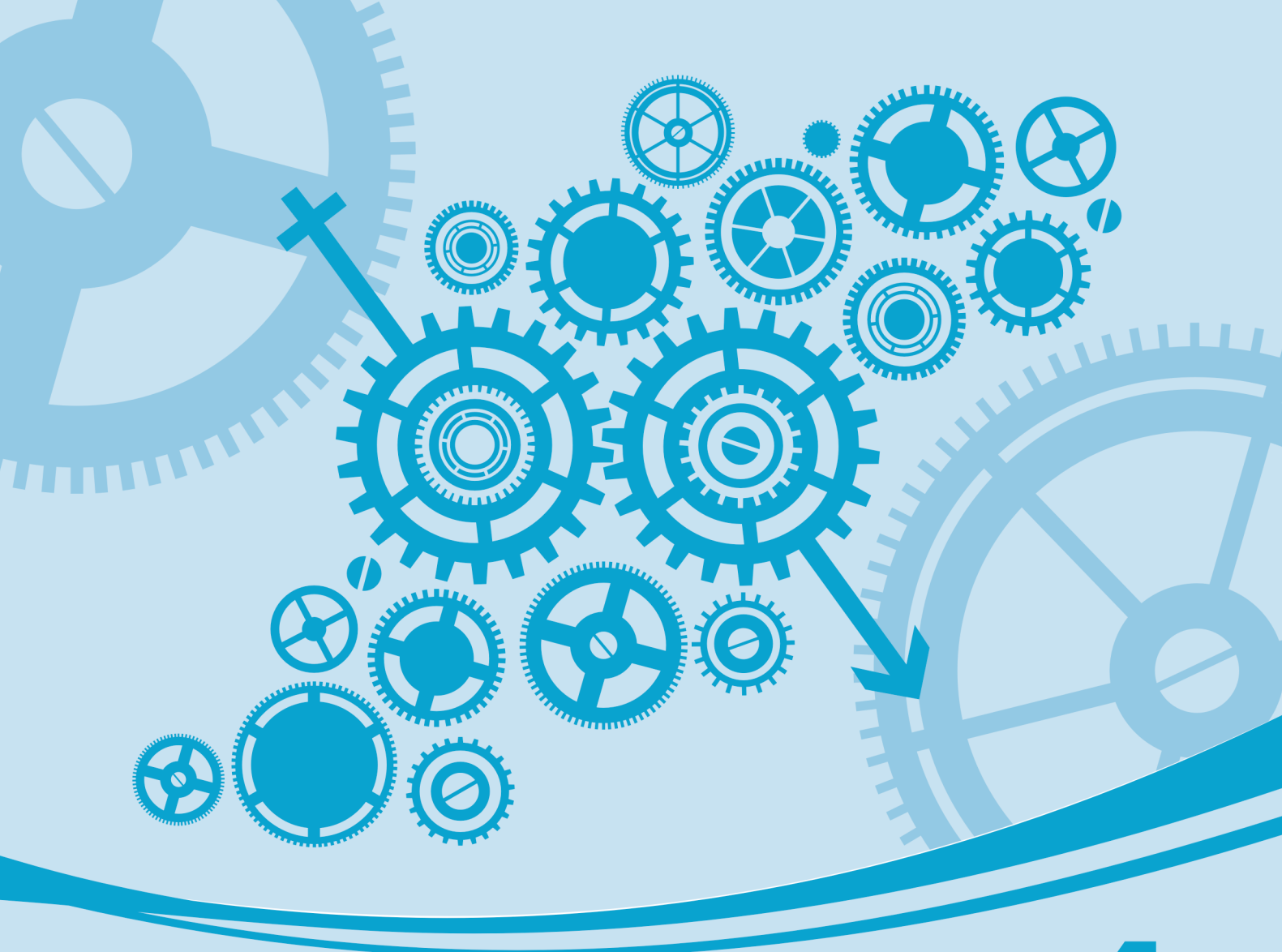


Empowered lives.  
Resilient nations.



© *Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC)*, 2018

*Bu nəşr Zeynəddin Şabanov tərəfindən hazırlanmışdır.  
Müəllif hüquqları Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyətinə məxsusdur.  
RİQC tərəfindən verilmiş yazılı icazə olmadan bu kitabın hər hansı bir hissəsinin  
təkrar çapı, yayılması, elektron və mexaniki üsulla surətinin çıxarılması qadağandır.*



**CEDAW KONVENSİYASININ HƏYATA  
KEÇİRİLMƏSİ İLƏ BAĞLI  
MARAQLI TƏRƏFLƏRİN FƏALİYYƏTİ**

**4**

## MÜNDƏRİCAT

|  |    |
|--|----|
| <b>GİRİŞ</b> .....   | 3  |
| <b>I. KONVENSIYA NECƏ TƏTBİQ OLUNMALIDIR?</b> .....                                    | 4  |
| 1.1. Konvensiyanın əsas maddələri .....  | 4  |
| 1.2. Vəziyyətin təsviri .....  | 5  |
| <b>II. KONVENSIYANIN TƏTBİQİ İLƏ BAĞLI GÖRÜLƏCƏK FƏALİYYƏTLƏR ÜZRƏ TƏKLİFLƏR</b> ..... | 6  |
| <b>YEKUN</b> .....   | 27 |
| <b>ƏLAVƏLƏR</b>  |    |
| Əlavə 1. Azərbaycan qanunvericiliyinin CEDAW Konvensiyasına uyğunlaşdırılması .....    | 28 |
| Əlavə 2. Azərbaycanda gender inkişafının tarixi məqamları .....                        | 30 |

## GİRİŞ

İnkişaf etmiş ölkələr, inkişafda olan ölkələr və yaxud lap geridə qalmış cəmiyyətlər böyük və ya kiçik olmasına baxmayaraq, bu gün də cinslər – qadınlar və kişilər arasında fərq qoyurlar. Bu təbiidir, lakin bu fərqlərin ədalətsizliyi, iki cinsin qarşı-qarşıya qoyulması təəssüf doğurucudur. Qadınların ikinci növ işçi kimi qəbul edilməsi, bir sıra hallarda insan hüquqları pozulan şəxs kimi qəbul edilməsi statistik göstəricilərlə təsdiqlənir. Bunun aradan qaldırılmasında, cəmiyyətin inkişafına qadınların töhfəsinin adekvat qiymətləndirilməsində, sosial həyatda cinslərarası münasibətlərdə haqsızlıqları götürməkdə “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” (CEDAW) BMT Konvensiyasının rolu əvəzolunmazdır. Qeyd olunmalıdır ki, CEDAW Konvensiyasının tətbiqində ümumi məqamlar və müvafiq sahələrə aid xüsusiyyətlər mövcuddur. Son onilliklərdə qəbul olunmuş çox vacib beynəlxalq sənədlər Konvensiyanın həyata keçirilməsi təcrübəsini xeyli zənginləşdirib. Belə sənədlərdən ən mühüm olanı 2015-ci ilin 25-27 sentyabr tarixlərində Nyu-Yorkda keçirilən Davamlı İnkişaf Sammitində 2016-2030-cu illər üçün təsdiqlənmiş və özündə 17 Davamlı İnkişaf Məqsədini və 169 hədəfi əks etdirən “Davamlı İnkişaf Gündəliyi”dir.

### **Bu vəsaitin məqsədi nədir?**

Bu vəsaitin məqsədi CEDAW Konvensiyasının maddələrinin bu və ya digər sahədə necə tətbiq edilməsi, bununla əlaqədar dövlətin öhdəliklərinin nədən ibarət olması ilə bağlı məlumatlılığın artırılmasına yardım etməkdir.

CEDAW Komitəsinin ümumi tövsiyələrinə görə, qadınların ailə vəziyyətindən asılı olmayaraq sosial,

iqtsadi, siyasi, mədəni, mülki və ya hər hansı digər sahədə bütün insan hüquqlarının və fundamental azadlıqlarının tanınması, istifadəsi və ya həyata keçirilməsi qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının aradan qaldırılmasında ifadə olunan ümumi məqsədlər kontekstində nəzərdən keçirilməlidir.

Bunu etmək üçün ilk növbədə Konvensiyanın maddələrinin şərhindən istifadə olunur. Konvensiyanın mətnində qaçqın və məcburi köçkün qadınların hüquqlarının beynəlxalq xarakterli silahlı münaqişə və işğal hallarında ayrı-seçkilikdən müdafiəsi ilə bağlı ayrıca maddə yoxdur. Buna görə də belə halların şərhini üçün əlavə materiallara, xüsusilə də CEDAW Komitəsinin Azərbaycan Respublikasının dövrü hesabatı üzrə tövsiyələrinə istinad edilmişdir.

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.

Bu təlimat nəzərə alır ki, Konvensiya diqqəti qadın hüquqlarının müdafiəsinə yönəldən gender xarakterli hüquq müdafiə sənədidir. Konvensiya qadınlar və kişilər arasında bərabərliyin əldə

edilməsinə nail olmağa təsir edən, lakin haqqında xüsusilə qeyd olunmayan digər hüquqları da əhatə edərək öz təsir sahəsini xeyli genişləndirir. Beləliklə, Konvensiya gender baxımından insan hüquqlarına aid hüquqi bazanı təmin etməklə İnsan Hüquqları üzrə Ümumi Bəyannamədə və digər hüquqi sənədlərdə təsbit olunmuş insan hüquqları ilə bağlı qadınların cins və gender əsaslı ayrı-seçkilikdən müdafiəsinə yönəlib.

## I. KONVENSIYA NECƏ TƏTBİQ OLUNMALIDIR

### 1.1. Konvensiyanın əsas maddələri

Konvensiya onun aşağıdakı sahələri əhatə edən maddələrinə uyğun həyata keçirilməlidir:

Milli qanunvericiliyin gender baxımından həssaslaşdırılması (Maddə 1, 2, 3, 4), ailədə tərbiyə (Maddə 5), qadın alverinin və qadınların istismarının bütün formalarının qarşısının alınması (Maddə 6), seçki hüququ, siyasətdə və dövlət idarəetməsində bərabər iştirak (Maddə 7), beynəlxalq səviyyədə bərabər iştirak (Maddə 8), vətəndaşlıq (milliyyət) (Maddə 9), təhsildə, peşə seçimində, idmanla məşğul olmaqda bərabərlik (Maddə 10), əmək hüquqları, əmək haqqı, sosial təminat, sağlamlığın qorunması və təhlükəsiz iş şəraiti ilə bərabər təmin olunma, ailə vəzifələrinin əmək fəaliyyəti ilə əlaqələndirilməsi (Maddə 11), səhiyyə xidmətləri ilə təmin olunma (Maddə 12), iqtisadi və sosial həyatda bərabərlik (Maddə 13), kənd qadınları (Maddə 14), qanun qarşısında bərabərlik (Maddə 15), nikahda bərabərlik (Maddə 16).

Konvensiyanın bəzi maddələrində qeyd olunmuş hüquqların müdafiəsinə dair qanunvericilik elmi və

texniki biliklərin dinamikası baxımından mütəmadi olaraq nəzərdən keçirilir, zəruri hallarda yenidən baxılır, ləğv edilir və ya genişləndirilir. Konvensiyanın tətbiqinin səmərəliliyini artırmaq üçün bütün dövlət, özəl və digər strukturlarda aşağıdakı təşkilati tədbirləri həyata keçirmək lazımdır:

- Təşkilatda Konvensiyanın həyata keçirilməsi üzrə birbaşa məşğul olan, o cümlədən monitoring və əldə edilmiş nəticələrin qiymətləndirilməsini aparan struktur yaratmaq;
- Nəzərdə tutulan tədbirlərin maliyyələşdirilməsinin təşkilatın büdcəsində əks olunmasını təmin etmək;
- Bənzər işi həyata keçirən digər təşkilat və strukturlarla daima ünsiyyətdə olmaq;
- Müvafiq beynəlxalq təşkilatları və QHT-ləri tədbirlərin (fəaliyyətin) həyata keçirilməsində maliyyə, texniki və s. iştiraka cəlb etmək.

Konvensiyanın tətbiqi üzrə tədbirlər CEDAW Komitəsinin ölkə hesabatlarına dair tövsiyələrini nəzərə almaq zərurəti ilə müəyyən edilir. Hər hansı sahədə iş istiqamətlərinin müəyyən edilməsi üçün əsas təşkil edən milli və beynəlxalq sənədlərin çeşidini də müəyyən etmək lazımdır. Bunlar Azərbaycan Prezidentinin fərmanları ilə təsdiq olunan cari proqramlar, qəbul edilmiş qanunlar, insan hüquqları və gender siyasəti ilə bağlı qəbul edilmiş beynəlxalq sənədlərdir.

Beynəlxalq sənədlər milli qanunvericiliyə əhəmiyyətli təsir göstərir. Bu baxımdan “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiya (CEDAW), Pekin Bəyannaməsi və Fəaliyyət Platforması, Davamlı İnkişaf Məqsədləri (DİM) və Avropa Şurasının (AŞ) müvafiq sənədlərinin rolunu qeyd etmək olar.

## 1.2. Vəziyyətin Təsviri

Azərbaycan Respublikasında Konvensiyanın tətbiqi ilə bağlı bir sıra irəliləyişlər əldə olunub. Bunların sırasında ilk növbədə qanunvericiliyin təkmilləşdirilməsi istiqamətində aparılan islahatlar qeyd olunmalıdır. Bu islahatlar çərçivəsində aşağıdakılar xüsusi əhəmiyyət daşıyır:

- “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanunun qəbul edilməsi, (2006);
- “Məişət zorakılığının qarşısının alınması haqqında” Qanunun qəbul edilməsi, (2010);
- Ailə Məcəlləsində kişilər və qadınlar üçün minimum nikah yaşının bərabərləşdirilməsi və 18 yaş kimi müəyyənəşdirilməsi ilə bağlı dəyişikliklərin edilməsi, (2011);
- Cinayət Məcəlləsində insan alveri, məcburi nikah və yetkinlik yaşına çatmayanlar arasında nikah ilə bağlı əməllərin cinayət məsuliyyətinə cəlb olunması ilə əlaqədar düzəlişlərin edilməsi, (2011).

Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması və gender bərabərliyinin təşviqinə xidmət edə biləcək institusional və proqram bazasının təkmilləşdirilməsi prosesi aşağıda göstərilən sənədlər vasitəsilə davam etməkdədir:

- Gender bərabərliyini bütün sahələrə aid edən “Azərbaycan 2020: Gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyası (2012);
- İnsan alveri qurbanlarının sosial reabilitasiyası və reintegrasiyası üzrə Dövlət Proqramı (2014);
- Səhiyyə Nazirliyinin müasir kontrasepsiya metodlarının əldə edilməsini nəzərdə tutan 2014-2020-ci illər üzrə Strateji Planı (2014);

- İnsan alveri ilə mübarizə üzrə Üçüncü Milli Fəaliyyət Planı (2014-2018);
- Gender bərabərliyi üzrə Milli Fəaliyyət Planının işlənməsi və müzakirəsi.

Beynəlxalq qanunvericilik sahəsində son illərdə aşağıdakı konvensiyalar ratifikasiya edilib:

- “Ailə öhdəlikləri olan işçilər haqqında” Konvensiya, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı;
- “Analıqın mühafizəsi haqqında” Konvensiya, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı.



## II. KONVENSIYANIN TƏTBİQİ İLƏ BAĞLI GÖRÜLƏCƏK FƏALİYYƏTLƏR ÜZRƏ TƏKLİFLƏR

### ƏSAS SƏNƏD

| Konvensiyanın maddələri  | Ölkədə nə edilməlidir?  | Kim tərəfindən edilməlidir?   |
|--|---|---|
| <p><b>Maddə 1. “Qadınlar barəsində ayrı-seçkilik” anlayışı:</b></p> <p>Qadınların ailə vəziyyətlərindən asılı olmayaraq, siyasi, iqtisadi, sosial, mədəni, mülki və hər hansı digər sahələrdə cinsi əlamətə görə hər hansı fərqləndirmə, istisna, yaxud məhdudiyət deməkdir.</p> | <p>a) Bu anlayışdan hazırlanan hüquqi sənədlərdə, siyasi, iqtisadi, sosial, mədəni və hər hansı digər sahələrdə istifadə edilməlidir. Eləcə də müxtəlif proqramlar, strategiyaların və s. işlənilib hazırlanmasında, gender ekspertizasının aparılmasında, Konvensiyada və onun Fakültativ Protokolunda qadınların təsbit olunmuş hüquqları barədə onların məlumatlılığının artırılmasında da nəzərə alınmalıdır.</p> | <p>a) Nazirliklər, Dövlət Komitələri və Şirkətləri, digər qurumlar (QHT-lərin iştirakı ilə)</p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p><b>Maddə 2. Ayırı-seçkiliyin ləğv edilməsi ilə bağlı öhdəliklər</b></p> <p>İştirakçı dövlətlər qadınlar barəsində ayırı-seçkiliyin bütün formalarını pisləyir və təxirə salınmadan bütün müvafiq vasitələrlə qadınlar barədə ayırı-seçkiliyin ləğv edilməsi siyasəti yeritməyə razılaşıır. Bu məqsədlə bəzi öhdəliklər götürürlər ("Ölkədə nə edilməlidir" başlıqlı ikinci sütuna bax).</p> | <p>a) Kişi və qadınların hüquq bərabərliyini öz milli konstitusiyasına daxil etmək, qanunun və digər müvafiq vasitələrin köməyi ilə praktik olaraq həyata keçirilməsini təmin etmək;</p> <p>b) Lazım olan yerlərdə qadınlar barəsində hər cür ayırı-seçkiliyi qadağan edən müvafiq qanunvericilik tədbirləri və digər tədbirlər görmək;</p> <p>c) Qadınların hüquqlarının kişilərlə bərabər əsasda hüquqi müdafiəsini bərqərar etmək;</p> <p>d) Qadınlar barəsində hər hansı ayırı-seçkilik hərəkətlərindən, yaxud fəaliyyətindən uzaq olmaq;</p> <p>e) Qadınlar barəsində hər hansı bir şəxs, təşkilat, yaxud müəssisə tərəfindən ayırı-seçkiliyin ləğv edilməsi üçün bütün müvafiq tədbirləri görmək;</p> <p>f) Konvensiyaya uyğun olaraq onun müddələrinin milli qanunvericilikdə şərhini mümkün etmək;</p> <p>g) Konvensiya, onun Fakültativ Protokolu, Komitənin Ümumi Təvsiyələri və fərdi şikayət və müraciətlər üzrə hakimlər, prokurorlar və vəkillər üçün hüquqi təhsil və potensialın gücləndirilməsi proqramlarını daha da genişləndirmək.</p> | <p>a) 1995-ci ildə qəbul edilmiş Konstitusiyada bu hüquqlar təsbit edilmişdir.</p> <p>b) ƏN, Məhkəmələr</p> <p>c) Məhkəmələr, Prokurorluq, Ombudsman, DİN</p> <p>d) Nazirliklər, DK və s.</p> <p>e) Ombudsman</p> <p>f) AQUPDK, ƏN, ƏƏSMN</p> <p>g) ƏN, Prokurorluq , DİN</p> |
|--|--|---|

|   |  |                        |
|---|--|------------------------|
| <b>Maddə 3. Qadınların inkişafı və irəli çəkilməsi</b>  | a) 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.   | a) NK, Nazirliklər, DK |
| <b>Maddə 4. Kişilərlə qadınlar arasında faktiki bərabərliyin bərqərar olmasının sürətləndirilməsi</b> | a) Kişilərlə qadınlar arasında faktiki bərabərliyin bərqərar olmasının sürətləndirilməsinə yönəldilmiş müvəqqəti tədbirləri müəyyən etmək. Onlar differensial standartlara gətirib çıxarmamalı və bərabərhüquqlu münasibətlərin məqsədləri əldə edildikdən sonra ləğv edilməlidir. Analığın mühafizəsinə yönəldilmiş xüsusi tədbirlər bu Konvensiyada nəzərdə tutulan tədbirlər daxil olmaqla, ayrı-seçkilik sayılmır.<br>b) Pozitiv ayrı-seçkilik sahələri genişləndirilməlidir. Parlament seçkilərində qadınların iştirakı genişləndirilməlidir. | a, b) MM, AQUPDK       |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>Maddə 5. Cinsi rollar və stereotiplər</b></p> <p>İştirakçı dövlətlər bütün müvafiq tədbirləri görürlər.</p> | <p>a) Cinslərdən birinin naqisliyi, yaxud üstünlüyü ideyasına, yaxud kişilərin və qadınların roluna dair stereotiplərə əsaslanan xurafatın kökünün kəsilməsinə, adətlərin və hər cür başqa təcrübənin ləğv edilməsinə nail olmaq məqsədilə kişi və qadınların sosial və mədəni davranış modelini dəyişdirmək. Bu məqsədlə ləngimələrə yol açmadan oğlanlara üstünlüyün verilməsi fenomeninin qarşısının alınmasına yönəlmiş sektorlararası Fəaliyyət Planını qəbul etmək;</p> <p>b) Ailə tərbiyəsində analığın sosial funksiyasının düzgün dərk edilməsini, həmçinin kişi və qadınların öz övladlarının tərbiyəsinə və inkişafına (uşaqların mənafeyi bütün hallarda üstün tutulmaq şərtilə) birgə məsuliyyət daşımalarının etiraf olunmasını təmin etmək;</p> <p>c) Qadınların sosial, iqtisadi və siyasi həyatda fəal iştirakının üstünlüklərini (müsbət tərəflərini) göstərməklə, gender üzrə stereotiplərin aradan qaldırılmasının əhəmiyyəti barədə radio, televiziya və çap mediası vasitəsilə məlumatlılığı artırmaq.</p> | <p>a, b) AQUPDK, MTN, GİN, ƏƏSMN, QHT, icmalar</p> <p>b) AQUPDK, SN, GİN, TN, QHT</p> |
|---|--|---|

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>Maddə 6. Qadınların istismarı</b></p> <p>İştirakçı dövlətlər qadın alverinin bütün növlərinin və qadınların fahişəliyindən istifadənin kökünü kəsmək üçün tədbirlər görürlər.</p> | <p>a) İnsan alveri üzrə Milli Fəaliyyət Planının icrası ilə bağlı tədbirləri yerinə yetirmək;</p> <p>b) Qadınları fahişəliyə sövq edən amilləri tədqiq etmək və fahişəliyi tərk etmək istəyən qadın və qızlar üçün reabilitasiya/cəmiyyətə reintegrasiya proqramları və mərkəzlərinin sayını artırmaq;</p> <p>c) Satış, fahişəlik və pornoqrafiya cinayətlərinin qurbanı olan uşaqların, xüsusilə qızların ehtiyaclarının dövlətin sosial reabilitasiya və cəmiyyətə reintegrasiya tədbirləri çərçivəsində nəzərə alınmasını təmin etmək;</p> <p>d) Cinslər üzrə bölünmüş sistemlik məlumat bazasının formalaşmasını təmin etmək üçün küçə uşaqlarının, xüsusilə qızların vəziyyətinə dair məlumatların toplanmasını təkmilləşdirmək;</p> <p>e) Qadın və qızların fahişəliyə satılma və yaxud orqan alveri və qul əməyinə məruz qalma hallarını aşkarlamaq, onlara reaksiya vermək və qarşısını almaq üçün yetkinlik yaşına çatmayanların işləri və hüquqlarının müdafiəsi üzrə yerli komissiyaları müvafiq insan, maliyyə və texniki resurslarla təmin etmək;</p> <p>f) Uşaqların, xüsusilə qızların müdafiə siyasətinin əsas aspektlərini həyata keçirmək üçün uşaqların milli müdafiə sistemini gücləndirmək .</p> | <p>a, b, c) DİN, AQUPDK, MN, QHT</p> <p>d) AQUPDK, DSK</p> <p>e) AQUPDK, MN, YYÇİK, QHT</p> <p>f) AQUPDK, MN, YYÇİK, QHT</p> |
|---|---|--|

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p><b>Maddə 7. Siyasi və ictimai həyat</b></p> <p>İştirakçı dövlətlər qadınların ölkənin siyasi və ictimai həyatında iştirakı bərsində ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üçün bütün müvafiq tədbirləri görürlər.</p>  | <p>Qadınlar üçün aşağıdakı hüquq və imkanlar təmin edilir:</p> <p>a) Açıq seçkilərdə səs vermək və bütün açıq seçkili orqanlara seçilmək;</p> <p>b) Hökumət siyasətinin formalaşdırılmasında və həyata keçirilməsində iştirak etmək, dövlət vəzifələri tutmaq, eləcə də bütün dövlət idarəetməsi səviyyələrində dövlət funksiyalarını yerinə yetirmək;</p> <p>c) Ölkənin ictimai və siyasi həyatının problemləri ilə məşğul olan qeyri-hökumət təşkilatlarının və assosiasiyaların fəaliyyətində iştirak etmək.</p> | <p>a) AQUPDK, Ombudsman, QHT</p> <p>b) NK, AQUPDK, QHT</p> <p>c) AQUPDK, QHT</p> |
| <p><b>Maddə 8. Beynəlxalq təmsilçilik və inkişaf</b></p> <p>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.</p> | <p>a) Beynəlxalq təşkilatlarda və onların nümayəndəliklərində azərbaycanlı qadın diplomatların sayını artırmaq;</p> <p>b) Azərbaycanın xarici ölkələrdəki səfirliklərində qadınların sayını artırmaq;</p> <p>c) Xalq diplomatiyasını inkişaf etdirmək və bununla əlaqədar sahə üzrə Fəaliyyət Planını işləyib hazırlamaq.</p>   | <p>a, b, c) XİN, əlaqəli təşkilatlar, QHT</p>                                    |



|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>Maddə 9. Vətəndaşlıq</b></p> <p>1. İştirakçı dövlətlər qadınlara vətəndaşlıq almaq, onu dəyişdirmək, yaxud saxlamaqda kişilərlə bərabər əsasda hüquqlar verirlər.</p> <p>2. Qadınlara övladlarının vətəndaşlığı ilə bağlı bərabər hüquqlar verilir.</p>   | <p>a) Vətəndaşlıq almaqda qadınlar kişilərlə bərabər hüquqlara malikdirlər;</p> <p>b) Əcnəbi ilə nikaha daxil olmaq, eləcə də nikahda ikən ərin vətəndaşlığının dəyişməsi arvadın vətəndaşlığının avtomatik surətdə dəyişməsinə səbəb olmur. Həmin şəxs vətəndaşlığı olmayan şəxsə çevrilmir və heç kim onu ərinin vətəndaşlığını qəbul etməyə vadar edə bilməz;</p>   | <p>a) Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası</p> <p>b) ƏN, Ombudsman</p> |
| <p><b>Maddə 10. Təhsil</b></p> <p>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.</p> | <p>a) Qadınlar kişilərlə bərabər eyni təlim proqramlarından istifadə etmək, eyni imtahanlar vermək, eyni ixtisaslı müəllim heyətinə, bərabər keyfiyyətli məktəb binalarına və avadanlığa malik olmalıdırlar;</p> <p>b) Kişi və qadınların rolu barədə hər cür stereotip konsepsiyaları bütün səviyyələrdə 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;</p> <p>c) Təqaüd və təhsil üçün digər vəsait almaqda eyni imkanları təmin etmək;</p> | <p>a) TN</p> <p>b) TN</p> <p>c) TN</p>                                      |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>d) Yaşlılar arasında təhsili davam etdirmək proqramlarını yaymaq, o cümlədən kişi və qadınlar arasındakı hər cür bilik uyğunsuzluğunu mümkün qədər tez bir zamanda azaltmağa yönəldilmiş funksional savad proqramlarına yol tapmaq üçün eyni imkanları təmin etmək;</p> <p>e) Məktəbi bitirməmiş qızların sayını azaltmaq və məktəbi vaxtından əvvəl tərk etmiş qızlar və qadınlar üçün proqramlar hazırlamaq;</p> <p>f) İdman məşğələlərində və fiziki hazırlıq dərslərində qızların iştirakını artırmaq;</p> <p>g) Ailənin sağlamlığının və rifahının təmin olunmasına yardım göstərmək məqsədilə təhsil xarakterli xüsusi informasiyalara (ailənin həcmi planlaşdırmağa dair informasiya və məsləhətlər daxil olmaqla) yol tapmaq;</p> <p>h) Peşə, ixtisas seçimi yönümündə təhsilə çatmaq və istər kənd, istərsə də şəhər rayonlarındakı bütün kateqoriyalardan olan təhsil müəssisələrində diplom almaq üçün eyni şərait yaratmaq; bu bərabərlik məktəbəqədər müəssisələrdə, ümumi, xüsusi və ali texniki təhsildə, eləcə də bütün peşə hazırlığı formalarında təmin olunur;</p> | <p>d) TN</p> <p>e) TN</p> <p>f) GİN AQUPDK</p> <p>g) SN, TN</p> <p>h) TN</p> |
|--|--|--|

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <p>i) Ali təhsil pilləsində qadınların və qızların iştirakını artırmaq məqsədilə, maddə 4-ə və müvəqqəti xüsusi tədbirlər üzrə Komitənin Baş Tövsiyəsinə uyğun olaraq, müvəqqəti xüsusi tədbirlər də daxil olmaqla, zəruri tədbirlər görmək;</p> <p>j) Erkən nikahların qarşısını almaq məqsədilə məktəbi bitirməyən qızların sayını azaltmaq və məktəbi vaxtından əvvəl tərk edən qızlar üçün xüsusi tədris proqramları işləyib hazırlamaq;</p> <p>k) Karyeranın inkişafı ilə əlaqədar müvafiq təlimat vasitələri ilə təhsildə və karyera seçimində qızları və gənc qadınları qeyri-ənənəvi sahələrə üstünlük verməkdə təşviq etmək;</p> <p>l) Prioritet bir məsələ kimi dərslikləri və digər tədris materiallarını nəzərdən keçirmək və hər hansı bir gender stereotipinə əsaslanan ayrı-seçkilik nümunələrini aradan qaldırmaq;</p> <p>m) Məktəblərin tədris proqramına və təhsilin bütün pillələrində müəllimlər üçün hazırlanan peşəkar təlim kurslarına qadın hüquqları və gender bərabərliyi üzrə məlumatları məcburi mövzu kimi daxil etmək.</p> | <p>i) TN</p> <p>j) TN</p> <p>k) TN, ƏƏSMN</p> <p>l) TH</p> <p>m) TN</p> |
|--|--|---|

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p><b>Maddə 11. Məşğulluq</b></p> <p>1. İştirakçı dövlətlər məşğulluq sahəsində qadınlar barəsində ayrı-seçkiliyi ləğv etmək məqsədilə kişi və qadınların bərabərliyi əsasında qadınların bərabər hüquqlarını, o cümlədən qeyd edilən hüquqları təmin etmək üçün bütün müvafiq tədbirləri görürlər.</p> <p>2. Qadınlar barəsində ərə getməyə və analığa görə ayrı-seçkiliyin qarşısını almaq və onların əmək hüququna təsirli təminat vermək üçün iştirakçı dövlətlər müvafiq tədbirlər görürlər.</p> <p>3. Bu maddədə bəhs edilən hüquqların müdafiəsinə dair qanunvericilik elmi-texniki biliklər baxımından vaxtaşırı gözdən keçirilir, eləcə də lazım olduqda yenidən baxılır, ləğv edilir, yaxud genişləndirilir.</p> | <p>Gender əsasında ayrı-seçkilik etmədən qadınlar və kişilər üçün:</p> <p>a) İşə götürülərkən eyni imkanlara malik olma, o cümlədən işə götürülərkən eyni meyarların tətbiq edilməsi hüququ təmin edilməlidir;</p> <p>b) Azad surətdə peşə, yaxud iş növünü seçmək, vəzifədə irəli çəkilmək hüququ və məşğulluq təmin olunmalıdır. Eləcə də iş şəraitinin bütün güzəştlərindən istifadə etmək, ixtisasını müntəzəm artırmaq da daxil olmaqla, peşə hazırlığı və ixtisasını təkmilləşdirmək hüququ təmin edilməlidir;</p> <p>c) Qadınların formal məşğulluqda iştirakını artırmaq və peşə bölgüsündə qadınlar və kişilər arasında bərabərsizliyin, o cümlədən üfqi və şaquli struktur bərabərsizliyinin aradan qaldırılmasına yönəlmiş səylər gücləndirilməlidir;</p> <p>d) Güzəştlər daxil olmaqla, bərabər haqq almaq, bərabər dəyərli əməyə görə bərabər şərtlər, həmçinin işin keyfiyyətinin qiymətləndirilməsinə bərabər yanaşma hüququ təmin olunmalıdır;</p> <p>e) Sosial təminat, o cümlədən pensiyaya çıxarkən, işsizlik, xəstəlik, əlillik, qocalıq və əmək qabiliyyətini itirdiyi digər hallarda ödənişli məzuniyyət almalıdırlar;</p> | <p>a) ƏƏSMN</p> <p>b) ƏƏSMN, TN</p> <p>c) ƏƏSMN</p> <p>d) ƏƏSMN</p> <p>e) ƏƏSMN, DSMF</p> |
|--|--|---|

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>f) Təhlükəsiz əmək şəraiti, o cümlədən nəsil davamı funksiyasının saxlanması, sağlamlığın mühafizəsi ilə təmin olunmalıdırlar;</p> <p>g) Hamiləlik, yaxud hamiləlik və doğuş məzuniyyətinə görə işdən azad edilməməlidirlər. Bundan əlavə, işdən çıxarılanda ailə vəziyyətinə görə qadınlara qarşı ayrı-seçkilik tətbiq edilməməlidir;</p> <p>h) Əvvəlki iş yerini, vəzifə üstünlüyünü, yaxud sosial müavinətini itirmədən ödənişli məzuniyyətlər, yaxud hamiləliyə və doğuşa görə sosial müavinətlərlə müqayisə edilə bilən məzuniyyətlər ala bilməlidirlər;</p> <p>i) Valideynlərin ailədəki vəzifələrini yerinə yetirməklə yanaşı, əmək fəaliyyətini və ictimai həyatda iştirakını uyğunlaşdırmalarına şərait yaradılmalı, o cümlədən uşaqlara qulluq üzrə müəssisələr şəbəkəsinin yaradılması və genişləndirilməsi ilə əlavə sosial xidmətlər təşviq edilməlidir;</p> <p>j) İcbari atalıq məzuniyyətini təqdim etməklə, qadın və kişilər üçün peşəkar və şəxsi həyat arasında tarazlıq asanlaşdırılmalıdır;</p> <p>k) Xüsusilə hamiləlik dövründə, onların sağlamlığı üçün zərərli olduğu sübut olunmuş işlərdən müdafiə edilməlidirlər.</p> | <p>f) ƏƏSMN</p> <p>g, h, i, j, k) ƏƏSMN, bütün nazirliklər, DK, Şirkətlər, Ombudsman</p> |
|--|---|--|

|  |   |                                |
|--|---|--------------------------------|
| <p><b>Maddə 12. Tibbi xidmətləri bərabər əldə etmək</b></p> <p>1. İştirakçı dövlətlər kişi və qadınların bərabərliyi əsasında qadınların tibbi xidmət almasını, o cümlədən ailənin həcmi məsələsinin planlaşdırılmasını təmin etmək üçün qadınlar barəsində səhiyyə sahəsində ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üçün bütün müvafiq tədbirləri görürlər.</p> <p>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.</p> | <p>a) Təxirə salmadan Əhalinin Reproduktiv Sağlamlığı və Ailə Planlaşdırması haqqında qanun qəbul edilməlidir;</p> <p>b) Digər işlərlə bərabər, bu fenomenin yayılma dərəcəsi, onun tərfi və ölçü parametrləri barədə dəqiq məlumatların təmin edilməsi vasitəsilə ana ölümü hallarının azaldılmasına yönəlmiş səylər sürətləndirilməlidir;</p> <p>c) Ana və neonatal ölüm hallarının sayını azaltmaq üçün antenatal, doğuş və yeni doğulmuşlara qayğı xidmətlərinin keyfiyyəti təmin edilməlidir;</p> <p>d) Səhiyyə xidmətlərindən istifadə imkanlarına çıxış daima təkmilləşdirilməlidir;</p> <p>e) Məktəblərdə yaşa uyğun cinsi təhsil vasitəsilə ailə planlaşdırılması və reproduktiv sağlamlıq üzrə tədris təşviq edilməlidir;</p> <p>f) İmmunitet defisiti problemi ilə bağlı səylər daima diqqət mərkəzində saxlanılmalıdır;</p> <p>g) Xüsusilə kənd yerlərində olmaqla, AUÖP (anadan uşağa ötürülmənin qarşısının alınması) proqram və xidmətlərin geniş əhatəsi təmin edilməlidir.</p> | <p>a, b, c, d, e, f, g) SN</p> |
|--|---|--------------------------------|



|   |  |                             |
|---|--|-----------------------------|
| <p><b>Maddə 13.</b></p> <p>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.</p> | <p>a) Ailə başçısının kişi və ya qadın olmasından asılı olmayaraq ailə müvafiq müavinətlərlə təmin olunmalıdır;</p> <p>b) Qadınlar kişilərlə hüquqi və prosedur bərabərliyi əsasında daşınmaz əmlak üçün istiqraz, ssuda və digər formalarda maliyyə kreditləri əldə edə bilməlidirlər;</p> <p>c) İstirahət, idman və mədəni həyatın bütün sahələri ilə bağlı tədbirlərdə qadınların kişilərlə bərabər iştirakı təmin olunmalıdır.</p> | <p>a, b, c) ƏƏSMN, DSMF</p> |
|---|--|-----------------------------|

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>Maddə 14. Kənd yerlərində yaşayan qadınlar</b></p> <p>1. İştirakçı dövlətlər kənd yerlərində yaşayan qadınların qarşılaşdıqları xüsusi problemləri və ailələrinin iqtisadi rifahının təmin edilməsində oynadıqları mühüm rolunu, o cümlədən təsərrüfatın qeyri-əmtəə sahələrindəki fəaliyyətini nəzərə alırlar və bu Konvensiyanın müddəalarının kənd yerlərində yaşayan qadınlar barəsində tətbiqini təmin etmək üçün bütün lazımı tədbirləri görürlər.</p> <p>2. İştirakçı dövlətlər kişi və qadınların bərabərliyi əsasında qadınların kənd rayonlarının inkişafında iştirak etmələrini və bu inkişafdan faydalanmalarını təmin etmək məqsədilə kənd və rayonlarda yaşayan qadınlar barəsində ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üçün bütün müvafiq tədbirləri görür, o cümlədən onların hüquqlarını təmin edirlər.</p> | <p>Qadınlar kişilərlə bərabərlik əsasında:</p> <p>a) Bütün səviyyələrdə inkişaf planlarının işlənilib hazırlanmasında iştirak etməlidirlər;</p> <p>b) Ailənin həcmninə planlaşdırılması məsələlərinə dair informasiya, məsləhətlər və xidmət daxil olmaqla, müvafiq tibbi xidmətlərlə təmin olunmalıdırlar;</p> <p>c) Sosial sığorta proqramlarından bilavasitə bəhrələnməlidirlər;</p> <p>d) Hazırlıq və funksional savad daxil olmaqla, bütün formal və qeyri-formal təhsil növlərinə yiyələnməlidirlər;</p> <p>e) Bütün xidmət vasitələrindən, o cümlədən kənd təsərrüfatına dair texniki səviyyələrini artırmaq üçün məsləhət xidmətindən istifadə etməlidirlər;</p> <p>f) Muzdlu iş, yaxud müstəqil əmək fəaliyyəti vasitəsilə iqtisadi imkanlara bərabər yol tapmağı təmin etmək üçün özünəyardım qrupları və kooperativlər təşkil etməkdə yardımla təmin olunmalıdırlar;</p> <p>g) Kollektiv fəaliyyətin bütün növlərində iştirak etməlidirlər;</p> | <p>a) KTN, İİN</p> <p>b) İH, SN, UNFPA, QHT</p> <p>c) İH, ƏƏSMN, DSMF</p> <p>d) İH, TN, Bələdiyyələr, QHT</p> <p>e) İH, KTN, TN, QHT</p> <p>f) Bələdiyyələr, icmalar</p> <p>g) İH, ƏƏSMN, İİN, Bələdiyyələr</p> |
|---|--|---|

|  |   |   |
|--|---|---|
|  | <p>h) Gender bərabərliyi əsasında kənd təsərrüfatı kreditlərinə və istiqrazlarına, alış-satış sisteminə, müvafiq texnologiyaya yol tapmaq üçün müvafiq tövsiyələr və yardımlarla təmin olunmalıdırlar;</p> <p>i) Torpaq və əqrar islahatları və torpaqların yenidən məskunlaşdırılması planlarında iştirak etməlidirlər;</p> <p>j) Müasirləşdirilmiş ənənəvi məişət şəraiti ilə, o cümlədən sanitariya-gigiyenik xidmətlərlə, elektrik, qaz və su təchizatı, nəqliyyat və rabitə xidmətləri ilə təmin olunmalıdırlar;</p> <p>k) Qadınların iqtisadi baxımdan səlahiyyətləndirilməsi və sahibkarlıq bacarıqlarının artırılması prosesini təşviq etmək və dəstəkləmək üçün səylər artırılmalı və bu təşəbbüslərin xüsusən qadınlara göstərdiyi təsir qiymətləndirilməlidir.</p> | <p>h) İH, Bələdiyyələr, QHT</p> <p>i) KTN, İİN, Banklar</p> <p>j) İH, İİN, Müvafiq Şirkətlər</p> <p>k) KTN, İH, İİN</p> |
|--|---|---|

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p><b>Maddə 15. Qanun qarşısında bərabərlik və vətəndaşlıq hüququ</b></p> <p>İştirakçı dövlətlər qadınların qanun qarşısında kişilərlə bərabərliyini etiraf edirlər.</p> | <p>a) Müqavilə bağlamaqda və əmlakı idarə etməkdə, həmçinin onlara məhkəmə və tribunal təhqiqatın bütün mərhələlərində qadınlara bərabər münasibət təmin edilir;</p> <p>b) Qadınlara kişilərlə eyni mülki hüquq səlahiyyətləri verilməli və onu gerçəkləşdirmək üçün eyni imkanlar təmin edilməlidir. Hüquqi nəticələri qadınların səlahiyyətinin məhdudlaşdırılmasına səbəb olan bütün müqavilələr və hər cür digər xüsusi sənədlər etibarsız sayılmalıdır;</p> <p>c) Şəxslərin yer dəyişməsinə, yaşamaq və daimi yaşayış yerini azad surətdə seçməsinə dair qanunvericilikdə kişilərə və qadınlara eyni hüquqlar verilməlidir.</p> | <p>a) ƏN, Məhkəmələr, Prokurorluq</p> <p>b) ƏN</p> <p>c) DİDK, ƏN</p> |
|--|--|---|

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p><b>Maddə 16. Nikahda bərabərlik və ailə hüququ</b></p> <p>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 edirlər.</p> | <p>İştirakçı dövlət təmin edir:</p> <p>a) Qadınlar və kişilərin nikaha daxil olmaqda eyni hüquqlara malik olmasını;</p> <p>b) Qadınların azad surətdə ər seçmə və nikaha yalnız özünün azad və tam razılığı ilə daxil ola bilmələrini;</p> <p>c) Qadın və kişilərin nikah dövründə və o pozularkən eyni hüquq və vəzifələrə malik olmasını;</p> <p>d) Kişi və qadınların, ailə vəziyyətlərindən asılı olmayaraq, valideyn kimi övladları ilə əlaqədar məsələlərdə eyni hüquq və vəzifələrə malik olmasını (bütün hallarda uşaqların mənafeyi üstün tutulur);</p> <p>e) Uşaqların sayı və onların doğum illəri arasında fasilə məsələsini azad və məsuliyyətlə həll etməkdə, informasiya və təhsildə, həmçinin bu hüquqları həyata keçirməyə münasibətdə qadınların kişilərlə bərabər hüquqa malik olmasını;</p> <p>f) Qadınların qəyyum, hami, vəkil olarkən və uşaqları övladlığa götürərkən, yaxud milli qanunvericilikdə nəzərdə tutulan analogi funksiyaları həyata keçirərkən kişilərlə eyni hüquq və vəzifələrə malik olmasını;</p> | <p>a, b, c) AQUPDK, Ombudsman</p> <p>d, e, f) AQUPDK, ƏN</p> |
|--|---|--|

|  |   |                                      |
|--|---|--------------------------------------|
|  | <p>g) Əvvəlcədən rəsmi qeydiyyat olmadan dini nikahların ("Kəbin") həyata keçirilməsinə qarşı qadağanı tətbiq etmək, habelə 29 sayılı ÜT-ə uyğun olaraq qeydə alınmamış nikahlarda qızların və qadınların, eləcə də onların uşaqlarının hüquqlarını müdafiə etmək üçün bütün lazımi tədbirləri görməyi;</p> <p>h) Uşaq siyasətinin əsas aspektlərini həyata keçirmək üçün uşaqların milli müdafiə sistemini gücləndirməyi və ya onu yenidən təşkil etməyi;</p> <p>i) 31 sayılı ÜT-ə uyğun olaraq, hüquq-mühafizə orqanları tərəfindən sistemli araşdırma, təqib və cinayət törətmiş bütün şəxslərin cəzalandırılması vasitəsilə erkən və yeniyetmə yaşına çatmamış insanlar arasında nikahların qarşını almağı.</p> | <p>g, h, i) AQUPDK, DİN, ƏN, QHT</p> |
|--|---|--------------------------------------|

## ƏLAVƏ MÜDDƏALAR

|                                       |  |                             |
|---------------------------------------|--|-----------------------------|
| <b>Məcburi köçkün qadın və qızlar</b> | <p>a) Məcburi köçkün qadın və qızların təhlükəsizliyini təmin etmək və xüsusilə zorakılıq hallarında onların qorunması üçün tədbirlər görmək. Məcburi köçkün qadın və qızlara qarşı zorakılığın qarşısının alınmasına daha çox diqqət yönəltmək və günahkarları təqib etmək;</p> <p>b) Məcburi köçkün qadınların ehtiyaclarını ödəmək üçün kifayət qədər resurslar ayırmaq, xüsusilə özləri və uşaqları üçün adekvat gəlir mənbələri və təhsil imkanlarına çıxışı təmin etmək;</p> <p>c) Məcburi köçkün qadın və qızların adekvat səhiyyə xidmətlərinə, təhsil imkanlarına çıxışının, eləcə də hərəkət azadlığının təmin olunmasını reallaşdırmaq.</p> | a, b, c) QMKİDK, AQUPDK, ƏN |
|---------------------------------------|--|-----------------------------|



|                                       |   |  |
|---------------------------------------|---|--|
| <p><b>Gender əsaslı zorakılıq</b></p> | <p>a) Məişət zorakılığının qarşısının alınması üzrə Milli Fəaliyyət Planında nəzərdə tutulmuş müvafiq tədbirlərin uyğun həyata keçirilməsi üçün vəsait ayırmaq;</p> <p>b) Qadınlara qarşı zorakılığın bütün formaları barədə məlumatların toplanması sistemini yaratmaq (yaş, şəhər və kənd əraziləri, habelə günahkar ilə qurban arasında əlaqələri göstərən bölgünü gözləmək şərtilə);</p> <p>c) Ölkə daxilində zorakılıq qurbanları üçün dövlət tərəfindən maliyyələşən dəstək və istinad mərkəzlərini yaratmaq və bu baxımdan müvafiq qeyri-hökumət təşkilatları ilə əməkdaşlığı gücləndirmək;</p> <p>d) Xüsusilə regionlarda olmaqla, zorakılıq qurbanı olan qadınlar üçün dövlət tərəfindən maliyyələşdirilən sığınacaqların sayını artırmaq və qurbanlar üçün 24/7 rejimdə çalışan qaynar xətt yaratmaq.</p> | <p>a) AQUPDK, MN</p> <p>b) AQUPDK, DSK, QHT</p> <p>c) AQUPDK, QHT</p> <p>d) AQUPDK, DİN, QHT</p> |
|---------------------------------------|---|--|

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p><b>Monitoring və qiymətləndirmə</b></p>   | <p>a) Qızların məktəb təhsilindən ayrılmasının monitoringini aparmaq;<br/>b) Qeyd edilən məsələlərlə bağlı qiymətləndirmə aparmaq.</p>   | <p>a) TN, DSK<br/><br/>b) Bütün Nazirliklər, DK, QHT və s.</p> |
| <p><b>Texniki yardım</b></p>                 | <p>a) Konvensiyanın həyata keçirilməsinin daha səmərəli təmin edilməsi üçün Ölkədəki təşkilatların səylərini əlaqələndirmək və bu baxımdan CEDAW Komitəsinin tövsiyəsinə uyğun olaraq regional və ya beynəlxalq texniki yardımdan faydalanmaq.</p> | <p>a) Bütün Nazirliklər, DK, QHT və s.</p>                     |
| <p><b>Növbəti hesabatın hazırlanması</b></p> | <p>a) Ötən müddət ərzində qazanılmış nailiyyətlər və mövcud olan problemlər göstərilməklə CEDAW üzrə növbəti hesabatların hazırlanmasında iştirak etmək.</p>   | <p>a) AQUPDK, Bütün Nazirliklər, DK, QHT və s.</p>             |

## YEKUN

Ümumiyyətlə, Azərbaycan cəmiyyətində yeni demokratik prinsiplər zəminində gender münasibətlərinin qurulması çətin, lakin pozitiv potensialı özündə ehtiva edən bir prosesdir. Bütün ölkələrdə olduğu kimi Azərbaycanda da cəmiyyətin rifahı üçün ən vacib şərt olan bu proses kişi və qadınların ailədə və ictimai həyatda gender baxımından balanslaşdırılmış tərəfdaşlığı, harmonik münasibətlərin qurulması ilə xarakterizə olunur. CEDAW Konvensiyasının ölkədə tətbiqi hər bir sahənin xüsusiyyətlərini nəzərə alaraq və idarəetmə potensialını bərqərar edərək bu proseslərin tənzimlənməsini səmərələşdirir.

## AZƏRBAYCAN QANUNVERİCİLİYİNİN CEDAW KONVENSIYASINA UYGUNLAŞDIRILMASI

### CEDAW Konvensiyasının maddələri

### Müvafiq Azərbaycan qanunvericiliyinin maddələri

**Maddə 1.** Qadınlara qarşı ayrı-seçkilik anlayışı

**GBTQ, m. 2** (2.0.4. ) – cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik – seksual qısınma, cinsi əlamətə görə hüquqların bərabər həyata keçirilməsini məhdudlaşdıran və ya inkar edən istənilən fərq, istisna və ya üstünlük.

**Maddə 2.** Ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması öhdəlikləri

**ARK, m. 25, 34, 71**  
**ARAM, m. 2, 9-13, 19, 20-22**  
**ARƏM, m. 5,7, 310**  
**AR GBTQ, m. 3, 5, 6**  
**AR CM, m. 154**

**Maddə 3.** Qadınların inkişafı və tərəqqisi

**ARK, m. 24, 25, 34, 57, 60, 71**  
**ARAM, m. 2-5, 9, 14**  
**ARƏM, m. 9, 16**  
**AR GBTQ, m. 5, 6**  
**AR İXM, m. 205**

**Maddə 4.** Qadınlar və kişilər arasında bərabərliyin sürətləndirilməsi

**ARK, m. 34**  
**ARAM, m. 1, 15**  
**ARƏM m. 16, 79**  
**AR GBTQ, m. 3.2.6**

**Maddə 5.** Cinsi rollar və stereotiplər

**ARK, m. 34**  
**ARAM, m. 1, 6, 49, 50, 51, 61, 75, 79**

**Maddə 6.** Qadın ticarəti və qadınların istismarı

**İAQMQ**  
**ARCM, m. 144, 144-1, 144-2, 144-3**

**Maddə 7.** Siyasi və ictimai həyat

**ARK, m. 24, 25, 54, 55, 56, 58**  
**AR GBTQ, m. 6**

|  |   |
|--|---|
| <b>Maddə 8.</b> Beynəlxalq səviyyədə təmsil etmə | <b>ARK, m. 4</b><br><b>ARGBTQ, m. 6</b>   |
| <b>Maddə 9.</b> Vətəndaşlıq                      | <b>ARK, m. 44, 52, 53</b><br><b>ARAM, m. 146, 148, 156</b>  |
| <b>Maddə 10.</b> Təhsil                          | <b>ARK, m. 35, 42</b><br><b>ARAM, m. 10, 11, 13</b><br><b>ARƏM, 37-ci fəsil</b>   |
| <b>Maddə 11.</b> Məşğulluq                       | <b>ARK, m. 35</b><br><b>ARQBTQ, m. 8, 7.1, 9, 14.0.2, 15.2</b><br><b>ARƏM, m. 16, 31, 52, 66, 79, 91, 94 98, 117, 130, 133, 14-cü və 37-ci fəsillər</b><br><b>ARCM, m. 164</b>        |
| <b>Maddə 12.</b> Səhiyyə                         | <b>ARK, m. 41</b><br><b>ARAM, m. 13</b><br><b>ARƏM, 37-ci fəsil</b><br><b>ARCM, m.141</b><br><b>ARƏSQQ</b>  |
| <b>Maddə 13.</b> İqtisadi və sosial qazanclar    | <b>ARK, m. 37, 38</b><br><b>ARAM, m. 32-37</b><br><b>ARGBTQ, m. 3, 15.1</b>   |
| <b>Maddə 14.</b> Kənd qadınları                  | Milli qanunvericilikdə, o cümlədən kənd təsərrüfatı ilə bağlı qanunvericilikdə kənd qadınları ayrıca göstərilmir. <b>ARGBTQ, m. 5.0.2, 6, 15.1</b>                                    |
| <b>Maddə 15.</b> Qanunvericilik                  | <b>ARK, m. 25, 27, 28, 33, 57, 60, 62, 65</b><br><b>ARAM, m. 38, 39</b><br><b>ARƏM, m. 42</b>   |
| <b>Maddə 16.</b> Nikah və ailə həyatı            | <b>ARK, m. 17, 34, 44</b><br><b>ARAM, m.6, 9, 4-cü, 6-cı və 12-ci fəsillər, m.49, 50, 75, 10, 25, 26, 53, 54</b><br><b>ARCM, m. 176-1</b><br><b>AR MZQAQ</b><br><b>AR İXM, m. 158</b> |

## AZƏRBAYCANDA GENDER İNKİŞAFININ TARİXİ MƏQAMLARI

Azərbaycanda qadınlar və kişilər arasındakı əlaqələr minillər boyu bu bölgədə mövcud olan çoxmədəniyyətli (multikultural) bir mühitin təsirinin nəticəsidir. Qədim dövrlərdə bu əlaqələrin xüsusiyyətlərini xalq mənbələrində – əfsanə və hekayələrdə, atalar sözləri və məsələlərdə izləmək olardı. Cəmiyyətdə qadın və kişi rollarının paylanması, özlərini sosial təsdiqləmə yollarının aşkar edilməsini, qarşılıqlı münasibətlərin necə qurulmasını, icma tərəfindən necə qiymətləndirilməsini yalnız dolaylı mühakimə etmək mümkündür.

Azərbaycanın yazılı və şifahi mənbələri bu ərazidə matriarxat münasibətlərin geniş şəkildə yayıldığını və inkişaf etdiyini göstərir. Bu, özlərini kişilər kimi müdafiə edən, üstəlik, öz patriarxal qonşularının düşmən hücumlarından qorunmasına yardım göstərən Amazon qadınlarına xas matriarxat idi. Azərbaycanda "amazon" sözü "cəngavər qadın" ifadəsi ilə əvəz edilir, yəni "cəsarətli, ən yüksək kişi keyfiyyətlərinə malik qadın" mənasında işlənir. Dahi Azərbaycan şairi Nizami Gəncəvi (XII əsr) Makedoniyalı İsgəndərin Bərdə şəhər-dövlətinin hökmdarı Nüşabə ilə görüşünü təsvir edib (bəziləri Bərdəni Amazoniyanın bir hissəsi hesab edirdi). Nüşabə dərin zəkası, iti ağılı, yüksək idarəetmə qabiliyyətli olan, eyni zamanda dövlət məsələlərini sülh yolu ilə həll etməyə üstünlük verən hökmdar, eləcə də, cəsur və qorxmaz döyüşçü kimi şöhrət qazanmışdı.

Azərbaycan tarixində tək-cə şöhrətli oğulları, ataları və ərələrinə görə deyil, öz nailiyyətləri və bacarıqları

ilə tanınmış qadınların adlarına (məsələn, Uzun Həsənin anası Sara Xatun, arvadı Dəspinə Xatun, Şah İsmayılın qızı Mehinbanu Xatun, Qızıl Arslanın arvadı Qətibə Xanım, Özbək Xanın arvadı Mehricahan Xanım, XVIII əsr hökmdarı Fətəli Xanın arvadı Tuti Bikə) rast gəlirik. Belə qadınlardan şöhrətli şairələr – Məhsəti Gəncəvi (XII əsr) və Natəvan (XIX əsr) kimi qadınların sayı əfsuslar olsun ki, az olmuşdur. Lakin az olsalar da, onların yaradıcılığı, ictimai fəallığı cəmiyyət tərəfindən yüksək səviyyədə qiymətləndirilərək xalqın tarixi yaddaşına həkk olunub. Bu isə gender təhlili baxımından diqqətəlayiqdir və çox əlamətdar fakt hesab edilə bilər.

Lakin patriarxal hökmranlıq qadınların ictimai həyatda iştirakını məhdudlaşdırmaqla, şəxsi azadlıqlarını və hüquqlarını müəyyən həddə saxlamaqla, ən başlıcası, qadınların reproduktiv funksiyasını və kişilərlə mövcud olan fərqləri vurğulamaqla cinslərarası münasibətləri qarşı-qarşıya qoyurdu. "Kitabi-Dədə Qorqud" dastanında təsvir edilən qadınlar və kişilər arasında münasibətlər çox ziddiyyətlidir: qadınların fədakarlığına baxmayaraq, onlara qara yaxmaq hallarına rast gəlirik. Dastanda qadınların mövqelərinin kişilər tərəfindən dikte edilən sosial normalara tabe olmasının ən parlaq nümunəsi Selcan Xatunun və sevgilisi Qanturalının əhvalatıdır.

Bununla yanaşı, Dədə Qorqud dastanındakı qadınlar – onları bizdən əsrlər ayırsa da – öz düşüncə tərzinə, hisslərinə görə, təəccüblü də olsa,

çox müasirdirlər. Onlar sevinc və kədərlərini kişilərlə bölüşür və cəmiyyətin həyatında iştirak etməkdən çəkinmirlər. Onlar təkcə uşaqlar və ev işləri üçün məsuliyyəti üzərlərinə götürməklə kifayətlənmir, eləcə də, öz torpaqlarını və dövlətlərini müdafiə etməyə qalxırlar. Onlar ağılda və müdriklikdə kişilərdən heç də geri qalmırlar, lakin eyni zamanda, şöhrət qazanmağa can atmır, ərlərinin, atalarının və oğullarının şöhrəti ilə özlərini xoşbəxt hesab edirlər.

Sonrakı dövrlərin tarixi inkişafı kişi-qadın münasibətlərində əks olunan patriarxal stereotipləri gücləndirdi. Lakin daha ətraflı araşdırmalar göstərir ki, müxtəlif və bəzən də ziddiyyətli stereotiplər eyni bir tarixi dövrdə mövcud olub. Bu, aşkar bir formada xalq deyimlərində və bu gün də çox işlədilən atalar sözlərində öz əksini tapır.

Azərbaycanda din müxtəlifliyi gender münasibətlərinin və stereotiplərinin formalaşmasında böyük rol oynayıb. Başqa yerlərdə mövcud olan dini rəqabətdən fərqli olaraq, Azərbaycanda unikal dini dözümlülük mühiti yaranmış və hər bir insanın dini etiqad azadlığı tanınmışdır.

Azərbaycanda əhalinin əksəriyyəti islam dininə etiqad göstərsə də ictimai həyat dünyəvi prinsiplər əsasında qurulur. Şəriətin norma və tələbləri Azərbaycanda heç zaman radikal şəkildə tətbiq olunmamışdır. 1907-ci ildə Rusiya Dumasında Azərbaycandan olan deputatın Rusiya imperiyasında qadınların səsvermə institutunun yaradılması barədə irəli sürdüyü təklif buna sübutdur. Onun təşəbbüsü göstərir ki, bərabərlik ideyaları, o cümlədən, kişi və qadınların hüquq bərabərliyi artıq ictimai fikrə nüfuz etmişdi.

O vaxtdan bəri Azərbaycanda Qərb "hüquq bərabərliyi" anlayışı Şərqi demokratiyası və

müsəlman həyat tərzini kontekstində möhkəm yer tutmuşdur. Bu, bəlkə də, çox yayılmış rus məktəblərində tədris olunan Dekart nəzəriyyəsinin prinsipləri ilə şərtlənirdi. Oğlanlar üçün rus məktəbləri artıq 1860-cı illərdən mövcud idi. Lakin qızlar üçün ilk ictimai rus-tatar (müsəlman) məktəbi 1901-ci ildə açılmışdı. Bu proses Birinci Neft Bumu ilə bir vaxta düşmüşdür. Vəsait tələb etməyən, çox asan yolla əldə edilən neft qısa müddətdə məhdud maddi imkanlara sahib yerli əhalidən olan bəzi şəxsləri zənginləşdirdi. Çox keçmədən onlar öz qazanclarının bir hissəsini xalq təhsilinə yönəltdi, xarici universitetlərdə oxumağa gedənlər üçün təqaüd təsis edirdilər (əsasən gənc oğlanları, lakin bəzən bu imkanlardan gənc qızlar da yararlanırdı, məs., müğənni Şövkət Məmmədova İtaliyada təhsil almışdı). Neft maqnatları məktəblər tikdirir (özü də təkcə Bakıda deyil, Naxçıvan, Ordubad, Gəncə, Nuxa kimi şəhərlərdə), xaricdən müəllimlər dəvət edir, savadlılıq və maarifləndirmə kampaniyalarına sərmayə qoyur və qadınların ictimai işlərdə iştirakını dəstəkləyirdilər. 1901-ci ildə neft maqnatı və xeyriyyəçi Zeynalabdin Tağıyev müsəlman qızları üçün məktəb tikdirmiş, arvadı Sona xanım isə Müsəlman Qadınları Komitəsini yaratmışdı. 1911-ci ildə Xədicə Əlibəyova ilk qadın jurnalı olan "İşıq" məcmuəsini nəşr etdirməyə başlamışdı.

1918-ci ildə Azərbaycan Demokratik Respublikasının yaranması milli, ictimai şüurun inkişafına güclü təkan verdi, bu da Parlamentin elə ilk sessiyalarından birində qadın və kişilərin hüquq bərabərliyi məsələsini müzakirəyə çıxartmağa imkan yaratdı. 1919-cu ildə "Seçkilər haqqında" Qanun imzalandı. Bu qanun qadınlara və kişilərə bərabər səsvermə və ən ali qanunverici orqana bərabər seçilmə hüququ verdi. Təəssüf ki, Azərbaycan Demokratik Respublikasının ömrü uzun olmadı və o, bolşeviklərin hakimiyyətə gəlişi ilə süquta uğradı.



Sonradan yaradılmış Azərbaycan Sovet Sosialist Respublikası sərt bolşevik ideologiyasına tabe edildi; bərabərlik anlayışı Şərqdəki bütün dövlətlər üçün model ola biləcək qadın hərəkatı kontekstində yeni mənə kəsb etdi. Sovet dövrü (1920-1990) gender mövzusunda prinsiplə yenilik gətirmədi, lakin gender bərabərliyini və qadınların pozitiv ayrışikliyi qanun çərçivəsinə saldı. Reallıqda isə, qadınların qanuni statusları ilə əslində qismən həyata keçirilən hüquqları arasında böyük uyğunsuzluq var idi. Bu dövrdə əldə edilən ən böyük nailiyyətlərdən biri qadın savadsızlığının kökünün tamamilə kəsilməsi oldu. Hökumətin və Kommunist Partiyası təşkilatlarının dəstəyi ilə qadınlar, bəzən heç özləri də istəmədən, ictimai həyata və istehsal proseslərinə, hətta neft sənayesi kimi çox ağır sahələrə cəlb edildilər. Nəticədə, 1929-1933-cü illər ərzində iqtisadiyyatda çalışan qadınların sayı beş dəfə artdı.

Sovet siyasi sistemində gender bərabərliyi feminizmin bəzi cərəyanlarına yaxın səpkidə "qadın məsələsi" kimi başa düşülürdü. 1921-ci ilin fevralında Kommunist Partiyasının üzvü olmayan qadınlar Bakıda ilk qurultaylarını keçirdilər; ikinci qurultay yalnız 36 ildən sonra keçirildi və bu, sovet ideologiyası çərçivəsində "qadın probleminin" mürəkkəb taleyini əks etdirdi. Çox sayda qadın klubları və təşkilatları (Qadınlar Şurası) qadınları ictimai həyata cəlb etməyə çalışır, partiya təşkilatları isə onların ideoloji xəttə riayət etmələrinə ciddi nəzarət edirdi.

Totalitar rejim "qadın probleminin" əsas ideyasının reallaşdırılmasına, (yəni rəsmi hüquq bərabərliyindən – qadınların qərar qəbul edilməsində kişilərlə bərabər iştirakına və özünü ifadə etmək imkanlarının təmin edilməsinə) keçidi mümkün etmədi. Partiya daxilində və hökumətdə

yüksək vəzifələrin qapılarını qadınların üzünə açmaqla, onların siyasətdə bərabər iştirak etmələri barədə illüziya yaradıldı. Əslində, Sovet İttifaqında ali, sovetlər cəmiyyətinin həyatını idarə edən orqan Kommunist Partiyasının Siyasi Bürosu idi. Bu strukturun isə 15 üzvündən yalnız biri qadın olurdu. Bütün respublikalarda da vəziyyət eynilə təkrarlınırdı.

Dərin kökləri olan ailə ənənələrinə malik Azərbaycanda qadınların işi həddindən artıq çox idi: qadınlar ənənəvi sosial normalar üzündən boyunlarına düşən ailə problemlərinin ağırlığını da çəkməli olurdular. Qadınların hakim ideologiyanın güclü təzyiqi altında istehsalat və ev işləri ilə məşğul olması bərabərlik baxımından pozitiv hal idi, lakin bu iki yükü tarazlaşdırmaq müşkül məsələ idi. Ev işləri qiymətdən salınırdı və "evdar qadın" sözü bir qədər sosial baxımdan qadının zəif olmasını vurğulayırdı.

Bir sosial-iqtisadi sistemdən digərinə keçid gözlənilməyən münaqişələri, ziddiyyətləri, qarşılıqlı sosial əlaqələrin bütün zəif tərəflərini üzə çıxardı. Azərbaycanda bu keçid sovet sosialist münasibətlərinin dağılması və torpaqların işğalı ilə daha da ağırlaşan dərin iqtisadi böhran şəraitində baş verdi. Kəskin iqtisadi böhran içində olan Azərbaycan yeni ağırlıq problemlə üzləşdi – qaçqınlar və məcburi köçkünlər problemi ilə. Ölkənin kişi əhalisinin iş tapmaq ümidi ilə xarici ölkələrə getməsi və hərbi münaqişə nəticəsində valideynlərinin ölümü, həm də patriarxal münasibətlər üzündən ailə strukturlarında baş verən neqativ dəyişikliklər qadınların üz-üzə qaldıqları yoxsulluq təhlükəsini artırdı.

Post-sovet dövrünün gətirdiyi böhran və bu böhrandan çıxmağın çətinlikləri müəyyən dərəcədə psixoloji faktorlarla bağlıdır. Gender təhlili

baxımından kişi-qadın münasibətlərində baş verən başlıca dəyişiklikləri iki mərhələyə bölmək olar: birinci mərhələdə qadınlar istehsal prosesindən uzaqlaşdırıldılar və evlərinə – çox müqavimət göstərmədən ailələrinə üz tutdular (sanki əvvəlki illərin iki yükünün birindən azad olurdular); ikinci mərhələdə ailələrindəki ağır iqtisadi problemləri yaşayıb, yenidən əmək cəbhəsinə qayıtmağa cəhd etdilər. Lakin burada qadınları bərabər əməkdaş kimi gören yox idi, onlar üçün heç bir kvota və imtiyaz nəzərdə tutulmamışdı. Bu artıq açıq gender qarşıdurması idi. Qaçqın və məcburi köçkün qadınlarla da bağlı böyük problem yaranmışdı: onların torpaqları əllərindən alınmış, evləri dağıdılmış və onlar milli-mədəni (etno-kultur) məkandan məhrum olmuşdular. Səhsiz-hesabsız itkilər – ailə üzvlərinin ölümü, əmək qabiliyyətini itirməsi, uşaqların və yaşlıların xəstəliyi bu qadınları dərd, əzab-əziyyətlə yanaşı, post-travmatik psixoloji vəziyyətə salmışdı.

İqtisadi və emosional gərginliklər ailədaxili gender münasibətlərini hədsiz dərəcədə artırdı, iqtisadi problemlərin və ailənin maddi təminatının ağırlığını qadınlar öz üzərlərinə götürməli oldular.

1991-ci ildə Azərbaycanda ilk qeyri-hökumət təşkilatları (QHT) yarandı. Qadın QHT-ləri ilk zamanlar Sovet Qadınlar Şurasının təşkilatları kimi dərk edilirdi. Qısa müddətdə yeni prinsiplər müəyyənləşdi. Onların demək olar ki, hamısı fəal surətdə ərzaq və qeyri-ərzaq yardımı təşkil edərək, qaçqınlara və məcburi köçkünlərə yardım işinə qoşuldular. 4-cü Ümumdünya Konfransına hazırlıq sırf qadın məsələsinə diqqətin yönəldilməsinə xeyli dərəcədə kömək etdi.

Prezident Heydər Əliyev Qadınların Dördüncü Ümumdünya (Pekin) Konfransına müstəqil

Azərbaycanı təmsil etmək üçün Hazırlıq Komitəsinin yaradılması haqqında Fərman verdi və bu, XX əsrin sonunda keçirilən ən böyük beynəlxalq forumlardan birində Azərbaycan qadınlarının fəal iştirakına əsas verdi. 1994-1995-ci illərdə qadın probleminə dair müxtəlif sahələrə aid silsilə konfranslar keçirildi. 4-cü Ümumdünya konfransında Pekin Fəaliyyət Platformasının 116-cı bəndinə hərbi münaqişə zonalarında girov götürülmüş qadın və uşaqlarla bağlı əlavələr edildi. Respublikanın qeyri-hökumət təşkilatlarını təmsil edən 70 nəfərdən artıq qadın QHT-lərin Forumunda bir sıra aktual məsələləri qaldırdılar.

1995-ci ildə Azərbaycan Respublikası CEDAW Konvensiyasına, 2001-ci ildə isə onun Fakültativ Protokoluna qoşuldu. 1996-cı ildə Qadınlara Qarşı Ayrı-seçkililiyin ləğv edilməsi üzrə Komitədə Azərbaycanda CEDAW-nun tətbiq edilməsi barədə ilkin Hesabat dinlənildi.

Qadınlarının 4-cü Ümumdünya Konfransında fəal iştirak etmələri və beynəlxalq hərəkatın üzvləşdiyi çətinliklərlə yaxından tanış olmaları 1995-ci ildə keçirilən Parlament seçkilərinə daha çox qadının cəlb edilməsinə təkan verdi.

BMT-nin Qadınlann Vəziyyəti üzrə Komissiyası Azərbaycanın təklifi ilə Pekin Konfransı ərəfəsində (mart, 1995-ci il) çox böyük humanitar əhəmiyyəti olan "Silahlı münaqişələrdə girov götürülmüş, sonradan əsir kimi saxlanan qadın və uşaqların azad edilməsi" adlı Qətnamə qəbul etdi. Qətnamənin icrası barədə məruzə 4-cü Ümumdünya Konfransında dinlənilməli idi. Təəssüflə qeyd edilməlidir ki, Qətnamə bu günə kimi icra edilməyib.

BMT və Azərbaycan Hökumətinin 1997-2000-ci illərdə "Azərbaycanda Gender İnkişafda" layihəsi

müxtəlif sahələrdə qadın kişi bərabərliyinin gender siyasəti çərçivəsində dərk edilməsinə təkan verdi. Beynəlxalq standartlara və ölkənin tələbatlarına uyğun əməli işlər aparıldı.

Gender və inkişaf üzrə BMTİP-nin regional layihəsinin bir hissəsi olan "Azərbaycanda Gender İnkişafı" layihəsinin (1997-2000) Azərbaycanda tətbiqinin gender bərabərliyinin inkişafına çox effektiv təsiri olmuşdur. Layihə qadınların prezident, parlament və bələdiyyə seçkilərində iştirak etmələri üçün əməli, metodoloji və maliyyə yardımı təqdim etdi. Respublikanın 20 rayonunda gender mərkəzi, AMEA-nın Fəlsəfə və Hüquq İnstitutunda şöbə yaradıldı.

1998-ci ildə Qadın Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi yaradıldı və qadın hərəkatının lideri mərhum Z.Quliyeva Komitənin sədri vəzifəsinə təyin edildi. Respublika Prezidenti Azərbaycanda qadınların rolunu artırmağa yönəldilmiş fəaliyyətlərə dair Fərman imzaladı.

1998-ci ildə Müstəqil Azərbaycan qadınlarının Birinci Qurultayı keçirildi. Bu Qurultayda Qadınların Milli Şurası seçildi.

Bütün post-sovet dövlətlərində qeyri-sabitliyin və gender problemlərinin münaqişə şəraiti ilə bağlı olduğunu nəzərə alaraq, Azərbaycan Hökuməti Bakıda "Qadın hüquqları insan hüquqlarıdır: Qadınlar və hərbi münaqişələr" mövzusunda beynəlxalq konfrans keçirilməsini təklif etdi. Konfransa Azərbaycan Hökuməti, BMTİP, UNİFEM və UNHCR sponsorluq etdi. Konfransda 13 ölkədən (o cümlədən, Ermənistandan) gəlmiş nümayəndələr iştirak etdi. Konfransda qəbul edilmiş Bəyannamə (Bakı Bəyannaməsi) BMT-nin Təhlükəsizlik Şurasının 1325 sayılı Qətnaməsi üçün baza rolunu oynadı.

2000-ci ildə Azərbaycan Respublikasının Prezidenti "Dövlət qadın siyasətinin həyata keçirilməsi haqqında" Fərman imzaladı. Eyni zamanda, Nazirlər Kabineti Qadın Problemləri üzrə Milli Fəaliyyət Planını (2000- 2005) və bütün dövlət idarələrində gender bərabərliyinin həyata keçirilməsi üzrə məsul şəxslərin təyin edilməsi barədə Qərarı təsdiq etdi. Bu dövr insan hüquqları üzrə qanunverici strukturların təkmilləşdirilməsi sahəsində tədbirlərin görülməsi ilə xarakterizə olunur. Azərbaycan Parlamenti insan hüquqları haqqında əsas beynəlxalq müqavilələri ratifikasiya etdi, sovet dövründən qalma qanunvericilikdə islahatlar apardı və hərbi münaqişə ilə əlaqədar ortaya çıxan məsələləri tənظیمləyən qanunlar qəbul etdi.

Qadın QHT-lərinin yaradılması tempi bir qədər azaldı. Siyasi partiyaların çoxu "gender korluğu"ndan uzaqlaşaraq, gender problemləri ilə məşğul olmaq üçün xüsusi işçilər təyin etdilər (1997-ci ildə yalnız üç partiya gender məsələlərinə diqqət yetirirdi, o da yalnız "qadın məsələləri" kontekstində, 2000-ci ilə qədər isə, 40 partiyadan 25-i gender kontekstində qadın problemləri ilə məşğul olan strukturlar təşkil etmişdi). Lakin 2005-ci ilin parlament seçkilərindən görüldüyü kimi gender problemləri partiyaların siyasi platformalarında adekvat şəkildə əks olunmayıb.

Dağlıq Qarabağ münaqişəsinin həllində qadınların fəal iştirakı davamlı sülhə nail olunmasında mühüm rol oynaya bilərdi. BMT-nin 1325 sayılı Qətnaməsi ilə bağlı işlər aparılmaqdadır. BMT-nin 1325 sayılı Qətnaməsinin həyata keçirilməsi üçün "1325 koalisiyası" təşkil edildi. Lakin hazırda həm siyasət, həm də diplomatiya kişilərə doğru aşkar şəkildə meyli edir, mövcud piramidal strukturu qoruyub saxlayır və vəzifə iyerarxiyasında aşağıdan yuxarıya doğru az sayda qadına rast gəlmək olur.

Diplomatiya hələ də kişilərin üstünlük təşkil etdiyi bir sahədir. Eyni vəziyyət qərar qəbul etmə səviyyəsində də müşahidə olunur. 2017-ci ilin rəsmi statistikasına görə Azərbaycan Respublikasında yüksək vəzifələrdə çalışanların əksəriyyəti (nazirlər, dövlət komitələrinin və komissiyalarının sədrləri, onların müavinləri) kişilərdir. Bütün regionlarda rayon icra hakimiyyətinin başçılarından müavinləri isə (yerli rəhbərlər) qadındır. Son 10 ildə bələdiyyələrdə qadınların sayı 4%-dən 35%-ə qalxıb. Hakimlər arasında cins bölgüsü isə qadınlar 12%, kişilər 88% şəklindədir.

2001-ci ildə insan hüquqları üzrə müvəkkil (ombudsman) vəzifəsi təsis edilmiş, 2002-ci ildə və təkrarən 2010-cu ildə bu vəzifəyə alim, professor, qadın məsələləri ilə aktiv məşğul olan E.Süleymanova təyin edilmişdir.

Azərbaycanda Yoxsulluğun azaldılması və davamlı iqtisadi inkişaf üzrə 2003-2008-ci illər üçün birinci, 2008-2013-cü illər üçün ikinci, 2015-2018-ci illər üçün üçüncü Dövlət Proqramları qəbul olunmuşdur. Birinci proqramdan başlayaraq növbəti proqramlarda da bütün sahələrdə olan problemlərin gender yanaşması baxımından həlli Dünya Bankı tərəfindən yüksək qiymətləndirilmişdir.

2006-cı ildə "Gender bərabərliyinin təminatları haqqında" Qanun qəbul olunmuş, Qadın problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin səlahiyyətləri genişləndirilmiş və o, "Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə" Dövlət Komitəsinə çevrilmişdir. 2010-cu ildə "Məişət zorakılığının qarşısının alınması haqqında" Qanun qəbul olunmuşdur.

2015-ci ildə Azərbaycan CEDAW Komitəsinə Beşinci Məruzəsini təqdim etmiş və Komitə tərəfindən verilmiş tövsiyələrə, BMT-nin Davamlı

İnkişaf Məqsədlərinə və Azərbaycan Respublikasının "Azərbaycan 2020: Gələcəyə baxış" İnkişaf Konsepsiyasına uyğun Milli Fəaliyyət Planı hazırlanmışdır.

## Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC)

Ünvan: Afiyəddin Cəlilov küç. 26, mən. 98, AZ1025, Bakı, Azərbaycan

Telefon: (+994 12) 490 40 44, 408 40 44

Vebsayt: [www.ward.az](http://www.ward.az)



Empowered lives.  
Resilient nations.



© *Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC), 2018*

*Bu nəşr Rəna İbrahimbəyova tərəfindən hazırlanmışdır.  
Müəllif hüquqları Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyətinə məxsusdur.  
RİQC tərəfindən verilmiş yazılı icazə olmadan bu kitabın hər hansı bir hissəsinin  
təkrar çapı, yayılması, elektron və mexaniki üsulla surətinin çıxarılması qadağandır.*



**GENDER ÜZRƏ MƏSUL  
ŞƏXSLƏRİN İŞ PRİNSİPLƏRİ  
VƏ ALƏTLƏRİ**

**5**

## MÜNDƏRİCAT

|   |    |
|---|----|
| <b>GİRİŞ</b> .....  | 3  |
| <b>I. GENDER BƏRABƏRLİYİ MEXANİZMİNDƏ GENDER ÜZRƏ MƏSUL ŞƏXSLƏR</b> ..... | 6  |
| 1.1. Gender bərabərliyi mexanizminin yaranması .....                      | 6  |
| 1.2. Milli Mexanizm nədir? .....  | 7  |
| <b>II. GENDER ÜZRƏ MƏSUL ŞƏXSLƏRİN ROLLARI VƏ VƏZİFƏLƏRİ</b> .....        | 11 |
| 2.1. GMŞ-lərin funksiyaları .....   | 11 |
| 2.2. Gender meynstriminq nədir? .....                                     | 12 |
| 2.3. GMŞ-lərin həyata keçirəcəyi fəaliyyətlər .....                       | 13 |
| <b>III. GMŞ-LƏR ÜÇÜN GENDER BƏRABƏRLİYİ GÖSTƏRİCİLƏRİ</b> .....           | 15 |
| <b>IV. GENDER TƏHLİLİ ÜÇÜN GENDER STATİSTİKASI</b> .....                  | 18 |
| 4.1. Gender statistikasını bir alət kimi .....                            | 18 |
| 4.2. Gender təhlili .....   | 19 |
| <b>YEKUN</b> .....  | 20 |



## GİRİŞ

Gender bərabərliyi təkcə qadınların dəstəklənməsinə yönəlmiş proqramlar hazırlamaqdan ibarət deyil. Gender bərabərliyinin əsl məqsədi həm qadın, həm də kişilər üçün bərabər hüquqları, imkanları və çıxışları təmin etməkdir. Gender bərabərsizliyi ilə əlaqədar olaraq, qadınlar və qızlar hal-hazırda kişilər və oğlanların təmin edildiyi hüquq, imkan və çıxışlardan faydalana bilmirlər. Buna görə də qadınların inteqrasiyası, dəstəklənməsi və səlahiyyətləndirilməsini prioritetləşdirən siyasətlər gender bərabərliyini təmin etmə yolunda lazımı bir başlanğıcdır. Ancaq bu da nəzərə alınmalıdır ki, gender bərabərliyi sadəcə qadın və qızların maraqlarına cavab verən məsələ deyil, bütün cəmiyyətin faydalanacağı bir hədəfdir. İstər iqtisadi, istər siyasi, istərsə də sosial inkişaf göstəricilərinin təsdiq etdiyi kimi, gender bərabərliyi sabitlik, inkişaf və rifahın önəmli daxili komponentidir. Ona görə də həm qadın, həm də kişilərin iş yerində, həmçinin ümumilikdə cəmiyyətdə ehtiyaclarının müəyyənləşdirilməsi, təhlil edilməsi və qarşılınması vacibdir. Bu baxımdan Gender üzrə məsul şəxslərin (GMŞ) fəaliyyəti mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

Gender üzrə məsul şəxsin rolu qadın və kişilərin ehtiyaclarını müəyyənləşdirmək, strategiyalar və göstəriciləri müvafiq olaraq uyğunlaşdırmaq üçün sektorların imkanlarının genişləndirilməsinə töhfə verməkdir. Bu fəaliyyət təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq bütün qurumlar, xüsusilə dövlət orqanları üçün vacibdir. Bu zərurəti nəzərə alaraq, dövlət qurumları, onların müvafiq bölmələri həyata keçirdikləri fəaliyyət üzrə siyasətə gender

yanaşmasını daxil etməkdə sektor rəhbərlərinə dəstək üçün GMŞ-ləri seçməlidirlər. Bu vəzifəyə təyin edilmiş fərdlər gender bərabərliyini təşviq etmə sahəsində müəyyən təcrübəyə malik ola və ya bu işdə tamamilə yeni ola bilərlər. Əgər təyin edilmiş Gender üzrə məsul şəxslər gender meynstriminqi (siyasət, proqram və ya fəaliyyətdə gender yanaşmasının nəzərə alınması)<sup>1</sup> üzrə çalışmayblarsa, vəzifəyə başlanğıc mərhələsində bacarıqların inkişaf etdirilməsi üzrə proqramla təmin edilməli və onların çalışdıqları müddət ərzində digər sahələr üzrə gender mütəxəssislərindən məsləhət və dəstəyə çıxışları olmalıdır.

İş yerində genderə həssas yanaşma “daha yaxşı hədəfləmə və proqramlaşdırma” üçündür. Ona görə də bu yanaşma cəmiyyət, hökumət və digər benefisiarların ehtiyac və imkanlarına uyğun daha effektiv bir fəaliyyətə imkan verəcək. GMŞ-lərin fəaliyyət sahəsinin “gender xüsusiyyətləri” daha yaxşı belli olduğu və anlaşıldığı zaman, onlar daha səmərəli iş, layihə və monitorinq həyata keçirə bilərlər. Bu sahənin diqqətdən kənar qalması bərabərsizliklərin daha da dərinləşməsinə və ya yeni bərabərsizliklərin yaranmasına səbə verə bilər.

GMŞ-nin gender meynstriminqin həyata keçirilməsi üçün çalışmaqda əsas məqsədi təmsil etdiyi təşkilatın fəaliyyətinin bütün sahələrində qadınlar və kişilər üçün inkişaf və təhlükəsizlikdən tam faydalana biləcəkləri şəraiti yaratmaqdır. Məhz bu məqsədə uyğun olaraq, gender meynstriminqi siyasətinin qəbul etdirilməsinin aşağıdakı hədəfləri ortaya çıxır:

[1] Qeyd: İngilis dilindəki “gender mainstreaming” anlayışı azərbaycan dilli mətnlərdə daha çox siyasət, proqram və həyata keçirilən fəaliyyətlərdə “genderin əsas axına çevrilməsi”, “kişi və qadınların bərabərliyi probleminə kompleks yanaşma”, “gender yanaşmasının nəzərə alınması” kimi ifadə olunur. Bütün bu ifadələr mahiyyətcə eyni məna daşıyır.

- Genderə həssas öyrənmə mühitlərinin və bütün heyət üzvləri üçün uyğun proqramlara ortaq çıxış imkanının yaradılması;
- Bilik və imkanların təşviqinə ortaq çıxışın dəstəklənməsi;
- Qadınların mədəni fəaliyyətlərini, şəbəkələşməsini, informasiya mübadiləsini və kollektiv səfərbərliyini dəstəkləməklə onların yaradıcılığının və ifadə azadlığının dəstəklənməsi və təşviqi.

Cəmiyyət gender bərabərliyinə nail olmağa nə qədər yaxındırsa, o qədər də rifahlı, sabit, sağlam, təhsilli və innovativ olmağa yaxındır.

### **Bu vəsait kimlər üçün nəzərdə tutulub?**

Bu vəsait GMŞ-lər üçün nəzərdə tutulub. Vəsait bu sahəyə “yeni gələn”, məsləhət və təlimata ehtiyacı olanlara bələdçilik etmək məqsədilə hazırlanmışdır. Vəsait işçi heyətinin daha təcrübəli üzvləri və ya gender ekspertləri üçün də faydalı ola bilər. Belə ki, vəsait onlara yeni ideyalar verər və bununla onların fəaliyyətlərinin effektivliyinin artmasına yardım edə bilər.

GMŞ kimi çalışmaq gündəlik işin tərkib hissəsi olmayan bir sıra yeni məsuliyyət və vəzifələri ehtiva edir. Bir çox hallarda GMŞ-lər gender və gender bərabərliyi üzrə hər hansı təlimdən keçməyən, bu sahədə əvvəllər çalışmayan və müvafiq ədəbiyyatla tanış olmayan insanlar olur. Bu, onların üzərinə düşən vəzifənin icrasını daha da çətinləşdirir və GMŞ-ləri qısa zaman daxilində çox məlumatla tanış olmağa məcbur edir. Bu baxımdan, vəsait GMŞ-lərin statistik məlumatlardan istifadə edə bilmə qabiliyyətini artıraraq, onlara dəlil əsaslı və daha effektiv siyasət hazırlamaqda faydalı olacaq.

Bu vəsaitin ümumi məqsədi GMŞ-lərə yardım

göstərməklə gender bərabərliyi sahəsində irəliləyişə nail olmaq və gender amilinə həssaslığı artırmaqdır. Bu vəsait vəsaiti ilə həmçinin vurğulamaq istəyirik ki, gender balansı da daxil olmaqla, gender bərabərliyinə qarşı etinasızlıq iş keyfiyyətinin aşağı düşməsinə və işçi heyəti arasında peşəkarlığa əsaslanmış münasibətlərin pozulmasına yol açır.

Vəsait hansı ehtiyac və boşluqları aradan qaldırmağa kömək edə bilər?

**Fərdi səviyyədə** – şəxslərin genderlə bağlı stereotiplərə sahib olması onların gender bərabərsizliyinin mövcudluğunu qəbul etmələrinə və siyasətlərin qadınlar və kişilər üzərində fərqli nəticələrə yol açdığını görmələrinə mane olur.

**İnstitusional səviyyədə** – genderə kor (gender-blind) institutlar işçilərinin və xidmət etdikləri icmanın genderlə bağlı problemlərini həll etmirlər.

**Sosial səviyyədə** – genderə kor siyasət hazırlanan proqramların və layihələrin genderlə bağlı aspektlərini nəzərə almır və nəticədə gender bərabərliyi hədəfinə çatmır.

**Vəsaitin əsas məqsədi** inkişaf layihələri, siyasətləri və qərarvermə prosesləri üçün gender perspektivindən çıxış edərək bələdçilik rolunu oynamağı hədəfləyir. Vəsait GMŞ-lər üçün hazırlansa da, gender bərabərliyi sahəsində fəaliyyət göstərən digər inkişaf yönümlü proqramlarda çalışanlar üçün də faydalı ola bilər. Vəsaitin hədəfləri:

- Cəmiyyətdə genderlə əlaqəli rollar və məsuliyyətlər, həmçinin resurslara və xidmətlərə çıxış və onlardan istifadə zamanı yaranan genderlə əlaqəli fərqlərlə bağlı məlumatlılığı

artırmaq. Qeyd edilənlərlə bağlı həll yolları taparaq problemlərin düzgün formada və vaxtında həllinə nail olmaq;

- Gender bərabərliyi sahəsində hökumət layihələrinin effektivliyini artıracaq və təsir dairəsini genişləndirəcək addımları müəyyənləşdirmək. Bu layihələr çərçivəsində gender balansını möhkəmləndirməklə həm qadın, həm də kişilər üçün faydalı olmaq və layihələrin nəticələrindən digər inkişaf yönümlü hədəflər, məsələn, iqtisadi inkişaf və yoxsulluğun azaldılması üçün də istifadə etmək;
- Hüquqların müdafiəsi, layihə və siyasətlərin hazırlanması, həyata keçirilməsi, monitorinqi və qiymətləndirilməsi kimi fəaliyyətlərdə və iş mühitində genderin qəbul edilməsi üçün giriş nöqtələrinin vurğulanması.

Ümid edirik ki, bu vəsait sizin üçün faydalı olacaq və bununla da gender bərabərliyinin təşviqinə töhfə verəcək. Təşkilatda genderi daha gözəçarpan etməyi və ya işçi heyətinin gender bərabərliyi barədə necə düşündüyünü öyrənməyi arzulayanlar bu vəsaitdən istifadə edə bilərlər. Əsas məqsəd işəgötürənləri və benefisiarları dəstəkləmək, iştirakı yaxşılaşdırmaq və iş və imtiyazların ədalətli şəkildə bölüşdürülməsini təmin etməkdir.

### **Vəsaitin strukturu**

I bölmədə gender bərabərliyi mexanizmi, göstəriciləri və zəruriliyindən söz açılır. Burada GMŞ-lərin rolu və beynəlxalq öhdəliklərin yerli səviyyədə tətbiq edilməsinə dair məlumatlar təqdim edilir. II bölmədə GMŞ-lərin rolları, vəzifələri və funksiyaları izah olunur. GMŞ-lər üçün faydalı ola biləcək əsas siyasi sənədlər və işlərinə dair

nümunələr qeyd edilir. Üçüncü bölmədə isə gender göstəriciləri, bəzi beynəlxalq nümunələr, göstəricilərin necə hazırlanmalı olduğu və onların köməyi ilə nələrin ölçüləcəyi təsvir edilir. IV bölmədə gender statistikasının bir alət kimi istifadəsi barədə məlumat verilir.

Bölmələr GMŞ-lərin rolları, tapşırıqları və gender statistikasını, gender analizi və gender yanaşmasının qəbul etdirilməsinə dair praktik məlumatları əhatə edir. Bura daha çox fəaliyyət yönümlü atıla biləcək addımlar və təşəbbüslərin siyahıları daxildir. Bunlarla yanaşı, bölmələrdə gender anlayışının layihələrdə ən yaxşı formada necə qəbul etdirilə bilməsi, bu layihələrin gözlənilən nəticələri və əlaqədar sənədlər, həmçinin inteqrasiya planı barədə məlumatlar öz əksini tapıb.

## I. GENDER BƏRABƏRLİYİ MEXANİZMİNDƏ GENDER ÜZRƏ MƏSUL ŞƏXSLƏR

### 1.1. Gender bərabərliyi mexanizminin yaranması

Gender bərabərliyi mexanizmi bir institusional hökumət (bəzi hallarda parlament) strukturudur. Bu struktur qadınların inkişafını, onların öz insan haqlarından tam istifadə etməsini təmin etmək və gender bərabərliyini yaymaq üçündür. Onun əsas məqsədi qadınlar və kişilər arasındakı ayrı-seçkiliyə yol verilməməsini, bərabərlik prinsiplərinin həyata keçirilməsini təmin etməkdir.

Demək olar ki, bütün beynəlxalq hüquqi sənədlər irq, din, dil, cins, etnik mənşə, əqidə, siyasi və sosial mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsipini təsdiqləyir. Ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsipi gender bərabərliyinin yayılması üçün əsasdır. Beynəlxalq sazişlərin mahiyyəti bərabərlik prinsipinin rəsmi təsdiq olunmasıdır. Bu sazişlərin tələbləri məcburi xarakter daşıyır. Onlar, həm də qadın və kişi arasında diskriminasiyaya yol verilməməsi və bərabərlik prinsipinin həyata keçirilməsi məqsədilə iştirakçı dövlətlər tərəfindən həyata keçiriləcək müvafiq tədbirləri nəzərdə tutur.

İştirakçı dövlətlər üçün hüquqi cəhətdən icrası məcburi olan “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” BMT-nin Konvensiyası (CEDAW) da dövlətlərin əməl etməli olduğu öhdəlikləri özündə əks etdirir.

#### I maddə

Bu Konvensiyanın məqsədləri üçün “qadınlara qarşı 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 onların tanınmasını, qadınların onlardan istifadə etməsini, yaxud onları həyata keçirməsini heçə endirməyə yönəldilmiş cinsi əlamətə görə hər hansı fərqləndirmə, istisna, yaxud məhdudiyət deməkdir.

#### II maddə

İştirakçı dövlətlər qadınlar barəsində ayrı-seçkiliyin bütün formalarını cəzalandırırlar və təxirə salınmadan bütün müvafiq vasitələrlə qadınlar barədə ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi siyasəti yeritməklə razılaşırlar, 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 etmək.

#### XVIII maddə

İştirakçı dövlətlər 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.

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

Bundan başqa, dövlətlər, xüsusilə qadınlara həsr olunmuş beynəlxalq konfranslarda öz üzərlərinə qadınlar üçün əsaslı bərabərliyin əldə olunmasına yönəlik öhdəliklər götürdüklerini bildiriblər. **1975-ci ildə Meksikoda baş tutmuş ilk Birləşmiş Millətlər Təşkilatı (BMT) Qadınlar Konfransından başlayaraq bir çox ölkələr qadınların inkişafına yardım mexanizmlərinin yaradılması üzrə tövsiyələrə uyğun addımlar atıblar.** Ən aydın mesaj Qadınların İnkişafı üçün Perspektiv Strategiyalar barədə Nayrobi Konfransından gəlib. Həmin konfransda BMT-nin Qadınlar üçün Onilliyinin (15 – 26 iyul, 1985) nailiyyətləri yenidən gözədən keçirilib və qiymətləndirilib.

Qadınların İnkişafı üçün Perspektiv Strategiyaları barədə Nayrobi Konfransı

### **Əsas strategiyalar – 57-ci paragraf**

“Qadınların vəziyyətinin monitorinqi və təkmilləşdirilməsi üçün müvafiq dövlət mexanizminin olmadığı yerlərdə belə mexanizm yaradılmalıdır. Səmərəli olması üçün bu mexanizm hökumətin yüksək səviyyəsində yaradılmalı və bütün dövlət siyasətlərinin qadınlara təsiri barədə məlumatlandırılması üçün lazımi ehtiyatlar, öhdəlik və səlahiyyətlərlə təmin olunmalıdır. Bu mexanizm müxtəlif nazirliklər, dövlət qurumları, qeyri-hökumət təşkilatları və yerli qadın cəmiyyətləri və qrupları ilə birgə müştərək tədbirlər vasitəsilə qadınların statusunun artırılmasında çox vacib rol oynaya bilər”.

## **1.2. Milli Mexanizm nədir?**

“Qadınların vəziyyətinin yaxşılaşdırılması üzrə institusional mexanizmlər” Qadınların Vəziyyətinə dair Dördüncü Ümumdünya Konfransının Fəaliyyət Platformasının (Pekin, 1995) on iki müzakirə istiqamətindən biridir. Platforma qadınların vəziyyətinin yaxşılaşdırılması üzrə milli mexanizmin tərifini verir, belə mexanizmin səmərəli fəaliyyət göstərməsi üçün bəzi şərtlərin siyahısını və hökumətlər tərəfindən atılacaq addımları təklif edir.

Bundan başqa, Platforma qadınların vəziyyətinin yaxşılaşdırılması üzrə milli mexanizmlər üçün mandatı təmin edir. Mandat “qadınların inkişafına səbəb olan siyasət üçün dəstək hazırlamağı, yerinə yetirməyi, nəzarət etməyi, qiymətləndirməyi, müdafiə etməyi və səfərbər etməyi” özündə birləşdirir (196-cı paragraf).

### **Fəaliyyət üçün Pekin Platforması**

201. Qadınların vəziyyətinin yaxşılaşdırılması üzrə milli mexanizm hökumət daxilində müvafiq siyasətin əlaqələndirilməsi üzrə mərkəzi struktur vahididir. Onun əsas vəzifəsi gender yanaşmasının bütün siyasət sahələrində nəzərə alınması işində hökumətə dəstək verməkdir. Belə milli mexanizmlərin səmərəli fəaliyyət göstərməsi üçün zəruri şərtlərə aşağıdakılar aiddir:

- a. Belə mexanizmin hökumətdə maksimum yüksək səviyyəli vəzifəli şəxsə – kabinet üzvü olan nazirə tabeçiliyi;
- b. Müvafiq şəkildə, aşağıdan yuxarıya qeyri-hökumət təşkilatları və ictimai təşkilatların cəlb edilməsi ilə mərkəzdən kənar planlaşdırmanı, həyata keçirməni və monitorinqi asanlaşdırmanı

institusional mexanizmlərin və ya proseslərin mövcudluğu;

c. Büdcə və peşəkar səriştə baxımından kifayət qədər resursların olması;

d. Hökumət tərəfindən bütün sahələrdə siyasətin işlənib hazırlanmasına təsir göstərmək imkanı.

202. Qadınların inkişafına yardım etmək üçün mexanizmləri tərtib edərkən, hökumətlər və digər subyektlər bütün strategiya və proqramlarda gender əsaslı baxışı gündəmə gətirəcək fəal və şəffaf siyasəti təbliğ etməlidir ki, qərarların qəbulundan əvvəl bu siyasətlərin qadın və kişilər üzərindəki təsirlərinin təhlili aparılsın.

Strateji məqsədlər:

- Milli mexanizmləri və digər hökumət orqanlarını yaratmaq və ya gücləndirmək;
- Qanunvericilik, ictimai siyasət, proqramlar və layihələrdə gender əsaslı baxışı vahid hissə kimi tətbiq etmək;
- Planlaşdırma və qiymətləndirmənin məqsədləri üçün cins əlaməti üzrə təkmilləşdirilmiş tədqiqat və məlumatları təşkil etmək və yaymaq.

Bundan başqa, 2000-ci ilin iyun ayında Nyu-Yorkda keçirilmiş Birləşmiş Millətlər Təşkilatı Baş Assambleyasının “Pekin Konfransından (Pekin +5) bu yana əldə olunmuş tərəqqi barədə” xüsusi sessiyasının nəticələri qadınların inkişafı üzrə institusional mexanizmlərlə bağlı nailiyyətlər və maneələr barədə məlumat verdi:

### **Pekin +5**

5 Pekin Bəyannaməsi və Fəaliyyət Platformasının

həyata keçirilməsi üzrə sonrakı tədbir və təşəbbüslər

Nailiyyətlər: milli mexanizmlər gender bərabərliyinin təmin olunması üçün “katalizator” kimi çıxış edən, gender əsaslı baxışı gündəmə gətirən, Fəaliyyət üçün Platforma və bir çox hallarda CEDAW-nun həyata keçirilməsinə nəzarət edən institusional baza kimi yaradılıb, gücləndirilib və tanınıb. Bir çox ölkələrdə bu mexanizmlərin fəaliyyətinin şəffaflığı, statusu, təbliğati və idarə olunmasında irəliləyiş əldə olunub. Gender baxışının gündəmə gətirilməsi gender bərabərliyinin təmin olunması ilə bağlı siyasətə təsirin genişləndirilməsi üçün strategiya kimi tanınıb. Strategiyanın məqsədi bütün qanunvericilik siyasətinə, proqram və layihələrə gender baxışını daxil etməkdir. Öz məhdud maliyyə resurslarına baxmayaraq, bu mexanizmlər gender tədqiqatları sahəsində insan resurslarının inkişafına mühüm töhfə vermiş, cins və yaş amillərini nəzərə alan məlumatın, genderə həssas tədqiqatın və sənədləşmənin yaradılması və yayılması üçün artan səylərə dəstək olmuşdur.

Milli institusional mexanizmin əsas funksiyası bərabər imkanlara dair qanunvericiliyin və ayrı-seçkiliyə qarşı qanunun təbliği ilə məşğul olmaq və onların həyata keçirilməsinə nəzarət etməkdir. Milli mexanizm adətən hökumət strukturu ilə bağlıdır. Bu mandatın adətən nazirliyin tərkibinə daxil olmasına baxmayaraq, bəzi ölkələrdə “Bərabərlik” üzrə müxtəlif müstəqil nazirliklər də olur. Digər ölkələrdə mexanizm çox vaxt (adətən, əmək və sosial işlər üzrə) nazirliyin tərkibində şöbə və ya orqan formasında olur. Komitələr və ya şuralar bərabərliyin təbliği üçün fəaliyyət planlarının tərtibi və həyata keçirilməsi ilə məşğul olarsa mexanizm kimi fəaliyyət göstərə bilər. Bəzi ölkələrdə hökumətdən asılı olmayan müvafiq sistem var (ombudsman, bərabərlik şurası və ya agentliyi).



1998-ci ildən başlayaraq Qadın Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi, daha sonra Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi (AQUPDK) Azərbaycanda qadın məsələləri, o cümlədən, ailə və uşaq problemləri üzrə dövlət siyasətini həyata keçirən və nizamlayan mərkəzi icra hakimiyyəti orqanıdır. Komitə ölkədəki mövcud milli mexanizm zəncirində gender siyasətinin həyata keçirilməsi üçün əsas orqandır.

AQUPDK ölkədə gender siyasətinin həyata keçirilməsi üzrə mərkəzi icra hakimiyyəti orqanı kimi gender bərabərliyinə görə məsul olan dövlət məmurları üçün təlimlər təşkil edir və digər dövlət orqanları və QHT nümayəndələri ilə əməkdaşlıq edir. Komitə sədri Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən vəzifəyə təyin edilir və vəzifədən azad olunur. Komitənin sədri Komitənin vəzifələrinin yerinə yetirilməsi və hüquqlarının həyata keçirilməsinə görə şəxsən məsuliyyət daşıyır. Komitənin hüquqi aktlarla bağlı təkliflər irəli sürmək, xarici ölkələrin müvafiq orqanları və beynəlxalq təşkilatlar ilə sazişlər imzalamaq səlahiyyəti var.

### **On üçüncü əlavə**

Komitənin vəzifələri sırasında aşağıdakılar da var:

- Öz səlahiyyətləri daxilində insan və vətəndaş hüquqlarının və azadlıqlarının, xüsusilə uşaq və qadın hüquqlarının həyata keçirilməsini təmin etmək və onların pozulmasının qarşısını almaq;
- Dövlət proqramlarının və inkişaf konsepsiyalarının həyata keçirilməsini öz səlahiyyətləri daxilində təmin etmək;
- Dövlətin ailə siyasətini həyata keçirmək;
- Qaçqın və məcburi köçkün qadınların, uşaqların, aztəminatlı ailələrin sosial

problemlərini öyrənmək və onların həlli üçün əlaqədar dövlət orqanları qarşısında məsələlər qaldırmaq;

- Müasir idarəetmənin və bazar iqtisadiyyatının əsaslarının öyrənilməsi istiqamətində qadınlar tərəfindən sahibkarlıq fəaliyyətinin həyata keçirilməsi, ailə kəndli təsərrüfatlarının yaradılmasında müvafiq dövlət orqanları ilə birlikdə məsləhətlərin verilməsini təmin etmək;
- Məşğulluq strategiyasının həyata keçirilməsi istiqamətində dövlət siyasətinə uyğun olaraq, qadınların müxtəlif yeni peşələrə yiyələnməsi və ixtisaslarının artırılması məqsədi ilə layihələr hazırlamaq və əlaqədar təşkilatlarla birgə tədbirlərin görülməsini təmin etmək;
- Ailə başçısını itirmiş şəhid ailələrinin, tək anaların, xüsusilə əlil qadınların və uşaqların problemlərinin dövlət orqanları tərəfindən həlli məqsədi ilə müvafiq vəsatətlər qaldırmaq;
- Müvafiq sahə üzrə kadrların hazırlanmasını, işçilərin peşəkarlıq səviyyəsinin yüksəldilməsini, ixtisaslarının artırılmasını təmin etmək.

### **On dördüncü əlavə**

Komitənin hüquqları:

- Gender prinsiplərini həyata keçirmək istiqamətində kişilər və qadınlarla sistemli iş aparmaq;
- Dayanıqlı inkişaf istiqamətləri sahəsində, yoxsulluğun azaldılması, məşğulluq strategiyası üzrə dövlət proqramlarının həyata keçirilməsində öz səlahiyyətləri daxilində iştirak etmək;
- Sağlam ana, sağlam uşaq prinsiplərini həyata keçirmək, uşaqların hüquqlarının və qanuni mənafələrinin qorunması istiqamətində hüquqi biliklərin öyrənilməsini təmin etmək;
- Dövlət qadın siyasətinin həyata keçirilməsi,



uşaq müəssisələrindən uşaqların ailələrə verilməsi, onların hüquqlarının və qanuni mənafelərinin qorunması, sosial müdafiəsi istiqamətində normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş vəzifələrin strukturuna daxil olan bölmələr tərəfindən yerinə yetirilməsinə nəzarət etmək, aidiyyəti dövlət orqanlarından həmin istiqamətdə olan vəzifələrin icra vəziyyəti ilə bağlı məlumatlar almaq;

- İstehsalatda işləyən qadınların hüquqlarının qorunması üçün öz səlahiyyətləri daxilində müvafiq orqanlarla birlikdə tədbirlər görmək, zərurət yarandıqda, onların hüquqlarını pozan vəzifəli şəxslər haqqında müvafiq tədbirlərin görülməsi üçün aidiyyəti orqanlar qarşısında məsələ qaldırmaq;
- Müvafiq sahəyə aid olan qanunvericilik aktlarının layihəsini hazırlamaq və ya onların hazırlanmasında iştirak etmək;
- Müvafiq sahəyə dair dövlət və yerli özünüidarəetmə orqanlarına, fiziki və hüquqi şəxslərə zəruri məlumatlar (sənədlər) barədə sorğu vermək və onlardan belə məlumatları (sənədləri) almaq;
- Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada müvafiq beynəlxalq təşkilatlarla, xarici dövlətlərin aidiyyəti dövlət orqanları (qurumları) ilə əməkdaşlıq etmək, xarici dövlətlərin müvafiq təcrübəsini öyrənmək;
- Fəaliyyət istiqamətlərinə uyğun rəy vermək, təhlillər və ümumiləşdirmələr aparmaq, analitik materiallar hazırlamaq, müvafiq sahə üzrə tədqiqatlar aparmaq, təkliflər vermək.

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin "Azərbaycan Respublikasında dövlət qadın siyasətinin həyata keçirilməsi haqqında" 2000-ci il 6 mart tarixli Fərmanının icrasını təmin etmək məqsədilə Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin

2000-ci il 26 sentyabr tarixli Qərarı ilə hökumət daxilində nazirlik və komitələrdə **Gender üzrə məsul Şəxsin (GMŞ)** təyin olunması nəzərdə tutulur. Qərara əsasən, GMŞ-lər koordinatorlar və milli gender bərabərliyi mexanizminin tərkib hissəsi kimi təyin olunub. Onların rolu gender siyasətinin həyata keçirilməsini asanlaşdırmaq, bu prosesin icrasını təmin etməkdir. GMŞ-lərin funksiyaları müxtəlif ola bilər. **Ən mühüm funksiyalardan biri nazirlik və ya agentliyin əsas siyasət sahəsinə gender baxışını və siyasətini təqdim etməkdir.**

Misal: Norveç nümunəsi

Norveçin Kənd Təsərrüfatı Nazirliyinin kənd təsərrüfatında gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün məsuliyyət daşıyan bir tam-ştat və bir yarım-ştat işçisi var. Norveç hökumətinin siyasətinin məqsədlərindən biri də gənc qadınları aqrar sektora cəlb etmək olub. Təcrübə proqramları və yeni kənd təsərrüfatı müəssisələri yaratmaq üçün verilən grantlar vasitəsilə müsbət nəticələr əldə olunub. Kənd Təsərrüfatı Nazirliyinin regional səviyyədə qadınların məsələləri ilə məşğul olan on altı GMŞ-si var. Buna görə də qadınların kənd təsərrüfatında təlim və məsləhət xidmətlərinə çıxışı əhəmiyyətli dərəcədə yaxşılaşıb.

Mexanizmin uğuru vətəndaş cəmiyyətinin dəstəyindən də asılıdır. Dəstəyin əsas mənbələri siyasi partiyalardakı qadınlar (xüsusilə rəhbər vəzifələrdəkilər), qeyri-hökumət təşkilatları, qadın cəmiyyətləri və qrupları, qadın problemləri üzrə tədqiqatçılar və aktivistlərdir.

Belə fəallar vasitəsilə qadınlar öz maraqlarını və narahatlıqlarını bildirmək gücünə sahib olub, eləcə də milli, regional və beynəlxalq gündəliyə qadın inkişafı və gender bərabərliyi məsələlərini daxil edə

biliblər. Milli gender bərabərliyi mexanizminin yaxşı fəaliyyət göstərməsi üçün xüsusilə mühüm olan vasitələrdən biri qadınsünaslıq tədqiqatlarıdır. Bu mexanizm və tədqiqatlar arasındakı möhkəm əlaqə ikitərəfli inkişafa gətirir. Bu mexanizm həm də əlavə tədqiqat tələb edən məsələləri təyin edər və belə mövzuların tədqiqi üçün sorğular verə bilər. Lakin burada tədqiqatların muxtariyyətinə göstərilən hörmət yaxşı ikitərəfli münasibətlər üçün şərtir. Bütün bu orqan və institutlar arasındakı şəbəkələşmə bərabərlik siyasətinin həyata keçirilməsinin bir hissəsidir. Şəbəkələşmə müvafiq təsir kanalları tapmağa və inzibati bürokratiya vasitəsilə resursları səfərbər etməyə kömək edir.

## II. GENDER ÜZRƏ MƏSUL ŞƏXSLƏRİN ROLLARI VƏ VƏZİFƏLƏRİ

Gender üzrə məsul şəxslər müəyyən qurum və ya təşkilat daxilində gündəlik əməliyyatlarda hökumətin siyasət və praktikasına uyğun olaraq gender bərabərliyinin inkişafını təkmilləşdirmək və bu sahədə monitorinq aparmaq üçün təyin edilmiş şəxslərdir. Bəziləri bu termindən qadın məsələləri üzrə milli nazirliklərə və ya sırf qadın hüquqlarının və bərabər imkanların təşviqi üzrə işləyən inzibati qurumların rəhbərlərinə istinad etmək üçün istifadə edir.

GMŞ-lər qadın və kişilərə azadlıq, bərabərlik, təhlükəsizlik şəraitində layiqli və məhsuldar iş əldə etmək üçün imkanların təşviq edilməsi məqsədinə töhfə verirlər. Onların əsas funksiyası təşkilatın məqsəd və fəaliyyətlərində gender perspektivinə olan ehtiyacı vurğulamaq və daxil etmək, gender bərabərliyini təşkilatın işində zəruri element kimi inkişaf etdirməkdir.

Gender üzrə məsul şəxsin vəzifəsi onun işlədiyi

təşkilatı dəstəkləmək, rəhbər və idarəedici şəxslərin substantiv iş proqramlarına gender yanaşmasının daxil edilməsinə (gender meynstriminq) yönəlik təşəbbüslər göstərməkdir. GMŞ-nin işi ehtiyac olduğu halda məsləhətçilərdən və xarici mütəxəssislərdən istifadə etməklə gender meynstriminqi dəstəkləməkdir. GMŞ-lər belə dəstəyi vəkillik etmək, peşəkar işçi heyətinə məsləhət vermək, onları dəstəkləmək, irəliləyişlə bağlı monitorinq aparmaq və hesabat vermək vasitəsilə göstərir.

GMŞ-lər çalışdıqları ofis və bölmələrdə meynstriminqi dəstəkləmək üçün katalizator rolunu oynayırlar. GMŞ-lər genderə spesifik bəzi fəaliyyətləri həyata keçirməklə məşğul olsalar da, onların əsas diqqəti işçi heyətinin bütün işlərində gender meynstriminqi tətbiq etməyə və fəallaşdırmağa yönəlik strategiya və metodları müəyyənləşdirmək üçün əməkdaşlara və idarəedici heyətə yardım etməyə yönəlir. Lakin genderlə əlaqəli işlərin yalnız GMŞ-lərə həvalə edilməsi halları olmamalıdır, yəni gender meynstriminqi hamı tərəfindən dəstəklənməli və tətbiq edilməlidir. Bunun üçün çalışanlar gender bərabərliyi elementini gördükləri işlərdə daimi olaraq nəzərə almalıdırlar.

### 2.1. GMŞ-lərin funksiyaları

- Gender meynstriminqi üzrə məsləhətçi rolunu oynamaq;
- Şəxsi resurslarını və ya kənardan cəlb edilən mütəxəssisləri istifadə etməklə işlədiyi şöbənin işinin bütün aspektlərində gender perspektivlərinə dair tələblər üzrə məsləhətlər vermək;
- Seminarlarda və tədbirlərdə təşkilatı gender meynstriminqlə bağlı təmsil etmək;
- Şəxsi resurslarından və ya kənardan cəlb edilən ekspert xidmətindən istifadə etməklə rəhbər

şəxslərin gender meynstriminq üzrə nitqlərinin və digər prezentasiyalarının hazırlanmasında yardımçı olmaq;

- Şöbədə gender meynstriminqdə əldə edilən irəliləyişlə bağlı informasiyanı yaymaq üçün şöbə tərəfindən əhatə edilən substantiv sahə üzrə müvafiq tədbirlərə qatılmaq və məlumatları toplayaraq gender perspektivindən təhlil etmək.

Bu vəzifə qurum çərçivəsində gender bərabərliyinin təşviqi ilə əlaqəlidir. GMSŞ-lər proqramlar daxilində gender meynstriminqi gücləndirməli, stimullaşdırmalı və monitorinqini aparmalıdırlar. Onlar, həmçinin yuxarıda qeyd edilən əməkdaşlığı artırmalı, digər qurumlarla, beynəlxalq və regional hökumətlərarası təşkilatlarla, əsas beynəlxalq və milli QHT-lərlə əməkdaşlıq münasibəti qurmalıdırlar.

### **Əsas Məsuliyyətlər:**

1) *Gender meynstriminq strategiyasını yerinə yetirmək:*

- Genderi Sektorun İş Planına daxil etmək üçün Sektorun koordinatoruna, menecerinə və ya direktoruna fəaliyyət göstərdiyi sektor çərçivəsində gender göstəriciləri üzrə məsləhətlər vermək. Hər hansı bir analiz genderin təhlilini və gender bərabərliyi üçün ehtiyacların aydın qruplaşdırılmasını ehtiva etməlidir. Buna aid monitorinq aparılmalı və hesabat yazılmalıdır.
- İcra ilə bağlı tendensiyaları qiymətləndirmək üçün hesabatda nəticələr a) illər, b) icra (performans) indikatorları, c) qurumun növü d) güclü tərəfləri və inkişafı üzrə müqayisə edilməlidir.

## **2.2. Gender meynstriminq nədir?**

Gender meynstriminqə BMT tərəfindən aşağıdakı kimi tərif verilir:

“...bütün sahələrdə və bütün səviyyələrdə qanunvericilik, siyasətlər və ya proqramlar da daxil olmaqla, qadınlar və kişilər üçün hər hansı planlaşdırılmış fəaliyyətin nəticələrini dəyərləndirmə prosesidir. Bu, qadınların və kişilərin narahatlıqlarının və təcrübələrinin bütün siyasi, iqtisadi və sosial sferalarda olan siyasət və proqramların hazırlanmasında, həyata keçirilməsində, monitorinqində və qiymətləndirilməsində əsas istiqamət kimi götürülməsi üçün olan strategiyadır. Beləliklə də, qadınlar və kişilər bütün siyasət və proqramlardan bərabər faydalana bilər.

Gender Meynstriminq sosial ədalətlə bağlı sual deyildir, o, ən effektiv şəkildə bərabər və davamlı insan inkişafını təmin etmək üçün vacibdir.

Gender Meynstriminq Strategiyası üçün 10 addım aşağıdakılardır:

- Maraqlı tərəflərə meynstriminq yanaşması: Qərarvericilər kimlərdir?
- Gender Gündəliyində meynstriminq: Problem (məsələ) nədir?
- Gender bərabərliyinə doğru hərəkət etmək: Məqsəd nədir?
- Vəziyyətin analizi (xəritənin hazırlanması): Əlimizdə hansı informasiya var?
- Məsələni dəqiqləşdirmək (yəni detallı təhlil etmək): Tədqiqat və analiz;
- Siyasət və layihələri gender perspektivindən (mövqeyindən) formalaşdırmaq;
- Məsələni müdafiə etmək: Gender bərabərliyi vacibdir!
- Monitorinq;

- Qiymətləndirmə: Gender perspektivinin nəzərə alınması və icra olunması;
- Kommunikasiyanın genderə həssas formaya gətirilməsi.

### 2) Sektor iclasları çərçivəsində texniki dəstək

- Müvafiq gender mülahizələrini qaldırmaqla gender perspektivinin layihə formalaşdırılmasına daxil edilməsi üçün vəkillik etmək (məs: həm kişilərin, həm də qadınların siyasət, layihə və ya proqrama çıxışı olacaqmı, bu barədə məlumata malik olacaqlarmı, faydalana və ya iştirak edə biləcəklərimi?);
- Məlumatların cins və yaş üzrə ayrılması üçün sektor qiymətləndirməsi üçün vəkillik etmək;
- Qadınlar, qızlar, oğlanlar və kişilər arasındakı fərqləri şərh etmək və analiz etmək üçün sektoru dəstəkləmək və bunu uyğun fəaliyyətlərin hazırlanmasını formalaşdırmaq üçün təşviq etmək;
- Fəaliyyətlərin icra edilməsinə, monitorinqinə və qiymətləndirilməsinə gender bərabərliyi tədbirlərinin daxil edilməsini dəstəkləmək;
- Humanitar fəaliyyətlərdə gender bərabərliyi tədbirlərinin icmalını və dəyərləndirilməsini asanlaşdırmaq üçün sektor üzrə məlumat və analizlərə töhfə vermək;
- Gender meynstriminqi üçün sektorlararası əlaqələri təşviq etmək.

### 3) Bilik və bacarıqların artırılması

- Gender bərabərliyi meynstriminqi üzrə informasiya və təlim üçün əməkdaşların ehtiyaclarını müəyyənləşdirmək;
- Sektorda genderə həssas perspektivi və gender bərabərliyini təbliğ etmək üçün işçi heyətini təşviq etmək.

GMŞ rəhbərinə hesabat verməli, rəhbər də öz növbəsində ona dəstəyini göstərməlidir. Bu vəzifə üçün aydın bir mandat olmalı, bu vəzifəyə təyin edilən insanın vaxtının müəyyən faizi (hissəsi) bu işə həsr olunmalı, GMŞ-nin işi Xidməti Fəaliyyətin Qiymətləndirilməsi Sistemində (Performance Appraisal System) daxil edilməlidir.

## 2.3. GMŞ-lərin həyata keçirəcəyi fəaliyyətlər

*GMŞ olaraq təyin edildikdən sonra həyata keçirə biləcəyiniz fəaliyyətlər:*

- Faktları əldə etmək, imkan və çətinlikləri başa düşmək: komandanızın gender yanaşmasını layihənin və ya işin icrasına daha yaxşı hansı formada daxil edə biləcəyini düşünün;
- Məlumatı yayın: ehtiyac olan halda işçi heyətiniz üçün təlimlərin həyata keçirilməsi məqsədilə kənardan cəlb edilən mütəxəssislərlə və ya AQUPDK ilə əlaqə saxlayın;
- Şəbəkələşin, dəstək göstərin, əməkdaşlıq edin və koalisiyalar yaradın: müxtəlif hökumət qurumlarındakı GMŞ-ləri məlumatlandırdığınızdan və koalisiyalar qurduğunuzdan əmin olun;
- İnteqrasiya planı qurun: gender statistikasından və gender analizindən istifadə edin.

**GMŞ-lər arasında iş planının hazırlanması. Bura aşağıdakılar daxildir:**

|  |   |
|--|---|
| <p>Koordinasiya strategiyası və prosesi</p>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sektorlar üzrə GMŞ-lərin iştirakı ilə mütəmadi görüşlərin təşkil olunması;</li> <li>● Lahiyələr və tədbirlər üçün əməkdaşlıqların əhəmiyyətini nəzərə alaraq digər müvafiq qurumlarla əlaqələrin qurulması, tərəfdaşlığın təşkili və artırılması;</li> <li>● Bütün GMŞ-lərin müvafiq gender forumunda iştirak etməyə təşviq olunması;</li> <li>● Əlaqə məlumatlarının (nömrə, e-mail və ünvan) hazırlanması və mütəmadi yenilənməsi;</li> <li>● Sektor işinə gender bərabərliyinin daxil edilməsi üçün GMŞ-lərin sektor koordinatorları ilə əlaqələrinin qurulması.</li> </ul> |
| <p>Tədqiqat məlumatlarının paylaşılması</p>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Təbliğat və görünürlüyün artırılması məqsədi ilə gender resurslarının və təhlilinin nəticələrinin GMŞ-lər arasında paylaşılması;</li> <li>● Məlumat bazasının yenilənməsi.</li> </ul>  |
| <p>Bilik və bacarıqların artırılması</p>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Gender əsaslı zorakılıq qaydalarına dair tövsiyələrlə bağlı təlimlər: burada CEDAW-nun tətbiqi ilə bağlı tövsiyələr önəmli yer tutur;</li> <li>● Gender təhsili üzrə təlimlər;</li> <li>● Gender təhlili və məlumatlılıq (gender analysis and awareness), gender planlaşdırılması (gender planning), monitorinq, qiymətləndirmə və hesabatın yazılması üzrə təlimlərin keçirilməsi.</li> </ul>   |
| <p>Monitorinq və təhlil</p>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Gender üzrə məlumatların (sex disaggregated data) təhlil edilməsi;</li> <li>● Keçmiş illərdə aparılan tədqiqat, təhlil və monitorinqlərin icmalı;</li> <li>● Sektorun iş planının daimi olaraq gender baxımından nəzərdən keçirilməsi.</li> </ul>  |
| <p>Növbəti addımların müəyyən edilməsi və icrası</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Monitorinqin nəticələrini nəzərə alaraq növbəti addımların müəyyən edilməsi.</li> </ul>  |

Layihə və ya kommunikasiya strategiyasını tərtib etməzdən əvvəl məzmunu qiymətləndirmək çox vacibdir. Lahiyənin icrasından sonra fəaliyyətlərin qiymətləndirilməsi də önəmlidir.

### III. GMŞ-LƏR ÜÇÜN GENDER BƏRABƏRLİYİ GÖSTƏRİCİLƏRİ

Göstəricilər dəyişikliklərin qiymətləndirilməsi üçün meyar və ya addımlardır. Göstəricilər spesifik şərtlərdə dəyişiklikləri və ya xüsusi hədəflərə çatmaqda irəliləyişləri göstərmək üçün işarə, fakt, rəqəm, rəy və ya baxışlar ola bilər (CIDA, 1997).

#### “Gender bərabərliyi göstəriciləri” nədir?

Gender bərabərliyi göstəriciləri müxtəlif inkişaf indeksləri (təhsil, məşğuliyət, yoxsulluq, siyasətdə iştirak və s.) kontekstində gender bərabərliyinə nail olma səviyyəsini ölçür. Buraya xüsusən, BMT İnkişaf Proqramının Gender İnkişaf İndeksi (Gİİ) və Gender Gücləndirmə Ölçüsü daxildir. Genderə yönəlmiş (və ya həssas) göstəricilər müəyyən siyasət sahəsində, və spesifik proqram və ya fəaliyyətdə qadınlar və kişilər arasında münasibətdəki dəyişiklikləri, qadınlar və kişilərin status və ya vəziyyətindəki dəyişiklikləri qiymətləndirir – ona görə də bura gender bərabərliyinin də ölçülməsi daxildir. Gender göstəriciləri ayrı-ayrı qruplaşdırılmış statistik məlumatları, məsələn, qadınlar və kişilərin savadlılıq dərəcəsinin ayrıca ölçülərinin olduğu məlumatlara əsaslanan kəmiyyət göstəricilərini əhatə edə bilər. Gender göstəriciləri, həmçinin qadınların gücləndirilmə səviyyəsində artım və ya gender bərabərliyi ilə bağlı münasibət dəyişiklikləri kimi keyfiyyət dəyişikliklərini əhatə edə bilər. Gender bərabərliyinin ölçülməsi kişilər və qadınlar arasındakı münasibətlərdə dəyişiklikləri, qadınlar və

kişilər üçün hər hansı xüsusi siyasət, proqram və ya fəaliyyətin nəticələrini, kişilər və qadınların yoxsulluq və ya iştirakın səviyyələri kimi status və ya vəziyyətindəki dəyişiklikləri dəyərləndirməyə yardım edir.

#### *Birinci addım: Nəyin ölçüləcəyinə qərar vermək*

Nəyin ölçüləcəyinə qərar vermək seçimi müxtəlif iştirakçılar üçün fərqli olacaqdır. Hökumətlər üçün qadınlar və kişilərə münasibətdə irəliləyişin monitorinqi önəmli ola bilər; inkişaf agentlikləri isə diqqətini onların gender proqramlarının təsirinin dəyərləndirilməsi üzərində cəmləyə bilərlər. Gender bərabərliyi fəalları isə gender bərabər(siz)liyi və ya ədalət(sizliyi)ni ölçmək istəyə bilərlər.

#### **Kəmiyyət və keyfiyyət yanaşmaları**

**Kəmiyyət:** Məlumat yığmanın kəmiyyət metodları sayıla bilən nəticələr hasil edir. Ona görə də parlamentdə qadınlar və kişilərin faizi, kişi və qadın məvacibləri və ya qızlar və oğlanların məktəbə qəbul olunma faizi kimi sayıla bilən məsələlər ölçülür. Kəmiyyət məlumatları zaman ərzində təmsil olunmadakı dəyişiklikləri əks etdirir və gender bərabərliyi istiqamətində irəliləyişi göstərir. Məsələn, “oğlanlarla müqayisədə məktəbdə qızların sayı” çox istifadə olunan bir kəmiyyət göstəricisidir.

**Keyfiyyət:** Keyfiyyət metodologiyaları insanların təcrübələri, rəyləri, münasibətləri və hissiyatlarını əhatə edir. Məsələn, qeyri-rəsmi sektorda çalışan qadınların qarşılaşdığı məhdudiyətlər və ya üstünlüklər, məişət zorakılığının səbəb və nəticələri ilə bağlı kişilər və qadınların baxışları təhlil edilir. Keyfiyyət məlumatları həmçinin, baxış və rəylərin ölçüldüyü sorğular vasitəsilə də toplanı bilər.



## ***İkinci addım: Göstəriciləri hazırlayan zaman yaxşı təcrübə***

Göstəcileri hazırlayan zaman beynəlxalq standart və çərçivələrdən istifadə etməyə meyl olsa da, gender göstəricilərinin yerli kontekstə müvafiq olması üçün onların uyğunlaşdırılması vacibdir. Məsələnin mahiyyətini düzgün təsvir etməsi üçün göstəricilərin yerli insanlarla/mütəxəssislərlə məsləhətləşmə əsasında formalaşdırılması və xüsusi region, ölkə və ya icmanın gender kontekstini əks etdirməsi vacibdir. Göstəricilər yazılı qanun və adətləri nəzərə almalı, həmçinin gender bərabərsizliyinin rast gəlinədiyi və ifadə edildiyi halları əks etdirməlidir. Yalnız o halda gender göstəriciləri prosesə cəlb olunmuş və ya donor siyasətinin təsirini hiss etmiş insanlar üçün mənalı bir dəyişikliyə səbəb ola bilər (aşağıdakı çərçivədəki nümunəyə baxın).

### ***“Başqa bir dünya da mümkündür”***

Hindistanın Andra Pradeş vilayətindən bir qrup kəndli qadın sosial dəyişikliyi necə gördükləri ilə bağlı baxışlarını formalaşdırdılar və bu dəyişikliyi ölçmək üçün üsullar hazırladılar. Qadınlar gender bərabərliyini bugünkü dünyada gördükləri kimi, böyük dairə daxilində şəkillər çəkərək təsvir etdilər: şəkillərdə oğlanlar olan məktəbin kənarında pambıq tarlasında çalışan qızlar və torpaq sahibinə iş üçün yalvaran qadın təsvirləri yer alırdı.

Başqa bir dairədə isə gender bərabərliyi reallaşarsa, dünyanın necə görünəcəyini göstərdilər: bu şəkillər qızları məktəbə gedən, qadınları öküzlərlə işləyən yerdə və qadın iclasa getdiyi zaman kişini ev işləri gördüyü halda təsvir edirdi. Onlar bu şəkillərdən istifadə edərək fəaliyyət planlarını hazırladılar.

Düzgün istiqamətdə olub-olmadıqlarını yoxlamaq üçün qərara aldılar ki, daha çox qadının öz qızlarını məktəbə yollayacaqlarını vəd edib-etməyəcəyini və əllə işlədilən su nasoslarında qadın qrupları üçün təlimlərin təşkil edilib-edilmədiyini qeyd etsinlər.

Gender göstəricilərini hazırlayarkən tərtibat və nəzərdən keçirmə mərhələlərində verilməli olan bəzi suallar:

- Hansı dəyişikliyi görmək istəyirsiniz? Nəyi uğur olaraq qiymətləndirmək olar? İnsanların genderi və ya cinsiyyəti bu dəyişiklikləri anlamasına, hiss etməsinə necə təsir edir?
- Dəyişikliyə baxışın formalaşdırılması, göstəricilərin müəyyənləşdirilməsi və məlumatların yığılmasına kim cəlb olunmalıdır?
- İstifadə oluna və ya uyğunlaşdırıla biləcək mövcud milli göstəricilər varmı?
- Hansı hüquqi çərçivələr gender bərabərliyini reallaşdırma və ya əngəlləyə bilər? Məsələn, qanunvericilik qadınlara qarşı zorakılığı, o cümlədən gender əsaslı zorakılığı qadağan edirmi? Bu çərçivələr göstəricilər üçün əsas ola bilər.
- Dəyişikliklərin izlənməsinə yardım edən hansı məlumatlar artıq mövcuddur, yaxud toplanır? Göstərici üzrə hansı müvafiq tədqiqat və hesabatlar artıq mövcuddur? Əgər heç bir məlumat yoxdursa, bu sizə nəyi bildirir?
- Tərəfdaş qurumların seçilmiş gender göstəricilərinə dair məlumatı toplamaq üçün siyasi iradələri varmı? Göstəricilərin formalaşdırılması zamanı onlarla məsləhətləşmələr aparılıbmı? Onlar məlumat yığmaq üçün zəruri bacarıq və imkanlara malikdirlərmə?
- Kiçik dəyişikliklərin də ölçülməsini necə təmin etmək olar? Donorlar üzərində onların müəyyən



vaxt çərçivəsində əhəmiyyətli nəticələrə nail olmaları – nəticə üçün çalışmaları gözləntisi ilə artan təzyiq var. Ancaq hansı göstəricilərin gender bərabərliyi sahəsində zamanla baş verən, adətən kiçik, nüanslı dəyişiklikləri müəyyənləşdirəcəyi barədə düşünmək vacibdir.

- Toplanmış məlumat necə analiz ediləcək və paylaşılacaq? Nəticələrdən öyrənmək məqsədilə, həmçinin proqram/layihə tərtibatı sahəsində məlumat kimi necə istifadə ediləcək?

Azərbaycan CEDAW və onun fakültativ protokolunu ratifikasiya edib. Bu da göstəricilərin formalaşdırılması üçün çərçivə yaratmağa kömək edə bilər.

**Gender göstəriciləri nümunələri: beynəlxalq göstəricilər.** BMT-nin Davamlı İnkişaf Məqsədləri (DİM-lər) kimi bir sıra faydalı beynəlxalq göstəricilər var. Ancaq yuxarıda da qeyd edildiyi kimi, bu göstəriciləri mümkün olduğu qədər spesifik regionlar, ölkələr və yerli situasiyalara uyğunlaşdırmaq vacibdir. Genderlə bağlı narahatlıqların yalnız gender bərabərsizliyinin aydın şəkildə müşahidə edildiyi sahələrdə yox, həmçinin, DİM-lərlə bağlı aşağıdakı sahələrdə də əks olunmasını təmin etmək vacibdir.

Nümunə üçün:

### **Davamlı İnkişaf Məqsədləri:**

**Hədəf 5.2: İctimai və özəl sferada qadınlara və qızlara qarşı zorakılığın bütün formalarının, həmçinin insan alveri və cinsi və digər formalarda istismarın ləğvi.**

Göstəricilər:

**5.2.1** Son 12 ay ərzində hazırkı və ya keçmiş intim partnyorları tərəfindən fiziki, cinsi və ya psixoloji zorakılığa məruz qoyulmuş qadınların, 15 yaşlı və daha böyük olan qızların şiddətin növü və yaş kateqoriyaları üzrə nisbəti.

**5.2.2** Son 12 ayda intim partnyorları və başqa insanlar tərəfindən cinsi zorakılığa məruz qoyulmuş qadınların, 15 yaşlı və daha böyük qızların yaş və hadisənin yeri baxımından nisbəti.

### **Məlumat boşluqları**

Qadın və qızlara qarşı zorakılığın nə qədər yayılmış olduğuna dair məlumatlar adətən olmur. Buna, xüsusilə əlil qadınlar və qızların, etnik azlıqların, miqrant işçilərin və yaşlı qadınların hallarında rast gəlinir. Məlumatın olduğu hallarda isə, onların ölkədaxili və ölkələrarası müqayisə olunmasının mümkünlüyü global monitorinq üçün ciddi maneə kimi ortaya çıxır.

Bu qrup göstəricilər digər müvafiq çərçivələrə əsaslanır. Məsələn:

- BMT gender göstəricilərinin minimum dəsti (Minimum Set of Gender Indicators);
- İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatının (OECD) gender bərabərliyi üzrə əsas məlumatlar bazası;
- Beynəlxalq Əmək Təşkilatının gender göstəriciləri;
- Avropa İttifaqının Pekin Fəaliyyət Platforması üçün göstəricilər çərçivəsi.

Nümunə üçün

**Pekin Fəaliyyət Platformasının AI üzv ölkələrində həyata keçirilməsini nəzərdən keçirin: Qadınlar və media**

## Media təşkilatlarında qərarvermə səviyyəsində gender bərabərliyinin təşviqi

Göstərici 3: Media təşkilatlarında gender bərabərliyinin təşviqi üçün siyasətlər  
Müsbət nümunə: Fransa

*Mediada qadınların imicinin yaxşılaşdırılması üçün özünütənzimləmə prosesində iştiraka dair öhdəliyin götürülməsi*

2008-ci ilin martında Fransanın Həmrəylik üzrə Dövlət Katibi Mediada Qadınların İmici üzrə Komissiyanı təsis etdi. Komissiya media təşkilatlarından olan (radio, televiziya, mətbuat, internet və kino) peşəkarları, dövlət media orqanlarını və tənzimləyici qurumların nümayəndələrini və QHT-ləri, həmçinin təhsil, hüquq, tibb sahələrindən ekspertlər daxil olmaqla müxtəlif maraqlı tərəfləri bir araya gətirib. Komissiyanın hədəflərinə mediada qadınların imici və rolunun monitorinqi və işıqlandırılması, bu sahədə irəliləyiş üçün konkret təkliflərin irəli sürülməsi daxildir. Komissiya cəmiyyətdə qadınlar və kişilərin rollarının formalaşdırılmasında (bir çox hallarda məhdudlaşdırılmasında) medianın oynadığı əsas rol nəzərə alınmaqla təsis edilmişdi. Komissiyanın yaradılması Fransada bu sahədə əvvəlki təşəbbüslərin davamını gətirdi.

## IV. GENDER TƏHLİLİ ÜÇÜN GENDER STATİSTİKASI

### 4.1. Gender statistikasını bir alət kimi

Gender statistikasını digər sahələrdən təcrid olunmuş sahə deyildir. O, gender bərabərsizliyinin qarşısını almaq, ehtiyac olan dəyişikliyi asanlaşdırmaq üçün

bir alətdir və statistikanın bütün sahələri və təzahürlərlə (ayrı-seçkilik, qısnama, örtülü qərəzlilik, gender əsaslı stereotiplər) əlaqəlidir. Gender bərabərliyi ilə əlaqəli olan çətinliklər, imkanlar və məqsədlər barədə məlumat verməyə və onları başa düşməyə imkan verən informasiyanı müəyyən etmək gender statistikasının hazırlanması üçün vacibdir. Ona görə də cins üzrə məlumatların sadə şəkildə ayrılması əvəzinə siyasət yönümlü yanaşma gender statistikasının əsasını təşkil edir.

Gender statistikasını qadın və kişi həyatının reallıqlarını və gender bərabərliyi ilə əlaqəli siyasət mülahizələrini əks etdirən statistikaların müəyyən edilməsi, hazırlanması və paylanması üçün ənənəvi sahələrlə kəşşən statistika sahəsidir. Gender statistikasının yaradılması digər statistikaların hazırlanması üçün atılan eyni addımları özündə ehtiva edir, lakin burada xüsusi diqqət gender bərabərliyinin təkmilləşdirilməsi/inkışaf etdirilməsi və gendərə xas mülahizələrin əks etdirilməsinə verilir.

Daxil edilməli olan bəzi addımlar:

1. İlk olaraq, təşkilatınızın işi ilə əlaqəli cəmiyyətdə gender bərabərliyini və ya onun olmamasını əks etdirən statistikanı müəyyənləşdirmək və tədqiq ediləcək mövzuları seçmək;
2. Bundan sonra, bu sahədə qadınlar və kişilər arasındakı müxtəliflikləri adekvat şəkildə əks etdirən konsepsiya və anlayışları formalaşdırmağa başlamaq;
3. Növbəti addım olaraq, nəticədə gender əsaslı qərəzli yanaşmaları azaltmaq üçün cəmiyyətdəki stereotipləri, sosial və mədəni amilləri nəzərə alan məlumat toplanması prosesini yaratmaq;
4. Bundan sonra məlumatların təhlilini aparmaq,

nəticələri müxtəlif nəşrlər, jurnallar, məqalələr, kampaniyalar, tədbir təqdimatları və s. kimi müxtəlif vasitələrlə geniş auditoriyaya və siyasət sənədlərini hazırlayanlara ən yaxşı şəkildə çatdırıla biləcək müxtəlif təqdimat formatları yaratmaq.

### **Gender statistikasını necə hazırlanır?**

“Statistikanın hazırlanması prosesi”ndə müəyyən addımlar atılmalıdır. Burada məlumatı hazırlayanlar siyasət hazırlayanlarla sıx əlaqədə olmalıdırlar. Bundan əlavə, proses müddətində hər iki tərəfin rolları və məsuliyyətləri aydın olmalıdır.

### **Bəhs edilən addımlar aşağıdakılardır:**

- Gender bərabərliyinin inkişaf etdirilməsi ilə əlaqədar cəmiyyətdə olan çətinliklərin və imkanların müəyyənləşdirilməsi;
- Gender statistikasının hazırlanması;
- Gender statistikasının marketinqi və paylanması;
- Gender və siyasət təhlili;
- Gender təhlilindən siyasət fəaliyyətləri və layihə hazırlanması üçün istifadə;
- Boşluqların müəyyənləşdirilməsi və yeni sualların formalaşdırılması.

## **4.2. Gender təhlili**

Gender təhlili hədəf qrupu olan əhali barədə cinsi bölgü üzrə məlumata və genderə həssas informasiyaya əsaslanaraq, qadınları və kişiləri əhatə edən siyasətlərin, proqramların və qanunvericiliyin müxtəlif təsirlərinə nəzər salmanın sistemik metodudur. Gender analizi həmçinin qadınların və kişilərin sosial tərəflər kimi mövcud rollarının, münasibətlərinin və proseslərin

transformasiyası üçün strategiyalarda istifadə edilən müxtəlif metodların (yolların, üsulların) araşdırılmasını özündə ehtiva edə bilər.

Bu məlumatlara əsasən GMS-lər və Komitə gender bərabərliyinin təşviqində qət edilən irəliləyişi qiymətləndirən və qadınlar üçün imkanları genişləndirən hesabat hazırlayır. Məsələn, son yeddi il üçün statistik məlumatların analizi Pekin Platformasının strategiyaları və Minilliyin Bəyannaməsinin ideyalarını əks etdirən fundamental indikatorlarda əhəmiyyətli inkişafın olduğunu nümayiş etdirir. Belə ki, 2003-cü ildə Dövlət Statistika Komitəsi Beynəlxalq Ailə İlinə həsr edilmiş “Azərbaycanda Ailələr” adlı statistik məlumatlar toplusunu nəşr etdi. Bu toplu ailələrin demografik xarakteristikası, səhiyyə, məşğulluq, yaşayış səviyyəsi, ev təsərrüfatının büdcəsi və cinayət kimi sahələrdə genderlə əlaqəli statistikanı özündə əks etdirir.

Onu da qeyd etmək lazımdır ki, bəzi sahələr üzrə statistik informasiyanın tapılması çətinləşib. Nümunələrdən biri də məişət zorakılığıdır ki, adətən bu cür zorakılığın qurbanları hüquq mühafizə orqanlarına üz tutmurlar. Çünki effektiv şəkildə fəaliyyət göstərən mexanizm əsasən ictimaiyyət tərəfindən təmin edilən dəstəkdən asılıdır. Komitə öz fəaliyyətini qadın qeyri-hökumət təşkilatları, siyasi partiyalarda və həmkarlar ittifaqlarında olan qadın qrupları və KİV-lərdəki qadın asosiasiyaları ilə həyata keçirir.

Dövlət Statistika Komitəsi AQUPDK və İqtisadiyyat Nazirliyinin iştirakı ilə milli gender indikatoru sistemi yaratmışdır. Bu sistem SESP idarəetməsi tərəfindən qəbul edilmiş 12 mövzu üzrə qruplaşdırılmış 250-dən artıq indikatorun (hər mövzu üzrə müvafiq indikatorların sayı mötərizədə misal olaraq

göstərilib) ibarətdir.

1. Əhali (48)
2. Ev təsərrüfatı (20)
3. Təhsil (87)
4. İşəgötürmə və işdən azad etmə (34)
5. Sağlamlıq (22)
6. Sosial müdafiə (1)
7. Elm (3)
8. Vaxtın idarəedilməsi (28)
9. Balıqçılığın idarəedilməsi (1)
10. Meşəçiliyin idarəedilməsi (1)
11. Ev təsərrüfatı fermaları (5)
12. Hüquqların pozulması/cinayətlər (7)

Prioritet indikatorlar üzrə razılışma effektiv gender statistik sisteminin inkişaf etdirilməsi istiqamətində mühüm bir addımdır. Hal-hazırda sistemdə bəzi mövzular çatışmır. Çatışmayan indikatorlar növbəti illərdə hazırlanacaq və ümumi gender məlumatlarına daxil ediləcəkdir.

## YEKUN

Ölkədə qadınların inkişafı üzrə mexanizm gender siyasətinin formalaşdırılmasında və həyata keçirilməsində irəliləyişə səbəb olub. Bəzi sahələrdə, xüsusilə qanunvericilikdə gender bərabərliyi sahəsində əhəmiyyətli və müsbət dəyişikliklər əldə edilib. Buna baxmayaraq, fəaliyyət göstərən GMŞ-lərin qeyri-mütəşəkkilliyi, məlumatsızlığı və ünsiyyətsizliyi Azərbaycanda gender bərabərliyinin inkişafını ləngidir və bərabərsizliyin aradan qaldırılması imkanlarını azaldır.

Bu vəsait GMŞ-lərin rolunu və onların yerinə yetirə biləcəyi tapşırıqları, həmin tapşırıqların vacibliyini,

habelə hökumət orqanlarında genderlə bağlı məlumatlılığın və həssaslığın artırılması üzrə fəaliyyətlərin monitorinqi və qiymətləndirilməsinin əhəmiyyətini vurğulayır. Bələdçi rolunu oynayan vəsait GMŞ-ləri mühüm və praktiki məlumatlar və bacarıqlarla təmin edir. Bu məlumatlardan istifadə etməklə biliklərini təkmilləşdirən məsul şəxslər gender məsələlərinin həllinə təsir göstərə bilərlər.

Nəticə olaraq, GMŞ-lərin əsas vəzifələrindən biri nazirliklərin bütün müxtəlif fəaliyyətlərində gender meynstriminqi prosesində əlaqələndirici və yönləndirici rol oynamaqdır. Onlar qadınların inkişafı və gender bərabərliyinin dəstəklənməsi üçün nazirlik işçilərinin bilik və bacarıqlarını artırmalıdırlar. Bundan əlavə, GMŞ-lər gender bərabərliyinin təbliği və insanların bu sahədə maariflənməsi üçün seminarlar təşkil etməlidirlər. GMŞ-lərin vəzifələrindən biri də qadın və kişilərin iştirakı və inklüzivliyinə dair müvafiq məlumatları toplamaq, onları təhlil etməklə yeni həll yollarını araşdırmaq və aşkar olunan bərabərlisizliyi tənzimləməkdir (bu işdə mütəxəssislərin köməyinə ehtiyac da ola bilər). Onlar siyasətin formalaşdırılması zamanı nazirliyin gender məsələlərini ön plana çəkməsini də təmin etməyə çalışmalıdırlar. GMŞ-lər gender bərabərliyi üçün təşəbbüs göstərmək, lobbicilik etmək və şəbəkə qurmaq üçün digər nazirliklərdəki GMŞ-lərlə ünsiyyət qurmalıdırlar.

Ümid edirik ki, bu vəsait istifadəçilərə GMŞ-lərin rolunu və gender meynstriminqi anlayışını anlamaqda yardımçı olacaq.

Hər bir müvafiq nazirlik və ya şöbə çərçivəsində GMŞ-lərin funksiyaları və vəzifələri ilə əlaqədar gender perspektivinə aydınlıq gətirən alətlərin və metodologiyaların istifadə edilməsi üçün səylər göstərilməlidir. Ümumiyyətlə, işçi heyətlərinin

(komandaların) gender bərabərsizliyinin aradan qaldırılması zərurəti və dəyişiklik üçün şəraitin yaradılmasının mümkünlüyü ilə bağlı məlumatlı olmaları kifayət deyildir. Bu proses hər bir nazirlik və ya şöbə daxilində siyasi qərarvermənin ən yüksək səviyyələrindən idarə edilməlidir. Bununla da bərabərlik üzrə siyasətlərin və ya fəaliyyətlərin icrası, qiymətləndirilməsi və yenidən tərtib edilməsi üçün zəruri olan legitimlik təmin olunur və bu cür məsələlər prioritet xarakter daşıyır.

## Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC)

Ünvan: Afiyəddin Cəlilov küç. 26, mən. 98, AZ1025, Bakı, Azərbaycan

Telefon: (+994 12) 490 40 44, 408 40 44

Vebsayt: [www.ward.az](http://www.ward.az)



Empowered lives.  
Resilient nations.



© *Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC), 2018*

*Bu nəşr Zümrüd Cəlilova tərəfindən hazırlanmışdır.  
Müəllif hüquqları Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyətinə məxsusdur.  
RİQC tərəfindən verilmiş yazılı icazə olmadan bu kitabın hər hansı bir hissəsinin  
təkrar çapı, yayılması, elektron və mexaniki üsulla surətinin çıxarılması qadağandır.*



GENDERƏ-HƏSSAS  
İDARƏETMƏ

6



## MÜNDƏRİCAT

|   |    |
|---|----|
| <b>GİRİŞ</b> .....  | 3  |
| <b>I. GENDER YANAŞMASI BARƏDƏ QISA MƏLUMAT</b> .....          | 4  |
| <b>II. GENDER YANAŞMASININ TƏTBİQİ: ƏSAS MƏRHƏLƏLƏR</b> ..... | 5  |
| <b>III. GENDER STRATEGİYASININ HƏYATA KEÇİRİLMƏSİ</b> .....   | 23 |
| <b>IV. GENDER YANAŞMASINI TƏTBİQETMƏ NÜMUNƏSİ</b> .....       | 25 |
| <b>YEKUN</b> .....  | 31 |

## GİRİŞ

XX əsrin son onilliklərində fəallar və alimlər yeni yanaşmanı meydana gətirərək qadın və kişilərin bərabərlik probleminə siyasətçilərin diqqətini cəlb etmiş, məsələni qanunvericilik səviyyəsinə çıxarmış və bütün cəmiyyət üçün aktuallığını təsdiqləmişlər. Gender müasirliyin paradiqması, gender bərabərliyinin təmin olması isə demokratik cəmiyyətin əsas məsələsi olan insanın hüquq və azadlıqlarının bərabərliyi probleminin həll edilməsi üsulu olmuşdur.

Bu gün qadın və kişilərin bərabərliyinə nail olunmasına, qadınların cəmiyyətdə rolunun artırılmasına, səlahiyyətlərinin, xüsusilə də iqtisadi imkanlarının genişləndirilməsinə, bu məsələyə tolerant münasibətin formalaşdırılmasına münasibətdə global konsensus əldə olunub. Gender bərabərliyi, eləcə də qadınların və qızların hüquq və imkanlarının genişləndirilməsi məsələsi Davamlı İnkişaf Məqsədləri (DİM) sırasında ayrıca məqsəd kimi nəzərdə tutulmaqla yanaşı, digər 16 məqsədə nail olmaqda də əsas amillərdən biri kimi qeyd olunur.

Qoyulmuş məqsədlərə nail olmaq yollarının araşdırılması gender strategiyasını və gender meynstrimin q yanaşmasını – yəni gender ideyasının həyatın bütün sahələrinə sistemli şəkildə tətbiq edilməsini ərsəyə gətirdi. Lakin məhz bu iş ən çətin proses oldu. Qanunvericilik və institusional qərarların qəbul olunması sahəsində əldə edilmiş uğurlardan fərqli olaraq, genderin siyasət və müxtəlif fəaliyyət sahələrinə tətbiqi hələ də arzuolunan səviyyədə deyil.

Təcrübə göstərir ki, gender meynstrimin təmin olunmasına əsas maneələrdən biri idarəetmənin

bütün səviyyələrində qərarların qəbul edilməsi səlahiyyətinə malik olan subyektlər arasında gender kontekstində konkret məsələlər üzrə "ortaq dilin" olmamasıdır. Buna görə Avropa Şurasının təşəbbüsü ilə maraqlı tərəflər – hökumət nümayəndələri, vətəndaş cəmiyyəti, media, yerli və beynəlxalq ekspertlərlə müzakirələrdən sonra Təlimatlar Paketi hazırlanmışdır.

Bu vəsait təşkilat rəhbərləri və menecerləri, gender məsələləri sahəsində mütəxəssis olmayan dövlət strukturları və ictimai qurumların rəhbərləri üçün hazırlanmışdır. Məhz onlar gender yanaşmasının praktikada həyata keçirilməsinə cavabdehirlər.

Kitabça 2 hissədən ibarətdir. I hissə sahəsindən asılı olmayaraq qərar qəbul etmə prosesində gender yanaşmasının ümumi prinsiplərini təqdim edir. Buna görə də, bu hissədə olan biliklər daha konkret məsələlərin həlli üçün çərçivə tövsiyəsi (təlimatı) kimi istifadə edilə bilər. Burada Azərbaycanda gender fokuslu müasir institusional əlaqələrin (milli gender mexanizmi) sxemi verilib.

II hissədə dövlətin və cəmiyyətin tərəqqisi üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edən sahələrdən birində – təhsil sahəsində gender yanaşmasının tətbiqi nümunəsi öz əksini tapıb. Nəzərə alınmalıdır ki, konkret məsələlərə baxış və prioritetlər zaman və regionun spesifikasiyasına uyğun dəyişə bilər və buna görə də bu nümunə qəti deyil. Təqdim olunan nümunə təhsil sahəsində "gender məsələləri"ni, problem və boşluqları qeyd edərək gender yanaşmasının bu sahədə (təhsildə) tətbiq edilməsinin səbəbini də müəyyən edir. İşə başlamaq üçün lazım olan göstəricilər və ilkin məlumatlar da təqdim olunur.

## I. GENDER YANAŞMASI BARƏDƏ QISA MƏLUMAT

BMT-nin tərifinə əsasən "gender yanaşması" aşağıdakı kimi müəyyən olunur:

*"... bütün sahələrdə və bütün səviyyələrdə, o cümlədən qanunvericiliyin, siyasət və ya proqramların qadın və kişilərə təsiri baxımından hər hansı bir planlı fəaliyyətin qiymətləndirilməsi prosesi"*.

Bu yanaşma istənilən siyasi, iqtisadi və sosial sahədə ümumi fəaliyyətin və proqramların həyata keçirilməsi, monitorinqi və qiymətləndirilməsinin ümumi konsepsiyasının inkişafı üçün mühüm meyar olaraq, qadın və kişilərin bərabər fayda ala bilmələri və onların arasında bərabərsizliyin kök salmaması məqsədlərinə əsaslanır.

Gender yanaşmasının tətbiqi sosial ədalət məsələsi ilə birbaşa bağlı olmaqla yanaşı, bərabərlik və davamlı insan inkişafının təmin edilməsinin zəminidir.

Dünya İqtisadi Forumu tərəfindən hazırlanmış "2014-cü ildə Qlobal Gender Bərabərsizliyi haqqında Hesabat"da göstərilir ki, gender bərabərliyi adambaşına düşən ümumi daxili məhsulun (ÜDM), rəqabət və insan inkişafı göstəricilərinin səviyyəsinin artımına gözəçarpan dərəcədə təsir göstərir. Buna görə də insan hüquqları aspektlərindən biri olan gender bərabərliyini həmçinin "ağıllı iqtisadiyyat" adlandırırlar, çünki o, iqtisadi səmərəliliyi artırmaqla.

Bununla belə qeyd olunur ki, müasir dövrdə qadınlar dəyişikliklərin əsas agentləridirlər. Onlar yaradıcı qüvvə, istehlakçı kimi hər hansı ölkənin öz

iqtisadiyyatının sənayeləşməsinin artırılmasına yönəltdiyi səylərdə mühüm rol oynayırlar. Beləliklə, gender yanaşması sosial həyatın incəliklərini nəzərə almaqla gender strategiyasını müəyyən edir. Bu strategiya digər, daha universal olan elə bir strategiyaya əsaslanmalıdır ki, o, paritet şərtlər, bərabər hüquqlar və bu hüquqların imkanlara çevrilməsinə zəmin yaradan çevik, həssas iş mühitinin təşkil edilməsini təmin edə bilsin.

Gender yanaşması gender bərabərliyinə "fərqli, ayrıca" məsələ kimi yox, bütün strateji əhəmiyyətli sahələrdə və proqramlarda əsas məsələ kimi baxılmasını təmin edə bilər. Bundan əlavə, gender ölçülü yanaşma qadınları inkişaf prosesindən təcrid etmir, onları kişilərlə bərabər inkişaf prosesinin alıcılarına, tamhüquqlu iştirakçılarna çevirir. Gender yanaşması "qadınlar inkişafda" yanaşmasından ona görə fərqlidir ki, qadınlar və kişilər arasında balanslaşdırılmış əlaqələrin qurulması vasitəsilə cəmiyyətin rifahının yaxşılaşdırılmasına üstünlük verir. Bu proses mövcud vəziyyətin və statistikanın hərtərəfli və ciddi təhlilinə əsasən həyata keçirilir.

Təcrübə göstərir ki, gender məsələlərinin iki aspekti var: biri bütün ölkələr və bölgələr üçün bir-birinə oxşar ümumi hadisələri, digəri isə mədəni və müvəqqəti xarakterli vəziyyətlərin konkret, spesifik xüsusiyyətlərini əhatə edir. Bu aspektlər cinslər tərəfindən fərqlənən ehtiyac və prioritetləri, yəni qadın və kişilər üçün fərqli olan sosial imkanların tətbiqində gender bərabərsizliyi nümunələrini ortaya qoyur.

Buna görə də, vəziyyəti təhlil edərkən aşkar edilmiş spesifik ehtiyac və prioritetlər beynəlxalq standartlarla bağlı xüsusi ehtiyaclar və prioritetlərlə uyğunlaşdırılaraq, yerli sosial institutların gender yanaşmasının (hərtərəfli strateji istiqaməti kimi)

tətbiq edilməsinə müdaxilə dərəcəsini və formasını müəyyən edəcək. Beləliklə, gender strategiyası ictimai həyatın incəliklərini nəzərə alaraq, bərabər imkanlar və bərabərlik şəraiti yaradan dinamik və həssas iş mühitinin təmin edilməsi üçün daha universal bir strategiyaya əsaslanmalı, eyni zamanda kişilərə və qadınlara bərabər hüquqlar və onların həyata keçirilməsinə zəmanət verməlidir.

Bərabərsizliyə söykənən iqtisadi artım sabit və əhatəli ola bilməz. Dünya təcrübəsi göstərir ki, son 20 il ərzində əhəmiyyətli nailiyyətlərə baxmayaraq, bir çox problemlər, o cümlədən əmək haqları ilə bağlı gender bərabərsizlikləri, qadınlar üçün mənfi sosial-iqtisadi şəraitin yaradılması müşahidə olunur. Qadınlar məişət zorakılığının hələ də əsas obyektidir. Qadınlar dövlət və özəl iş yerlərində gender sequeqasiyası fenomeni, “şüşə tavan” və “şüşə divarlar” adlandırılan hallarla rastlaşırlar. “Şüşə tavan” anlayışı qadın karyerasının inkişafı üçün görünməz maneələr mənasını verir. Bundan əlavə, müəyyən sahələrin qadınların sərəncamına verilməsində qeyri-rəsmi məhdudiyət tendensiyası mövcuddur ki, bu da əmək növlərinin paylanmasının bəzi əhəmələri və ya istehsalat sahələrinin obyektiv çətinlikləri ilə izah edilir. Sənaye, nəqliyyat, maliyyə naziri və bölgələrdə icra hakimiyyətinin başçısı olmaq qadınlar üçün çox çətindir. Bu vəziyyəti ifadə etmək üçün isə “şüşə divarlar” ifadəsi işlədilir.

Gender yanaşmalarının uğurla həyata keçirilməsi üçün təhsil və xüsusi təlim daxil olmaqla kifayət qədər texniki imkan və insan resursları da təmin edilməlidir. Təşkilatların işçiləri üçün gender təhsili xüsusilə vacibdir. Gender bərabərliyi və qadınların gücləndirilməsi məqsədlərinə nail olmaq üçün ən yüksək səviyyəli rəhbərlərin, sahə liderlərinin siyasi iradəsi lazımdır.

## II. GENDER YANAŞMASININ TƏTBİQİ: ƏSAS MƏRHƏLƏLƏR

İdarəetmə və qərar qəbuletmə səviyyəsində gender yanaşmasının tətbiqi beynəlxalq prinsiplərə əsaslanır və bir neçə mərhələdən ibarətdir. Sənədlərdə xüsusən vurğulanır ki, gender yanaşmasının uğurlu tətbiqi qurumun dövlət, özəl və ya qeyri-hökumət təşkilatı olmasına baxmayaraq, onun başında duran rəhbərin gender təlimlənməsindən, gender savadlılığından asılıdır. Əks halda "gender korluğu" fenomeni müşahidə olunacaq və nəticədə gender paritetinin olmaması nəinki gözdən kənar qalacaq, hətta kişi və qadınların bərabərsizliyi daha kəskin artacaq.

Belə vəziyyətin aradan qaldırılması üçün gender sahəsində ekspertlərə və ya yüksək ixtisasa malik mütəxəssislərə müraciət edilməli və onların müəyyən etdiyi həcmdə gender kursları (qısa müddətli, birdəfəlik və ya silsiləvi), yaxud treninqləri təşkil olunmalıdır. Bundan əlavə, dərin və geniş gender biliklərinə malik mütəxəssislər hər hansı sahədə sahə strategiyasının işlənilməsi hazırlanmasında, gender yanaşmasının başlanğıc nöqtələrinin və gələcək işlərin istiqamətlərinin müəyyən edilməsində də kömək edə bilərlər.

### **Gender yanaşmasının tətbiqi mərhələləri**

1. İştirakçıların tərkibinin müəyyən edilməsi. Gender nisbətini nəzərə alınması;
2. Gender yanaşmasının tətbiqi ilə əlaqədar sahənin xüsusiyyətlərinin müəyyənləşdirilməsi;
3. Bu sahədə gender bərabərliyinin məqsədlərinin dəqiqləşdirilməsi;
4. Hansı məlumatlar mövcuddur? Mövcud vəziyyətin xəritələşdirilməsi;

5. Bu sahədə gender pozuntularının və deformasiyaların aşkarlanması;
6. Gender problemlərinin iyerarxiyasının müəyyən edilməsi;
7. Bu sahədə gender strategiyasının və tədbirlərin müəyyən edilməsi;
8. Qurumlararası qarşılıqlı əlaqələrin qurulması və informasiya mübadiləsi;
9. Qiymətləndirmə: nə əldə edildi?
10. Monitoring: hadisələrin gedişatının daimi monitoringinin aparılması.

## MƏRHƏLƏ 1

### ***Gender nisbətini nəzərə alaraq, iştirakçıların tərkibinin müəyyən edilməsi***

Bütün maraqlı tərəflər idarə heyəti tərəfindən təmsil olunmalıdırlar. Onlar liderlər, strukturun rəhbərləri, sahəyə aid olan idarələr, həmçinin birbaşa və ya dolayısı ilə əlaqəli təşkilatların nümayəndələri olmalıdırlar. İştirakçılar nə qədər müxtəlif sahələrdən olsa, strateji qərarların qəbul edilməsi prosesində imkan və variantların spektri də bir o qədər geniş olar.

### **Bu mərhələdə aşağıdakı tələblər yerinə yetirilməlidir:**

A) Gender yanaşmasının tətbiqinə genderə həssas, gender mövqeyi olan şəxslər, yəni cinsiyət haqqında fikir sahibi olan və gender bərabərliyini cəmiyyətin inkişafı üçün perspektivli bir istiqamət kimi qiymətləndirənlər dəvət olunmalıdır. Müxtəlif tərəflərin mövqələrinin müqayisə edilməsi və onların koordinasiyası strateji qərarların qəbul edilməsi prosesinin təkmilləşdirilməsinə gətirib çıxaracaqdır.

B) Gender balansı bütün mərhələlərdə və bütün iş proseslərində təmin edilməlidir. Maraqlı tərəflər qrupunda və ya əsas işçi qrupunda gender bərabərsizliyi müşahidə edildikdə, kişi və ya qadın olmasına baxmayaraq, qrupun tərkibinə azlıqda olan cinsi təmsil edən şəxslər əlavə olaraq dəvət olunmalıdırlar.

Bu qərarların verilməsi fəaliyyətin nəticələrinin etibarlılığına məsuliyyət baxımından vacibdir.

C) Gender ekspertləri və məsləhətçilərini tapmaq üçün hara müraciət etmək olar? Gender sahəsində mütəxəssislər aşağıdakılar arasından müəyyən edilə bilər:

- siyasi qərarların hazırlanması və aparılması prosesində iştirak edən məsul işçilər;
- elm sahəsində (universitetlərdə, xüsusi elmi-tədqiqat müəssisələrində) çalışanlar;
- qeyri-hökumət təşkilatlarının məsləhətçiləri.

Gender mütəxəssislərinin hər hansı sahədə məsələlərin həlli üçün cəlb edilməsi gender yanaşmasının təzahürünün ilkin göstəricisidir.

## MƏRHƏLƏ 2

### ***Gender perspektivindən sahənin xüsusiyyətlərinin müəyyənləşdirilməsi***

Bu mərhələdə ilk növbədə sahənin strateji inkişafının aktual problemlərini müəyyən etmək lazımdır. Bunu əsas suala cavab verərək təyin etmək olar:

- Bu sahədə strateji siyasətin işlənilməsi üçün hazırlanması təşəbbüsünün predmeti nədir? Bu sual gender

perspektivi baxımından təhlil olunmalıdır ki, gender bərabərliyinin tətbiqinə yönəlmiş konkret təşəbbüslərin proqram fəaliyyətinin hansı hissəsində, niyə və necə işlədilməsi müəyyən edilsin.

### MƏRHƏLƏ 3

#### ***Sahədə gender bərabərliyinin məqsədi***

İstənilən sahədə strateji təşəbbüsün predmeti müəyyən edildikdən sonra sahə üzrə gender məqsədləri dəqiqləşdirilməlidir.

Gender məqsədləri aşağıda göstərilən məsələlər üzrə kişi və qadınların a) resursları bərabər əldə etmələrində; b) öz hüquqlarını həyata keçirmək üçün bərabər imkanlardan istifadə etmələrində; c) bərabər hüquq əsasında iqtisadi qərarların qəbul edilməsində iştirak etmələrində ifadə olunur.

Gender məqsədlərini aydınlaşdıran “istənilən sahədə nə əldə edilməlidir” sualıdır. Bunu əlavə iki sualın qoyulması yolu ilə müəyyən etmək olar:

1. Bu məsələ cinsi əlamətə görə ayrılır mı (diseqreqasiya olunur mu)?
2. Qoyulmuş məqsəd gender bərabərliyinə nail olmaq üçün daha geniş öhdəlikləri təmin edirmi?

Birinci suala cavab qadınların və kişilərin öz ehtiyaclarını ayrı-ayrılıqla təmin etmək imkanlarının olub-olmamasından asılıdır. Əgər kişilərin və qadınların fərqli ehtiyacları varsa və onlardan biri konkret vəziyyətdə nədənsə məhrum olursa, strategiyanın məqsədi bu vəziyyəti dəyişdirmək yollarını tapmaqdır.

İkinci suala cavab onunla bağlıdır ki, gender bərabərliyinə nail olma prosesi (gender yanaşması) dar mənalı məsələ ilə məhdudlaşdırıla bilməz, çünki elə sahə yoxdur ki, orada gender problemləri olmasın. Ola bilsin ki, gender bərabərliyinin həyata keçirilməsi ilə məşğul olan institusional strukturların bəzi elementləri və əsas prinsipləri kişilərlə qadınların bərabərliyinə maneələr gətirsin. Belə vəziyyətdə məqsəd, hətta gender bərabərliyinin ümumi kontekstində dəyişdirilməsinə qədər genişləndirilməlidir.

### MƏRHƏLƏ 4

#### ***Hansı məlumatlar mövcuddur? Mövcud vəziyyətin xəritələşdirilməsi***

2-ci mərhələdə gender ölçüləri vasitəsilə strategiyanın predmeti, 3-cü mərhələdə strateji fəaliyyətin məqsədi müəyyən edilir. 4-cü mərhələdə real vəziyyəti aydınlaşdırmaq lazımdır. Bunun üçün aşağıdakıları müəyyənləşdirmək tələb olunur:

- Nə məlumdur (mövcud statistika istifadə edilməlidir)?
- Nə məlum deyil (məlumatdakı boşluqlar)?
- Artıq nə edilib (hansı fəaliyyət artıq həyata keçirilib)?
- Bu anda nə baş verir?
- Məqsədlərə aid hansı fəaliyyətlər planlaşdırılır?

Vəziyyətin xəritələşdirilməsi gender bərabərliyi prosesinin effektivliyini təmin etmək üçün vacibdir. Suallara cavab axtararkən aşağıdakılar əldə edilməlidir:

a) Sektoral və ya strateji istiqamətdə vəziyyətin təsviri, məlum olan və bilinməyənlərin sistemli şəkildə qeydiyyatına alınmasına imkan verən, həmçinin əvvəllər həyata keçirilmiş, davam edən və

planlaşdırılmış tədbirlər. Alınan məlumatların cədvəl şəklində verilməsi işləri asanlaşdırır (bax Cədvəl 1). Bu tədbirləri həyata keçirmək üçün əlavə vəsaitlərə ehtiyac yoxdur.

Cədvəl 1

## VƏZİYYƏTİN TƏSVİRİ [1]

| <b>1. Sahə üzrə strateji məsələlər</b><br><b>Məs.</b> İnformasiya Texnologiyaları (İT) sahəsi [2] | <b>Sual 1</b><br><b>Məs.</b> İnternetdən istifadə  | <b>Sual 2</b><br><b>Məs.</b> Elektron ticarətin kiçik və orta müəssisələr üçün inkişaf səviyyəsi  | <b>Sual 3</b><br><b>Məs.</b> İT sahəsində məşğulluq  |
|---|--|---|--|
| <b>Gender məsələləri</b>  | <b>Gender bərabərliyi baxımından nəyi bilmək istərdiniz?</b><br><br><b>Məs.</b> Qadınların və kişilərin internetdən istifadəsi eyni səviyyədədirmi? Onların məqsədləri eyni və ya fərqlidir? | <b>Sual 2-nin gender göstəriciləri</b><br><br><b>Məs.</b> Elektron ticarətdə qadınlar və kişilər bərabər iştirak edirmi? Elektron ticarətin inkişafı qadınlara və kişilərə eyni təsir göstərəcək? | <b>Sual 3-ün gender göstəriciləri</b><br><br><b>Məs.</b> İT sahəsində məşğulluq imkanları qadınlar və kişilər üçün eynidirmi? Maneələr varsa, hansılardır? |
| <b>Nə bəllidir?</b>   |  |   |  |

[1] A. Niemanis Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook. UNDP, 2005

[2] İnformasiya texnologiyaları (İT) sahəsi intensiv inkişaf etdiyinə və bütün sahələr üçün aktual olduğuna görə nümunə kimi seçilib



|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| <p><b>2. Göstəricilər (kəmiyyət və keyfiyyət)</b></p>   | <p><b>Gender aspektlərini müntəzəm aşkar edən göstəricilər mövcuddurmu? Bu göstəricilər hansılardır? Kim bu işi aparır?</b></p> <p><b>Məs.</b> cavab belə ola bilər: Bəli mövcuddur. Son 20 il ərzində toplanır. Göstəricilər Dövlət Statistika Komitəsi tərəfindən aparılır.</p> | <p><b>Məs.</b> Elektron ticarətdəki kiçik və orta müəssisələrdə gender vəziyyəti üzrə dəqiq məlumat yoxdur.</p>   | <p><b>Əmək bazarı üzrə statistikanın təsviri</b></p> <p><b>Məs.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● İT sahəsində işləyənlərin ...%-i kişi, ...%-i qadınlardır;</li> <li>● İT rəhbərliyi səviyyəsində çalışanların ...%-i kişi, ...%-i qadınlardır;</li> <li>● İT fakültələrində təhsil alanların ...%-i kişi, ...%-i qadınlardır.</li> </ul> |
| <p><b>3. Mövcud olan tədqiqatların materialları</b></p> | <p><b>Gender məsələləri ilə bağlı hər hansı materialınız varmı?</b></p> <p><b>Məs.</b> cavab belə ola bilər: İT üzrə son 15 ildə tədqiqat aparılmayıb, lakin 2000-ci illərdə rabitə sahəsində vəziyyət tədqiq edilmişdir.</p>   | <p><b>Məs.</b> Elektron ticarətdə qadınların və kişilərin bərabər iştirakı üzrə tədqiqat aparılır, lakin alınan nəticələrin beynəlxalq göstəricilərlə müqayisəsi zəruridir.</p> | <p><b>Məs.</b> İT sahəsində gender tədqiqatları aparılmayıb.</p>  |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <p><b>4. Dövlət proqramları</b></p>                | <p><b>Hər hansı dövlət proqramı mövcuddurmu? Varsa onlar gender göstəricilərini vurğulayırlarmı?</b></p> <p><b>Məs.</b> cavab belə ola bilər: İT üzrə ölkənin strategiyası işlənib hazırlanıb, lakin gender məsələləri orada öz əksini tapmayıb.</p>  | <p><b>Məs.</b> Elektron ticarət proqramı mövcud deyil.</p>  | <p><b>Məs.</b> Məqsədyönlü proqram mövcud deyil.</p>   |
| <p><b>5. Dövlətin siyasəti/ qanunvericilik</b></p> | <p><b>Sual 1</b><br/><b>Hansı strateji sənədlərdə və qanunverici aktlarda öz əksini tapır? Orada gender göstəriciləri vurğulanırmı?</b></p> <p><b>Məs.</b> cavab belə ola bilər: İT haqqında Qanun mövcuddur. “Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasında gender məsələsinə diqqət yetirilir.</p> | <p><b>Məs.</b> “Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasında İnformasiya-kommunikasiya texnologiyaları sahəsinə diqqət yetirilir, lakin bu sahədə kiçik və orta müəssisələrin inkişafı barədə məlumat yoxdur.</p> | <p><b>Məs.</b> “Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış” İnkişaf Konsepsiyasında gender məsələsi üzrə nəzərdə tutulan tədbirlər İT sahəsinə də tətbiq oluna bilər.</p> |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| <p><b>6. QHT- lərin fəaliyyəti</b></p> | <p><b>QHT-lərin internetdən istifadə üzrə hər hansı layihələrindən xəbəriniz varmı? Varsa, orada gender göstəriciləri vurğulanırmı?</b></p> <p><b>Məs.</b> cavab belə ola bilər: "X" və "Z"<br/>QHT-lərin layihələri barədə xəbərimiz var, gender məsələləri orada vurğulanır.</p> | <p><b>Məs.</b> "X" QHT-si 6 regionda İT sahəsi üzrə kiçik müəssisələrin təşkili ilə bağlı treninqlər keçirir.</p>   | <p><b>Məs.</b> "Z" QHT-si müxtəlif regionlarda İT təhsilli qadınların məşğulluğuna kömək etmək məqsədilə statistikanı toplayır.</p> |
| <p><b>7. Donorların fəaliyyəti</b></p> | <p><b>İT ilə əlaqədar donorların hər hansı layihəsindən xəbəriniz varmı? Varsa, orada gender göstəriciləri vurğulanırmı?</b></p> <p><b>Məs.</b> Cavab belə ola bilər: Donor "X" hal-hazırda internet sisteminin ucqar rayonlarda inkişaf etdirilməsinə kömək edir.</p>             | <p><b>Məs.</b> Donor "X" hökumət ilə birlikdə Elektron ticarət sahəsində kiçik və orta müəssisələrin inkişafının dəstəklənməsi üçün kiçik qrantlar proqramını həyata keçirir.</p> | <p><b>Məs.</b> Məlumat yoxdur</p>   |

**Qeyd:** “Vəziyyətin təsviri” cədvəlində strateji qərarlar və tədbirlər təklif edilmir, lakin gender yanaşmasının tətbiqi üçün tələb olunan resurs və vəsaitlər təxmin edilə bilər. Təqdim edilən məlumatlar yalnız nümunə kimi verilir və konkret sahə üçün genderlə bağlı vəziyyəti tam əks etdirmək üçün dəqiqləşdirilməlidir.

Vəziyyətin şərhə gəndər məsələlərinin dövlət strategiyalarında və müxtəlif proqramlarda nə dərəcədə əks olunduğunun qiymətləndirilməsinə kömək edə bilər. Bundan əlavə, sahənin məlumat bazasındakı boşluqlar gəndər yanaşmasının perspektivləri baxımından harada daha güclü tədbirlərin keçirilməsinin tələb olunduğunu göstərir. Bu işdə gəndər ekspertinin köməyi zəruridir.

b) Sahə strategiyasına gəndər perspektivində baxılması. Bunun üçün aşağıdakıları əvvəlcədən bilmək lazımdır:

1. Hökumətin dövlət səviyyəsində gəndər bərabərliyinin möhkəmləndirilməsinə töhfə verən öhdəlikləri və siyasi iradə varmı?
2. Sahənin hər sektorunun və ya istiqamətinin inkişaf strategiyasında (planında) gəndər perspektivləri nəzərə alınır mı?
3. Milli qanunvericilik gəndər həssaslığına malikdir mi?

Aşağıdakı cədvəldə (cədvəl 2) Azərbaycanda gəndər bərabərliyini dəstəkləyən siyasi iradə və hökumət sənədlərinin tətbiqini göstərən konkret addımlar əks olunub.

## Cədvəl 2

### AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASINDA GENDER İNKİŞAFININ ƏSAS MƏQAMLARI

| Qanunvericiliklə bağlı fəaliyyət  | İllər | İnstitusional tədbirlər   |
|---|-------|---|
| IV Dünya Qadınlar Konfransına hazırlıq Komitəsinin yaradılması haqqında AR Prezidentinin Fərmanı. | 1994  | IV Dünya Qadınlar Konfransına hazırlıq fəaliyyətinin ölkədə həyata keçirilməsi, xüsusilə, qaçqın və məcburi köçkünlər arasında (sentyabr-dekabr). |



|   |                         |   |
|---|-------------------------|---|
| <p>“Azərbaycanda qadınların cəmiyyətdə rolunun artırılması haqqında” AR Prezidentinin Fərmanı;</p> <p>“Qadın Məsələləri üzrə Dövlət Komitəsinin yaradılması haqqında” AR Prezidentinin Fərmanı.</p> | <p><b>1998</b></p>      | <p>Qadın Məsələləri üzrə Dövlət Komitəsi” haqqında Əsasnamənin təsdiq edilməsi;</p> <p>AMEA-nın Fəlsəfə və Hüquq ET İnstitutunda Gender tədqiqatları şöbəsinin təşkil edilməsi (GİQ-in dəstəyi ilə);</p> <p>“Genderologiya” jurnalının nəşri (2000-ci ildən sonra çap olunmadı);</p> <p>Milli qanunvericiliyin CEDAW ilə müqayisədə ilk gender ekspertizasının aparılması;</p> <p>BMTİP, BMT QAK və UNİFEM-in Azərbaycan hökuməti ilə əməkdaşlığı çərçivəsində "Qadın hüquqları - İnsan hüquqlarıdır: Qadın və hərbi münaqişə" mövzusunda subregional konfransın keçirilməsi;</p> <p>CEDAW komitəsinə Azərbaycan Respublikasının ilk (birinci) hesabatının təqdim edilməsi.</p> |
|   | <p><b>1999-2000</b></p> | <p>GİQ Layihəsinin davam etdirilməsi;</p> <p>Azərbaycan Respublikasında qadınların vəziyyəti haqqında Hesabatın hazırlanması və nəşri (BMTİP).</p>  |

|  |                         |  |
|--|-------------------------|--|
| <p>“Azərbaycan Respublikasında dövlət qadın siyasətinin həyata keçirilməsi haqqında” AR Prezidentinin Fərmanı.</p> | <p><b>2000</b></p>      | <p>Qadın problemləri üzrə 2000-2005-ci illəri əhatə edən Milli Fəaliyyət Planının qəbul edilməsi;</p> <p>AR-nin 20 rayonunda GiQ-in texniki yardımı ilə gender mərkəzlərinin yaradılması (2003-cü ildən sonra fəaliyyətdə olmayıblar);</p> <p>Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin Sərəncamı ilə bütün dövlət orqan və təşkilatlarında qadın problemlərinin gender siyasəti çərçivəsində həll olunmasına məsul şəxslərin təyin edilməsi.</p> |
| <p>İnsan hüquqları üzrə müvəkkil (Ombudsman) ilə bağlı AR Konstitusiya qanununun qəbul olunması.</p>               | <p><b>2001-2002</b></p> | <p>“Zorakılıqsız həyat bizim hüququmuzdur” Regional Məlumatlandırma Kampaniyasının keçirilməsi.</p>  |
| <p>BMT-nin 1325 sayılı Qətnaməsinin tanınması.</p>   | <p><b>2001</b></p>      | <p>1325 Koalisiyasının Azərbaycanda təsis olunması.</p>  |
| <p>İnsan hüquqları üzrə müvəkkilin (Ombudsman) təyin edilməsi haqqında AR Prezidentinin Sərəncamı.</p>             | <p><b>2002</b></p>      | <p>İnsan hüquqları üzrə müvəkkilin (Ombudsman) Apparatinin təşkil edilməsi;</p> <p>Azərbaycan Respublikasında Pekindən sonrakı dövr (1995-2001). Nəticələr üzrə hesabatın hazırlanması və nəşri (BMTƏF);</p> <p>Bakı Dövlət Universitetində Gender və Tətbiqi Psixologiya kafedrasının yaradılması.</p>  |



|  |             |   |
|--|-------------|---|
| Transmilli Mütəşəkkil Cinayətkarlığa qarşı Konvensiyaya və onun 14 sayılı Protokoluna AR-nin qoşulması.  | <b>2003</b> |   |
|  | <b>2004</b> | "İnsan alverinə qarşı mübarizə haqqında Milli Plan"ın qəbul edilməsi (may).   |
| "İnsan alverinə qarşı mübarizə haqqında" Qanunun qüvvəyə minməsi.  | <b>2005</b> |   |
| <p>"Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında" Qanunun qüvvəyə minməsi;</p> <p>İnsan Hüquqlarının Müdafiəsi üzrə Milli Fəaliyyət Planının (2006-2010) AR Prezidenti tərəfindən imzalanması (dekabr).</p> | <b>2006</b> | <p>"Qadın məsələləri üzrə Dövlət Komitəsi"nin funksiyalarının genişləndirilməsi və müvafiq olaraq "Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi" adlandırılması;</p> <p>CEDAW və Minilliyin İnkişaf Məqsədləri ilə müqayisədə milli qanunvericiliyin ikinci gender ekspertizasının aparılması;</p> <p>"Azərbaycanda məcburi köçkün qadınların vəziyyətinin qiymətləndirilməsi" sorğusu əsasında Hesabatın hazırlanması və nəşri (UNİFEM).</p> |

|  |             |  |
|--|-------------|--|
|  | <b>2007</b> | <p>2008-2012-ci illər üçün "Ailə və Qadın Problemləri üzrə ikinci Milli Fəaliyyət Planının layihəsinin hazırlanması (qəbul edilməyib);</p> <p>"Demokratik cəmiyyətdə gündəlik zorakılıq ilə mübarizə" üzrə kompleks proqramın AR Nazirlər Kabinetinin qərarı ilə təsdiq edilməsi;</p> <p>CEDAW Komitəsində Konvensiya üzrə Azərbaycanın 2-ci və 3-cü dövrü hesabatına baxılması.</p> |
|  | <b>2009</b> | 2009-2013-cü illər üçün "İnsan alverinə qarşı mübarizə üzrə Milli Fəaliyyət Planı"nın qəbul edilməsi.  |
| <p>"Məişət zorakılığının qarşısının alınması haqqında" Qanunun qüvvəyə minməsi.</p> <p>Avropa Şurası nazirlərinin "Gender bərabərliyi: de-yure və de-fakto gender bərabərliyi arasındakı fərqin aradan qaldırılması" mövzusunda Bakıda keçirilən 7-ci konfransının nəticələri əsasında Bakı Qətnaməsinin və Fəaliyyət Planının qəbul edilməsi.</p> | <b>2010</b> | Avropa Şurası nazirlərinin "Gender bərabərliyi: de-yure və de-fakto gender bərabərliyi arasındakı fərqin aradan qaldırılması" mövzusunda 7-ci konfransının keçirilməsi.  |
|  | <b>2011</b> | <p>"AR-də insan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsinin səmərəliliyini artırmaq üzrə Milli Proqram"ın qəbul edilməsi.</p> <p>Milli Məclisin Aparatının rəhbəri yanında Gender Departamentinin yaradılması.</p>  |

|  |             |  |
|--|-------------|--|
|  | <b>2012</b> | "Məişət zorakılığı barədə şikayətdə cinayət tərkibinin əlamətləri olmadıqda, şikayətlərə baxılma Qaydası"nın AR Nazirlər Kabineti tərəfindən təsdiq edilməsi.  |
|  | <b>2013</b> | 5-ci dövrü hesabatın təqdim edilməsi.  |
|  | <b>2014</b> | "2014-2018-ci illərdə AR-də insan alverinə qarşı mübarizə üzrə Milli Fəaliyyət Planı"nın AR Prezidenti tərəfindən təsdiq edilməsi.   |
|  | <b>2015</b> | Beşinci hesabatla bağlı CEDAW Komitəsindən tövsiyələrin alınması.<br><br>Milli Məclisdə Aparat rəhbəri xidmətinin Gender məsələləri sektorunun yaradılması.  |
|  | <b>2017</b> | Məişət Zorakılığı ilə mübarizə üzrə Milli Fəaliyyət Planının layihəsinin hazırlanıb Nazirlər Kabinetinə təqdim edilməsi;<br><br>CEDAW Komitəsinin tövsiyələrini nəzərə alaraq, Gender bərabərliyi üzrə Milli Fəaliyyət Planının layihəsinin hazırlanması;<br><br>Gender bərabərliyi üzrə təlimatlar toplusunun hazırlanması. |

## MƏRHƏLƏ 5

### ***Sahədə gender boşluqları və pozuntularının müəyyən edilməsi***

Bu mərhələdə tədqiqatın həyata keçirilməsi ilə bağlı göstəriş (əmr, tapşırıq) verilməlidir. Tədqiqat iki istiqamətdə aparılmalıdır:

- Daxili imkanlar hesabına;
- Əlavə imkanlar (fərdi ekspertlər, iş qrupları və ya kommersiya tədqiqat təşkilatları) hesabına.

Seçim təşkilatın büdcəsindən və texniki imkanlarından, eləcə də məsələnin əhatə dairəsindən asılı olacaq.

Təcrübə göstərir ki, rəhbərlər və ya qərar verən məsul şəxslər bəzən gender bərabərliyinə yönəldilən fəaliyyətlərə sərmayə qoymağa maraq göstərmirlər. Buna görə də, xüsusən büdcə vəsaitləri ilə bağlı olanları inandırmaq lazımdır ki, onların investisiyaları ödəniləcək və buna böyük ehtiyac var.

## MƏRHƏLƏ 6

### ***Gender məsələlərinin iyerarxiyasını müəyyənləşdirmək***

Gender məsələlərinin iyerarxiyası sahə rəhbəri ilə müzakirə edilərək, gender mütəxəssislərinin iştirakı ilə Genderə Məsul Şəxslər tərəfindən müəyyən edilməlidir (bax. Mərhələ 2).

Bu iyerarxiya arqumentlərin 6 kateqoriyası üzrə tətbiq edilir:

- Ədalət və bərabərlik
- Etibarlılıq və hesabatlılıq
- Effektivlik və davamlılıq ("makro" ölçü)
- Həyatın keyfiyyəti ("mikro" ölçü)
- Beynəlxalq birliklər
- Zəncirvari reaksiya

Bu arqumentlər gender bərabərliyini tələb edən demokratik prinsiplər və fundamental insan hüquqlarını vurğulayırlar.

Azərbaycan Respublikası da daxil olmaqla, dövlətlərin əksəriyyəti müxtəlif beynəlxalq sənədlərə, qaydalara imza atıblar. Hökumətlər imza atılmış sənədlərlə götürdükleri öhdəliklərə əməl etməlidirlər. Təcrübəyə əsasən ədalət prinsipinin gözlənilməsi çox zaman resursları səfərbər etmək üçün yetərli olmur. Lakin bu arqumentlərin mövcudluğu hökumətlərə vaxtaşırı xatırladır ki, onlar vahid beynəlxalq (və ya regional) cəmiyyətin bir hissəsidirlər.

**Etibarlılıq və hesabatlılığa dair arqumentlər:** Əhalinin yarısı kişi, yarısı qadınlardır. Ona görə də, hər hansı bir məlumat və ya siyasət hər iki cinsi lazımi qədər nəzərə almırsa qüsurlu sayılır və etibarlı hesab edilə bilməz. Gender yanaşmasının tətbiqi hökumətin daha böyük məsuliyyətini və hesabatlılığını təmin etmək üçün xüsusi mexanizmlər təklif edə bilər.

**Effektivlik və davamlılıq ("makro" ölçü) arqumentləri:** Bu arqumentlər inkişafın "makro" aspektlərinə, yəni millətin rifahı və ümumiyyətlə tərəqqisinə aiddir. Qlobal tədqiqatların nəticələri təsdiqləyir ki, gender bərabərliyinə investisiyalar özünü doğruldur və gələcəkdə bütün ölkəyə fayda getirə bilər.

**Davamlılıq arqumentləri:** Gender yanaşmasının tətbiqi siyasi qərarların və strategiyaların vəhdətdə olmasını tələb edir. Bu işdə əlaqələndirmə (koordinasiya) və əməkdaşlıq (şaquli və üfüqi) əsas amillərdir. Buna görə tədbirlərin davamlılıq ehtimalı artır.

**Həyat keyfiyyəti arqumentləri:** Mütəxəssislər qeyd edirlər ki, qadınlar "az istifadə olunan" resurs deyil, əksinə, onlar "həddindən artıq istifadə edilən" qüvvədir. Diqqət hər iki cinsin töhfəsinin düzgün qiymətləndirilməsinə yönəlməlidir. Məqsəd qadınları daha çox yükləmək deyil, kişilərin və qadınların sosial roluna yenidən baxmaq və nəticədə cəmiyyətin inkişaf və rifah səviyyəsinin artmasına gətirib çıxarmaqdır. Hər bir şəxs daha yüksək həyat keyfiyyətinə, daha yaxşı yaşamaq hüququna malikdir.

Kişilərin depressiyaya düşər olması və ya qadınların məşğulluqla bağlı daha məhdud imkanları ailələrə, uşaqlara və həyat yoldaşlarına mənfi təsir göstərir. Bundan başqa, həyat keyfiyyətinə dair arqumentlər sosial "patologiyaları" aradan qaldırmağa yönəldilmiş proqramlarda gender aspektini tətbiq etmək üçün faydalıdır. Məsələn, intihar, alkoqolizm, mənfi vərdişlər və xroniki stress kimi hallar gender rollarının və cəmiyyətdə əlaqələrin dəyişməsi ilə və baş verən dəyişikliklərə şəxslərin uyğunlaşa bilməməsi ilə birbaşa əlaqəlidir. Cəmiyyətin ayrı-ayrı üzvləri özünü xoşbəxt və sağlam hiss edərsə, onlar daha məhsuldar olacaq və bununla da daha səmərəli və firavan cəmiyyətin inkişafına töhfə verəcəklər.

**Beynəlxalq ittifaqlarla bağlı arqumentlər:** Bu arqumentlər digər ölkələrlə formal ittifaqlar və ya əməkdaşlıq qurmaq üçün gender bərabərliyinin bərqərar edilməsini bir şərt hesab edir. Orta və Şərqi

Avropa ölkələrində ən aydın nümunə Avropa İttifaqı daxilində inteqrasiyadır. Avropa Birliyinə namizəd ölkələr üçün ilkin şərt gender bərabərliyinin təmin edilməsi üzrə bir sıra tədbirlərin həyata keçirilməsidir.

**Zəncirvari reaksiya ilə bağlı arqumentlər:** Yuxarıda göstərilən arqumentlərin hamısı bir-birilə bağlıdır. Gender bərabərliyi ideyası cəmiyyətin və hər bir insanın həyatında pozitiv dəyişikliklərə, bərabərsizlik isə gözlənilməz mənfi və insanlıq baxımından qəbul edilməz (məsələn, gender əsaslı zorakılıq) "zəncirvari reaksiya"lara gətirib çıxara bilər.

Həmçinin təşkilatın rəhbərliyi tərəfindən ailənin qorunması məsələlərində qadınların liderlik rolunun vurğulanması və iş yerlərində bununla əlaqədar xüsusi güzəştlər verilməsi əks reaksiyaya səbəb ola bilər. Eynilə, qadınların karyera yüksəlişi kişilərdə daha çox depressiyaya yol açır və davranışlarında patologiyaların artmasına səbəb ola bilər.

Yuxarıda sadalanan dəlillər və risklər vahid, bütöv, ardıcıl, bir-birini tamamlayan müxtəlif təşəbbüslərdən ibarət gender strategiyasının qurulmasının vacibliyini göstərir.

## MƏRHƏLƏ 7

### ***Sahədə gender strategiyasının və fəaliyyətinin formalaşdırılması***

Məlumatlar toplandıqdan və təhlil edildikdən sonra 3-cü addımda nəzərdə tutulmuş məqsədə nail olmaq üçün hansı tədbirlərə ehtiyac olduğunu müəyyən etmək lazımdır. Strategiyanın inkişafına müdaxilə üçün "doğru" bir yolun seçilməsi hər zaman sadə və rahat olmur. Aşağıdakı parametrlərlə

qiymətləndirilə bilən variantlar təklif oluna bilər. Bunlardan ən əhəmiyyətli:

- **Operativlik** – xərclərin və faydanın təhlili;
- **Səmərəlilik** – məqsədə nail olmaq nə dərəcədə mümkündür?
- **Sosial ədalət** – gender bərabərliyi də daxil olmaqla, cəmiyyətdəki müxtəlif qruplar arasında sosial və tarixi bərabərsizlik problemi nə dərəcədə həll ediləcəkdir?

Hər bir variantın iqtisadi, sosial, ictimai amillərə, ətraf mühitə, bərabərliyə və digər hallara təsirləri vəziyyətin ümumi qiymətləndirilməsində nəzərə alınmalıdır.

Cinsi perspektivin mövcudluğunu təmin etmək üçün təklif olunan strategiya variantlarının hər biri üçün "gender faktorunun təsiri" qiymətləndirməsini aparmaq lazımdır.

## MƏRHƏLƏ 8

### **Monitorinq: fəaliyyətin aparılmasına daimi nəzarət**

#### I. MONİTORİNQIN SƏVİYYƏLƏRİ

Monitorinq iki səviyyədə aparılmalıdır:

- Məqsəd və vəzifələrə dair irəliləyişlərin monitorinqi;
- İcra prosesinin monitorinqi.

Tətbiq prosesinin monitorinqi zamanı məqsədlər və göstəricilər tərtib edilməlidir ki, prosesin özündə gender faktorlarının nəzərə alındığı ölçüləri izləmək mümkün olsun.

Bu imkan verəcək ki:

- Vaxtında maneələr müəyyənləşdirilsin;
- Meydana çıxan çətinliklər daha geniş bir institusional kontekstdə aradan qaldırılsın.

#### **Məqsədli indikatorlar:**

Yuxarıda qeyd olunduğu kimi, konkretləşdirilmiş vəzifələrin həllində irəliləyişlərin monitorinqi məqsədlərin və müvafiq göstəricilərin müəyyənləşdirilməsi vasitəsilə aparılmalıdır.

#### **Məqsədlər:**

Problemlərin həlli ehtimalı məqsədlərin dəqiqliyi və konkretliyi səviyyəsindən əhəmiyyətli dərəcədə asılıdır. Məqsədlərin konkretliyi tələb olunan resursların - insan, maliyyə, texniki və s. həcmi dəqiq müəyyənləşdirməyə imkan verir. Gender ölçüsünün daxil edilməsi həm kişilərin, həm də qadınların vəziyyətinin və ehtiyaclarının qiymətləndirilməsinə imkan yaradır.

#### **Göstəricilər:**

Göstəricilər məqsədlərə uyğun olmalıdırlar. Məqsədlərə nail olma prosesinin qiymətləndirilməsinə imkan yaratmalıdır.

#### **Effektiv göstəricilər:**

Zaman axınında digər ölkələr, bölgələr və auditoriya ilə müqayisəyə gələn (yalnız bir dəfə ölçülmüş göstəricilər hadisələrin inkişafı barədə mülahizə sürməyə imkan vermir), nəticələrin kəmiyyətə və keyfiyyətə qiymətləndirilməsini mümkün edən dəqiq göstəricilər seçilməlidir ki, planlaşdırılmayan kənar amillər ölçülən göstəricilərə minimal təsir göstərsin.

Göstəricilər nədən asılıdır?

- **Sualın birmənalı olmasından** - *Məsələn, kişilər və qadınlar sosial xidmətlərdən bərabər istifadə edə bilərlərmi?*
- **İnformasiyanın konkretliyindən** – *İkimənalı cümlələr istifadə olunmamalıdır;*
- **Alınmış informasiyanın mənbəyindən** – *Məsələn, əhali arasında sosial xidmətlərdən istifadə edilməsi ilə bağlı sorğunun nəticələri (kişilərin və qadınların cavablarının müqayisəli təhlili aparılmaqla).*

## MƏRHƏLƏ 9

**Qiymətləndirmə: nəyə nail olundu?**

Bu mərhələ gələcəkdə iş üsullarını səmərələşdirmək üçün istifadə edilə biləcək fəaliyyətdən əldə edilən təcrübələri və dərsləri əhatə edir. Qiymətləndirmə, həmçinin istifadə olunan resurslar barədə hesabatın təmin edilməsi ilə bağlıdır. Qiymətləndirmənin üç səviyyəsi nəzərdə tutulur:

- Təhfələrin qiymətləndirilməsi (Məqsədə nail olundumu?);
- Nəticələrin qiymətləndirilməsi (İnkişaf ilə bağlı məqsədə nə səviyyədə nail olundu?);
- Fəaliyyət prosesinin qiymətləndirilməsi (Necə, hansı yolla tədbirlər həyata keçirilib və hansı nəticələr əldə edilib?).

Cinsi perspektivnin məqsədə yönəldilməsini təmin etmək üçün qiymətləndirmə səviyyəsində aşağıdakı əsas məsələlər nəzərə alınmalıdır:

- Qiymətləndirmə meyarları;
- Qiymətləndirmə prosesi;
- Qiymətləndirmənin iştirakçıları.

## MƏRHƏLƏ 10

**Gender yanaşması mövqeyinin gücləndirilməsi üçün qarşılıqlı fəaliyyət**

Sahə rəhbəri öz vəzifələri çərçivəsində sahə barədə geniş ictimaiyyətə məlumatların çatdırılmasını, informasiya boşluqlarının aradan qaldırılmasını təmin etməlidir. Bunun üçün o, effektiv ünsiyyət strategiyalarının inkişafını və həyata keçirilməsini idarə etməlidir. O cümlədən:

- Siyasətçilər və yüksək səviyyəli rəhbərlər üçün;
- Müxtəlif sosial qruplar – kişilər, qadınlar, fəallar, elmi işçilər və s. üçün;
- Donor və inkişaf tərəfdaşları üçün.

**Gender meynstriminqi ilə bağlı informasiyanın yayımlanması**

- *Sahə üzrə Gender İllik Hesabatının hazırlanması:* bu hesabat ictimaiyyət üçün inkişaf və məlumatların yayılması vasitəsi və mühüm məlumat mənbəyi ola bilər.
- Belə hesabat sahə qurumlarının öz qüvvəsi hesabına və ya tədqiqat, yaxud qeyri-hökumət təşkilatları ekspertlərinin, bərabər hüquqlar sahəsində çalışan məsul strukturların yardımı ilə hazırlana bilər.
- Məlumat boşluqlarını doldurmaq üçün internet, e-poçt və ya hər hansı digər vasitələrdən istifadə edilə bilər.
- *İdarələrarası Gender Resurs Mərkəzinin yaradılması:* Belə idarələrarası mərkəzin yaradılması gender üzrə materialları (hesabatlar, bülletenlər, kitablar və s.) bütün strukturlar üçün əlçatan edəcək və beləliklə, milli səviyyədə gender bərabərliyi ideyasının möhkəmlənməsinə töhfə üçün imkan yaradacaq.

Gender strategiyasının həyata keçirilməsi iki maliyyə yolunun birləşməsinə tələb edir:

1. Müntəzəm olaraq büdcədən maliyyələşdirilən təşkilatın əsas funksiyaları çərçivəsində;
2. Fəaliyyət planına daxil edilmiş və səfərbər edilmiş büdcədən kənar mənbələrdən əlavə maliyyələşdirmə tələb edən tədbirlər çərçivəsində.

### III. GENDER STRATEGİYASININ HƏYATA KEÇİRİLMƏSİ

Gender strategiyasının həyata keçirilməsi üçün illik fəaliyyət planları regional və spesifik xüsusiyyətlər nəzərə alınaraq hazırlanmalı və idarəetmə mexanizmləri vasitəsilə aşağı strukturlara göndərilməlidir.

İllik planların həyata keçirilməsinə təşkilatın rəhbəri tərəfindən yaradılmış Gender Məsələləri üzrə Şura nəzarət edəcək. Şura gender pariteti, genderə həssas korporativ mədəniyyət və hesabatlılıq prosedurlarının həyata keçirilməsi ilə bağlı təşkilati tədbirlərin icrasına nəzarət edəcək və dəstək verəcək. Şuranın işinin təşkili ilə təşkilatın Gender Məsul Şəxsi (GMS) məşğul olmalıdır.

Təşkilatın tərkibində Gender İdarəsi də (adı şərtidir) yaradılmalıdır. Gender İdarəsi GMS-nin yaxından iştirakı ilə sahənin gender perspektivləri ilə uzlaşdırılmış gender strategiyasının həyata keçirilməsi vəziyyətinə nəzarət edəcək. İdarə Şuraya "Gender strategiyasının həyata keçirilməsi üzrə İllik Hesabat" təqdim edəcək.

Sahədə əldə olunan nəticələr barədə bütün qurumlara İllik Hesabat vasitəsilə məlumat

veriləcək. Hesabatda hətta işçilərin əmək fəaliyyətində gender ideyalarının işlənməsi, formaları və həcmi barədə (bax: Əlavə 2) məlumat yer alacaq. Elektron məlumatların açıq platformaları ictimai məlumatlılığı təmin edəcək. Alınmış nəticələr, dərslər və bunlara uyğun hazırlanmış tövsiyələr növbəti il üçün proqramın hazırlanması zamanı nəzərə alınacaq.

Gender meynstriminə cavabdeh struktur Azərbaycanda gender strategiyasının həyata keçirilməsinin müstəqil qiymətləndirməsini aparmalıdır.

#### Rəhbərin bilik və bacarıqları

Təşkilatın rəhbəri aşağıdakı bilik və bacarıqlara malik olmalıdır:

1) *Gender məsələləri üzrə milli və beynəlxalq qanunvericilik sahəsində biliklər, o cümlədən:*

- İdarəetmə sahəsində gender yanaşmasının əsas konsepsiyaları və mexanizmləri haqqında biliklər;
- Gender bərabərliyi, gender ayrı-seçkiliyi, əmək qanunvericiliyinin pozulması, cinsi zorakılığın qarşısının alınması və s. məsələlərdə öhdəliklərin yerinə yetirilməməsi üçün məsuliyyət tədbirləri haqqında biliklər.

2) *Gender bərabərliyinin dəyər-semantik aspektləri sahəsində:*

- Cinsi bərabərlik, insan hüquqları məsələlərinin dövlət idarəçiliyi ilə sosial-iqtisadi inkişafın səmərəliliyinin artırılması arasındakı əlaqəsini görə bilmək;
- Gender bərabərliyinin təmin edilməsi



mexanizmlərini anlamaq (inteqrasiya olunmuş gender yanaşması – gender meynstriminqi, qadınların səlahiyyətlərinin genişləndirilməsi).

3) *Gender amilini nəzərə alaraq sektoral, ərazi, sektorlararası siyasətin formalaşdırılması ilə bağlı:*

- Cari gender vəziyyətini və milli prioritetləri bilmək;
- Strateji sənədlərdə vəzifələrin və planlaşdırılan nəticələrin və onların sektoral və ərazi səviyyəsində həyata keçirilməsi planlarının qiymətləndirməsini bacarmaq;
- Gender büdcəsinin planlaşdırılmasına yanaşmaları bilmək;
- Gender baxımından tarazlaşdırılmış ünsiyyət saxlamağı bacarmaq.

4) *Strukturların idarə olunmasında gender yanaşmasından istifadə edilməsi. Bunun üçün aşağıdakılar tələb olunur:*

- İdarəetmədə gender vəziyyəti, eləcə də idarəetmə resurslarından istifadə (statistika, təhlil) ilə bağlı biliklər;
- Kadr siyasətində və karyeranın planlaşdırılmasında gender parametrlərini nəzərdən keçirmək bacarığı;
- İşçilərin ailə vəzifələrini nəzərə alaraq, dövlət qulluğunda qadınlar və kişilər üçün bərabər şəraitin yaradılması zərurətinin dərk olunması;
- Kollektivdə genderə həssas mədəniyyət mühitini təşkil etmək bacarığı.

## Tövsiyələr

Aşağıdakı tövsiyələr sahə, təşkilat, qurum rəhbərlərinin qərarı ilə həyata keçirilməlidir:

- Təşkilatda gender yanaşmasını tətbiq etmək və ya ümumiyyətlə gender üzrə struktur yaratmaq;
- Bu sahədə gender məsələləri üzrə əlaqələndirici şəxsi təyin etmək;
- Gender bərabərliyi, eləcə də qadınların hüquq və imkanlarının genişləndirilməsi məsələlərini bütün işçilərin əmək müqaviləsinə daxil etmək və onların biznes bacarıqlarının qiymətləndirilməsi əsasında nailiyyətlərini müəyyən etmək;
- Gender bərabərliyi, eləcə də qadınların hüquq və imkanlarının genişləndirilməsi ilə əlaqədar əla nəticələrə görə işçiləri (əməkdaşları) mükafatlandırmaq;
- İş yerlərində gender əsaslı ayrı-seçkilik, cinsi istismar və vəzifədən sui-istifadə hallarına qarşı siyasətin hazırlanması və təsdiq edilməsi. Bütün bu hallara qarşı “sıfır dözümlülük mədəniyyətini” təşviq etmək üçün təlimlər təşkil etmək;
- Əməkdaşların (kadrların) təkmilləşdirilməsi üzrə bütün proqramlara icbari gender təlimlərini daxil etmək və illik hesabatda nəticələrini vurğulamaq;
- Yüksək idarəetmə səviyyəli təbəqə üçün mövcud olan inkişaf proqramlarına xüsusi gender kurslarını daxil etmək;
- Rəhbərliyin və yüksək idarəetmə səviyyəli təbəqə işçilərinin gender bərabərliyi, gender pariteti ilə bağlı mövqeyini, aparıcı rolunu nümayiş etdirmək və vurğulamaq. Bunun üçün çıxışlarda istinadlar vermək, komitə və komissiyaların yaradılması zamanı qadın və kişilərin bərabər təmsil olunmasını təmin etmək;
- Müntəzəm olaraq, genderin ümumi problemlərini, sahənin və sırf təşkilatın məqsədlərini ehtiva edən “Gender bülleteni”ni dərc etmək, daxili şəbəkə vasitəsilə gender bərabərliyi və qadınların səlahiyyətlərinin genişləndirilməsi üzrə maarifləndirmə kampaniyalarını təşkil etmək;

- Gender siyasəti və gender strategiyası çərçivəsində yaradılmış gender arxitekturasının dəstəklənməsi üçün müntəzəm olaraq insan və maliyyə resursları ayırmaq.

#### IV. TƏHSİL SAHƏSİNƏ GENDER YANAŞMASINI TƏTBİQETMƏ NÜMUNƏSİ

İstənilən gender strategiyasının vacib və digər sahələr üçün nümunə ola biləcək istiqaməti təhsildir. Ümumi şəkildə təhsil sektorunda vəziyyəti, həm tələbə, həm də təhsil işçiləri arasında gender bərabərliyinin göstəricisi əsasında müəyyən etmək olar. Araşdırmalar göstərir ki, təhsil sektorunda gender problemləri ölkənin iqtisadi vəziyyətindən, böyük və ya kiçik olmasından asılı olmayaraq, cəmiyyətdəki gender bərabərsizliyini əks etdirir, gender stereotiplərini yaşadır.

Təhsil sahəsində gender vəziyyətini təhlil etmə prosesi model olaraq digər sahələrdə belə işin aparılması üçün faydalı ola bilər.

##### Problem və məqsəd

Məktəbə daxil olan və məktəbi bitirən oğlan sayına nisbətdə məktəbə daxil olan və məktəbi bitirən qızların sayı, ümumi mənada təhsil sektorunda gender bərabərliyinin standart ölçüsü kimi çıxış edir. Cənub yarımkrəsinin bir çox ölkəsində məktəbə daxil olan qızların sayı oğlanların sayından azdır və burada aydın məqsəd oğlan və qızların qeydiyyatı arasında balansı əldə etməkdir. O biri tərəfdən, Avropa və digər ölkələrdə ümumi qəbul statistikasında fərq az olur. Bəzi hallarda hətta oğlanların sayı bəzi səviyyələrdə qızların sayından azdır.

Eyni zamanda, müəyyən təhsil növlərində və tədqiqat sahələrində davamlı bərabərsizliklər ola bilər. Məsələn, oğlanlar adətən informasiya texnologiyaları proqramlarında qızları arxada qoyur. Qızlar humanitar, təhsil, mədəniyyət, bəzi ölkələrdə hətta tibb və sosial işə oğlanlardan daha çox qəbul olunurlar. Məktəbi bitirmə dərəcəsi oğlan və qızlar üçün bərabər olduqda belə, bəzi gender əsaslı problemləri müəyyən etmək üçün ətraflı təhlil aparmaq lazımdır: oğlanlardan daha çox qızlar əmək (işçi) qüvvəsini tərk edir? Kasıb ailələrdən daha çox oğlanlar qızlara nisbətən işləmək məcburiyyətində qalır, ya əksinə? Səmərəli proqram və layihələr oğlan və qızların məktəbdən ayrılmasının xüsusi səbəblərini araşdırıb lazımı tədbirlərin görülməsini təklif etməlidirlər.

##### Qəbul və bitirmə dərəcələri ilə bağlı məqsədlər:

1. Bütün fakültələrdə, təhsil proqramlarında və təhsil səviyyələrində oğlan və qızlar arasında bərabər qəbul (45% -55%);
2. Bütün fakültələrdə, təhsil proqramlarında və təhsil səviyyələrində oğlan və qızlar arasında bərabər bitirmə dərəcələri.

##### Narahatedici məqamlar

**Ədalət:** Bir çox beynəlxalq və regional insan hüquqları alətləri iştirakçı dövlətlərdən gender bərabərliyinin təmin olunmasını tələb edir. Məsələn, CEDAW-nun 10 (a) maddəsi xüsusilə, dövlət tərəfini təhsilin bütün səviyyələrində və sahələrində kişilərlə qadınların bərabər iştirakını təmin etməyə çağırır.

**Etibarlılıq və hesabatlılıq:** Bitirmə dərəcəsini artırmaq məqsədi qoyan proqramlar və ya layihələr oğlan və qızların məktəbdən ayrılmasının fərqli səbəblərini araşdırmalıdır. Əks halda, bu proqramların əsasları etibarlı olmayacaq.

**Effektivlik:** Araşdırmalar göstərir ki, "təhsildə gender bərabərsizliyi iqtisadi inkişaf üçün pisdır". Əgər qadınlar yaxşı təhsil almırsa, dövlətlər əhalinin tam məhsuldar və yaradıcı potensialına sahib ola bilməzlər. Bundan əlavə, müəyyən sahələrdə gender bərabərsizliyi işçi qüvvələrində gender seqreqasiyasına gətirib çıxarır.

**Zəncirvari reaksiya:** Əmək bazarının müəyyən sektorlarında gender seqreqasiyası və məktəb proqramlarında cinsi seqreqasiya arasında inkaredilməz bir əlaqə mövcuddur ki, bu da qadınlar arasında tam işsizliyə və natamam işsizlik formalarına səbəb ola bilər. Məsələn, qızlar tez-tez elə fənləri öyrənirlər ki, sonradan onların nüfuzlu karyera irəliləyişi mümkün olmur və aldıkları əmək haqqı aşağı olur. Bu, qadınların başçılıq etdiyi ev təsərrüfatlarının yoxsulluq riski ilə yanaşı, əmək bazarında qadınların üstünlük təşkil etdiyi sektorların dəyərinin aşağı düşməsilə nəticələnir. Əmək bazarında gender boşluqlarının aradan qaldırılması məktəb sistemində onları aradan qaldırmaqdan başlamalıdır. [3]

### Mümkün müdaxilələr və başlanğıc nöqtələri

- **Kurrikulum dəyişiklikləri** – birincisi, gender seqreqasiyasını aradan qaldırmaq üçün müəyyən tədbirlər görülməlidir: *Ev işləri və ya dülğərlik, ailə qayğıları və ya avtomobillərlə məşğul olma ənənəvi olaraq qızlar və oğlanlar üçün nəzərdə tutulur və dərs materiallarında əks olunur.*
- **Əlavə tədqiqat** – gender əsaslı tədqiqat, məsələn, məktəbi bitirməməyin səbəblərinin araşdırılması üçün oğlan və qızlar arasında olan fərqləri vurğulayan sosioloji tədqiqatlar və təhlil təhsil siyasətinin əsasını təşkil etməlidir.

- **Hədəflənən işəgötürmə və Təşviq** – müəyyən mövzularda cinsi seqreqasiya yüksək səviyyədə olduqda, daha balanslı gender qeydiyyatını təşviq etmək üçün xüsusi səylər göstərilməlidir. Məsələn, informasiya texnologiyaları proqramlarında qadınların sayı az olduqda təlimatçı məsləhətçilər, müəllimlər və məktəb müdirləri bu kurslara daha çox qızları cəlb etməlidirlər.

Çox vaxt qızlar hansısa peşəni özləri üçün uyğun hesab etmirlər və ya onların "ənənəvi" işlə məşğul olmalarına təzyiq göstərilir. Xüsusi proqramlar (məsələn, mentorluq proqramları) təhsil almaqda dəstək verməklə qızların tələbə sıralarına daxil olmasına kömək edə bilər. Rol modelləri hər hansı peşə sahibi olan qadınların karyera yüksəlişi və ya digər fəaliyyətlərdə uğurları haqqında ətraflı danışmağa imkan verir. Eyni addımlar oğlanları pedaqoji və ya ictimai işə, eləcə də digər "qeyri-ənənəvi" peşələrə, ixtisaslara yiyələnməyə həvəsləndirmək üçün də atıla bilər.

- Kampaniyalar və məlumatlılığın artırılması həm gənc, həm də digər qadınlar üçün açıq olan variantlar haqqında informasiya və məlumatlandırma kampaniyaları onların seçim imkanlarını genişləndirməyə kömək edə bilər. Belə kampaniyalar müxtəlif maraqlı tərəflərin seçimi ilə həyata keçirilə bilər.

### Problem və məqsəd

Bir çox ölkələrdə ibtidai məktəb səviyyəsində müəllimlərin əksəriyyəti qadınlardır. Xüsusilə uşaqlara qayğı göstərən müəssisələrdə və məktəbəqədər səviyyədə qadınlar birmənalı

[3] LINK: Əlavə məlumat üçün ƏMƏK Cins qısa bax

üstünlük təşkil edir. Lakin təhsil səviyyəsi artdıqca kişi müəllimlərin sayı da artır. Digər tərəfdən, qadınların nisbətən üstünlük təşkil etdiyi bir sektorda qadınlar üçün rəhbər vəzifələrə yiyələnmə imkanlarının çətinləşdirildiyi hallar da müşahidə olunur. Müəllimlik peşəsi daxilində struktur bərabərliyi həm əmək bazarında bərabər imkanlar, həm də cinsi əsaslı peşə seqreqasiyası məsələsidir. Digər tərəfdən bu, həm də stereotiplər və gender rolları məsələsidir. İbtidai və orta siniflər səviyyəsində kişi müəllimlərin qıtlığı, kiçik yaşlı məktəblilər üçün kişi rol modelinin olmaması deməkdir. Belə vəziyyət isə tədris və qayğı göstərmək üçün yalnız qadınların məsuliyyət daşdığına dair stereotipləri gücləndirə bilər.

**Təlimdə struktur bərabərliyi baxımından məqsəd** həm kişilər, həm də qadınların bütün səviyyələrdə və müəllimlik peşəsinin bütün sahələrində bərabər iştirakını təşviq etməkdir.

### Narahatedici məqamlar

**Ədalət:** Yüksək səviyyəli (daha yüksək ödənişli və daha nüfuzlu) təhsil sahələrində qadınların nisbətən az olması bərabər imkanlar və gender bərabərliyi əleyhinə olan məsələdir və bu baxımdan diqqətəlayiqdir.

**Səmərəlilik:** Təhsil sahəsindəki peşə seqreqasiyası həm əmək bazarında effektivliyin aşağı düşməsinə gətirib çıxarır, həm də kişi və qadınlar üçün seçim imkanlarını məhdudlaşdırır və nəticədə qeyri-sabit əmək bazarının yaranmasına səbəb olur. Xüsusilə iqtisadi böhran və ya keçid dövründə bu cür qeyri-mobillik məşğulluqda gender boşluqlarını ciddi şəkildə artırır.

**Zəncirvari reaksiya:** Bir çox ölkələrdə müəllimlər

özəl sektorda çalışan peşəkarlarla müqayisədə çox aşağı əmək haqqı alırlar. Təəssüf ki, bu, müəllimlik peşəsinin nüfuzunu və bununla da sektorun dəyərini aşağı salır.

### Tədris peşəsi çərçivəsində struktur bərabərliyi

#### *Mümkün müdaxilələr və giriş nöqtələri:*

- **Bərabər imkanlar və ayrı-seçkilik siyasətləri:** Əgər qadınlar sistemli gender ayrı-seçkiliyi səbəbindən yuxarı vəzifələrdən kənar qalırlarsa, bu, ayrı-seçkiliyə qarşı siyasət və qanunvericiliklə, eləcə də dövlət mexanizmləri vasitəsilə həll olunmalıdır. Bərabər imkanlar siyasəti qadınların rəhbər vəzifələrdə fəal şəkildə təşviq edilməsi üçün də təsirli ola bilər;
- **Təhsil islahatı kontekstində əmək haqqının təhlili:** Təhsil sahəsində cinsi seqmentin bir hissəsinin aşağı olması səbəbindən, hökumət təhsil işçilərinin nüfuzunun artırılması məqsədilə sektorlararası islahatlar kontekstində müəllim maaşlarının nəzərdən keçirilməsini təmin etməlidir;
- **Kişilərin hədəfə alınması:** Kişilər təhsil sahəsinə qoşulmaq üçün fəal şəkildə təşviq olunmalıdırlar. Bu, kişi rol modellərinin əhəmiyyətini vurğulayan kampaniyalar, eləcə də müəllimlər birliyi ilə əməkdaşlıq vasitəsilə edilə bilər.

### Problem və məqsəd

Sinifdə tədris olunan mövzular geniş yayılmış gender stereotiplərinin aradan götürülməsi üçün başlanğıc nöqtəsi ola bilər. Lakin belə yanaşmadan hazırda kifayət qədər istifadə edilmir və məktəb sistemi stereotipləri saxlamaq və gücləndirmək üçün daha çox iş görür.

CEDAW Komitəsi müəyyən etdi ki, Mərkəzi və Şərqi Avropadakı bir çox ölkələrdə məktəb kurikulumu və dərslərləri gender stereotiplərinin yaşadılmasına kömək edir. Qeyd olunan maneələri fərsətə çevirmək üçün bir sıra məsələlər həll edilməlidir:

### **İbtidai və Orta Məktəb Tədris Proqramları:**

Gender rolları və stereotipləri üzrə təlimatların ibtidai və orta məktəb kurikulumuna inteqrasiya olunması üçün müxtəlif imkanlar mövcuddur.

### **Cinsi rolların və əlaqələrin dərin şəkildə əhatə olunması üçün xüsusi sahələr:**

- Sağlamlıq təhsili və cinsi təhsil – yəni insanlar arasındakı münasibətlərdə, ailədə gender bərabərliyi, gender əsaslı zorakılıq;
- İctimai araşdırmalar – yəni siyasi nümayəndəlik və iştirakda gender bərabərliyi məsələləri; gender bərabərliyini dəstəkləyən vətəndaş cəmiyyətinin və QHT-lərin səyləri;
- İnsan hüquqları təhsili – yəni ədalət və hüquq məsələləri; cinsiyyət və digər "fərqlər" üzrə qeyri-ayrı-seçkilik.

Məktəblərdə xüsusi gender dərsləri ilə yanaşı bütün fənlərin tədrisində gender amilinin nəzərə alınması deyilən dərslərdə gender biliklərinin ziddiyyətli olmaması üçün vacibdir. Orta məktəbdən sonrakı səviyyədə universitetlər və kolleclər üçün gender təhsili üzrə proqramlar təklif olunmalıdır. Bu proqramlar daha çox fənlərarası olmalı və psixologiya, ədəbiyyat, sosiologiya, siyasi elm, inkişaf və mədəniyyət tədqiqatları, fəlsəfə və hüquqşünaslığı və s. əhatə etməlidir. Tələbələr bu cür proqrama maraq göstərərək, gender mütəxəssisi olmaq imkanını qazanacaqlar. Gələcəkdə onlar gender ekspertləri kimi hökumətdə, QHT-lərdə və tədqiqat qurumlarında işləyə biləcəklər.

Bununla yanaşı, gender bərabərliyi məsələləri daha ənənəvi fakültə və şöbələrin təhsil proqramlarında, ictimai siyasət və dövlət idarəetmə proqramlarının hazırlanmasında da tətbiq edilə bilər.

**Tədris materialları və dərslərlər:** Burada gender meynstriminqi ilə bağlı səyləri gücləndirmək üçün aşağıdakı suallara cavab verilməlidir: *Dərslərlər və digər tədris materiallarında gender bərabərliyi perspektivi əks olunurmu? Məsələn, kişilər və qadınlar, qızlar və oğlanlar hər zaman stereotipik gender rollarında təsvir edilirmi və ya uşaqların alternativ davranış modelləri ilə tanış olmaq imkanı varmı?*

**Müəllimlərin təhsili:** Müəllimlərin təqdim etdiyi hər hansı bir material stereotipik gender rollarının dəstəklənməsinə və ya inkar edilməsinə kömək edə bilər. Məsələn, Şimali Amerikada və Avropada aparılmış sosioloji tədqiqatlar göstərir ki, gender stereotipləri çox vaxt müəllimlər tərəfindən yayılır.

**Müəllimlərin şagird və tələbələrlə münasibətlərinin gender aspektləri** mövcuddur. Bəzən müəllimlər aqressiv və daha aktiv olmağı oğlanlar üçün məqbul hesab etsə də, qızlar üçün bunu qəbul edilməz hesab edir və bunu dəfələrlə sinifdə təkrarlayırlar.

### **Tələbə şuraları və dərslərdə fəaliyyət:**

Gənclərin digər gənclərlə qarşılıqlı əlaqələrinin qurulması mühüm məsələdir. Bu səviyyədə tətbiq olunan davranış modelləri yeniyetməlik və gənclik dövründə tez-tez təkrarlanır. Buna görə də dərslərdə fəaliyyətlər və tələbə şuraları gender baxımından araşdırılmalıdır. Əsas suallar: həm oğlan, həm də qızlar üçün cinsinə görə "ənənəvi" və "qeyri-ənənəvi" fəaliyyətlərlə məşğul olmaq üçün bərabər imkanlar varmı? Tələbə şuraları bərabər

iştirak və gender bərabərliyi prinsiplərinə riayət edirmi?

Beləliklə burada bir neçə məqsəd meydana çıxır:

- Tədris materialları və proqramlarının məzmunundan faydasız gender stereotiplərini çıxarmaq;
- Gender rolları və stereotiplərinə etiraz edərək alternativ bərabərlik modellərini işlədərək təhsil sisteminin təklif etdiyi imkanlardan istifadə etmək;
- Sınıfdə oğlanlara və ya qızlara cinsinə görə üstünlük verən və ya bir cinsin davranışını mükafatlandıran və ya cəzalandıran yanaşmaları müəyyənləşdirmək və aradan qaldırmaq.

### Narahatedici məqamlar

**Ədalət:** Müəllim ədalətli və bərabər münasibət göstərməklə bərabərlik prinsipini sınıfdə uşaqlara əyani nümayiş etdirir. Əksinə, ədalətli münasibətin olmaması bərabərliyin nəzəri prinsip ola biləcəyini, lakin gündəlik həyatda tətbiq edilə bilməyəcəyini göstərəcək.

**Hesabatlılıq:** Təhsilin əsasən dövlət tərəfindən maliyyələşdirilməsinə görə müəllimlər, inzibatçılar və təhsil siyasətçiləri gənclərin ən yüksək keyfiyyətli təhsillə təmin edilməsi üçün həm valideynlər, həm də cəmiyyət qarşısında məsuliyyət daşıyırlar. Beləliklə, valideynlərin və cəmiyyətin digər üzvlərinin ədalətlik prinsipinə və gender stereotiplərinin aradan qaldırılması məsələlərinə pedaqoqlar tərəfindən ciddi riayət edilməsini və bunun üçün lazımi resursların yönəldilməsini tələb etməyə hüquqları var.

**Zəncirvari reaksiyalar:** Cinsi stereotiplər və ənənəvi gender rolları nəsildən nəsilə ötürülür, lakin ədalətli və çiçəklənən bir cəmiyyətin inkişafına təqdim edəcəyi faydalar və ya maneələr baxımından nadir hallarda sorğulanır. Belə stereotiplər həm qadınlar, həm də kişilərin özləri üçün qurduğu sərhədlər baxımından, eləcə də fərdlər və cəmiyyət tərəfindən başqalarına tətbiq edilən ədalətsiz sərhədlər baxımından insan potensialını məhdudlaşdırı bilər. Bu səbəblərdən, məktəb sistemindəki stereotipləri aradan qaldırmaq həm erkən mərhələlərdə, həm də davamlı bir şəkildə nəsiləarası mənfi prosesi dəf etməyə kömək edə bilər.

### Mümkün müdaxilələr və başlanğıc nöqtələri

- *Təlimatlar və metodiki materiallar:* İdarəçilik orqanları ilk növbədə orta təhsil proqramlarında gender perspektivinin inteqrasiyası üçün mandatı təmin etməlidirlər. Bunu tətbiq etmək üçün müəllimlərə kömək edə biləcək qaydalar və konkret metodoloji materiallar hazırlanıb təqdim edilməlidir. Bundan başqa, pedaqoji kolleclərin tədris proqramlarına daxil edilməsi üçün gender həssaslığına dair təlimat və metodik materiallar hazırlanmalıdır.
- *Yerli rəhbərliklər və məktəb qurumları ilə əməkdaşlıq:* Təhsil siyasətinə cavabdeh qurumlar təlimatların və tədris materiallarının inkişaf etdirilməsi üçün məsuliyyət daşıyırlarsa, onların konkret həyata keçirilməsi yerli və məktəb səviyyəsindədir. Beləliklə, məktəblərin və təhsilə məsul olan yerli hakimiyyət orqanlarının vəzifəli şəxsləri gender təhsili üzrə təlimlərdən keçməli və gender problemlərinin aradan qaldırılması ilə bağlı təşəbbüslər irəli sürməlidirlər.



- *Dərsləklərin ekspertizası:* Sınıfda istifadə olunan dərsləklər və digər tədris materialları nəzərdən keçirilməli (idealda gender mütəxəssisləri və ya kifayət qədər gender təhsili olan bir şəxs tərəfindən), qeyri-bərabər gender rolları və stereotiplərinin təsvirləri araşdırılmalı, nümunə və misalların necə dəyişdirilə biləcəyi tövsiyə edilməlidir.

**Təkmilləşdirmə üzrə təlim seminarları:** Müəllimlər özlərinin ilk peşə tədrisi zamanı gender təhsili almalarına baxmayaraq, vaxtaşırı olaraq gender üzrə yeni məlumatlar almalı, seminarlarda və konfranslarda iştirak etməlidirlər.

### Problem və məqsəd

Valideynlər (və ya qəyyumları) uşaqların təhsilində mühüm rol oynayır. Onların iştirakı müxtəlif formalar alır: uşaqlara və gənclərə məktəbdənkənar fəaliyyətlərdə, tapşırıqların və ev işlərinin yerinə yetirilməsində, istədikləri proqramların seçilməsində dəstək vermək və s. Onlar valideyn assosiasiyalarının işində və məktəb şuralarında da iştirak edirlər.

Bu səbəblərə görə valideynlər də təhsil sektorunda gender bərabərliyinin artırılması üçün dəstəklənməli və bu prosesdə iştirak etməlidirlər. Müəllimlər valideynlərin uşaqlarının təhsilinə cəlb olunmasında vasitəçi kimi mühüm rol oynayır. Məsələn, müəllimlərin qeyri-ixtiyarı olaraq valideynlərə və uşaqlara verdikləri, ailə həyatında gender stereotiplərini gücləndirən məlumatları nəzərdən keçirmək lazımdır: hansı valideyn (ata və ya ana) uşağın fəaliyyətini və ya davranışını müzakirə etmək istədikdə müəllimlə əlaqə yaratmalıdır? Hansı valideyn məktəb konfranslarına dəvət olunur? Uşağın məktəbdə xəstələndiyi və ya yaralandığı hallarda hansı valideyn müəllimlə əlaqə saxlayır?

Bəzi hallarda yalnız analar uşaqların təhsili və böyüdülməsi ilə məşğul olurlar. Müəllimlər bunu dəstəkləyərək rəsmi və ya qeyri-rəsmi olub olmamasından asılı olmayaraq, ataları valideyn-müəllim dialoqundan məhrum edirlər.

Valideynlərin iştirakı baxımından məqsəd uşaqların təhsili ilə bağlı bütün məsələlərdə qadın və kişi valideynlərin bərabər iştirakını təşviq etməkdir.

### Narahatedici məqamlar

Zəncirvari reaksiyalar: Uşaqların təhsilinə görə valideynlərin məsuliyyəti reproduktiv əməyin vacib aspektidir. Müxtəlif səbəblərdən – əmək səmərəliliyinin artırılması və həyat keyfiyyətinin yaxşılaşdırılmasından yoxsulluğun azaldılmasına qədər qadın və kişi arasında reproduktiv əməyin bölünməsində daha böyük tarazlığa nail olmaq vacibdir. Tərbiyəçilər və müəllimlər valideynlərin daha fəal iştirakını təşviq etməklə buna kömək edə bilərlər.

### Təhsildə valideynlərin iştirakı

#### Mümkün müdaxilələr və giriş nöqtələri

Müəllimlər üçün təlimatlar və təlimlər: Müəllimlərə məktəb şuraları və ya Təhsil Nazirliyinin (bəlkə də digər tərəfdaşlarla əməkdaşlıq etməklə) hazırladığı, ataların cəlb edilməsinin vacibliyini və bunun necə aparılması barədə praktiki məsləhətləri əks etdirən təlimatlar verilə bilər. Valideyn-müəllim dialoqu müəllimlərin gender həssaslığının artırılması proqramlarının vacib elementidir.

#### Maraqlı tərəflər

Təhsil siyasətində və təhsil proqramlarının həyata keçirilməsinin bütün mərhələlərində gender

meynstriminin təmin edilməsi "gender bərabərliyi" tərəflərin iştirakı ilə bağlıdır. Hər halda, iştirak edən maraqlı tərəflər qrupunda gender balansı gözlənilməlidir.

Təhsil sahəsi ilə bağlı maraqlı tərəflər:

- Tələbələr, şagirdlər;
- Tələbə qrupları;
- Hökumət;
- Müəllimlər;
- Müəllim birlikləri;
- Valideynlər;
- Valideyn birlikləri;
- Təhsil Nazirliyi, onun qurumları;
- Yerlərdə rəhbərlik;
- Məktəb rəhbərliyi;
- Təhsil sahəsi üzrə tədqiqatçılar;
- Təhsil QHT-ləri.

### **Bütün bu qruplarda gender balansı nə deməkdir?**

- Təhsil problemləri ilə məşğul olan, gender bərabərliyini üstün tutan QHT-lər varmı? (məsələn, qadınlara informasiya xidməti göstərən, qadınların bilik və bacarıqlarını artırmaq üçün məşğul olan, təhsilə dair tədqiqatlar aparan, qadınlar üçün idarəetmə kurslarında gənc qadınlara təlim verən QHT-lər və ya məktəbdə gender həssaslığı təlimini həyata keçirən digər QHT-lər və s.);
- Parlamentdə və ya Təhsil Nazirliyində təhsil sahəsində gender bərabərliyi gündəmini həyata keçirməkdə maraqlı olan yüksək vəzifəli şəxslər varmı?
- Tələbə təşkilatları, valideyn qrupları və digər maraqlı tərəflər üçün gender bərabərliyi problemi kimi dərk edilirmi?

- Təşkilatda, BMT-nin, AŞ-nin və ya hökumətin digər strukturlarında genderlə bağlı əldə ediləcək məlumatlar varmı?

### **YEKUN**

Gender münasibətləri həm dəyişkən fərdi əlamətləri, həm də dəyişməz, universal prinsipləri özündə ehtiva edir. Bu baxımdan səriştəli rəhbər gender baxımından tarazlaşmış münasibətlərin qurulmasını təşkil edə və işçilərinin karyera inkişafında pariteti təmin etməklə təşkilatda sosial ədalətin və demokratiyanın yüksək səviyyəsinə nail ola bilər.

Şübhəsiz ki, konkret sahə və ya müəssisədə gender baxımından tarazlaşmış münasibətlərin qurulmasında hər iki cinsdən olan yüksək səviyyəli menecerlər əsas rol oynayır. Danılmazdır ki, rəhbərlərin davranışı, mövqeyi təşkilatın bütün struktur səviyyəsinə retranslyasiya olunur və onlar rol modelini yaradırlar.

Bu vəsaitdə təhsil sahəsi nümunəsi əsasında təqdim olunan modelin digər sahələrdə də həmin sahələrin spesifik xüsusiyyətləri nəzərə alınmaqla ardıcıl və düşünülmüş şəkildə tətbiq olunması Azərbaycanın dövlət gender siyasətinin həyata keçirilməsinə xidmət edəcək. Prosesin səmərəliliyini rəhbərlik səviyyəsində çalışan şəxslərin gender baxımından həssas fəaliyyəti təmin edə bilər.



# Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC)

Ünvan: Afiyəddin Cəlilov küç. 26, mən. 98, AZ1025, Bakı, Azərbaycan

Telefon: (+994 12) 490 40 44, 408 40 44

Vebsayt: [www.ward.az](http://www.ward.az)



Empowered lives.  
Resilient nations.



© *Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC), 2018*

*Bu nəşr Rəna İbrahimbəyova tərəfindən hazırlanmışdır.  
Müəllif hüquqları Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyətinə məxsusdur.  
RİQC tərəfindən verilmiş yazılı icazə olmadan bu kitabın hər hansı bir hissəsinin  
təkrar çapı, yayılması, elektron və mexaniki üsulla surətinin çıxarılması qadağandır.*



**İNSAN RESURSLARININ  
İDARƏ EDİLMƏSİ VƏ  
GENDER MEYNSTRİMİNQİ**

**7**

## MÜNDƏRİCAT

|   |    |
|---|----|
| <b>GİRİŞ</b> .....  | 3  |
| <b>I. TƏŞKİLATI MƏDƏNİYYƏTİN CARİ VƏZİYYƏTİNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ</b> .....   | 4  |
| 1.1. Təşkilati mədəniyyətin cari vəziyyətinin müəyyənləşdirilməsi .....   | 4  |
| 1.2. Gender meynstriminqi aspektləri:<br>Struktur-Heyət-Nəticə Modeli .....   | 8  |
| <b>II. KİŞİ VƏ QADIN İŞÇİLƏRİN GENDER BALANSI, GENDERƏ HƏSSAS SİYASƏT BAXIMINDAN İNSAN RESURLARI BÖLMƏSİ</b> .....      | 11 |
| 2.1. İşəgötürənin gender balansı ilə bağlı nəzərə alınmalı olduğu əsas məqamlar .....                                   | 11 |
| 2.2. İnstitusional əmək fəaliyyəti prosesində gender rollarının, normalarının və münasibətlərinin nəzərə alınması ..... | 14 |
| <b>III. XİDMƏTİ FƏALİYYƏTİN İDARƏ OLUNMASI</b> .....  | 26 |
| 3.1. Xidməti fəaliyyətin idarə edilməsi prosesində işçi-rəhbər münasibətləri .....                                      | 26 |
| 3.2. Mükafatlandırma və təqdir etmə: işçilərin təşkilata verdiyi töhfələri dəyərləndirmə və qoruma .....                | 28 |
| 3.3. Xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi sistemi .....   | 35 |
| <b>IV. GENDER TƏLİMİ</b> .....  | 36 |
| <b>V. İŞ-AİLƏ HƏYATININ BALANSLAŞDIRILMASI VƏ QISNAMADAN AZAD İŞ MÜHİTİ</b> .....                                       | 37 |
| <b>VI. BƏRABƏRLİK SİYASƏTİNİN KONTURLARI</b> .....  | 42 |
| <b>YEKUN</b> .....  | 44 |

## GİRİŞ

Nazirliklərin hökumətdə siyasi institutlar olmasına baxmayaraq, istənilən nazirlik həm də müəyyən mexanizmləri, qaydaları olan, həmçinin müvafiq kontekstdən, funksiya, bacarıq və səlahiyyətdən irəli gələn spesifik mədəniyyətə malik təşkilatdır. Bu səbəbdən, təşkilati mədəniyyətin əsas elementləri gündəlik tətbiq olunur, təşkilat üzvlərinə ümumi istiqamət verir. Onlar həmçinin təşkilatdaxili koordinasiya və öyrənmənin nəticəsidir. Təşkilati mədəniyyət, həmçinin spesifik dünya baxışını ehtiva edir. Fərdlər təşkilati mədəniyyəti sosiallaşma prosesi nəticəsində qəbul edir, mənimsəyirlər. Bu baxımdan, təşkilati mədəniyyət qeyri-maddi kollektiv davranışı və təşkilatın işinə istiqamət verən düşüncələri ehtiva edir. Bu mədəniyyət ortaq dəyərlər, inanclar, vərdişlər, normalar və baxışlar əsasında formalaşır. Daha aydın təsvir edək: şöbələr/sektorlar təşkilati mədəniyyətin ümumi/ortaq xüsusiyyətlərinə malikdirlər, lakin bununla yanaşı onların daxilində də müəyyən mədəniyyət ola bilər ki, bu da digər kollektiv nümayəndələrinin daşdığı mədəniyyətlə ziddiyyət təşkil edə bilər. Bu fərqlərin mövcud olmasının bir səbəbi də əmək prosesində, xidməti fəaliyyətin üst səviyyəsində menecerlərin və insan resursları bölmələrinin (insan resursları bölməsinin təşkili və idarə edilməsində öhdəliyi olan məsul şəxslər) öz işlərində genderi əsas axına çevirməməsi və buna əhəmiyyət verməməsidir.

Burada nəzərdə saxlanılmalı əsas məqamlar aşağıda sadalananlardan ibarətdir:

- Təşkilatlar genderə-neytral müəssisələr deyil;
- Təşkilat daxilində gender məsələləri qismən görünən və qismən ifadə olunandır;
- Qadınlar və kişilərin təşkilat daxilində bütün iyerarxik mərhələlərdə təmsil olunması təşkilatın

necə “genderləşdiyini” göstərən yeganə görüncə bilən indikatorudur;

- Təşkilatlar genderlə müxtəlif şəkildə məşğul olurlar: ya bu məsələyə etinasız yanaşırlar, ya da idarə olunan yanaşma tətbiq edirlər;
- Təşkilati dəyişikliklər etməyi hədəfləyən proseslər müvafiq təşkilatın mədəniyyətinə münasib olması üçün uyğunlaşdırılmalıdır.

Təşkilati mədəniyyət, qeyd olunduğu kimi, tutduğu iyerarxik vəzifədən asılı olmayaraq fərdlərin düşüncə, baxış və dünyagörüşünü ehtiva edir ki, bu da təşkilatın iş prosesində öz əksini tapır. Təşkilati siyasət və prosedurlar müxtəlif cinsə aid olan insanlara müxtəlif şəkildə təsir edir. Bu müxtəliflik nəinki kişi və qadın fərdləri arasında, eyni zamanda qadın və kişilərin öz qrupları arasında da mövcuddur. Bu baxımdan siyasət, planlar, proqramlar, xidmətlər və kommunikasiya da daxil olmaqla, təşkilati sistemlər istəmədən ayrı-seçkiliyə və bərabərsizliyə və ya ziyanlı gender stereotiplərinin gücləndirilməsinə səbəb ola bilərlər. Bu səbəbdən, iş yerində gender obyektivinin (gender lens) tətbiq edilməsi gender bərabərliyinin yaradılmasına aşağıdakıları təmin etməklə kömək edir:

- Proseslər, siyasət və ya strukturdakı fərqlərin qadınlara və kişilərə gözlənilən qeyri-bərabər (ədalətsiz) təsirini müəyyən etməklə;
- Genderi nəzərə alan və genderə həssas qərarlar verməklə.

Bu vəsaitin hazırlanmasında məqsəd təşkilatlarda əmək prosesini təşkil edən şəxslərə öz işlərinin gender həssaslığını və əmək prosesinin bütün sahələrində bərabərlik prinsipinin tətbiqini təmin etməkdə dəstək verməkdir. Həm yerli, həm də beynəlxalq sənədlər bu baxımdan istinad

mənbələridir. Bu vəsait digər vəsaitlər toplusunun bir hissəsini təşkil etsə də, nəşrin spesifik auditoriyasını təşkilatlarda əmək prosesini, xidməti fəaliyyəti təşkil etməyə, kadr siyasətini hazırlamağa, təşkilati mədəniyyəti formalaşdırmağa məsul olan şəxslər – sektor müdirləri, məsləhətçilər, kadrlarla iş mütəxəssisləri təşkil edir.

Əmək prosesi və xidməti fəaliyyət dedikdə, əsasən aşağıdakılar nəzərdə tutulur:

- İşə qəbul prosesi – elanların verilməsi, müsahibənin aparılması və s. kimi mərhələlər;
- Vəzifə yüksəlişi, işçilərin xidməti fəaliyyətlərinin qiymətləndirilməsi və ümumiyyətlə təşkilati mədəniyyətin hansı prinsiplər əsasında formalaşdırılması;
- Bərabərlik və qısnamadan azad və dəstəkləyici iş mühitinin yaradılması, hər bir işçinin ayrı-seçkiliyə məruz qalmadan öz iş və ailə həyatını balanslaşdırma bilməsi;
- Mübahisələrin həll edilməsi və şikayət prosedurlarının mövcudluğu.

Bu vəsait əmək prosesini təşkil edən şəxslərin sadalanan hər bir prosesdə gender bərabərliyini necə nəzərə almalı olduqlarını təsvir edir. Vəsaitin giriş hissəsində təşkilati mədəniyyətin necə formalaşması və gender bərabərliyinin nəzərə alınmalı məqamları qeyd olunur.

I hissə təşkilati mədəniyyətin cari vəziyyətinin gender bərabərliyi baxımından necə qiymətləndirilməli olduğunu və Gender İdarəetmə Sistemini təqdim etməklə əmək prosesini təşkil edən şəxslərin hansı prinsiplərə əməl etməli olduqlarını sadalayır.

II hissə “insan resursları bölməsi gender həssaslığı baxımından necə olmalıdır” sualına cavab verir.

III hissə II hissənin davamı olub genderə həssas xidməti fəaliyyətin idarə edilməsini və qiymətləndirilməsini təqdim edir.

IV hissə gender təlimlərinin təşkil edilməsindən bəhs edir.

V hissə iş-ailə həyatının balanslaşdırılması, qısnamadan, o cümlədən cinsi qısnamadan azad və çevik iş vaxtı ilə bağlı müsbət iş mühitinin yaradılmasına aid məsələləri izah edir.

VI hissə gender bərabərliyi və qısnama ilə bağlı siyasət sənədində nələrin olmasını qeyd edir.

Vəsaitdə əmək prosesini həyata keçirməyə məsul şəxslərin vəzifə təlimatları cədvəllərdə verilir və hər bir öhdəlik üzrə genderi əsas axına necə çevirmələri ilə bağlı təlimatlar/istiqamətləndirmələr də qeyd olunur.

## I. TƏŞKİLATI MƏDƏNİYYƏTİN CARİ VƏZİYYƏTİNİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

### 1.1. Təşkilati mədəniyyətin cari vəziyyətinin müəyyənəşdirilməsi

İlkin olaraq təşkilati mədəniyyətin cari vəziyyətini müəyyən etmək lazımdır. Bunu əmək prosesinə və xidməti fəaliyyətə məsul olan şəxslər aşağıdakı istiqamətləndirici sualları cavablandırmaqla müəyyən edə bilərlər. Bir məsələni nəzərə almaq lazımdır ki, bu sualların bəziləri daha sonrakı hissələrdə bu və ya digər formada təkrarlana bilər. Vəsaitin müxtəlif hissələrində təkrarlanan suallar əmək prosesinin və xidməti fəaliyyətin spesifik aspektini əhatə etdiyindən digər hissələrdə daha geniş cavablandırılır. Bu hissədə isə onlar

ümumiləşdirilərək, başlanğıc məlumatın alınmasına və vəziyyətin müəyyən edilməsinə kömək edir. Bu məqamdan istifadə edərək əvvəlcədən qeyd edək ki, hər bir hissədə təqdim olunan istiqamətləndirici suallar əmək prosesini və xidməti fəaliyyəti həyata keçirənlərin vəzifə təlimatlarına uyğundur. Onlar öz iş təsvirlərinə uyğun olaraq (məsələn, dövlət qulluğunda sektor müdiri və kadrlarla iş mütəxəssisi üçün – insan resursları bölməsinin idarə edilməsi, nazirliyin kadr siyasətinin və strategiyasının formalaşdırılmasında iştirak, dövlət orqanının kadr siyasətini və strategiyasını hazırlamaq və s.) əmək prosesini təşkil edirlər.

*Qeyd: Təqdim olunan suallar və istiqamətləndirici məqamlar kənar və əlavə iş yükü deyil, əksinə onlar vəzifə təlimatlarında sadalanan öhdəliklərin həyata keçirilməsinə yardımçı olan məqamlardır. Əlavə iş yükünün olmaması dedikdə o nəzərdə tutulur ki, əmək prosesinin təşkili ilə məşğul olanlar hər gün təqdim olunan sualları cavablandırmırlar, onlar bu sualları bir dəfə cavablandırmaqla təşkilati mədəniyyətdə genderin nə qədər mənimsənildiyini və nəticədə xidməti fəaliyyətin həyata keçirilməsindəki mövcud boşluqları müəyyən edirlər. Mövcud vəziyyət qiymətləndirildikdən sonra əmək prosesinin planlaşdırılmasına və icrasına məsul şəxslər müvafiq addımları müəyyən edirlər. Onlar vaxtaşırı bu suallara qayıtmaqla əldə edilən tərəqqini də ölçə və ya izləyə bilərlər. Bu sualların mənimsənilməsi tədricən təşkilati mədəniyyətin bir hissəsinə çevriləcək.*

İstiqamətləndirici suallar:

- Xidməti fəaliyyətin və əməyin təşkili prosesi zamanı istifadə olunan sənədlər (elanlar, vəzifə təlimatları və s.) gendərə həssas dildən istifadə edirmi?

- Qısnama və cinsi qısnama ilə bağlı sektorlar/şöbələr məlumatlıdırlarmı? İşçilər konfidensial məsələlərin həlli ilə bağlı təyin olunan şəxslə və ya prosedurlarla bağlı məlumatlıdırlarmı? Şikayət prosedurları mövcuddurmu?
- Təşkilat üçün ideal şəxsi profil – şəxsin keyfiyyətləri, bacarıqları və ya məsuliyyətliliyi (özünü öhdəliklərə həsr etmək) necədir? Bu cür profil qadınlar və kişilər üçün bərabər şəkildə müyəssərdirmi və ya burda sadalanmayan, lakin təşkilatlar üçün ideal olan şəxsi profilin qadınlar və kişilər üçün əlçatanlığı nə dərəcədədir?
- Gender bərabərliyi məsələləri ilə məşğul olmaq üçün işçi heyəti necə həvəsləndirilir və ya əksinə həvəsdən salınır?
- Təşkilat işçi heyətinin şəxsi, ailə və sosial öhdəliklərini necə nəzərə alır?
- İş mühitinin gendərə həssas olduğunu hesab edirsinizmi? Əgər cavab müsbətdirsə, necə? Əgər cavab mənfidirsə, niyə həssas deyil?

Dövlət qurumlarında xüsusilə vacibdir ki, mövcud əmək prosesi qadın və kişi işçilərin spesifik ehtiyaclarını nəzərə almaqla, ayrı-seçkiliyə səbəb olacaq siyasət və prosesləri müəyyən etməklə qadın və kişi işçilərə əmək prosesində inkişaf imkanlarından bərabər istifadə etmək və yararlanmaq üçün əlverişli mühit yaratsın. Bərabər imkanların iş prosesinə və nəticələrə, işçi heyətinin məmnuniyyətinə və təşkilatın işəgötürən kimi müsbət imicinə təsiri Struktur-Heyət-Nəticə modelində bir daha izah olunacaq.

Səlahiyyətləndirici, bərabər iştirakçılığa əsaslanan və hər kəsin yararlına/faydalana biləcəyi iş mühiti yaratmaq üçün ayrı-seçkiliyi doğuran gender normaları, rolları və münasibətlərini hədəfləyən müdaxilələr mütləqdir.

### Əlverişli/münbit mühit

- Siyasi iradə
- Adekvat insan və maliyyə resursları
- Qanunverici və inzibati çərçivə
- Bütün səviyyələrdə qərarverici vəzifələrdə qadınların iştirakı
- Vətəndaş cəmiyyətinin fəal cəlb olunması

### GİS-nin strukturu

- Aparıcı qurum
- Gender idarəetmə komandası
- Genderə məsul şəxslər/nazirliklər arası idarəetmə komitəsi
- Parlamentin Gender İclasları
- Gender Bərabərliyi üzrə Komissiya/Şura

Bunu təmin etmək vəzifəsi isə əmək prosesini təşkil edənlərin üzərindədir. Bura təşkilatda mövcud əmək siyasəti və prosedurlarının genderə həssaslığı, formal və qeyri-formal insan resursları bölməsi təcrübələri, iş şərtləri və təşkilati mədəniyyətin gender təhlili kimi məsələlər daxildir. Gender balansı strategiyası, qeyd olunduğu kimi, hədəflənmiş təşkilati fəaliyyətlər vasitəsilə balansı təmin etmək və qadınların statusunu artırmaq üçün tərtib olunur. Bura gender məlumatlılığını artırmaq, monitorinq və hesabatlılığı təkmilləşdirmək, müvafiq insan resursları bölməsi vasitəsilə iş mühitini yaxşılaşdırmaq kimi addımlar daxildir.

Təşkilatda üst səviyyədə çalışanlar və insan resursları bölməsi də daxil olmaqla əmək prosesinin təşkilinə məsul şəxslər təqdim olunan Gender İdarəetmə Sisteminin bir hissəsini təşkil edirlər. Sistemin nələri ehtiva etdiyinə və insan resursları bölməsi də daxil olmaqla əmək prosesini təşkil edən şəxslərin hansı prinsiplərə əməl etməli olduqlarına nəzər salaq:

GİS-dən istifadə etməklə təşkilatda effektiv dəyişikliyə nail olmaq üçün aşağıda qeyd olunan 4 prinsip əsasdır:

### Gender İdarəetmə Sistemi prosesi

- Gender İdarəetmə Sisteminin strukturu və mexanizminin təsis edilməsi
- Milli Gender Fəaliyyət Planının hazırlanması və icrası
- Genderin Milli İnkişaf Planına və sahə nazirliklərinin fəaliyyətinə daxil edilməsi



### Gender İdarəetmə Sisteminin Mexanizmləri

- Gender Təhlili (kommunikasiya və məlumatlılıq)
- Gender Təlimi (məlumatlılıq)
- İnformasiya Sisteminin İdarəedilməsi (kommunikasiya)
- Performansın Qiymətləndirilməsi Sistemi (insentivlər)

- Gender təhlili: bura məlumatların toplanması və cins bölgüsü əsasında təhlili daxildir. Baxmayaraq ki, gender təhlili daha çox inkişaf fəaliyyətlərinin qadınlara və kişilərə müxtəlif təsirlərini aşkarlayır, insan resursları bölməsinin apardığı gender təhlili öz sahəsində də məlumatların toplanmasını və cins bölgüsü əsasında təhlilini ehtiva edir (gender balans nümunəsinə bax).
- Gender təlimi: bura gender məlumatlılığı və həssaslığı, gender təhlili, gender planlaşdırması, genderə həssas indikatorlardan istifadə, monitoring və qiymətləndirmə kimi mövzular daxildir. GİS-in məqsədinin, həm də təşkilatların tədrici transformasiyası, inanc sisteminin, səlahiyyət strukturunun, siyasət və planlaşdırma prosesinin yenidən qurulması olduğunu nəzərə alsaq, münaqişələrin qarşısının alınması və həlli, dəyişikliyin idarə olunması ilə bağlı təlimlərə də ehtiyac yarana bilər. İnsan resursları bölməsi işçisinin bu təlimlərdə iştirakı xüsusilə vacibdir, çünki gender təhlilini apara bilməsi və işçi heyətinin idarə edilməsində effektiv fəaliyyət göstərməsi üçün onun bu məlumatları mənimsəməsi mütləqdir.
- İdarəetmə Məlumat Sistemi gender təhlili üçün lazımı məlumatların toplanması, həmin təhlilin nəticələrinin bölüşülməsi və kommunikasiyası, məlumatların cins bölgüsü və genderə həssas indikatorlar üçün lazım olan mexanizmdir. İdarəetmə Məlumat Sistemi gender məlumatlarının mərkəzi deposudur, məlumatlar burada toplanır və buradan yayılır. İnsan resursları bölməsi öz sahəsində məlumatların toplanması və paylanması baxımından bu prosesin bir hissəsi ola bilər.
- Xidməti fəaliyyətin (performansın) qiymətləndirilməsi sistemi: gender təhlili əsasında GİS spesifik sahələrdə hədəflər müəyyən etməlidir. Bu hədəflərə nail olunması həm fərdi, həm də şöbə səviyyəsində genderə həssas Xidməti Fəaliyyətin Qiymətləndirilməsi vasitəsilə ölçülməlidir. Bu, mövcud olan qiymətləndirmə sistemindən fərqli sistemin

### Gender meynstriminin icrasının bir hissəsi kimi bərabər imkanların təşviqi ilə bağlı stimullar

**“Yumşaq”** stimullar təşkilatın təşkilati və liderlik mədəniyyəti ilə əlaqəli olan təsdiqlənmiş və tanınan mexanizmlərini nəzərdə tutur. Məsələn, müdirin şəxsi heyətlə iclas zamanı gender bərabərliyi məsələsinə açıq şəkildə xitab etməsi və işçiləri bu sahədə aktiv olmalarına görə təqdir etməsi və alqışlaması digərlərini də motivasiya edə bilər. Təşkilat və menecment tərəfindən aydın öhdəliyin mövcudluğu gündəlik rejimdə bu kimi yumşaq stimulların olması üçün ilkin şərtidir. “Yumşaq” stimulun müvafiqliyi aşağı qiymətləndirilməməlidir.

**“Möhkəm”** stimullar xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi kimi rəsmi şəkildə nizamlanan stimulları nəzərdə tutur. Məsələn, əgər gender sərəştəsi xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsində digər müvafiq meyarlarla yanaşı iş təsvirinin bir hissəsini təşkil edirsə, heyətin gender bərabərliyi məsələlərini gündəlik iş rejiminə daxil etməsi ilə bağlı çox dəqiq və aydın stimulları olacaq.



yaradılmasını deyil, mövcud olan sistemin nəzərdən keçirilməsini və onun düzəldilərək genderə həssaslığının təmin edilməsini nəzərdə tutur (xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi hissəsində daha ətraflı izah olunacaq).

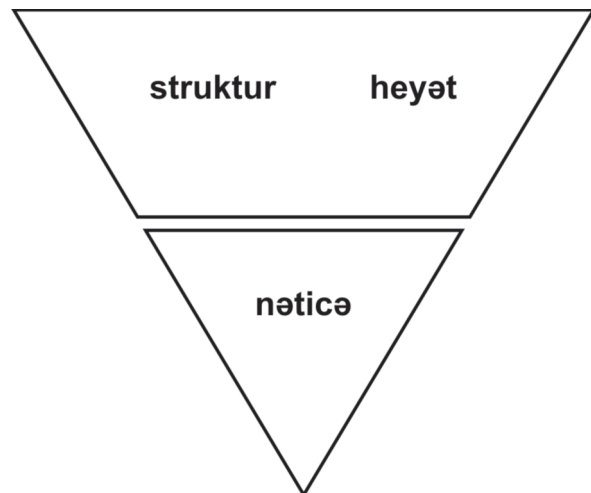
Nəzərə almaq lazımdır ki, genderin təşkilatlarda əsas axına/cərəyana çevrilməsinə təkcə gender üzrə məsul şəxslər (GMŞ) cavabdeh deyildir. Məlumatların yayılması, təlimlər və seminarlar vasitəsilə bacarıqların artırılması GMŞ-nin işinin bir hissəsini təşkil etsə də, GMŞ-lər mütləq bu sahənin mütəxəssisi olmalı deyillər. Bəzən bu mövqeyə təyin olunan şəxslərin gender bərabərliyinin təşviq edilməsi ilə bağlı müəyyən iş təcrübəsi ola bilər, bəziləri üçün isə bu, tamamilə yeni bir vəzifə ola bilər. Bu da öz növbəsində insan resursları bölməsi də daxil olmaqla digər işçilər, eləcə də təşkilatda genderin əsas axına çevrilməsi ilə bağlı təcrübə və ya vizyonu olmayan, xüsusilə üst səviyyədə çalışan qərarvericilər, şöbə rəhbərləri və s. üçün əhəmiyyətli çətinlik yaradır. Bu baxımdan necə ki, GMŞ-lər bu mövqedə olduğu bütün müddət ərzində peşəkar inkişaf imkanları ilə təmin olunmalıdırlar (insan resursları bölməsi və üst səviyyədə çalışan menecerlər GMŞ ilə razılaşaraq ehtiyacları onun illik fəaliyyət planına daxil edir və bu, xidməti fəaliyyətin sonrakı qiymətləndirilməsi zamanı nəzərə alınır), eləcə də insan resursları bölməsi öz işində genderi əsas axına çevirə bilmək üçün müvafiq təlimlərdən keçməli və kənar mütəxəssislərdən dəstək almalıdırlar.

Gender bərabərliyinin və qadınların səlahiyyətləndirilməsinin, eləcə də genderin əsas axına çevrilməsi və qadınların bərabər təmsilçiliyinin təşviq edilməsi üçün üst səviyyədə idarəçilər də daxil olmaqla, işçi heyətin müxtəlif səviyyələrində hesabatlılığı müəyyən edilir.

Bacarıqların artırılması: gender bərabərliyi ilə bağlı məsələlərə bu təlimdə yer ayrılıbmı? Təlimçilər və iştirakçılar arasında qadın və kişilərin balanslı təmsilçiliyi mövcuddurmu? Kişi və qadınlara danışmaq üçün bərabər imkanların verilməsi təmin edilirmi? Qadınlar və kişilərin qərar verməyə bərabər çıxışları varmı? İdarəetmə komitəsində qadınlar və kişilər təmsil olunurmu?

## 1.2. Gender meynstriminqin aspektləri: Struktur-Heyət-Nəticə Modeli (SPO)

Genderin əsas axına çevrilməsinin icrasının məqsədi gender bərabərliyinə töhfə verə biləcək nəticələri təmin etməkdir. Buna nail olmaq üçün təşkilati inkişaf prosesində daxili mexanizmləri uyğunlaşdırmaq lazımdır. Bu, o deməkdir ki, gender meynstriminqin daxili (təşkilati və heyətin inkişafı) və xarici aspekti (xidmət təminatı) mövcuddur. Təşkilati inkişaf prosesi başlanğıc nöqtədir, öyrənmə prosesi daha sonra planlaşdırılır, əlaqələndirilir və nəzarət edilir/yoxlanılır.



### **Struktur aspekti**

Bu aspekt təşkilatın əməl etdiyi açıq və açıq olmayan məqsəd və vəzifələr, qayda və prosedurlara istinad edir. Bəzi təşkilatlar öz məqsədlərini missiya bəyanatında qeyd edirlər. Bu aspekt açıq olmayan fundamental qayda və düşüncələr də daxil olmaqla təşkilati mədəniyyətə ünvanlanır. İcraedici heyət təşkilatın struktur dəyişikliyinə ən uyğun maraqlı tərəfidir.

Gender bərabərliyinin struktur aspekti ilə bağlı istiqamətləndirici suallar:

- İşçi heyət təşkilatda ümumi məqsəd kimi gender bərabərliyinə nail olmağa məsuldurmu (hesabatlılıq) daşıyırmı?
- Gender bərabərliyi üçün resurslar mövcuddurmu və qurumun büdcə planlaşdırılması zamanı gender nəzərə alınırırmı?
- Gender bərabərliyi keyfiyyətin idarə edilməsinin bir hissəsini təşkil edirmi və gender aspekti proqram zənciri, tədqiqat/araşdırma və qiymətləndirmə kimi idarəetmə alətlərinə daxil edilibmi?

### **Heyət/Personal aspekti**

Bu aspektin iki əsas elementi var. Birincisi, gender bərabərliyi ilə bağlı bütün işçi heyət üçün (cinsindən asılı olmayaraq) əsas bacarıqlar müəyyən olunur və onların peşə ixtisasına daxil edilir. Müxtəlif səviyyələrdə/vəzifələrdə və müxtəlif sektorlarda çalışan dövlət qulluqçuları gender bərabərliyini öz işlərinə inteqrasiya etməyi bacarmalıdır. Gender bərabərliyi ilə bağlı səriştə həm nəzəri, həm də praktiki biliyin olmasını, ümumi məqsəd kimi gender bərabərliyinə nail olmağı dəstəkləyən baxış, münasibət və mövqeyi ehtiva edir. Bu cür səriştəlilik

səviyyəsinə bacarıqların artırılması, müxtəlif formalarda təlimlər, həmçinin gender bərabərliyinin dövlət qulluqçularının təhsilinə daxil edilməsi ilə nail olmaq olar. Bundan başqa, iş performansının qiymətləndirilməsi çərçivəsində stimulların verilməsi gender bərabərliyi ilə bağlı səriştənin artırılması və təşviq edilməsi vasitələrindən biri ola bilər. İkincisi, təşkilatlar bütün səviyyələrdə balanslı kişi və qadın heyətinə və bərabərliyi təşviq edən iş mühitinə malik olmalıdırlar.

Heyət/Personal aspekti ilə bağlı istiqamətləndirici suallar:

- Gender bərabərliyi ilə bağlı bilik və kommunikasiya mövcuddurmu və təşkilat gender meynstriminqini necə edir?
- Gender biliyi bacarıqların artırılmasında insan resursları bölməsinin bir hissəsini təşkil edirmi?
- İş təsvirləri (vəzifə öhdəlikləri) müvafiq iş tapşırıqlarına uyğun gender bacarıqlarını əks etdirirmi? İş performansının qiymətləndirilməsi uyğun gender səriştəsini əks etdirirmi?
- Gender bərabərliyi informasiyanın idarə olunmasının bir hissəsini təşkil edirmi?
- Aktiv şəkildə əməl edilən və nəzarət edilən bərabər imkanlar siyasəti daxilə mövcuddurmu?

### **Nəticə aspekti**

Gender məsələlərinin təşkilatın struktur və heyət aspektinə daxil edilməsi gendərə həssas nəticələrin əldə olunması üçün zəruri şərtidir. Gender meynstriminqin “nəticə” aspekti iş nəticələrinin və təşkilatın “məhsullarının” gender bərabərliyinə görünən və ölçülə bilən şəkildə töhfə verməsini nəzərdə tutur. Nəticəyə gəldikdə, təşkilatın işçi heyəti maraqlı tərəfidir.

Gender bərabərliyinin nəticə aspekti ilə bağlı

istiqaemtləndirici suallar:

- Gender bərabərliyi ilə bağlı vəzifələr və iş nəticələrini əks etdirən indikatorlar mövcuddurmu?
- Gender meynstriminqi metodları və alətləri təşkilatın iş rejiminin ayrılmaz hissəsi kimi tətbiq edilirmi?
- Gender bərabərliyinin məqsədinə/vəzifəsinə töhfə verən gender fəaliyyət planı varmı?

### **Personalın idarə olunması**

Təşkilatda kişi və qadınlar üçün bərabər imkanların təşviq edilməsi gender meynstiriminqinin icrası demək deyildir. Lakin bu, prosesin bir hissəsi ola bilər və hətta olması zəruridir. Xüsusilə ona görə ki, o, daxili və xarici siyasətlə əlaqəlidir. Heyətin idarə olunması üçün aşağıdakı əsas faydalar müəyyən edilib:

1. Bütün heyət üçün ayrı-seçkiliksiz və bərabər imkanların mövcudluğu təşkilatın fəaliyyətini daha da yaxşılaşdırır. İstənilən təşkilat üçün malik olduğu bacarıqlı və səriştəli şəxslərdən istifadə etməsi çox əhəmiyyətlidir. Əgər müxtəlif sosial qruplardan olan kişi və qadınlar cinsə görə deyil, bacarıqlarına görə işdə irəli çəkilsə, bu, təşkilatın daha yaxşı nəticələr əldə etməsinə kömək edəcək. Lakin gender stereotiplərinin mövcudluğu performans qiymətləndirməsinin nöqsanlı və yanlış aparılmasına səbəb olur.
2. Heyət üçün bərabər imkanların təşviqi işçi məmnuniyyətinə səbəb olur, çünki o ədalətsiz narahatlıqları məhdudlaşdırır. Əgər, işçi heyəti ilə ədalətsiz davranılsa, işçilər demotivasiya olacaqlar.

### **Vaxt**

Baxmayaraq ki, gender yanaşmasının tətbiqi onun gündəlik prosedurların bir hissəsinə çevrilməsini nəzərdə tutur, bu çox zaman müntəzəm iş yükündən kənar tapşırıq kimi görünür. Lakin nəzərə almaq lazımdır ki, əlavə vaxt yalnız təqdimat mərhələsində, məsələn, gender meynstriminqin metod və alətlərinin ilkin tətbiqi və təcrübə edilməsi ilə bağlı təlimlər, iclaslar, görüşlər və s. zamanı tələb olunur. Bu baxımdan, təşkilat öz illik cədvəlinə baxa bilər və prosesə ilin ən az məşğul dövründə başlaya bilər.

Prosesə iş vaxtının nə qədər hissəsinin ayrılması aydın göstərilərsə və müntəzəm görülən iş tapşırıqlarının dəyərli bir hissəsi kimi təqdir edilərsə müqaviməti aradan qaldırmaq olar.

Bundan başqa, gender meynstriminqini dəstəkləyən strukturun iş yükü hesablanmalıdır. Yeni iş tapşırıqlarının verilməsi müvafiq olaraq bu iş üçün vaxtın ayrılmasını da təmin etməlidir. Burada diqqət tapşırıqların bölüşdürülməsi və ya əlavə işçi götürülməsinə yönəldilməlidir.

3. İşçilərin iş – şəxsi həyat balansının yaxşılaşdırılması ilə bağlı tədbirlər daha məmnun və motivasiyalı işçi qüvvəsinin mövcudluğuna, eləcə də işçilərin səhhətini yaxşılaşdırmaqla və xəstəlik səviyyəsini azaltmaqla uzun müddət üçün heyətlə bağlı xərclərin azalmasına töhfə verə bilər.
4. Təşkilat daxilində bərabər imkanlar siyasətinin mövcudluğu daxili və xarici güvənin, etibarlılığın daha yüksək səviyyəyə qalxmasına və daha yaxşı ictimai nüfuza töhfə verə bilər.

## II. KİŞİ VƏ QADIN İŞÇİLƏRİN GENDER BALANSI, GENDERƏ HƏSSAS SİYASƏT BAXIMINDAN İNSAN RESURLARI BÖLMƏSİ

### 2.1. İşəgötürənin gender balansı ilə bağlı nəzərə alınmalı olduğu əsas məqamlar

Əmək prosesində genderə həssas siyasət və gender balansı insan resurslarında diqqət yetirilməli olan əsas sahələrdir. Burada əsas məqamlardan biri iş yerində cinslərin bərabərliyinin əhəmiyyətinin nə dərəcədə qavranılması və təqdir edilməsinin müəyyən edilməsidir. Eyni zamanda, artıq dəfələrlə qeyd olunduğu kimi, əsas məsələ genderə həssas insan resursları siyasətinin (iş-ailə həyatının balansı, analıq və atalıq məzuniyyəti, cinsi qısnamadan azad mühit, evdən işləmə və s.) mövcudluğu və onlara əməl olunmasıdır. 2006-cı ildə qəbul olunan “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 7-9-cu maddələri işəgötürmə, işdə irəli çəkilmə və maaşların təyin edilməsində kişi və qadınlara bərabər hüquqlar, imkanlar təmin edir.

Qanunda müəyyən edilən tələblərin işəgötürən tərəfindən nə qədər diqqətə alındığını müəyyən etmək üçün əmək fəaliyyətinin təşkilinə məsul olan insan resursları bölməsi və üst səviyyədə menecerlər üçün yönləndirici sualları təqdim edirik:

- Əgər qanunda müəyyən edilən tələblər işəgötürən tərəfindən diqqətə alınarsa, heyətin gender (cins) balansı necə təşviq olunur və saxlanılır – pozitiv fəaliyyətlər, əlavə imkanlar, hədəflər, təlimlər və s. vasitəsilə, yoxsa başqa vasitələrlə?

- Qadınların “Şüşə tavan”ı keçə bilmələrinə kömək etmək üçün menecerlər tərəfindən həyata keçirilməli olan təşəbbüslər dəstəklənilir və təşviq edilirmi?
- Ənənəvi olaraq qadınların daha çox təyin edildiyi inzibati işlərə kişilərin götürülməsi ilə bağlı təşəbbüslər varmı?
- İşəgötürmənin mü sahibə mərhələsində və xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi prosesində təşkilat gender bərabərliyi ilə bağlı səlahiyyət çərçivələri üzrə aydın anlayışlar hazırlayıbmı?
- İşçilər eyni dərəcəli mövqedə neçə müddətdir işləyirlər?
- Təşkilatda gender bərabərliyi ilə bağlı təlimlər keçirilirmi?
- Sizin fikrinizcə, təşkilatınızı gender bərabərliyini təmin edən işəgötürən hesab etmək olarmı? Cavab müsbətdirsə, bunu necə təmin edir? Təşkilat müxtəlifliyin digər formalarını da nəzərə almaq üçün hansı cəhdləri edir?
- Cinsi qısnama halları ümumi şikayət mexanizmi çərçivəsində həll olunur?
- İşçi heyətə (həm kişilər, həm qadınlar) təsir edən problemləri müəyyən etdikdə, cavab tədbirləri görürsünüzmü? Necə?

Əmək prosesində insan resursları bölməsi də daxil olmaqla, məsul olan üst səviyyə qərarvericilərinin gender yanaşmasının (gender lens) tətbiq edilməsi:

**Sual 1**

**Gender həssaslığı**

Mövcud əmək prosesi ilə bağlı siyasət və kommunikasiya qadın və kişi işçilərə (onların fərqli ehtiyacları olduğu səbəbindən) fərqli təsir edirmi?

**Sual 2**

**İstismar**

Mövcud əmək prosesi ilə bağlı siyasət və kommunikasiya zərərli gender stereotiplərini gücləndirir və mövcudluğunu davam etdirirmi?

**Sual 3**

**Gender bərabərsizliyi**

Qadın və kişiləri bərabər imkanlardan məhrum edən tarixi, struktur və sosial narahatlıqları müəyyən etmədiyi üçün mövcud əmək prosesi və siyasəti gender bərabərsizliyini təşviq edirmi?

Belə olduğu təqdirdə əmək prosesini həyata keçirməyə məsul olan şəxslər (İnsan resursları bölməsi və üst səviyyədə menecerlər) gender rollarını yenidən müəyyən etmək, gender bərabərliyini və gender həssaslığını artırmaq üçün gender yanaşmasını tətbiq etməli və müvafiq addımlar atmalıdırlar.

**Əmək prosesini həyata keçirməyə məsul olan şəxslər aşağıda qeyd olunanlardan hansıların təşkilatda mövcud olmasını və hansı addımların atılmasına ehtiyac olmasını müəyyən etməlidirlər:**

| Gender həssaslığının inkişaf etdirilməsi   | Gender rollarının yenidən müəyyən edilməsi  | Gender bərabərliyinin təkmilləşdirilməsi   |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Bütün işçi heyəti üçün gender təlimi mövcuddur.</li> <li>● Gender bərabərliyi ilə bağlı bəyanat iş öhdəliyinin, vəzifə təlimatlarının və performans qiymətləndirilməsinin bir hissəsidir.</li> <li>● İşçi heyətinin əmək prosesi ilə bağlı işçilərdən məmnuniyyətlə bağlı əks əlaqə təmin edilir və bu məlumatın gender təhlili aparılır.</li> <li>● İş yerində gender bərabərliyi ilə bağlı işçilərlə məsləhətləşmələr aparılır.</li> <li>● İşçi heyətlə aparılan məsləhətləşmələrin nəticələri izlənilir.</li> <li>● İşçi heyətin əmək prosesi ilə bağlı məlumatların cins əsasında bölgüsü aparılır və təhlil edilərək müvafiq addımlar müəyyən edilir.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Kommunikasiyada istifadə olunan dil, ton və ya görüntülər inklüzivdir, müxtəlifliyi tanıyır/bəyan edir və gender ehtimallarına qarşı yoxlanılıb.</li> <li>● İşçilərə qayğı göstərilməsi ilə bağlı gender ehtimallarına əmək prosesi müqavimət göstərir.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Qadın və kişilər üçün mükafatlandırma bərabərdir.</li> <li>● Təşkilatın üst idarəetmə səviyyəsində gender balansının qorunması üçün müsbət addımlar atılır.</li> <li>● İşçi qüvvəsinin gender tərkibinin hədəflənməsi mövcuddur (işəgötürmə strategiyası kişi və qadınlar üçün bərabər imkanların mövcudluğunu təmin edir).</li> <li>● Gender əsaslı baryerlər/maneələr müəyyən edilir.</li> <li>● Təşkilatın gender bərabərliyinə əsaslanan strukturunun təşkil edilməsinə kişi və qadın işçilər cəlb edilir.</li> <li>● Üst səviyyədə çalışan menecerlər gender bərabərliyi strukturunun təşkil edilməsində birbaşa iştirak edirlər.</li> </ul> |

## 2.2. İnstitusional əmək fəaliyyəti prosesində gender rollarının, normalarının və münasibətlərinin nəzərə alınması

İş yerində gender əsaslı ayrı-seçkiliyin azaldılması və aradan qaldırılması əmək prosesinə məsul olan insan resursları bölməsi də daxil olmaqla, üst səviyyədə çalışan menecerlərdən gender rolları, normaları və münasibətlərinə ünvanlanan fəaliyyətlərin (siyasətin) həyata keçirilməsini tələb edir ki, bu da iş yerində bərabər iştirakçılıq və hər kəs üçün faydalı iş mühitini təmin edir.

I Prinsip. Bu prinsip üzrə əsas suallar:

İnsan resursları bölməsində gender bərabərliyinin təmin edilməsinə əngəl olan boşluqları və çətinlikləri müəyyən etmək üçün əsas suallar:

- Vəzifə üzrə qadın və kişilərin bölgüsü necədir?
- Cins bərabərliyi təşkilatın məqsədindədir?
- Qərarvermə və yardımçı funksiyalarda cins bölgüsü necədir?
- İşçi heyəti gender meynstriminqə bağlı öhdəlikləri necə bölüşür?
- Müvafiq vəzifə üçün vəzifə təlimatı müxtəlif yaş və təcrübəyə malik həm qadınların, həm də kişilərin vəzifəyə müraciət edə bilmələrini mümkün edəcək ixtisas bacarıqlarını özündə ehtiva edirmi?

II Prinsip. İşgötürmə və seçim siyasəti, işçinin iş yerində qalması, heyətin irəliləməsi və digər insan resursları siyasəti təşkilatın gender bərabərliyi ilə bağlı öhdəliklərini yerinə yetirməsinə təsir edirmi?

- Müəyyən vəzifələr üçün qadın və kişilərə əngəl yaradan hansı ixtisas səviyyələri qeyd olunan siyasətdə mövcuddur?

- İşgötürmə prosesində təşkilat, şöbə və ya departament gender bərabərliyi ilə bağlı öhdəliyini necə nümayiş etdirir?
- İşgötürmə prosesində gender bərabərliyinin təmin edilməsi ilə bağlı öhdəliyi gücləndirmək üçün aşağıda qeyd olunan sahələrdə tövsiyələrin verilməsi:
  - a) İşgötürmə prosesində şəffaflıq;
  - b) Müsahibə paneli və protokollar;
  - c) Müsahibədə şəxsin gender bacarıqlarının ölçülməsi.
- Sizin fikrinizcə, təşkilatda və ya şöbədə irəliləyişə nail olmaq üçün nə etmək lazımdır? Yazılı meyarlar mövcuddurmu? Yazılı qeyd olunanlarla reallıq arasında fərq varmı? Bu, qadınlar və kişilər üçün fərqlidirmi?
- Qadınların çoxluq təşkil etdiyi təşkilatda və ya şöbədə kişilərin işdə saxlanması üçün hansısa maneələr varmı?
- Kişilərin çoxluq təşkil etdiyi təşkilatda və ya şöbədə qadınların işdə saxlanması üçün hansısa maneələr varmı?
- İşdən çıxarkən sorğu və ya müsahibə aparılırmı? Varsa, bu məlumatlar cinsə və daşdıqları funksiyalara görə təhlil edilirmi?
- Məsləhətçilərin seçim meyarlarına gender bərabərsizliyi ilə bağlı təcrübə və ya bilik daxildirmi?

*3-cü prinsipə keçməzdən əvvəl burada qeyd olunan işgötürmə prosesinin mərhələlərindən olan elanların verilməsi və müsahibə prosedurlarına bir qədər fokuslanaq.*

### İnklüziv elanlar

Cinsindən asılı olmayaraq insanların bərabər hüquqları sosial inklüzivlik üçün əsas şərtidir. Lakin



bu gün də elə hallar var ki, xəbərsiz olaraq özümüzü ayrı-seçkiliklə üzləşmiş görürük, lakin bugünkü cəmiyyət bu cür ayrı-seçkiliyi qəbul etmir.

Ayrı-seçkiliklə dərc olunan elanlarda daha çox üzləşirik. Bu baxımdan, mediada ayrı-seçkiliyə əsaslanan dildən istifadə geniş auditoriyanın müşahidə etdiyi ayrı-seçkili yanaşmanın təzahürüdür. İstər iş elanları, istərsə də təlim və peşə sahələri ilə bağlı olan elanların dərci insanların hər gün rastlaşdığı hallardır. Bu səbəbdən elanların müəlliflərinin və elanları dərc etməyə cəlb olunanların istifadə etdikləri “dildən” məlumatlı olmaları vacibdir ki, kommunikasiya edilən mətnin ayrı-seçkiliyə əsaslanmamasını təmin etmək mümkün olsun.

### **Elanlarda diskriminasiya**

Bərabərlik prinsipi “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanunda öz əksini tapır. Qanun işə qəbul zamanı müsabiqə şərtləri, qanunvericilikdə nəzərdə tutulan istisnalar nəzərə alınmazsa, iş elanlarının cinsi mənsubiyyətə görə verilməsini qadağan edir. Qanunun 10-cu maddəsinin 1-ci bəndində göstərilir ki, işə 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.

### **Elanlarda gender inklüziv dildən istifadə edilməsi**

Gender inklüziv dil dedikdə, kişi və qadınlara eyni zamanda xitab edən ifadələrin istifadəsi nəzərdə tutulur. Beləliklə, kommunikasiya qərəzli və ayrı-seçkili deyil, hər kəsə qarşı ehtiramlı münasibəti

göstərəcək. Cəmiyyətdə bərabərliyin gücləndirilməsi üçün gender inklüzivliyi birbaşa vasitədir.

Bərabər imkanların kişi və qadınlara həqiqətən təklif edilməsi üçün media vasitələrində dərc olunan elanlarda gender inklüziv dildən istifadə edilməsi çox vacibdir. Gender inklüziv dil heç bir şəkildə kişilərin və ya qadınların işə götürülməsinin, təlim və ya elan olunan xidmətlərdə iştirakçılığının istisna edilməsini göstərmir.

Elanlarda nəinki istifadə olunan dil, həmçinin şəkillər də ayrı-seçkiliyi göstərə bilər. Məsələn, təsvir olunan şəkillərdə gender balansı bir qadın və bir kişini təsvir etməklə qorunur. Bundan başqa kişi və qadınlar bərabər təsvir olunmalıdır. Bu, o deməkdir ki, təsvir olunan şəkillər güc, səlahiyyət, işdəki rütbə/dərəcəni əks etdirməli deyil.

### **Müsahibə**

Ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsipi yaş, cins, məsuliyyət və hüquqların bərabərsizliyi ilə nəticələnməməlidir. Ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsipinə əsaslanan müsahibə prosesinin əsas xüsusiyyətləri:

- Bütün ərizəçilərə eyni/oxşar sualların verilməsi;
- Müsahibə panelində gender balansının təmin edilməsi;
- Əgər tərəddüd edilirsə, qarışıq/dolaşiq sualların verilməməsi.

Ailə statusu, yaş, cins və əlillik vəziyyəti ilə bağlı suallar ayrı-seçkiliyi təşviq edən suallar hesab olunur.



| Faktor        | Ayrı-seçkiliyə əsaslanan suallar – nümunələr  |
|---------------|---|
| Yaş           | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Siz çox gəncsiniz, bu vəzifə üçün özünüze əminsizmi?</li> <li>● Sizin yaşınız gənc/yaşlı heyətlə işləməyə çətinlik/problem yaratmır ki?</li> <li>● Gənc müdirlə/menecerlə necə işləyəcəksiniz?</li> <li>● Qadın/kişi menecerlə necə işləyəcəksiniz?</li> </ul>         |
| Şəxsi suallar | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ailə, şəxsi həyatınızla bağlı planlarınız nədir?</li> <li>● Hamiləsiniz və ya hamilə olduqda necə işləməyi planlaşdırırsınız?</li> </ul>   |
| Cins          | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Siz bu cür tipik kişi/qadın işinə nə üçün müraciət edirsiniz?</li> <li>● Nə üçün bu iş sizi bir kişi/qadın kimi maraqlandırır?</li> <li>● Evli/subay/uşaqlı qadın/kişi kimi ölkədaxili/ölkəxarici səfərlərə gedə, iş vaxtından əlavə işləyə biləcəksinizmi?</li> </ul> |
| Ailə statusu  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ailəlisiniz?</li> <li>● Uşaqlarınız varmı?</li> <li>● Həyat yoldaşınız (əriniz/arvadınız) gec saatlara qədər işləməyinizə icazə verirmi?</li> </ul>  |
| Əlillik       | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Əlilliyiniz varmı?</li> <li>● Əlilliyiniz işinizə təsir edirmi?</li> </ul>   |

Bacarıqlara əsaslanan müsahibə namizədləri qiymətləndirmək üçün əsas üsullardan biridir. Bu cür müsahibələr keçmiş təcrübə və davranışa əsaslanır və şəxsin gələcək xidməti fəaliyyətini ölçməyə/müəyyən etməyə imkan verir. Bəzi nümunə sualları təqdim edirik:

- Menecerinizin gözləntilərini aşan, daha yaxşı nəticələr əldə etdiyiniz situasiya/iş/fəaliyyət haqqında danışın;
- Problemi həll etmək bacarığınızdan istifadə edib məsələni həll etdiyiniz situasiya/işlə bağlı nümunə verin;
- Verdiyiniz vacib qərarlarla bağlı misal çəkin.

Qeyd etmək lazımdır ki, müsahibənin keçirilməsi ilə bağlı sadalanan bəzi məqamlar Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2017-ci il tarixli 1480 sayılı Fərmanı ilə təsdiq edilmiş “Dövlət qulluğu vəzifəsinin tutulması məqsədi ilə müsahibə keçirilməsi qaydaları”nda öz əksini tapır. Qaydalar məqsəd, prinsip, müsahibənin təşkili və qiymətləndirilməsi ilə bağlı məsələləri müəyyən etsə də, bir neçə aspektdə gender bərabərliyinin daxil edilməsi nəzərdə tutulmur. Məsələn, “Müsahibə komissiyasının tərkibinin formalaşdırılması” hissəsində komissiyanın say tərkibi və s. qeyd olunsa da, tərkibdə gender balansının qorunması və ya diqqətə alınması xüsusi olaraq vurğulanmır. Bu baxımdan, komissiyanın tərkibində gender nisbətini nəzərə alınması artıq onu formalaşdıranların nə qədər həssas olmasından asılı olur.

### **Yaxşı təcrübələr**

- Bir çox təşkilatlar elanlarda qadınların müraciət etmələrini xüsusi vurğulayırlar.
- Elanda bəzən “üç namizəddən biri mütləq

qadın olmalıdır” kimi şərtlər nəzərdə tutulur. Bəzən qadınların və ya bərabər bacarıqlara malik qadınların müraciət etməsi üçün və ya edənə qədər elanın vaxtı uzadılır. Seçim komitəsində qadınlar mütləq iştirak edir və ya seçim komitəsində gender balansı gözlənilir.

- Müsahibə panelində gender balansı gözlənilir. Müsahibə suallarında gender bərabərliyi və gender həssaslığı ilə bağlı sualın (sualların) verilməsi mütləqdir. Məsələn, hər bir namizəddən mütləq soruşulur: gender həssaslığını təşviq etməkdə təşkilata necə kömək edə bilərsiniz və s.
- Bəzi işlər üçün stereotiplərin aradan qaldırılması: məsələn İT mütəxəssislərin qadınlar olması və ya GMŞ mövqeyinə kişilərin təyin edilməsi.

III Prinsip. Peşəkar inkişaf və genderə həssas iş mühiti qadın və kişi işçilərin öz potensiallarını həyata keçirmək üçün bərabər imkanlara malik olmasının təmin edilməsində əsas şərtlərdir.

İş yerində gender bərabərliyinin təmin edilməsinə çalışılması təkə təşkilatın müxtəlif səviyyələrində kişi və qadınların iştirakının təmin edilməsindən ibarət deyil. Bu həm də o deməkdir ki, iş götürüldükdə onlarla bərabər rəftar edilir və onlar öhdəliklərini icra etmək üçün bərabər imkanlarla təmin edilir. Bura hər iki cins üçün ödənişli (valideynlik) məzuniyyətin verilməsi, cinsi qısnama ilə bağlı sıfır tolerantlıq siyasətinin aparılması və rəsmi kommunikasiyalarda genderə həssas dildən istifadə edilməsi daxildir. Genderə həssas iş mühiti həm də qadınların və kişilərin şəxsi həyat və işlə bağlı öhdəliklərini balanslaşdırarkən icra etdikləri müxtəlif rolların nəzərə alınmasını da ehtiva edir. Nəzərə almaq lazımdır ki, ev işlərinə görə qadınların peşə öhdəlikləri ilə məşğul olmağa daha

az vaxtı qalır. Bərabərliyə, ehtiyaca əsaslanan çevik iş modelləri, məsələn evdən işləmək, razılaşdırılmış iş saatları həm məhsuldarlığı, həm də işçi məmnuniyyətini artırır, dəstəkləyici iş mühiti yaradır. Bu, həm də qadınların və kişilərin xüsusi ehtiyaclarını nəzərə alan siyasətin (uşağın qidalanması və ya uşağın erkən qayğı mərkəzində keçirməli olduğu vaxtla uyğunlaşdırılması) aparılmasını da tələb edə bilər.

### III Prinsip üzrə istiqamətləndirici suallar

İşçilərin peşəkarlığının artırılması və gendərə həssas iş mühitinin yaradılması üçün aşağıdakı sualların verilməsi ilə boşluqları və çətinlikləri müəyyən etmək olar:

- Komanda, şöbə, departament işçi heyətinin təlim və inkişaf fəaliyyətlərində bərabər faydalanmanı necə təmin edir? Bu imkanlar həm qadınların, həm də kişilərin iştirak edə biləcəyi vaxtda təmin edilirmi?
- Komanda, departament işçi heyətinin gender bərabərsizliyi problemi ilə məşğul olması üçün bacarıqlarının artırılması imkanlarının mövcudluğunu necə təmin edir? Bu bacarıqlar necə dəyərləndirilir?
- İş yerində baş verən qəzalarda/hadisələrdə qadınlar və kişilər üçün tədbirlər necə müəyyən edilir və təmin edilir?
- Qadın və kişilərə qarşı cinsi qısnama ilə bağlı məlumatlılıq necə həyata keçirilir? İşçi heyət üçün analıq müavinəti (maternity benefit) mövcuddurmu? Hər hansı heyət üzvü istisna edilirmi? Atalıq müavinəti (paternity benefit) mövcuddurmu?
- İşçi heyət üçün razılaşdırılmış iş vaxtı (flexible

schedule) və ya yarım-ştat iş kifayət qədərdirmi? Kategoriyadan və icra etdiyi funksiyalardan asılı olmayaraq razılaşdırılmış iş vaxtı və yarım-ştat iş bütün işçilər üçün mümkündürmü? Razılaşdırılmış iş vaxtı və yarım-ştat iş karyerasında yüksəlişə mane olurmu? Bunlar hansı narahatlıqlardır və kimə təsir edir? Hətta insanlara yönəlik (people-friendly) siyasət mövcud olsa belə, heyət bundan istifadə etməyə çəkinirmi? Onlar daha az məsuliyyətli işçilər hesab olunacaqlarmı?

- Ər-arvad və ya maliyyə asılılığında olan tərəfin müavinəti (pensiya və ya tibbi sığorta) bir cinsin digər tərəf üzərində üstünlüyünə səbəb olurmu, bu cür müavinət varmı?
- İşçi heyətindən normal iş vaxtından əlavə olaraq işləmək tələb olunurmu? Əgər olunursa, kompensasiya etmək üçün məzuniyyət və ya iş vaxtından artıq işlədiyinə görə müavinətlərdə (güzəşt, vəsait) fərq varmı? Kim üçün?
- Şikayətləri olduğu təqdirdə kişi və qadın işçilərin şikayət etmələri üçün şöbə, komanda və ya təşkilat daxilində hansı mexanizmlər mövcuddur? Anonimlik necə təmin olunur?

### III Prinsip fəaliyyətlərini istiqamətləndirmək üçün tövsiyə

Karyera yüksəlişi imkanları işçi heyətinin gender bərabərsizliyi ilə effektiv məşğul olmasını necə təmin edə bilər? Təşkilat gendərə daha həssas iş mühitinin yaradılmasını necə təşviq edə bilər?

### ***Dövlət qulluğunda insan resursları üzrə rəhbər vəzifəli şəxsin vəzifə təlimatları***

- Müvafiq bölmələrin rəhbərləri ilə birlikdə dövlət qulluğu vəzifələri üzrə vəzifə təlimatlarının hazırlanmasında iştirak etmək;
- Qanunvericiliyə uyğun olaraq dövlət qulluğunda rəhbər vəzifələrin tutulması üçün ehtiyat kadrların formalaşdırılmasını təmin etmək;
- Əməkdaşların təlim ehtiyaclarını və tələbatlarını müəyyən etmək, onların peşəkarlığının artırılmasını, etik davranış və korrupsiyaya qarşı mübarizə məsələləri üzrə tədbirlərin (görüş, seminar, təlim və s.) təşkil olunmasını təmin etmək;
- İnsan resurslarının idarə edilməsi sahəsində yerli və beynəlxalq tədbirlərin materiallarını tədqiq edərək müvafiq qaydada təkliflər vermək;
- Nazirlikdə dövlət qulluqçularının etik davranış qaydalarına əsaslanan təşkilati mədəniyyəti formalaşdırmaq və inkişaf etdirmək;
- Dövlət qulluqçularının fəaliyyətinin idarə olunması və xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi istiqamətində müvafiq işlərin həyata keçirilməsini təmin etmək;
- Müsahibələrə təqdim ediləcək vakant dövlət qulluğu vəzifələrinin ayrılaraq müvafiq qaydada təqdim edilməsini təmin etmək;
- Müvafiq bölmələrin rəhbərləri ilə birlikdə dövlət qulluğu vəzifələri üzrə müsahibə proqramlarının hazırlanaraq təqdim edilməsini təmin etmək.

### ***Təlimata uyğun tövsiyələr***

- Gender bərabərliyinin təşviq edilməsinin işçilərin vəzifə öhdəliklərinə daxil edilməsi ilə bağlı vəsaitdə qeyd olunan sualların və məqamların nəzərə alınması;
- Ehtiyat kadrlar formalaşdırılarkən gender bərabərliyinin və heyətin tərkibində qadınların üstün vəzifələrdə təmsil olunmasının və ümumilikdə ehtiyat kadrların gender həssaslığı və gender bərabərliyi ilə bağlı məlumatlandırılmasının təmin edilməsi;
- Vəzifəsindən və cinsindən asılı olmayaraq hər bir əməkdaşın gender bərabərliyi təlimindən keçməsinə və ilkin anlayışlarla tanış olmasına, üst səviyyədə çalışan idarəedicilərin və mütəxəssislərin daha dərinləşdirilmiş təlimlər almasının xidməti fəaliyyət planında qeyd edilməsini və icrasını təmin etmək;
- Bu vəsaiti dərinlən mənimsəmək və qeyd olunan istiqamətləndirici sualları və məqamları nəzərə almaqla müvafiq tədbirlər görmək;
- Bu qaydalara gərə e həssas iş mühitinin yaradılması, genderin təşkilatda əsas axına çevrilməsi, bərabər imkanların təmin edilməsinin nəzərə alınması;
- Gender bərabərliyi ilə bağlı öhdəliklərin vəzifə təlimatlarına daxil edilməsi, qiymətləndirmədə əks olunması, təqdir etmə və mükafatlandırma ilə bağlı addımların atılması;
- Vəzifə təlimatlarının ayrı-seçkilikdən və gender stereotiplərindən azad olmasını və gender bərabərliyinin təşviq edilməsinin vəzifə təlimatlarına daxil edilməsini təmin etmək;
- Müsahibə proqramlarına diskriminativ olmayan, bacarıqlara əsaslanan, ərizəçinin gender həssaslığı və gender bərabərliyinin təşviqi ilə bağlı baxış və fikirlərini öyrənən sualların salınmasını təmin etmək.

**Əmək prosesində gender meynstriminqi üçün üst səviyyədə menecerlər və insan resurslarını idarə edənlər bura qədər qeyd olunanlarla yanaşı aşağıdakıları nəzərə almalıdırlar:**

- Öyrənmə ehtiyaclarını müəyyən etmək;
- Gender meynstriminqin spesifik aspektlərini təkmilləşdirməklə bağlı olan təşəbbüslərin icrasını və ya hazırlanan müdaxilələri monitorinq etmək;
- Qadın hüquqlarının və gender bərabərliyinin təşviq edilməsi ilə bağlı əmək prosesini global standartlara uyğunlaşdırmaq (CEDAW və Azərbaycanın ratifikasiya etdiyi BƏT (ILO) konvensiyaları).

Bir daha vurğulamaq lazımdır ki, bu vəsaitdə əmək prosesi dedikdə, işəgötürmə, seçim, təyin etmə, xidməti fəaliyyətin idarə edilməsi, mükafatlandırma və təqdir etmə, öyrənmə və inkişaf kimi elementləri özündə birləşdirən bütöv proses nəzərdə tutulur.

Genderin təşkilatlarda əsas axına çevrilməməsinin səbəbini çox zaman üst səviyyədə menecerlərin və insan resursları üzrə məsul şəxslərin onu necə edəcəklərini bilməmələri ilə əlaqələndirirlər. İşçilər və daha üst səviyyədə idarə edənlər gender meynstriminq ilə bağlı baza biliklərinə belə malik deyillərsə, o zaman düzəlişedicə tədbirlər, məsələn təlim və texniki dəstəyin göstərilməsi nəzərə alınmalıdır. Bu zaman onlar aşağıdakı istiqamətləndirici sualları cavablandırmaqla təşkilatda işçilərin gender səriştəliliyini müəyyən edər və bacarıqları artırmaq üçün səylər göstərə bilərlər:

- Gender məsələləri və gender meynstriminq ilə bağlı işçi heyətdə ümumi anlayış varmı və bu anlayış dialoq və xidməti fəaliyyət indikatorlarının əsasını təşkil edə bilərmə?

### **Kadrlarla iş üzrə mütəxəssisin – vəzifə təlimatları**

- ✓ İnsan resurslarının idarə edilməsinə dair proqramların və digər sənədlərin hazırlanmasını və həyata keçirilməsini təşkil etmək (bu vəsaitdə qeyd olunan istiqamətləndirici məqamları və sualları birbaşa rəhbəri ilə birgə cavablandırmaq, gender balansını cədvəlini doldurmaq, təhlil etmək və əldə edilən məlumatı bölüşmək);
- ✓ Nazirliyin struktur vahidlərində və regional bölmələrində kadr işinin təşkilinə nəzarət etmək (gender balansının təmin edilməsinə nəzarət, kadr işini təşkil edərkən yuxarı vəzifələrdə qadınların təmsilçiliyinə, irəli çəkilmə ilə bağlı fəaliyyətlərin gender bərabərliyini nəzərə almasına nəzarət etmək);
- ✓ Nazirliyin kadr siyasətinin və strategiyasının formalaşdırılmasında iştirak etmək, dövlət orqanının kadr siyasətini və strategiyasını hazırlamaq (gender balansını cədvəldən istifadə etməklə və bu vəsaitdə təqdim olunan istiqamətləndirici məqamları nəzərə almaqla təşkilatdakı kadr siyasətinin vəziyyətini qiymətləndirmək, təhlil etmək və müvafiq təkliflər vermək);
- ✓ Qüvvədə olan qanunvericiliyə müvafiq olaraq məzuniyyət cədvəllərinin tərtib olunması və işçilərə məzuniyyət verilməsini, onların qeydiyyatının aparılmasını, ezamiyyətə göndərilməsini təmin etmək (xüsusən ezamiyyət məsələlərində gender təhlili aparmaq və müvafiq təkliflər vermək).

## Baş məsləhətçinin insan resursları ilə bağlı öhdəlikləri

- ✓ Dövlət qulluqçularının şəxsi işini aparmaq, insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində sənədləşmə işini təşkil etmək və həyata keçirmək (gender balansı cədvəli və bu vəsaitdə təqdim olunan istiqamətləndirici məqamlar və suallar vasitəsilə əldə edilən məlumatların sənədləşməsi – kadrlarla iş üzrə məsul şəxs və ya şöbə ilə kəşifən məqamları müəyyən etmək və ya iş bölgüsü barəsində razılığa gəlməklə müvafiq sənədləşməni təşkil etmək);
- ✓ Qüvvədə olan qanunvericiliyə müvafiq olaraq məzuniyyət cədvəllərinin tərtib olunması və işçilərə məzuniyyət verilməsini, onların qeydiyyatının aparılmasını, ezamiyyətə göndərilməsini təmin etmək (kadrlarla iş üzrə cədvələ bax);
- ✓ Kadr əmrlərinin hazırlanması (hazırlanan əmrlərin gender təhlilini aparmaq və əldə edilən məlumatı müvafiq şəkildə paylaşmaqla uyğun addımların atılmasını təşviq etmək və ya ən azından vəziyyətlə bağlı təşkilatı məlumatlandırmaq);
- ✓ Nazirliyin strukturuna daxil olan qurumların işçilərinin siyahısının ümumiləşdirilməsi və s. (ümumiləşdirərkən məlumatların gender təhlilini aparmaq – kadrlarla iş üzrə şöbə ilə birgə).

- Gender mütəxəssisi/məsləhətçisi üçün ayrıca vəzifə və resurslar mövcuddurmu?
- Genderlə bağlı təcrübənin – bilik, bacarıq və yanaşmanın real səviyyəsi necədir?
- Təcrübə bütün işçilər üçün necə əlçatan edilir?
- Qadın və kişi işçilər arasında gender səlahiyyətləri necə paylaşdırılır?
- GMŞ genderlə bağlı məsələlərə/tapşırıqlara nə qədər vaxt ayırır?
- Üst səviyyədə menecerlər və insan resursları bölməsi/mütəxəssisi genderlə bağlı bacarığı artırmaq üçün hansı təşəbbüsləri həyata keçiriblər?
- İş yerində öyrənmə/təhsil necə təşviq olunur?
- Hər bir işçinin gender biliklərinin və bacarığının artırılması üçün nə qədər resurs (maliyyə, vaxt) ayrılır?
- İşçi heyətin genderlə bağlı fəaliyyətlərə ayırdığı vaxt nə qədərdir (faizlə)?

Nəzərə almaq lazımdır ki, vəziyyətin doğru təhlili aparılmadan uyğun müdaxilənin edilməsi mümkün deyil və ya səmərəsizdir. İndi təqdim olunan format da qeyd olunanlara əlavə olaraq, əmək prosesini həyata keçirən üst səviyyədə menecerlər və insan resursları bölməsi/mütəxəssisi üçün gender məsələlərinin müəyyən edilməsi və başlanğıc məlumat bazasının (baseline) yaradılması formatıdır. Format yoxlama vərəqəsindən (checklist) ibarətdir. Başlanğıc məlumat bazası mövcud məlumatların cins bölgüsünü ehtiva edə və ya mövcud olduğu təqdirdə genderin əsas axına çevrilməsini hədəfləyən təşəbbüsü nəzərdə tuta bilər. Hər bir sahə üzrə istifadəçi üçün göstəricilər təqdim olunur və istifadəçi “hə” və ya “yox” cavabını seçir, sonuncu sütun öyrənmə ehtiyaclarını və ya ehtiyac olan müdaxilələri qeyd edir. Bu sualların cavablandırılması təşkilatda gender meynstriminqi üçün planın hazırlanmasına zəmin/baza yaradacaq.

### a) İşəgötürmə

İşəgötürmə üst səviyyədə menecerlərlə yanaşı insan resursları bölməsini də əhatə etdiyindən, seçmə və işçilərin yerləşdirilməsi ilə bağlı yanaşmaları və təşkilatın bərabərlik, ayrı-seçkiliyə yol verməməklə bağlı Əmək Məcəlləsindən irəli gələn öhdəliyinə əməl etməsini nəzərdə tutur:

**Maddə 12. İşəgötürənin əsas vəzifələri və məsuliyyəti – bənd f – 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.*

Təşkilatlarda çatışmayan məqam gender bərabərliyini təşviq etmək, strukturun müxtəlif səviyyələrində gender fərqi düzəltmək üçün müsbət addımların (affirmative actions) atılması istiqamətində siyasətin mövcud olmamasıdır.

| Başlanğıc vəziyyət |  |         |     |  |      |
|--------------------|--|---------|-----|--|------|
| Əsas sahələr       | İndikatorlar   | İşarələ |     | Öyrənmə ehtiyacları/ zəruri olan müdaxilələr | Qeyd |
|                    |  | Hə      | Yox |  |      |
| Siyasət            | <ul style="list-style-type: none"> <li>● İşəgötürmə və seçim prosesində genderə həssas vəzifələr aydın ifadə olunubmu?</li> <li>● Ən uyğun şəxsi işə cəlb etmək üçün siyasət varmı?</li> <li>● İcra qaydaları və ya təlimatları genderə həssasdırmı?</li> <li>● Səriştələrə əsaslanan işəgötürmə genderə həssas sualları siyasətə daxil edibmi?</li> <li>● Hamilə qadınlar hökumətdə vəzifələrə təyin edilməkdə ayrı-seçkiliyə məruz qalırmı?</li> <li>● Təşkilatda qadın və kişilərin təmsilçiliyindəki fərqi aradan qaldırmaq üçün siyasət varmı?</li> <li>● Kişilərin dominantlıq etdiyi və ya əksinə olan təşkilatlarda qadınların və ya kişilərin müraciət etməsini təşviq edən siyasət mövcuddurmu?</li> </ul> |         |     |  |      |

| Başlanğıc vəziyyət                          |   |         |     |  |      |
|---|---|---------|-----|--|------|
| Əsas sahələr                                | İndikatorlar  | İşarələ |     | Öyrənmə ehtiyacları/ zəruri olan müdaxilələr | Qeyd |
|   |   | Hə      | Yox |  |      |
| Vəzifə Təlimatları/ tələb olunan bacarıqlar | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vəzifə təlimatları insan resursları bölməsinin strateji planına əsaslanırmı?</li> <li>● Vəzifə təlimatları zəruri bacarıqları və ixtisas tələblərini qeyd edirmi?</li> <li>● Vəzifə təlimatları gendere həssas dildən istifadə edirmi?</li> <li>● Təhsil, təcrübə və təlimlə bağlı tələblər ayrı-seçkiliyə əsaslanmır?</li> </ul>  |         |     |  |      |
| Elanlar/Nəşrlər                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vakansiya məlumatı müvafiq qaydada və vaxtında daxilə və xaricdə yayılırmı?</li> <li>● Vakansiya məlumatı tələblər, proses və müddətlə bağlı tam məlumatı əks etdirirmi?</li> <li>● Vakansiya məlumatı ixtisaslı kişiləri və qadınları və əlilliyi olan şəxsləri müraciət etməyə təşviq edirmi?</li> <li>● Əlilliyi olan şəxsləri müraciət etməyə təşviq edən xüsusi müddəalar varmı?</li> </ul> |         |     |  |      |



|                              |   |  |  |  |
|------------------------------|---|--|--|--|
| Seçim komissiyasının tərkibi | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Seçim komissiyasında qadın və kişilərin bərabər təmsilçiliyi mövcuddurmu?</li> <li>● Komissiyanın seçilməsi prosesi şəffafdırımı?</li> <li>● Seçim komissiyasının üzvlərindən gender həssaslığı ilə bağlı təlimdən keçmələri tələb olunurmu?</li> <li>● Gender üzrə məsul şəxs seçim komissiyasının üzvüdürmü?</li> </ul>  |  |  |  |
| Namizədin seçilməsi          | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Qaydalarda/təlimatlarda yüksək ixtisaslı qadınların seçim siyahısına (shortlist) daxil edilməsi ilə bağlı xüsusi şərt/müddəə varmı?</li> <li>● Müsbət fəaliyyətlər (affirmative action) mövcud olduğu təqdirdə icra edilməsi üçün müvafiq qaydalar/təlimatlar varmı?</li> <li>● Hər mərhələdən sonra edilən seçim siyahısı – namizədlər açıqlanırmı?</li> <li>● İnsan resursları bölməsi təyin etdiyi tərəfi spesifik vəzifə/təyinatla bağlı gender məsələləri üzrə məlumatlandırırımı?</li> <li>● Hamilə qadınlara və azyaşlı uşağı olan qadınlara qarşı ayrı-seçkilik edilmir ki? Belə hadisə ilə bağlı şikayət edilibmi?</li> <li>● Müraciətçilərə seçim prosesindəki statusu ilə bağlı məlumat spesifik vaxt çərçivəsində verilirimi?</li> </ul> |  |  |  |

|                     |  |  |  |  |
|---------------------|--|--|--|--|
| Yazılı imtahan/test | <ul style="list-style-type: none"> <li>● İmtahan/test sualları genderə həssasdırmı?</li> <li>● İmtahan/test sualları gender stereotiplərindən azaddırmı?</li> <li>● İmtahan/test prosesi əlçatanlıq, təhlükəsizlik (onlayn proses, əlilliyi olan şəxslər üçün müvafiq şərtlərin mövcudluğu (rampalar, liftlər, brayl əlifbası ilə yazılmış və ya audio testlər kimi) inklüzivliyi təmin edirmi?</li> </ul> |  |  |  |
| Müsahibə            | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Müsahibə sualları genderə həssasdırmı?</li> <li>● Müsahibə sualları gender stereotiplərindən azaddırmı?</li> <li>● Müsahibəni aparan şəxslər gender həssaslığı ilə bağlı tanışlıq prosesindən keçiblərmə?</li> <li>● Müsahibənin vaxtı ərizəçilərin gender rolları ilə bağlı müxtəlif qayğılarına görə uyğundurmu?</li> </ul>                                     |  |  |  |

Məsələn, beynəlxalq təşkilatlardan BMT, gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün bir sıra xüsusi tədbirlər həyata keçirir. İşəgötürmə ilə bağlı təşkilatın siyasəti ondan ibarətdir ki, vakant vəzifə üzrə bir və ya çox qadın olduqda, qadın namizədin bilik və bacarıqları digər kişi namizədlərin bilik və bacarıqları ilə bərabər və ya üstün olarsa üstünlük qadın namizədə verilir; qadın namizədlərin qiymətləndirilməsi aparılarkən xüsusi diqqət daha yüksək səviyyədə/vəzifədə işi icra edə bilmək potensialına yetirilməli və bu halda qadının əvvəlki xidməti fəaliyyətində bu cür vəzifədə işləyib-ışləmədiyinə, ona bu imkanın təklif edilib-edilmədiyinə fikir verilməməlidir. Bundan başqa, əgər vakant vəzifənin tələblərinə bir və ya çox qadın uyğun gəlsə, lakin seçim komandası kişi namizədi tövsiyə edərsə, təyin edən və işdə irəli çəkilməni həyata keçirən şöbəyə detallı yazılı təhlil, müvafiq yardımçı sənədlər təqdim edilməlidir və burada aydın qeyd edilməlidir ki, kişi namizədin bilik və bacarıqları digər qadın namizədlərin bilik və bacarıqlarından necə üstündür.

Əmək Məcəlləsinin işəgötürmə ilə bağlı bərabər imkanları və cinsi ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyini vurğulamasına baxmayaraq, işəgötürmə ilə bağlı bir sıra keyfiyyət standartları daha çox təhsil nəticələri (göstəriciləri) və təlimə əhəmiyyət verdiyindən, qadınlar reproduktiv rollarına görə bu sahədə nisbətən geri qala bilərlər. Məlumatlara çıxışın az olması və məhdudlaşdırılması idarəetmədə qadınların və kişilərin təmsilçiliyində fərqlərin yaranmasına səbəb olur. Bərabər imkanların təmin edilməsi, daha əlverişsiz mövqedə olanlar üçün əlavə üstünlüklər verməklə daha ədalətli və balanslı vəziyyətin yaradılması dövlət qulluğuna daha yaxşı və parlaq şəxsən işə gətürülməsini təmin edir.

### III. XİDMƏTİ FƏALİYYƏTİN İDARƏ OLUNMASI

#### 3.1. Xidməti fəaliyyətin idarə edilməsi prosesində işçi-rəhbər münasibətləri

Xidməti fəaliyyətin idarə edilməsi iş keyfiyyəti, mükafatlandırma, karyera yüksəlişi, intizam qaydaları, işə xitam vermə, transferlər və öyrənmə ehtiyacları ilə bağlı qərarların təşviqi kimi elementləri

özündə birləşdirən hərtərəfli prosesdir.

Siyasət: xidməti fəaliyyətin idarə edilməsi təşkilatın işçiləri və rəhbərləri (supervayzerləri) arasında münasibətlərin necə olmasını müəyyən edir. Bu, ehtimal ki, bir interaktiv prosesdir ki, burada üst səviyyədə çalışan menecerlər işçilərə, supervayzerlərə və digər menecerlərə təşkilatın strateji məqsəd və vəzifələrini çatdırırlar. Bu zaman diqqət ona yetirilməlidir ki, işçilərin fərdi məqsədlərini təşkilatın planı ilə birləşdirən aydın xətt olsun. İşçilər anlamalıdır ki, onların işi təşkilatın uğurlu olmasına necə təsir edir və töhfə verir.

*Xidməti fəaliyyətin idarə edilməsi prosesində şəffaflıq və sərəfşələrin nəzərə alınması qadın və kişi işçilərin işdə saxlanılması, yüksəlişi (irəli çəkilməsi) üçün çox vacibdir. Daha aydın vəzifələrin və tapşırıqların ədalətli bölüşdürülməsinin, ayrı-seçkiliyə yol verilməməsinin, işin keyfiyyətinin qiymətləndirilməsində gender qərəzinin olmamasının təmin edilməsi və reproduktiv rolların optimal performans imkan verməsi mühüm şərtidir. Təhlükəsiz və əlverişli iş mühitinin təşkil edilməsi də vacibdir.*

| Başlanğıc vəziyyət                  |   |         |     |  |      |
|-------------------------------------|---|---------|-----|--|------|
| Əsas sahələr                        | İndikatorlar  | İşarələ |     | Öyrənmə ehtiyacları/ zəruri olan müdaxilələr | Qeyd |
|                                     |   | Hə      | Yox |  |      |
| İşin planlaşdırılması və öhdəliklər | <ul style="list-style-type: none"> <li>Xidməti fəaliyyətin aydın məqsədi varmı?</li> <li>Xidməti fəaliyyətin ölçülməsi işçi və rəhbər arasında razılaşdırılırmı?</li> </ul> |         |     |  |      |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| <p>Xidməti fəaliyyətin monitorinqi və qiymətləndirilməsi</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vaxtında əks əlaqə və istiqamətləndirmə mövcuddurmu?</li> <li>● İşçinin rifah qayğıları olduğu təqdirdə iş tapşırıqlarının və ya xidməti fəaliyyətin indikatorlarının tənzimlənməsi ilə bağlı şərt/müddəa mövcuddurmu?</li> <li>● Rəhbər (supervisor) və işçi arasında fikir ayrılığını tənzimləyən genderə həssas mexanizm varmı?</li> </ul>   |  |  |  |  |
| <p>Xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi</p>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>● İşçi və rəhbər arasında aydın səlahiyyətlərə əsaslanan öyrənmə ehtiyaclarını müəyyənləşdirən indikatorlar təyin olunubmu?</li> <li>● Genderlə bağlı nəticələr xidməti fəaliyyətlərə və öhdəliklərə daxil edilir və qiymətləndirilirmi?</li> <li>● Analiq məzuniyyətində və ya genderlə bağlı digər məzuniyyətdə olan işçilərə qarşı qiymətləndirmə prosesində ayrı-seçkiliyə yol verilməməsini təmin etmək üçün siyasət mövcuddurmu?</li> <li>● Qiymətləndirmənin nəticələrinin obyektivliyi və şəffaflığını təmin etmək üçün genderə həssas mexanizmlər mövcuddurmu?</li> <li>● Xidməti fəaliyyətin idarə edilməsi sistemi xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi zamanı müdaxiləedici hadisələri və şərtləri/şəraiti nəzərə alırımı?</li> </ul> |  |  |  |  |

|                     |   |  |  |  |
|---------------------|---|--|--|--|
| Əlverişli iş mühiti | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Cinsi qısnamayı önləyən siyasət varmı?</li> <li>● Cinsi qısnamaya qarşı siyasət və qaydalar haqqında işçilər məlumatlıdırlarmı və işçilər bunu başa düşürlərmi?</li> <li>● Cinsi qısnama ilə bağlı araşdırmanı həyata keçirən komitə varmı?</li> <li>● Fəaliyyət göstərən şikayət mexanizmi varmı?</li> <li>● Cinsi qısnamaya qarşı və şikayətlərlə bağlı fəaliyyət göstərən komitənin üzvləri gender həssaslığı ilə bağlı təlimlərdən keçiblərmi?</li> <li>● İş mühiti qadınlar, kişilər və əlilliyi olan şəxslər üçün inklüzivdirmi (sağlamlıq və təhlükəsizlik standartlarına uyğunluq)?</li> </ul> |  |  |  |
|---------------------|---|--|--|--|

### 3.2. Mükafatlandırma və təqdir etmə: işçilərin təşkilata verdiyi töhfələri dəyərləndirmə və qoruma

Mükafatlandırma işçinin müsbət davranışlarının tanınması və təqdir edilməsi kimi müəyyən olunur və adətən müsbət davranışlarını təkrarlaması üçün işçiləri həvəsləndirmək xarakteri daşıyır. Mükafatlandırma maddi (pul və ya vəzifədə yüksəliş) və ya qeyri-maddi (təltif, təşəkkür və ictimai şəkildə təqdir edilmə) ola bilər.

Siyaset: mükafatlandırma və təqdir edilmə kişi və qadın işçilərin mükəmməl icra etdiyi xidməti fəaliyyəti və uğurlu nəticələri təşviq edir. Mükafatlandırma və təqdir etmə siyasəti kişilərin üstün olduğu (dominantlıq etdiyi) təşkilatda gender fərqinə cavab vermək və ya qadınların statusunu qaldırmaq üçün müsbət fəaliyyətləri (affirmative action) də nəzərə ala bilər.

*Qeyri-real gözləntilər əsasında seçim meyarı digərlərini istisna edə bilər. Məsələn, müəyyən sahədə qadınlar üçün müvafiq şəraitin olmaması onları vəzifə yüksəlişindən kənarlaşdırır.*

| Başlanğıc vəziyyət |   |         |     |  |      |
|--------------------|---|---------|-----|--|------|
| Əsas sahələr       | İndikatorlar  | İşarələ |     | Öyrənmə ehtiyacları/ zəruri olan müdaxilələr | Qeyd |
|                    |   | Hə      | Yox |  |      |
| Meyar              | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mükafatlandırma və təqdir etmə üçün gendərə həssas aydın meyarlar varmı?</li> <li>● Mükafatlandırma və təqdir edilmə proqramı hər kəsə verilibmi?</li> <li>● Hamilə, analıq məzuniyyətində olan və uzunmüddətli təqaüddə (təhsillə bağlı) olan işçilərin təqdir edilməsi və mükafatlandırılması üçün spesifik şərtlər varmı?</li> <li>● Seçim meyarları hamilə və analıq məzuniyyətində olanları, həmçinin uzunmüddətli təqaüddə olanları ayrı-seçkiliyə məruz qoymur ki?</li> <li>● Gender meynstriminqi təqdir edən təşəbbüslər varmı?</li> <li>● Üstünlük təşkil edən kontekst və şəraiti nəzərə alsaq, qadınların statusunu qaldırmaq və bərabər hüquqlarını təmin etmək üçün müsbət addım kimi xüsusi müvəqqəti tədbirlər mövcuddurmu?</li> </ul> |         |     |  |      |

|  |   |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|
| Xüsusi mükafatlar                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Gender vəkilliyi ilə bağlı təşəbbüslər mükafatlandırılır və təqdir olunurmu (məsələn, qadınların qərarvermədə iştirakçılığını artıran qurumlar)?</li> </ul>  |  |  |  |  |
| İnsan resursları bölməsi məlumat sistemi | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mükafatlandırma və təqdir edilmə ilə bağlı məlumatlar qeyd olunur və saxlanılırmı?</li> <li>● Bu məlumatların cins bölgüsü aparılırmı?</li> <li>● Xidməti fəaliyyətlə bağlı məlumat mükafatlandırma və təqdir edilmə ilə əlaqələndirilirmi?</li> </ul> |  |  |  |  |

**Öyrənmə və İnkişaf:** təhsil və bacarıqları artıran və ya peşəkar inkişafı dəstəkləyən fəaliyyətlər işçilərin xidməti fəaliyyətinin yaxşılaşdırılmasını və təşkilatın məqsəd və fəaliyyət istiqaməti ilə uyğunlaşdırılmasını təmin edir. Bilik və bacarığın artırılması, idarəetmə və liderlik bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi dövlət qulluğunun effektiv idarə olunması üçün çox

vacibdir, bu isə öz növbəsində inklüziv, cavabdeh, həssas, hesabatlı və innovativ hökumətin əsasını təşkil edir. Hər bir təhsil və inkişaf imkanı işçilərin gender yanaşmasının inkişaf etdirilməsi üçün fürsət olmalıdır. Bu, adətən qadınların kənarında qaldığı karyera yüksəlişində bərabər imkanların yaradılması üçün də əsas olmalıdır.

*Gender stereotipləri təşkilatda müsbət olmayan tendensiya və təcrübə yaradır, belə ki, işçilər daha çox ənənəvi gender rollarına uyğun təlimlərə göndərilirlər. Məsələn, genderlə bağlı təlimlərə daha çox qadınların, liderliklə bağlı təlimlərə daha çox kişilərin göndərilməsi müşahidə olunur. Ənənəvi reproduktiv rollarına görə müfəviq dəstəyin olmaması qadınların təlimlərdə iştirak etməkdən və əlavə təhsil almaqdan imtina etməsinə səbəb olur.*

| <b>Başlanğıc vəziyyət</b>                              |   |         |     |  |      |
|--|---|---------|-----|--|------|
| Əsas sahələr   | İndikatorlar  | İşarələ |     | Öyrənmə ehtiyacları/ zəruri olan müdaxilələr | Qeyd |
|  |   | Hə      | Yox |  |      |
| <b><i>Təhsil və inkişaf ehtiyaclarının təhlili</i></b> |   |         |     |  |      |
| Ehtiyacların təhlili                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Təhsil/öyrənmə və inkişafba bağlı ehtiyacların öyrənilməsi/təhlil edilməsi üçün istifadə olunan suallar/sorğu gendərə həssasdırmı?</li> <li>● Təhsil və inkişaf ehtiyaclarının öyrənilməsi ilə məşğul olan heyət gender həssaslığı təlimindən keçibmi?</li> <li>● Öyrənmə və inkişafda olan fərqlər gender perspektivindən toplanır və təhlil edilibmi?</li> </ul> |         |     |  |      |
| <b><i>Tərtib etmə/hazırlama</i></b>                    |   |         |     |  |      |
| Təhsil və inkişaf materialları                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Vəsaitlər və slaydlar toplusuda daxil olmaqla, təhsil və inkişaf materialları gender stereotiplərindən və seksist təsvirlərdən azaddırmı?</li> </ul>   |         |     |  |      |



|                    |   |  |  |  |  |
|--------------------|---|--|--|--|--|
| Dizayn-tərtibat    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Metodologiyanı müəyyən edərək hazırlanan təlimat qadın və kişilərin texnologiyadan istifadə etməkdə hazırlıq səviyyələrini nəzərə alırmı?</li> <li>● Genderə uyğunluğu və həssaslığı təmin etmək üçün şəxsi və peşəkar inkişafı dəstəkləyən alternativ vasitələr mövcuddurmu?</li> <li>● Tədrisi/təlimatı tərtib edənlər gender həssaslığı təlimindən keçiblərmə?</li> <li>● Tədrisi/təlimatı tərtib edənlər gender təlimi ilə bağlı GMŞ-lərlə məsləhətləşirlərmə? GMŞ-lərə materialın dizaynı və gender həssaslığını nəzərdən keçirmələri üçün icazə verirlərmə?</li> </ul> |  |  |  |  |
| <b>Tədris etmə</b> |   |  |  |  |  |
| İştirakçılar       | <ul style="list-style-type: none"> <li>● İştirakçıların sayında gender balansını dəqiqləşdirirlərmə?</li> <li>● Liderlik təlimlərində qadınların iştirakını təşviq etmək üçün siyasət varmı?</li> <li>● Gender təlimlərində kişilərin də bərabər şəkildə iştirak etməsinin vacibliyi vurğulanırmı?</li> </ul>   |  |  |  |  |

| <b>Tədris etmə</b>  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| Məkan   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Məkan təhlükəsizdirmə və qadınlar və əlilliyi olan şəxslər üçün əlçatandırımı?</li> <li>● Məkan laktasiya və yedizdirmə (döşlə və ya şüşə ilə qidalanma) üçün otaqla təmin edilirmi?</li> <li>● Məkan ataların uşaqları yedizdirməsi üçün otaqla təmin edilirmi?</li> </ul>   |  |  |  |  |
| Xidmət təchizatçıları - təlimçiləri, resurs şəxsləri öyrənmək | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Müxtəlif gender məsələlərinin qavranılması, qiymətləndirilməsi və məlumat verilməsi səviyyəsinin müəyyən edilməsi ilə bağlı mexanizm varmı? (Məsələn, özünüqiymətləndirmə, yönləndirmə və s.)</li> <li>● Resurs şəxslər və fasilitatorlar qeyri-seksist dildən istifadə edirləmi?</li> <li>● Onlar gender stereotipləri olmayan nümunələrdən, misallardan istifadə edirləmi?</li> </ul> |  |  |  |  |

| <b>Monitorinq və qiymətləndirmə</b>           |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| Qiymətləndirmə aləti                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Təlimdən sonra qiymətləndirmə aləti gender yönümlü sualları (Genderə həssas dildən istifadə və s.) ehtiva edirmi?</li> <li>● Təhsil və inkişaf sonrası fəaliyyət planlarının uyğunluğu ilə bağlı monitorinq aparılır və təhlil edilirmi?</li> </ul>                             |  |  |  |  |
| Alternativ öyrənmə və inkişaf sistemi         | <ul style="list-style-type: none"> <li>● İşçilərin səriştələrini inkişaf etdirmək üçün istiqamətləndirmə (coaching) və mentorluq (mentoring) mövcuddurmu?</li> <li>● Müvəqqəti digər vəzifəyə keçirmə, iş rotasiyası, qurumlararası mübadilə, yenidən təyin etmə və s. kimi alternativ sistemlər mövcuddurmu?</li> </ul> |  |  |  |  |
| İnsan resursları bölməsi üzrə məlumat sistemi | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Öyrənmə və inkişafba bağlı məlumatlar saxlanılırmı?</li> <li>● Məlumatlar cins bölgüsünə ayrılırmı və ya öyrənmə və inkişafba bağlı gender məlumatları mövcuddurmu?</li> <li>● Xidməti fəaliyyətlə bağlı məlumat insan resursları məlumat sistemi ilə əlaqəlidirmi?</li> </ul>  |  |  |  |  |

*Bütün prinsiplər üzrə təqdim olunan istiqamətləndirici suallar və sualların qeyd olunduğu cədvəl/format xidməti fəaliyyəti təşkil edən üst səviyyədə menecerlərə (sektor/şöbə müdirləri) və insan resursları bölməsinə (kadrlarla iş bölməsi) öz fəaliyyətlərində gender meynstriminqi üçün nələrə diqqət yetirməli olduqlarını, mövcud boşluqları müəyyən etməyi və bunun əsasında görülməli müvafiq tədbirləri müəyyənləşdirməyə imkan verir.*

*Bu hissəni qısa ümumiləşdirsək nəticə belə alınır: insan resursları bölməsi üst səviyyədə çalışan idarəedicilərlə birgə işgötürmə prosesini nəzərdən keçirir və qadınların iştirakçılığını artırmaq üçün strategiyaları müəyyən edir.*

### **3.3. Xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi sistemi**

Dövlət qurumlarında da xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi “Dövlət qulluqçusunun xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi qaydaları”na əsaslanır (10 fevral 2014-cü il). Bu qaydalar dövlət qulluqçusunun xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsinin məqsədini aşağıdakı kimi müəyyən edir: dövlət qulluqçusunun xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsinin məqsədi onun təqvim ili ərzində vəzifəsinin öhdəsindən gəlməsini, tutduğu vəzifəyə dair tələbləri yerinə yetirməsini qiymətləndirməkdən və dövlət qulluqçusunun gələcək inkişafını müəyyən etməkdən ibarətdir. Qaydalar həmçinin qiymətləndirməni həyata keçirməyə məsul şəxsləri, zaman çərçivəsini və sonrakı addımları da göstərir. Qaydalar aydın şəkildə qeyd edir ki, qiymətləndirmə xidməti fəaliyyətlə bağlı meyarlara və tapşırıqlara əsasən aparılır, kadrlar bölməsi qiymətləndirmənin nəticələrini təhlil edir, qiymətləndirmənin nəticələrinə dair dövlət orqanı üzrə yekun hesabat hazırlayır və

dövlət orqanının rəhbərinə təqdim edir. Qeyd olunduğu kimi, qiymətləndirmə sistemi mövcuddur, lakin genderə həssas deyil.

Bunu nəzərə alaraq GIS-də genderə həssas qiymətləndirmə aşağıdakı şəkildə izah olunur: Genderə həssas Xidməti Fəaliyyətin Qiymətləndirilməsi Sistemi həm fərdi, həm də departament səviyyəsindəki nailiyyətlərdə dəyişikliyi ölçməlidir. Bura xüsusilə işçi heyətin gender məlumatlılığını nə dərəcədə mənimsədiyinin (təlimlər vasitəsilə) və bu məlumatlılığı işində nə qədər tətbiq etdiyinin (genderlə bağlı qoyulan məqsədlərə çatması və ya xüsusi gender proqramlarının hazırlanması) ölçülməsi daxildir. Bu məlumat həm də karyerada irəliləyiş/yüksəliş üçün meyarların bir hissəsini təşkil etməlidir. Stimullar mütləq maliyyə xarakterli olmalı deyil. Gender nailiyyətlərinə görə mükafat və bunun İdarəetmə Məlumat Sistemi vasitəsilə ictimaiyyətə çatdırılması institusional mədəniyyətin gender məlumatlı və gender bərabərliyi məqsədlərini dəstəkləyən mədəniyyətə doğru dəyişməsinə kömək edə bilər.

Xidməti Fəaliyyətin (Performansın) Qiymətləndirilməsi Sistemi: gender təhlili əsasında GIS spesifik sahələrdə hədəflər müəyyən etməlidir (məsələn, ... ilədək bu şöbədə qərarvermədə çalışanların 25%-i qadınlar olmalıdır – bu, üst səviyyədə çalışanların vəzifə təlimatlarına daxil edilə bilər. Digər işçilər üçün vəzifə təlimatlarına uyğun indikatorlar qoyulur). Bu hədəflərə nail olmaq həm fərdi, həm də şöbə səviyyəsində genderə həssas Performansın Qiymətləndirilməsi vasitəsilə ölçülməlidir. Bu, mövcud olan qiymətləndirmə sistemindən ayrı sistemin yaradılmasını deyil, mövcud olan sistemin nəzərdən keçirilməsini və onun genderə həssaslığının təmin edilməsini nəzərdə tutur. Performansın Qiymətləndirilməsi Sistemi fərdlərin bacarıqlarını və genderə

həssaslığını (gender təlimi və ya sahə üzrə praktiki təcrübədə əldə edilmiş) nəzərə almalıdır. Bu baxımdan, GMŞ (üst səviyyədə çalışanlar və menecerlərlə birgə) insan resursları bölməsi ilə əməkdaşlıqda çalışmaq bu məsələlərin Performansın Qiymətləndirilməsi Sistemində əks olunmasını təmin etməlidir.

Fərdi planda (dövlət qulluqçusunun fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsinə və təlimlərə olan tələbatlara dair təkliflər forması) işçinin inkişafı ilə bağlı ehtiyacları da qeyd edilir, bunun üçün hansı addımların atılacağı (hansı kurslardan, ixtisasartımadan keçməsi), işçinin bunun üçün ayıracağı vaxt, sonda əldə olunan nəticə, bunun işçiyə və iş prosesinə təsiri (karyerada irəliləmə və konkret iş) müəyyənləşdirilməlidir. İnsan resursları bölməsinin işi sonda bu məlumatların gender təhlilini aparmaq (il ərzində işçi heyətindən neçə faiz kişi və qadın ixtisasartıma və ya digər kurslardan keçir və bu göstərici hansı faizdə iş nəticələrində, karyerada irəliləmədə öz əksini tapır və s.) və üst səviyyədə çalışan menecerlərə təşkilatın əmək prosesində mövcud gender bərabərliyi vəziyyətini təqdim etməkdir. Bir daha qeyd etmək lazımdır ki, bu, əmək prosesinin təşkilinə məsul olan üst səviyyədə çalışanlara və insan resursları bölməsinə əlavə iş yükü deyil. Qurumlar onsuz da iş keyfiyyətinin qiymətləndirilməsini həyata keçirir və işçilərin bacarıqlarının artırılmasına çalışırlar. Burada qeyd olunanlar sadəcə həmin prosesi daha hədəfli, sistemli və genderə həssas etmək və bunu necə etməklə bağlı onlara dəstək verməkdir.

#### IV. GENDER TƏLİMİ

İnsan resursları bölməsi işçi heyətinin gender təlimindən keçməsinə təmin etməlidir. Gender təlimi davranış və baxışların dəyişdirilməsini dəstəkləyər,

bu işə öz növbəsində gender bərabərliyi ilə bağlı məsələlərin daha effektiv nəzərə alınması ilə nəticələne bilər. Bu səbəbdən insan resursları bölməsi GMŞ-lərlə birgə üst səviyyədəki idarəçilər də daxil olmaqla, işə yeni təyin olunanlara mütəmadi olaraq gender məsələləri ilə bağlı təlimlər təşkil etməlidir. Gender təliminin məqsədi iştirakçılara “gender eynəyindən” istifadə etməklə gündəlik vəzifələrini yerinə yetirmək üçün yeni bacarıqlar öyrətməkdir. Bu təlimlərdə istifadə olunan əsas sözlər – eşitmək, görmək, demək və etməkdir.

Gender təlimlərinin proqramı qeyd olunan məqamları ehtiva etməlidir:

- Gender bərabərliyi, müvafiq konsepsiyalar və terminlərlə bağlı məlumatlılığın və dərkətmənin artırılması;
- Baxış və darvanışlarda dəyişikliyi dəstəkləmək və genderə-həssas təşkilati mədəniyyəti qurmaq üçün lazım olan vizyon, bacarıq və proseslərin gücləndirilməsi;
- Bütün mərhələlərdə gender bərabərliyi ilə bağlı məsələlərin müvafiq inteqrasiyası üçün iştirakçıların lazımi bacarıqlarla təmin edilməsi, bununla da təşkilatın meynstriminqi səylərinin genişləndirilməsi və əsas milli gender hədəflərinə çatmaq üçün bacarıqların gücləndirilməsi;
- Gender bərabərliyi məsələlərinin milli səviyyədə proqramlara inteqrasiyasının təşviq edilməsi və onların tanınmasının təmin edilməsi.

Gender təlimi təşkilatda gender bərabərliyi təcrübəsinin təşviq edilməsi ilə bağlı fikirlərə təsir etmək üçün daha geniş strategiyanın bir hissəsi kimi istifadə edildikdə daha effektiv olur. Gender təlimindən sonra izləmə aşağıda sadalananların öhdəliklərə daxil edilməsi ilə təmin edilə bilər:

- Təlimdən sonra monitoring və qiymətləndirmə prosesi və əks əlaqə tədbirləri (insan resursları bölməsi əks əlaqəni, yəni rəylərin toplanmasını koordinasiya edir, toplayır və GMŞ-lərlə kommunikasiyanı təmin edərək digər təlimlərin aspektlərini müzakirə edir);
- Aydın, ölçülə və əldə oluna bilən məqsədləri/vəzifələri olan iştirakçılığa əsaslanan gender siyasətinin hazırlanması (GMŞ üst səviyyədə çalışanlarla siyasəti hazırlayır, insan resursları bölməsi onun işçilərin öhdəliklərinə daxil edilməsini və performans qiymətləndirilməsində əks olunmasını təmin edir);
- Personalın qiymətləndirilməsinə gender bərabərliyi ilə bağlı məsələlərin daxil edilməsi (insan resursları bölməsi);
- Daxili gender şəbəkə və komitələrinin yaradılması (GMŞ koordinasiya edir, insan resursları bölməsi işçi heyətin təmsil olunmasını, rəhbər şəxs performans qiymətləndirilməsində nəzərə alınmasını təmin edir);
- Xarici/kənar məsləhət qrupları ilə işləmək (GMŞ koordinasiya edir, insan resursları bölməsi işçi heyətin təmsil olunmasını, rəhbər şəxs performans qiymətləndirilməsində nəzərə alınmasını təmin edir);
- Genderin əsas axına çevrilməsi üçün menecmentin dəstəyini təşviq edən fəaliyyətlər (insan resursları bölməsi/rəhbər şəxs işçi heyətin öhdəliklərinə və fəaliyyətin qiymətləndirilməsinə daxil edilməsini təmin edir);
- Gender siyasətinin icrasının fəal monitoringi (insan resursları bölməsi/rəhbər işçi heyətin öhdəliklərinə və fəaliyyətin qiymətləndirilməsinə daxil edilməsini təmin edir).

## V. İŞ-AİLƏ HƏYATININ BALANSLAŞDIRILMASI VƏ QISNAMADAN AZAD İŞ MÜHİTİ

Əmək fəaliyyətində gender bərabərliyinin təmin edilməsi, gender meynstriminqi və gender bərabərliyinin təşkilatı mədəniyyətin bir hissəsinə çevrilməsi üçün işəgötürmə və xidməti fəaliyyətin təşkilində genderə həssas mühitin formalaşdırılması bütövlükdə “gender bərabərliyi siyasəti”nə əsaslanır. Yaxşı gender bərabərliyi siyasəti sadəcə “bərabər imkanlar” bəyanatına hörmət edilməsindən ibarət deyil. Gender bərabərliyi siyasəti təşkilatların ümumi idarəçiliyini təkmilləşdirməyə kömək edən bir alət olmalıdır. Bu siyasətin işəgötürmə, işdə irəliləmə və xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsindəki təzahürü ilə əvvəlki hissələrdə tanış olduq. Əmək prosesində gender bərabərliyinin təmin edilməsi həmçinin iş və ailə həyatının balanslaşdırılmasını ehtiva edir. İş-ailə həyatı balansı yalnız qadınlara məxsus deyil.

Bir sıra qanunvericilik aktları ailə öhdəlikləri olan işçilərin müdafiəsini təmin edir. Bundan başqa, Azərbaycan BƏT-nin 55 sayılı Konvensiyasına qoşulub. “Analığın mühafizəsi haqqında” Konvensiyanın bir sıra maddələri xüsusilə hamilə və ya uşağa baxan qadınların işdən azad edilməsi və ya ayrı-seçkiliyə məruz qalmasının hüquqa zidd olmasını təsbit edir və işdən azad edilmə səbəbinin hamiləlik, uşaq dünyaya gətirmə, uşağa qayğı işləri ilə əlaqəli olmadığını sübut etməyi işəgötürənin üzərinə vəzifə olaraq qoyur (müvafiq olaraq Əmək Məcəlləsinin 240-cı maddəsi). Konvensiyanın 10-cu maddəsi uşağın südlə qidalandıran qadınların lazımi şərait və fasilələrlə təmin edilməsini, Əmək Məcəlləsinin 243 və 244-cü maddələri fasilələrin miqdarı və müddətini müəyyən edir. Əmək Məcəlləsi uşağın yedizdirilməsi üçün zəruri şəraitin yaradılmasını işəgötürənin öhdəliyinə çevirir, hamiləlik və ya uşağının yedizdirilməsi səbəblərinə

görə qadınların əmək haqqının azaldılmasını qadağan edir. Əmək Məcəlləsi uşağı olan qadınların işdə qalmasını və əmək fəaliyyətini davam etdirməsini dəstəkləyir və onların iş və ailə həyatını bərabər aparmaları üçün imkanları təşviq edir, lakin kişi işçilərin ailə, xüsusilə uşağa qayğı işlərinə cəlb olunmasını dəstəkləyən müddəalar müəyyən etmir. Yalnız 246-cı maddə azyaşlı uşaqları olan qadınlar üçün müəyyən edilmiş hüquqlar üzrə bütün təminatları uşaqlarını müəyyən səbəbdən (uşaqların anası öldükdə, valideynlik hüququndan məhrum edildikdə, müəyyən müddət müalicə müəssisələrində və azadlıqdan məhrum etmə yerlərində olduqda) anasız təkbaşına böyüdən atalara, habelə uşaqların qəyyumlarına, himayədarlarına şamil edir. 91-ci maddə uşaqları təkbaşına böyüdənlər üçün qısaldılmış iş vaxtı hüququnu müəyyən edir (117-ci maddə uşaqlı qadınların əlavə məzuniyyət hüquqlarını uşaqlarını təkbaşına böyüdən atalar üçün də tanıyır – təəssüf ki, bu hüquqlar yalnız uşaqlarını tək böyüdən valideynlərlə məhdudlaşır və ənənəvi gender rollarını möhkəmləndirir). Bu səbəbdən əmək prosesini təşkil edən şəxslər iş-ailə həyatının balanslaşdırılmasında bunu diqqətə almalı və gender prizmasından baxmağı bacarmalıdırlar. Çevik iş saatları dedikdə, Əmək Məcəlləsinin və işəgötürənin müəyyən etdiyi ümumi iş saatlarını keçməyən, lakin bölünməklə görülən iş saatları nəzərdə tutulur. Nisbətən çevik iş vaxtının tətbiq edilməsi iş və ailə öhdəlikləri arasında sinerjinin yaradılmasındakı vasitələrdən biri ola bilər. Çevik iş vaxtı ənənəvi stereotip və gender rollarına görə qadınlara verilirə, əslində çevik iş vaxtı siyasətinin əsas hədəflərindən biri kişi işçilərin bundan istifadəsini genişləndirməklə iş-ailə həyatının balanslaşdırılmasını təşviq etməkdir. Bəzi inkişaf

etmiş ölkələrin təcrübəsində ofisdən kənarında işləməyin mümkünlüyü tanınır (buraya dövlət qurumları da daxildir).

### **Qısnamadan azad iş mühiti**

Əmək prosesini təşkil etməyə məsul olan şəxslər, genderin bu prosesdə əsas axına çevrilməsini təmin etmək üçün bərabər imkanları, iş-ailə həyatının balanslaşdırılmasını təşviq etməklə yanaşı qısnamadan<sup>1</sup> azad iş mühitinin yaradılmasını da təmin etməlidirlər. Hər bir işçinin qısnamadan, ayrı-seçkilikdən, cinsi qısnamadan azad mühitdə işləmək və hörmətlə rəftar edilmək hüququ var.

“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanunun 4-cü maddəsi seksual qısnamanı qadağan edir. Qanun cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin və seksual qısnamanın qarşısını almaq üçün lazımi tədbirlər görməyi işəgötürənin vəzifəsi hesab edir (Maddə 7.2.5) və seksual qısnamaya görə işəgötürəndən və ya onun rəhbərindən şikayət etmiş işçilərin işəgötürən və ya rəhbər tərəfindən hər hansı təzyiq və təqibə məruz qalmasının yolverilməzliyini (Maddə 11) aydın şəkildə təsbit edir.

Hüquqi əsasların mövcudluğuna baxmayaraq, qısnamadan azad iş mühitinin bir siyasət olaraq iş yerində təmin edilməsi və bunun işçilərlə necə və hansı şəkildə kommunikasiya edilməsi prosedur olaraq aydın deyil. Bunun bir siyasət olaraq formalaşdırılması və bütün heyətə açıqlanması əmək prosesinin təşkilinə məsul olan şəxslərin öhdəliyidir. Bunu edərəkən aşağıdakı prinsiplər əsas götürülür:

[1] 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), edəbsiz sözlərdə, jestlərdə, hədələrdə, ləkələyici təkliflərdə və ya dəvətlərdə təzahür edən əxlaqsız davranış (Gender Bərabərliyinin Təminatları haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu).

- İş yerində qısnamanın, ayrı-seçkiliyin və cinsi qısnamanın yolverilməz və dözülməz olması ilə bağlı məlumatlılığın artırılması;
- İş yerində qısnama, ayrı-seçkilik və cinsi qısnama hallarının həll edilməsi ilə bağlı işçilərin mövcud mexanizmlərlə bağlı məlumatlılığının təmin edilməsi;
- Cinsi və cins əsaslı qısnama halları ilə bağlı protokolun (prosedurların) tərtib edilməsi.

Bu baxımdan əmək prosesini təşkil edən şəxslər aşağıdakı öhdəlikləri daşmalıdırlar:

- Hər hansı qısnama formasından, vəzifə/səlahiyyət sui-istifadəsindən azad, harmoniyanın mövcud olduğu iş mühiti yaratmaq;
- İşçilərin iş yerində qısnama və səlahiyyətlərindən sui-istifadə ilə bağlı mütləq/icbari qaydada onlayn və ya standart qaydada təlimlərdən keçməsinə təmin etmək;
- İşçi heyətin qısnama və səlahiyyətlərindən sui-istifadə etməsinə yol verməməsinə təmin edərkən digərlərinə rəhbərlik edən işçilərə xüsusi diqqət yetirmək;
- Mövcud siyasət çərçivəsində rast gəlinən hər hansı bir qısnama və ya səlahiyyətlərdən sui-istifadə halı ilə bağlı tədbirlər görmək;
- İş yerində baş verən qısnama və ya səlahiyyətlərdən sui-istifadə hallarına dərhal reaksiya verilməsini təmin etmək; Bu zaman hadisə ədalətli şəkildə həll olunmalı, heç bir hədə-qorxuya və ya bir tərəfə rəğbət bəsləməyə yol verilməməlidir.
- Bütün müzakirələrin, kommunikasiyanın və həyata keçirilən fəaliyyətlərin yüksək həssaslıq və məxfilikdə aparılmasını təmin etmək;
- Heç bir işçi tərəfindən sonradan qisasçılıq aparılmamasını təmin etmək.

İş yerində qısnama istənilən təşkilatda istənilən vəzifəni tutan şəxs tərəfindən törədilə bilər və müvafiq olaraq istənilən şəxs vəzifəsindən asılı olmayaraq iş yerində qısnamaya məruz qala bilər. İş yerində qısnama açıq və ya qapalı, məqsədli və ya istənilmədən baş verən bir sıra davranışları ehtiva edir və bunlar şifahi, yazılı, hətta fiziki baş verir. Bu davranışlar aqressiv və kobud ola bilər, məsələn – qışqırmaq, fiziki qarşıdurma və ya davamlı baş verən, səbəbsiz və qeyri-adekvat davranışlar. Bu kimi davranışlar həm də psixoloji zərər yetirir. Hər bir məntiqli insan bu kimi davranışları təhqiredici, alçaldıcı və hədələyici hesab edir.

Bunlar birbaşa qısnamaya daxildir: söymək, jestlər, sarkazm, tənqid, qıcıqlandırmaq, təhqir etməklə (digər insanların qarşısında) alçaltmaq, aqressiv davranış, zarafatlar və kimse haqqında şayiələr yaymaq.

Dolayı yolla qısnama: əsaslandırılmamış tənqid və şikayət etmə; xidməti fəaliyyətlə bağlı məntiqsiz gözləntilər (həddindən artıq və ya çox az iş və ya işçinin bacarıqlarından yuxarı və ya aşağı tapşırıqların verilməsi də daxil olmaqla), kimisə qəsdən xidməti fəaliyyətlərdən uzaqlaşdırmaq, məlumatlara və resurslara çıxışını məhdudlaşdırmaq və ya icazə verməmək (Burada qadın işçilər qeyd olunan xidməti fəaliyyətlə bağlı məntiqsiz gözləntilərə məruz qala bilərlər. Bu baxımdan əmək prosesinə məsul şəxslərin bununla bağlı həssas olması zəruridir).

Bu kimi hallarda ağlabatan idarəetmə tətbiq edilir. Məntiqli idarəetməyə aşağıdakılar daxildir:

- İşçinin xidməti fəaliyyəti ilə bağlı konstruktiv rəyin verilməsi;
- Xidməti fəaliyyətin keyfiyyəti aşağı olduqda işçi ilə məsləhətləşmənin aparılması;



- İşəgötürmə, vəzifənin yüksəldilməsi və inkişaf imkanları ilə bağlı əsaslandırıcı və məntiqli qərarların verilməsi;
- Məntiqli xidməti fəaliyyət standartları və işin icrası üçün mümkün son tarixin təyin edilməsi;
- İş yerində mövcud siyasətlərə əməl edilməsinin təmin edilməsi;
- İş yerində baş verən məsələlərin rəsmi qaydalarla idarə və həll edilməsi;
- İş yerində qısnama, cinsi qısnama və ayrı-seçkilik də daxil olmaqla pis davranışla bağlı işçilərlə danışma;
- Xidməti fəaliyyətlərinə aid olmayan görüşlərdən işçilərin azad edilməsi.

Ağlabatan idarəetmə pozitiv iş mühitinin yaradılmasını təşviq edir. Pozitiv iş mühiti digərlərinə hörmət və nəzakətli davranışa əsaslanır və bu zaman qısnama hallarının baş vermə ehtimalı az olur. Yaxşı təcrübələrdə müsbət iş mühiti hörmət, bərabərlik və müxtəliflik anlayışlarına əsaslanır.

İş yerində qısnamanın yolverilməz və qəbul edilməz olması ilə bağlı məlumatlılığın artırılması onun

| Hörmət   | Bərabərlik  | Müxtəliflik   |
|--|---|---|
| İş yerində digərlərinə dəyərləndirmək və nəzərə almaq. | Hər bir kəsin ehtiyacına və şəraitinə uyğun şəkildə onunla ədalətli davranılmasını təmin etmək. | Fərdi müxtəlifliyin/fərqliliyin dəyərini qəbul etmək və bunu iş yerinə inteqrasiya etmək. |

qarşısının alınmasında mühüm addımdır. Xidməti fəaliyyətin təşkilinə məsul olan şəxslər məlumatlılığı bir çox şəkildə, məsələn, təlimlər və inkişaf strategiyaları, kommunikasiya tədbirləri, liderlərin uyğun davranışının yuxarıdan-aşağı model kimi təqdim olunması və s. ilə artırabilirlər.

İş yerində qısnama təlimi ünvanlandığı auditoriyaya uyğunlaşdırılmalıdır.

Başqa bir modelə diqqət yetirək. Bu model pozitiv iş mühitinin yaradılması və iş yerində mübahisələrin imkan daxilində ən aşağı səviyyədə həll edilməsini təşviq edir.

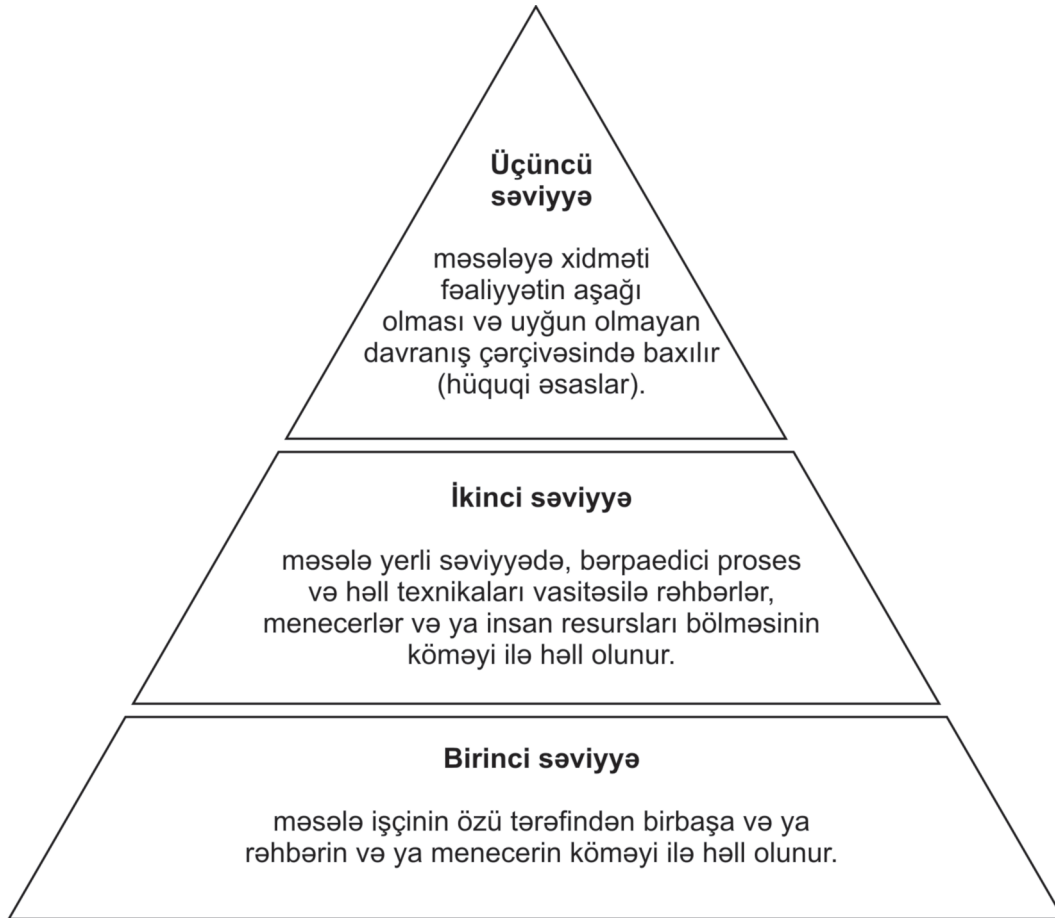
| Bütün işçilər   | Menecerlər  | Mübahisələri həll edən orqan   |
|---|---|--|
| Onlar iş yerində qısnama, cinsi qısnama, ayrı-seçkilik anlayışlarını qavramalı, iş yerində qısnama hallarının necə bildirilməsini, prosesin idarə və həll edilməsini, mümkün dəstəyə və məsləhətə çıxışın necə əldə edilməsini bilməlidirlər. | İş yerində qısnama, cinsi qısnama, ayrı-seçkiliklə bağlı baş verən halları adekvat şəkildə idarə və həll etmələri üçün onların müvafiq bacarıqlara malik olmalarını təmin etməlidirlər. | Əmək mübahisələrini həll edən orqanların öz rollarını uğurla icra edə bilmələri üçün onların lazımı bilik və bacarıqlara malik olmalarını, işçiləri qısnama və digər hallarla bağlı dəstək və məlumatla təmin edə bilmələrini həyata keçirmək. |

**Birinci səviyyədə** – işçilər məsələni yerli qaydada və hörmət əsasında menecer və ya rəhbərin köməyi ilə və ya köməyi olmadan həll edirlər. Uyğun olmayan davranış birinci səviyyədə həll oluna bilər.

**İkinci səviyyə** – işçilər məsələni menecer və rəhbər səviyyəsində qaldırırlar və rəhbər şəxslər ilkin qiymətləndirmə apararaq bərpaedici prosesi və həll texnikalarını müəyyən edirlər. Bu yerli səviyyədə

məsələnin həllinin uyğun yoludur. Uyğun olmayan davranış bəzən ikinci səviyyədə həll oluna bilər.

**Üçüncü səviyyə** – əgər uyğun olmayan davranış birinci və ikinci səviyyədə uğurlu şəkildə öz həllini tapmırsa, bu, üçüncü səviyyədə həll olunur və bu zaman iddia olunan davranışı göstərən işçiyə qarşı intizam tədbirləri görülməlidir.



Baxmayaraq ki, iş yerində mübahisələrin birinci və ikinci səviyyədə həll olunmasına daha çox həvəsləndirmə və təşviq var (çünki yerli səviyyədə məsələnin daha tez və uğurlu həll edilməsi ilə bağlı daha çox şans var), qısnama, cinsi qısnama və ayrı-seçkilik hadisəsinin ciddiliyindən/ağırlığından asılı olaraq, məsələnin dərhal üçüncü səviyyədə həll edilməsi də mümkündür. Burada əsas məsələlərdən biri qadın işçilərin bu prosedurlardan yararlanmaqla baş verən qısnama, ayrı-seçkilik halları ilə bağlı şikayət etmələridir. Əngəllərdən biri o ola bilər ki, qısnamaya məruz qalan qadın işçinin məhkəməyə müraciət etməkdə istekli olmaması səbəbindən baş verən hadisə açıqlanmasın və həllini tapmasın. Digər əngəl qısnamaya məruz qalan qadın işçinin rəhbərinin əks cins olması və ya əksinə, qısnamaya məruz qalan tərəfin öz supervayzeri/meneceri ilə danışıq məsləhət və ya dəstək almaqdan çəkinməsi ola bilər. İnsan resursları bölməsi/şöbəsi qısnama və ayrı-seçkiliklə bağlı məsələlər üzrə işçilərə dəstək və məsləhət verməklə onları təlimatlandırır. Bütün bunları nəzərə alaraq, əmək prosesini təşkil etməyə məsul olan şəxslər aydın prosedurların mövcud olmasını və işçilərin də bununla bağlı məlumatlı olmasını təmin etməlidirlər.

## VI. BƏRABƏRLİK SİYASƏTİNİN KONTURLARI

Bərabərlik siyasəti təşkilatın bərabərlik prinsipini təşkilatda konkret şərtlərdə təşviq etməsi öhdəliyini əks etdirir.

Bərabərlik siyasəti:

- Yazılı formada olmalıdır;
- Müəyyən müddətdən bir (təxminən 2 ildən bir və ya ehtiyac əsasında) nəzərdən keçirilməlidir;
- Yerli qanunvericiliyə uyğun olmalıdır;

- Tətbiq olunduğu müəssisələrdə fərdlərlə və ya qruplarda məsləhətləşməsi aparılmalıdır;
- Müəssisə/qurumla əlaqəli olan şəxslərə də açıq olmalıdır.

Siyasət özündə aşağıdakıları ehtiva etməlidir:

- Müvafiq qanunvericiliyə uyğun olmaqla bərabərlik və digər anlayışların/terminlərin aydın tərfi/zahı;
- Ayrı-seçkiliyin qanuna/hüquqa zidd olmasının aydın qeyd edilməsi;
- İşgötürmə prosesinə istinad;
- Seçim komitəsinə və seçim panelinə təşkilatın bərabərlik siyasətinin bir nüsxəsinin verilməsi və seçim panelində gender balansının gözlənilməsi;
- İşgötürmə metodları, sənədləşmə və ictimailəşdirmənin ayrı-seçkiliyə əsaslanmaması;
- Seçim meyarlarının, vəzifə ilə bağlı tələblərin birbaşa və ya dolayı yolla ayrı-seçkiliyə yol verməməsi.

Xidməti fəaliyyətlə bağlı:

- Eyni vəzifə dərəcəsinə malik olan və eyni iş növü ilə məşğul olan işçilər üçün bərabər şərtlər və imkanların yaradılması.

Xidmətlərin göstərilməsi ilə bağlı (burada nazirliyin müqavilə əsasında işlədiyi müəssisələr və ya şəxslərə istinad edilir):

- Digər müəssisələrə də təşkilatın işçilərinə şamil edilən eyni hüquqların verilməsi (bu, müəssisənin göstərdiyi xidmətin növündən asılı olaraq müəyyən edilir);
- Monitoring siyasəti və bunun necə həyata keçirilməsi;
- Siyasəti icra etməyin kimin vəzifəsi olması;
- Siyasətə əməl edilmədikdə nəyin baş verəcəyi;
- Siyasətlə bağlı heyətin təlimləndirilməsi.

Qeyd etmək zəruridir ki, qısnama və cinsi qısnama ya ümumi bərabərlik siyasəti vasitəsilə işçilərə çatdırılır, ya da hər biri üçün ayrıca siyasət formasında müəyyən edilir. Bütün işçi heyət siyasətlə bağlı məlumatlandırılmalı və bu siyasətə əməl etmələrinin onların bir öhdəliyi olması ilə bağlı onlara xəbərdarlıq edilməlidir.

Cinsi qısnama siyasəti bərabərlik siyasətindən ayrı müəyyən edildikdə özündə aşağıdakıları ehtiva edir:

- Təşkilat konkret şərtlərdə cinsi qısnamanın qarşısının alınması ilə bağlı öz öhdəliyini bəyan edir;
- Siyasət yazılı formada olur;
- Müəyyən müddətdən bir (təxminən 2 ildən bir və ya ehtiyac əsasında) nəzərdən keçirilir;
- Yerli qanunvericiliyə uyğun olur;
- Tətbiq olunduğu müəssisələrdə fərdlərlə və ya

qruplarda məsləhətləşməsi aparılır;

- Təşkilatla əlaqəli olan hər kəsə açıq olur;
- Rəhbər şəxslər tərəfindən açıq və geniş şəkildə təsdiq edilib dəstəklənir.

Siyasət aşağıdakı detalları özündə əks etdirməlidir:

- Bərabərlik və digər terminlərin, anlayışların qanunvericiliyə uyğun şəkildə izahının verilməsi;
- Cinsi qısnamanın qanuna zidd olduğunu vurğulayan aydın bəyanatın olması;
- Heyət tərəfindən törədilən qısnama;
- Rəhbərlik tərəfindən törədilən qısnama;
- Cinsi qısnamanın nə olduğuna istinad;
- Nə cinsi qısnama deyil;
- Şəxsin şərəf və ləyaqətinə hörmət;
- Şəxslərin məsuliyyəti;
- Siyasətin necə icra və kommunikasiya edilməsi;
- Siyasətə əməl edilmədikdə nəyin baş verəcəyi;

## İş yoldaşı tərəfindən qısnamaya məruz qalma (hadisə/keys)

### A (qadın), B (kişi)

**A** – dövlət qurumlarının bir hissəsi olan İT xidmətində işə başlayan, yeni məzun olmuş şəxsdir. Birinci rotasiya dövründə ona rəhbər şəxslərdən biri olan **B** tərəfindən nəzarət olunur. **B** icra etdiyi işin keyfiyyətinə görə şöbədə yüksək qiymətləndirilir və təzəliklə vəzifəsində yüksəliş olduğundan şöbədə qalmağa daha həvəslidir. **A** işə başlayana qədər, **B** komandada ən gənc və ən yüksək ixtisaslı işçi hesab olunurdu. İlkin olaraq, **A** və **B** birlikdə yaxşı işləyirdilər. Onlardan müəyyən, qısa müddətli bir layihədə bir yerdə işləmək xahiş olundu. Özünü təsdiq etmək üçün **A** hər gün gec saatlara qədər çalışır və nəticədə layihənin çox hissəsini işləyir. Növbəti iclasda, rəhbər şəxs

layihəni ayrıca qeyd edir və **A**-nın gördüyü işin keyfiyyətini tərifləyir və təqdir edir. Bu iclasdan sonra **A** və **B**-nin münasibətləri pisləşir. Bundan sonra hər hansı bir iş tapşırıldıqda **B** daha çox profilli olan və maraqlı işləri özünə götürür, **A**-ya isə inzibati işləri verir. **A** İT ilə bağlı hər hansı iş gördükdə, **B** həmin işlərə öz adını əlavə edir, hətta **A**-nın adını silirdi. Rotasiyanın bitməsinə iki həftə qalmış **B** tətildə gedir və **A**-ya özünün yenidən başladığı çox mühüm bir işi bitirməyi tapşırır. Geri döndükdə isə görür ki, **A** işi vaxtında bitirməyib və **A**-ya xidməti fəaliyyəti ilə bağlı mənfi qiymətləndirmə yazır. Bu qiymətləndirmə o demək idi ki, **A** etibarlı işçi deyil və ona şöbədə daimi iş təklif edilə bilməz.

- Siyasətin monitorinqi və buna necə nail olunacağı;
- Heyətin siyasətlə bağlı təlimləndirilməsi.

Vacibdir ki, təşkilatın bərabərlik siyasəti cinsi qısnamaya və cinsi qısnama ilə bağlı siyasətə istinad etsin. Bütün heyət siyasətlə tanış olmalı və heyətə bildirilməlidir ki, onlar siyasətlə tanış olduqdan sonra bu siyasətə əməl etmək artıq onların öhdəliyinə çevrilir. Vəsaitin sonunda bir daha qeyd etmək vacibdir ki, əmək prosesini təşkil etməyə məsul olan şəxslər təşkilatda bərabər imkanlar planı kimi sistemativ yanaşma olduqda gender balansının yaxşılaşmasına və bərabər imkanların təkmilləşdirilməsinin monitorinqinə imkan əldə edirlər. Bərabər imkanlar planı adətən üç hissədən ibarət olur:

- Təşkilatın gender baxımından cari vəziyyətinin təhlili (vəzifələr, iş sahələri, məvaciblər, peşəkar təlim və proqramlarda iştirak və s.);
- Hədəflər (kvota və s. kimi);
- Müəyyən edilən hədəflərə çatmaq üçün planlaşdırılan tədbirlər (mentor proqramları).

Əmək prosesini təşkil etməyə məsul olan şəxslər, rəhbərlər və insan resursları bölməsi bu planın hazırlanmasında birbaşa iştirak edən şəxslərdir. Belə ki, onlar cari vəziyyəti təhlil edib, mövcud boşluqları müəyyən edərək üst səviyyədə idarəedənlərə hədəflərin müəyyən edilməsində yardım edə bilərlər.

## YEKUN

Vəsaitin sonunda bir daha qeyd etmək vacibdir ki, əmək prosesini təşkil etməyə məsul olan şəxslər təşkilatda bərabər imkanlar planı kimi sistemativ yanaşma olduqda gender balansının yaxşılaşmasına və bərabər imkanların təkmilləşdirilməsinin monitorinqinə imkan əldə edirlər. Bərabər imkanlar planı adətən üç hissədən ibarət olur:

- Təşkilatın gender baxımından cari vəziyyətinin təhlili (vəzifələr, iş sahələri, məvaciblər, peşəkar təlim və proqramlarda iştirak və s.);
- Hədəflər (kvota və s. kimi);
- Müəyyən edilən hədəflərə çatmaq üçün planlaşdırılan tədbirlər (mentor proqramları).

Əmək prosesini təşkil etməyə məsul olan şəxslər, rəhbərlər və insan resursları bölməsi bu planın hazırlanmasında birbaşa iştirak edən şəxslərdir. Belə ki, onlar cari vəziyyəti təhlil edib, mövcud boşluqları müəyyən edərək üst səviyyədə idarəedənlərə hədəflərin müəyyən edilməsində yardım edə bilərlər.

## Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC)

Ünvan: Afiyəddin Cəlilov küç. 26, mən. 98, AZ1025, Bakı, Azərbaycan

Telefon: (+994 12) 490 40 44, 408 40 44

Vebsayt: [www.ward.az](http://www.ward.az)

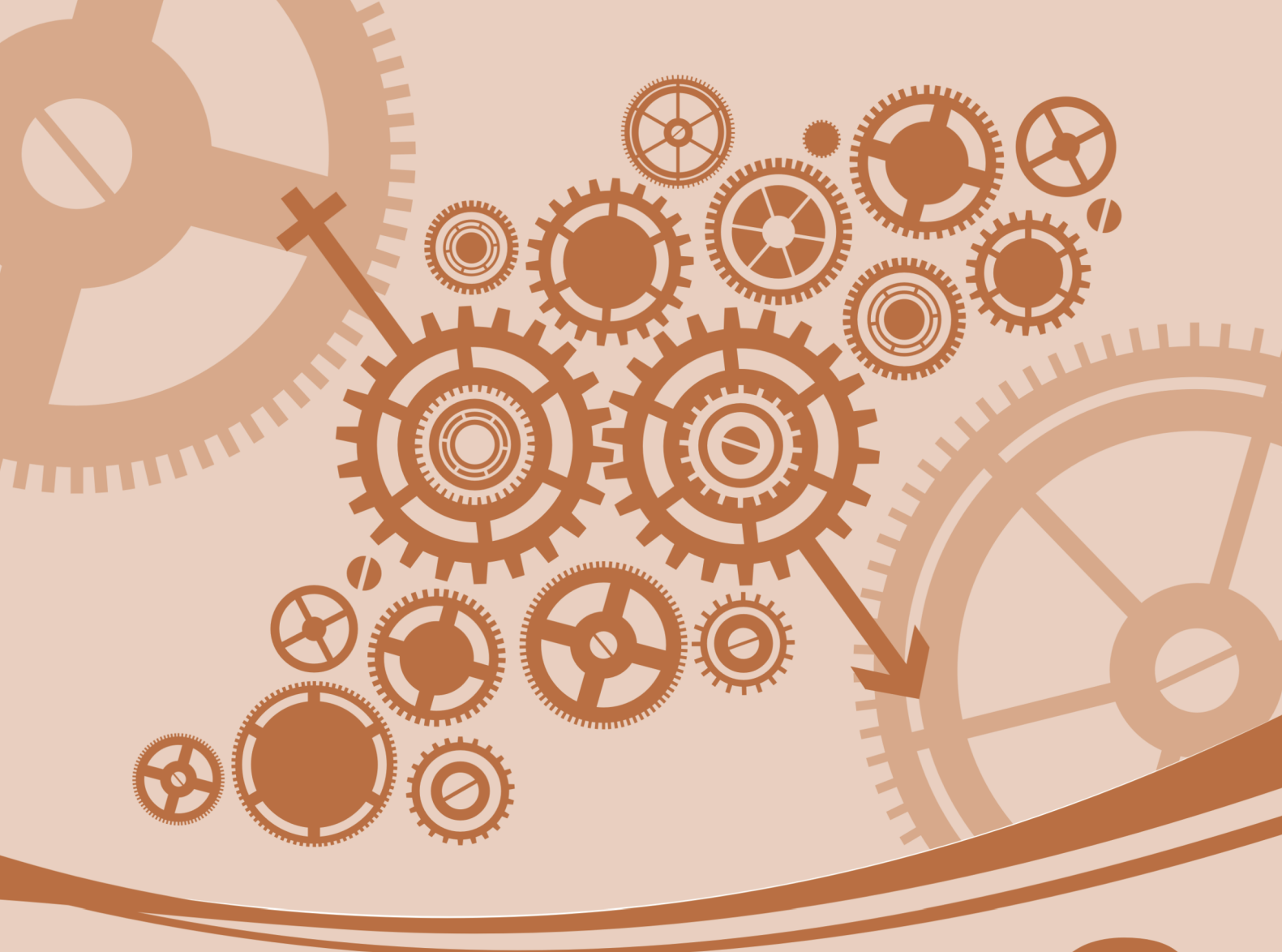


Empowered lives.  
Resilient nations.



© *Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC), 2018*

*Bu nəşr Günel Mehdiyeva tərəfindən hazırlanmışdır.  
Müəllif hüquqları Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyətinə məxsusdur.  
RİQC tərəfindən verilmiş yazılı icazə olmadan bu kitabın hər hansı bir hissəsinin  
təkrar çapı, yayılması, elektron və mexaniki üsulla surətinin çıxarılması qadağandır.*



## ƏLAVƏLƏR:

- ABBREVIATURALAR
- GENDER LÜĞƏTİ
- İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT

8

## ABREVIATURALAR

**ABŞ** – Amerika Birləşmiş Ştatları

**Aİ** – Avropa İttifaqı

**AİHK** – Avropa İnsan Hüquqları Konvensiyası

**AQUPDK** – Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi

**AMEA** – Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyası

**AR** – Azərbaycan Respublikası

**AR İXM** – Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xəttələr Məcəlləsi

**AR MZQAQ** – “Məişət zorakılığının qarşısının alınması haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu

**ARAM** – Azərbaycan Respublikasının Ailə Məcəlləsi

**ARCM** – Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsi

**ARƏM** – Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi

**ARƏSQQ** – “Əhəlinin sağlamlığının qorunması haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu

**ARK** – Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası

**AŞ** – Avropa Şurası

**ATƏT** – Avropa Təhlükəsizlik və Əməkdaşlıq Təşkilatı

**AUÖP** – Anadan Uşağa Ötürülmənin Qarşısının Alınması

**BƏT (ILO)** – Beynəlxalq Əmək Təşkilatı

**BMT** – Birləşmiş Millətlər Təşkilatı

**BMT İP (UNDP)** – Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnkişaf Proqramı

**BMTƏF (UNFPA)** – Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Əhəli Fondu

**BMT QAK (UNHCR)** – Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qaçqınlar üzrə Ali Komissarlığı

**CAR** – Cənubi Afrika Respublikası

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

**DAW** – Qadınların İnkişafı Şöbəsi

**DİDK** – Diasporla İş üzrə Dövlət Komitəsi

**DTX** – Dövlət Təhlükəsizlik Xidməti

**DİM** – Davamlı İnkişaf Məqsədləri

**DİN** – Daxili İşlər Nazirliyi

**DK** – Dövlət Komitələri

**DSK** – Dövlət Statistika Komitəsi

**DSMF** – Dövlət Sosial Müdafiə Fondu



- DTİHB** – Demokratik Təsisatlar və İnsan Hüquqları Bürosu
- ECOSOC** – Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İqtisadi və Sosial Şurası
- EİSE** – Avropa Gender Bərabərliyi İnstitutu
- ET** – Elmi Tədqiqat
- ƏDV** – Əlavə Dəyər Vergisi
- ƏƏSMN** – Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiə Nazirliyi
- ƏN** – Ədliyyə Nazirliyi
- FP** – Fəaliyyət Planı
- GBK** – Gender Bərabərliyi üzrə Komissiya
- GBTQ** – “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu
- GER** – Gender Bərabərliyi üzrə Məruzəçilər
- Gİİ** – Gender İnkişafı İndeksi
- GİN** – Gənclər və İdman Nazirliyi
- GİŞ** – Gender İdarəetmə Sistemi
- GMŞ** – Gender üzrə Məsul Şəxs
- HİV / QİÇS** – Human İmmunodeficiency Virus / Qazanılmış İmmun Çatışmazlığı Sindromu
- XİN** – Xarici İşlər Nazirliyi
- İAQMQ** – “İnsan alverinə qarşı mübarizə haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu
- İH** – İcra Hakimiyyəti
- İİN** – iqtisadi İnkişaf Nazirliyi
- INSTRAW** – Qadınların Vəziyyətinin Yaxşılaşdırılması üzrə Beynəlxalq Tədris və Elmi-Tədqiqat İnstitutu
- İSESKO** – İslam Təhsil, Elm və Mədəniyyət Təşkilatı
- İT** – İnformasiya Texnologiyaları
- KİV** - Kütləvi İnformasiya Vasitələri
- KTN** – Kənd Təsərrüfatı Nazirliyi
- QHT** – Qeyri-hökumət Təşkilatı
- QMKİDK** – Qaçqınların və Məcburi Köçkünlərin İşləri üzrə Dövlət Komitəsi
- MDB** – Müstəqil Dövlətlər Birliyi
- MİM** – Minilliyin İnkişaf Məqsədləri
- MKŞ** – Məcburi Köçkün Şəxs
- MM** – Milli Məclis

**MN** – Müdafiə Nazirliyi

**OSAGİ** – Gender məsələləri və qadınların inkişafı üzrə Xüsusi Müşavirin Bürosu

**RİQC** – Rəşional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti

**SESP** – Sosial Elmlər üçün Statistika Paketi

**SN** – Səhiyyə Nazirliyi

**SPO** – Struktur-Personal-Nəticə Modeli

**SSRİ** – Sovet Sosialist Respublikaları İttifaqı

**TGHP** – Tanzaniya Gender Şəbəkə Proqramı

**TN** – Təhsil Nazirliyi

**UN Women** – Birləşmiş Millətlər Təşkilatı Qadınları (təşkilat)

**UNESCO** – Birləşmiş Millətlər Təşkilatınınin Təhsil, Elm və Mədəniyyət Təşkilatı

**UNİCEF** – Birləşmiş Millətlər Təşkilatınınin Uşaq Fondu

**UNİFEM** – Birləşmiş Millətlər Təşkilatınınin Qadınlar üçün İnkişaf Fondu

**YYÇİK** – Yetkinlik Yaşına Çatmayanların İşləri üzrə Komissiya

## GENDER LÜĞƏTİ

### A

**AİLƏ (Family)** – Nikaha, qan qohumluğuna, yaxud övladlığa götürməyə əsaslanan, bir-birilə eyni məişət, qarşılıqlı kömək və cavabdehlik əlaqələri olan, bir yerdə yaşayan insanlar.

**AİLƏ-MƏİŞƏT PROBLEMLƏRİ İLƏ ƏLAQƏDAR MƏZUNİYYƏT (Family Leave)** – Ailə-məişət səbəblərindən (uşaqlara və ya xəstə ailə üzvünə baxma və s.) verilən və valideynlərin öz aralarında bölüşdürə biləcəkləri məzuniyyət.

**AİLƏ PLANLAŞDIRILMASI (Family Planning)** – Ailədə uşaqların sayını tənzimləmək, onların dünyaya gətirilməsi dövrünü (ilk növbədə, qadınların səhhəti ilə əlaqədar) müəyyənləşdirmək məqsədilə arzu edilən və sağlam uşaqların anadan olması, qadınların, həmçinin kişilərin reproduktiv və cinsi sağlamlığının təmin edilməsi, beləliklə, azad və məsuliyyətli valideynliyin və sağlam həyat tərzinin bərqərar edilməsi.

**AİLƏ ZORAKILIĞI (Family Violence)** – Bax: Məişət zorakılığı.

**ALDADICI ŞƏFFAFLIQ (Glass Ceiling)** – Bax: Şüşə tavan.

**ANALIQ MƏZUNİYYƏTİ (Maternity Leave)** – Milli qanunvericiliyə və təcrübəyə uyğun olaraq, qadının dünyaya uşaq gətirməzdən əvvəl və/və ya sonra təyin edilmiş davamlı dövr ərzində məzuniyyətə çıxmaq hüququ (Şüranın 92/85/EEC sayılı, 19 oktyabr 1992-ci il tarixli Rəhbər Qaydası, Avropa Birliyinin Rəsmi Jurnalı (OJ L) 348/1).

**HƏYAT YOLDAŞININ ƏZİLMƏSİ/DÖYÜLMƏSİ (Wife Battering/Beating)** – Birgə yaşadığı şəxs tərəfindən qadına qarşı edilən zorakılıq (həmçinin bax: məişət zorakılığı).

**ATALIQ MƏZUNİYYƏTİ (Paternity Leave)** – Adətən uşağın anadan olduğu tarixdən etibarən onun atası üçün məzuniyyət kimi təsbit edilmiş günlərin sayı və ya övladının qayğısına qalmaq baxımından atanın daşdığı məsuliyyətdən irəli gələn səbəblərə görə istənilən il və ya bir neçə il üzrə təsbit edilmiş müddət.

**AYRI-SEÇKİLİK (BİRBAŞA VƏ DOLAYI) Discrimination (Direct and Indirect)** –

Ayrı-seçkilik gündəlik həyatda müxtəlif şəkildə təzahür edir. Ayrı-seçkilik iki cür təsnif edilə bilər: birbaşa və dolaylı. Gender kimi xüsusiyyətlər səbəbindən qanunvericilik cəmiyyətdəki müəyyən zümrələri təcrid edilmiş hala və ya əlverişsiz şəraitə saldıqda birbaşa ayrı-seçkilik baş verir. Mahiyyəti baxımından qeyri-müəyyən qaydalar və ya qanunlar müəyyən qrup insanlara, məsələn işləyən qadınlara mənfi təsir göstərdikdə isə dolayısıyla ayrı-seçkilik baş verir. Tam iş vaxtı şəraitində işləyənlərlə müqayisə edildikdə natamam iş vaxtı şəraitində işləyənlərə qarşı ayrı-seçkilik az qala hər bir ölkədə hələ də mövcuddur. Natamam iş vaxtı şəraitində işləyənlərin əksəriyyəti qadın olduğundan qadınlar həmçinin əlverişsiz şəraitə düşürlər.

### B

**BƏRABƏR İMKANLARIN BİRLƏŞDİRİLMƏSİ/GENDER GÖRÜNÜŞÜNÜN ÜMUMİLƏŞDİRİLMƏSİ (Integration of Equal Opportunities/Gender Perspective)** – Bax: müfəssəl gender yanaşması.

**BƏRABƏRLİK (Equality)** – İrqi, dini mənsubiyyəti, etiqadı, yaşı və əmək qabiliyyəti əsasında hər

hansı təbəqəyə aid edilib-edilməməsindən asılı olmayaraq öz potensialını tam gerçəkləşdirmək, həmçinin iqtisadi, sosial, mədəni və siyasi inkişafa töhfə vermək və bu inkişafdan bəhrələnmək üçün qadının və kişinin bərabər hüquqlara, azadlıqlara, şəraitə və imkanlara malik olması.

### **BƏRABƏR RƏFTARA DAİR RƏHBƏR**

#### **QAYDALAR (Directives of Equal Treatment) –**

Kişilər və qadınlarla bərabər rəftar etmə prinsipinin əhatə dairəsini genişləndirən Rəhbər Qaydalar; bu prinsip ilkin olaraq Roma sazişində yalnız ödəniş məsələlərinə aid edilirdi. Sonradan bu prinsip aşağıdakı məsələləri əhatə etmək məqsədilə genişləndirilmişdir:

- məşğulluqla, peşə təhsili, vəzifə artımı ilə təmin edilmə və iş şəraiti (Şuranın 76/207 sayılı, 9 fevral 1976-cı il tarixli Rəhbər Qaydası, Avropa Birliyinin Rəsmi Jurnalı (OJ L) 39);
- sosial təminat üzrə qanuni sxemlər (Şuranın 79/7 sayılı, 19 dekabr 1978-ci il tarixli Rəhbər Qaydası, Avropa Birliyinin Rəsmi Jurnalı (OJ L) 6);
- əməyin təhlükəsizliyinə dair sosial təminat sxemləri (Şuranın 86/378/EEC sayılı, 24 iyul 1986-cı il tarixli Rəhbər Qaydası, Avropa Birliyinin Rəsmi Jurnalı (OJ L) 225);
- özünəməşğulluq əsasında kənd təsərrüfatı daxil olmaqla fəaliyyətə cəlb edilmə (Şuranın 86/613/EEC sayılı, 11 dekabr 1986-cı il tarixli Rəhbər Qaydası, Avropa Birliyinin Rəsmi Jurnalı (OJ L) 359);
- hamilə və yenicə ana olmuş işçilər (Şuranın 92/85/EEC sayılı, 19 oktyabr 1992-ci il tarixli Rəhbər Qaydası, Avropa Birliyinin Rəsmi Jurnalı (OJ L) 348);
- valideynlik məzuniyyəti (Şuranın 96/34/EEC sayılı, 19 iyun 1996-cı il tarixli Rəhbər Qaydası, Avropa Birliyinin Rəsmi Jurnalı (OJ L) 145).

**BİRBAŞA CİNSİ AYRI-SEÇKİLİK (Direct Sex Discrimination) –** Hər hansı şəxsin mənsub olduğu cins səbəbindən əlverişsiz rəftara məruz qalması.

## C

**CİNS (Sex) –** İnsanları qadın və ya kişi kimi bir-birindən fərqləndirən bioloji xüsusiyyət.

**CİNSƏ QARŞI TƏKƏBBÜR (Sexism) –** Yalnız mənsub olduqları cins baxımından insanlara qarşı ayrı-seçkiliyə səbəb olan hərəkətlər və ya münasibətlər.

**CİNSİ ALVER (Sexual Trade/Trafficking) –** Əksər halda qadınların və uşaqların cinsi istismar məqsədilə məruz qaldıqları insan alveri.

**CİNSİ İSTİSMAR (Sexual Exploitation) –** Sosial və ya siyasi səpkidə faydalanmaq məqsədilə digər şəxsin zəiflik durumundan, güc fərqi və ya cinsi zəmində etibarından hər hansı sui-istifadə halı.

**CİNSİ ORİYENTASIYA (Sexual Orientation) –** Eyni və ya əks cinsə aid olan şəxsin cinsi əlaqə baxımından tərcih edilməsi (homoseksuallıq, lezbiyanlıq, heteroseksuallıq və biseksuallıq).

**CİNSİ SAĞLAMLIQ (Sexual Health) –** Cinsi hisslər və fəallıqla bağlı sadəcə xəstəliklərin, zəifliklərin və ya disfunksiyanın (normal haldan kənarlaşmanın) olmaması ilə məhdudlaşmayan, ümumiyyətlə, fiziki, emosional, əqli sağlamlıq və sosial əmin-amanlıq.

**CİNSİ TƏCAVÜZ/QISNAMA (Sexual Harassment) –** Rəhbər və həmkar şəxslərin davranışı daxil olmaqla işdə qadının və kişinin ləyaqətinə mənfi təsir edən cinsi zəmində arzu edilməz davranış və ya cinsi həyata

əsaslanan digər hərəkət tərzı (Şuranın 90/C 157/02 sayılı, 29 may 1990-cu il tarixli Qərarı, Avropa Birliyinin Rəsmi Jurnalı (OJ L) 157).

**CİNSİ ZORAKILIQ (Sexual Violence)** – Bax: Gender əsaslı zorakılıq.

**CİNSLƏRİN BƏRABƏRLİYİ (Equality of the Sexes)** – Qadın və kişilərin sosial hakimiyyətdə bərabər paya, ictimai sərvətin bölüşdürülməsində bərabər hüquqa malik olmaları.

**CİNSLƏR/GENDER SİSTEMİ (Sex/Gender System)** – Kişiləri və qadınları səciyyələndirən xüsusiyyətlərin və gender vəzifələrinin davam etməsini təmin edən və dayanmasına yol verməyən iqtisadi, sosial və siyasi quruluşlar sistemi (həmçinin bax: gender razılığı).

**CİNSLƏR ÜZRƏ TƏSNİFLƏŞDİRİLMİŞ STATİSTİK MƏLUMAT (Sex-Disaggregated Statistics)** – Müqayisəli təhlilə şərait yaratmaq məqsədilə informasiyanın və statistik məlumatların toplanılması və cinslər üzrə təsnifləşdirilməsi; bəzən buna gender üzrə ümumiləşdirilmiş statistik məlumatlar da deyilir.

## D

**DAYƏ (Domestic Worker)** – Bəzi ölkələrdə pullu dayəlik və/və ya ixtisaslaşmış xadimələrin çatışmamaması problemini aradan qaldırmaq məqsədilə digər növ qadın əməyindən istifadə edilir ki, bu işçi qüvvəsi də əsasən immiqrant, bəzən isə qeydiyyatı olmayan və əksər halda gördüyü iş görə daha az ödəniş alan qadınlardan ibarət olur.

**DAYƏLİK (Care Work)** – Öhdəlikdə olan uşaqlara, yaşlılara, xəstələrə və əlillərə ixtisaslaşmış evlərdə və ya qayğıya ehtiyacı olan şəxsə yaşadığı evdə

qayğının göstərilməsini əhatə edən iş. Şəxslərə qayğı siyasəti və qayğının göstərilməsi mahiyyət baxımından qadınlar və kişilər arasında bərabərliyin bərqərar edilməsinə dəlalət edir. Qiyməti münasib, əlçatan və yüksək keyfiyyətli qayğının olmaması, həmçinin dayəlik vəzifəsinin kişi və qadın arasında bərabər bölüşdürülməməsi qadınların sosial, iqtisadi, mədəni və siyasi həyatın bütün sahələrində iştirak etmək qabiliyyətinə mənfi təsir göstərir.

**DEMOKRATİK KƏSİR (Democratic Deficit)** – Qeyri-münasib gender balansının demokratiyanın qanunauyğunluğuna vurduğu təsir.

**DOLAYISİLƏ CİNSİ AYRI-SEÇKİLİK (Indirect Sex Discrimination)** – Qanunun, qaydanın, siyasətin və ya təcrübənin konkret bir cinsə mənsub olan şəxslərə qeyri-mütənasib mənfi təsir etməsi; bir şərtlə ki, bu kimi fərqli rəftarı obyektiv amillərlə əsaslandırmaq qeyri-mümkün olsun (Şuranın 76/207 sayılı, 9 fevral 1976-cı il tarixli Rəhbər Qaydası, Avropa Birliyinin Rəsmi Jurnalı (OJ L) 39)

## E

**ETALON MÜQAYİSƏ (Benchmarking)** – Hədəfləri və işdə irəliləyişi müəyyən etmək məqsədilə müvafiq meyarın, standartın və ya nümunəvi səviyyənin təyin edilməsi.

**EVDƏ GÖRÜLƏN İŞ (Homework)** – Şəxsin öz evində və ya öz seçimi ilə işəgötürənin təmin etdiyi iş yerindən fərqli olan digər yerdə ödəniş əsasında gördüyü, istifadə olunan avadanlığın, materialların və ya digər məsrəflərin kim tərəfindən təchiz edilməsindən asılı olmayaraq işəgötürənin müəyyən etdiyi məhsulun və ya xidmətin hazırlanması ilə nəticələnən iş (Beynəlxalq Əmək Təşkilatının 177 sayılı Konvensiyası).

**EV (TƏSƏRRÜFAT) İŞLƏRİ (Domestic Work)** – Əsasən ev təsərrüfatını saxlamaq üçün görülən işlər: qidanın və digər əsas tələbatların təmin edilməsi, təmizlik işləri, uşaqlara, xəstələrə və ahillərə qulluq və s. Əksər halda qadınlar tərəfindən görülməsi səbəbindən ev (təsərrüfat) işləri sosial və iqtisadi baxımdan yetərincə qiymətləndirilmir.

## Ə

**ƏHƏMİYYƏT VERMƏMƏ (MARGİNALLIQ) (Marginality)** – Müəyyən sosial qrupun tərkibinə natamam, qismən aid edilmə.

**ƏLÇATANLIQ (Access)** – Resursların əlçatanlığı dedikdə, qadınların müəyyən (maddi, maliyyə, insan, sosial, siyasi və s.) resurslardan istifadə edə və bəhrələyə bilmələri nəzərdə tutulur.

**ƏMƏK BAZARINDA AYRI-SEÇKİLİK (Discrimination of the Labor Market)** – Bax: Əmək sahəsində ayrı-seçkilik.

**ƏMƏK BAZARININ ÜMUMİLƏŞDİRİLMƏSİ (Desegregation of the Labor Market)** – Əmək bazarında şaquli və üfüqi ayrılmaların (təcrid edilmə hallarının) azaldılması və ya aradan qaldırılması məqsədini daşıyan siyasətlər.

**ƏMƏK FƏALİYYƏTİNDƏN KƏNAR ƏHALİ (Inactive Rate)** – Əmək qabiliyyəti yaşında (16-64) olan əhalinin işsiz qalmış və ya məşğulluqla təmin edilmiş sayılmayan hissəsinin nisbi göstəricisi.

**ƏMƏK FƏALİYYƏTİ ÜZRƏ AYIRMA (Occupational Segregation)** – Bax: Sənət/peşə üzrə ayırma.

**ƏMƏK HAQQININ MİNİMUM MƏBLƏĞİ (Minimum Wage)** – İşəgötürənə qanunvericiliklə

və ya əmək müqaviləsi ilə ödəmək üçün icazə verilən əmək haqqının müəyyən edilmiş ən aşağı səviyyəsi.

**ƏMƏK SAHƏSİNDƏ AYRI-SEÇKİLİK (Discrimination in Relation to Labor)** – Əmək bazarında yaş, cinsi, etnik, siyasi, dini mənsubiyyət və digər mədəni fərqlər əsasında insanlarla qeyri-bərabər rəftar.

**ƏMƏLİ FƏALLIQ (Activism)** – Siyasi və ya sosial dəyişikliklərə nail olmaq məqsədilə siyasi partiyalarda, təsir qruplarında və ya əlaqədar ictimai təşkilatlarda fəal üzvlük.

**ƏMƏYİN ÖDƏNİŞİNDƏ GENDER FƏRQİ (Gender Pay Gap)** – Sənət/peşə üzrə ayırma və birbaşa ayrı-seçkilik nəticəsində kişilərin və qadınların orta gəliri arasında əmələ gələn faiz fərqi.

**ƏMTƏƏ İSTEHSALI VƏZİFƏSİ/FƏALİYYƏTİ (Productive Roles)** – Məhsulların və ya xidmətlərin istehsal edilməsi və ya ailənin yaşaması üçün əsas tələbatların təmin edilməsi istiqamətində kişilər və qadınlar tərəfindən həyata keçirilən, müvafiq peşəkar biliklərin və əmək vərdişlərinin daima təkmilləşdirilməsini tələb edən fəaliyyət.

## F

**FEMİNİZM (Feminism)** – Cinslərarası sosial, mədəni, siyasi və iqtisadi bərabərliyə nail olmaq üçün gender bərabərsizliyinin aradan qaldırılması və qadınlara kişilərlə bərabər hüquqların verilməsi naminə aparılan siyasi, ideoloji və sosial hərəkət.

**FƏRDİN HÜQUQLARI (Individual Rights)** – Törəmə hüquqlardan fərqli olaraq fərdi şəxsin birbaşa əldə etdiyi hüquqlar.

## G

**GENDER (Gender)** – Qadın və kişi arasında çarpaz fərqlərin öyrənilməsini, həmçinin cəmiyyətin quruluşundan törəyən vəzifələr, əlaqələr, münasibətlər, dəyərlər, resursların əldə edilməsi və onlar üzərində nəzarət, qərarların çıxarılması baxımından cinslərin potensialının zaman keçdikcə dəyişməsini, mədəniyyətlər daxilində və arasında geniş kənarlaşmaların mövcudluğunu müəyyən edən sistem anlayışı.

**GENDER ANTROPOLOGİYASI (Gender Anthropology)** – Təbii və mədəni mühitdə qadınlar və kişilər arasında iyerarxiyanı (tabelik qaydasını), qadınların və kişilərin vəzifələrini və yerini araşdıran, təhlil və müqayisə edən elm.

**GENDER ARAŞDIRMALAR (Gender Studies)** – Bax: Qadınlarla bağlı araşdırmalar.

**GENDER AUDİTİ (Gender Audit)** – Siyasətlərin, proqramların və təsisatların genderə aid meyarlar baxımından necə tətbiq edilməsi və işləməsinin təhlili və qiymətləndirilməsi.

**GENDER BƏRABƏRLİYİ (Gender Equality)** – Şəxsi bacarıqlarının inkişaf etdirilməsində, ciddi gender vəzifələri, stereotipləri və ya bu səpkidə təlqin edilmiş yanlış fikirlər nəticəsində tətbiq edilmiş məhdudiyyətlər olmadan qərarların qəbul edilməsində hər kəsin azad olmasını, həmçinin qadınların və kişilərin fərqli davranışının, cəhdlərinin və ehtiyaclarının bərabər qaydada nəzərə alınmasını, dəyərləndirilməsini və bəyənilməsini bildiren məhfum.

**GENDER BƏRABƏRSİZLİYİ (Gender Inequality)** – Kişilərdən və qadınlardan ibarət olan sosial qruplar arasında imkanların qeyri-bərabər əldə edilməsi və uzun müddət ərzində mövcud olan fərqlər.

**GENDER BOŞLUĞU (Gender Gap)** – İştirak etmə səviyyəsi, əlçatanlıq, hüquqlar, mükafatlandırılma və ya imtiyazlar baxımından kişilər və qadınlar arasında istənilən sahədə mövcud olan boşluq.

**GENDER BÜDCƏSİ (Gender Budgeting)** – Dövlət və bələdiyyə büdcəsindən qadınların və kişilərin həyat səviyyəsinin artırılmasına xərclənən vəsaitin təsirini müəyyən etmək üçün bir vasitə.

**GENDER EYNIYYƏTİ (Gender Identity)** – İnsanı cinsi mənsubiyyətinə aid edən şəxsiyyət keyfiyyətləri.

**GENDER EYNIYYƏTİNİN İTİRİLMƏSİ (Gender Dysphoria)** – Fərdin anadangəlmə mənsub olduğu cinslə həyat təcrübəsi nəticəsində mənsub olduğu cins arasında uyğunsuzluğa inanmasının səbəb olduğu davamlı gərgin sızıntı. Hormon almaq və/və ya əməliyyatdan keçmək üçün çox zaman tələb olunan, lakin bioloji cinslə mənsub olduğu cinsi fərqli olan şəxslərin əksəriyyətini təhqir edən kliniki psixoloji diaqnoz.

**GENDER EYNIYYƏTİNİN POZULMASI (Gender Identity Disorder)** – Gender statusunun necə qəbul edilməsi ilə bağlı insanın yaşadığı mənəvi iflas və ya keçirdiyi ciddi narahatlıq.

**GENDERƏ AİDİYYƏT (Gender Relevance)** – Konkret siyasətin və ya fəaliyyət tədbirinin gender münasibətlərinə/qadınlarla kişilər arasında bərabərliyə aid olub-olmaması.

**GENDER ƏDALƏTİ (Gender Equity)** – Bərabər rəftar və ya hüquqlar, imtiyazlar, öhdəliklər və imkanlar baxımından eyni əhəmiyyətə malik olan rəftar sayıla bilən, müvafiq ehtiyaclara uyğun olaraq gender baxımından ədalətli və bərabərhüquqlu rəftar.

**GENDERƏ ƏSASLANAN KVOTA (Gender Based Quotas)** – Qadınların və kişilərin müasir bərabərlik anlayışı əsasında dövlət qurumlarında



təmsil olunma səviyyəsinin qanunla müəyyən edilmiş göstəricisi.

**GENDERƏ HƏSSAS BÜDCƏ (Gender-Sensitive Budgeting)** – Gender münasibətlərinin cəmiyyətə və iqtisadiyata dəstək verdiyi vasitələrin etiraf edilməsi ilə dövlət və bələdiyyə büdcəsinin milli və yerli səviyyədə müxtəlif kişi və qadın qruplarına təsirinin qiymətləndirilməsi təşəbbüsünə qulluq edən və bir-birindən fərqli olan proseslər və üsullar

**GENDERƏ NEYTRAL, GENDERƏ HƏSSAS VƏ GENDERİ DƏYİŞDİRƏN (Gender-Neutral, Gender-Sensitive, Gender Transformative)** – Müfəssəl gender yanaşmasının əsasını təşkil edən başlıca məqsəd aşağıdakı cəhətlərə cavab verən layihələrin, proqramların və siyasətlərin tərtib və icra edilməsindən ibarətdir:

1. Gender münasibətlərinə və ya qadınlarla kişilər arasında bərabərliyə fərqləndirici müsbət və ya mənfi təsirin edilməməsi (genderə neytral);
2. Mövcud gender bərabərsizliyini aradan qaldırmaq cəhdi (genderə həssas);
3. Qadınların və kişilərin gender vəzifələrini və münasibətlərini yenidən müəyyən etmək cəhdi (genderi dəyişdirən).

**GENDERƏ XAS OLAN İŞGƏNCƏ VƏ PİS RƏFTAR (Gender-Specific Torture and Ill Treatment)** – Baş verən işgəncə üsuluna, bu işgəncənin baş tutduğu şəraitə və fəsadlarına, qurbanların bərpası üçün müvafiq vasitələrin mövcudluğuna və əlçatanlığına gözəçarpan dərəcədə təsirin edilməsi. Zorlama, zorlama təhdidi, cinsi orqanların elektroşoklara məruz qalması, saxlanılmış qadınların mühafizəçi kişilər tərəfindən tam soyundurularaq axtarılması genderə xas olan işgəncənin və pis rəftarın tez-tez rast gəlinən növlərindəndir.

**GENDER ƏSASLI ZORAKILIQ (Gender Based Violence)** – Zorlama, qadının döyülməsi/əzilməsi, cinsi təcavüz, ailə üzvləri arasında cinsi əlaqə və pedofiliya daxil olmaqla, fiziki və ya emosional gücdən istifadə və ya istifadə təhdidi vasitəsilə zorakılığın istənilən forması.

**GENDER PERSPEKTİVİ (Gender Perspective)** – İstənilən siyasət sahəsində/siyasətlə bağlı hər hansı fəaliyyətdə mövcud olan fərqlərin nəzərdən keçirilməsi və bu fərqlərə diqqət yetirilməsi.

**GENDER GÖSTƏRİCİLƏRİ (Gender Indicators)** – Müəyyən dövr keçdikdən sonra cəmiyyətdə gender baxımından baş verən əhəmiyyətli dəyişikliklərin ölçü göstəricilərinə genderə həssas göstəricilər deyilir.

**GENDER HƏDDİ (Gender Dimension)** – Genderə/qadın və kişi həyatı arasındakı fərqlərə aid edilən hər hansı məsələnin istənilən tərəfi.

**GENDER HƏSSASLIĞI (Gender Sensitivity)** – Genderdə mövcud fərqləri, məsələləri və bərabərsizlikləri etiraf etmək və vurğulamaq və bunları strategiyalarda, həmçinin fəaliyyət tədbirlərində birgə ehtiva etmək bacarığı.

**GENDER İDEOLOGİYASI (Gender Ideology)** – Cəmiyyətin quruluşuna və cinslərarası münasibətlərə dair ideyaların, təsəvvürlərin və fikirlərin kişi və qadın tərəfindən necə müəyyən edilməsi, formalaşdırılması və bildirilməsi yolları və üsulları.

**GENDER İDEYASI (Gender Idea)** – Son məqsəd olaraq sosial-iqtisadi, siyasi və mədəni mühitin dəyişməsi istiqamətində insanın potensialının müəyyən edilməsi, cəmiyyətdə qadınlar və kişilər arasında münasibətlərin yaradılması ideyası.

**GENDER İQTİSADİYYATI (Gender Economics)** – Siyasi, kommersiya və maliyyə qurumlarının qadınların və kişilərin sosial-iqtisadi durumuna



təsiri nəticəsində pozulmuş bərabərliyi aradan qaldırmaq, həmçinin artmaqda olan gender uyğunsuzluğu baxımından iqtisadi inkişafın gender parametrlərini araşdırmaq məqsədilə yaranmış yeni iqtisadi tədqiqat sahəsi.

**GENDERİN BOĞULMASI/SENZURASI (Gender Censorship)** – Qadınların cəmiyyətdəki həqiqi rolunun yanlış təfsir edilməsi, nəticə etibarilə, patriarxal sosial münasibətlərdə ədalətin olmamasının gizlədilməsi.

**GENDERİN KEYFİYYƏT GÖSTƏRİCİLƏRİ (Qualitative Gender Indicators)** – Bax: Gender göstəriciləri.

**GENDERİN KƏMİYYƏT GÖSTƏRİCİLƏRİ (Quantitative Gender Indicators)** – Bax: Gender göstəriciləri.

**GENDERİN PLANLAŞDIRILMASI (Gender Planning)** – Genderin əsas dəyişən kəmiyyət və ya meyar kimi qəbul edildiyi, məlum olan gender həddinin siyasət və ya tədbirlər çərçivəsində əks edilməsinə yönəldilmiş planın hazırlanmasında tətbiq edilən fəal yanaşma. Bura yalnız qadınların deyil, həmçinin kişilərin praktiki tələbatını qarşılamaq üçün müvafiq yanaşmaların seçilməsi, qeyri-bərabər münasibətləri (məsələn strateji ehtiyacları) şübhə altına salan və siyasətlə bağlı qarşılıqlı rəyin bildirilməsi baxımından genderin cavabdehlik dərəcəsini artıran çıxış səviyyələrinin müəyyən edilməsi daxildir.

**GENDER QAVRAYIŞI (Gender Awareness)** – Kişilər və qadınlar arasında onların resursların əldə edilməsi və həmin resurslara nəzarət bacarıqlarına təsir edən təcrübə nəticəsində mənimsənilmiş davranışa əsaslanan və cəmiyyətin quruluşunun müəyyən etdiyi fərqlərin dərk edilməsi. Belə qavrayışın gender təhlili vasitəsilə layihələrdə, proqramlarda və siyasətlərdə tətbiq edilməsinə ehtiyac vardır.

**GENDER NORMALARI (Gender Norms)** – Bax: Gender.

**GENDER MƏDƏNİYYƏT RƏMZİ KİMİ (Gender as a Cultural Symbol)** – Mədəniyyət rəmzi kimi gender ictimai və mədəni nöqtəyi-nəzərdən cinsi təfsir edir, beləliklə, cinsə aid olmayan bir çox anlayışı kişilik-qadınlıqla əlaqələndirir.

**GENDER MƏNSUBİYYƏTİ (Gender Display)** – Fərdlərarası ünsiyyətlə bağlı müxtəlif şəraitdə bildirilən və cəmiyyət üzvlərinin ilk görünüşdən asanlıqla qəbul etdiyi və gözüne çarpan cinsi mənsubiyyət.

**GENDER MÖVZUSUNDA MAARİFLƏNMƏ (Gender Enlightenment)** – Demokratiya qaydaları ilə idarə edilən, kişi və ya qadın cinsinə mənsub olmasına baxmayaraq, vətəndaşların maraqlarına cavab verən dövlətin yüksəlməsi və demokratik düşüncənin inkişaf etdirilməsi istiqamətində mühüm bir vasitə.

**GENDER MÜNAQIŞƏSİ (Gender Conflict)** – Gender dəyərləri, vəzifələri və münasibətləri arasında ziddiyyətləri ehtiva edən qarşılıqlı əlaqə (təsir) və ya psixoloji vəziyyət.

**GENDER MÜNASİBƏTLƏRİ (Gender Relations)** – Kişilər və qadınlar arasında sosial münasibətlər, xüsusilə də əməkdaşlıq, tanışlıq, qarşılıqlı dəstək, həmçinin münaqişə, ayrılma və rəqabət, nəhayət fərqlənmə və bərabərsizlik zəminində dərhal yaranan münasibətlər.

**GENDER MÜNASİBƏTLƏRİ SİSTEMİ (Gender System)** – Sosial qurumların, davranış tərzinin və qarşılıqlı mühitin cinsə təsiri. Bura bir-birilə əlaqəli üç komponent daxildir: bioloji cins əsasında gender kateqoriyalarının sosial quruluşu; kişi və qadınlardan müxtəlif vəzifələrin yerinə yetirilməsini tələb edən əməyin cins üzrə bölgüsü; müəyyən formalarını müsbət, digərlərini mənfi

qiymətləndirən cinsi davranış və durumun cəmiyyətin təsiri altında tənzimlənməsi.

**GENDER MÜNASİBƏTLƏRİNİN PSİXOLOGİYASI (Psychology of Gender Relations)** – Cinslərarası münasibətlərin qanunauyğunluğu və bu münasibətlərdə cinslərin fərqlənməsi baxımından tabe olma qaydasının öyrənilməsi ilə məşğul olan tətbiqi psixologiya sahəsi.

**GENDER PSİXOLOGİYASI (Gender Psychology)** – Cinsi mənsubiyyətdən asılı olaraq cəmiyyətdə davranış tərzini müəyyən etmək üçün gendərin səciyyəvi xüsusiyyətlərini araşdıran psixologiya sahəsi.

**GENDER RAZILIGI (Gender Contract)** – Qadınlar və kişilər arasında müxtəlif işləri və dəyərləri, vəzifələri və öhdəlikləri təyin edən və üç səviyyədə (mədəni təbəqələr – cəmiyyətdəki normalar və dəyərlər; quruluşlar – ailənin sosial təminatı, təhsil və məşğulluq sistemləri və s.; təmas və ünsiyyət, xüsusilə də ailə daxilində) bərqərar edilən gender münasibətlərini nizamlayan açıq və qapalı qaydalar toplusu.

**GENDER STATİSTİKASI (Gender Statistics)** – Qadınların və kişilərin həyatın müxtəlif sahələrindəki vəziyyətini təsvir edən statistik məlumatlar.

**GENDER STEREOTİPLƏRİ (Gender Based Stereotypes)** – Qadının və kişinin cəmiyyətdə davranmasına dair ümumi qəbul edilmiş baxışlar toplusu.

**GENDERİN TARİXİ (Gender History)** – Gender münasibətlərində keçmişi təsvir edən baxışlara xüsusi diqqət yetirən təlim-tədqiqat sahəsi.

**GENDER TƏHLİLİ (Gender Analysis)** – Cinslər arasındakı fərqlərin, həmçinin cinslərin bir-birinə qarşı olan məhdudiyətlərin dəyişməsi uğrunda

apardıqları mübarizənin, qadınlar və kişilər arasında istinad edilmiş gender vəzifələri baxımından, cinslər üzrə təsnif edilmiş faktlar və statistik məlumat və əhali ilə bağlı gendərə həssas məlumat əsasında şəraitin, ehtiyacların, iştirak etmə dərəcəsinin, resurslara və inkişafa çıxış imkanlarının, resurslar üzərində nəzarətin, qərarların çıxarılmasının və s. halların araşdırılması.

**GENDER TƏSİRİNİN İYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ (Gender Impact Assessment)** – Ayrı-seçkiliyin törətdiyi təsirlərin neytrallaşdırılmasının və gender bərabərliyinə rəvac verən şəraitin təmin edilməsi məqsədini daşıyan siyasət təkliflərinin kişilər və qadınlar arasındakı fərqlər üzrə qiymətləndirilməsi.

**GENDER UYĞUNSUZLUĞU (Gender Asymmetry)** – Hər iki cinsin həyatın müxtəlif sahələrində qeyri-mütənasib sosial və mədəni vəzifələri.

**GENDER UYĞUNSUZLUĞU İNDEKSİ (GDI) Gender Disparity Index (GDI)** – İnsan inkişafı indeksinin ömür uzunluğu, savadlanma dərəcəsi və gəlir səviyyəsi baxımından gendərə uyğunlaşdırılmış göstəricisi.

**GENDER ÜZRƏ ƏMƏK BÖLGÜSÜ (Gender Division of Labor)** – Şəxsi və ictimai həyatda qadınlar və kişilər arasında ödənişli və ödənişsiz iş bölgüsü.

**GENDER ÜZRƏ ÖDƏNİŞLİ VƏ ÖDƏNİŞSİZ İŞ BÖLGÜSÜ (Gender Distribution of Paid and Unpaid Work)** – Bax: Gender üzrə əmək bölgüsü.

**GENDER ÜZRƏ ÜMUMİLƏŞDİRİLMİŞ MƏLUMAT (Gender Disaggregated Data)** – Müqayisəli/gender təhlilinə şərait yaratmaq məqsədilə məlumatın və rəqəmlərin toplanılması və gender üzrə bölüşdürülməsi.

**GENDER VƏZİFƏLƏRİ (Gender Roles)** –

Müəyyən cəmiyyətdə/ictimada və ya xüsusi qrup daxilində hansı işin, tapşırığın və məsuliyyətin kişiyə, hansının isə qadına xas olmasını hökm etmək üçün müvafiq şərtləri ayırd edən davranışlara gender vəzifələri deyilir.

**GENDER YANAŞMASI (Gender Approach)** – Hər iki cinsin maraqlarını özündə ehtiva edən, həmçinin gender bərabərliyinə nail olmaq/gender bərabərliyini təmin etmək üçün xüsusi tədbirləri bildirən, beləliklə, cəmiyyətdə baş verən hadisələrin yaratdığı təsirlərin müxtəlif səbəblərinə və bu tədbirlərlə bağlı müxtəlif cavab tədbirlərinə dəlalət edən obyektiv elementlər toplusu.

**GENDER YANLIŞLIĞI (Gender Prejudices)** – Bir cinsin digər cinsdən üstün və ya aşağı olması hissi.

**GENDER YOXLAYIŞI (Gender Proofing)** – Gender ayrı-seçkiliyinə yol açan hər-hansı mümkün hadisələrin uzaqlaşdırılmasını və gender bərabərliyinin rəvac tapmasını təmin etmək üçün istənilən müvafiq siyasət təkliflərinin sınaqdan keçirilməsi.

**GENDER ZƏMİNİNDƏ AYRI-SEÇKİLİK (Gender Based Discrimination)** – BMT-nin 1979-cu ildə qəbul etdiyi “Qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiyasında (CEDAW) bildirilir ki, “qadınlara münasibətdə ayrı-seçkilik ailə vəziyyətindən asılı olmayaraq, kişilər və qadınlar arasında bərabərlik əsasında siyasi, iqtisadi, sosial, mədəni, mülki və ya istənilən digər sahədə insan hüquqlarının və əsas azadlıqlarının qadınlar tərəfindən tanınmasını, tətbiqini və ya həyata keçirilməsini təhrif etmək və ya hüquqi qüvvədən salmaq məsədilə cinsi mənsubiyyət əsasında fərqləndirmə, kənarlaşdırma və ya məhdudlaşdırma deməkdir”. Bu, ictimai vəziyyətdən irəli gələn altı gender vəzifəsi və

norması əsasında, insan hüquqlarının fərdlər tərəfindən tam şəkildə həyata keçirilməsinə yol verməyən istənilən səpkidə fərqləndirməyə, kənarlaşdırmaya və ya məhdudlaşdırmaya istinad edir.

**GENDER ZƏMİNİNDƏ SİYASİ MƏDƏNİYYƏT (Gender Based Political Culture)** – Siyasi subyektlərin davranış tərzinin ümumi göstəricisi kimi gələcək nəsələ xas olan gender yanaşmalarını, həmçinin müvafiq təcrübələr toplusunu təşkil edən pərakəndə ünsürlərin vahid şəkllə salınmasını özündə təcəssüm etdirən siyasi bilik və bacarıqlar silsiləsini bütövlükdə əhatə edən siyasi mədəniyyət.

**GENDER ZORAKILIĞI (Gender Violence)** – Kişilər və ya onların hakim mövqe tutduqları təsisatlar tərəfindən qadınlara və ya qızlara mənsub olduqları cins zəminində fiziki, cinsi və ya psixoloji zərər vuran hər hansı hərəkət və ya təhdid.

**GENDER “KORLUĞU” (Gender blind)** – Əmək bazarında mövcud olan gender fərqlərini (məsələn, qadınların və kişilərin reproduktiv rolu) nəzərə almayan elmi tədqiqatları, məlumat-maarifləndirmə materiallarını, layihə və proqramları səciyyəyləndirən obrazlı ifadə.

**GİZLİ İŞSİZLİK (Hidden Unemployment)** – İşsiz qalmış, lakin işsizlərin qeydiyyatına dair milli sistemin tələblərinə (məsələn, qadınları bu sistemdən xaric edə bilən tələblərə) cavab verməyən şəxslər.

**GÖZƏ GÖRÜNMƏYƏN MANEƏLƏR (Invisible Barriers)** – Cəmiyyətdə qadınların səlahiyyətlərinin artırılmasının və tam iştirakının qarşısını alan ənənəvi mövqelər və onlardan törəyən fikirlər və təsəvvürlər, normalar və dəyərlər

## H

**HAMİLİK (Mentoring)** – Normal böyük-küçik münasibətlərindən kənara çıxan, hamı şəxsin yetirmənin karyera yüksəlişinə və inkişafına dəstək verdiyi proses vasitəsilə öyrənmək və sınaqlar vasitəsilə təcrübəyə yiyələnmək, şəxsi potensialı və yeni bilikləri uğurla inkişaf etdirmək üçün şəraiti yaradan himayə əsaslı münasibətlər. Qadınların şəxsi/peşəkar inkişafına dəstək vermək üçün hamilik getdikcə daha çox istifadə edilir.

**HOMOFOBİYA (Homophobia)** – Hərfi mənada homoseksuallıqdan qorxu hissini bildirir; bununla belə, homofobiya terminindən çox zaman homoseksuallığa qarşı irqçiliklə müqayisə edilə bilən səviyyədə qərəzli nifrəti bildirmək üçün istifadə edilir.

**HÜQUQLARIN FƏRDİLƏŞDİRİLMƏSİ (Individualisation of Rights)** – Vergi və sosial təminat sisteminin inkişaf etdirilməsi vasitəsilə hüquqların fərdi şəxs tərəfindən birbaşa əldə edilməsi.

## İ

**İCMA İDARƏÇİLİYİ VƏZİFƏSİ (Community Politics Role)** – Əsasən kişilər tərəfindən icma səviyyəsində görülən, rəsmən siyasi səviyyədə təşkil edilən və çox zaman milli siyasət çərçivəsində həyata keçirilən fəaliyyət. Bu, adətən kişilərin gördüyü, ödənişi birbaşa və ya səlahiyyətin və statusun artması nəticəsində edilən işdir.

**İCMANI İDARƏ ETMƏK VƏZİFƏSİ (Community Managing Role)** – Bu, qadının reproduktiv, əmtəə istehsalı və cəmiyyəti idarə etmək vəzifəsinə

dələlət edən “üç pilləli” vəzifədir. İcmanın idarə edilməsi istiqamətində reproduktiv vəzifənin ardı kimi göstərilən fəaliyyət əsasən qadınlar tərəfindən həyata keçirilir ki, kollektiv istehlak üçün su, səhiyyə xidmətləri və təhsil kimi məhdud resursların təchizatı və saxlanması təmin edilsin. Bu, “boş” vaxt zamanı görülən könüllü və ödənişsiz işdir.

**İKİLİ GENDER SİSTEMİ (Binary Gender System)** – Kişi və qadın varlığını, kişiyyə və qadına məxsus olan cəhətləri anladan, cəmiyyətdəki ideyalardan, adət-ənənələrdən və ictimai baxışlardan çıxış edərək müəyyən edilmiş qəbul edilən davranışlar toplusu; bununla həmçinin ikili gender sistemindən kənarda heç nəyin yer tapmadığı bildirilir. Gender mövzusunda danışarkən üzləşdiyimiz problem ondan ibarətdir ki, hər şey sanki ikili gender sistemində ayrı-ayrılıqda yer tapır, lakin bəhs etdiyimiz gender məsələləri ikili gender sistemində mövcud olsa belə, bu sistemə heç də uyğun gəlmir.

**İQTİDAR (Power)** – Ayrı-ayrı fərdlərin və ya qrup üzvlərinin insanların davranışına, fəaliyyətinə hər hansı üsulla (iradə, nüfuz, hüquq, zorakılıq, dövlət qurumları sistemi) təsir göstərmək imkanı, müəyyən məqsədə çatmaq və maraqlarını reallaşdırmaq qabiliyyəti. İctimai fəallıqla əldə edilən bu imkanlar sərvətlərə nəzarət etmək hüququ, qərar qəbul etmək qabiliyyəti, bütün fəaliyyət sahələrində və səviyyələrində keçid potensialına yiyələnmə kimi də müəyyənləşdirilir.

**İQTİSADI FƏAL ƏHALİ GÖSTƏRİCİSİ (Economically Active Population Indicator)** – İşçi qüvvəsinin əmək qabiliyyəti yaşında olan əhali sayına faiz nisbətidir.

**İMTİYAZLAR (Benefits)** – Praktiki ehtiyacların (qida, yaşayış yeri ilə təmin edilmə) və strateji maraqların (təhsil və təlim, siyasi güc)

qarşılınması ilə yanaşı sərvətlərin istifadəsindən əldə edilən iqtisadi, sosial, siyasi və psixoloji üstünlüklər.

#### **İMTİYAZLI RƏFTAR (Preferential Treatment) –**

Bir fərdin və ya bir qrup fərdin digər fərdlə və ya fərdlər qrupu ilə müqayisə edildikdə daha münasib imtiyazlara, əlçatanlığa, hüquqlara, imkanlara və ya statusa yol açan tərzdə rəftara məruz qalması. Əvvəlki ayrı-seçkilik praktikasını aradan qaldırmaq üçün nəzərdə tutulmuş müsbət tədbirlərə dəlalət etdikdə müsbət şəkildə, bir fərdin/qrup fərdin digər fərd/fərdlər qrupu üzərində fərqli mövqeyə və ya üstünlüyə malik olmasını nəzərdə tutduqda isə mənfi şəkildə tətbiq edilə bilər.

**İNKİŞAF (Development) –** Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnkişaf Proqramına uyğun olaraq, inkişaf, “dəyər verdikləri həyat tərzini yaşamaq üçün insanların malik olduqları imkanların genişlənməsinə hədəflənən iqtisadi artım çərçivəsindən xeyli kənara çıxan məfhumdur”.

#### **İNSAN HÜQUQLARI (Human Rights) –**

Vətəndaşlığından, cinsindən, milli və ya etnik mənsubiyyətindən, irqindən, dinindən, dilindən və ya digər statusundan asılı olmayaraq hər kəsə qanunla aid edilən əsas mülki, siyasi, sosial, mədəni və iqtisadi hüquq və azadlıqlar.

#### **İNSAN İNKİŞAFI İNDEKSİ (Human Development Indicator) –**

Ömür uzunluğunun, savad, təhsil və yaşayış səviyyəsinin dünya ölkələri üzrə nisbi göstəricisi; rifahın, xüsusilə də uşaqlar arasında əmin-amanlığın standart ölçüsü.

#### **İNSAN/QADIN VƏ UŞAQ ALVERİ**

##### **(Trafficking/Trading in Human Beings/in**

**Women and Children) –** Əsasən qadınlarla və uşaqlarla müasir köləlik və ya ucuz işçi qüvvəsinin təmin edilməsi və ya cinsi istismar məqsədilə insan alveri (bax: cinsi alver).

#### **İNTİHARIN GENDER XÜSUSİYYƏTLƏRİ (Gender Differences Suicide) –**

Qadın və kişilər arasında intihar hallarının gender aspektləri aşağıdakılar ətrafında çəmləşir:

1) kişi intiharlarının qadın intiharları ilə müqayisədə daha tez baş tutması (son onilliklərdə bir çox ölkələrdə bu nisbət 3:1-ə və 4:1-ə bərabərdir);

2) intihar hallarının sayının cinslərarası fərqlənməsinin sosial və mədəni amillərlə şərtlənməsi.

Hesab edilir ki, kişilər həyat şəraitinin pisləşməsinə, işsizliyə və iş prosesinin pozulmasına daha həssasdırlar və daha kəskin reaksiya verirlər. Əlavə olaraq, oğlanlara verilən tərbiyənin xüsusiyyətləri onlarda “kişi rolunu” stereotipləşdirir: belə ki, əsil kişi öz taleyinə doğru gedərək “kişi” kimi də ölməlidir.

#### **İRSİ GENDER SİSTEMİ (Patrimonial Gender System) –**

Bax: Gender sistemi.

#### **İŞ (Work) –**

Müqavilə əsasında, əllə və ya avadanlıq/cihazlar vasitəsilə görülən, ev təsərrüfatına sərf edilən, ictimai əhəmiyyətli maddi və mənəvi sərvətlərin yaranmasına yönəldilən, alqı-satqı predmeti olan insan əməyi.

#### **ƏMƏK BAZARINDA İŞÇİ QÜVVƏSİNİN**

##### **AYRILMASI (Segregation of the Labour Market)**

– Bax: Sənət/peşə üzrə ayırma.

#### **İŞDƏ LƏYAQƏT (Dignity at Work) –**

İş yerində şəxsiyyətə hörmət, xüsusilə də cinsi və digər şəkildə təcavüzə məruz qalmamaq hüququ (Şuranın 90/C 157/02 sayılı, 29 may 1990-cu il tarixli Qərarı, Avropa Birliyinin Rəsmi Jurnalı (OJ L) 157).

#### **İŞİN BÖLÜŞDÜRÜLMƏSİ (Job Sharing) –**

Ayrıca bir işin, onun mükafatlandırılmasının və şəraitinin razılaşdırılmış sxem və ya plan üzrə işləyən əsasən iki və ya daha çox insan arasında bölüşdürülməsi.



## **İŞLƏ AİLƏ HƏYATININ/MƏİŞƏTİN UYĞUNLAŞDIRILMASI (Reconciliation of Work and Family/Household Life)** – Ailə-məişət

problemləri ilə əlaqədar məzuniyyət və valideynlik məzuniyyəti sxemlərinin, uşaqlara və ahıllara qayğı planlarının tətbiqi, həmçinin qadınlarla kişilərin bir tərəfdən iş, digər tərəfdən isə ailə/təsərrüfat öhdəliklərinin birləşməsinə asanlaşdırıcı iş mühitinin qurulması və təşkil edilməsi.

**İŞLƏYƏN ANA İLƏ MÜQAVİLƏ (Contract with Working Mother)** – Bax: Gender münasibətləri sistemi.

**İŞSİZLİK (Unemployment)** – İşsiz qalmış, iş axtaran və işə yararlı olan şəxslərin ümumi işçi qüvvəsinin sayı nisbətində hesablanması (Avropa Birliyində İşçi Qüvvəsi Bazarının Araşdırılması).

**İŞTİRAK (Participation)** – Qadınların və kişilərin öz ehtiyaclarını və maraqlarını aydın bildirmək potensialına malik olmalarına və inkişaf etmək istiqamətində görülən tədbirlərə görə məsuliyyət daşımalarına effektiv iştirak deyilir.

**İŞTİRAK ETMƏ DƏRƏCƏSİ (Participation Rates)** – Adətən məşğulluğa cəlb edilmiş əhəlinin ümumi sayı baxımından müəyyən qrup insanın, məsələn kişilərin, qadınların, tənha valideynlərin və s. nisbi say göstəricisi.

**İŞTİRAK ƏSASLI İNKİŞAF (Participatory Development)** – İştirak əsaslı inkişaf müxtəlif maraq dairələri/iştirakçılar arasında dialoq əsasında qurulmuş tərəfdaşlıq mənasını kəsb edir və bu zaman həyata keçirilən fəaliyyətin gündəmi müştərək qaydada təyin edilir, bilərəkdən yerli baxışlar və biliklər axtarılır və saxlanılır. İştirak əsaslı inkişaf kənardan müəyyən edilmiş layihələr üzərində üstün mövqeyə yiyələnmək deyil, bu layihələrlə bağlı danışıqların aparılması deməkdir.

## **K**

**KEYFİYYƏT ÜSULLARI (Qualitative Methods)** – Keyfiyyət amillərinin araşdırılması insan davranışını dərinləndirmək və bu davranışa təsir edən səbəblərə varmaq üçündür. Keyfiyyət amillərinin araşdırılması davranışın müxtəlif cəhətlərini tövədən səbəblərə əsaslanır.

**KƏMİYYƏT ÜSULLARI (Quantitative Methods)** – Kəmiyyət xüsusiyyətlərinin və fenomenlərinin, həmçinin onlar arasında qarşılıqlı əlaqələrin sistemli elmi tədqiqatına kəmiyyət amillərinin tahlili deyilir. Fizika, biologiya, psixologiya, sosiologiya, geologiya, təhsil və jurnalistika daxil olmaqla təbii və ictimai elmlərdə bu təhlildən geniş istifadə edilir.

**KƏND QADINLARI (Rural Women)** – Kənd yerində daimi yaşayan qadınlar, kənd müəllimləri, həkimləri, təqaüdüçüləri, işsizlər, evdar qadınlar və öz əsas işindən asılı olmayaraq, kənd şəraitində yaşayan digər qadınlar.

**KİŞİ VƏ QADIN DANIŞIĞI (Men's and Women's Languages)** – Danışan şəxsin cinsindən asılı olaraq, dilin işlənilməsində müəyyən leksik etiketlərin, meyllərin, qaydaların və bəzi digər xüsusiyyətlərin mövcudluğu.

**KVOTA (Quota)** – Çox halda müəyyən qaydalar və ya meyarlar üzrə konkret bir qrup tərəfindən tutulmalı və ya bu qrup üçün ayrılmalı və əvvəlki qeyri-tarazlığın təşvihi edilməsi məqsədini daşıyan, adətən qərar vermək və çıxartmaq səlahiyyətini və ya təlimlənmək imkanlarına çıxışı və ya işə düzəlməni təmin edən yerlərin, vəzifələrin və ya resursların təyin edilmiş nisbi çəkisi və ya payı.

## Q

**QADIN EYNIYYƏTİ (Women's Identity)** – Özünü qadınlara aid etmək və gender baxımından şərtləşdirilmiş rolları, xasiyyətləri, özünü təqdim etmək bacarıqlarını təcəssüm etdirmək.

**QADINA QARŞI ZORAKILIQ (Violence Against Women)** – BMT Baş Məclisinin 20 dekabr 1993-cü ildə rəsmən qəbul etdiyi BMT-nin 48/104 sayılı Qadına qarşı Zorakılığın Aradan Qaldırılması Haqqında Bəyannaməsinin 1-ci maddəsində “qadına qarşı zorakılıq” termini aşağıdakı kimi tərif edilmişdir: “İctimai və ya özəl həyatda baş tutub-tutmamasından asılı olmayaraq, qadına fiziki, cinsi və ya psixoloji zərər və əzab gətirən və ya gətirməsi ehtimal edilən, bu kimi halların baş verməsi təhdidi, həmçinin təhrik edilmə və ya azadlıqdan avtoritar qaydada məhrum edilmə daxil olmaqla gender əsaslı istənilən zorakılıq əməli”.

**QADININ APARICI ROLU/LİDERLİYİ (Women's/Female Leadership)** – Siyasi, iqtisadi, ictimai və digər məsələlərlə məşğul olan qurumlarda qadınların müxtəlif səviyyələrdə aparıcı, o cümlədən rəhbər mövqə tutması.

**QADININ AZADLIĞA AÇILMASI (Women's Emancipation)** – Qadınlar üzərindən müəyyən cinsi məhdudiyətlərin götürülməsi, onların ümumi hüquqlarla, siyasi, iqtisadi, mədəni və ictimai həyatda kişilərlə bərabər iştirak etmək imkanı ilə təmin edilməsi.

**QADININ İNSAN HÜQUQLARI (Human Rights of Women)** – Qadın və qız uşağına məxsus olan, universal insan hüquqlarının ayrılmaz, dolğun və bölünməz hissəsi olan və reproduktiv hüquqlar anlayışını özündə ehtiva edən hüquqlar.

**QADINLARA ƏHƏMİYYƏT VERMƏMƏ (Marginalization of Women)** – Bax: Əhəmiyyət verməmə.

**QADINLARA QARŞI AYRI-SEÇKİLİYİN BÜTÜN FORMALARININ LƏĞV EDİLMƏSİ HAQQINDA KONVENSIYA (CEDAW) The convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)** – BMT Baş Məclisinin 1979-cu ildə qəbul etdiyi və çox zaman qadınlar üçün beynəlxalq hüquqlar toplusu kimi təsvir edilən beynəlxalq konvensiya. Preambula hissəsindən və 30 maddədən ibarət olan bu sənəd qadına qarşı ayrı-seçkiliyin nə olduğunu və bu kimi ayrı-seçkiliyə son qoymaq üçün milli tədbirlər proqramını müəyyən edir.

**QADINLARLA BAĞLI ARAŞDIRMALAR/GENDER ARAŞDIRMALAR (Women Studies/Gender Studies)** – Qadınlarla bağlı araşdırmalar müəyyən bir cəmiyyətdə və ya mədəniyyət ənənəsində qadınların həyat təcrübəsini, statusunu və mövqeyini, öyrənməyə yönəlmiş çoxtərəfli elmi yanaşmadır. Qadın tədqiqatları gender tədqiqatlarının ortaya çıxmasının ilkin şərtidir.

**QADINLARLA SƏCİYYƏLƏNDİRMƏ (Feminization)** – Qadınların iştirakçılıq payının artdığı və qadınlara daha çox mənfi təsir edən hər hansı sosial, iqtisadi, siyasi proseslərin qadınlara aid edilməsi.

**QADINLARIN ŞƏBƏKƏ İŞİ (Women's Networking)** – Bax: Qadın şəbəkələri.

**QADINLAR VƏ KİŞİLƏR ARASINDA TARAZLI İŞTİRAK (Balanced Participation of Women and Men)** – Kişi və qadın arasında bərabərliyin təmin edilməsi üçün mühüm şəraiti yaradan hər bir həyat sahəsində kişilər və qadınlar arasında (əks cinsin 40-60 faiz iştirak etməsi şərti əsasında) səlahiyyətlərin və qərarın qəbul edilməsi vəzifələrinin bölgüsü (Şuranın 96/694/EC sayılı, 2 dekabr 1996-cı il tarixli Tövsiyəsi, Avropa Birliyinin Rəsmi Jurnalı (OJ L) 319).

**QADINLAR VƏ KİŞİLƏR ÜÇÜN BƏRABƏR İMKANLAR (Equal Opportunities for Women and Men)** – Cinsi mənsubiyyət zəminində iqtisadi, siyasi və sosial həyatda iştirak qarşısında maneələrin olmaması.

**QADIN SƏLAHIYYƏTLƏRİNİN GENİŞLƏNDİRİLMƏSİ GÖSTƏRİCİSİ (QSGG) (Women's Empowerment Indicator)** – Qadınların siyasi, iqtisadi və ictimai həyatda iştirak səviyyəsini əks etdirir. Bu göstərici üç dəyişən kəmiyyət əsasında hesablanır: 1) adambaşına düşən gəlir (ödənişli əməkdən əldə edilmiş gəlirə əsaslanan iqtisadi resursları idarə etmək qabiliyyəti); 2) istehsalat sahəsində texniki, inzibati və idarəetmə vəzifələrini tutmaq imkanı, həmçinin iqtisadiyyat sahəsində qərarların qəbul edilməsində qadınların payı; 3) parlamentdə qadınların sayı (siyasi proseslərdə iştirak və siyasət sahəsində imkanların əldə edilməsi).

**QADIN ŞƏBƏKƏLƏRİ (Women's Networks)** – İnformasiya mübadiləsi, bilavasitə yardımın göstərilməsi, şəxsi və peşəkar dəstəyin verilməsi və digər məqsədlər naminə müştərək fəaliyyət vasitəsilə hüquq bərabərliyi əsasında qarşılıqlı əlaqələrin yaradılması.

**QEYRİ-FORMAL İQTİSADİYYAT/QEYDİYYATSIZ İŞ (Informal Economy/Work)** – Qanunla müəyyən edilmiş, nizamlayıcı və ya müqavilə öhdəlikləri çərçivəsində və ya bundan kənar görülməsindən asılı olmayaraq, gündəlik ev (təsərrüfat) işləri, özünü təmin etmə ilə bağlı bir sıra fəaliyyət növü və/və ya peşəkar fəaliyyət daxil olmaqla (lakin cinayətə əsaslanan iqtisadiyyatın bir hissəsi olan qeyri-rəsmi fəaliyyəti xaric etməklə) ev təsərrüfatına və ya dostun təsərrüfatına birbaşa fayda vermək məqsədilə qarşılıqlı əsasda həyata keçirilən ödənişsiz iqtisadi fəaliyyət. Bu fəaliyyət yeganə və ya ikinci dərəcəli məşğuliyət kimi

qazancla və vaxtaşırı olmadan həyata keçirilir.

**QEYRİ-QANUNI İŞ (Illegal Work)** – İşləmək üçün qanuni icazəsi olmayan şəxslər tərəfindən görülən iş.

**QEYRİ-SABİT İŞ/MƏŞĞULLUQ (Atypical Work/Employment)** – Axşam saatlarında iş, həftəsonu, müəyyən dövr üzrə, müvəqqəti və natamam məşğulluq, müqavilə imzalamadan görülən ev (təsərrüfat) işləri, məsafədən görülən və müəssisədən kənar iş daxil olmaqla, tam və daimi işdən fərqlənən məşğulluq.

## L

**LABÜD TƏDBİRLƏR (Affirmative Action)** – Bax: Müsbət tədbirlər.

## M

**MƏCBURİ KÖÇKÜN QADINLAR/MƏCBURİ KÖÇKÜNLƏR (Displaced Women)** – Vətəndaşı olduğu ölkə daxilində öz yurdundan digər ərazilərə qaçaraq canını qurtarmış və ya didərgin düşmüş şəxslərə məcburi köçkünlər deyilir. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qaçqınlar üzrə Ali Komissarlığına əsasən, qadınlar və uşaqlar məcburi köçkünlərin 75%-dən çoxunu təşkil edirlər, qaçaqazamanı, həmçinin sığınacaq tapdıqları əraziyə gəldikdə bir-birinə düşmən kəsilmiş etnik qruplara və ya digər qaçqınlara mənsub olan silahlı qüvvələrin üzvləri, immiqrasiya işçiləri, quldurlar, soyğunçular, yerli əhali, fərdi şəxslər tərəfindən fiziki və cinsi zorakılığa məruz qalırlar.

**MƏİŞƏT ZORAKILIĞI (Domestic Violence)** – Yaxın qohumluq münasibətlərindən, birgə və ya



əvvəllər birgə yaşamaqlarından sui-istifadə etməklə, bir şəxsin digərinə qəsdən fiziki və ya mənəvi zərər vurmaı.

### **MƏİŞƏT ZORAKILIĞI/AİLƏ ZORAKILIĞI**

**(Domestic Violence/Family Violence)** – Ailə üzvünün təhlükəsizliyini və rifahını risk altına salan fiziki, cinsi və ya psixoloji zorakılığın istənilən forması və/və ya ailədə və ya ev şəraitində fiziki gücdən istifadə və ya emosional zərbənin tətbiqi və ya cinsi zorakılıq da daxil olmaqla, fiziki gücdən istifadə təhdidi. Bura həmçinin uşaqlarla kobud davranma, onların əxlaqını pozma, ailə üzvləri arasında cinsi əlaqə, həyat yoldaşının döyülməsi/əzilməsi və bir evdə yaşayan ailə üzvlərinin hər hansına qarşı cinsi və ya digər formada həqarət daxildir.

### **MƏŞĞULLUĞUN QADINLARLA**

**SƏCİYYƏLƏNDİRİLMƏSİ (Feminization of Employment)** – Ucuz və çevik qadın əməyinin işçi qüvvəsi resursu kimi qəbul edilməsi əmək bazarında iki prinsipal dəyişikliyi nəzərdə tutur: 1. İqtisadiyyatın ödənişli sektorunda işlə təmin edilmiş qadınların sayında əhəmiyyətli artım; 2. Şəraitə uyğunlaşan və qeyri-formal, əmək haqqı aşağı olan sahələrdə qadınlar üçün daha əlverişli hesab edilən yeni məşğulluq növlərinin meydana gəlməsi.

### **MİQRASIYANIN QADINLARLA**

**SƏCİYYƏLƏNDİRİLMƏSİ (Feminization of Migration)** – Miqrasiya proseslərində iştirak edən qadınların sayında artım. Qadınlar yerdəyişmə məsələlərində artıq daha müstəqildirlər, ailələrinin mövqeyindən və ya kişilərin sözüündən daha az asılıdırlar; miqrantların təxminən 48 faizi qadındır.

### **MÜFƏSSƏL GENDER YANAŞMASI (Gender Mainstreaming)**

– Qadınlarla kişilər arasında bərabərliyə rəvac vermək və ümumi siyasətlərin və tədbirlərin hər birinin bərabərliyə nail olmaq

naminə xüsusilə səfərbər edilməsi məqsədilə, icraat, monitorinq və qiymətləndirmə baxımından bu siyasətlərin və tədbirlərin qadınlarla və kişilərlə bağlı sözügedən vəziyyətlərə təsirini planlaşdırma mərhələsində fəal və açıq şəkildə nəzərə almaqla qadınlarla və kişilərlə bağlı müvafiq vəziyyətlərin, prioritetlərin və tələbatların hər bir siyasətə sistemli qaydada birləşdirilməsi (Avropa Komissiyasının COM (96) 67 sayılı, 21 fevral 1996-cı il son tarixli Açıqlaması).

**MÜFƏSSƏL YANAŞMA (Mainstreaming)** – Bax: Müfəssəl gender yanaşması.

**MÜSBƏT AYRI-SEÇKİLİK (Positive Discrimination)** – Bax: Müsbət tədbirlər.

**MÜSBƏT TƏDBİRLƏR (Positive Action)** – Ayrı-seçkiliyi aradan qaldırmaq və ya onun qarşısını almaq və ya mövcud münasibətlərdən, davranış tərzindən və ya cəmiyyət quruluşundan törəyən əlverişsiz şəraitdə tarazlığı bərpa etmək məqsədilə xüsusi insan qrupu üçün nəzərdə tutulan tədbirlər (bəzən buna müsbət ayrı-seçkilik kimi də istinad edilir).

**MÜXTƏLİFLİK (Diversity)** – Fərdlər arasında dəyərlərin, mövqelərin və münasibətlərin, mədəni baxışların, inancların, etnik mənşələrin, cinsi oriyentasiyanın, həmçinin bacarıqların, biliklərin və həyat təcrübələrinin bir-birindən fərqli olması.

## **N**

**NAMUS ÜSTÜNDƏ QƏTL (Honor Killings)** – Adətən qətlə nəticələnən, qadının ailə üzvləri tərəfindən ailələrinin namusuna sataşmış kimi qəbul etdikləri kişinin ailə üzvlərinə qarşı və ya əksinə törədilən zorakılıq əməlləri.

**NATAMAM İŞ VAXTININ TƏNZİMLƏNMƏSİ (Regulation of Part Time Work)** – Natamam iş vaxtı üzrə çalışan işçilərə qarşı hər hansı ayrı-seçkilik formasının qarşısının alınması, məşğulluğun bir seçimi kimi natamam iş vaxtı üzrə görülən işin keyfiyyətinin artırılması və bu işin həftə ərzində 35 saatdan çox sürməsinə rəvac vermək məqsədini daşıyan, natamam iş vaxtının müddətini və natamam iş vaxtından istifadəni nizamlayan qaydaların tətbiqi.

**NATAMAM MƏŞĞULLUQ (Part Time Employment)** – Normal və standart tam iş vaxtından daha qısa iş saatları üzrə məşğulluq.

**NƏZARƏT (Control)** – Resurslar üzərində nəzarət qadınların resursları əldə edə bilmələri və bu resurslardan istifadə ilə bağlı qərar çıxara bilmələri deməkdir. Məsələn, torpaq üzərində nəzarət o deməkdir ki, qadınlar torpaq sahəsini əldə (ondan istifadə) edə bilirlər, bu sahənin mülkiyyətçisi (hüquqi sahibi) ola bilərlər və sahənin satılmasına və ya icarəyə verilməsinə dair qərar çıxara bilərlər.

**NİKAHSIZ EVLİLİK (Concubinage)** – Kişilərin və qadınların nikah bağlamadan birgə yaşaması.

## Ö

**ÖDƏNİŞLİ İŞ (Paid Work)** – Əvəzi nağd pul və ya mal (natura) şəklində qaytarılan iş.

**ÖDƏNİŞSİZ İŞİN TANINMASI VƏ DƏYƏRLƏNDİRİLMƏSİ (Recognition and Valuation of Unpaid Work)** – Dəyərinin qiymətləndirilməsi və bildirilməsi daxil olmaqla, ev (təsərrüfat) işləri, uşaqların və himayəsində olan digər şəxslərin qayğısına qalmaq, ailə üçün yemək hazırlamaq, icma əsaslı və digər könüllü işlər kimi milli hesablar sistemindən (BMT-nin milli hesablar

sistemi) kənarında yer tapmış ödənişsiz iş həcminin kəmiyyət ölçüləri ilə müəyyən edilməsi.

**ÖDƏNİŞSİZ/MÜKAFATLANDIRILMAYAN İŞ (Unpaid/Unremunerated Work)** – Görülməsi müqabilində birbaşa mükafatlandırılmayan və ya digər şəkildə ödəniş edilməyən iş (həmçinin bax: ödənişsiz işin tanınması və dəyərləndirilməsi).

**ÖHDƏLİKDƏ OLANLARA QAYĞI (Dependent Care)** – Xəstə, ahıl və ya az bacarıqlı (zəif inkişaf etmiş) və başqalarından asılı olan digər şəxslərə qayğının göstərilməsi.

## P

**PARİTET ƏSASLI DEMOKRATIYA (Parity Democracy)** – Qadınlardan və kişilərdən bərabər təşkil edilmiş, vətəndaşlıq hüquqlarından tam və bərabər istifadənin onların siyasi qərarların qəbul edilməsi üçün müvafiq vəzifələrdə bərabər təmsilçiliyindən asılı olmasını, qadınların və kişilərin tam demokratik proseslərdə 40:60 nisbətində yaxından və ya eyni əhəmiyyətə malik olan dərəcədə iştirakını bildiren cəmiyyət, prinsipcə, demokratiya deməkdir.

**PATRİARXALLIQ (Patriarchy)** – Kişinin qadın üzərində fiziki, sosial və iqtisadi gücünü bərqərar edən sistemli ictimai quruluş.

**PEŞƏ TƏHSİLİ (Vocational Training)** – Konkret peşə, sənət və ya iş üçün müvafiq ixtisasa hazırlayan və ya bu kimi peşə, sənət və ya iş üçün tələb olunan praktiki bacarıqları təmin edən istənilən təhsil növü (Avropa Məhkəməsi, Qravyerin işi, 293/83 ECR 1985-ci il).

**PRAKTİKİ GENDER EHTİYAQLARI (Practical Gender Needs)** – Praktiki Gender Ehtiyaqları (PGE) qadınlar/kişilər tərəfindən müəyyən edilən

və onların cəmiyyətdəki sosial rolları ilə şərtlənən tələbatlarıdır. Bu ehtiyaclar praktiki səciyyə daşıyır və bir qayda olaraq, həyat şərtlərindəki qeyri-bərabərlik situasiyasına (məsələn, su təchizatına, tibbi yardıma, məşğulluğa qeyri-bərabər əlçatanlıq) təsir göstərirlər.

## R

### **REPRODUKTİV HÜQUQLAR (Reproductive Rights)**

– Hər bir fərdin və ya cütlüyün öz övladlarının sayına, hansı fasilə ilə və nə zaman anadan olmasına sərbəst və məsuliyyətlə qərar vermək və bunun üçün müvafiq məlumat və vəsaitə malik olmaq baxımından əsas hüququ, həmçinin cinsi və reproduktiv sağlamlığın ən yüksək səviyyəsinə nail olmaq hüququdur.

**REPRODUKTİV İŞ (Reproductive Work)** – Bura reproduktiv işi görən və ya görəcək cari və gələcək işçi qüvvəsinə dəstəyin verilməsi və xidmətin göstərilməsi ilə bağlı bütün vəzifələr daxildir. Övladın dünyaya gətirilməsini və tərbiyələndirilməsini özündə ehtiva edir, lakin bununla məhdudlaşmır.

**REPRODUKTİV SAĞLAMLIQ (Reproductive Health)** – Reproduktiv sistemə, onun fəaliyyətinə və bu sistemdə baş verən hadisələrin gedişatına aid olan bütün məsələlər baxımından sadəcə xəstəliklərin və ya zəifliklərin olmaması deyil, tam fiziki və əqli sağlamlıq, sosial əmin-amanlıq durumudur.

**REPRODUKTİV VƏZİFƏLƏR (Reproductive Roles)** – Cəmiyyətdə işçi qüvvəsinin əvəzlənməsini təmin etmək üçün tələb olunan fəaliyyət. Bura övladın dünyaya gətirilməsi və böyüdülməsi, uşaqlar, ahıllar və işçilər kimi ailə üzvlərinə qayğının göstərilməsi daxildir. Bir qayda

olaraq, sözügedən vəzifələr əksər hallarda qadınlar tərəfindən yerinə yetirilir (həmçinin bax: gender vəzifələri).

**RESURSLAR (Resources)** – İqtisadi (ailə gəliri) və ya istehsalat (torpaq, avadanlıq, iş alətləri, iş, kredit), həmçinin siyasi (liderlik bacarığı, məlumat, təşkilatlanma) keyfiyyətlər və vaxt da daxil olmaqla, vasitələrə və sərvətlərə resurslar deyilir.

## S

### **SƏLAHİYYƏTLƏRİN GENİŞLƏNDİRİLMƏSİ (Empowerment)**

– İqtisadi, sosial və siyasi baxımdan şəxsi və icma həyatının formalaşdırılmasında fəal iştirak etmək məqsədilə əsasən bacarıqların əldə edilməsi (və ya bilik və bacarıqların etiraf edilməsi), özünə inamın artırılması, problemlərin həlli və öz gücünə və imkanlarına arxalanma kimi qabiliyyətlərin mənimsənilməsi və inkişaf etdirilməsi.

### **SƏNƏT/PEŞƏ/MƏŞĞULLUQ ÜZRƏ AYIRMA (Job Segregation/Employment Segregation)**

– Kişilərlə müqayisə edildikdə qadınlara bir qədər dar seçimli sənətin/peşənin (üfüqi ayırma) və daha aşağı səviyyəli işin (şaquli ayırma) qalması şəraitində qadınların və kişilərin müxtəlif fəaliyyət və məşğulluq növlərində və səviyyələrində cəmləşməsi.

**SİĞİNACAQ (Shelter)** – Eviyədə zorakılığın qurbanı olmuş qadınlar və uşaqlar üçün təhlükəsiz yer (sığınacaq, böhran mərkəzi).

**SOSIAL ƏDALƏT (Social Justice)** – Sosial transformasiya vasitəsilə inkişaf proseslərinin nəticələrinin aid edildiyi şəxslərin hər birinə qarşı onun hüquq kimi əldə etdiyi qərəzsiz və qanuna uyğun rəftar.

## **SOSIAL QADIN ŞƏBƏKƏLƏRİ/QADINLARIN TƏSİR ŞƏBƏKƏLƏRİ (Women's Social Network/Women's Power Network)**

– Qadınlar arasında və ya bir qadının ətrafında qeyri-formal təsir dairəsini yaradan şəxslərarası əlaqələr. Qadınların təsiretmə gücü onların siyasi məsələlərdə və siyasi hadisələrdə, həmçinin iqtisadi və ictimai həyatda nüfuzunu və rolunu, mədəni stereotiplərin formalaşdırılmasına və ötürülməsinə təsirini əks etdirir.

**STEREOTİPLƏR (Stereotypes)** – Etnik, milli, mədəni və ya irqi qrupa mənsub üzvlər haqqında ümumiləşdirilmiş, sabit və qəti xarakter daşıyan, həddindən artıq bəsit olan yanlış fikir və ya mühkimələr.

## **SÜBUT ETMƏ YÜKÜ (Burden of Proof)**

– Qanuna müvafiq olaraq, şikayət etdiyi təqdirdə şəxs ayrı-seçkililiyin qurbanı olduğunu prinsipce sübut etməlidir. Kişilərlə və qadınlarla bərabər rəftar məsələlərinə gəldikdə, Avropa Ədalət Məhkəməsinin (ECR) presedent hüququna əsaslanan rəsmi qayda sübut etmə yükünü iddiaçı və cavabdeh tərəflərin üzərinə qoyur. Şəxs bərabər rəftar etmə prinsipinin tətbiq edilməməsindən zərər çəkdiyini hesab etdikdə və ayrı-seçkilik zəminində işə başlamaq üçün yetərincə ciddi sübut olduqda cavabdeh qismində çıxış edən şəxs sözügedən prinsipin pozulmamasını sübut etməlidir (Danfosun C 109/88 işi ilə bağlı Avropa Ədalət Məhkəməsinin 17 oktyabr 1989-cu il tarixli qərarının (ECR 3199) 16-cı bəndi; Şuranın cinsi zəmində ayrı-seçkilik halları ilə bağlı sübut etmə öhdəçiliyinə dair 15 dekabr 1997-ci il tarixli Rəhbər Qaydası).

## **Ş**

**ŞAQLI AYIRMA (Horizontal Segregation)** – Qadınların və kişilərin müxtəlif vəzifələrdə və ya bir-birindən fərqli olan məsuliyyət dərəcələrində və səviyyələrində cəmləşməsi (bax: sənət/peşə üzrə ayırma).

**ŞÜŞƏ TAVAN (Glass Ceiling)** – Qadınların yüksək rütbəli vəzifələrə yüksəlmələrinin qarşısını alan, kişilərin hakim mövqe tutduqları təşkilatlarda mürəkkəb və qəliz münasibətlərin səbəb olduğu gözə görünməz maneələr.

## **T**

**TƏBİİ QAYĞI (Informal Care)** – Öhdəlikdə olan uşaqlara, ahıllara, xəstələrə və ya əlillərə ailə üzvləri və ya digər şəxslər tərəfindən ödənişsiz əsasda göstərilən qayğı. Təbii qayğının göstərilməsinə görə məsuliyyət qadınların üzərinə düşür və bu, onların səhhətinə və güzəranına böyük təsir edir. Təbii qayğı əsasən gözdən kənarda qalır, beləliklə, qayğıkeş qadınların iqtisadiyyata və cəmiyyətə bu səpkidə verdikləri töhfə hamı tərəfindən qəbul edilmir. Dünyada təbii qayğını göstərənlərin 75%-dən çoxu qadınlardır.

## **TƏDQIQATIN COĞRAFI YAYIM SİYASƏTİ (Politics of Location)**

– Şimalda və cənubda məskunlaşmış, gender mövzusunda ilkin tədqiqatların ağı dərili, şimal ölkələrində yaşayan və orta sinfə mənsub olan şəxslər tərəfindən aparılması nöqtəyi-nəzərindən çıxış etmiş, gender dərisi ağı olmayan qadınların tənqidi yanaşması vasitəsilə başlıca olaraq feminist metodologiyasından ərsəyə gəlmiş tədqiqat məfhumu. Tədqiqatın coğrafi yayım siyasəti üzrə

guman edilir ki, cəmiyyətin seçdiyi və ya təyin etdiyi tədqiqatçıların əsili və təcrübəsi tədqiqat prosesinin gedişatında aydın ifadə edilməli siyasi və ya nəzəri nəticələrə yol açır.

**TÖRƏMƏ HÜQUQLAR (Derived Rights)** – Fərdi şəxsin qazandığı, adətən atalıq/analıq, nikah və ya birgə yaşamaq baxımından digər şəxslə münasibətlərdən irəli gələn və asılı olan hüquqlar, xüsusilə sosial müavinətlər, həmçinin yaşayış yerini azad seçmək hüququ.

## U

**UŞAĞA QAYĞI (Childcare)** – Uşaqların və valideynlərin ehtiyaclarını qarşılamaq üçün ictimai, özəl, fərdi və kollektiv xidmətlərin göstərilməsini əhatə edən geniş bir məfhum (Şuranın 92/241/EEC sayılı, 31 mart 1992-ci il tarixli Tövsiyəsi, Avropa Birliyinin Rəsmi Jurnalı (OJ L) 123).

## Ü

**ÜFÜQİ AYIRMA (Vertical Segregation)** – Qadınların və kişilərin bir-birindən fərqli sahələrdə və işlərdə cəmləşməsi (bax: sənət/peşə üzrə ayırma).

## V

**VALİDEYNLİK MƏZUNİYYƏTİ (Parental Leave)** – Dünyaya uşaq gətirdikdən və ya övladlığa uşaq götürdükdən sonra kişi və qadın işçilərin hər birinin sözügedən uşağın qayğısına qalmaq imkanını yaradan məzuniyyətə çıxmaqla bağlı fərdi hüquq.

**VAXTAŞIRI VƏ/VƏ YA QEYRİ-SABİT MƏŞĞULLUQ (Irregular and/or Precarious Employment)** – Müvəqqəti və adətən ödəniş və sosial müdafiə qaydaları üzrə müqavilə və digər öhdəlikləri lazımi səviyyədə nizamlanmayan məşğulluq.

**VAXTDAN İSTİFADƏ MÖVZUSUNDA ARAŞDIRMA (Time Use Survey)** – Qadınların və kişilərin xüsusilə ödənişli və ödənişsiz iş, kommertiya və qeyri-kommertiya fəaliyyətinə, asudə və şəxsi həyat üçün sərf etdikləri vaxtın müəyyən edilməsi.

## Y

**YARDIM GÖSTƏRƏN HƏYAT YOLDAŞI (Assisting Spouses)** – Adətən sərbəst məşğulluq əsasında işləyən şəxsin həyat yoldaşı; bu zaman həyat yoldaşı görülən işin ərsəyə gəlməsinə böyük töhfə verir, lakin bu işin müqabilində birbaşa ödəniş almır və çox zaman sosial təminat hüququna malik olmur.

**YOXSULLUĞUN QADINLARLA SƏCİYYƏLƏNDİRİLMƏSİ (Feminization of Poverty)** – Kişilərlə müqayisə edildikdə qadınlar arasında yoxsulluğun baş vermə hallarının və yayılma dərəcəsinin daha yüksək olması

**YOXSULLUQ (Poverty)** – İnsanın və ya ailənin zəruri tələbatlarının onların ödənilməsi imkanlarını üstələdiyi vəziyyətdir. Zəruri tələbatların nə olduğu konkretləşdirilmədiyi üçün bu tərif ümumi xarakter daşıyır. Bu mənada, yoxsulluq mütləq (fiziki həyatın və sağlamlığın mühafizə edilməsi üçün zəruri vəsaitin çatışmaması) və nisbi (hər hansı cəmiyyətdə qəbul olunmuş həyat səviyyəsinin saxlanılması üçün lazım olan vəsaitin olmaması) və ölkə üçün

hesablanmış orta gəlirin müəyyən olunmuş payından fərqli gəlir və ya xərclərin aşağı olması ola bilər.

## Z

**ZƏRƏRÇƏKƏN (ZƏİF) QRUPLAR (Vulnerable Groups)** – Öz imkanlarını sərbəst inkişaf etdirməkdə müxtəlif məhdudiyyətlərə məruz qalmış, kifayət qədər resurslara əli çatmayan insan qrupları. Bu qruplar uşaqlar, hamilə qadınlar, çoxuşaqlı və tənha analar, ahıllar, qaçqınlar, əlillər və s.-dən ibarət ola bilər.

## İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT (APA formatı əsasında)

1. Abasov, Ə. (2002). Azərbaycanca gender tədqiqatları. Bakı: Adiloğlu.
2. Abasov, Ə., Mirzəzadə, R. (2004). Genderə giriş. Dərslik. Bakı: GİHAB.
3. Axundov, F. (2007). Savadlı millətin təməli – savadlı qadın. Bakı: BMTİP, BMT-nin Əhali Fondu.
4. BMTİP. (2007). Gender münasibətləri Azərbaycanda: tendensiyalar və problemlər. İnsan İnkişafı haqqında Hesabat. Bakı: BMTİP.
5. İbrahimbəyova, R. (2005). Gender terminlərinin izahlı lüğəti. Bakı: BMT-nin Əhali Fondu.
6. İbrahimbəyova, R., Fərzəliyev, İ., Haqverdiyev, O. (2006). Bərabər imkanlara təminat: milli qanunvericiliyin və dövlət büdcəsinin gender ekspertizası. Bakı: BMT-nin Əhali Fondu.
7. İbrahimbəyova, R. (2009). Qadınlar siyasətdə. Bakı.
8. Əliyev, Z. (2012). Avropa İnsan Hüquqları Məhkəməsi. Dərs vəsaiti. Bakı: AZSEA nəşriyyatı.
9. Hüseynova, H. (2006). Azərbaycanda qadın məsələsi: Tarix və müasirlik XIX əsrin sonu – XX əsrin əvvəli. Bakı: Azərbaycan nəşriyyatı.
10. Qanunvericilik Toplusu. (2015). Ailə Məcəlləsi, Cinayət Məcəlləsi. Bakı: Şərq-Qərb nəşriyyatı.
11. Qəhrəmanova, S., Əhmədov, T. (2008). Heydər Əliyev və dövlət qadın siyasəti. I kitab. Bakı: Nurlar NPM.
12. Quliyeva, G., İsmixanova, G., Hüseynova, N. (2012). Qadın hüquqları üzrə Bələdçi. Bakı: Qismət nəşriyyatı.
13. Quluzadə, Z. (2003). Gender Azərbaycanda. Bakı: BMT-nin Əhali Fondu.
14. Salmanova, N. (2014). Nikah və boşanmaların dinamikası. Bakı
15. Seyidzadə, D. (1998). Azərbaycan XX əsrin əvvəllərində: müstəqilliyə aparan yollar. Bakı: Ulduz.
16. Şabanov, Z., Abdallı, H. (2013). Qadın: ailədə, cəmiyyətdə, təhsildə, dində, ədəbiyyatda. Bakı: Avropa nəşriyyatı.
17. Şamcıyeva, A. (2011). Azərbaycanda qadın hüquqlarının qanunvericilikdə qorunması haqqında. Məşvərət, N8(44), s.



## Rus

18. Абубекирова, Н. (1996). Что такое “гендер”? Общественные науки и современность, № 6, с. 123-125.
19. Бабаева, Л., Чирикова, А. (1992). Женщины в бизнесе. Социологические исследования, № 3, с. 75-81.
20. Бовуар, С. (1997). Второй пол. Москва: Прогресс.
21. Гидденс, Э. (1999). Социология. Москва: Эдиториал УРСС.
22. Голод, С. (1994). Сексуальное поведение и субкультурная дифференциация полов. Социологический журнал, № 4, с. 127-133.
23. Гурко, Т. (1998). Социология пола и гендерных отношений. Социология в России, Глава 8, с. 173-195.
24. Жеребкиной, И. (1998). Гендерные исследования: феминистская методология в социальных науках. Харьков: ХЦГИ.
25. Малышева, М. (1996). Гендерные аспекты социальной трансформации. Москва: МЦГИ/ИСЭПН.
26. Мурадов, Ш. (2000). Демографическое развитие Азербайджана на пороге XXI в. Общество и экономика, № 5-6
27. Ниеманис, А. (2005). Практическое руководство по внедрению гендерных подходов. Братислава: UNDP
28. Современные гендерные исследования. М., 2003
29. Чеботарева, А. (1995). Защита прав женщин в Европейском союзе. Москва: Наука.
30. Ширококовой, А. (2001). Гендер и общество. Иркутск: Изд-во ИрГТУ.
31. Шоре, Э., Хайдер, К. (1991). Пол, гендер, культура. Москва: РГГУ.

## İngilis

32. Achieving Gender Equality, Women’s Empowerment and Strengthening Development Cooperation. (2010). New York: United Nations publication.
33. Beall, J. (1996). Urban Governance: Why Gender Matters. Gender in Development Monograph Series #1. New York: UNDP.



34. Beneria, L., Bisnath, S. (1996). *Gender and Poverty: An Analysis for Action. Gender in Development Monograph Series #2*. New York: UNDP.
35. Branisa, B., Klasen, S., Ziegler, M., Drechsler, D. and Jütting, J. (2013). *The Institutional Basis of Gender Inequality: The Social Institutions and Gender Index (SIGI)*. *Feminist Economics*, 20 (2), p. 29–64.
36. Brockman, J., Chunn, D. (1993). *Investigating Gender Bias: Law, Courts and the Legal Profession*. Toronto: Thompson Educational Publishing Inc.
37. Budlender, D., Sharp, R. and Allen, K. (1998). *How to Do a Gender-Sensitive Budget Analysis: Contemporary Research and Practice*. London: Australian Agency for International Development, Canberra and the Commonwealth Secretariat.
38. Burn, N. (2006). *Gender-Responsive Budgeting: Concept and Interface with PB at the Local Level. Achieving Results: Performance Budgeting in the Least Developed Countries*. New York: UNCDF, p. 127-148.
39. Butterfield, J. (2015). *Fowler's Dictionary of Modern English Usage*. Oxford: Oxford University Press.
40. CIDA. (1999). *Gender Equality and Peacebuilding: an Operational Framework*. Ottawa: CIDA.
41. Claes, M.T. (1999). *Women, Men and Management Styles*. *International Labour Review*, 138 (4), p. 431-446.
42. Elder, S., Johnson, L. (1999). *Sex-specific Labour Market Indicators: What They Show*. *International Labour Review*, 138 (4), p. 447-464.
43. Evans, A. (1992). *Gender and Development: A Practical Guide*. Ed. Lise Ostergaard. London: Routledge.
44. Kabeer, N. (2003). *Gender Mainstreaming in Poverty Eradication and the Millennium Development Goals. A Handbook for Policy-Makers and Other Stakeholders*. London: The Commonwealth Secretariat.
45. Melkas, H., Anker, R. (1998). *Gender Equality and Occupational Segregation in Nordic Labour Markets*. Geneva: International Labour Office.
46. Nagan, W., Cartner, J., Munro, R. (2016). *Human Rights and Dynamic Humanism*. Boston: Brill.
47. Neimanis, A. (2005). *Gender Mainstreaming in Practice: a Handbook*. 2nd edition.

Bratislava: UNDP Regional Centre for Europe and CIS.

48. OECD. (1998). DAC Source Book on Concepts and Approaches linked to Gender Equality. Paris: OECD.
49. Tarnopolsky, W. S. (1985). Discrimination and Law. Toronto: De Boo.

### İnternet resursları

50. Analığın mühafizəsi haqqında Konvensiya, buradan <http://www.e-qanun.az/framework/19883>
51. Azərbaycan 2020: gələcəyə baxış inkişaf konsepsiyası haqqında AR Prezidentinin Sərəncamı, buradan [https://www.president.az/files/future\\_az.pdf](https://www.president.az/files/future_az.pdf)
52. Azərbaycan prezidentinin rəsmi internet səhifəsi, buradan <http://www.president.az/articles/25289>
53. Azərbaycan Respublikasının ayrı-seçkiliyə qarşı mübarizə sahəsindəki qanunvericilik bazası və istiqamətləndirmə mexanizmləri üzrə Vəsaiti özündə əks etdirən Ayrı-seçkiliyin qadağan olunması sahəsində Avropa qanunvericiliyi üzrə Bələdçinin yenilənmiş variantı, buradan [http://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discr\\_law\\_AZE\\_for\\_AZE.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_AZE_for_AZE.pdf)
54. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, buradan <http://www.e-qanun.az/code/7>
55. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, buradan <http://www.azerbaijan.az/portal/General/Constitution/doc/konstitutsiya.pdf>
56. Azərbaycan Respublikasının Qanunlar toplusu, buradan <http://www.e-qanun.az/publication/1/2015/03>
57. CEDAW Konvensiyası üzrə Azərbaycan Respublikasının hesabatları, buradan [un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports.htm](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports.htm)
58. Dövlət qulluğu vəzifəsinin tutulması məqsədi ilə müsahibə keçirilməsi Qaydaları, buradan <http://www.maliyye.gov.az/sites/default/files/D%C3%B6vl%C9%99t%20qullu%C4%9Funa%20m%C3%BCsahib%C9%99nin%20ke%C3%A7irilm%C9%99si%20Qaydalar%C4%B1.doc>
59. Dövlət qulluqçusunun xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi Qaydaları, buradan <http://huquqiaktlar.gov.az/StatementDetails.aspx?statementId=30716>

60. Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında Konvensiya, buradan <http://ses.gov.az/upload-files/news/old/file/konvensiya%20111.doc>
61. Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu, buradan [https://azertag.az/xeber/GENDER\\_KISI\\_VA\\_QADINLARIN\\_BARABARLIYININ\\_TAMINATLARI\\_HAQQINDA\\_AZARBAYCAN\\_RESPUBLIKASININ\\_QANUNU-362549](https://azertag.az/xeber/GENDER_KISI_VA_QADINLARIN_BARABARLIYININ_TAMINATLARI_HAQQINDA_AZARBAYCAN_RESPUBLIKASININ_QANUNU-362549)
62. İnsan Hüquqları Haqqında Ümumi Bəyannamə, buradan [http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/azb.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/azb.pdf)
63. Statistik məlumatlar, buradan <https://www.stat.gov.az>
64. A new composite measure of gender equality, based on the OECD's Gender, Institutions and Development Database. Gender Info 2014, from <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GIDDB2014>.
65. Applying a gender lens in the workplace – Learning from the Generating Equality and Respect program, from <https://www.vichealth.vic.gov.au/-/media/ResourceCentre/PublicationsandResources/PVAW/GEAR-tools/Applying-a-gender-lens-in-the-workplace.pdf>
66. Beijing Declaration and Platform for Action on Gender Equality and Women's Empowerment, from <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>.
67. Catholic Education Diocese of Cairns. (2015). Resolving Workplace Issues: Work Bullying, Harassment and Discrimination, from <http://www.cns.catholic.edu.au/wp-content/uploads/2013/10/Workplace-Harassment-Bullying-and-Discrimination.pdf>
68. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, from <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>
69. European Institute for Gender Equality. (2016). Institutional Transformation – Gender Mainstreaming Toolkit from, <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/institutional-transformation-gender-mainstreaming-toolkit>
70. Fredman, S., Goldblatt, B. (2015). Gender equality and Human rights. UN Women. Retrieved July 4, 2015, from [https://www.researchgate.net/publication/281077241\\_Gender\\_Equality\\_and\\_Human\\_Rights](https://www.researchgate.net/publication/281077241_Gender_Equality_and_Human_Rights)
71. Gender Assessment for USAID in the Caucasus/Azerbaijan. Retrieved January 15, 2004, from [https://www.esiweb.org/pdf/azerbaijan\\_usaid\\_gender\\_](https://www.esiweb.org/pdf/azerbaijan_usaid_gender_)

- assessment\_Jan2004\_\_ga\_azerbaijan.pdf
72. Gender Equality and Empowerment of Women Strategy, 2016-2019 Report by the Director General, from [www.unido.org/sites/default/files/2015-12/GC.16\\_8\\_E](http://www.unido.org/sites/default/files/2015-12/GC.16_8_E)
  73. Gender Mainstreaming in Human Resource Toolkit – An Assessment Tool for Human Resource Practitioners, from <http://www1.worldbank.org/publicsector/civilservice/acrext/assessmenttool.pdf>
  74. Guterres, A. Message on International Day for the elimination of violence against women. Retrieved November 25, 2017, from <http://www.unis.unvienna.org/unis/en/pressrels/2017/unissgsm846.html>
  75. ILO. Work and Family Relations in Azerbaijan. Retrieved March 11, 2010 from [http://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS\\_312625/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_312625/lang--en/index.htm)
  76. ILO. The Harvard Analytical Framework, from <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit1/harvrdfw.htm>
  77. ILO. (1981). Convention No.156 on Workers with Family Responsibilities, from [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms\\_114192.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114192.pdf)
  78. ILO. (2000). ABC of Women Worker's Rights and Gender Equality, from [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_087314.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_087314.pdf)
  79. ILO. (2012). A Manual for Gender Audit Facilitators. The ILO Participatory Gender Audit Methodology, 2nd edition, from [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_187411.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf)
  80. Inter-Parliamentary Union (IPU) Women in Parliament. Up-to-date statistics submitted by national Parliaments on the participation rates of women in Parliaments, from <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>
  81. International Labour Office Labour Statistics, from <http://laborsta.ilo.org/>
  82. LeMoyne, R. (2011). Promoting Gender Equality: An Equity-based Approach to Programming. UNICEF. Retrieved January 28, 2011, from [https://www.unicef.org/gender/files/Overarching\\_2Pager\\_Web.pdf](https://www.unicef.org/gender/files/Overarching_2Pager_Web.pdf)
  83. Magri, B. Draft Thematic Report: Gender and Human Resource Management,

- from <https://web.infn.it/genislab/attachments/article/14/HRM%20THEMATIC%20REPORT%20V2.pdf>
84. Martine, G., Villarreal, M. (1997). Gender and Sustainability: Re-assessing Linkages and Issues. FAO. Retrieved December 19, 1997, from <http://www.nzdl.org/gsd/mod?e=extlink-00000-00---off-0fi1998--00-0----0-10-0---0--0direct-10---4-----0-1l--11-en-50---20-about---00-0-1-00-0--4----0-0-11-10-0utfZz-8-00&a=d&d=HASH015c64735d8e7e4f02c7ffd4>
  85. NCPE. Sexual Harassment: a Code of Practice, from <https://www.humanrights.gov.au/publications/sexual-harassment-code-practice-what-sexual-harassment>
  86. Organization for Economic Co-operation and Development. Gender Indicators: What, Why and How?, from <http://www.oecd.org/social/genderequalityanddevelopment/43041409.pdf>.
  87. Resolution 1325 on Women Peace and Security, from [http://www.un.org/womenwatch/osagi/cdrom/documents/Background\\_Paper\\_Africa.pdf](http://www.un.org/womenwatch/osagi/cdrom/documents/Background_Paper_Africa.pdf).
  88. Social Institutions and Gender Index (SIGI), from <https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/docs/BrochureSIGI2015.pdf>.
  89. The Focal Point for Woman, from [www.un.org/womenwatch/osagi/fp.htm](http://www.un.org/womenwatch/osagi/fp.htm)
  90. The OECD Social Institutions and Gender Index (SIGI), from <https://www.oecd.org/dev/development-gender/42289479.pdf>.
  91. The World Bank's Gender Stats Database of Gender Statistics, from <http://genderstats.worldbank.org>.
  92. UN. (2000). Millennium Development Goals, from <http://www.un.org/millenniumgoals/>.
  93. UN Secretariat. Secretary-General's bulletin on Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority. Retrieved February 11, 2008, from [http://unctad.org/en/Docs/ST\\_sgb2008d5\\_en.pdf](http://unctad.org/en/Docs/ST_sgb2008d5_en.pdf)
  94. UN Sustainable Development Goals, from <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>
  95. UN System-wide Policy on Gender Equality and the Empowerment of Women, from <http://www.un.org/womenwatch/ianwge/gm/>

- UN\_system\_wide\_P\_S\_CEB\_Statement\_2006.pdf.
96. UNDP. The Eight-Point Agenda for Women's Empowerment and Gender Equality in Crisis Prevention and Recovery, from <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/crisis%20prevention/undp-cpr-8-point-agenda-practical-positive-outcomes-girls-women-crisis.pdf>.
  97. UNDP. Tips for Gender Sensitive Interviewing, from <http://undpgendermadeeasy.org/files/download/9237a2ebc5e4458>
  98. UNDP. (2010). HR User Guide, from [http://www.un.org/womenwatch/osagi/UN\\_system\\_policies/\(UNDP\)Policy\\_on\\_Workplace\\_Harassment\\_and\\_Abuse\\_of\\_Authority.pdf](http://www.un.org/womenwatch/osagi/UN_system_policies/(UNDP)Policy_on_Workplace_Harassment_and_Abuse_of_Authority.pdf)
  99. UNDP Azerbaijan. (2007). Gender Attitudes in Azerbaijan: Trends and Challenges. Azerbaijan Human Development Report 2007, from <http://hdr.undp.org/sites/default/files/nhdr2007gendereng.pdf>.
  100. United Nations Statistics and Indicators on Women and Men, Provides statistics and indicators on women and men in six specific fields of concern: population, women and men in families, health, education, work, and political decision-making, from <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/>
  101. Vienna Declaration and Programme of Action, Chapter I par. 5, from <https://www.ishr.ch/sites/default/files/article/files/vdpa.pdf>
  102. WHO, Department of Gender. (2011). Gender mainstreaming for health managers: a practical approach, from [http://www.who.int/gender-equity-rights/knowledge/health\\_managers\\_guide/en/](http://www.who.int/gender-equity-rights/knowledge/health_managers_guide/en/)
  103. Women and the Sustainable Development Goals, from <http://eca.unwomen.org/ru/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>
  104. Women's Political Participation and good Governance: 21th Century Challenges, from [http://www.onlinewomeninpolitics.org/beijing12/wpp\\_gg.pdf](http://www.onlinewomeninpolitics.org/beijing12/wpp_gg.pdf)

## Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC)

Ünvan: Afiyəddin Cəlilov küç. 26, mən. 98, AZ1025, Bakı, Azərbaycan

Telefon: (+994 12) 490 40 44, 408 40 44

Vebsayt: [www.ward.az](http://www.ward.az)



Empowered lives.  
Resilient nations.



© *Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC), 2018*

*Müəllif hüquqları Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyətinə məxsusdur. RİQC tərəfindən verilmiş yazılı icazə olmadan bu kitabın hər hansı bir hissəsinin təkrar çapı, yayılması, elektron və mexaniki üsulla surətinin çıxarılması qadağandır.*

**“AZƏRBAYCANDA GENDER ÜZRƏ MƏSUL ŞƏXSLƏR” adlı Resurs Dəsti Azərbaycan dövlət qurumlarının gücləndirilməsinə, habelə bu qurumların idarəçiliyində gender standartlarının formalaşdırılmasına xidmət edir. Səkkiz vəsaitdən ibarət olan bu Resurs Dəsti təşkilatdaxili hüquq müdafiəsi, layihə və siyasətlərin gender-baxımından ədalətli hazırlanması, həyata keçirilməsi, monitorinqi və qiymətləndirilməsi, habelə iş mühitində genderin qəbul edilməsi üçün giriş nöqtələrini vurğulayır.**

**Bu Resurs Dəsti Gender üzrə Məsul Şəxslər üçün hazırlansa da, gender bərabərliyinin bərqərar olmasına hədəflənən istənilən təşkilat və gender mütəxəssisləri üçün də faydalı ola bilər.**

**Resurs Dəstinin tərkibinə dövlət qurumlarının rəhbərləri, həmçinin insan resursları ilə çalışan dövlət nümayəndələri üçün hazırlanmış iki vəsait də daxildir.**



AVROPA İTTİFAQI



Empowered lives.  
Resilient nations.



## **Rasional İnkişaf uğrunda Qadınlar Cəmiyyəti (RİQC)**

Ünvan: Afiyəddin Cəlilov küç. 26, mən. 98, AZ1025, Bakı, Azərbaycan  
Tel: (+994 12) 490 40 44, 408 40 44  
Vebsayt: [www.ward.az](http://www.ward.az)