



Gender Bərabərliyi və Qadın Təşəbbüsləri  
İctimai Birliyi



Açıq Cəmiyyət İnstitutu-  
Yardım Fondu

**Gender Meynstriminqi: Vətəndaş Cəmiyyətinin Rolu**  
***Milli Gender Mexanizminin Monitorinqinin Nəticələri***

**Bakı – 2010**

**Gender meynstriminqi: vətəndaş cəmiyyətinin rolu**  
*Milli Gender mexanizminin monitorinqinin nəticələri*

**Bakı, 2010**

**ISBN – 978 – 9952-449-12-6**

Monitorinq və bu nəşr Açıq Cəmiyyət İnstitutu -Yardım Fondunun maliyyə dəstəyilə həyata keçirilmişdir.

***Müəllif: Yelena Qasımova***

***Azərbaycan dilindəki mətn Ülkər Ələsgərli tərəfindən redaktə olunub.***

© Gender Bərabərliyi və Qadın Təşəbbüsləri İctimai Birliyi

## Mündəricat

Qısaltmalar .....	4
Giriş .....	5
Azərbaycanda gender bərabərliyinin mexanizmi: inkişaf mərhələləri .....	6
Azərbaycanda gender bərabərliyinin mexanizminə ictimai fikir prizmasından baxış .....	10
Monitorinqin metodikası .....	10
Monitorinqin əhatə etdiyi ərazi .....	11
Respondentlərin identifikasiyası .....	11
Regional gender siyasətinin durğunluğu .....	12
Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin regionlarda gender siyasətinin möhkəmlənməsində təsiri .....	16
Gender bərabərliyi üzrə milli mexanizm: təcrübə, problemlər və vətəndaş cəmiyyəti ilə əməkdaşlıq perspektivləri .....	20
Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi .....	23
Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi .....	25
Ədliyyə Nazirliyi .....	28
Daxili İşlər Nazirliyi .....	30
Təhsil Nazirliyi .....	30
Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiya .....	31
Milli mexanizmin effektivliyi .....	32
Beynəlxalq miqyasda gender bərabərliyi üzrə milli mexanizmlərin fəaliyyətinin aktual təcrübəsi. <i>Milli mexanizmlərin möhkəmləndirilməsi</i> .....	34
Büdcənin planlaşdırılması və hazırlanmasında gender problemləri .....	37
Qanunvericilikdə, siyasətdə və başqa proqramlarda gender problematikasının nəzərə alınması .....	39
Monitorinq və hesabat mexanizmləri .....	40
Qeyri-hökumət təşkilatları ilə əməkdaşlıq .....	40
Gender bərabərliyi üzrə milli mexanizmin effektivliyinin artırılması üçün tövsiyələr <i>Siyasi fəaliyyət sahəsində</i> .....	41
<i>Siyasi fəaliyyət sahəsi regionlar səviyyəsində</i> .....	43
<i>Gender bərabərliyi üzrə milli mexanizmin effektivliyi sahəsində</i> .....	44
<i>Qanunvericilik və hüquq sahəsində</i> .....	44
<i>Əmək və məşğulluq sahəsində</i> .....	46
<i>Təhsil və gender siyasətinin tədqiqatları sahəsində</i> .....	48
<i>KİV və KİT sahəsində</i> .....	48

## **Qısaltmalar**

GBQT İB – Gender Bərabərliyi və Qadın Təşəbbüsləri İctimai Birliyi

BMT – Birləşmiş Millətlər Təşkilatı

QHT – Qeyri-Hökumət Təşkilatları

BƏT – Beynəlxalq Əmək Təşkilatı

MİM – Minilliyin İnkişaf Məqsədləri

KİV – Kütləvi İnformasiya Vasitələri

KİT – Kommunikasiya İnformasiya Texnologiyaları

MİİH – Milli İnsan İnkişafı Hesabatları

## Giriş

Azərbaycan ictimaiyyətində müasir qadının mövqeyi - milli ən-ənələrin uzun tarixi dövr ərzində formalaşması və bir-birinə sıx birləşərək şüurda möhkəmlənmiş sosial məişət normalarının nəticəsidir. Qadınların mövqeyinə iqtisadi, siyasi, mədəni, sosial, etnik faktorlar, dini ehkamlar, elmi teoriyalar və məişət normaları təsir edir. Vəsait mənbələrindən istifadə və onlara nəzarət, iqtisadi imkanlar, hakimiyyət səlahiyyətləri və siyasətdə iştirakmə məsələlərində qadınlar və kişilər arasında böyük bir məsafə vardır. Bir çox başqa ölkələrdə olduğu kimi, Azərbaycanda da de-jure və de-fakto bərabərliyi arasındakı böyük fərq açıq-aşkar görünməkdədir. Ölkə konstitusiyasına görə cinci mənsubiyyət baxımından ayrı-seçkiliyə qadağa qoyulmasına baxmayaraq, qadınlar mütəmadi olaraq ciddi hüquq pozuntuları ilə qarşılaşırlar. 2008-ci ildə keçirilmiş Beynəlxalq İqtisadi Forumun nəticələrinə əsasən Azərbaycan qadın və kişilərin hüquq bərabərliyinin səviyyəsinə görə dünya ölkələri sırasında 61-ci yeri tutur<sup>1</sup>. Ötən illərdəki göstəricilərə görə ölkəmiz iki pillə yuxarıda qərar tutmuşdu. Əslində təhsil və səhiyyə sahələrində qadın və kişilər arasında olan qeyri-bərabərlik tamamilə aradan götürülmüşdür, lakin bərabər siyasi və iqtisadi hüquq normalarının əldə edilməsi məsələlərində olan dəyişikliklər çox ləng sürətlə inkişaf edir.

Azərbaycanda gender bərabərliyinin bərqərar edilməsi üzrə olan milli mexanizmin inkişafı minillikdə qarşıya qoyulan məqsədlərə çatmaq kimi qlobal çərçivədə həyata keçirilir. Donor və partnyor ölkələrin insan inkişafının yaxşılaşdırılması, yoxsulluğun aradan qaldırılması və qlobal inkişafa nail olmaq məqsədilə qadınların hüquq və imkanlarının genişləndirilməsi kimi öhdəliklər və prinsiplərini özündə cəmləşdirən “Minilliyin Deklorasiyası”nın qəbul edilməsindən sonra gender bərabərliyi üçün yeni arxitektura-sxem işlənərək hazırlanmışdır. İntensiv lobbiləşmə, məlumatlandırılmanın artırılması, kütləvi informasiya vasitələrində işıqlandırılma və vətəndaş cəmiyyəti təşkilatlarının sözsüz aktivləşməsi nəticəsində bütün dünyada gender bərabərliyinə böyük diqqət göstərilir. Azərbaycan hökuməti müvafiq gender siyasəti və gender bərabərliyi sahəsində beynəlxalq normalara uyğun olaraq inkişaf proqramlarının işlənərək hazırlanmasının və gerçəkləşdirilməsinin təmin olunmasını öhdəlik kimi qəbul etmişdir.

Beynəlxalq ictimaiyyət tərəfindən donor ölkələrin hökumət nümayəndələri, vətəndaş cəmiyyətlərinin üzvləri ilə gender bərabərliyinin bərqərar edilməsini izləmək üçün üç indikator müəyyən edilmişdir:

1. Gender inkişafının və onun gerçəkləşdirilməsinin milli planlaşdırılmasında vətəndaş cəmiyyətinin və qadın qruplarının sistematik iştirakını təmin edən institusional strukturların monitorinqi.

---

<sup>1</sup> [www.gender-az.org/ forum/xəbərlər/2010](http://www.gender-az.org/forum/xəbərlər/2010)

2. Qadınların spesifik ehtiyaclarını (qadınlara qarşı zorakılıq, QİÇS və s.) ödəmək üçün yönəldilmiş tədbirlərin dövlət/donor təşkilatları tərəfindən maliyyələşmə faizi.
3. Proqramlı yanaşmada gender bərabərliyinin tətbiq edilməsi sahəsində hökumət və donorların potensialının artırılmasının inkişafı sistemi üçün ayrılmış və ölkə xaricindən cəlb edilmiş vəsaitlərin faizi<sup>2</sup>.

Bu indikatorlar Gender Bərabərliyi və Qadın Təşəbbüsləri İctimai Birliyi (GBQT İB) tərəfindən hazırlanmış və gender bərabərliyinin bərqərar olunmasında vətəndaş cəmiyyətinə kömək strategiyasının əsasını təşkil edir. İlk mərhələdə gender bərabərliyi üzrə milli mexanizmin təsirinin monitorinqi həyata keçirilir. İctimai Birlik ikinci mərhələdə gender bərabərliyinin bərqərar olunması üçün xarici və daxili kömək prosedurlarının effektivliyinin artırılmasının monitorinqini planlaşdırır.

Gender Bərabərliyi və Qadın Təşəbbüsləri İctimai Birliyi (GBQT İB) gender bərabərliyinin vətəndaş monitorinqinin strategiyasını işləyərək hazırlamışdır.

*Gender bərabərliyinin vətəndaş monitorinqinin strategiyası*

- Qadınlara qarşı zorakılığın aradan qaldırılmasına yönəldilmiş siyasətə ictimaiyyətin təsirinin effektiv üsullarının təyin edilməsi;
- Gender bərabərliyi üzrə milli mexanizmin bölgə və sahə strukturları ilə vətəndaş cəmiyyətinin qadın sektoru arasındakı əməkdaşlığın inkişaf etdirilməsinə səy göstərmək;
- Qadın problemləri ilə məşğul olan QHT və bölgələrdəki hakimiyyət strukturu arasındakı qarşılıqlı fəaliyyət prinsiplərini yaxşılaşdırmaq;
- Bölgələrdə yaşayan gəncləri də cəlb etməklə qadın hüquqları, cinsi ayrı-seçkiliklə mübarizə və gender bərabərliyinin əldə olunması üzrə ekspertlər şəbəkəsinin yaradılmasına yardım etmək;
- İnsan hüquqlarının, demokratiyanın və gender ədalətliyinin dəyərlərini müdafiə edərək onların ictimai şüura yol tapmasına çalışmaq;
- Respublikadakı siyasi və sosial sahələrdə gender bərabərliyinin prinsiplərinin möhkəmləndirilməsi;

**Azərbaycanda gender bərabərliyi üzrə Milli mexanizm: inkişaf mərhələləri**

Gender bərabərliyinin təmin olunmasının milli mexanizminin yaradılması bir neçə mərhələdən ibarət olmuşdur.

---

<sup>2</sup> [www.un.org.kg/index2.php?option=com\\_resource&task...no...](http://www.un.org.kg/index2.php?option=com_resource&task...no...)

*Birinci mərhələ* BMT-nin qadınların vəziyyəti ilə əlaqədar IV Beynəlxalq Konferensiyası ilə bağlıdır (Pekin, 1995). 1994-cü ildə ölkə prezidentinin fərmanı ilə dövlət strukturlarının rəhbər vəzifələrində çalışan qadınların və qadın qeyri-hökumət təşkilatlarının liderlərinin daxil olduğu Milli Hazırlıq Komitəsi yaradılmışdır. Hazırlıq Komitəsinin vəzifələri aşağıdakılardan ibarət idi: SSRİ zamanında qadınların rolunun və durumunun qiymətləndirilməsi; keçid dövründə qadınların rolunun və ictimai durumlarının araşdırılması, eləcə də əsas maraq və fəaliyyət sahələrinin müəyyən edilməsi; qadın problemləri üzrə mövcud məsələlərin, statistik göstəricilərin, digər məlumatların araşdırılması və məlumat toplama sisteminin yaxşılaşdırılması və inkişaf etdirilməsi üzrə tövsiyələrin hazırlanması, qadın təşkilatlarının yaranmasına dəstək yolu ilə qadınların ictimai həyata cəlb edilməsinin aktivləşdirilməsi, cinslər arasındakı bərabərliyə nail olmaq və cəmiyyətdə qadınların statusunun artırılmasına yönəldilmiş proqramların işlənərək hazırlanması. 1995-ci ildə Azərbaycan BMT-nin “Qadınlara Qarşı Ayrı-Şeçkiliyin Bütün Növ Formalarının Ləğv Edilməsi Haqqında” Konvensiyasını (CEDAW), 2001-ci ildə isə ona aid olan Fakültativ Protokolu ratifikasiya etmişdir. 1998-ci ildə Komitənin “Qadınlara Qarşı Ayrı-Şeçkiliyin Bütün Növ Formalarının Ləğv Edilməsi Haqqında” sessiyasında Azərbaycanı təmsil edən nümayəndənin məruzəsi dinlənilmişdir.

*İkinci mərhələ* gender bərabərliyinin əldə olunmasına və qadın inkişafına məsuliyyət daşıyan dövlət mexanizminin yaradılması ilə başlamışdır. 1998-ci ildə Prezident Heydər Əliyevin fərmanı ilə Qadın Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin yaradılması və “Azərbaycanda Qadınların Rolunun Artırılmasına Dair Tədbirlər Haqqında” sərəncamının verilməsini fəvqəladə əhəmiyyətli hadisə kimi hesab etmək olar. Bu gender siyasətinin dövlətin vacib strategiyalarından biri olduğunu göstərirdi. 1997-2000-ci illərdə Azərbaycan hökumətinin və BMT-nin “Gender və inkişaf” layihəsi üzrə İnkişaf Proqramının birgə fəaliyyəti başlanmışdır. Ölkənin 16 rayonunun icra hakimiyyətləri orqanlarının tərkibində gender problemləri üzrə şöbələr yaradılmış<sup>3</sup>, qadın problemləri üzrə Dövlət Komitəsinə və qadın QHT-nə isə böyük miqdarda təşkilati-texniki dəstək göstərilmiş, gender bərabərliyinə aid olan tədqiqatlar və vacib beynəlxalq sənədlər Azərbaycan dilinə tərcümə edilmiş və gender bərabərliyi mövzusunda bir sıra kaskad treninqlər keçirilmişdir. Məhz bu müddətdə Milli Məclis BƏT-nin Konvensiyasını ratifikasiya etmişdir, onlardan 4-ü birbaşa olaraq qadın əməyinə aiddir<sup>4</sup>.

*Üçüncü mərhələ*, hansı ki, gender bərabərliyi və siyasi qərarların qəbul edilməsində qadınların imkanlarının genişləndirilməsi sahələrində dövlət strategiyasının əsasının təməlini

<sup>3</sup> Abbasov A. Azərbaycan Respublikasının sosial-siyasi fəaliyyət sahəsində gender analizi. Açıq Cəmiyyət İnstitutu-Yardım Fondunun Qadın Şəbəkəsi Proqramı üçün Texniki-İqtisadi Əsaslanma Fondu, 2004. C. 25

<sup>4</sup> www.millimadjlis.gov-az

qoymuşdur, Respublika Prezidentinin 6 mart 2000-ci il tarixli “Dövlət Qadın Siyasətinin Həyata Keçirilməsi Haqqında” fərmanı ilə başlanmışdır. Bu fərman qanunvericiliyin gender ekspertizasının keçirilməsini və ölkənin bütün dövlət strukturlarında qadınların təmsil olunma faizinin kişilərlə eyni səviyyədə olmasının təmin edilməsini nəzərdə tutur. Ölkənin bir çox nazirlik, idarə və müəssisələri öz fəaliyyətlərini aktivləşdirmək üçün qadın və iqtisadiyyat (yoxsulluq, mülkiyyət və s. problemləri), qaçqınlar və ölkə daxilində yerlərini dəyişmiş ailələr, qadınlar və səhiyyə sahəsi, qadınlar və idarəetmə, qadın əməyi, qadın hüquqları kimi ölkə üçün prioritet sayılan məsələlər üzrə (formal da olsa) təkliflərini irəli sürmək məcburiyyətində qaldılar. Fərmanın həyata keçirilməsini nəzarətdə saxlamaq funksiyası Qadın Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinə tapşırılmışdı, o isə öz növbəsində hər il prezidentin fərmanının həyata keçirilməsi haqqında müvafiq nazirliklər, idarə və müəssisələrdən toplanmış məlumat əsasında hesabat hazırlayaraq Nazirlər Kabinetinə təqdim edirdi.

2000-ci ildə Nazirlər Kabineti 2000-2005-ci illər üçün qadın problemləri üzrə Milli Fəaliyyət Proqramını təsdiq etdi. Bu plan, ölkənin prioritetləri və hal-hazırkı durumu nəzərə alınmaqla, Pekin Fəaliyyət Platforması əsasında hazırlanmışdı. Bu sənəd nazirliklər, dövlət strukturları və qeyri-hökumət təşkilatlarının iştirakı ilə hazırlanmış və qadın problemləri ilə bağlı təxirəsalınmaz tədbirlərin keçirilməsini, dövlət proqramlarının hazırlanmasını nəzərdə tuturdu<sup>5</sup>. Dövlət səviyyəsində və Milli Fəaliyyət Platforması çərçivəsində gender seqreqasiya statistikasının toplanması prosesi başlandı və 2003-cü ildə Dövlət Statistika Komitəsi ilk dəfə olaraq “Azərbaycanda ailə” statistik toplusunu nəşr etdi. Bu topluya “ailənin demografik xarakteristikası, sağlamlığın qorunması, məşğulluq, həyat səviyyəsi, ev təsərrüfatının büdcəsi, cinayətkarlıq” kimi sahələr üzrə seqreqasiya statistikasına daxil edilmişdir<sup>6</sup>.

2000-2005-ci illər üçün nəzərdə tutulmuş Milli Fəaliyyət Planının həyata keçirilməsi və gender meynstriminin gerçəkləşdirilməsi məqsədilə Dövlət Komitəsi tərəfindən İdarələrarası Şura yaradılmışdı. Bu şuraya dövlət idarələrinin nümayəndələri, fokal mərkəzləri və qadın QHT-ları daxil olmuşdur. Koordinasiya funksiyasını isə Qadın Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi yerinə yetirirdi. İnkər etmək olmaz ki, ciddi sosial problemləri (eləcə də yoxsulluğun aradan qaldırılması) əhatə edən qərarların planlaşdırılması və qəbul edilməsi prosesində qadınların iştirakının bütün reallıqlarını özündə əks etdirən hesablamaların təmin edilməsi üçün Qadın Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi bir sıra addımlar atmışdır. Yoxsulluğun əsas səbəblərindən

---

<sup>5</sup> Dövlətin öhdəliyi olan Pekin Platformasının (1995-ci il) həyata keçirilməsi ilə bağlı qaldırılan suala və BMT-nin Baş Assambleyasının (2000-ci il) 23-cü sessiyasının qərarı ilə bağlı Qadın Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin məruzəsi, B: PD Əbilov və oğlu, 2005.C.3-4.

<sup>6</sup> Azərbaycanda ailə. Azərbaycanın statistik göstəriciləri 2003, B.: “Səda” nəşriyyatı, 2003.



birini təşkil edən qadın və kişilər arasındakı ayrı-seçkilik probleminin dərk edilməsində müəyyən irəliləyiş əldə edilmişdir.

Bu gün biz *dördüncü mərhələni müşahidə edirik*. Azərbaycanda baş verən siyasi proseslər, ailənin möhkəmlənməsi və sosial müdafiəsi də daxil olmaqla, qadınların müstəqilliyinin dərk edilməsinə əsaslanan yeni mexanizmin axtarışına imkan yaradır. 2006-cı ildə Respublika Prezidentinin Fərmanı ilə ləğv edilmiş Qadın Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin bazasında daha çox səlahiyyətlərə malik olan yeni dövlət strukturu - Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi yaradıldı. Milli mexanizmin bu cür gözlənilmədən transformasiya edilməsi dərhal ictimai diskussiyalara səbəb oldu: bu dəyişikliyi alqışlayanlarla bərabər<sup>7</sup>, ona qarşı çıxanlar da az deyildi<sup>8</sup>.

Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabinetinə hesabat verir və cinslər arasındakı bərabərliyin təmin edilməsinin əsas milli mexanizmi kimi fəaliyyət göstərir.

Dövlət Komitəsinin nizamnaməsində nəzərdə tutulan gender meynstriminqi icra hakimiyyətinin iki səviyyəsində həyata keçirilir:

- Nazirlər Kabinetinin strukturuna daxil olan nazirliklər və idarələr səviyyəsində (Dövlət Komitəsi Koordinasiyası Yanında İdarələrarası Şura);
- Azərbaycan Respublikası Prezident Aparatı tərəfindən koordinasiya edilən rayon icra hakimiyyəti orqanları səviyyəsində.

Nazirliklər və idarələrdə həyata keçirilən gender siyasətinə məsul koordinatorlar (fokal mərkəzlər) komitə və beynəlxalq təşkilatlar tərəfindən keçirilən layihələrin ünvan qruplarına və İdarələrarası Şuraya daxildirlər. Dövlət Komitəsinin əsas koordinasiya vəzifəsi dövlət gender siyasətinin həyata keçirilməsi, prinsiplərin təmin edilməsidir.

Qadınların cəmiyyətdə tutduğu yer - dövlətin beynəlxalq siyasi avtoritetinin əsas indikatorlarından biridir və Azərbaycan dövləti bu məsələ ilə bağlı beynəlxalq ictimaiyyətin öz ünvanına olan fikrinə çox həssas yanaşır. Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi xarici mütəxəssisləri və ekspertləri cəlb etməklə aktiv şəkildə seminarlar, konfranslar keçirir. Bu tədbirlərdə gender bərabərliyi, Azərbaycan cəmiyyətində qadınlara qarşı ayrı-seçkilik məsələləri müzakirə olunur, qadınların yeni bazar iqtisadiyyatı münasibətlərinə adaptasiya olunması

---

<sup>7</sup> “Azərbaycanda vəziyyət sovet dövründəki Azərbaycanlı üçün ailə, prinsipinin daha da möhkəmlənmiş ailə dəyəri ətrafında, sanki o sonuncu qaladır ki, onu bütün vasitələrlə qorumağa çalışan mühit ilə səciyyələnir”. Abbasov A. Cənubi Qafqaz Respublikalarında qadın siması və patriarxal hakimiyyət. <http://www.gender-az.org/news/> 12 Fevral.

<sup>8</sup> “Qadınlar yenidən ictimai həytdəki yerlərini, dövlət təzyiqi altında ailəyə qayıtmaqla nümayiş etdirdilər” <http://www.gender-az.org/news/> 8 Fevral

istiqamətində proqramlar hazırlanır, lakin siyasət və real həyat, obyektiv və subyektiv səbəblərə görə, paralel istiqamətdə hərəkət edir.

Gender bərabərliyinin əldə edilməsi metodlarının, vəsaitlərin və təcrübənin tamamilə yeniləşdirilməsi labüddür, çünki qanunverici aktlarla qadınlara verilən az saylı imtiyazlar əksər hallarda istifadəsiz olaraq qalır.

## **Azərbaycanda gender bərabərliyinin mexanizminə ictimai fikir prizmasından baxış**

Monitorinqin metodoloji əsasları:

- Pekin Fəaliyyət Platforması praktiki fəaliyyət planlarını təqdim edərək əsas cavabdeh şəxsləri müəyyən edir;
- Qadınlara Qarşı Ayrı-Seçkiliyin Bütün Növ Formalarının Ləğv Edilməsi Haqqında BMT Konvensiyası qərarların qəbul edilmə prosesinə və insan hüquqlarının reallaşmasına, eləcə də hökumətin hesabat verməsinə təsir edən praktiki vasitələri təqdim edir;
- Minilliyin İnkişaf Məqsədləri - beynəlxalq inkişaf məqsədləridir və gender bərabərliyinin vacibliyinin siyasi təsdiqi məqsədilə istifadə olunmalıdır;
- Milli Məşğulluq Strategiyası (2006-2015) milli məsələlər və prioritetlərin milli siyasətə və vəsaitlərin bölünməsinə çevirən bir əməliyyat çərçivəsi kimi;
- Gender bərabərliyi haqqında qanunun qəbul edilməsi ilə (2006) qanunvericilikdə, Azərbaycan Respublikasının qanunları və Konstitusiyası tərəfindən qadın və kişilərə verilən hüquqların onlar arasında bərabər paylaşdırılmasına gətirib çıxaran və onlar arasındakı fərqi heçə endirən, dövlət siyasətinin müstəqil istiqaməti müəyyənləşmişdir. Qanun sosial, siyasi, mədəni, eləcə də başqa sahələrdə kişi və qadınların bərabər hüquqlu olmasının konstitusional zəmanətlərinin təminatını nizamlayır, cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin ləğvinə yönəlmiş şəkildə, fərqli cinsdən olan şəxslərin bərabər imkanlara malik olmalarına dövlət zəmanətini müəyyən edir.

## **Monitorinqin metodikası**

Monitorinqin birinci mərhələsi sosial fəaliyyətin şaquli və üfüqi istiqamətlərdəki ikifokuslu kəsiyi - yəni milli mexanizmin strukturları səviyyəsində və bölgələrdə yaşayan qadınların gündəlik yaşayışları səviyyəsində olan kəsik, metodoloji prinsip əsasında gender bərabərliyi üzrə milli mexanizmin öyrənilməsi və effektivliyinin analizini nəzərdə tutur<sup>9</sup>. Bu cür ikifokuslu

---

<sup>9</sup> Sosial Elmin Əsası Small.A. 2001,P.76

analiz, bir tərəfdən nazirliklər və bölgələr səviyyəsində milli mexanizmin struktur elementlərinin fəaliyyətinin effektivliyini dəqiq analiz etməyə imkan verir.

Başqa bir tərəfdən, bizim apardığımız analiz gender bərabərliyi üzrə hüquqi sənədlər və səlahiyyətli orqanların fəaliyyəti haqqında qadınların real olaraq nə dərəcədə tanış olduqlarını görməyə imkan verir. Gender bərabərliyi siyasətinin bərqərar olması həmin səlahiyyətli orqanların birbaşa vəzifəsidir, çünki dövlət təkcə gender siyasətinin əsas hissəsi olan, bərabərliyi və qadınların vəziyyətinin yalnız hakimiyyət institutları səviyyəsində yaxşılaşdırmaqdan deyil, həmçinin onların gündəlik həyatlarında hüquqlarının müdafiəsini təmin edən mexanizmlərin gücləndirilməsini həyata keçirməlidir.

### **Monitorinqin əhatə etdiyi ərazi**

Monitorinqin əhatə etdiyi yerlər aşağıdakı səbəblər əsasında müəyyən edilmişdir:

- Kürdəmir və Salyan - ölkənin mərkəzi hissəsində yerləşən və iqtisadi cəhətdən orta səviyyədə inkişaf etmiş bölgələr;
- Lənkəran - ölkənin cənubunda İranla sərhəddə yerləşən, inkişaf etmiş bölgə. Bu mürəkkəb qonşuluğun təsiri altında gender stereotipləri formalaşmışdır;
- Xudat - ölkənin şimalında, Rusiya ilə sərhəddə yerləşən kiçik kurort şəhəri. Bu şəhərin sakinləri öz qonşuları ilə aktiv iş əlaqələri qurmuşlar. Onlar tez-tez Rusiyaya qazanc məqsədilə gedirlər, bu isə öz növbəsində gender stereotiplərində özünü biruzə verir.

Bu cür nəzərə almaq forması nisbətən problemsiz bölgələrdə gender siyasətinin həyata keçirilməsi, ümumilikdə onun təsir qüvvəsinin hansı səviyyədə olmasından xəbər verir.

### **Respondentlərin identifikasiyası**

Sorğuda 120 nəfər qadın iştirak etmişdir. İştirakçıların yaş həddi 18-dən 60-a qədər olmuşdur, yəni respondentlərin böyük hissəsi iqtisadi cəhətdən aktiv hesab edilən kateqoriyaya aid olan qadınlar olmuşdur. Sorğu iştirakçılarının 10 %-i 18 -22 yaş arasında olan qadınlar, 38% isə 55-60 yaşında olan qadınlar təşkil etmişdir. Biz daha çox gənc qadınları sorğu-sual etmək istəyirdik, lakin onlar nə sorğuya, nə də ki, şifahi müsahibəyə heç bir maraq göstərmirdilər, səbəb kimi isə ya həddən artıq məşğul olduqları və ya ailələrində ola biləcək narazılıqlardan qorxduqları göstərilirdi. Yaşlı qadınlar isə, sözün əsl mənasında fikirlərinin dinlənilməsi üçün təkid edirdilər.

Sorğuda iştirak edən qadınların böyük əksəriyyəti 44%, məhz gender bərabərliyi haqqında qanunun şamil olunacağı kateqoriyaya aid olan qadınlar idi. Gender siyasətinin logikasına görə

bu yaş kateqoriyasına aid olan qadınlar hakimiyyət strukturlarının bütün səviyyələrində qərarların qəbul edilməsində, əmək qabiliyyətlərinin reallaşması imkanlarında və sosial müdafiə prinsiplərinin möhkəmlənməsində gender bərabərliyi üzrə milli mexanizmin fəaliyyətinin nəticələrini daha çox hiss etməlidirlər. Təəssüf ki, monitorinqin göstərdiyi kimi bu baş vermir, gender bərabərliyinin bərqərar olmasının bölgə prosesi isə ləngiyir.

Respondentlərin seçimi respublikada qadınlar üçün daha münasib sayılan sahələrdə birləşmişdi: təhsil və səhiyyə. Sorğu iştirakçılarının 86%-i uşaq bağçalarının tərbiyyəçiləri və direktorları, metodistlər, müəllimələr və məktəb direktorları, həkim-pediatrlar və həkim-ginekoloqlar idi. 7% bölgə icra hakimiyyətlərinin və bölgə bələdiyyə orqanlarının əməkdaşları, 7% fermerlər və şəxsi biznesləri ilə məşğul olan qadınlar idi.

77,3% iştirakçının övladları var. Uşaqların sayına görə belə nəticə çıxartmaq olar ki, bizim cəmiyyətdə çoxuşaqlı ailələr yoxa çıxmaq üzrədir: 58,8% iştirakçının iki uşağı var, 22,3% üç, 7,7% bir, 2,2% ümumiyyətlə uşaqları yoxdur.

### **Regional gender siyasətinin durğunluğu**

Qadınlar sosial həyata laqeyd münasibət göstərirlər, hətta bu tendensiya məhz gənc qadınlar üçün xarakterikdir.

*Cədvəl 1. Siz ictimai həyatda iştirak edirsinizmi? (əgər iştirak edirsinizsə, onda nə cür?)*

Siz ictimai həyatda iştirak edirsinizmi? (əgər iştirak edirsinizsə, onda nə cür?)	%
Bəli	19,2%
Xeyr	67,3%
Cavab verməyənlər	13,5%
Cəmi	100,0%

Cəmi 19,2% ictimai həyatla maraqlanırlar, onlar əsasən yaşlı və subay qadınlardır. Sorğuların fəaliyyət növləri göstərilən bəndlərində ağbirçək qadınlar komitəsi birinci yerdədir, sorğu iştirakçılarının 36% - dən çoxu orada işləyir. Belə bir fikir yaranır ki, bölgələrdə fəaliyyət göstərən yeganə qadın təşkilatı məhz budur. Özü də bu strukturlar donor köməyi olmadan, öz planları üzrə işləyir və həyat təcrübələrini başqalarıyla bölüşməyə çalışırlar.

Azərbaycanın gənc parlamentində cəmi bir nəfər qız iştirak edir. Qadın - bələdiyyə üzvlərinin də böyük əksəriyyəti yaşlı qadınlardır. Beləliklə, nəticə çıxarmaq olar ki, gender

bərabərliyinə cavabdeh olan bölgə strukturları gənc qadınlarla çox az işləyirlər. Bölgələrdə əsas fəallıq pensiya yaşına çatmış qadınlara məxsusdur, bu kateqoriyaya aid olan qadınlar isə əsasən sovet dövründə formalaşmışlar.

Əgər gənc qadınlar sosial həyatda iştirak edirlərsə, bu vaxt onların seçdikləri sahə ailələrindəki vəzifələrinə yaxın olur. Məsələn, gənc qadınların sosial fəallığının daha çox yayılmış forması - valideyn komitələrində, və ya pedaqoq-valideyn təşkilatlarındakı işdir.

Gənclərin sosial həyata maraqlarının az olması, onların asudə vaxtlarının azlığı, dərstdən sonrakı hazırlıq qruplarının və məktəbəqədər uşaq müəssisələrinin yoxluğu ilə başa düşülür. Bütün bunları nəzərə alaraq belə nəticə çıxarmaq olar ki, gender bərabərliyinə cavabdeh olan bölgə strukturlarının işinin prioritet siyahısına qadınların sosial həyatına yardım məsələləri daxil deyildir.

*Cədvəl 2. Siz ictimai həyatda necə iştirak edirsiniz?*

Siz ictimai həyatda necə iştirak edirsiniz	%
Valideyn, Uşaq və Müəllim İctimai Birliyinin üzvləri	3,1%
“VUM” İctimai Birliyinin üzvləri	4,1%
Bələdiyyə orqanlarının üzvləri	16,0%
Mərkəzi kitabxanada “Gənclər” Birliyinin üzvləri	11,1%
Ağbirçək Qadınlar Komitəsi	36,1%
Mərkəzi kitabxanada gender məsələləri ilə əlaqə	11,1%
Azərbaycan Gənclər Parlamentinin üzvü	2,1%
Hüquq mərkəzlərinin işində iştirak etmək	6,4 %
Cəmi	100,0%

Təsadüfi deyildir ki, “Azərbaycan konstitusiyasında kişi və qadınların eyni hüquqa malik olduqlarını bilirsinizmi?” sualına cəmi 70,2% respondent müsbət cavab vermişdir, suala mənfi cavab vermiş və ya cavab verməkdə çətinlik çəkmiş 29,8% iştirakçı arasında isə bir nəfər də olsun yaşlı qadın yoxdur.

Qadınların 76,2% əmindir ki, milli adət-ənənələrə görə kişilərin hüquqları daha çoxdur.

*Cədvəl 3. Azərbaycan konstitusiyasında kişi və qadınlar eyni hüquqa malikdirlər:*

Azərbaycan konstitusiyasında kişi və qadınlar eyni hüquqa malikdirlər	%
Bəli	70,2%
Xeyr	9,6%
Cavab verməkdə çətinlik çəkirəm	14,4%
Cavab verməyənlər	5,8%
Cəmi	100,0%

Bölgələrdə gender bərabərliyinin bərqərar olması məsələsində çox narahatedici tendensiya ondan ibarətdir ki, hər ikinci qadın şəxsi hüquqlarının lazımi səviyyədə müdafiə olunmasına əmin deyil.

*Cədvəl 4. Şəxsən siz öz hüquqlarınızın müdafiə olunmasına ehtiyac duyursunuzmu?*

Şəxsən siz öz hüquqlarınızın müdafiə olunmasına ehtiyac duyursunuzmu?	%
Bəli	51,0%
Xeyr	42,3%
Cavab verməkdə çətinlik çəkirəm	1,9%
Cavab verməyənlər	4,8%
Cəmi	100,0%

Öz hüquqlarından məhrum olunmuş və ya hansısa sahədə ayrı-seçkiliyə məruz qalmış qadınların faiz göstəricisi daha yüksəkdir. Qadınların 64,9% hesab edir ki, onların əhatəsində qadın hüquqları az müdafiə olunmuşdur, lakin bununla yanaşı 13,5% tam bərabərhüquqlu olduqlarını iddia edirlər.

*Cədvəl 5. Sizin əhatənizdə elə bir qadın varmı ki, onun hüquqlarının müdafiə olunmasına ehtiyac var?*

Sizin əhatənizdə elə bir qadın varmı ki, onun hüquqlarının müdafiə olunmasına ehtiyac var?		%
Bəli	67	64,4%
Xeyr	14	13,5%
Dəqiq bilmirəm	20	19,2%

Cavab verməyənlər	3	2,9%
Cəmi	104	100,0%

Bölgədə gender siyasətinin həyata keçirilməsinə kim cavabdehdir? - sualına 71,2%, cavab vermə bilməmişdir, “bilmirəm” deyənlərin miqdarı - 18,2%.

*Cədvəl 6.* Bölgədə gender siyasətinin həyata keçirilməsinə kim cavabdehdir?

Bölgədə gender siyasətinin həyata keçirilməsinə kim cavabdehdir?	%
Qadın hüquqlarını kim müdafiə edərsə, elə o cavabdehdir.	1,0%
Məlumatım yoxdur	1,0%
Rayon İcra Hakimiyyəti Başçısının Humanitar Məsələlər üzrə Müavini	2,9%
İcra hakimiyyəti	4,8%
Qadın şurası	1,0%
Bilmirəm	18,2%
Cavab verməyənlər	71,1%
Cəmi	100,0%

Yaşadıqları bölgədə gender siyasətinin həyata keçirilməsinə kimin cavabdeh olmasından qadınların tam məlumatsız olması çox narahatedici faktır və milli mexanizmin bölgələrdəki qollarının zəif olmasından xəbər verir.

Bölgələrdə maarifləndirmə işlərinin yox dərəcədə olmasından irəli gələn, qadınların sosial həyata laqeyd münasibətlərini aşağıdakı məlumatlar təsdiq edir: sorğuda iştirak edən qadınların 21,1% əmindir ki, onların yaşadığı bölgədə öz hüquqlarını müdafiə edə biləcək bir struktur yoxdur. Hətta bu faiz göstəricisi ən çox, uşaqları olan gənc qadınlara aiddir. Bu isə öz növbəsində bölgə hakimiyyət orqanları üçün gender bərabərliyi məsələlərinin elə də vacib olmaması barədə nəticələrimizi təsdiq edir.

Nə qədər ki, bölgələrdə gender bərabərliyinin təmin olunması üzrə vəzifə borcları və gender faktlarının hesabatı vəzifə sahibləri üçün formal xarakter daşıyır, gender bərabərliyinin mexanizmləri lazımi səviyyədə fəaliyyət göstərə bilməyəcəkdir. Gender bərabərliyi üzrə koordinatorlar yalnız vəzifə sahibləri arasından yox, iş təcrübəsinə malik olan, gender problematikası sahəsində peşəkar bilik və savad qazanmış insanlar arasından seçilməlidir. Əsas faktorlardan biri gender bərabərliyi prinsiplərinin mütləq və insan üçün dəyərli olduğuna əminlik

hisslərinin varlığı və bu prinsiplərin milli maraqlarla üst-üstə düşməsini anlamaqdır. Bizim fikrimizcə, göstərilən struktur və köklü dəyişiklikləri mümkün qədər tez həyata keçirmək lazımdır, çünki qadınların “ümid ehtiyatları” tükənməkdədir.

### **Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin regionlarda gender siyasətinin möhkəmlənməsində təsiri**

Qeyd etmək lazımdır ki, qadınlar öz hüquqlarının müdafiəsinin yalnız Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin mərkəzi mexanizmi ilə bağlı olduğunu bildirlər. Sorğuda iştirak edənlərin 46,3% öz hüquqlarının pozulduğu təqdirdə məhz bu dövlət orqanına müraciət edəcəklərini bildirmişlər. Sadə kəndli qadınların nəzərində bölgələrdəki hakimiyyət orqanları və vətəndaş cəmiyyəti sektoru az effektivdir, buna görə də bu orqanlara müraciət edəcək qadınların say göstəricisi təxminən eynidir: bələdiyyə orqanlarına 11,6 %, QHT-larına 10,4%.

Sorğu iştirakçılarının dördü üç hissəsindən çoxu ölkədə ailə və qadınların problemləri ilə məşğul olan komitənin mövcudluğundan xəbərdardır, lakin qadınların dövlətin idarə olunmasında iştirak etməsi məsələsinin, dövlət siyasəti səviyyəsində olduğunu bilən qadınların sayı iştirakçıların yarısından azdır. Hərçənd, partiya üzvlüyünün korrelyasiyası göstərir ki, qadınların 64,6% hakimiyyətdə olan “Yeni Azərbaycan” partiyasının üzvüdür.

*Cədvəl 7. Siz Respublika Prezidentinin 6 mart 2000-ci il tarixli “Dövlət Qadın Siyasətinin Həyata Keçirilməsi Haqqında” Fərmanı olduğundan xəbərdarsınız mı?*

Siz Respublika Prezidentinin 6 mart 2000-ci il tarixli “Dövlət Qadın Siyasətinin Həyata Keçirilməsi Haqqında” Fərmanı olduğundan xəbərdarsınız mı?	%
Bəli	48,1%
Xeyr	23,1%
Nə isə bir şey eşitmişəm	17,3%
Cavab verməyənlər	11,5%
Cəmi	100,0%

İcra hakimiyyəti strukturları tərəfindən gender bərabərliyinin gizli- xoşagəlməz bir faktor kimi qəbul edilməsi, gender bərabərliyinin mərkəzi mexanizminin təsirinin lazımi səviyyədə olmaması qadınların bərabər hüquq və imkanlar əldə etməsi prosesini çətinləşdirir.



*Cədvəl 8. Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi tərəfindən sizin yaşadığınız bölgədə tədbirlər keçiribmi?*

Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi tərəfindən sizin yaşadığınız bölgədə tədbirlər keçiribmi?	%
Bəli	36,5%
Xeyr	20,2%
Nə isə bir şey eşitmişəm	31,7%
Bilmirəm	1,0%
Cavab verməyənlər	10,6%
Cəmi	100,0%

Bu göstəricilər elə də təəccüb doğurmur, çünki bölgələrdə gender bərabərliyi üzrə keçirilən tədbirlər, bir qayda olaraq aktiv qadınlar üçün nəzərdə tutulur. Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin bölgələrdə keçirdiyi tədbirlər haqqında olan suala müsbət cavab verən respondentlərin 36,5%, bələdiyyə orqanlarının 56,7% isə ağbirçək qadınlar klublarının üzvüdür. Ağbirçək qadınlar klubunun üzvü olan qadınların demək olar hamısı qeyd edir ki, onlar əvvəllər “Sevil” cəmiyyətində fəaliyyət göstərirlər, indi isə həmin cəmiyyətin bazasında belə klub yaradılıb.

Gender bərabərliyi üzrə mərkəzi orqanların nümayəndələri ilə keçirilən bu tipli görüşlər, göründüyü kimi, bölgə orqanlarının təcrübəsində və qadınların gündəlik həyatında gözəçarpan bir dəyişikliyə səbəb olmayıb. Görüşlərin mövzusunun nəyə aid olduğu 81,7% iştirakçının yadına düşür. 5,6% qeyd edir ki, Dövlət Komitəsi tərəfindən keçirilən diskussiyaların mövzusu qadınların şəxsi bizneslə məşğul olmaq imkanlarına aid imiş, 5,8% zorakılıqla mübarizəyə, 2,3% bildirir ki, bu Dövlət Komitəsinin sədr müavini Sədaqət Qəhrəmanova ilə görüş olmuşdur, 2,5% gender problemlərinin ümumilikdə müzakirə olunduğunu qeyd edir, 2,1% onların bayram münasibətilə təbrik olunduqlarını xatırlayır.

Belə nəticə çıxarmaq olar ki, gender bərabərliyi üzrə mərkəzi orqanın nümayəndələrinin iştirakı ilə keçirilən regional tədbirlər elə də geniş vüsət almır, qadınlar əvvəlki kimi Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin fəaliyyəti barədə xəbərdar olmadıqlarını bildirirlər. Sorğuda iştirak edən qadınların 62,5% bu orqanın ümumiyyətlə nə ilə məşğul olduğunu bilmir. Onlar adıçəkilən orqanın yaradılması barədə müxtəlif mülahizələr söyləyirlər.

*Cədvəl 9.* Sizin fikrinizcə, Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi hansı məsələləri həll edir?

Sizin fikrinizcə, Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi hansı məsələləri həll edir?	%
Qadın hüquqlarının müdafiəsi	15,6%
Zorakılığın ləğvi	3,9%
Qadın və uşaqların problemləri	3,8%
Qadın və uşaq hüquqlarının müdafiəsi	1,0%
Şəxsi biznes	2,9%
İndiki zamanda qadınların real həyata uyğunlaşmanı	2,9%
Qadın hüquqlarının bərpası, zorakılığa qarşı mübarizə, gender bərabərliyi	1,9%
Uğur qazanmış qadınların reklam edilməsi ilə məşğuldurlar	3,0%
Gender bərabərliyi	1,0%
Bilmirəm	3,8%
Cavab verməyənlər	60,2%
Cəmi	100,0%

Sorğu iştirakçılarının cəmi 1%-nin gender bərabərliyi haqqında məlumatı var. Dövlət Komitəsi əsasən qadın hüquqlarının müdafiəsi ilə məşğul olan orqandır - 15,6% zorakılığa qarşı mübarizə - 3,9% və qadınların şəxsi biznesi - 2,9% . Bəzi cavablardakı istehzanı da gözdən qaçıрмаq mümkün deyil - uğur qazanmış qadınların reklam edilməsi ilə məşğuldur - 3 %.

Dövlət Komitəsinə şəxsən müraciət edən qadınların miqdarı 3% - dir, amma iştirakçıların böyük əksəriyyəti əmindir ki, qadınların müraciəti zamanı Dövlət Komitəsi yardım edə bilər.

*Cədvəl 10.* Qadın hüquqlarının pozulduğu zaman Dövlət Komitəsinin ona yardım edəcəyinə arxayın ola bilərmi?

Qadın, hüquqlarının pozulduğu zaman Dövlət Komitəsinin ona yardım edəcəyinə arxayın ola bilərmi?	%
Bəli	65,4%
Xeyr	15,4%
Hər bir vəziyyətdə yox	1,0%

Cavab verməyənlər	18,2%
Cəmi	100,0%

Milli mexanizmin fəaliyyətinin effektivliyi bir qayda olaraq həm dövlətin, həm də milli mexanizmin özünün yüksək pozitiv epitetlərilə zəngin olur. Bununla bağlı sadə bir kəndli qadınların bizə bildirdikləri şəxsi arzu və istəkləri maraqlıdır, bu arzuların arxasında işə düzəlmə, məşğulluq, bürokratiya, yaşayış yerinin pis olması, ailə problemləri kimi həllini tapmamış problemlər durur, amma xoşbəxtlikdən qadınlarda sosial optimizm hissələrinin yüksəlməsini də müşahidə etmək mümkündür. Qadınların Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinə işlərində uğur, gender təbliğatının aparılması, televiziya verilişlərinin açılması kimi arzuları bunu təsdiq edir. Bu artıq vətəndaş təşəbbüsləridir, deməli gender bərabərliyi mədəniyyətini yüksəltmək üçün əsaslı fundament mövcuddur.

*Cədvəl 11.* Şəxsən siz Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinə nə arzulamaq istərdiniz?

Şəxsən siz Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinə nə arzulamaq istərdiniz?	%
Yalnız kağız üzərində yox, həqiqətən qadın problemləri ilə maraqlansınlar	2,0%
Arzularım çoxdur, əgər onları eşitmək istəyirlərsə, onda qoy yaşadığım ünvana gəlsinlər	11,0%
Buna inamım az olsa da, istərdim ki, bizim problemlərimizlə maraqlansınlar	11,0%
Qadın və uşaqlara daha çox maraq göstərmələrini istərdim	3,0%
Uğur və müvəffəqiyyətlər arzulayıram	5,4%
Təbliğatın gücləndirilməsini	4,0%
Qadınların yaşayış problemlərinin həllini tapsınlar	27,6%
Vədlərini yerinə yetirsinlər	1,0%
Daha çox ailələrə kömək göstərsinlər	19%
Regionlarda yeni iş yerlərinin açılmasını	15,0%
Çox miqdarda televiziya verilişləri və açıq söhbət	1,0%
Cəmi	100,0%

Yaxşı olardı ki, ailənin ictimai dəyərini dərk edərək, Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi siyasət, əmək, təhsil sahələrində gender bərabərliyinin bərqərar edilməsi, daha yaxşı yaşamaq üçün qadın hüquqlarının təsdiq edilməsi istiqamətlərində daha çox regional proqramlar hazırlasın.

### **Gender bərabərliyi üzrə milli mexanizm: təcrübə, problemlər və vətəndaş cəmiyyəti ilə əməkdaşlıq perspektivləri**

Gender yanaşması dövlət siyasətinin bütün struktur elementlərinin inteqral hissəsi olmalıdır. Bununla yanaşı vətəndaş cəmiyyətinin nümayəndələrinə hər iki cinsə mənsub olan insanların mənafelərini müdafiə edərək gələcək inkişafı üçün şərait yaratmaları vacibdir. Bu zaman, bir çox səbəblərə görə ayrı-seçkiliyə məruz qalan və Azərbaycan əhalisinin 52%-ni təşkil edən qadınların gender maraqlarına xüsusi yer ayrılmalıdır.

Bizim fikrimizcə, gender bərabərliyi problemləri üzrə dövlət və vətəndaş strukturlarının dialoqunun təşkil edilməsi üçün monitoring və institusional mexanizmin effektivliyinin düzgün qiymətləndirilməsi sistemi əsas ola bilər. Monitoringin keçirilməsi üçün bizə gender bərabərliyinin təminatına dair müəyyən sahələr üzrə fəaliyyət göstərən nazirliklərin işi haqqında məlumatı öyrənmək vacib idi. Biz iki metoddan istifadə etmişdik: elektron məktubların-tələbnamələrin göndərilməsi və telefon sorğusu. Bunlar sadə insanların dövlət məmurları ilə əlaqə yarada bilmələrinin səviyyəsinin və məmurların vətəndaş cəmiyyətinin tələblərinə reaksiya verməsinin qiymətləndirilməsi üçün kifayət qədər məhsuldar metodlardır. Sorğulara aşağıdakı suallar daxil idi:

1. *Sizin struktur gender bərabərliyi üzrə hansı proqramı yerinə yetirir?*
2. *Gender bərabərliyi haqqında qanunun qəbul edilməsi ilə əlaqəli sizin struktur tərəfindən hansı normativ aktlar qəbul edilmiş, və ya təklif edilmişdir?*
3. *Gender bərabərliyinin təminatı məqsədilə sizin struktur vətəndaş sektoru ilə necə əməkdaşlıq edir?*
4. *Sizin strukturun cavabdeh olduğu sahədə qadınların hüquqlarının pozulması ilə bağlı müraciətlər tez-tez olurmu?*
5. *Qadınların müraciətləri üzrə sizin struktur hansı addımlar atır?*

Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi böyük təvazökarlıqla gender siyasətinin həyata keçirilməsinə cavabdeh olan, müəyyən sahələr üzrə nazirliklərin əməkdaşlarının bütün koordinatlarını “fokal mərkəzləri” bizə təqdim etdi. Bu təşkilati dəstək sayəsində, məlumat almaq üçün konstitusional hüquqa malik və vətəndaş cəmiyyətinin strukturuna daxil olan GBQT İB 20 nazirliyə və 9 dövlət komitəsinə müraciət etmişdir. Dörd ay

ərzində biz, aşağıda göstərilən strukturların ünvana müraciət etmiş və telefon vasitəsilə əlaqə yaratmışıq:

1. Xarici İşlər Nazirliyi
2. Daxili İşlər Nazirliyi
3. Milli Təhlükəsizlik Nazirliyi
4. Müdafiə Nazirliyi
5. Fövqəladə Hallar Nazirliyi
6. Müdafiə Sənayesi Nazirliyi
7. Ədliyyə Nazirliyi
8. Maliyyə Nazirliyi
9. Vergilər Nazirliyi
10. İqtisadi İnkişaf Nazirliyi
11. Sənaye və Energetika Nazirliyi
12. Nəqliyyat Nazirliyi
13. Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi
14. Kənd Təsərrüfatı Nazirliyi
15. Ekologiya və Təbii Sərvətlər Nazirliyi
16. Mədəniyyət və Turizm Nazirliyi
17. Təhsil Nazirliyi
18. Səhiyyə Nazirliyi
19. Rabitə və İnformasiya Texnologiyaları Nazirliyi
20. Gənclər və İdman Nazirliyi

1. Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi
2. Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında Qiymətli Kağızlar üzrə Dövlət Komitəsi
3. Qaçqın və Məcburi Köçkünlərin İşləri üzrə Dövlət Komitəsi
4. Dövlət Gömrük Komitəsi
5. Dövlət Əmlakının İdarə Olunması üzrə Dövlət Komitəsi
6. Torpaq və Xəritəçəkmə üzrə Dövlət Komitəsi
7. Dövlət Statistika Komitəsi
8. Dini Qurumlarla İş üzrə Dövlət Komitəsi
9. Xaricdə Yaşayan Azərbaycanlılarla iş üzrə Dövlət Komitəsi

Lakin keçirilən tədqiqatlar göstərdi ki, gender bərabərliyi üzrə milli strukturlardan yalnız aşağıda göstərilən nazirliklərə virtual şəkildə müraciət etmək mümkündür: Xarici İşlər Nazirliyi, Maliyyə Nazirliyi, Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi, Ekologiya və Təbii Sərvətlər Nazirliyi və Dövlət Statistika Komitəsi, Xaricdə Yaşayan Azərbaycanlılarla iş üzrə Dövlət

Komitəsi. Daxili İşlər Nazirliyinin fokal mərkəzi ilə əlaqə saxlamaq üçün elektron ünvanı axtarmağa cəhd göstərən zaman Daxili İşlər Nazirliyinin nəzdində fəaliyyət göstərən zorakılıq qurbanlarına kömək üçün yaradılmış, “Qaynar xətt”lə əlaqə yaratdıq, amma orada da bizi maraqlandıran elektron ünvanı tapmaq mümkün olmadı.

Paradoks da olsa, faktdır: hökumətin elektron rabitəsi ilə təminatına birbaşa cavabdeh olan Rabitə və İnformasiya Texnologiyaları Nazirliyinin fokal mərkəzi elektron rabitə ilə təmin olunmayıb. Bütün bunlardan ancaq birmənalı nəticə çıxarmaq mümkündür: gender siyasətinin həyata keçirilməsinə cavabdeh olan dövlət strukturları virtual cəhətdən əlçatmazdırlar, bu isə öz növbəsində kompüter informasiya texnologiyalarının inkişafı üzrə milli strategiyaya ziddir. Amma bütün nazirliklərin internetə çıxışı mövcuddur və hər bir nazirliyin öz saytının olması vacibdir, belə bir təəssürat yaranır ki, onlar vətəndaş cəmiyyətinin subyektləri ilə virtual əlaqə yaratmaqda maraqlı deyillər. Hətta Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin saytında da adi insanların müraciət edə biləcəkləri elektron ünvan və əlaqə koordinatları yoxdur.

Bizi həmçinin idarələrdə və ya nazirliklərdə gender bərabərliyinin həyata keçirilməsinə cavabdeh olan məmurların statusu və vəzifə səlahiyyətləri maraqlandıırırdı. Yalnız iki nazirlikdə gender siyasətinə nazir müavinləri nəzarət edir: Mədəniyyət və Turizm Nazirliyində Sevda Məmmədəliyeva və Təhsil Nazirliyində İradə Hüseynova. 16 nazirlik və dövlət komitələrində fokal mərkəz kadrlar şöbəsinin müdiri və ya əməkdaşları, bəzi hallarda ümumi şöbələrin əməkdaşları təmsil edirlər. Bu cür vəziyyət aşağıda göstərilən nazirliklərdə nəzərə çarpır: Daxili İşlər və Milli Təhlükəsizlik, Fövqəladə Hallar, Sənaye Müdafiəsi, Vergilər, İqtisadi İnkişaf, Sənaye və Energetika, Nəqliyyat, Kənd Təsərrüfatı, Ekologiya və Təbii Sərvətlər, Rabitə və Texnologiyalar nazirlikləri. Analoji vəziyyət aşağıdakı dövlət komitələrində də müşahidə edilir: Qaçqın və Məcburi köçkünlər, Qiymətli Kağızlar, Gömrük Nəzarəti, Dövlət Əmlakının İdarə Olunması , Xaricdə yaşayan Azərbaycanlılarla iş Üzrə Dövlət Komitələrində.

Problem yalnız gender bərabərliyinə cavabdeh olan məmurların statusları haqqındakı məlumatın əlçatan olması deyil, halbuki bu kifayət qədər prinsipial bir məsələdir. Əsas problem həmin məmurların gender sahəsindəki bilik və səlahiyyətlərinin səviyyələrinin hansı durumda olmasıdır. Əlbətdə bu əməkdaşların gender sahəsindəki fəaliyyətlərinin motivasiyası üçün dövlət büdcəsindən heç bir vəsait ayrılması nəzərdə tutulmayıb. Gender problemlərinə deklorativ, formal yanaşma hər şeydən çox bu səbəbə görə başa düşülür. Bundan əlavə, dövlət məmurlarının keçdiyi hazırlıq mərhələsinin gender ölçülməsi həyata keçirilmir və telefon müsahibələrindən göründüyü kimi, bir çox fokal mərkəz nümayəndələrinin baza - gender bilikləri yoxdur, onların hazırlıqları üçün lazım olan vəsaitlərinin yoxluğu isə keyfiyyətli iş prinsiplərinə maneədir.

Gender dezaqreqasiya informasiyasının toplanmasının dəqiq nizama salınmış sisteminin, onun interpretasiyası və tətbiqi təcrübəsinin yoxluğu gender analizinin həm müəyyən sahələr, həm də ümumrespublika səviyyələrində həyata keçirilməsini çətinləşdirir.

Milli mexanizmin nazirliklər üzrə nümayəndələrinin telefon sorğusu sahələr üzrə strukturların fəaliyyət göstərməsinin birmənalı olmayan panoramasını açıq şəkildə göstərir. Məsələn, aşağıda göstərilən dövlət strukturları müəyyən informasiya və məlumatları təqdim etmişlər.

### **Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi**

Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi tərəfindən bizim təqdim etdiyimiz elektron sorğuya, gender siyasətinin həyata keçirilməsi nəticəsində hakimiyyət və qərar qəbul edən orqanlarda qadınların təmsil olunma faizi artmaqdadır cavabı verildi. 31 icra hakimiyyəti orqanlarında, icra hakimiyyəti başçılarının müavinləri qadınlardır. 14 nəfər qadın Milli Məclisin üzvüdür, bu isə deputatların ümumi sayının 11%-ni təşkil edir. Vitse-spikerlərdən biri və parlamentin daimi komitələrinin sədrələrindən biri qadındır. Azərbaycan Konstitusiyaya məhkəməsinin sədr müavini, Naxçıvan Muxtar Respublikasının Nazirlər Kabinetinin sədr müavini, Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin sədr və onun iki müavinləri, tələbə qəbulu üzrə Dövlət Komitəsinin sədri, dörd nazir müavinləri, səfir və xarici ölkədə daimi nümayəndə, Azərbaycan Respublikası və Naxçıvan MR-nın insan hüquqları üzrə səlahiyyətli nümayəndəsi (Ombudsman) kimi mühüm vəzifələri də qadınlar tutur.

Mərkəzi seçki komissiyasının 16 üzvündən dördü və dairə seçki komissiyalarının 125 sədrindən 3 nəfəri də həmçinin qadındır.

Qadınlar qeyri-kommersiya təşkilatlarında aktivlik nümayiş etdirirlər. Azərbaycanda 90-a yaxın qadın QHT fəaliyyət göstərir. Amma biz xatırlatmaq istərdik ki, Respublika Prezidentinin 2000-ci il tarixli “Qadınların Dövlət Qulluğuna Cəlb Edilməsi Haqqında” Fərmanına baxmayaraq, ölkədə nazir vəzifəsində çalışan qadın yoxdur, rayon və şəhərlərin 80 nəfər icra hakimiyyəti başçılarının arasında bir nəfər də qadın mövcud deyil.

Dövlət Komitəsində qeyd edildiyi kimi, Gender Bərabərliyi Haqqında Qanun çərçivəsində dövlət büdcəsinə “Gender büdcələşmə” bəndini əlavə etmək mümkün olmuşdur.

Təəssüflər olsun ki, ölkəmizin Qadınlara Qarşı Ayrı-Seçkiliyin Bütün Növ Formalarının Ləğv Edilməsi Haqqında BMT Komitəsində, son hesabat zamanı qaldırılmış suala cavab tapmağa nail ola bilmədik: nəyə görə gender bərabərliyi haqqında Qanunda göstəriləndiyi kimi, milli qanunvericilik, *əməyin bərabər dəyərləndirilməsi* prinsipindən istifadə etmir, yalnız *əmək haqqının bərabər ödənilməsi* prinsipindən istifadə etməklə kifayətlənir? Məsələn, “Əmək

haqqlarının ödənilməsində bərabərlik ” adlanan 9-cu maddə *bərabər dəyərləndirilən əməyə görə bərabər mükafatlandırılma* konsepsiyasını tam mənada əks etdirmir. Qadınlara Qarşı Ayrı-Seçkiliyin Bütün Növ Formalarının Ləğv Edilməsi Haqqında BMT Komitəsi bizim ölkəmizi *əməyin bərabər dəyərləndirilməsi* anlayışını daha geniş tətbiq etməyə çağırır.

Gender Bərabərliyi Haqqında Qanunda eyni dəyərə malik əməyə görə kişi və qadınların bərabər mükafatlandırılması anlayışının olmaması müəyyən dərəcədə, dolayısı ilə gender ayrı-seçkiliyinin mövcudluğuna şərait yaradır. Gender məsələsi baxımından neytral olan maddələr o yerə gətirib çıxarır ki, bir cinsə mənsub olan insanlar (qadınlar) əlverişsiz vəziyyətə düşər olurlar. Dolayısı ayrı-seçkilik qadın və kişilərin bir-birlərilə qrup kimi müqayisə edilməsini nəzərdə tutur. Bu iki gender qrupunun müqayisə edilməsi göstərir ki, qadınlar əlverişsiz mövqedə qalırlar, yəni biz dolayısı gender ayrı-seçkiliyindən danışmağa haqlıyıq.

### ***Qanunvericiliyə təklif olunan dəyişikliklər***

Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi Ailə Məcəlləsinə dəyişikliklər edilməsi məqsədilə Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinə təkliflər paketi təqdim etmişdir. Bu təkliflər nikah yaşının bərabərləşdirilməsi, nikah yaşının azaldılması halları, nikaha daxil olan şəxslərin məcburi tibbi müayinəsinin həyata keçirilməsi və nikah müqaviləsinin bağlanmasının məcburi xarakter alması ilə bağlıdır.

### ***Müsbət ayrı-seçkiliyik***

2006-cı ilin 10 oktyabr tarixində “cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik” tərifini verən “Gender (kişi və qadınların) Bərabərliyinin Təminatları Haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu qəbul edildi və tərif cinsi qısnama, cinsi zəmində hüquqların bərabər həyata keçirilməsini məhdudlaşdıran və ya ona mane olan istənilən fərqləndirmə və üstünlük kimi halları da özündə cəmləşdirməklə daha da genişləndirildi (Maddə 2.0.4).

“Gender Bərabərliyinin (kişi və qadınların) Təminatları Haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun mühüm cəhəti onun həm keçmişdə, həm də indi qadınların insan hüquqlarından və fundamental azadlıqlardan istifadə etmələrinə mane olan, onlara qarşı müəyyən kök salmış ayrı-seçkiliyin təzahürlərinin tanıdılıb ortaya qoyulmasıdır və 3-cü maddə də, müvafiq olaraq, *de-fakto* bərabərliyi sürətləndirmək və qadınlar üçün əsaslı bərabərliyi təmin etmək üçün zəruri olan xüsusi tədbirlərin görülməsini nəzərdə tutur.

Adı çəkilən Qanunun 3-cü maddəsi həm də birmənalı olaraq, müəyyən sahələrdə qadınların xeyrinə bəzi müsbət ayrı-seçkiliyik tədbirlərinin görülməsini nəzərdə tutur.

Bununla da həmin maddə aşağıdakıların ayrı-seçkilik xarakterli olmadığını şərtləndirmiş olur:



- qadınlar üçün Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş güzəştlər, imtiyazlar və əlavə təminatlar;
- kişilər üçün həqiqi hərbi xidmətə çağırış;
- kişi və qadınlar üçün qanunla müəyyənləşdirilmiş fərqli pensiya və nikah yaşı;
- Azərbaycan Respublikasının Ailə Məcəlləsinin 15-ci maddəsinə uyğun olaraq, ərin nikahın pozulmasını tələb etmək hüququnun məhdudlaşdırılması;
- kişi və qadınlar üçün cəzaçəkmə müəssisələrində fərqli şəraitin yaradılması;
- gender bərabərliyinin təmin edilməsi məqsədi ilə xüsusi tədbirlərin həyata keçirilməsi.

### ***2008-2012–ci illər üçün Ailə və Qadın Problemləri üzrə Milli Fəaliyyət Planı***

2000-2005-ci illər üçün Qadın Problemləri üzrə Milli Fəaliyyət Planından sonra 2008-2012-ci illər üçün Ailə və Qadın Problemləri üzrə Milli Fəaliyyət Planı gender bərabərliyi əsasında ailə və ailədaxili münasibətlərin gücləndirilməsi və inkişaf etdirilməsi, sağlam cəmiyyət yaradılması və bununla da ölkənin tərəqqisinə töhfə verilməsi məqsədilə hazırlanmışdır. Hazırda Plan aidiyyəti orqanlarla müzakirə prosesindədir. Həmin Fəaliyyət Planı iki sahədə, demografik problemlər, ailə planlaşdırılması, reproduktiv sağlamlıq və qadınların qərar qəbuletmə proseslərində, siyasi, iqtisadi və ictimai həyat və s. sahələrdə iştirakını artırmaq zərurəti kimi mühüm istiqamətləri nəzərdə tutur.

### **Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi**

BƏT-nin dəstəyi ilə Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi gender ayrı-seçkiliyi problemləri ilə çox aktiv şəkildə məşğul olur.

Nazirliyin nəzdində fəaliyyət göstərən əmək müfəttişliyinin baş məsləhətçisi Gülnarə Həşimovanın dediklərinə görə 2009-cu ilin fevral ayında Əmək Məcəlləsinə bir sıra dəyişikliklər edilmişdir, onların arasında iş yerində və ya işədüzəlmə zamanı seksual qısnamaya qarşı izahat işlərinin aparılmasına yardımın, kollektiv müqavilənin məzmununa daxil edilməsi məsələsi də olmuşdur. Bu maddə işçilərin seksual qısnamadan müdafiə olunması üçün bütün lazımı tədbirlərin görülməsini tələb edir. “Boş qalmış vəzifələrə müsabiqə yolu ilə təyinedilmə zamanı əmək münasibətlərinin nizamlanması” adlanan 50-ci maddəyə “qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hallar istisna olmaqla, yalnız bir cinsin nümayəndələri üçün müsabiqə elan edilməsinə yol verilməməsi” əlavə olunmuşdur<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Əmək Məcəlləsi Maddə 50

Nazirlikdə belə hesab edirlər ki, bizim ölkəmizin Əmək Məcəlləsində gender məsələləri həm kişilər, həm də qadınlar üçün mühüm təsirə malikdir. Gender siyasəti çərçivəsində Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin analizi həyata keçirilmişdir. Nəticədə, əmək fəaliyyəti sahəsində ayrı-seçkiliyin qadağan olunmasına yönəldilmiş normaların artdığı aşkar edilmişdir. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində ayrı-seçkiliyə *ümumi* qadağa qoyulması özünə yer tapmışdır, burada ayrı-seçkiliyə yol verilə biləcək hallara qadağa qoyulması *əlavə olaraq* göstərilmişdir. 2009-cu ilin mart ayında Gender bərabərliyi haqqında qanun qəbul edildikdən sonra Əmək Məcəlləsinin 12-ci maddəsinə iş verən orqanın və ya şəxsin əsas vəzifə borclarına bərabər imkanların təmin olunması prinsipi əlavə edilmişdir. Beləliklə, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi qadağanedici maddələrin hesabına qadınların əmək və məşğulluq sahələrində ayrı-seçkiliyə məruz qalamalarına yol vermir. Bundan əlavə, bir sıra maddələr pozitiv ayrı-seçkilik xarakteri daşıyır. Buna baxmayaraq, biz əminik ki, Əmək Məcəlləsində ayrı-seçkilik konsepsiyasının yoxluğu əsaslı boşluqdur. Qadın nəinki əmək hüquqlarının pozulduğu zaman, hətta ayrı-seçkiliyə məruz qalmasını sübut edərkən çətinliklərlə üzləşə bilər. Yuxarıda göstərilən nazirliyin prespektiv planlarına Gender Bərabərliyi Haqqında Qanuna uyğun olaraq, əmək qanunvericiliyinə gender məsələləri üzrə dəyişikliklər etmək daxildir.

Bu nazirlikdə fəaliyyət göstərən fokal mərkəz vurğulayır ki, əmək bazarında müşahidə olunan gender ayrı-seçkiliyi faktı rəsmi səviyyədə tanınır və “Dövlət məşğulluq strategiyasında” xüsusi olaraq gözə çarpır<sup>11</sup>. Telefon müsahibələrinin göstərdiyi kimi, Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi əmək bazarında mövcud olan gender ayrı-seçkiliyinin aradan qaldırılması istiqamətində müəyyən tədbirlər görülməsini nəzərdə tutur. Bu mənada qeyd etmək istərdik ki, Əmək Məcəlləsində ayrı-seçkilik konsepsiyasının yoxluğu gender aspektindən ayrı-seçkiliyə yanaşmanın müxtəlif olmasına gətirib çıxarır. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin 16-cı maddəsinin 1-ci bəndində qeyd edilir ki, heç kimin əmək hüququ məhdudlaşdıra bilməz, və ya “...işçinin iş keyfiyyətləri ilə əlaqəli olmayan” vəziyyətlərdə ona üstünlük verilə bilməz. İlk baxışdan elə də əhəmiyyətli görünməyən bu fərq, təcrübədə məhz gender rollarının bölüşdürülməsində konkret vəziyyətlərin fərqli anlamına gətirib çıxara bilər. Çünki iş qabiliyyəti keyfiyyətləri işçinin gender mentaliteti və iş verənin gender stereotipləri ilə müəyyən olunur. Məsələn, əgər söhbət dəniz neftçisinin iş götürülməsindən gedirsə, kişi cinsi iş bacarığı hesab edilə bilərmi? Və ya uşağın ana südü ilə qidalanması zamanı, qadın cinsi? Bundan əlavə, bütövlükdə cəmiyyətdə, qadınların özü də daxil olmaqla, qadınların iş bacarıqları lazımı

---

<sup>11</sup> Azərbaycan Respublikasının Əmək Strategiyası (2006-2015): Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 1068 sayılı 26 Oktyabr 2005-ci il tarixli Sərəncamı. p.59

səviyyədə qiymətləndirilmir. İşçinin şəxsi keyfiyyətlərini işin spesifik tələbləri ilə eyniləşdirmək olmaz. Hər şeydən əlavə, “Azərbaycan Respublikasının Əmək qanunvericiliyində istifadə olunan əsas terminlərin” anlamı “iş bacarığı”, “iş qabiliyyəti” anlayışlarına dəqiq tərif verilmir.

Təəssüflər olsun ki, ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi prinsipi dövlət qulluğu haqqında qanunun 4.1.9-cu bəndində özünə yer almışdır<sup>12</sup>. Qadınlara Qarşı Ayrı-Seçkiliyin Bütün Növ Formalarının Ləğv Edilməsi Haqqında BMT Konvensiyasının tələblərinə uyğun olaraq *işçinin iş qabiliyyəti, iş bacarığı tərifinin müəyyən işlə bağlı tələblər* tərfi ilə əvəz olunması məqsəduyğun olardı. Bu isə öz növbəsində həm qadınlar, həm də kişilərin əmək hüquqlarının reallaşması üçün bərabər imkanların hüquq bazasının yaranması üçün şərait yaradardı. İş tələbləri obyektiv kateqoriyalardan, iş bacarığı, iş qabiliyyəti isə kifayət qədər subyektiv kateqoriyalardandır. Azərbaycanın Əmək Qanunvericiliyində dolayısı ayrı-seçkilik anlayışı yoxdur, bu isə cinsi motivlər əsasında ayrı-seçkiliyin olmamasının sübutlarını çətinləşdirir.

Həmçinin qeyd etmək istəyirik ki, BƏT xüsusi olaraq vurğulayır ki, əmək bazarındakı ayrı-seçkiliyə iqtisadiyyatın real və ya qeyri-formal sektorlarda mövcudluğundan asılı olmayaraq müxtəlif işlərdə, peşələr üzrə və fərqli formalarda, bütün iqtisadi sektorlarda rast gəlinə bilər<sup>13</sup>. Təəssüflər olsun ki, bizim ölkəmizdəki hüquqi baza mexanizmi yalnız maddəli işçiləri ayrı-seçkilikdən müdafiə edir. Amma qadınlar kişilərə nisbətən daha çox başqa işçi qüvvəsi seqmentlərinə aid olurlar, məsələn, evdarlıq işləri, müəssisə işçiləri və ailəvi idarə və müəssisələrin məvacib ödənilməyən işçiləri.

Kişilərlə qadınların bərabər hüquqlu olmalarının konstitusiyaya tərəfindən təminatı üzrə münasibətlərini nizamlayan Gender Bərabərliyi Haqqında Qanunda, gender bərabərliyinin təminatı üzrə hüquq münasibətlərinin subyektləri kimi dövlət, hüquqi və fiziki şəxslər hesab edilir. Qanun cinsi mənsubiyyətə görə hər cür ayrı-seçkiliyi qadağan edir (maddə 3.1) və Azərbaycan Respublikasının hüquqi təcübəsində ilk dəfə olaraq ayrı-seçkilik anlayışı tətbiq edilir. “Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik, seksual qısnamalar, cinsi mənsubiyyətə görə fərq qoyma, hansısa istisnalar və ya üstünlük verilməsi, cinsi mənsubiyyətə görə haqların sıxışdırılması və inkar edilməsidir”. (Maddə 2.0.4) Tərifdən göründüyü kimi ayrı-seçkilik üçün əsas qadağan edici rolda *cins* çıxış edir. Amma bölgələrdə keçirilən monitorinq göstərdi ki, Azərbaycan üçün birbaşa yox gizli, qapalı gender ayrı-seçkiliyinin problemləri daha yüksək səviyyədə aktualdır. Buna görə də gender bərabərliyi haqqında Qanunda və Əmək Məcəlləsində

---

<sup>12</sup> Dövlət Qulluğu Haqqında Qanun 21 iyul 2000-ci il

<sup>13</sup> İşdə bərabərlik: Fundamental Prinsiplər Deklorasiyasının Ümumi Qlobal Hesabatının və Cenevrədə yerləşən Beynəlxalq Əmək Təşkilatının İşdə Hüquqlar adlı Beynəlxalq Əmək Konfransının (96-cı Ssesiya 2007-ci il) çağırışlarını istiqamətləndirmək.

birbaşa və dolayı ayrı-seçkilik anlayışlarının olmaması cinsi motivlər üzrə ayrı-seçkilik meyllərinin sübut olunması imkanını aşağı salır.

Bərabərlik haqqında Qanunun 6-cı maddəsində göstərilir ki, dövlət, cinsi mənsubiyyət üzrə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi üçün tədbirlər həyata keçirir. Amma bu maddənin sonrakı hissəsində göstərilir ki, dövlətin ayrı-seçkiliyin qadağan olunması istiqamətindəki öhdəlikləri yalnız qərarların qəbul edilməsi sahəsi ilə məhdudlaşır. Beləliklə, qadınların ayrı-seçkiliyə məruz qalmamalarına əmək və məşğulluq sahələrində imkanların bərabərliyi sahəsində yox, yalnız qərarların qəbul edilməsi sahəsində təminat verilir. Gender Bərabərliyi Haqqında Qanun *bərabər imkanlar* anlayışına aydınlıq gətirir. “Bərabər imkanlar - bu insan hüquqlarının həyata keçirilməsində qadınlar və kişilər üçün bərabər şərait və təminatın yaradılmasıdır.” (2.0.3.) Lakin bu maddə subyekt tərəfindən, yəni bərabər hüquqluluğun şərait və təminatları haqqında göstərişlər verən şəxs və ya orqan tərəfindən mütləq tamamlanmanı tələb edir. Azərbaycanın qoşulduğu Beynəlxalq Konvensiyalar, o cümlədən Qadınlara Qarşı Ayrı-Seçkiliyin Bütün Növ Formalarının Ləğv Edilməsi Haqqında BMT Konvensiyasının tələblərinə görə bərabər imkanlar və münasibətləri məhz dövlət təmin etməlidir.

Əmək bazarında dövlət siyasəti gender baxımından iki istiqamət üzrə aparılır:

- əmək bazarında ayrı-seçkiliyin profilaktikası;
- qadınların əmək və məşğulluğuna yardım;

Hökumətin məşğulluq sahəsində və əmək bazarında qadınların vəziyyəti barəsində hələ ki, xüsusu bir siyasəti yoxdur. Bərabər hüquq və bərabər imkanlar siyasəti haqqında olan diskussiyalar məhdud bir sahədə Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi, Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsində toplanmışdır. Kifayət qədər dəqiqliklə haşiyələnmiş bu siyasi əhatənin sərhədləri kənarında qadınların əmək bazarında üzləşdikləri problemlər prioritet sayılır.

## **Ədliyyə Nazirliyi**

Ədliyyə Nazirliyinin Baş Qanunvericilik İdarəsinin Rəisi, Sosial Normativ Akt Şöbəsinin Baş Məsləhətçisi Dilbər Ağayeva bizə bildirdi ki, adıçəkilən nazirlik tərəfindən Respublika Konstitusiyasına bəzi dəyişikliklər hazırlanmışdır. Bu dəyişikliklər, əsasən ayrı-seçkiliyə görə məsuliyyət daşınması ilə bağlıdır. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 25-ci maddəsinə müəyyən əlamətlərə, o cümlədən cinsi əlamətlərə görə kimlərəsa imtiyazlar və güzəştlərin verilməsini qadağan edən müddəalar əlavə edilmişdir.

Telefon sorğusu təsdiq etdi ki, rəsmi statistikaya görə 2006-cı ildən indiyə qədər olan müddət ərzində “iş yerində seksual qısnamalarla” əlaqəli heç bir məhkəməyə müraciət qeydə

alınmamışdır<sup>14</sup>. Adıçəkılən sorğu keçirilən zaman Ədliyyə Nazirliyinin nümayəndəsi qeyd etdi ki, bir müddət bundan əvvəl İnzibati Xətalər Məcəlləsinin 60.1-ci maddəsinə seksual qısnamaya məruz qalmış və öz idarə rəhbərindən şikayət etmiş işçiyə təzyiq göstərilməsini qadağan edən düzəlişlər edilmişdir<sup>15</sup>. Ədliyyə Nazirliyi Qadınlara Qarşı Ayrı-Seçkiliyin Bütün Növ Formalarının Ləğv Edilməsi Haqqında BMT Konvensiyası və seksual qısnama halları ilə mübarizə aparmağın mütləq olması haqqında məlumatlandırılmanı artırmaq məqsədilə hakimlər, hüquq mühafizə orqanlarının əməkdaşları və təcrübə keçən vəkillərlə hazırlıq kursları keçirir. Seksual qısnamaya məruz qalmış qadınların əksəriyyəti iş yerlərini itirmək qorxusu, işlədikləri kollektivin neqativ münasibəti və gələcək karyeralarını sual altına qoymaq məsələlərinə görə baş vermiş bu hadisə haqqında şikayət etmək istəmirlər. Demək olar ki, iş yerində seksual qısnamaya məruz qalma hallarına görə real məsuliyyətə cəlb edilmə faktları yoxdur. Şüurlarda formalaşmış ictimai fikirlərin və ən-ənəvi xurafatların təzyiqi nəticəsində, seksual qısnamalara məruz qalmış qadınların böyük əksəriyyəti bu haqda susmağı özlərinə borc bilirlər. “Seksual qısnamalara məruz qalmış qadınlar onlara edilən əxlaqsız təkliflər haqqında danışmaq istəmirlər, çünki cəmiyyətin və yaxınlarının, qohum-əqrəbalarının neqativ münasibətlərindən ehtiyat edirlər<sup>16</sup>”.

Azərbaycan GİM-nin məlumatlarına görə, qadın QHT-ları əmək və məşğulluq sahələrində baş verən seksual qısnamaların ayrı-seçkiliyin bir forması kimi yayıldığını qeyd edirlər. Əmək bazarında hökm sürən qeyri-sabit vəziyyət (işsizliyin yüksək səviyyədə olması, məhdud işəgötürmə imkanları) onu göstərir ki, işdən qovulmaq çox qadınlar üçün real bir təhlükədir. “Azərbaycan qadınları iş yoldaşları və rəhbərləri tərəfindən seksual qısnama halılarına məruz qalmaları faktları barədə susmağı məqbul sayırlar. Qadınlar bu mövzunu müzakirə etməkdən çəkinirlər. İşləyən qadınlar hesab edirlər ki, seksual qısnamalar onlara mənəvi zərbə vurur və peşəkar karyeraları üçün mənfi təsir göstərir”. Qadınlar seksual qısnamalara məruz qaldıqları hallarda, özləri üçün başqa iş yeri tapmaq məcburiyyətində qalırlar, belə vəziyyətlə barışmayaraq sosial mübarizə aparan qadınlarsa sıxışdırılır və sonda müxtəlif bəhanələrlə işdən azad edilir. İş yerində seksual qısnama faktlarına məruz qalmaları səbəbilə qadınların məhkəmələrə müraciət etməmələri bu cür halların baş vermə faizini durmadan artırır<sup>17</sup>. Bizim fikrimizcə, müxtəlif

---

<sup>14</sup> Qadınlara Qarşı Ayrı-Seçkiliyin Bütün Növ Formalarının Ləğv Edilməsi Haqqında BMT Konvensiyası /C/SR.892(B): 14 Avqust 2009-cu il: Diskriminasiyanın Qarşısının Alınması üzrə Komitə. Qadınlara Qarşı Ayrı-Seçkiliyin Bütün Növ Formalarının Ləğv Edilməsi Haqqında Azərbaycan Respublikasının dördüncü Hesabatı [www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/SR/CEDAW-C-SR-892.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/SR/CEDAW-C-SR-892.pdf)

<sup>15</sup> Qadınlara Qarşı Ayrı-Seçkiliyin Bütün Növ Formalarının Ləğv Edilməsi Haqqında BMT Konvensiyası /C/SR.892(B): 14 Avqust 2009-cu il: Diskriminasiyanın Qarşısının Alınması üzrə Komitə. Qadınlara Qarşı Ayrı-Seçkiliyin Bütün Növ Formalarının Ləğv Edilməsi Haqqında Azərbaycan Respublikasının dördüncü Hesabatı

<sup>16</sup> Ədliyyə Nazirliyində müsahibə 02.12.2009

<sup>17</sup> Ədliyyə Nazirliyində müsahibə 02.12.2009

dövlət qurumlarının bu istiqamətdə səylərinin koordinasiya edilməsi və əmək müfəttişliklərinin, hüquq mühafizə orqanlarının, məhkəmələrin, hüquq müdafiəsi ilə məşğul olan ictimai təşkilatların, qadın QHT-nın, təhsil müəssisələrinin iş yerlərində qısnama hallarının aradan qaldırılması məsələsində qüvvələrinin birləşdirilməsinə ehtiyac vardır.

Ədliyyə Nazirliyinin fokal mərkəzinin verdiyi məlumatlara görə ölkədə fəaliyyət göstərən məhkəmə hakimlərinin 12% qadındır. Onlardan beş nəfəri məhkəmə və kollegiyalara rəhbərlik edir. Vəkillər Kollegiyasının 700 üzvündən 105 nəfəri də həmçinin qadındır. Ədliyyə orqanlarında 876 nəfər qadın çalışır. Onlardan vəzifəli şəxslər sırasında qeydiyyat şöbələrinin rəisləri, notariuslar və digər şöbə rəisləri vəzifələrində çalışanları mövcuddur. Prokurorluq orqanlarında çalışan qadınların sayını müəyyən etmək mümkün olmadı. Bizim fikrimizcə, göstərilən məlumatlar bir daha sübut edir ki, qadınlar ədliyyə orqanlarına işə qəbul edilərkən yenə də ayrı-seçkiliyə məruz qalırlar.

### **Daxili İşlər Nazirliyi**

Hüquq mühafizə orqanlarında ciddi gender ayrı-seçkiliyi müşahidə edilir. Daxili İşlər Nazirliyindən alınan məlumatlara görə, bu dövlət qurumunun strukturlarında 615 nəfər qadın fəaliyyət göstərir, onlardan 219 nəfəri zabit rütbəsindədir. Zabit rütbəsində xidmət edən 19 nəfər qadın rəhbər vəzifələrin sahibidir. İdarə rəisinin müavini, idarə rəisinin köməkçisi, kafedra rəisləri, poliklinikaların baş həkimləri və başqa şöbə rəisləri. Daxili İşlər Nazirliyində, son vaxtlar işə qəbul edilən qadın-əməkdaşların sayının artdığını qeyd edirlər, amma onu da etiraf edirlər ki, rayonlarda fəaliyyət göstərən daxili işlər orqanlarında xidmət edən qadınların sayı olduqca azdır.

### **Təhsil Nazirliyi**

Təhsil Nazirliyinin nümayəndəsi bizə məlumat verdi ki, ictimai elmlər üzrə olan milli dərslərin gender ekspertizası keçirilmişdir, lakin bu ekspertizanın nəticələrinə aid olan məlumatların açıqlanması hələ ki, mümkün deyil. Nazirlik, beynəlxalq strukturların erkən nigahların qarşısının alınması üzrə layihələrində iştirak edir. Telefon müsahibəsində bizə verilən məlumatda bildirildi ki, gender bərabərliyi üzrə fəaliyyətində, adıçəkilən nazirlik Gender Bərabərliyi Haqqında Qanunun 14-cü maddəsini özünə əsas götürür. Dövlət təhsil müəssisələrinə qəbul zamanı, dərslərinin tərtib edilməsi və bilik səviyyəsinin yoxlanılması zamanı kişilər və qadınlara qarşı müxtəlif tələblərin irəli sürülməsini qadağan edir (14.0.1). Bundan əlavə təhsil sahəsinin seçimi zamanı kişilər və qadınlar üçün fərqli imkanların yaradılması da qadağan

olunan məsələlər sırasındadır (14.0.2.). İşlə təmin edən orqan və ya şəxsdən kişilər və qadınlar üçün əsas və əlavə təhsil alınması üçün bərabər imkanların yaradılması, təhsil almaqla əlaqədar məzuniyyət hüququndan istifadə etmək şansının təmin olunması tələb edilir (13.2).

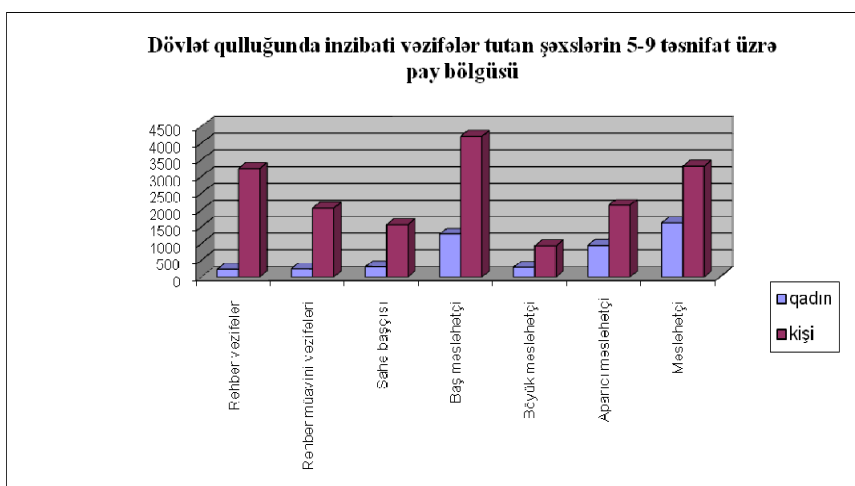
Bizim “peşəkar təhsil problemlərinə gender aspektindən baxılırmı?” sualına heç bir cavab verilmədi. Amma məhz peşəkar orientasiya üçün şərait yaradılması, qadınların ixtisaslarının təkmilləşdirilməsi və əlavə təhsil almaları məsələlərinə gender aspektindən yanaşmaq vacibdir. Çünki qadınlar hamiləlik, doğuş və uşaqlara baxmaları səbəbindən əmək fəaliyyətlərində fasiləyə yol vermək məcburiyyətində qalırlar. Gender Bərabərliyi Haqqında Qanunda qadınların peşəşəkar orientasiya və təhsil məsələrinə toxunulmayıb. Qanun yalnız ümumilikdə bərabər imkanların baza prinsiplərinə təminat verir və təhsil prosesində *cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyi qadağan edir*.

### **Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiya**

Monitorinqin gedişatı zamanı Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında Dövlət Qulluğu Komissiyasının saytının məzmun - analiz metodundan istifadə edilmişdir. Kişi dominantlığı özünü yerli icra strukturları və mərkəzi icra aparatının regional şöbələrinin əməkdaşları üçün keçirilən təlimin iştirakçıları arasında daha qabarıq göstərir. Bu detal çox xarakterikdir, çünki kadr siyasətində ayrı-seçkilik təcrübəsinin olmasını açıq-aşkar təsdiq edir. Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında Dövlət İdarəçiliyi Akademiyasının ixtisas təkmilləşdirmə fakültəsində təhsil alan 25 nəfər dövlət qulluqçusunun yalnız iki nəfəri qadındır. Dövlət İdarəçiliyi Akademiyasının bələdiyyə əməkdaşları üçün təşkil etdiyi kurslarda iştirak edən qadınlar cəmi 5% təşkil edir. Bu 5% isə yalnız paytaxt bələdiyyələrində çalışan qadınlardır, bölgələrdə fəaliyyət göstərən bələdiyyə orqanları ixtisas təkmilləşdirmə kurslarına əsasən kişi əməkdaşları göndərilirlər.

Dövlət Qulluğu üçün keçirilən müsabiqələrdə iştirak etmək üçün ərizə verən iştirakçılar arasında qadınlar çox azdır. Cinslər arasında olan nisbəti aşağıda göstərilən məlumatlar əks etdirir: “2008-ci ilin oktyabr ayında 2338 namizəd Komissiyada qeydiyyatdan keçib, onlardan 574 (24,6%) qadınlar, 1764 (75,4%) isə kişilərdir. 2009-cu ilin aprel ayında isə 2862 namizəd Komissiyada qeydiyyatdan keçib, onlardan 652 (23,3%) qadınlar və 2210 (76,7%) isə kişilərdir”. Təxminən elə bu sayda namizəd Dövlət Qulluğu müsabiqəsinin ikinci turuna çıxır: 23% qadın və 77% kişi. Təəssüflər olsun ki, müsabiqənin sonrakı mərhələlərində qaliblərin gender planı üzrə bölgüsü və onların hansı nazirliklərə işə qəbul olduqlarını izləyə bilmirik. Çünki Dövlət Qulluğu üzrə Komissiya gender statistikasını yalnız müsabiqənin ilkin mərhələlərində aparır.

Dövlət Qulluğu sahəsində olan gender ayrı-seçkiliyi haqqında rəsmi məlumatlara əsasən nəticə çıxarmaq mümkündür<sup>18</sup>.



Rəhbər bölgüsü səviyyəsində kişilər qadınlara nisbətən 14.4 dəfə çoxdur və müavin bölgüsü səviyyəsində isə bu rəqəm 9.3-ə bərabərdir. Qrafikdən görünür ki, vəzifə statusu nə qədər azalır, gender fərqləri bir o qədər bərabərləşir. Son məsləhətçi səviyyəsində qadınların sayı kişilərə nisbətən iki dəfə azdır. Hərçənd gender fərqi iki dəfə az olması ayrı-seçkiliyin mövcudluğunu göstərir.

### Milli mexanizmin effektivliyi

Gender bərabərliyi üzrə milli mexanizmin effektivliyinin əsas indikatoru kimi yaxşı məvacib verilən rəhbər mövqelərin qadınlar üçün əlçatan olması hesab edilir<sup>19</sup>. “Şüşə tavan” prinsipi özünü həm vəzifələrin tutulmasında, həm də əmək haqqı ödənilməsi səviyyəsində özünü biruzə verir. Qadınların xidməti karyeraları üzrə irəliləməsinin nizamlanması sisteminə olan ehtiyac həm indiki zamanda, həm də gələcəkdə əmək münasibətlərinin gender həssaslığının bir hissəsini təşkil edir. Respublika Prezidentinin yeganə fərmanı və Milli Plandakı bənddən başqa bu məsələ başqa sənədlərdə qaldırılmır, baxmayaraq ki, kəskin sosial-iqtisadi mahiyyətə malikdir. Bu günkü şəraitdə sosial sərbəstlik qadınlarda kişilərə nisbətən xeyli azdır, deməli onların karyeralarının heçə enməsi və ya durğunluğu da kişilərə nisbətən çoxdur.

MİİH çərçivəsində aparılan tədqiqatlar məşğulluq sahəsində mövcud olan gender stereotiplərini daha dolğun şəkildə göstərir. Qadınların bu və ya digər iş növlərinə maraq göstərmələrinin dəyərləndirilməsində məhz gender faktoru böyük rol oynayır. Qadınlar üçün bu əsasən o tipli işlərdir ki, onların azad vaxtları çox olsun və ev işləri ilə də məşğul ola bilsinlər,

<sup>18</sup>Bir neçə rəsmi cədvəldən ibarət olan və SSC saytında göstərilən qrafik tədqiqatçı qrup tərəfindən hazırlanmışdır.

<sup>19</sup>Hesabat. Əmək Bərabərliyi Aspektlərini Saxlamaq [http://www.business-magazine.ru/mech\\_new/staff/pub282971](http://www.business-magazine.ru/mech_new/staff/pub282971)



daha sonra yüksək gəlirli işlər, sonra ev işləri və nəhayət nüfuzlu işlərdir. Kişilər üçün isə o iş nüfuzlu sayıla bilər ki, böyük miqdarda gəlir gətirə bilsin. Kişilər üçün asudə vaxt problemi aktual deyil, çünki həmin tədqiqatın nəticələrinə görə, qadınların ev işlərinə sərf etdikləri vaxt orta hesabla kişilərdən 3,7% çoxdur. Paralel olaraq göstərilir ki, qadınların ictimai işlərə aktiv cəlb edilməsi tendensiyası artmaqdadır, sorğuda iştirak edən qadınların 64,7% hesab edir ki, qadın evdarlıq vəzifələri ilə ictimai işini uzlaşdırmağı bacarmalıdır.

Ödənişli və ödənişsiz əməyin qeyri-bərabər paylaşdırılması əsas faktorlardan hesab edilir, bu səbəbə görə də kişilər və qadınların karyera artımının qeyri-bərabər inkişafı başa düşülür. Azərbaycanda qadınlar əsasən heç bir ödənişi olmayan ev işləri, o cümlədən azyaşlı körpələrə və qoca valideynlərə qulluq etmək kimi vəzifələrin yükünü daşımaq məcburiyyətindədirlər. Əməyin bu cür tarazlaşdırılmamış formada bölüşdürülməsi işləyən qadınları onlara sərf etməyən mövqedə saxlayır. Gender stereotipləri bir çox səbəblərə görə məşğulluq sahəsində insanların tələblərini formalaşdırır. Maraqlıdır ki, BMT-nin Qadınlara Qarşı Ayrı-Seçkiliyin Bütün Növ Formalarının Ləğv Edilməsi Haqqında Komitəsi inadlı olaraq Azərbaycan hökumətindən gender stereotiplərlə mübarizə aparmağı tövsiyə etmişdir.

Ev təsərrüfatında qadınların əməyinin ödənilməməsi problemi həddən artıq kəskin və həllini tapmamış məsələlərdən olaraq qalır. Qadınların üfqi və şaquli seqreqasiyası, ödənilməyən evdarlıq əməyi ayrı-seçkiliyin yalnız bu günkü problemi deyil. Bu seqreqasiya həm kişilər, həm də qadınlar üçün təqaüdə çıxdıqdan sonra müxtəlif mənfi nəticələrlə yekunlaşa bilər. Azərbaycanda dövlət təqaüd təminatının yeni sistemi tətbiq edilmişdir. Bu sistemə əsasən, hər bir işçi (və ya onu işlə təmin edən orqan) müəyyən haqqlar ödəyərək öz gələcək təqaüdünü işlədiyi müddət ərzində toplayır. İşçinin təqaüd alma yaşı tamam olduqda ona topladığı məbləğdən asılı olaraq təqaüd hesablanır. Sözsüz ki, bu cür sistem hər bir nəfərin əməyindən asılı olaraq buna uyğun təqaüd almasını təmin etməlidir. Lakin Azərbaycanda məşğulluq sahəsində (xüsusilə, bərabər dəyəərə malik işə görə bərabər zəhmət haqqı ödənilməsi anlayışının qanunverici aktlarda özünə yer tapmamasını nəzərə almaqla) və ailə münasibətlərində kişilər və qadınlar arasında bərabər imkanlar yoxdur. Məhz bu səbəbdən yeni təqaüd sisteminin reallaşması qadın təqaüdçülərin ayrı-seçkiliyə məruz qalmalarına gətirib çıxaracaqdır. Bu halda qadın təqaüdçülərin ayrı-seçkiliyə məruz qalmaları məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilikdən sonra ikinci dəfə təkrar olacaqdır. Beləliklə, milli mexanizmin monitorinqinin göstərdiyi kimi, qadının ayrı-seçkiliyə məruz qalmasının nəticələri, onu bütün həyatı boyu təqib edəcəkdir.

## **Beynəlxalq miqyasda gender bərabərliyi üzrə milli mexanizmlərin fəaliyyətinin aktual təcrübəsi**

### ***Milli mexanizmlərin möhkəmləndirilməsi***

Qadınlar və kişilər arasında bərabərliyə nail olmaq son dərəcə yerli səviyyədə tutmuş hökumət səviyyəsinə qədər cəmiyyətin hər bir təbəqəsinin münasibət və davranışındakı əsaslı dəyişikliklərdən asılıdır. Milli mexanizmlər cəmiyyətin hər bir təbəqəsində bu cür dəyişikliklərin həyata keçirilməsini stimullaşdıraraq, bu işdə yardımçı ola bilər. Son illər ərzində bir çox ölkələrin hökumətləri tərəfindən milli mexanizmlərin möhkəmləndirilməsi üçün müxtəlif addımlar atılmışdır.

- İrlandiyada müəyyən qeyri-bərabərlik tiplərinin ləğv edilməsi yolu ilə kişilər və qadınlar arasında bərabər imkanların yaradılması üçün xüsusi müvəqqəti addımlar atılır. İrlandiyanın Gender Bərabərliyi Haqqında Qanunu yol verir ki, cinsi mənsubiyyətə görə üstünlük verilməsinə ümumi qadağa qoyulmasına baxmayaraq, hər hansı bir nazirlik cinsi mənsubiyyətə görə üstünlük verilməsinin və ayrı-seçkiliyin qarşısının alınması üçün rejim yaradılmasına təşəbbüs göstərsin. 2004-cü ildə adıçəkilən ölkənin gender siyasəti üzrə naziri müvəqqəti xarakter daşıyan, xüsusi ölçü götürülməsinin, qüvvəyə minməsinin hüquqi maneələrinin ləğv edilməsi haqqında fərman imzalamışdır. Bu fərmanın nəticəsində kişilər və qadınların əmək haqqlarının ödənilməsində olan fərq 16%-ə qədər enmişdir, bu isə Avropa İttifaqının orta göstəricisinə yaxınlaşır. Minimal əmək haqqının miqdarı artmışdır, əmək qanunvericiliyinə yeni dəyişikliklər edilmişdir. Ədliyyə məsələləri, hüquq bərabərliyi və qanunvericiliyin reformaları üzrə nazirliyin rəhbərlik etdiyi və həmkarlar ittifaqının və idarə nümayəndələrinin, mərkəzi statistika idarəsi və qadın işləri üzrə milli şuranın nümayəndələrinin daxil olduğu qrup, əmək haqqlarının ödənilməsindəki fərqi azaldılması haqqında məruzə hazırlamışdır. İrlandiyada kişilər və qadınların əmək haqqlarının ödənilməsində olan fərq 16%-ə qədər enmişdir, bu isə Avropa İttifaqının orta göstəricisinə yaxınlaşır. Minimal əmək haqqının miqdarı artmışdır, əmək qanunvericiliyinə yeni dəyişikliklər edilmişdir.
- Böyük Britaniyanın Gender Bərabərliyi Haqqında Qanununa əsasən nazirlər, dövlət idarə təmsilçiləri və dövlət müəssisələrinin direktorları iki ildə bir dəfə gender bərabərliyi üzrə nazirə hesabat verməlidirlər. Hesabatda nazirlərin, dövlət idarə və müəssisələrinin rəhbərlərinin gender bərabərliyinə nail olmaq istiqamətində strateji kurslarını düzgün ifadə etmələri barəsində məlumatlar göstərməlidir. Gender

bərabərliyi üzrə milli mexanizmin həyata keçirilməsində nazirliklərin, dövlət idarələrinin, müəssisələrinin və kompaniyaların işinin dəyərləndirilməsinə təsir göstərə biləcək aspektlər, eləcə də əmək bazarında peşəkar fəaliyyət sahəsində gender konfiqurasiyası da daxil olmaqla, hər bir məsələ üzrə detallar təqdim edilməlidir. Dövlət idarə və təşkilatlarının təmsilçilərinin hesabatı göstərir ki, onların həyata keçirdikləri iş, birmənalı olaraq, qəbul edilmiş strateji fəaliyyət planları ilə razılaşdırılmışdır və gender bərabərliyi siyasətinin aktual məqsədlərinə çatmaq üçün yönəlmişdir. Bu fəaliyyət, iş yerlərində xidməti və ailə vəzifələrini uzlaşdırmaq üçün məqbul sayılan mühitin yaradılması, rəhbər vəzifələrə daha çox qadınların cəlb edilməsi, əsasən “kişilərə” aid peşəkar fəaliyyətlə məşğul olan qadınların əməkdaşlıq strukturlarının yaradılması və inkişaf etdirilməsi, əsasən qadınların çalışdığı sahələrdə neytral gender kadr siyasətinin təmin edilməsi üzrə addımlar atılmasını nəzərdə tutur.

- İspaniyada Gender Bərabərliyi Haqqında Qanun nəzərdə tutur ki, yerli və regional hakimiyyət orqanların təmsilçiləri iki ildə bir dəfə gender bərabərliyi üzrə nazirliyə hesabat təqdim etməli, yerli və regional hakimiyyət orqanlarında vəzifə paylaşdırılması zamanı gender bərabərliyi prinsiplərinə əməl olunması haqqında məlumatlar verməlidirlər. Hesabatda yerli və regional hakimiyyət orqanlarının təmsilçilərinin gender bərabərliyinin həyata keçirilməsi üzrə strateji kursları düzgün ifadə etmələri haqqında məlumat göstərilməlidir. Gender bərabərliyi üzrə milli mexanizmin həyata keçirilməsində yerli və regional hakimiyyət orqanlarının işinin dəyərləndirilməsinə təsir göstərə biləcək aspektlər, eləcə də əmək bazarında peşəkar fəaliyyət sahəsində gender konfiqurasiyası da daxil olmaqla, hər bir məsələ üzrə detallar təqdim edilməlidir. Bu cür prosedur təminat verir ki, bu və ya digər vilayətlərdə yaşayan əhali siyasi qərarların qəbul edilmə prosesinə cəlb edilsin.
- 2003-cü ilin dekabr ayından bu vaxta qədər Almaniya Federativ Respublikasının dövlət idarəçiliyinin bütün təbəqələrində gender bərabərliyi siyasətinin həyata keçirilməsi, eləcə də bu sahəyə cavabdeh nazirin hesabatı ilə [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) internet saytında ətraflı tanış olmaq mümkündür. Vətəndaşları işlə təmin edən orqanlar, siyasətçilər və məmurlar sərbəst şəkildə məruzələri öyrənə bilər, statistik məlumatlarla yerli və regional hakimiyyət orqanlarının fəaliyyətinin müqayisə xarakterli analizi ilə tanış ola bilər, cəmiyyətdə gender bərabərliyinin həyata keçirilməsi üçün strateji kurslar və konkret planlarla maraqlana bilər, gender siyasəti sahəsində şəxsi uzunmüddətli planların təkmilləşdirilməsi üçün lazımi informasiya əldə edə bilərlər. Adıçəkilən internet vasitəsi gender bərabərliyi prinsiplərinin təmin olunması üçün konkret tədbirlərin

həyata keçirilməsini əyani şəkildə sübuta yetirir. Ümumilikdə hesabatların nəticəsinə görə demək olar ki, getdikcə daha çox mərkəzi, regional və yerli hakimiyyət orqan və idarələri gender bərabərliyi istiqamətində strateji kurs və konkret fəaliyyət planlarını hazırlayırlar.

- Çex Respublikasında hər bir ayrı nazirlik öz səlahiyyəti çərçivəsində gender bərabərliyi siyasətinin həyata keçirilməsinə cavabdehdir, bu zaman həm xüsusi, həm də ümumi əhəmiyyətli tədbirlər nəzərə alınmalıdır. Beləliklə gender bərabərliyi üzrə nazir ilk növbədə mərkəzi hakimiyyət orqanların işini tənzimləyir və tarazlaşdırılmış gender siyasətinin həyata keçirilməsi üçün baza imkanlarını təmin edir.
- Sloveniyada gender bərabərliyi üzrə Şura kişilərə və qadınlara bərabər münasibət prinsipinin pozulması barədə şikayətləri qəbul edərək qərar çıxarır. Bu Şuraya hər bir ölkə vətəndaşı müraciət edə bilər, müraciətin proseduru çox sadədir, heç bir ödənişə ehtiyac yoxdur. Əgər işçi həmkarlar ittifaqının üzvüdirsə və kollektiv işəgötürülmə müqaviləsində müvafiq anlaşılmasızlıqların həll yolu göstərilirsə, bu vaxt onun ərizəsinə ilk növbədə həmkarlar ittifaqında baxılır. Əgər həmkarlar ittifaqının rəhbərliyi şikayəti idarə arbitrajına verə bilmir, və ya vermək istəmirsə, onda həmin iş Şuranın nəzarətinə götürülür. Hər bir ölkə vətəndaşı əmək bazarında, dövlət idarəçilik orqanlarında, kommersiya təşkilatlarında, təhsil sahəsində, səhiyyə sahəsində, sosial təminat sahəsində, şəxsi biznes sahəsində və maliyyə sektorunda baş verən ayrı-seçkilik halları barəsində məlumat vermək hüququna malikdir.
- Polşada Gender Bərabərliyi Haqqında Qanun o qədər hərtərəflidir ki, gender vəzifələri təcrübəsinin həyata keçirilməsi yalnız dövlət orqanlarına yox, həmçinin ictimai nizam-intizam funksiyalarını yerinə yetirən fərdi şəxslərə və xüsusi təşkilatlara, məsələn, əhaliyə sosial xidmət göstərən təşkilatlara da şamil olunur. Əgər onlar dövlət tərəfindən maliyyələşirlərsə və ya hər hansı bir dövlət hakimiyyət orqanları ilə sıx əlaqədədirlərsə, onda bu orqanlar gender öhdəliklərinin subyektivi hesab olunurlar. Sadalanan hər bir dövlət orqanları və ya onlarla sıx təmasda fəaliyyət göstərən xüsusi təşkilatlar üçün spesifik tələblər hazırlanmışdır<sup>20</sup>. Məsələn, yerli hakimiyyət orqanlarına müxtəlif sahələrdə gender bərabərliyinin məqsədlərinin identifikasiya edilməsi üçün layihələr hazırlanması tapşırılır və onların həyata keçirilməsi yolları göstərilir. Xüsusilə kişilər və qadınlar üçün ödənilən əmək haqqları arasındakı fərqin aradan götürülməsi üçün tədbirlər planının hazırlanmasına böyük diqqət ayrılır. Karyera üzrə ədalətli irəliləmənin təmin edilməsi və peşəkar seqreasiyanın dəf edilməsi üçün imkanların

---

<sup>20</sup>Gender Bərabərliyi Vəzifəsi. Təcrübə Layihəsi. İngiltərə və Uels, Mançester; Bərabər İmkanlar Komissiyası, 2006.P.58,59.

yaradılması da bura daxil edilir. Ailədə və başqa sahələrdə qadınlara qarşı zorakılığın ləğv edilməsi də həmin səviyyədə prioritet məsələlərdən sayılır.

- Hana hökuməti milli mexanizmin statusunu artıraraq, onu ən yüksək hökumət səviyyəsinə-nazirliklərə, idarə və agentliklərə birbaşa çıxışa malik olan Prezident Aparatına qədər çatdırıb.
- İtaliya, Namibiya, Panama, Sent-Vinsente və Qrenlandiyada, başqa tədbirlərlə yanaşı, milli mexanizmin həyata keçirilməsi üçün yeni nazirliklər yaradılmışdır, onun statusu dəyişdirilərək komissiya edilmişdir, milli mexanizmə başçılıq edən nazir təyin edilmişdir.
- Albaniyada milli mexanizm Nazirlər Kabineti səviyyəsinə qədər qaldırılmışdır. Onun sədri birbaşa olaraq baş nazirə hesabat verir.
- Efiopiya, İndoneziya, İran, Keniya, Meksika, Nigeriya, Seneqal və Zambiya o ölkələrin sırasında yerləşir ki, həmin ölkələrdə qadın problemləri üzrə şöbələr və agentliklər yaradılaraq hökumətlərin müxtəlif səviyyələrinə qaldırılmışdır.
- Monqolustanda milli mexanizm tərəfindən, qadınların vəziyyətinin yaxşılaşdırılması üçün, milli fəaliyyət planı hazırlanmışdır, bundan sonra isə hər bir əyalətdə geniş qadın kütləsinin ictimai həyatda aktiv iştirak etməsi üçün ayrıca planlar tərtib edilmişdir.

### **Büdcənin hazırlanması və planlaşdırılmasında gender problemləri**

Beynəlxalq təcrübədə kompleks gender yanaşmasının mümkün tətbiqedilmə həddləri aşağıdakı qaydada cəmləşir:

- illik büdcənin hazırlanması layihəsi, vergilər üzrə qərarlar, daxili və xarici borcların idarə olunması, ödəmə balansı da daxil olmaqla, hal-hazırkı makroiqtisadi nizamlaşdırma səviyyəsində;
- yoxsulluğun ləğv edilməsi və maliyyə vəsaitlərindən istifadə üsullarının effektivliyinin artırılmasına yönəldilmiş struktur islahatları səviyyəsində;
- makrokreditləşmənin və kredit siyasətinin liberallaşdırılmasının spesifik sahəsində.

İqtisadi stabilləşməyə gender yanaşması sosial siyasət maliyyələşməsinin analizinə və qadınları dəstəkləyən proqramlara çatmır. Gender makroiqtisadi nizamlaşdırmanın əsas addımlarından biri büdcə kəsrinin azaldılmasının alternativ ssenari analizi və insan kapitalının yetişdirilməsi ilə bağlı ehtiyacların ödənilməsinə yönəldilmiş dövlət tədbirlərinin stimullaşdırılmasıdır. Bu ehtiyacları ən geniş kontekstdə baxmaq lazımdır, adi yanaşma isə bir qayda olaraq yalnız təhsil və səhiyyə sahələrini əhatə edir.

Bir çox ölkələrdə milli mexanizm, milli inkişaf siyasətinin hazırlanmasında böyük rol oynamışdır. Bütçə hazırlanmasında, hesbat və audit məsələlərinə gender problematikasının daxil edilməsi məqsədi ilə həyata keçirilən tədbirlər daha çox diqqət ayrılmasını tələb edir. Gender problemlərinin bütçə və audit məsələləri ilə əlaqəsi hökumət tərəfindən hesabatlığın təmin edilməsi və müxtəlif təsirlər haqqında məlumatlandırmanın effektivliyinin artırılması üçün yaxşı vasitə ola bilər. Bunun nəticəsində bütçə ilə bağlı neytral qərarlar kişilər və qadınların həyatına öz təsirini göstərə bilər.

- 80-ci illərin ortalarında, Avstraliyada başlamış gender yanaşmasının bütçə prosesinə inteqrasiyası, gender bərabərliyi üzrə milli mexanizmə əsaslı təsir göstərmişdir. Hökumətin təklifi ilə bütün nazirliklərə kişilər və qadınların müvafiq durumlarına assiqnasiya vasitələrinin (bəzi hallarda isə bütçənin gəlirli maddələrinin) təsiri haqqında hesabatların hazırlanması bir vəzifə olaraq tapşırılmışdı. Bu tədbir yalnız ümumxalq bütçənin yox, həmçinin regionların da bütçəsinə aid edilmişdir. Təəssüflər olsun ki, vətəndaş cəmiyyəti bu prosesə lazımi səviyyədə qoşulmamışdı; bu isə öz növbəsində həmin prosesə marağın azalmasına səbəb olmuşdu. Hal-hazırkı dövrdə Avstraliyanın yalnız bir əyalətində bütçənin gender ekspertizasının keçirilməsinə tələb var.
- 1993-cü ildə Britaniya millətlər birliyinin başqa bir üzv dövləti olan Kanadanın qadın təşkilatları assosiasiyası tərəfindən “qadın bütçəsi” konsepsiyasının tətbiq edilməsi təklif kimi irəli sürülmüşdür. “Qadın bütçəsi” konsepsiyası qadınların və ailənin normal yaşayışı üçün ayrılan vəsaitin miqdarını, ölkənin güc strukturlarının saxlanması üçün təyin olunan assiqnasiyaların həcmi ilə müqayisə edilirdi. Kanadada rəsmi səviyyədə bütçənin gender ekspertizasının həyata keçirilməsi qəbul edilmədi, lakin vergi siyasətinə öz təsirini göstərə bildi. Buna oxşar vəziyyət Böyük Britaniyada da özünə yer tapmışdı.
- 90-cı illərin ortalarında Cənubi Afrika Respublikasında Gender yanaşmasının bütçəyə inteqrasiyası vüsət alaraq sözün əsl mənasında inkişaf etmişdir. “Qadın bütçəsi” 4 il üçün tərtib edilir və hər il dövlət strukturları tərəfindən nəzərdən keçirilir. Hər beşinci ildə bütçə siyasətinin gender münasibətləri və gender bərabərliyinə təsiri haqqında hərtərəfli məruzə hazırlanır.
- 2001-ci ildə Brüsseldə keçirilmiş konferensiyada Britaniya Millətlər Birliyinin katibliyi bütçə prosesinin gender ekspertizası təcrübəsinin yayılmasını təklif etmişdir. Gender yanaşmasının bütçə siyasətinə inteqrasiya etməsi üçün bütçənin formalaşması prosesinə hökumət strukturlarından başqa bir sıra iştirakçıların, qeyri-hökumət təşkilatlarının, vətəndaş cəmiyyətinin üzvlərinin, alimlərin və parlament üzvlərinin və

s. cəlb edilməsi vacibdir. Burada əsas rol maliyyə nazirliyinə və büdcənin hazırlanması və qəbul edilməsi ilə birbaşa əlaqələri olan müəssisələrə, qanunverici orqanların profil komitələrinə məxsusdur.

- Kenyada, Maldiv adalarında və Tunisdə milli mexanizmlər hər şeydən əlavə, milli inkişafın bütün mərhələ və planlarına gender problematikasının daxil edilməsi üzrə hökumətin öhdəliklərinin yerinə yetirilməsinin təmin edilməsində yardım göstərdilər.
- Svazilenddə milli inkişaf strategiyasının hazırlanması üçün, müxtəlif sahələr üzrə olan 8 komitə sırasında gender problemləri üzrə komitə yaradılmışdır.
- Filippin və Cənubi Afrika Respublikası Avstraliyada yaranmış “gender büdcəsi” modelindən istifadə edən ölkələr sırasındadırlar. Bu modelə görə, büdcə sənədlərinin hazırlanması zamanı bütün hökumət, idarə və agentliklərinə kişilər və qadınlara təsir edən faktorları nəzərə almaqla, xərcləri müəyyən etmək tapşırılır.
- İranda milli mexanizmin rəhbəri nazirlər kabinetinin üzvüdür, bu işə öz növbəsində qadın problemlərinin büdcəyə salınmasını asanlaşdırır. Bundan əlavə, milli mexanizmdən ölkənin büdcə maddələrinin analiz edilməsində istifadə olunur.

### **Qanunvericilikdə, siyasətdə və başqa proqramlarda gender problematikasının nəzərə alınması**

Milli mexanizmlər və bununla əlaqəli prosedurlar, qanunvericiliyə yenidən baxılması və dövlət proqramlarında və dövlət siyasətində gender problematikası, cinsi mənsubiyyət üzrə bərabərliyin təmin edilməsi məsələlərinin həll edilməsinə dair bir sıra tədbirlərdə müzakirə edilmişdir.

- Hindistanda milli siyasətin qadınların hüquqlarının reallaşmasına çağıran layihə tərtib edilmişdir. Burada cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin ləğvinə yönəldilmiş hüquqi, institusional və proqram tədbirlər göstərilmişdir. Layihədə həmçinin qadınların şikayətlərinə baxmaq üçün səlahiyyətliendirilmiş milli komissiyanın yaradılması nəzərdə tutulmuşdur;
- Rusiya Federasiyasında Dövlət Duması və Federasiya Şurası gender mənsubiyyətinə görə ayrı-seçkiliyə qarşı qanunvericiliyin hazırlanması üzrə əsas prinsiplər və strategiyayı qəbul etmişlər.
- Portuqaliyada qanunvericiliyin gender baxımından nəzərdən keçirilməsi üçün parlament komissiyası yaradılmışdır.

- Belizdə bərabərliyin və ədalətliyin əldə olunması üzrə strateji plan hazırlanmışdır. Bu planın məqsədi hər iki cinsin maraqlarının və tələblərinin nəzərə alınması şərti ilə dövlət siyasətinə və dövlət proqramlarına gender yanaşmasının daxil edilməsi idi.
- Kolumbiyanın Milli Planlaşdırma Departamentində cinslərin bərabərliyi sahəsində fəaliyyət göstərən daimi məsləhət qrupu yaradılmışdır. Bu orqan milli siyasətin əsas istiqamətlərində gender problematikasının nəzərə alınması məqsədilə geniş səlahiyyətlərlə təmin edilmişdir.

### **Monitoring və hesabat mexanizmləri**

Milli mexanizm və prosedurlar Pekin Fəaliyyət Platformasının maddələrinin reallaşmasının monitoringində və hesabatlılıq mexanizminin yaradılmasında əsas rol oynayır. Onlar dövlət tədbirlərinin analizi və bu tədbirlərin nəticələrinin həyata keçirilməsi kimi çox çətin bir işi həll edirlər

- Belarusiya Respublikasında kişilər və qadınların bərabərliyinin təmin edilməsi haqqında Milli plan üzrə hesabatlar hazırlanaraq Sosial Müdafiə Nazirliyinə və Nazirlər Sovetinə göndərilir. Hər iki ildən bir adıçəkilən iş barəsində hesabat ölkə Prezidentinə göndərilir.
- Finlandiyadakı milli mexanizmlər və prosedurlar planlı hesabat və hər bir nazirlikdə fəaliyyət göstərən iş üzrə sistemin koordinasiya edilməsini təmin etmişlər.
- Amerika Birləşmiş Ştatlarında milli mexanizm və prosedurlar hökumət agentlikləri tərəfindən Pekin Fəaliyyət Platformasının həyata keçirilməsi haqqında illik hesabatların tərtib edilməsi üçün istifadə olunur.
- Ruandada milli mexanizmlərin təmsilçilərinin, Birləşmiş Millətlər Təşkilatının, ikitərəfli agentliklərin və qeyri-hökumət təşkilatlarının nümayəndələrinin daxil olduğu komitə, fəaliyyət platformasının maddələrinin monitoringini həyata keçirir.
- İordaniyada milli mexanizmin tərkibinə yüksək rütbəli dövlət məmurları və vətəndaş cəmiyyətinin təmsilçiləri daxildir və onun işində iştirak edən hər bir orqan mütəmadi olaraq görülən işlər barəsində hesabat verir.

### **Qeyri-hökumət təşkilatları ilə əməkdaşlıq**

Qeyri-hökumət təşkilatları ilə müttəfiq münasibətlər milli mexanizmlərin və prosedurların legitim və möhkəm olmalarının təmin edilməsində əsas rollardan birini oynayır və qadınların sosial həyatlarının dəyişməsinə gətirib çıxara bilər. Pekin konferensiyası yeni qeyri-



hökumət təşkilatlarının yaradılmasına səbəb oldu, onların isə əsas vəzifələrindən biri qadınların problemlərinin həlli yollarının tapılmasıdır.

- Bruney-Darussalamda qadınlar şurası çətir tipli təşkilatlardandır və həmin quruma tərkibində 2000 nəfər qadıdan çox üzvü olan qeyri-hökumət təşkilatları daxildir. Həmin şura milli mexanizm və başqa dövlət orqanları ilə birgə əməkdaşlıq edərək QİÇS-lə mübarizə fondu və sosial məsələlər üzrə komitənin yaradılmasında iştirak etmişdir.
- Türkiyədə milli mexanizm və prosedurlar səhiyyə, təhsil, məşğulluq və hüquq məsələləri üzrə qeyri-hökumət komissiyaların yaradılmasına cəlb edilmişlər. Burada əsas məqsəd fəaliyyət Platformasının həyata keçirilməsinin sonrakı mərhələlərində yardım göstərilməsi üçün addımlar atılmasıdır.
- Nigeriyada son zamanlar, tərkibində 3000 nəfərdən çox üzvü olan qadın qeyri-hökumət təşkilatlarının assosiasiyası yaradılmışdır və həmin qurum milli mexanizmlə əməkdaşlığa başlamışdır.
- Eritredə milli mexanizmin tərkibinə 200 000 nəfərdən çox üzvə malik olan qeyri-hökumət təşkilatlarının şəbəkəsi daxildir. Bu təşkilatın mərkəzi komitəsinin üzvləri yüksək rütbəli hökumət məmurları və ya parlament deputatlarıdır. Onlar milli mexanizmin rolunun və dövlət prosedurlarının rolunun gücləndirilməsinə yardım edirlər.

### **Gender bərabərliyi üzrə milli mexanizmlərin effektivliyinin artırılması üçün tövsiyələr**

#### ***Siyasi fəaliyyət sahəsində***

1. Dövlət nəzarəti mexanizmlərinin inkişaf etdirilməsi vacibdir, çünki onlar ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi üçün lazımi şərait yaradılmasında yardımçı ola bilərlər. Məsələn, cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik faktları barəsində xəbərdarlıq edilməsi və bu faktların aradan qaldırılması üçün tədbirlər monitorinqinin hazırlanması;
2. Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin ayrı-seçkiliyin bütün növlərinin ləğv edilməsi üzrə komissiyanın yaradılması təklifi ilə çıxış etməsi çox progressiv ola bilərdi. Bu komissiyanın fəaliyyəti cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik halları ilə bağlı vəziyyətlərə praktiki cəhətdən baxılmasına yönəlməlidir. Onların işi, ən yaxşı beynəlxalq təcrübələrə əsaslanaraq, hər bir cəhətdən Konvensiyanın tələblərinə cavab verməlidir;

3. Gender siyasətinin həyata keçirilməsinin monitorinqinin nazirliklər, Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi və vətəndaş cəmiyyətinin nümayəndələri tərəfindən keçirilməsinin tətbiq edilməsi;
4. Azərbaycan, MİM-ə qoşularaq, öz üzərinə müəyyən öhdəliklər götürməlidir. Məsələn, 2015-ci ilə qədər yüksək hakimiyyət orqanlarında gender mütənasibliyinin bu və ya digər cinsə aid insanların 30% - 70% nisbətində olmasının təmin edilməsi;
5. QHT-nın cəlb edilməsi ilə ayrı-seçkilik təcrübəsinin daimi monitorinqinin keçirilməsi. Müxtəlif sahələrdə, əsasən əmək və məşğulluq sahələrində qadın hüquqlarının pozulması halları haqqında xəbərdarlıq edilməsi məqsədilə informasiya kampaniyalarının keçirilməsi;
6. Məşğulluq sahəsində əldə olunmuş irəliləyişin monitorinqini və könüllü yoxlamaları mükafatlandırılmalı;
7. Ayrı-seçkiliyə qarşı qabaqcıl təcrübə sertifikatının tətbiq və müəyyən olunması, onun tətbiq edilməsinə görə mükafatlandırılma;
8. İş yerlərində gender bərabərliyi məsələləri üzrə məsləhətləşmə və təhsil sisteminin inkişaf etdirilməsi;
9. İş yerlərində seksual qısnamalara yol verilməməsi prinsipinin həyata keçirilməsinə nəzarətin effektiv mexanizmlərinin yaradılması, məsələn, qadın hüquqlarının məhkəmə və qeyri-məhkəmə üsullarla müdafiə olunması;
10. Kiçik biznesin inkişafında dəstək almış insanların arasında qadınlara düşən payın izlənilməsi üçün müvafiq nazirliklərə tövsiyələrin verilməsi;
11. Banklardan kredit almış insanların arasında qadınlara düşən payın izlənilməsi üçün müvafiq nazirliklərə tövsiyələrin verilməsi;
12. Cinci mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyə məruz qalmış qadınların məhkəmə iddia ərizələrinin hesabının aparılması üzrə müvafiq nazirliklərə tövsiyələr vermək;
13. İş yerlərində gender bərabərliyinin bərqərar olmasına görə mükafatlandırılma məsələləri üzrə konsultasiyalar və məşğələlərin keçirilməsi barədə müvafiq nazirliklərə tövsiyələr vermək;
14. Vətəndaş cəmiyyətinin vasitəsilə, cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyə məruz qalmış qadınlara məhkəmə - müdafiə məsələlərində yardım göstərilməsi;
15. Hökumət və vətəndaş cəmiyyətinin institutları səviyyəsində koordinasiya və əməkdaşlıq, Azərbaycanda gender büdcələşməsinin yayılmasını stimullaşdırma bilərdir. Bu zaman, bütün işlərin əsası kimi müxtəlif sahələrdə gender problemlərinin öyrənilməsi götürülməlidir, burada isə ictimai və elmi təşkilatlardan ekspertlərin cəlb edilməsi vacibdir;

16. Gender bərabərliyi mədəniyyətinin formalaşması;
17. Geniş yayılmış gender xurafatları və stereotipləri ilə mübarizə aparılması labüddür. Məsələn, məşğulluq sahəsində seqreqasiyaya səbəb olan təhsil və peşəkar hazırlıq sahələrində;
18. Karyera artımında ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması üçün iş vaxtı rejiminə və ailə tələblərinə cavab verən əmək mədəniyyətinin formalaşdırılması;
19. Gender bərabərliyi üzrə əsas rol oynayan müxtəlif tərəflərin əməkdaşlığının yaradılması və mobilizasiyasına ümumi yanaşma;
20. İnkişaf siyasətinə, sahələr üzrə proqramlara və milli proqramlara gender yanaşmasının tətbiq edilməsi;
21. Gender bərabərliyi üzrə məsələlərin yüksək siyasi səviyyəyə qaldırılması üçün yüksək səviyyəli iştirak və effektiv təbliğat;
22. Gender bərabərliyi vəzifələri və milli məqsədlərin müəyyən olunması prosesində cəmiyyətin bütün təbəqələrinin iştirakı üçün imkan yaratmaq;
23. Gender-disaqreqasiya statistik məlumatların və gender tədqiqatlarının nəticələrinin istifadə edilməsi vacibdir;
24. Kişilər və qadınların hazırlıq və müzakirə mərhələlərində bərabər iştirakın təmin edilməsi üçün iştirak mexanizmi hazırlanmalıdır;
25. Strategiyanın uğurlu olmasının ölçülməsi üçün indikatorlar dünyada mövcud olan beynəlxalq, milli öhdəlik və indikatorlarla uzlaşdırılmalıdır;
26. Gender məsələləri üzrə biliklərin texniki konsultasiya və ekspertizaların təqdim edilməsi yolu ilə başqa sahələrdə yayılması.

### ***Siyasi fəaliyyət sahəsi regionlar səviyyəsində***

1. Gender bərabərliyi üzrə milli mexanizmin regional strukturlarının inkişafına yardım etmək;
2. Qadın hüquqlarının müdafiəsi ilə məşğul olan regional hakimiyyət orqanları, ekspertlər və QHT-ları arasında əməkdaşlığın yaxşılaşdırılması;
3. Regional normativ aktların gender ekspertizasının presedentinin hazırlanması;
4. Büdcənin gender ekspertizasının presedentinin yaradılması (ailə, qadın və uşaq problemləri üçün regional büdcədən ayrılan payın ekspert tərəfindən müəyyən olunması);

5. Yerli hakimiyyət orqanlarının fəaliyyətinə qadınların inteqrasiyası da daxil olmaqla, qadın hüquqlarının müdafiəsi üzrə regionlarda fəaliyyət göstərən inzibati struktur, proqram və mexanizmlər monitorinqinə yardım etmək;
6. Regional gender statistikasının toplanmasına yardım etmək;
7. Regionlarda fəaliyyət göstərən qadın QHT-ların aktiv iştirakçılarına informasiya və vəsait üzrə yardım göstərilməsi.

### ***Gender bərabərliyi üzrə milli mexanizmin effektivliyi sahəsində***

1. Milli mexanizmin fəaliyyətinə formal yanaşmanın dəf edilməsi;
2. Gender biliklərinə malik mütəxəssislərin baza biliklərinin və bacarıqlarının təkmilləşdirilməsi yolu ilə milli mexanizmin potensialının artırılması və inkişaf etdirilməsi;
3. Gender qeyri-bərabərlik probleminin real miqyası və onun barəsində ictimaiyyətdə olan fikir arasında böyük fərqin mövcudluğunun dövlət məmurları tərəfindən başa düşülməsinə təsir göstərmək;
4. Dövlət məmurlarının hazırlıq proqramlarına gender ölçü anlayışının daxil edilməsi, bu işə öz növbəsində kişilər və qadınlar üçün bərabər imkanlar kontekstində siyasi, sosial və iqtisadi inkişafın daha dolğun şəkildə başa düşülməsinə gətirib çıxaracaqdır;
5. Gender proqramlarının həyata keçirilməsi üzrə donor ölkələrin və QHT-larının vəsaitlərinin büdcə vəsaitləri ilə əvəz olunması oriyentir rolunu oynamalıdır;

### ***Qanunvericilik və hüquq sahəsində***

Sözsüz ki, Azərbaycanın keçmiş SSRİ məkanında milli qanunvericiliyin gender ekspertizasını sistemli şəkildə həyata keçirən ilk ölkələrdən biri olması pozitiv haldır. Bundan asılı olmayaraq, Ədliyyə Nazirliyi qüvvədə olan qanunların və hüquqi normativ sənədlərin gender-hüquqi ekspertizasını daimi əsasda həyata keçirməlidir.

1. Obyektiv şəraitin nəzərə alınması ilə milli hüququn təkmilləşdirilməsi, pozitiv ayrı-seçkilik mexanizminin əsas vektorunun, bərabər rəqabətə davamlı mexanizmlərə keçirilməsi: işin, karyeranın, peşəkar hazırlığın, iqtisadi aktivliyin yeni formalarının, sosial sığorta proqramlarının və başqa gender ayrı-seçkiliyinin ləğvinə yönəldilmiş vəsaitlərin hamı üçün əlçatan olması;
2. Gender Bərabərliyi Haqqında Qanuna “birbaşa, dolay faktiki ayrı-seçkilik” anlayışlarının əlavə edilməsi vacibdir. Qanunda dolay ayrı-seçkilik anlayışına

toxunulmur, baxmayaraq ki, dolayı ayrı-seçkiliyə qadağa qoyulması Qadınlara Qarşı Ayrı-Seçkiliyin Bütün Növ Formalarının Ləğv Edilməsi Haqqında BMT Komitəsi və Avropa Şurası Nazirlər Komitəsinin direktivlərində nəzərdə tutulur. Bu əmək hüququna cinsi mənsubiyyətə görə *ayrı-seçkilik* qərəzinin olmamasının sübuta yetirilməsi yükü anlayışının daxil edilməsinə şərait yaradacaqdır;

3. Gender Bərabərliyi Haqqında Qanuna daşınan və daşınmaz əmlaka, torpaq sahəsinə, maliyyə aktivlərinə və kreditlərə bərabər hüququn olması barədə əlavələr edilməlidir. Bu Qadınlara Qarşı Ayrı-Seçkiliyin Bütün Növ Formalarının Ləğv Edilməsi haqqında BMT Komitəsinin tövsiyə etdiyi kimi, qadınların mülkiyyət, biznes və maliyyə kreditlərinin yeganə sahibləri kimi tanınmaları, eləcə də kredit istiqaməti üzrə istiqrazçı rolunda çıxış etmələri və mülkiyyətin idarə olunmasında tam hüquqlu iştirak etmələrinə şərait yaradacaqdır;
4. Gender Bərabərliyi Haqqında Qanuna dövlət hakimiyyət orqanlarının kişilər və qadınlar üçün bərabər imkanlar yaradılması (gender bərabərliyi) üzrə öhdəliklərinin əlavə edilməsi vacibdir. Məsələn, dövlət hakimiyyət orqanları öz səlahiyyət çərçivələrində borecludurlar:
  - *Dövlət aparatı kadrlarının hazırlanması sistemindən istifadə etməklə, bütün dövlət qulluğu orqanlarının qulluqçularının gender maarifləndirilməsini həyata keçirmək;*
  - *Həqiqi bərabər hüquqluluğun həyata keçirilməsinə mane olan səbəb və şəraitlərin aradan qaldırılması da daxil olmaqla, normativ sənədlərin qəbul edilməsi, prosedurların yaradılması və başqa konkret tədbirlərin həyata keçirilməsi yolu ilə kişilər və qadınların bərabər imkankarının yaradılmasına yardım etmək;*
  - *Gender bərabərliyi siyasətinin nəzarət edilməsində ictimai təşkilatlarla gender bərabərliyi üzrə dövlət nəzarət orqanlarının birgə əməkdaşlıqlarına şərait yaratmaq. Kişilər və qadınların bərabər imkan və hüquqa malik olmaları haqqında qanunvericiliyin düzgün yerinə yetirilməsinə nəzarət edən orqanlar, öz fəaliyyətlərində gender bərabərliyi və qadın hüquqlarının müdafiəsi ilə məşğul olan ictimai təşkilatlarla birgə çalışmalıdırlar.*
5. Gender Bərabərliyi Haqqında Qanuna və Əmək Məcəlləsinə “bərabər dəyərləndirilən işə görə bərabər əmək haqqlarının ödənilməsi” anlayışının daxil edilməsi vacibdir.
6. İqtisadiyyatın xüsusi sahələrində bərabər dəyərləndirilən işə görə bərabər əmək haqqlarının ödənilməsi prinsipinin tətbiq edilməsinə yardım edən hüquqi tədbirlərin hazırlanması;
7. İşə götürən orqanın ailə vəzifələri ilə məşğul olan insanları işlə təmin etdiklərinə görə (o cümlədən natamam iş saati və ya evdə işləmək şərtlərilə) onların maraqlarının

artırılmasına yönəldilmiş iqtisadi stimullar və güzəştləri nəzərdə tutan qanunverici aktların hazırlanması;

8. Hüquqi aktlara ödənilən və ödənilməyən əmək anlayışının əlavə edilməsinin mümkünlüyünü nəzərdən keçirmək, çünki əmək sahəsində bərabər imkanlara nail olmağın əsas manelərindən biri də ödənilən əməklə ödənilməyən ailə, ev işləri anlayışıdır;
9. *Gender Bərabərliyi Haqqında Qanun gender bərabərliyinin bərqərar edilməsinə mane olan sosial və mədəni modellərin dəyişdirilməsinin labüdlüyünü əks etdirmir. Qanuna Qadınlara Qarşı Ayrı-Seçkiliyin Bütün Növ Formalarının Ləğv Edilməsi Haqqında BMT Komitəsinin 5-ci maddəsində nəzərdə tutulan, kişilər və qadınların davranışının mədəni və sosial modellərinin dəyişdirilməsi haqqında (“kişilər və qadınlarının stereotipləşməsinə və hansısa bir cinsin o birinə nisbətən zəifliyinə və ya üstünlüyünə dayaqlanan adət-ənələrin və xurafatların ləğvinə nail olmaq məqsədilə”) müddəanı əlavə etməyə ehtiyac var. “Ailə tərbiyəsi elə qurulmalıdır ki, analıq anlayışı, sosial funksiya kimi düzgün başa düşülsün, kişilər və qadınların övladlarının düzgün tərbiyələndirilməsində ümumi məsuliyyətləri etiraf edilsin.”*

### ***Əmək və məşğulluq sahəsində***

1. Mümkün qədər yüksək və stabil məşğulluq səhəsinə nail olmaq və həmin səviyyədə saxlamaq dövlətin əsas vəzifələrindən və öhdəliklərindən biri olmalıdır.
2. Əmək müqavilələrinin bağlanması zamanı kişilər və qadınlar üçün bərabər imkanlar yaradılmalıdır;
3. Vakant yerlərinin bərabər səviyyədə əlçatan olmasını təmin etmək;
4. İxtisasın artırılması, əlavə təhsil alınması, işdə irəliləmə məsələlərində bərabər imkanların yaradılması;
5. Həm kişilər, həm də qadınların həyat və sağlamlığını təmin edən təhlükəsiz iş şəraitlərinin yaradılması;
6. Əmək bazarında gənc qadınların, uşaq qadınların və pensiya yaşlarına az qalmış qadınların rəqabət gücünü artırmaq;
7. Hər iki cinsdən olan və ailə vəzifələrilə məşğul olan zəhmətkeşlər üçün məşğulluq sahəsində bərabər imkanlar və bərabər münasibətin təmin edilməsi;
8. Xüsusi tələblərə malik qruplar: pensiya yaşına az qalmış və məhdud əmək qabiliyyətinə malik insanlar, əlil uşaqların valideynləri, tənha və çoxuşaqlı analar,

- təhsil müəssisəsini yenidən bitirmiş qızların işlə təmin edilməsi üzrə proqramların hazırlanması;
9. İdarəedici və iqtisadi qərarların qəbul edilmə sahəsində qadınların az miqdarda təmsil olunmalarını nəzərə almaqla, qadınların karyera yüksəlişlərinə yardım edən fəaliyyət proqramlarının təklif edilməsi;
  10. Bərabər dəyərə malik əməyə görə bərabər əmək haqqlarının ödənilməsi prinsipinin həyata keçirilməsi üçün addımlar atılması, əsasən kişilərin və ya qadınların çalışdıqları sahələrdə əmək haqqları arasındakı fərqin yox edilməsi;
  11. Sosial müttəfiqlərlə əməkdaşlıq sayəsində və konkret tədbirlərin köməyi ilə əmək haqqlarının ödənilməsində gender fərqinin aradan qaldırılması üçün fəaliyyət planının hazırlanması;
  12. İş verən orqanların mükafatlandırılmasına yönəldilmiş hökumət fəaliyyətinin gücləndirilməsi, bərabər əmək haqqlarının ödənilməsi haqqında könüllü baxış keçirilməsi;
  13. Gender stereotiplərinin və gender yerdəyişmələrinin iqtisadi siyasətə təsirinin azaldılması;
  14. İqtisadi stimullaşdırma sisteminin vasitəsilə iqtisadi vəsaitlərə qadınların hüququnun genişləndirilməsi;
  15. Qadınların kiçik biznes və ailə biznesində iştirakına nəzarət və yardım edən sistemin inkişafını gücləndirmək; vergilər, kredit və adıçəkilən sahələrin sığortalanması üzrə güzəştlərin təqdim edilməsi də daxil olmaqla;
  16. Qadınların peşəkar və ailə funksiyalarını uzlaşdırmaları üçün dəstək proqramlarının inkişaf etdirilməsi;
  17. Qadınlara peşə öyrətmə sisteminin yaradılmasına yardım etmək və qadınlara peşəkar şəbəkələrin vasitəsilə dəstək olmaq;
  18. Öz şəxsi bizneslərini yaratmaq istəyən qadınların məsləhət və peşəkar oriyentasiya sistemlərinin genişləndirilməsi və qadınların biznes-planlarının praktiki gerçəkləşdirilməsinə yardımçı olmaq;
  19. Qadınların ixtisaslarını təkmilləşdirmək üçün yüksək imkanların yaradılması;
  20. Peşəkar təhsil alma və əlavə təhsil alma sisteminin möhkəmləndirilməsi;
  21. Peşəkar adaptasiya, əmək fəaliyyətlərində fasilələri olmuş qadınların ixtisasının artırılması üçün şəraitin yaradılması;
  22. Təhsildə pozitiv fəaliyyət sisteminin möhkəmləndirilməsi və qadınların ixtisaslarının təkmilləşdirilməsi;

23. Kənd yerlərində yaşayan və məcburi köçkün qadınlar daha çox diqqət tələb edirlər, onlar üçün xüsusi təkmilləşdirmə kursları və iş qurmaq üçün məşğələlərin keçirilməsi.

### ***Təhsil və gender siyasətinin tədqiqatları sahəsində***

1. Ali məktəb müəllimlərinə, gender bərabərliyi və qadın hüquqları sahəsində ekspert işini yerinə yetirən tədqiqatçılara informasiya və vəsait dəstəyinin verilməsi;
2. Əsas diqqəti gənc fəalların və mütəxəssislərin cəlb edilməsinə yönəltmək, onların siyasi sənədlər tərtib etməyi öyrənmələrinə və onu hakimiyyət orqanlarına təqdim etmələrinə yardım etmək lazımdır;
3. Gender siyasəti sahəsində tədqiqat layihələri üzrə şəbəkə yaratmaq vacibdir;
4. Rəsmi və qeyri-hökumət gender tədqiqatlarını özündə toplayan yeganə məlumatlar bazasının yaradılması;
5. Peşəkar fəaliyyətlərində, ailədə və şəxsi həyatda hər növ ayrı-seçkiliyi inkar edən, qadınlar və kişilər arasında münasibətlər mədəniyyətinin formalaşdırılması məqsədilə, əhalinin müxtəlif qrupları üçün gender təhsili proqramları tətbiq edilməlidir.

### ***KİV və KİT sahəsində***

QHT-ları ilə birgə “kommunikasiya sahəsində qadının rolu” adlı tədqiqat qrupu yaradılmalıdır. Həmin qrup aşağıdakı analizi təmin etməlidir:

1. Kommunikasiya, mətbuat, televiziya və radio sahələrində qadınların təmsil olunma səviyyələrinin analizi. Burada əsas diqqət reklam, institusional, siyasi və biznes sahələrindəki kommunikasiyalara, funksiya və vəzifələrin müəyyən olunmasına yönəlməlidir;
2. Qadınların kütləvi informasiya vasitələrində təbliğ olunması. Qadınların kütləvi informasiya vasitələrində təbliğ edilməsi tədqiqatının keçirilməsi üçün dərslik tərtib etmək lazımdır. Bu dərslikdə qadınların fəaliyyətinin dəyərli şəkildə təbliğ edilməsi və qadının müsbət obrazının yaradılmasına yardım edən əsas prinsiplər özünə yer tapmalıdır.