



supported by
giz
Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Dövlət qulluğunda
GENDER BƏRABƏRLİYİ
ÜZRƏ KURİKULUM

ELMI REDAKTORLAR

Bahar Muradova

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

Məleykə Abbaszadə

Azərbaycan Respublikasının Dövlət İmtahan Mərkəzinin Direktorlar Şurasının sədri, texnika elmləri üzrə fəlsəfə doktoru

Rəna İbrahimbəyova

Bakı Dövlət Universitetinin Gender və tətbiqi psixologiya kafedrasının rəhbəri, psixologiya üzrə fəlsəfə doktoru, professor

Rəna Mirzəzadə

Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının Fəlsəfə və Sosiologiya İnstitutunun Siyasətin fəlsəfəsi və sosiologiya şöbəsinin müdiri, fəlsəfə elmləri doktoru, professor

MÜƏLLİFLƏR

Elgün Səfərov Firdovsi oğlu

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

Vüqar Əsgərov Vaqif oğlu

Azərbaycan Respublikasının Dövlət İmtahan Mərkəzinin Dövlət qulluğu məsələləri şöbəsinin müdiri

Nigar Səfərova Rüstəm qızı

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

“Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi üzrə Kurikulum” Almaniya Beynəlxalq Əməkdaşlıq Cəmiyyəti tərəfindən (Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH) icra edilən Cənubi Qafqazda Yerli İnkişaf üçün Yaxşı İdarəetmə layihəsi çərçivəsində hazırlanmışdır. Vəsait dövlət qulluğu sistemində gender bərabərliyi prinsipinin təmin edilməsi və dövlət qulluqçularının peşəkarlığının artırılması məqsədilə tərtib edilib. Kurikulum beynəlxalq konvensiyalara və milli qanunvericiliyə əsasən hazırlanıb. Aydın və anlaşıqlı dildə yazılıb. Vəsait 3 fəsildən ibarətdir. Kurikulum dövlət qulluğu sisteminin inkişafına töhfə verən ali təhsil ocaqları və dövlət orqanlarının istifadəsi üçün yararlı hesab edilir.

Texniki redaktor:

Sevil Rəsulzadə Eyvaz qızı

Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin İnformasiya və analitik araşdırmalar şöbəsinin böyük məsləhətçisi

Bakı Dövlət Universitetinin Rektorununun 14 iyul 2021-ci il tarixli R-102 sayılı əmri ilə nəşr hüququ verilmişdir.

“Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi üzrə Kurikulum” Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi sədrinin 10 iyun 2021-ci il tarixli 91 nömrəli əmri ilə təsdiq edilmişdir.



9 789952 841312

Dövlət qulluğunda **GENDER BƏRABƏRLİYİ** **ÜZRƏ KURİKULUM**

MÜNDƏRİCAT

Giriş..... 10

I FƏSİL. KONSEPTUAL MÖVQE

Gender nədir..... 16

Gender stereotipləri..... 19

Gender bərabərliyi 21

Gender meinstriminqi..... 23

Gender bərabərliyi prinsipi beynəlxalq sənədlərdə..... 24

Dövlət idarəçiliyində gender bərabərliyinə və qadın hüquqlarına aid beynəlxalq öhdəliklər..... 26

BMT-nin “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” (CEDAW) Konvensiyası çərçivəsində gender bərabərliyi prinsipinin həyata keçirilməsi..... 30

Avropa Şurasının Gender Bərabərliyi Strategiyası 2018-2023..... 34

İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatının İctimai Həyatda Gender Bərabərliyi Təvsiyəsi 38

Azərbaycanda gender münasibətlərinin dinamikası..... 40

Milli qanunvericiliyə uyğun olaraq dövlət qulluğunda gender bərabərliyi prinsipi və Dövlət qulluğuna dair qanunvericiliyin gender aspektindən təhlili 42

Azərbaycan Respublikasının gender bərabərliyi sahəsində üzərinə götürdüyü beynəlxalq öhdəliklər 46

II FƏSİL. KURİKULUMUN MƏQSƏDLƏRİ, PRİNSİPLƏRİ VƏ MƏZMUNU

Kurikulumun dövlət qulluğunda qəbul edilmiş prinsipləri	52
İnsan resurslarının idarə edilməsi və gender meinstriminqi	55
İşəgötürənin gender balansı ilə bağlı nəzərə almalı olduğu əsas məqamlar.....	58
Əmək fəaliyyəti prosesində gender rollarının, normalarının və münasibətlərinin nəzərə alınması.....	60
Dövlət qulluğuna qəbul üzrə elan edilən müsabiqələrdə gender faktoru nəzərə alınmaqla ayrı-seçkililiyin tətbiqinə yol verilməməsi.....	62
Dövlət qulluğunda müxtəliflik və inklüzivlik	66
Cinsi qısnamadan azad iş mühitinin yaradılması	67
Dövlət qulluğuna qəbulda tələb edilən meyarlar və əsas istiqamətlər.....	71
Dövlət qulluğu vəzifəsinə təyinatda gender balansının təmin edilməsi.....	81
Müsabiqə nəticəsində ehtiyat kadrlar siyahısına daxil edilmiş namizədlərin idarə edilməsində gender balansının təmin edilməsi	92
Dövlət qulluğunda yüksəliş və onun həyata keçirilməsi qaydaları	95
Rəhbər vəzifələr üzrə ehtiyat kadrlar formalaşdırılarkən və rəhbər vəzifələrə təyinatda gender balansının təmin edilməsi	102

III FƏSİL. DÖVLƏT QULLUĞUNDA FƏALİYYƏTİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

Xidməti fəaliyyətin idarə edilməsi prosesində işçi-rəhbər münasibətləri	108
Mükafatlandırma və həvəsləndirmə: işçilərin təşkilata verdiyi töhfələri dəyərləndirmə və qoruma	108
Xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi sistemi.....	109
Dövlət qulluqçularının peşəkarlığının artırılması və əlavə təhsilə cəlb edilməsində gender balansının təmin edilməsi.....	111

ƏLAVƏLƏR

Kurikulumun icrasının təmin edilməsi ilə bağlı Tövsiyələr.....	114
İstifadə olunan əsas anlayışlar	117
Ədəbiyyat siyahısı	119

XXI əsrdə Azərbaycan Respublikasında bütün sahələrdə sürətli inkişafa nail olduğu kimi insan hüquqlarının müdafiəsi, xüsusilə də gender bərabərliyinin təmin edilməsi və uşaq hüquqlarının müdafiəsi sahələrində gözəçarpan uğurlar əldə olunmuşdur. Təhsil, sosial, mədəniyyət, iqtisadiyyat, elm, istehsalat, diplomatiya, məşğulluq və digər istiqamətlər üzrə kişi və qadınların bərabər təmsilçiliyinin təmin edilməsi və cinsi ayrı-seçkiliklə mübarizə dövlət siyasətinin əsas istiqamətlərindəndir. İstər milli qanunvericilikdə, istərsə də beynəlxalq müqavilələrdən irəli gələn məsələlərdə gender bərabərliyi prinsipinə əməl edilməsi prioritet məsələ kimi qəbul olunmuşdur.

Qadınların cəmiyyətdə fəallığının artırılması, ənənəvi fəaliyyətlərlə bərabər, qeyri-ənənəvi sahələrdə də iştirakının genişləndirilməsi istiqamətində atılan mühüm addımlar öz müsbət nəticəsini verməkdədir. Ümummilli Lider Heydər Əliyevin 2000-ci il martın 6-da imzaladığı “Azərbaycan Respublikasında dövlət qadın siyasətinin həyata keçirilməsi haqqında” Fərman bu istiqamətdə həyata keçirilən tədbirlərə daha güclü təkan vermişdir. Fərmanın birinci bəndində Azərbaycan Respublikasının bütün dövlət qurumlarında fəaliyyət növü nəzərə alınmaqla qadınların rəhbərlik səviyyəsində kişilərlə bərabər təmsil olunmasının təmin edilməsi əhatə edilmişdir.

Ölkəmizdə qadınların hüquqlarının etibarlı qorunması, onların kişilərlə bərabər səlahiyyət və imkanlara malik olması aktualıq kəsb edən məsələlərdəndir. Gender bərabərliyi sahəsində həyata keçirilən mütərəqqi addımlar bu gün də müşahidə olunmaqdadır. Azərbaycanda insan hüquqlarının müdafiəsi

çərçivəsində gender bərabərliyinin təmin edilməsi və dövlət qulluğunda qanunun aliliyi prinsipinin implementasiyası istiqamətləri dövlət siyasətində əsas yer tutur.

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti cənab İlham Əliyevin rəhbərliyi ilə ölkəmizdə yeni siyasi və iqtisadi sistem qurulmuş, ölkəmiz sürətlə inkişaf edərək bölgənin lider dövlətinə çevrilmiş, gender siyasətinin reallaşdırılması məsələsində də yeniliklərə imza atılmışdır. Bu gün istər özəl sektor, istərsə də dövlət orqanlarında gender bərabərliyinin təmin edilməsi istiqamətində çox vacib tədbirlər həyata keçirilir. Xüsusilə, 2006-cı ildə qəbul olunmuş “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanunun bu sahədə ən vacib nailiyyət kimi qiymətləndirildiyini qeyd etmək lazımdır. Qanun qəbul edildikdən sonra dövlət idarəçiliyində gender bərabərliyinə daha da çox diqqət artırılmış, eyni zamanda ailə siyasətinin və sosial-iqtisadi inkişafın təmin edilməsində dövlət orqanlarının fəaliyyətinin keyfiyyət əhəmiyyətinin artmasına təsir etmişdir.

Ölkədə idarəetmənin müxtəlif səviyyələrində qadınların kişilərlə bərabər təmsilçiliyi tam təmin olunmasa da, bu sahədə inkişaf dinamikası mövcuddur. Dövlət orqanları və digər təşkilatların gender bərabərliyinin təmin edilməsi ilə bağlı fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsi, həyata keçirdikləri siyasətlərə gender amilinin daxil edilməsi mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Dövlət idarəetməsində və qərarqəbuletmədə kişilərlə yanaşı, qadınların fəal iştirakının artırılması istiqamətində daha genişmiqyaslı tədbirlərin həyata keçirilməsinə ehtiyac vardır. Xüsusilə də, dövlət qulluğunda qadınların kişilərlə bərabər təmsilçiliyinin təmin edilməsi, qadın dövlət qulluqçularının sayının artırılması məsələsinə xüsusi diqqət yetirilir. Qadınların idarəetmə prosesində fəal iştirakı Azərbaycanda dövlət idarəçilik sisteminin geniş islahatı ilə sıx bağlıdır. Vətəndaş məmnuniyyətini təmin edən, şəffaf, hesabatlı və davamlı idarəetmə sisteminin qurulması

Üçün bu prosesdə qadınların fəal və bərabər iştirakı təmin olunmalıdır. Bu səbəbdən də dövlət qulluğu sistemində gender bərabərliyi məsələsinə daha çox diqqətin yönəldilməsinə, qadın və kişilərin bərabər iştirakını təmin etmək məqsədilə təlimlərin keçirilməsinə, ümumilikdə isə xüsusi bir mexanizmin tətbiqinə ehtiyac vardır. Dövlət qurumlarında xüsusilə vacibdir ki, mövcud əmək prosesi qadın və kişi işçilərin spesifik ehtiyaclarını nəzərə almalı, ayrı-seçkiliyə səbəb olacaq məsələlər aradan qaldırılmalıdır. İş yerində gender bərabərliyinin təmin edilməsi yalnız təşkilat daxilində kişi və qadınların bərabər iştirakının təmin edilməsindən ibarət deyil. Burada işə götürüldükdə, iş prosesində, vəzifə yüksəlişində onlarla bərabər rəftarın edilməsi və eyni imkanların təmin edilməsi də əsas məsələ kimi ortaya qoyulur.

“Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi üzrə Kurikulum” dövlət qulluqçularının gender bərabərliyi sahəsində təlimatlandırılması və gender məsələlərinə dair həssaslığın artırılması, dövlət qulluğu sistemində gender bərabərliyinin təmin edilməsi sahəsində bərabər imkanlar, iş yerində seksual qısınma hallarının aradan qaldırılması istiqamətində görülməli tədbirlər barədə onların məlumatlandırılması və digər məsələlər baxımından əhəmiyyətlidir. Vəsait “Konseptual Mövqe”, “Kurikulumun Məqsədləri, Prinsipləri və Məzmunu”, “Dövlət qulluğunda fəaliyyətin qiymətləndirilməsi” adlı 3 fəsildən, “Kurikulumun icrasının təmin edilməsi ilə bağlı Təvsiyələr”dən və bu hissələrə uyğun olaraq hazırlanan təlim materiallarından ibarətdir. Kurikulumun birinci hissəsində gender bərabərliyi və gender yönümlü həssas yanaşmanın hüquqi və nəzəri əsasları, beynəlxalq qanunvericilik və milli qanunvericiliyə uyğun olaraq gender bərabərliyi prinsipi haqqında ümumi məlumat verilir. Birinci hissədə, həmçinin, Azərbaycan Respublikasının gender bərabərliyi sahəsində həyata keçirdiyi siyasətin əsas istiqamətləri və mərhələləri araşdırılır. Kurikulumun ikinci hissəsində Azərbaycanda dövlət qulluğuna qəbulda tələb edilən meyarlar, əsas istiqamətlər, dövlət qulluğu islahatı, dövlət qulluğu sistemi

və gender bərabərliyi, Dövlət İmtahan Mərkəzinin dövlət qulluğu və kadr məsələləri sahəsində vahid dövlət siyasətinin formalaşdırılması, dövlət qulluğunun kadr təminatının proqnozlaşdırılması sahəsindəki vəzifə və öhdəlikləri, eyni zamanda, dövlət qulluğuna qəbul zamanı gender bərabərliyi standartlarının qorunması və gender əsaslı ayrı-seçkilik hallarının qarşısının alınması, dövlət qulluqçularının gender bərabərliyi sahəsində biliklərinin artırılması və qadınların dövlət idarəetməsində daha fəal iştirakının təmin edilməsi üçün yaradılan imkanlar haqqında məlumat verilir. İkinci hissədə, həmçinin, dövlət qulluğunun gender təhlilinin metodologiyası izah olunur, dövlət qulluğunda kişilərin və qadınların say nisbəti və mövqeləri araşdırılır, gender balansına dair statistik göstəricilər təhlil olunur. Kurikulumun üçüncü hissəsində dövlət qulluğunda gender bərabərliyinin təmin edilməsi məqsədilə tətbiq edilən mexanizm və üsullar, dövlət orqanlarında fəaliyyətin qiymətləndirilməsi və gender ekspertizası, institusional əmək fəaliyyəti prosesində gender rolları və normaları barədə məlumat verilir. Vəsaitdə həm də 2019-cu və 2020-ci illər ərzində keçirilən müsahibələrdə uğur qazanmış və vakant yuxarı dövlət qulluğu vəzifələrinə təyin edilmiş namizədlərə dair statistik göstəricilər, digər statistik rəqəmlər, eləcə də dövlət qulluğu vəzifələrinin ştat vahidi üzrə gender təhlili yer alır.

İnanırıq ki, Kurikulum əhatə etdiyi məsələlərin genişliyi və əhəmiyyəti baxımından dövlət qulluğu sistemində rəhbər və digər vəzifələrdə gender bərabərliyinin təmin edilməsinə mühüm töhfə verəcəkdir. Ali təhsil ocaqlarında “Gender bərabərliyinə giriş”, “Ailə hüququ”, “İnsan hüquqları” və digər fənlər üzrə dərslər vəsaiti kimi istifadə olunması gələcəkdə bu sahədə böyük nailiyyətlərin əldə olunmasında vacib rol oynayacaqdır. Vəsait dövlət qulluqçuları, bələdiyyələr, tələbələr, müvafiq fənləri tədris edən müəllimlər, elmi işçilər, hüquqşünaslar, ümumiyyətlə, dövlət idarəçiliyində gender məsələsi ilə maraqlanan oxucular üçün faydalı informasiya mənbəyi olacaqdır.

I FƏSİL

KONSEPTUAL MÖVQE



GENDER NƏDİR?

“Gender - insanın cinsi qadın və kişi arasındakı psixoloji və sosial fərqlərin başlıca səbəbi və əsası hesab olunur”. Dünyada qadın və kişilərin sosial xarakteristikalarının nəzərəçarpan müxtəlifliyi və bioloji xarakteristikalarının oxşarlığı belə nəticə çıxarmağa imkan verir ki, bioloji cins insanların sosial rollarının fərqlərinin izahı ola bilməz. Beləliklə, gender anlayışı meydana çıxarıldı. Gender anlayışı bioloji cinsindən asılı olaraq, insanlara cəmiyyət tərəfindən təlqin edilən sosial və mədəni normaların məcmusunu ifadə edir¹.

Ancaq milli qanunvericiliyə əsasən, gender - ictimai həyatın siyasi, iqtisadi, mədəni və digər sahələrində kişi və qadın münasibətlərinin sosial cəhəti hesab edilir (“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanun, 2.0.1).

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

Gender araşdırmalarını çox vaxt cinslərin fəlsəfəsi adlandırırlar.

Bu zaman 2 növ fərqləndirmə aparılır:

- 1) Qadın və kişi arasında təbii – fizioloji fərqlər;
- 2) Cinslər arasında sosial – mədəni fərqlər.

Elmi tədqiqatların inkişafı nəticəsində aydın oldu ki, bioloji nöqteyi-nəzərdən kişilər və qadınlar arasında oxşarlıq fərqlərdən daha çoxdur. Tədqiqatçılar hətta belə hesab edirlər ki, kişilər və qadınlar arasındakı yeganə aydın və əhəmiyyətli fərq onların nəsil artırmasındakı rolu ilə bağlıdır. Bu gün aydın görünür ki, bu cür “tipik” cinsi fərqlər, məsələn, kişilərin daha hündürboy, ağır çəkili, əzələli və fiziki cəhətdən güclü olması olduqca dəyişkəndir və cinslə düşünülüyündən daha az bağlıdır. Məsələn, Şimal-Qərbi Avropanın qadınları Cənub-Şərqi Asiyanın kişilərindən daha hündürboyludurlar. Bədənin, eləcə də fiziki gücün formalaşmasına qidalanma və həyat tərzini əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir. Bioloji fərqlərdən asılı olmayaraq, insanların sosial rollarında, fəaliyyət formalarında və emosional xarakteristikalarında fərqlər mövcuddur. Antropoloqlar, etnoqraflar və tarixçilər “kişi üçün tipik olan”, “qadın üçün tipik olan” anlayışlar haqqında təsəvvürlərin nisbi olduğunu çoxdan sübut ediblər: bir cəmiyyətdə kişi məşğuliyyəti (davranışı, xarakter əlamətləri) hesab edilən digərlərində qadın məşğuliyyəti kimi qəbul olunur. Qadın və kişilərin psixoloji xüsusiyyətlərini, davranış modellərini, peşə və fəaliyyətinin növlərini müəyyən edən bioloji cins deyil, sosial-mədəni qaydalarlardır. Cəmiyyətdə kişi və ya qadın olmaq yalnız bu və ya digər anatomik xüsusiyyətlərə sahib olmaq deyil, həm də cəmiyyət tərəfindən müəyyən edilmiş bu və ya digər gender rolunu icra etmək deməkdir.

Genderin ən sadə təsnifatı Ann Oukli tərəfindən belə verilmişdir: İnsanlar dişi və erkək doğulurlar, qız və oğlan kimi böyüməyi öyrənirlər, qadın və kişi kimi yetişirlər².

Ann Oakley, 1972

Onlara cinslərinə uyğun davranış, inam, münasibət, rollar, fəaliyyət və başqaları ilə necə rəftar etmək təlqin olunur. Bu öyrədilmiş davranışlar gender identikliyi yaradır və gender rollarını təyin edir. Qadın və kişilərin cəmiyyətdə oynadıqları həm bioloji, həm də sosial rollar çox önəmlidir, lakin sosial rollar bioloji rollardan daha çox əhəmiyyət kəsb edir. Həm bioloji, həm də sosial rollar – mədəniyyətə, dinə, coğrafi şəraitə görə dəyişə bilər.

Gender – qadın və kişinin cəmiyyətdəki sosial rolunu və vəziyyətini təyin edən sosial model kimi cəmiyyət tərəfindən təşkil edilir. Gender sistemi cinslərdən asılı olmayaraq, insanlara ünvanlandırılan asimmetrik mədəni qiymətləri və gözləntiləri əks etdirir. Sosial normalar zamanla dəyişir, ancaq gender asimmetriyası olduğu kimi qalır. Gender cəmiyyətin sosial stratifikasiyası (laylanması) üsullarından biridir. Bu üsullar irq, milliyət, sinif, yaş kimi sosial demoqrafik faktorlara uyğun olaraq sosial iyerarxiya sistemini təşkil edir. Gender sisteminin saxlanması və inkişafında əsas rolu insan şüuru oynayır. Fərdlərin gender şüurunun yaradılması sosial və mədəni stereotiplərin, normaların və təlimatların saxlanması və yayılması vasitəsi ilə baş verir. İnsan doğulandan etibarən gender sisteminin təsir obyektinə çevrilir – uşağa cinsindən asılı olaraq müxtəlif rəngli paltarlar, oyuncaqlar alınır. Hətta əksər hallarda oğlan uşağının anadan olması daha böyük fərəhlə qarşılanır. Ailə tərbiyəsi prosesində (valideynlərin və qohumların simasında), təhsil sistemində (uşaq müəssisələrində tərbiyəçi və müəllimlər simasında), ümumiyyətlə, mədəniyyət prosesində (kitablardan və kütləvi informasiya vasitələrindən) uşaqların inkişafda olan şüuruna gender normaları yeridilir, müəyyən olunmuş davranış qaydaları formalaşdırılır və “əsl kişi” kimdir, “əsl qadın” necə olmalıdır haqqında təsəvvür yaradılır. Sonralar bu gender normaları müxtəlif sosial və mədəni mexanizmlərin köməyi ilə saxlanılır.

GENDER STEREOTİPLƏRİ

Gender normaları ailədə uşaqların tərbiyə prosesində (valideyn və ya qohum qismində), təhsil sistemində (uşaq təşkilatlarında tərbiyəçi və ya müəllim qismində), bütünlükdə mədəniyyətdə (kitablar və ya KİV vasitəsilə) uşaqların şüuruna yeridilir, bəzi əxlaq qaydaları formalaşdırılır və “əsl kişi” və “əsl qadın” necə olmalıdır təsəvvürü yaradır. Biz özümüzü müxtəlif yollarla təsvir edirik. Bunu ən çox “mən qadınam” və ya “mən kişiyəm” kimi bioloji əsaslara kökləyirik. Bu sözlərlə heç vaxt üzünü görmədiyiniz qeyriləri haqqında nəticə çıxarıyıq. Bu şəkildə verilən təsvir insan anatomiyasının sadə təsvirindən kənara çıxır. Bu məlumat insanın tək cinsindən deyil, həmçinin şəxsi keyfiyyət və davranışından da xəbər verir. Yuxarıdakı ifadələri işlətməklə insanlar sizin nə geyinəcəyinizdən, özünüzü necə ifadə edəcəyinizdən, hətta həyat fəaliyyətinizdən də danışa bilərlər. Əgər qadınsınızsa, onlar sizi donda təsəvvür edəcək, amma şalvarda da görsələr, təəccüb etməyəcəklər. Çoxlarına elə gəlir ki, qadınsınızsa, siz nisbətən passiv, qeyri-müstəqil fikirli, emosional və tez ağlayan olmalısınız. Siz digərlərinə qulluq etməkdən, uşaqların qayğısına qalmaqdan, bir sözlə, fədakarlıqdan zövq almalısınız. Xarici görünüşünüz sizin üçün çox önəm kəsb etdiyinə görə onunla hədsiz məşğulsunuz, biznes məsələləri, dünyada gedən proseslərlə o qədər də maraqlanmırsınız, texnikadan isə heç bir məlumatınız yoxdur. Əgər siz kişisinizsə, onlar sizi şalvarda təsəvvür edəcəklər. Onlara elə gəlir ki, siz kişisinizsə, deməli, hədsiz inadkar, müstəqil və öz emosiyalarına nəzarət etməyi bacaran adamsınız. Onlara görə, siz öz işinizlə çox ciddi məşğul olan, ambisiyalı, işinizə vurğun, elmdən, idmandan, biznesdən yaxşı xəbərdar və dünyada baş verən hadisələrdən,

texnikadan kifayət qədər məlumatlısınız. Beləliklə, cəmiyyət öz inamlarına uyğun kişi və qadınlarla fərqli rəftar edir və bəzən onları qarşı-qarşıya qoyur. Başqa sözlə, bioloji verilmiş cins (yəni erkəklik və ya dişilik) sosial kateqoriyanın konstruksiyasını əmələ gətirmək üçün əsas baza kimi istifadə olunur və biz bunu gender - maskulinklik və ya femininklik adlandırırıq. Bu, o deməkdir ki, sizin bioloji cinsinizə uyğun təsvirinizdənsə, genderə uyğun sosial təyin olunmuş xarakterinizin təsviri haqqınızda daha aydın təsəvvür yarada bilər. Əhəmiyyətli odur ki, bu fərq tək-cə fərdlərarası səviyyədə deyil, cəmiyyətdə struktur səviyyədə də baş verir. Cəmiyyət özü üçün bu ştrixləri, davranışları və sosial qarşılıqlı təsiri cins üzərində cızır. Bu xüsusiyyətlər cəmiyyət institutlarında təsdiq olunur, yəni iqtisadiyyat, siyasət, təhsil sistemi, din, ailə və digər qurumlarda öz əksini tapır. Bu institutlaşdırılmış gender diferensiasiya modeli cəmiyyətdə cins-gender sisteminə aid edilir.

Cəmiyyətimizdə bir çox institutlar ənənəvi gender stereotiplərini möhkəmləndirirlər. Kütləvi informasiya vasitələrində qadınlar özünü qurban verən, qayğı göstərən, başqaları haqqında fikirləşən bir varlıq kimi göstərildiyi halda, kişilər güclü, ağıllı, təşəbbüskar və bütün sahələrdə uğur qazanan kimi təsvir olunurlar. Kütləvi informasiya vasitələri kişilərin gücünü və müvəffəqiyyətini vurğuladığı halda, qadını, hətta uğurlu qadını belə, ilk növbədə, xarici görünüşünə görə qiymətləndirirlər. Beləliklə, televiziya, radio, məktəb dərslikləri, qəzet və jurnallar, filmlər daxil olmaqla kütləvi informasiya vasitələri kişi və qadın haqqında stereotipləri qoruyub saxlayır və yayırlar. Kütləvi informasiya vasitələri ilə birlikdə ailə, məktəb, əyləncə mərkəzləri də gender stereotiplərinin möhkəmləndirilməsi üçün məsuliyyət daşıyır. Aparılan araşdırmalar göstərir ki, məktəbdə müəllimlər oğlanlara aktivliyinə, aqressivliyinə, özünə əminliyə görə müsbət qiymət verdikləri halda, qızları daha çox zərifliyinə, passivliyinə, sözə qulaq asmalarına, rəhmli olmalarına görə dəyərləndirirlər. Gender stereotiplərinin məktəb illərində formalaşması səbəbindən, bir çox qızları müstəqilliyinə,

rəqabət marağına, ictimai həyatda fəallığına görə rəğbətəndirmirlər. Stereotip gözləntilərə uyğun gəlməyən qızlar tənqidə, qınağa və hətta zorakılığa məruz qala bilər. Ənənəvi gender stereotipləri qızlarla bərabər oğlanlara da toxunur. Ailələrin özünəməxsus xüsusiyyətləri, kişi işsizliyi və qadının cəmiyyətdə genişlənən rolunu oğlanlardan gözlənilən mübarizə aparmaq, qalib gəlmək kimi xüsusiyyətlərlə uyğun gəlmir. Bu təzadlar oğlanın cinsi identifikasiyasının inkişafına mane olur. Kişi haqqında stereotiplərə uyğun olmayan gənc aqressiyaya, təcridə və cinsi ayrı-seçkiliyə məruz qala bilər.

GENDER BƏRABƏRLİYİ

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

Gender bərabərliyi tək-cə qadınların dəstəklənməsinə yönəlmiş proqramlar hazırlamaqdan ibarət deyil. Gender bərabərliyinin əsl məqsədi həm qadın, həm də kişilər üçün bərabər hüquqları, imkanları və çıxışları təmin etməkdir.

Gender bərabərsizliyi ilə əlaqədar olaraq, qadınlar və qızlar hal-hazırda kişilər və oğlanların təmin edildiyi hüquq, imkan və çıxışlardan faydalana bilmirlər. Buna görə də qadınların inteqrasiyası, dəstəklənməsi və səlahiyyətləndirilməsini prioritetləşdirən siyasətlər gender bərabərliyini təmin etmə yolunda lazımi bir başlanğıcdır. Ancaq bu da nəzərə alınmalıdır ki, gender bərabərliyi sadəcə qadın və qızların maraqlarına cavab verən məsələ deyil, bütün cəmiyyətin faydalanacağı bir hədəfdir. İstər iqtisadi, istər siyasi, istərsə də sosial inkişaf göstəricilərinin təsdiq etdiyi kimi, gender bərabərliyi sabitlik, inkişaf və rifahın önəmli daxili komponentidir. Ona görə də həm qadın, həm də kişilərin iş yerində həmçinin, ümumilikdə, cəmiyyətdə ehtiyaclarının müəyyənləşdirilməsi, təhlil edilməsi və qarşılınması vacibdir.

Gender bərabərliyi – müxtəlif sosial qrupların (burada – kişi və qadınlar) cəmiyyətdə qeyri-bərabər imkanlara və davamlı fərqlərə malik olması ilə müşayiət olunan sosial quruluşun xarakteristikasıdır.

Gender bərabərliyi prinsipi, ilk növbədə, qadın və kişilər arasında olan fərqlərin və sosial həyatda müxtəlif rolların qiymətləndirilməsi üzərində qurulur. Bərabərlik prinsipi fərqlənmək hüququnu nəzərdə tutur. Bu isə hər bir subyektin, cəmiyyətin hər bir üzvünün öz fərqləndirici keyfiyyətlərini təşkil edən xüsusiyyətlərin və meyarların tarazlaşdırılması, ahəngdarlaşdırılmasıdır.

Gender bərabərliyi Birləşmiş Millətlər Təşkilatının 1948-ci ildən etibarən İnsan Hüquqları Bəyannaməsində göstərilən əsas hüquqlardandır və dayanıqlı inkişaf və artıma nail olmaq üçün ilkin şərtlərdən biridir. Bundan əlavə, BMT-nin 2015-ci ilin sentyabr ayında keçirilən tarixi sammitində dünya liderləri tərəfindən qəbul edilmiş “2030-cu ilədək dayanıqlı inkişaf sahəsində Gündəlik”də əks olunan Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərinin 5-cisi məhz “Gender bərabərliyinə nail olmaq, bütün qız və qadınları səlahiyyətləndirmək”-dir³. Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərinin “5.C” bəndində “Gender bərabərliyinin təşviq

olunması və bütün qadınların və qızların səlahiyyətlərinin bütün səviyyələrdə artırılması üzrə əsaslı siyasətlər və effektiv hüquqi normalar qəbul etmək və onları möhkəmləndirmək” əks olunub.

GENDER MEINSTRİMİNQİ

(gender yönümlü həssas yanaşmanın bütün sahələrə tətbiq edilməsi)

Gender meinstriminə BMT tərəfindən aşağıdakı kimi tərif verilir:

“...bütün sahələrdə və bütün səviyyələrdə qanunvericilik, siyasətlər və ya proqramlar da daxil olmaqla, qadınlar və kişilər üçün hər hansı planlaşdırılmış fəaliyyətin nəticələrini dəyərləndirmə prosesidir. Bu, qadınların və kişilərin narahatlıqlarının və təcrübələrinin bütün siyasi, iqtisadi və sosial sferalarda olan siyasət və proqramların hazırlanmasında, həyata keçirilməsində, monitorinqində və qiymətləndirilməsində əsas istiqamət kimi götürülməsi üçün olan strategiyadır.” Beləliklə də, qadınlar və kişilər bütün siyasət və proqramlardan bərabər faydalana bilər. Gender meinstriminq sosial ədalətlə bağlı sual deyildir, o, ən effektiv şəkildə bərabər və davamlı insan inkişafını təmin etmək üçün vacibdir.

GENDER BƏRABƏRLİYİ PRİNSİPİ BEYNƏLXALQ SƏNƏDLƏRDƏ

Müasir dövrdə gender bərabərliyinin təmin olunması dünyanın bir çox ölkələrində aktualdır. Qadınlara qarşı zorakılıq, o cümlədən məişət zorakılığı ilə mübarizə qadın və uşaqların hüquqlarının təmin edilməsini prioritet sayan dövlətlərin bu gün həll etməyə çalışdığı əsas problemlərdən biridir.

Gender bərabərliyi uğrunda hərəkət ötən əsrin ikinci yarısından etibarən bütün dünyanı əhatə etməyə başlayıb. Problemin miqyası və aktuallığı hətta dünyanın siyasi atmosferini müəyyənləşdirən Birləşmiş Millətlər Təşkilatı (BMT), ATƏT, Avropa Şurası kimi mühüm təşkilatları da bu istiqamətdə səyləri gücləndirməyə sövq edib. BMT 1952-ci ildə “Qadınların siyasi hüquqları haqqında”, 1962-ci ildə “Nikaha daxil olma, nikaha daxil olmaq üçün minimal yaş həddi, nikahların qeydə alınması haqqında”, 1979-cu ildə isə “Qadınlara qarşı ayırı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” konvensiyaları qəbul edib. Bu sənədlərdə siyasi və dövlət əhəmiyyətli qərarların qəbulu prosesində qadınların kişilərlə balanslaşdırılmış iştirakının təmini sahəsində hökumətlərin məsuliyyəti və rolu əksini tapıb.

BMT Baş Assambleyası 1975-ci ildən 1985-ci ilə qədər olan dövrü “Qadın hüquqlarının onilliyi” elan edib. 1975-ci ildən sözügedən təşkilatın təşəbbüsü ilə Meksiko, Kopenhagen, Nayrobi və Pekində qadınların statusuna həsr olunmuş dörd qlobal konfrans təşkil edilib. Bu konfranslar beynəlxalq ictimaiyyətin diqqətini cinslər arasında qeyri-bərabərlik probleminə yönəldib.

Birləşmiş Millətlər Təşkilatı qlobal inkişaf sahəsində fəaliyyətlərini qəbul edilmiş 17 Davamlı İnkişaf Məqsədlərinə yönəldir. Qadınlar bütün DİM-lərdə həlledici dərəcədə vacib bir rola malikdirlər və bir çox hədəf qadınların bərabərliyini və səlahiyyətlərini həm məqsəd, həm də həll yolunun bir hissəsi kimi qəbul edir. DİM-lərin 5-ci məqsədi - “Gender bərabərliyinə nail olmaq və bütün qadınları və qızları səlahiyyətləndirmək” gender bərabərliyinə nail olmaq üçün müstəqil məqsəd kimi tanınır. Dünyada qadın hüquqlarının təmin edilməsi üçün dərin hüquqi və qanunvericilik dəyişiklikləri lazımdır. 2014-cü ilədək rekord 143 ölkə Konstitusiyasında kişi və qadınlar arasında bərabərliyə zəmanət verilsə də, hələ də 52 ölkə bu addımı atmayıb.

Güclü gender natarazlığı iqtisadi və siyasi sahələrdə qalmaqdadır. Onillər ərzində bəzi irəliləyişlər olsa da, əmək bazarında qadınlar orta hesabla dünya miqyasında kişilərə nisbətən 20% az qazanırlar. 2018-ci ildəki vəziyyətə görə, bütün milli parlament üzvlərinin yalnız 24%-i qadın idi, bu da 1995-ci ildəki 11.3% ilə müqayisədə yavaş bir artım hesab olunur.

Gender bərabərsizliyi hər şeydən əvvəl insan hüquqlarının pozulmasıdır.

Gender bərabərliyi – kişi və qadınların öz insan hüquqlarını tam realizə etmək, iqtisadi, sosial, mədəni və siyasi inkişafa töhfə vermək və ondan bəhrələnmək üçün bərabər şərtlərə malik olması deməkdir.

Gender bərabərliyinin qanunvericilikdə təmin olunması cəmiyyətdə insanlar üçün bərabər imkanların yaradılmasında ən mühüm şərtlərdən biridir. Lakin beynəlxalq təcrübə göstərir ki, hər hansı bir dövlətdə kişi və qadınların resursların istifadəsində və inkişaf prosesində bərabər iştirakını təmin edən qanunların mövcud olması real bərabərliyi əldə etmək üçün kifayət deyil. Mövcud olan qanuni və institusional mexanizmlərdən istifadə etmək imkanları və bu imkanları həyata keçirmək üçün lazım olan qabiliyyətlər də eyni səviyyədə olmalıdır.

DÖVLƏT İDARƏÇİLİYİNDƏ GENDER BƏRABƏRLİYİNƏ VƏ QADIN HÜQUQLARINA AİD BEYNƏLXALQ ÖHDƏLİKLƏR

Universal İnsan Hüquqları Bəyannaməsi

- Öhdəliklər** › **Maddə 2.** Bütün insanlar cinslərindən asılı olmayaraq Bəyannamədə elan olunan hüquq və vəzifələrə malik olmalıdır.
- Maddə 2.1.** Hər bir şəxsin öz ölkəsində dövlətin xidmətində qulluq etmək üçün bərabər imkana malik olmaq hüququ var.

“Qadınların siyasi hüquqları haqqında” Konvensiya

- Öhdəliklər** › Dövlət seçkilərdə iştirak etmək, ictimai dövlət qulluğunda vəzifə tutmaq və milli qanunla müəyyən edilən bütün ictimai-dövlət funksiyalarını yerinə yetirməkdə kişilərin və qadınların bərabər hüquqlarını tanıyır.

“Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiya (CEDAW)

- Öhdəliklər** ›
- qadınlara qarşı hər cür ayrı-seçkiliyi qadağan etmək və qadınların ayrı-seçkilikdən müdafiəsini təmin etmək;
 - özündə qadınlara qarşı ayrı-seçkilik əks etdirən mövcud qanunları, qərarları, adətləri və təcrübələri dəyişdirmək və ya onları ləğv etmək üçün qanunvericilik tədbirləri də daxil edilməklə, bütün müvafiq tədbirləri görmək (hissə I, maddə 2, f);
 - qadınların hökumətin siyasətinin formalaşmasında və həyata keçirilməsində iştirak etmək və dövlət vəzifələri tutmaq, habelə dövlət idarəçiliyinin bütün səviyyələrində bütün dövlət funksiyalarını həyata keçirmək hüququnu təmin etmək (II, 2, b).

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının “Bərabər əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi haqqında” 100 sayılı Konvensiyası

- Öhdəliklər** › Kişilərə və qadınlara eyni dəyərli əməyə görə bərabər ödəniş prinsipini təşviq və təmin etmək.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatının “Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında” 111 sayılı Konvensiyası

- Öhdəliklər** › Əmək sahəsində gender əsaslı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılmasını təmin etmək.

IV Ümumdünya Qadınlar Konfransında qəbul edilmiş Pekin Bəyannaməsi və Fəaliyyət Platforması

- Öhdəliklər** ›
- Qadınların imkanlarının genişləndirilməsi;
 - Bərabərlik əsasında qadınların qərarların qəbul edilməsində iştirakı;
 - Qadınların kişilərlə bərabər hakimiyyətdə təmsil olunması olmaqla, cəmiyyətin bütün sahələrində hərtərəfli iştirakı;
 - Qadınların hüquqlarının genişləndirilməsinə və vəziyyətlərinin yaxşılaşdırılmasına köməklik göstərən, hər sahədə qadınların iştirakını təmin edən effektiv strategiyalar və proqramları həyata keçirmək.

Minilliyin Bəyannaməsi, Minilliyin İnkişaf Məqsədləri (MİM)

- Öhdəliklər** ›
- MİM 3. Gender bərabərliyinin bərqərar olunmasına və qadınların səlahiyyətlərinin genişləndirilməsinə nail olmaq;
- MİM 4. 2005-ci ilə qədər ibtidai və orta təhsildə, 2015-ci ilə qədər isə təhsilin bütün mərhələlərində gender bərabərsizliyini aradan qaldırmaq.

Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri (DİM)

- Öhdəliklər** ›
- 5.1.** Hər yerdə bütün qadınlara və qızlara qarşı bütün formalarda ayrı-seçkiliyə son qoymaq;

5.2. Dövlət və özəl sahələrdə bütün qadınlara və qızlara qarşı bütün formalarda zorakılığın, o cümlədən insan alveri və cinsi və digər növlərdə istismarın aradan qaldırılması;

5.3. Uşaq, erkən və məcburi nikah və qadınların cinsi zəmində alçaldılması kimi bütün zərərli halları aradan qaldırmaq;

5.4. İctimai xidmətlər göstərməklə, infrastruktur və sosial müdafiə siyasətləri və milli səviyyədə zərurət olduqda evdə və ailədə ümumi öhdəlikləri təşviq etməklə, ödənişsiz qayğı və işi nəzərə almaq və dəyərləndirmək;

5.5. Siyasi, iqtisadi və ictimai həyatda qərar qəbul etmənin bütün səviyyələrində qadınların tam və effektiv iştirakını və rəhbərlik üçün bərabər imkanları təmin etmək;

5.6. Əhali və İnkişaf üzrə Beynəlxalq Konfransın Fəaliyyət Proqramı və Pekin Fəaliyyət Platforması və digər nəzarət konfranslarının yekun sənədlərinə uyğun olaraq razılaşdırıldığı kimi, hamı üçün cinsi və reproduktiv sağlamlıq xidmətlərinə çıxış imkanını və reproduktiv hüquqları təmin etmək;

5.a. Milli qanunlara uyğun olaraq, qadınlara iqtisadi resurslara bərabər çıxış hüquqlarının, habelə torpaq və digər əmlak formaları üzərində sahiblik və nəzarət, maliyyə xidmətləri, miras və təbii resurslara çıxış imkanının verilməsi üçün islahatlar aparmaq;

5.b. Qadınların səlahiyyətlərinin genişləndirilməsini təşviq etmək üçün imkanlar yaradan texnologiyalardan, xüsusən də informasiya və kommunikasiya texnologiyalarından istifadəni genişləndirmək;

5.c. Gender bərabərliyinin təşviq olunması və bütün səviyyələrdə bütün qadınların və qızların səlahiyyətlərinin genişləndirilməsi üzrə güclü siyasətlər və qanunvericilik qəbul etmək və onları gücləndirmək.

BMT-NİN “QADINLARA QARŞI AYRI-SEÇKİLİYİN BÜTÜN FORMALARININ LƏĞV EDİLMƏSİ HAQQINDA” (CEDAW) KONVENSIYASI ÇƏRÇİVƏSİNDƏ GENDER BƏRABƏRLİYİ PRİNSİPİNİN HƏYATA KEÇİRİLMƏSİ

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının fəaliyyəti çərçivəsində dünya dövlətləri gender bərabərliyini və qadın hüquqlarını təmin edən beynəlxalq konvensiyalara qoşulmuşdur. Bu sırada “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiya (1995-ci il), IV Ümumdünya Qadınlar Konfransında qəbul edilmiş Pekin Bəyannaməsi və Fəaliyyət Platforması (1995-ci il) və Minilliyin Bəyannaməsi (2000-ci il) xüsusi əhəmiyyət kəsb edir. BMT-nin dəstəyi ilə dövlətlər öz milli qanunvericiliyində münasib dəyişikliklər etmiş və gender sahəsində irimiqyaslı proqramlar həyata keçirmişlər.

1979-cu ildə BMT Baş Assambleyası tərəfindən qəbul edilmiş “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiya (CEDAW) qadın hüquqları üzrə beynəlxalq sənəd və ya “Qadın Konvensiyası” kimi tanınır.

Konvensiyanı qəbul etməklə üzv dövlətlər qadınlara qarşı hər növ ayrı-seçkili-

yin aradan qaldırılmasının və “nəticələrin bərabərliyi”-nin təmin edilməsi üçün bir sıra tədbirlər görməyi öhdələrinə götürürlər. Bunların sırasında:

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

Real bərabərliyə (CEDAW Konvensiyasında “substantiv”) nail olmaq üçün üç əsas strategiya mövcuddur:

- > Bütün strategiya və proqramlarda gender aspektinin nəzərə alınması;
- > Prioritet sahələrdə spesifik tədbirlər - xüsusi / müvəqqəti tədbirlərin həyata keçirilməsi; gender bərabərliyi öhdəliklərinin monitorinqi və icrası üçün effektiv institusional dəstək; həyata keçirilməsini təmin etmək üçün lazımı maliyyə və insan resurslarının ayrılması;
- > Hökumət və QHT-lərin yerli və milli səviyyədə gender bərabərliyi öhdəliklərini müdafiə etmək, həyata keçirmək və izləmək üçün səlahiyyətlərin gücləndirilməsi.

7-ci maddə. İştirakçı-dövlətlər qadınların ölkənin siyasi və ictimai həyatında iştirakı barəsində ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üçün bütün müvafiq tədbirləri görür, o cümlədən qadınlara kişilərlə bərabər əsasda aşağıdakı hüquqları təmin edirlər:

a) bütün seçkilərdə və açıq referendumlarda səs vermək və bütün açıq seçkili orqanlara seçilmək;

b) hökumət siyasətinin formalaşdırılmasında və həyata keçirilməsində iştirak etmək və dövlət vəzifələri tutmaq, eləcə də bütün dövlət idarəetməsi səviyyələrində bütün dövlət funksiyalarını yerinə yetirmək;

c) ölkənin ictimai və siyasi həyatının problemləri ilə məşğul olan qeyri-hökumət təşkilatlarının və assosiasiyaların fəaliyyətində iştirak etmək.

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

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

CEDAW Komitəsinin 23 sayılı Ümumi Tövsiyələri (1997-ci il) bu iki maddəni əhatə edir. 7-ci maddədə qeyd olunan öhdəlik ictimai və siyasi sahələri əhatə etsə də, bununla məhdudlaşmır. Ölkənin siyasi və ictimai həyatı geniş bir anlayışdır. Siyasi hakimiyyətin həyata keçirilməsi xüsusilə qanunverici, məhkəmə, icra və inzibati səlahiyyətlərin də həyata keçirilməsini nəzərdə tutur. Bu termin dövlət idarəçiliyinin bütün istiqamətlərini, o cümlədən, beynəlxalq, milli, regional və yerli səviyyələrdə siyasətin formalaşdırılmasını və həyata keçirilməsini əhatə edir.

23 sayılı Ümumi Tövsiyələrin 4-cü maddəsinə əsasən, Konvensiya 7 və 8-ci maddələrin tam yerinə yetirilməsi üçün müvəqqəti xüsusi tədbirlərin tətbiq edilməsini təşviq edir. Maneələrin rəsmi şəkildə aradan qaldırılması və həm kişilərin, həm də qadınların cəmiyyətin ictimai həyatında bərabər iştirakını təşviq etmək üçün müvəqqəti xüsusi tədbirlərin tətbiqi siyasi həyatda həqiqi bərabərliyin vacib şərtlərindəndir.

8-ci maddəyə əsasən, hökumətlər qadınların bütün səviyyələrdə və beynəlxalq əlaqələrin bütün sahələrində olmasını təmin etmək öhdəliyini yerinə yetirməlidirlər. Bunun üçün həm iqtisadi, həm hərbi məsələlərdə, çoxtərəfli və ikitərəfli diplomatiyada, həm də beynəlxalq və regional konfranslarda rəsmi nümayəndə heyətlərində iştirak etmələri vacibdir.

AVROPA ŞURASININ GENDER BƏRABƏRLİYİ STRATEGİYASI

2018-2023

Gender münasibətlərində boşluqlar və struktur maneələri bir çox sahələrdə qalmaqdadır ki, bu da qadınların və kişilərin imkanlarını onların ənənəvi rolları ilə məhdudlaşdırır, eyni zamanda qadınların əsas hüquqlarından istifadə etmək imkanlarını məhdudlaşdırır. Avropa Şurasının Nazirlər Komitəsi və Parlament Assambleyası tərəfindən Avropada və bütün dünyada gender bərabərliyinin inkişafına istiqamət verən və təsir göstərən çoxlu sayda konvensiya və tövsiyələr qəbul edilib. Cinsi mənsubiyyətə əsaslanan ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi prinsipi Avropa İnsan Hüquqları Konvensiyasının 14-cü maddəsi ilə və 12 sayılı Protokolu ilə təmin edilir.

Avropa Şurasının Gender Bərabərliyi Strategiyasının⁴ (2018-2023) ümumi hədəfi Avropa Şurasının üzv dövlətlərində gender bərabərliyinin səmərəli şəkildə həyata keçirilməsinə nail olmaqdan və qadın və kişilərin imkanlarını genişləndirməkdən ibarətdir. 2018-2023-cü illər dövrü üçün diqqət altı strateji sahəyə yönəldilib:

- 1) Gender stereotiplərinin və seksizmin qarşısının alınması və onlarla mübarizə aparılması.
- 2) Qadınlara qarşı zorakılığın və məişət zorakılığının qarşısının alınması və onlarla mübarizə aparılması.
- 3) Qadınların ədalət mühakiməsinə bərabər çıxış imkanlarının təmin edilməsi.



4) Siyasi və ictimai qərarların qəbulunda qadınların və kişilərin balanslı iştirakına nail olunması.

5) Miqrant, qaçqın və sığınacaq axtaran qadın və qızların hüquqlarının qorunması.

6) Bütün siyasət və tədbirlərdə gender bərabərliyinin nəzərə alınmasına nail olunması.

Strateji məqsəd 4. Siyasi və ictimai qərarların qəbulunda qadınların və kişilərin balanslı iştirakına nail olunması. Qadınların ictimai, şəxsi və siyasi həyatda tam iştirakına nail olunması üçün həm ictimai, həm də struktur maneələrinin aradan qaldırılmasına yönələn fundamental dəyişikliklər, siyasətlər, tədbirlər və məqsədyönlü addımlar tələb olunur.

Avropa Şurasının bu məqsədə uyğun olaraq, siyasi və ictimai qərarların qəbul edilməsində qadın və kişilərin balanslı iştirakının təmin edilməsində, o cümlədən gender amilinin nəzərə alınması strategiyalarının və siyasətinin həyata keçirilməsi yolu ilə buna nail olunmasında üzv dövlətləri dəstəkləyir.

Strateji məqsəd 6. Bütün siyasət və tədbirlərdə gender bərabərliyinin nəzərə alınmasına nail olmaq. Bütün siyasət və tədbirlərdə gender amilinin nəzərə alınmasına əsaslanan yanaşmanı qəbul etməklə son nəticədə gender bərabərliyinin gerçəkləşməsi təmin ediləcək.

Avropa Şurası bu məqsədə uyğun olaraq, gender bərabərliyi və gender amilinin nəzərə alınması üzrə xüsusi təlimlərin keçirilməsini və müvafiq materiallar və vasitələrlə üzv dövlətlərlərin təmin edilməsini nəzərə alır, həmçinin, üzv dövlətlərdə milli gender bərabərliyi mexanizmləri və gender amilinin nəzərə alınmasına yönələn institusional strukturların fəaliyyətini dəstəkləyir.

İQTİSADI ƏMƏKDAŞLIQ VƏ İNKİŞAF TƏŞKİLATININ İCTİMAİ HƏYATDA GENDER BƏRABƏRLİYİ TÖVSIYƏSİ

2015-ci il tarixli İctimai Həyatda Gender Bərabərliyi Təvsiyəsində İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı (İƏİT) gender bərabərliyi islahatı üçün hökumət səviyyəsində vahid strategiyanın olmasını, gender təşəbbüslərinin hesabatlılığını və davamlılığını təmin edən əsas mexanizmləri, həmçinin, inklüziv siyasi qərarların formalaşmasında alətləri və dəlilləri (sübutları) təbliğ edir. Eyni zamanda gender stereotiplərinin azaldılmasına, qadınların siyasətə qatılmalarına təşviq edilməsinə və gender bərabərliyi üçün örtülü və açıq maneələrin aradan qaldırılmasına “bütün cəmiyyət” (“whole-of-society”) yanaşmasını təşviq edir. Bu Təvsiyə təkcə hökumətlərə deyil, həm də parlamentlərə və məhkəmə hakimlərinə gender bərabərliyi və gender əsaslı təşəbbüslərini effektiv şəkildə həyata keçirmək və cəmiyyətin müxtəlif təbəqələrindən olan qadın və kişilər üçün dövlət idarəçiliyinə bərabər çıxış imkanlarını yaxşılaşdırmaq üçün aydın, vaxtında və tətbiq edilə bilən təlimatlar təqdim etdiyi üçün unikaldir.

2015 İƏİT Təvsiyəsi ictimai həyatda qalan gender boşluqlarını aradan qaldırmaq, siyasətin formalaşmasında və dövlət xidmətlərinin göstərilməsində inklüziv yanaşmaları genişləndirmək və gender bərabərliyində davamlı irəliləməni izləmək üçün “vahid hökumət” yanaşmasını təklif edir.

Üç tematik sahəyə diqqət yetirir:

1. Gender bərabərliyi üçün yaxşı idarəetmə və hesabatlılıq;
2. Hakimiyyətin bütün qollarında liderlikdəki gender boşluqlarının aradan qaldırılması;
3. Dövlət işində gender bərabərliyi.

Gender bərabərliyinin inklüziv artımın təməli olduğuna dair qlobal anlaşılma günü-gündən artmaqdadır. Həm kişilər, həm də qadınlar üçün ictimai və iqtisadi imkanlardan bərabər istifadə imkanının təmin edilməsi dayanıqlı iqtisadiyyatın əldə edilməsi və milli rifahın yaxşılaşdırılması üçün vacibdir.

AZƏRBAYCANDA GENDER MÜNASİBƏTLƏRİNİN DİNAMİKASI

Son bir neçə onillik ərzində Azərbaycanda gender bərabərliyinin təşviqi istiqamətində əhəmiyyətli işlər görülüb. Bütün kişi və qadınlar arasında hüquq bərabərliyi ölkə Konstitusiyasında birmənalı şəkildə təsbit olunub.

Azərbaycan Respublikası insan hüquq və azadlıqlarının təşviqi üzrə “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiya da daxil olmaqla bir sıra beynəlxalq sazişləri ratifikasiya edib, gender bərabərliyinin təşviqi və məişət zorakılığı ilə mübarizə üzrə qanunlar qəbul edilib. Qadın hüquqlarının müdafiəsi və gender bərabərliyi siyasətini həyata keçirən mərkəzi icra orqanı yaradılıb. Eyni zamanda, müvafiq müddəalar sonradan qəbul olunmuş və təkmilləşdirilmiş bir sıra normativ hüquqi aktlarda da əks olunub. Demografik vəziyyətin ən son icmalına əsasən ölkədə kişi və qadınların gözlənilən ömür uzunluğunun, habelə qadınların savadlılıq səviyyəsinin artması da daxil olmaqla bir sıra irəliləyişlər müşahidə olunur. Eyni zamanda, əldə olunmuş nəticələr göstərir ki, 20-ci əsrin əvvəlləri ilə müqayisədə cari dövrdə qadınlar daha yetkin yaşlarında ailə qurur, daha az sayda uşaq dünyaya gətirir, kənd və ya şəhərdə yaşamaq üçün təxminən eyni imkanlara malikdir və ev təsərrüfatından kənar gəlir gətirən fəaliyyət növlərinə daha çox cəlb olunurlar⁵.



Bununla belə, 2016-cı ilin aprel-iyul aylarında aparılan “Azərbaycanda kişilərin gender bərabərliyinə münasibətinə dair Tədqiqatın (IMAGES)”⁶ nəticələri göstərir ki, qadınların və qızların cəmiyyətdəki dəyərləri və rolları ilə əlaqədar patriarxal düşüncələrin və təcrübələrin öhdəsindən gəlmək və onları kökündən dəyişmək üçün görüləcək işlər çoxdur.

MİLLİ QANUNVERİCİLİYƏ UYĞUN OLARAQ DÖVLƏT QULLUĞUNDA GENDER BƏRA- BƏRLİYİ PRİNSİPİ VƏ DÖVLƏT QULLUĞUNA DAİR QANUNVERİCİLİYİN GENDER ASPEKTİNDƏN TƏHLİLİ

Dövlət qulluğu Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına və digər qanunvericilik aktlarına uyğun olaraq, dövlətin məqsəd və funksiyalarını həyata keçirmək üçün dövlət qulluqçularının öz vəzifə səlahiyyətlərini yerinə yetirməsidir. İnsan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsi, vətəndaş hüquqlarının təmin edilməsi Azərbaycan Respublikasının siyasətinin əsas və prioritet fəaliyyət istiqamətlərindən biridir.

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

Ulu öndər Heydər Əliyevin 6 mart 2000-ci il tarixli “Azərbaycan Respublikasında dövlət qadın siyasətinin həyata keçirilməsi haqqında” Fərmanına əsasən qadınların kişilərlə hüquq bərabərliyini, xüsusilə onların dövlət idarəçiliyi sistemində lazımi səviyyədə təmsil olunmasını əməli surətdə təmin etmək məqsədilə Azərbaycan Respublikasının bütün dövlət qurumlarında fəaliyyət növü nəzərə alınmaqla qadınların rəhbərlik səviyyəsində kişilərlə bərabər təmsil olunmasının təmin edilməsi qərara alınmışdır. Dövlət qulluğunda gender bərabərliyinin təmin edilməsi və dövlət qadın siyasətinin inkişaf etdirilməsi məqsədilə dövlət orqanlarında gender bərabərliyi üzrə əlaqələndiricilər təyin edilmişdir. Eyni zamanda, milli qanunvericilikdə qadınların bütün sahələrdə və xüsusilə də dövlət qulluğunda təmsilçiliyinin artırılması məqsədilə yeni qanunlar qəbul edilmişdir.

2006-cı ildə “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu qəbul edilmişdir. Qanunun 7-ci maddəsinə əsasən işəgötürən əmək fəaliyyətində kişi və qadınların bərabərliyini təmin etməlidir. İşəgötürənin işə qəbul, işdə irəli çəkilmək, peşə hazırlığı keçdiyi və əlavə təhsil aldığı zaman, işin keyfiyyətini qiymətləndirərkən, işdən azad edərkən cinsindən asılı olmayaraq, işçilərə eyni yanaşmaq və bərabər imkanlar yaratmaq, cinsindən asılı olmayaraq, eyni işlə məşğul olan işçilərə eyni iş şəraitini yaratmaq vəzifələri var.

“Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu 2000-ci il 21 iyul tarixində Milli Məclis tərəfindən qəbul olunmuşdur. Qanun Azərbaycanda dövlət qulluqçularının hüquqi vəziyyəti ilə bağlı məsələləri və dövlətlə dövlət qulluqçuları arasında yaranan münasibətləri tənzimləyir. Qanunun 4-cü maddəsinə uyğun olaraq, (4.1.8.) vətəndaşların öz qabiliyyətlərinə, xidməti nailiyyətlərinə və peşə hazırlığına uyğun olaraq dövlət qulluğunun hər hansı vəzifəsini tutmaqda hüquq bərabərliyi prinsipi və (4.1.9) irqindən, milliyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, sosial mənşəyindən, ailə, əmlak



və qulluq vəziyyətindən, yaşayış yerindən, əqidəsindən, ictimai birliklərə mənsubiyyətindən, habelə qulluqçuların işgüzarlıq keyfiyyətlərinə dəxli olmayan başqa səbəblərdən asılı olmayaraq dövlət qulluqçularının hüquq bərabərliyi prinsipləri öz əksini tapmışdır. Qeyd etmək lazımdır ki, dövlət qulluğu sisteminin prinsipləri arasında olan “şəffaflıq” və “qanunçuluq” sistem daxilində və sistemə qəbulda cinsi mənsubiyyətə əsasən gizli və açıq ayrı-seçkiliyin qarşısını almaqda mühüm rol oynaya bilər.

Azərbaycanda dövlət qulluğuna qəbul müsabiqə və müsahibə əsasında keçirilir. Qanunun 28-ci maddəsində qəbulun əsas şərtləri müəyyən edilir və

burada: “Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla, yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün müsabiqənin elan edilməsinə yol verilmir” şərti gender faktorunu nəzərə alaraq dövlət qulluğuna qəbul prosesində vətəndaşları cinsi mənsubiyyət əsasında ayrı-seçkilikdən qorumaq funksiyasını daşıyır.

2007-ci ildə qəbul olunmuş “Dövlət qulluqçularının etik davranış qaydaları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 11-ci maddəsinə uyğun olaraq, “Dövlət qulluqçusu xidməti vəzifəsini yerinə yetirərkən və ya qərar qəbul edərkən qərəzsiz olmalı və bu zaman irqinə, milliyyətinə, dilinə, cinsinə, sosial mənşəyinə, əmlak və qulluq vəziyyətinə, dinə münasibətinə, əqidəsinə, ictimai və ya hər hansı digər birliyə mənsubiyyətinə görə hər hansı şəxsin və ya şəxslər qrupunun üstünlüyünə və ya belə üstünlüyün əldə edilməsi üçün şəraitin yaradılmasına yol verməməlidir.”⁷ Burada insanların cinsi mənsubiyyətlərinə görə dövlət qulluqçusu tərəfindən gender əsaslı ayrı-seçkiliyin qurbanı ola biləcəyi nəzərdə tutulur və dövlət qulluqçularının hərəkətlərində və münasibətlərində gender əsaslı ayrı-seçkiliyə qadağa qoyulur.

Dövlət qulluğunda qadınların sayını artırmaq və qərarvermə vəzifələrində kişilərlə bərabər təmsil olunmalarını təmin etmək gender bərabərliyinin bərqərar olunması üçün zəruri şərtidir. Gender sahəsində xüsusi tədbirlərə ehtiyac var, bu da, ilk növbədə, qanunvericilikdə öz əksini tapmalı və qanunvericilikdə bu sahəyə aid olan terminlərin düzgün şərhli verilməlidir. Gender əsaslı zorakılığın tərfi və qadağan olunması kimi məsələnin milli qanunvericilikdə əhatə edilməsi məqsədyönlü hesab oluna bilər.

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ GENDER BƏRABƏRLİYİ SAHƏSİNDƏ ÜZƏRİNƏ GÖTÜRDÜYÜ BEYNƏLXALQ ÖHDƏLİKLƏR

Gender bərabərliyi müasir dövrdə demokratik cəmiyyətin inkişafının və insan hüquqlarının qorunmasının əsas prioritetlərindən birini təşkil edir. Müstəqil Azərbaycan Respublikasında milli qanunvericilik qadınların hüquq bərabərliyini təmin edərək ayrı-seçkiliyin bütün növlərinin qarşısını almağa xidmət edir, gender məsələləri ilə bağlı dövlət siyasəti isə qadınların bərabər imkanlarının təmin edilməsinə yönəlmişdir.

Azərbaycan Respublikasında kişi və qadınların hüquq bərabərliyi ölkənin 1995-ci ildə qəbul olunmuş əsas Qanunu olan Konstitusiya tərəfindən təmin edilir. Konstitusiyanın 25-ci maddəsi kişi və qadınların bərabər hüquq və azadlıqlarını təsbit edir, insan və vətəndaşların hüquq və azadlıqlarının cinsi mənsubiyyətə görə məhdudlaşdırılmasını qadağan edir.

Kişi və qadın arasında hüquq və azadlıqlar bərabərliyi və cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin qadağan olunması Əmək Məcəlləsi, Ailə Məcəlləsi, Cinayət Məcəlləsində və digər qanunvericilik aktlarında öz əksini tapır. Cinayət Məcəlləsinin 154-cü maddəsində bərabərlik hüququnun pozulması məsələsi təsbit edilmişdir.



2006-cı ildə qəbul olunmuş “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanunun məqsədi cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının aradan qaldırılması, kişi və qadınlara ictimai həyatın siyasi, iqtisadi, sosial, mədəni və digər sahələrində bərabər imkanların yaradılması və gender bərabərliyinin təmin edilməsidir. 2010-cu ilin oktyabrında Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi “Məişət zorakılığının qarşısının alınması haqqında” Qanunu qəbul etmişdir.

Ölkəmiz, həmçinin, gender bərabərliyi sahəsində bütün əsas beynəlxalq sazişlərə, o cümlədən BMT-nin CEDAW Konvensiyasına qoşulmuşdur. Azərbaycan CEDAW Komitəsinin ünvanladığı tövsiyələrə uyğun olaraq, ölkə hesabatlarını təqdim edir və 2015-ci ildə beşinci dövrü hesabat dinlənilmişdir. Eyni zamanda bu günə kimi Pekin Bəyannaməsi və Fəaliyyət Platformasının, Minilliyin Bəyannaməsi və Minilliyin İnkişaf Məqsədlərinin icrası davam etdirilir.

Azərbaycan Respublikasının gender sahəsində üzərinə götürdüyü əsas beynəlxalq öhdəliklər:

- > İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamə və ya Ümumdünya İnsan hüquqları Bəyannaməsi
- > “Qadınların siyasi hüquqları haqqında” Konvensiya
- > Birləşmiş Millətlər Təşkilatının “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiyası (CEDAW)
- > Beynəlxalq Əmək Təşkilatının “Bərabər əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi haqqında” 100 sayılı Konvensiyası
- > Beynəlxalq Əmək Təşkilatının “Analığın mühafizəsi haqqında” 103 sayılı Konvensiyası

- > Beynəlxalq Əmək Təşkilatının “Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında” 111 sayılı Konvensiyası
- > IV Ümumdünya Qadınlar Konfransında qəbul edilmiş Pekin Bəyannaməsi və Fəaliyyət Platforması
- > Minilliyin Bəyannaməsi, Minilliyin İnkişaf Məqsədləri (MİM)
- > Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri (DİM)



I I FƏSİL

KURİKULUMUN MƏQSƏDLƏRİ, PRİNSİPLƏRİ VƏ MƏZMUNU



KURİKULUMUN DÖVLƏT QULLUĞUNDA QƏBUL EDİLMİŞ PRİNŞİPLƏRİ

Qadınların idarəetmə prosesində fəal iştirakı Azərbaycanda dövlət idarəçilik sisteminin geniş islahatı ilə sıx bağlıdır. Dövlət sektorunda islahatların aparılması və səmərəli idarəetmənin təmin edilməsi davamlı inkişafın mərkəzində duran mühüm amildir. Deməli, vətəndaşların bərabər şəkildə iştirak etdiyi, şəffaf, hesabatlı və səmərəli idarəetmə sisteminin qurulması üçün bu sistem daxilində qadınların fəal və bərabər iştirakı təmin olunmalıdır.

“Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi üzrə Kurikulum” Almaniya Beynəlxalq Əməkdaşlıq Təşkilatı (GIZ), Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi, Azərbaycan Respublikasının Dövlət İmtahan Mərkəzi və Bakı Dövlət Universitetinin birgə həyata keçirdiyi xüsusi əhəmiyyətli layihədir.

Qeyd etmək lazımdır ki, ailə, qadın və uşaq məsələləri istiqamətində dövlət siyasətini və tənzimlənməsini həyata keçirən mərkəzi icra hakimiyyəti orqanı kimi Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi Azərbaycan Respublikasının Prezidenti cənab İlham Əliyevin 2006-cı il 6 fevral tarixli Fərmanı ilə yaradılmışdır. Komitə yarandığı gündən bütün sahələrdə, eləcə də dövlət idarəetməsi və qərarqəbuletmə səviyyəsində qadın və kişilərin bərabər iştirakının təmin edilməsi istiqamətində məqsədyönlü fəaliyyət göstərmişdir.

“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanunun 19-cu maddəsinə əsasən, Komitə gender bərabərliyinin təmin edilməsinə nəzarəti həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqanıdır.

2016-cı il aprelin 11-də Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 860 nömrəli Fərmanı⁸ ilə təsis edilmiş Dövlət İmtahan Mərkəzi Azərbaycanda dövlət qulluğu sahəsində gedən islahatların həyata keçirilməsində aparıcı rol oynayır. Mərkəz dövlət qulluğu və kadr məsələləri sahəsində vahid dövlət siyasətinin formalaşdırılmasında iştirak edir və bu siyasəti həyata keçirir, dövlət qulluğunun kadr təminatının proqnozlaşdırılması ilə əlaqədar təkliflər hazırlayır və bu sahədə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin və Azərbaycan Respublikası Dövlət Qulluğunu İdarəetmə Şurasının tapşırıqlarını yerinə yetirir. Mərkəz həmçinin, dövlət qulluğu və kadr məsələləri sahəsində fəaliyyətin təkmilləşdirilməsi üçün tələb olunan normativ hüquqi aktların layihələrini hazırlayır, bu istiqamətdə işlərin vəziyyətini təhlil edir və təkliflər hazırlayır. Eyni zamanda, Mərkəz öz səlahiyyətləri çərçivəsində sistemə qəbul zamanı gender bərabərliyi standartlarını qorumaq və gender əsaslı ayrı-seçkilik hallarının qarşısını almaq, dövlət qulluqçularının gender bərabərliyi sahəsində biliklərini artırmaq üçün müvafiq tədbirlər görür, qadınların dövlət idarəetməsində daha fəal iştirakını təmin etmək üçün geniş imkanlar yaradır.

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

- Dövlət qulluqçularının gender bərabərliyi sahəsində təlimatlandırılması və gender məsələlərinə dair həssaslığın artırılması;
- Gender və hakimiyyət strukturu, “gender rolları”, gender stereotipləri, qadağaları, habelə bu sahədə Azərbaycan dövlətinin gender siyasəti, bu sahədə milli qanunvericilik, müvafiq dövlət proqramları və Azərbaycan dövlətinin beynəlxalq öhdəlikləri barədə dövlət qulluqçularının biliklərinin

artırılması;

- > Səmərəli idarəçilik çərçivəsində dövlət qulluğu sisteminin islahatı və qadınların idarəetmə prosesində fəal və bərabər iştirakı sahəsində qlobal inkişaf və Azərbaycan təcrübəsi haqqında dövlət qulluqçularının məlumatlandırılması;
- > Dövlət qulluğu sistemində gender bərabərliyinin təmin edilməsi sahəsində bərabər hüquqlar, bərabər imkanlar və bərabər iştirak çərçivəsində dövlət qulluqçularının biliklərinin artırılması;
- > Dövlət qulluğu sistemində qadınların iştirakının və imkanlarının artırılması (o cümlədən qərar vermə orqanlarında və ənənəvi olaraq “kişi sahəsi” sayılan sahələrdə) üçün orqan daxilində hansı tədbirlərin səmərəli olacağı barədə dövlət qulluqçularının məlumatlandırılması;
- > Dövlət qulluqçularını “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun və Əmək Məcəlləsinin seksual qısnamaya aid hissələri ilə tanış etmək və iş yerində seksual qısnama hallarının aradan qaldırılması istiqamətində görüləcək tədbirlər barədə onların məlumatlandırılması;
- > Dövlət qulluğunda gender yönümlü həssas yanaşmanın praktiki tətbiqinə dair dövlət qulluqçularına ilkin bilik və bacarıqları aşılamaq.

İNSAN RESURSLARININ İDARƏ EDİLMƏSİ VƏ GENDER MEINSTRİMİNQİ

İlkin olaraq təşkilati mədəniyyətin cari vəziyyətini müəyyən etmək lazımdır. Bunu əmək prosesinə və xidməti fəaliyyətə məsul olan şəxslər aşığıdakı istiqamətləndirici sualları cavablandırmaqla müəyyən edə bilərlər. Onlar öz iş xüsusiyyətlərinə uyğun olaraq (məsələn; dövlət qulluğunda sektor müdiri və kadrlarla iş mütəxəssisi üçün – insan resursları bölməsinin idarə edilməsi, nazirliyin kadr siyasətinin və strategiyasının formalaşdırılmasında iştirak, dövlət orqanının kadr siyasətini və strategiyasını hazırlamaq və s.) əmək prosesini təşkil edirlər.

İstiqamətləndirici suallar:

- > Xidməti fəaliyyətin və əməyin təşkilati prosesi zamanı istifadə olunan sənədlərdə (əlanlar, vəzifə təlimatları və s.) genderə həssas dildən istifadə edilirmi?
- > Qısnama və cinsi qısnama ilə bağlı sektorlar/şöbələr məlumatlıdırlarmı? İşçilər konfidensial məsələlərin həlli ilə bağlı təyin olunan şəxslə və ya prosedurlarla bağlı məlumatlıdırlarmı? Şikayət mexanizmləri mövcuddurmu?
- > Təşkilat üçün ideal şəxsi profil – şəxsin keyfiyyətləri, bacarıqları və ya məsuliyyətliyi (özünü öhdəliklərə həsr etmək) necədir? Bu cür profil qadınlar və kişilər üçün bərabər şəkildə müyəssərdirmi və ya burda sadalanmayan, lakin təşkilatlar üçün ideal olan şəxsi profilin qadınlar və kişilər üçün əlçatınlığı nə dərəcədədir?

- > Gender bərabərliyi məsələləri ilə məşğul olmaq üçün işçi heyət necə həvəsləndirilir və ya əksinə həvəsdən salınır?
- > Təşkilat işçi heyətin şəxsi, ailə və sosial öhdəliklərini necə nəzərə alır?
- > İş mühitinin genderə həssas olduğunu hesab edirsinizmi? Əgər cavab müsbətdirsə, nə üçün? Əgər cavab mənfidirsə, niyə həssas deyil?

Dövlət qurumlarında xüsusilə vacibdir ki, mövcud əmək prosesi qadın və kişi işçilərin spesifik ehtiyaclarını nəzərə almaqla, ayrı-seçkiliyə səbəb olacaq siyasət və prosesləri müəyyən etməklə qadın və kişi işçilərə əmək prosesində inkişaf imkanlarından bərabər istifadə etmək və yararlanmaq üçün əlverişli mühit yaratsın.

Səlahiyyətləndirici, bərabər iştirakçılığa əsaslanan və hər kəsin yararlanma biləcəyi iş mühiti yaratmaq üçün ayrı-seçkiliyə səbəb olan gender normaları, rolları və münasibətlərini hədəfləyən müdaxilələr mütləqdir. Bunu təmin etmək vəzifəsi isə əmək prosesini təşkil edənlərin üzərindədir. Bura təşkilatda mövcud əmək siyasəti və prosedurlarının genderə həssaslığı, formal və qeyri-formal insan resursları bölməsi təcrübələri, iş şərtləri və təşkilati mədəniyyətin gender təhlili kimi məsələlər daxildir. Gender balansı strategiyası qeyd olunduğu kimi, hədəflənmiş təşkilati fəaliyyətlər vasitəsilə balansı təmin etmək, qadınların və kişilərin statusunu bərabərləşdirmək üçün tərtib olunur. Bura gender məlumatlılığını artırmaq, monitoring və hesabatlılığı təkmilləşdirmək, müvafiq insan resursları bölməsi vasitəsilə iş mühitini yaxşılaşdırmaq kimi addımlar daxildir.

Təşkilatda rəhbər vəzifədə çalışanlar və insan resursları bölməsi də daxil olmaqla əmək prosesinin təşkilinə məsul şəxslər Genderə Həssas İdarəetmə Sisteminin bir hissəsini təşkil edirlər. Sistemin nələri ehtiva etdiyinə və insan resursları bölməsi də daxil olmaqla əmək prosesini təşkil edən şəxslərin hansı

prinsiplərə əməl etməli olduqlarına nəzər salmaq:

Təşkilatda effektiv dəyişikliyə nail olmaq üçün aşağıda qeyd olunan 3 prinsip əsasdır:

- > **Gender təhlili:** bura məlumatların toplanması və cins bölgüsü əsasında təhlili daxildir. Baxmayaraq ki, gender təhlili daha çox inkişaf fəaliyyətlərinin qadınlara və kişilərə müxtəlif təsirlərini aşkarlayır, insan resursları bölməsinin apardığı gender təhlili öz sahəsində məlumatların toplanmasını və cins bölgüsü əsasında təhlilini ehtiva edir.
- > **Gender təlimi:** bura gender məlumatlılığı və həssaslığı, gender təhlili, gender planlaşdırması, genderə həssas indikatorlardan istifadə, monitoring və qiymətləndirmə kimi mövzular daxildir. Bu tədbirlərin məqsədinin həm də təşkilatların tədrici transformasiyası, inanc sisteminin, səlahiyyət strukturunun, siyasət və planlaşdırma prosesinin yenidən qurulması olduğunu nəzərə alsaq, münəqqişlərin qarşısının alınması və həlli, dəyişikliyin idarə olunması ilə bağlı təlimlərə də ehtiyac yarana bilər. İnsan resursları bölməsi işçisinin bu təlimlərdə iştirakı xüsusilə vacibdir, çünki gender təhlilini apara bilməsi və işçi heyətinin idarə edilməsində effektiv fəaliyyət göstərməsi üçün onun bu məlumatları mənimsəməsi mütləqdir.
- > **Xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi:** gender təhlili əsasında spesifik sahələrdə hədəflər müəyyən edilməlidir. Bu hədəflərə nail olunması həm fərdi, həm də şöbə səviyyəsində genderə həssas Xidməti Fəaliyyətin Qiymətləndirilməsi vasitəsilə ölçülməlidir. Bu, mövcud olan qiymətləndirmə sistemindən fərqli sistemin yaradılmasını deyil, mövcud olan sistemin nəzərdən keçirilməsini və onun düzəldilərək genderə həssaslığının təmin edilməsini nəzərdə tutur.

İŞƏGÖTÜRƏNİN GENDER BALANSI İLƏ BAĞLI NƏZƏRƏ ALMALI OLDUĞU ƏSAS MƏQAMLAR

Əmək prosesində genderə həssas siyasət və gender balansı insan resurslarında diqqət yetirilməli olan əsas sahələrdir. Burada əsas məqamlardan biri iş yerində cinslərin bərabərliyinin əhəmiyyətinin nə dərəcədə qavranılması və təqdir edilməsinin müəyyən edilməsidir. Eyni zamanda, artıq dəfələrlə qeyd olunduğu kimi, əsas məsələ genderə həssas insan resursları siyasətinin (iş-ailə həyatının balansı, analıq və atalıq məzuniyyəti, cinsi qısnamadan azad mühit, evdən işləmək və s.) mövcudluğu və onlara əməl olunmasıdır. 2006-cı ildə qəbul olunan “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında”⁹ Azərbaycan Respublikası Qanununun 7-9-cu maddələri işəgötürmə, işdə irəli çəkilmə və maaşların təyin edilməsində kişi və qadınlara bərabər hüquqlar, imkanlar təmin edir.

Qanunda müəyyən edilən tələblərin işəgötürən tərəfindən nə qədər diqqətə alındığını müəyyən etmək üçün əmək fəaliyyətinin təşkilinə məsul olan insan resursları bölməsi və rəhbər vəzifəli şəxslər üçün yönləndirici suallar aşağıdakılardır:

- > Əgər qanunda müəyyən edilən tələblər işəgötürən tərəfindən diqqətə alınarsa, heyətin gender (cins) balansı necə qorunur – pozitiv fəaliyyətlər, əlavə imkanlar, hədəflər, təlimlər və s. vasitəsilə, yoxsa başqa vasitələrlə?

- > Qadınların “Şüşə tavan”ı keçə bilmələrinə kömək etmək üçün rəhbərlər tərəfindən onlar dəstəklənir və yüksəlişə təşviq edilmirmi?
- > Ənənəvi olaraq qadınların daha çox təyin edildiyi inzibati işlərə kişilərin götürülməsi ilə bağlı təşəbbüslər varmı?
- > İşçilər eyni dərəcəli mövqedə neçə müddətdir işləyirlər?
- > Təşkilatda gender bərabərliyi ilə bağlı təlimlər keçirilmirmi?
- > Sizin fikrinizcə, təşkilatınızı gender bərabərliyini təmin edən təşkilat hesab etmək olarmı? Cavab müsbətdirsə, bunu necə təmin edir?
- > Cinsi qısnama halları ümumi şikayət mexanizmi çərçivəsində necə həll olunur?
- > İşçi heyətə (həm kişilər, həm qadınlar) təsir edən problemləri müəyyən etdikdə, müvafiq tədbirləri görürsünüzmü? Necə?

* “Şüşə tavan” (“glass ceiling”) anlayışı 1970-ci illərdə ABŞ-da qadınların yüksək rəhbər vəzifələrə gəlməsinə mane olan ön mühakimələri təsvir etmək məqsədilə istifadə edilmiş və 1986-cı ildə “Wall Street Journal” üçün hazırlanan bir xəbərdə dilə gətirilmişdi. Bu anlayış şirkətlərdə, dövlət idarələrində, tədris müəssisələrində və ya qeyri-kommersiya təşkilatlarında yüksək vəzifələrə gəlmək istəyən qadınların qarşılaşdıqları maneələri ifadə edir.

ƏMƏK FƏALİYYƏTİ PROSESİNDƏ GENDER ROLLARININ, NORMALARI- NIN VƏ MÜNASİBƏTLƏRİNİN NƏZƏRƏ ALINMASI

İş yerində gender əsaslı ayırı-seçkiliyin azaldılması və aradan qaldırılması bərabər iştirakçılıq əsasında hər kəs üçün faydalı iş mühitinin yaranmasını təmin edir. İş yerində gender balansının təmin edilməsi üçün bəzi iş prinsipləri müəyyənləşdirilmişdir. Bunlar aşağıdakılardır:

I Prinsip. İnsan resursları bölməsində gender bərabərliyinin təmin edilməsinə mane olan boşluqları və çətinlikləri müəyyən etmək

Bu prinsip üzrə əsas suallar:

- > Vəzifələr üzrə qadın və kişilərin bölgüsü necədir?
- > Gender balansının yaradılması və qorunması təşkilatın məqsədindədir?
- > Rəhbər və inzibati icraçı vəzifələrdə çalışan işçilərin cins bölgüsü necədir?
- > Müvafiq vəzifə üçün vəzifə təlimatı müxtəlif yaş və təcrübəyə malik həm qadınların, həm də kişilərin vəzifəyə müraciət edə bilmələrini mümkün edəcək tələbləri özündə ehtiva edirmi?

II Prinsip. İşəgötürmə və kadr siyasəti, işçinin iş yerində qalması, heyətin irəliləməsi və digər insan resursları siyasəti təşkilatın gender bərabərliyi ilə bağlı öhdəliklərini yerinə yetirməsinə təsir edirmi?

- > Müəyyən vəzifələrin tutulması üçün qadın və kişilərə əngəl yarada biləcək hansısa tələb mövcuddurmu? Bunlar hansılardır?
- > İşəgötürmə prosesində təşkilat, şöbə və ya departament gender bərabərliyi ilə bağlı öhdəliyini necə nümayiş etdirir?
- > Sizin fikrinizcə, təşkilatda və ya şöbədə irəliləyişə nail olmaq üçün nə etmək lazımdır? Yazılı meyarlar mövcuddurmu? Yazılı qeyd olunanlarla reallıq arasında fərq varmı? Bu, qadınlar və kişilər üçün fərqlidir?
- > Qadınların çoxluq təşkil etdiyi şöbədə kişilərin işdə saxlanması üçün hansısa maneələr varmı?
- > Kişilərin çoxluq təşkil etdiyi şöbədə qadınların işdə saxlanması üçün hansısa maneələr varmı?
- > İşdən çıxarkən sorğu və ya müsahibə aparılırmı? Varsa, bu məlumatlar cinsə və daşdıqları funksiyalara görə təhlil edilirmi?
- > Kadr qurumlarına işçi seçərkən seçim meyarlarına gender bərabərliyi ilə bağlı təcrübə və ya bilik daxildirmi?

DÖVLƏT QULLUĞUNA QƏBUL ÜZRƏ ELAN EDİLƏN MÜSA- BİQƏLƏRDƏ GENDER FAKTORU NƏZƏRƏ ALINMAQLA AYRI-SEÇKİLİYİN TƏTBİQİNƏ YOL VERİLMƏMƏSİ

Bərabərlik prinsipi “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanunda öz əksini tapır. Qanun işə qəbul zamanı müsabiqə şərtləri, qanunvericilikdə nəzərdə tutulan istisnalar nəzərə alınmazsa, iş elanlarının cinsi mənsubiyyətə görə verilməsini qadağan edir. Qanunun 10-cu maddəsinin 1-ci bəndində göstərilir ki, işə qəbul haqqında elanlarda kişi və qadınlara fərqli tələblərin irəli sürülməsinə, hər hansı cinsin nümayəndələrinə üstünlük verilməsinə, iş axtaranın ailə vəziyyəti və ya şəxsi həyatı barədə məlumatlar sorğusuna yol verilmir.

Müsahibə zamanı gender əsaslı ayırı-seçkiliyə yol vermək və bərabərlik prinsipini pozmaq olmaz. Ailə statusu, yaş, cins ilə bağlı suallar ayırı-seçkiliyi təşviq edən suallar hesab olunur.

Faktor > Ayırı-seçkiliyə əsaslanan suallar – nümunələr

Yaş

- > Siz çox gəncsiniz, bu vəzifə üçün özünüza əminsinizmi?
- > Sizin yaşınız gənc/yaşlı heyətlə işləməyə çətinlik/problem yaratmır ki?
- > Gənc müdirlə necə işləyəcəksiniz?
- > Qadın/kişi rəhbərlə necə işləyəcəksiniz?

Şəxsi suallar

- > Ailə, şəxsi həyatınızla bağlı planlarınız nədir?
- > Hamiləsiniz və ya hamilə olduqda necə işləməyi planlaşdırırsınız?

Cins

- > Siz bu cür tipik kişi/qadın işinə nə üçün müraciət edirsiniz?
- > Nə üçün bu iş sizi bir kişi/qadın kimi maraqlandırır?

Ailə statusu

- > Evli/subay/uşaq qadın/kişi kimi ölkədaxili/ölkəxarici səfərlərə gedə, iş vaxtından əlavə işləyə biləcəksinizmi?
- > Uşaqlarınız varmı?
- > Həyat yoldaşınız (əriniz/arvadınız) gec saatlara qədər işləməyinizə icazə verirmi?

Qeyd etmək lazımdır ki, müsahibənin keçirilməsi ilə bağlı sadalanan bəzi məqamlar Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2017-ci il tarixli 1480 sayılı Fərmanı ilə təsdiq edilmiş “Dövlət qulluğu vəzifəsinin tutulması məqsədi ilə müsahibə keçirilməsi qaydaları”nda öz əksini tapır. Qaydalar məqsəd, prinsip, müsahibənin təşkili və qiymətləndirilməsi ilə bağlı məsələləri özündə ehtiva edir.

III Prinsip. Peşəkar inkişaf və genderə həssas iş mühiti qadın və kişi işçilərin öz potensiallarını həyata keçirmək üçün bərabər imkanlara malik olmasının təmin edilməsində əsas şərtlərdir.

İş yerində gender bərabərliyinin təmin edilməsinə çalışılması tək cə təşkilatın müxtəlif səviyyələrində kişi və qadınların iştirakının təmin edilməsindən ibarət deyil. Bu, həm də o deməkdir ki, işə götürüldükdə onlarla bərabər rəftar edilir və onlar öhdəliklərini icra etmək üçün bərabər imkanlarla təmin edirlər. Bura hər iki cins üçün ödənişli (valideynlik) məzuniyyətin verilməsi, cinsi qısnama ilə bağlı sıfır tolerantlıq siyasətinin aparılması və rəsmi kommunikasiyalarda genderə həssas dildən istifadə edilməsi daxildir. Genderə həssas iş mühiti həm də qadınların və kişilərin şəxsi həyat və işlə bağlı öhdəliklərini balanslaşdırarkən icra etdikləri müxtəlif rolların nəzərə alınmasını da ehtiva edir.

III Prinsip üzrə istiqamətləndirici suallar

Aşağıdakı suallar vasitəsilə işçilərin peşəkarlığının artırılması və genderə həssas iş mühitinin yaradılması sahəsindəki boşluqları və çətinlikləri müəyyən etmək olar:

- > Komanda, şöbə, departament işçi heyətinin təlim və inkişaf fəaliyyətlərində bərabər faydalanmanı necə təmin edir? Bu imkanlar həm qadınların, həm də kişilərin iştirak edə biləcəyi vaxtda təmin edilirmi?

- > Qadın və kişilərə qarşı cinsi qısnama ilə bağlı məlumatlılıq necə həyata keçirilir?
- > İşçi heyətindən normal iş vaxtından əlavə olaraq işləmək tələb olunurmu? Əgər olunursa, kompensasiya etmək üçün məzuniyyət və ya iş vaxtından artıq işlədiyinə görə müavinətlərdə (güzaşt, vəsait) fərq varmı? Kim üçün?
- > Şikayətləri olduğu təqdirdə kişi və qadın işçilərin şikayət etmələri üçün şöbə, komanda və ya təşkilat daxilində hansı mexanizmlər mövcuddur? Anonimlik necə təmin olunur?

Təşkilatlarda çatışmayan məqam gender bərabərliyini təşviq etmək, strukturun müxtəlif səviyyələrində gender fərqlərini düzəltmək üçün müsbət addımların (affirmative actions) atılması istiqamətində siyasətin mövcud olmamasıdır. Əmək Məcəlləsinin işəgötürmə ilə bağlı bərabər imkanları və cinsi ayrı-seçkililiyin yolverilməzliyini vurğulamasına baxmayaraq, işəgötürmə ilə bağlı bir sıra keyfiyyət standartları daha çox təhsil nəticələri (göstəriciləri) və təlimə əhəmiyyət verdiyindən, qadınlar reproduktiv rollarına görə bu sahədə nisbətən geri qala bilərlər. Bütün bunlar idarəetmədə qadınların və kişilərin təmsilçiliyində fərqlərin yaranmasına səbəb olur.

Bərabər imkanların təmin edilməsi, daha əlverişsiz mövqedə olanlar üçün əlavə üstünlüklər verməklə daha ədalətli və balanslı vəziyyətin yaradılması dövlət qulluğuna daha yaxşı və parlaq şəxsin işə götürülməsini təmin edir.

DÖVLƏT QULLUĞUNDA MÜXTƏLİFLİK VƏ İNKLÜZİVLİK

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

Dövlət xidməti, bütövlükdə, Azərbaycan Respublikasının işləyən əhalisini geniş şəkildə təmsil edir, lakin bu müxtəlifliyin departamentlər və peşələr arasında bütün səviyyələrdə əks olunmasını təmin etmək üçün daha çox işlər görülməlidir.

2008-ci ildə Azərbaycan Respublikası BMT-nin “Əlillərin hüquqları haqqında” Konvensiyasının Fakültativ Protokoluna qoşulub. Fakültativ Protokolun 29-cu maddəsinə əsasən, “əlillərin ayrı-seçkilik olmadan və digər şəxslər ilə bərabər qaydada dövlət işlərinin idarə olunmasında effektiv iştirakçılığını təmin etmək” əks olunub. Buna baxmayaraq, dövlət qulluğunda fiziki imkanları məhdud heyət hələ də az təmsil olunur.

Dövlət qulluğunda inklüzivlik və müxtəliflik əhalinin bütün təbəqələrinin təmsil olunmasını nəzərdə tutur, buna görə də məcburi köçkünlərin dövlət qulluğunda təmsil olunması vacib şərtlərdən biridir. Unutmamalıyıq ki, Ermənistanın işğalı nəticəsində rəsmi statistikaya görə 1990-cı illərin əvvəllərində mühərribədən zərərçəkənlərin sayı 1 milyona yaxın idi. Onların 60%-ə yaxın hissəsini qadınlar təşkil edir.

CİNSİ QISNAMADAN AZAD İŞ MÜHİTİNİN YARADILMASI

“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanunun 4-cü maddəsi seksual qısnamaları qadağan edir. Qanun cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin və seksual qısnamanın qarşısını almaq üçün lazımı tədbirlər görməyi işəgötürənin vəzifəsi hesab edir (Maddə 7.2.5) və seksual qısnamaya görə işəgötürəndən və ya onun rəhbərindən şikayət etmiş işçilərin işəgötürən və ya rəhbər tərəfindən hər hansı təzyiqlik və təqibə məruz qalmasının yolverilməzliyini (Maddə 11) aydın şəkildə təsbit edir.

Hüquqi əsasların mövcudluğuna baxmayaraq, qısnamadan azad iş mühitinin bir siyasət olaraq iş yerində təmin edilməsi və bunun işçilərlə necə və hansı şəkildə kommunikasiya edilməsi prosedur olaraq aydın deyil. Bunun bir siyasət olaraq formalaşdırılması və bütün heyətə açıqlanması əmək prosesinin təşkilinə məsul olan şəxslərin öhdəliyidir. Bu baxımdan əmək prosesini təşkil edən şəxslər aşağıdakı öhdəlikləri daşımalıdırlar:

- > Hər hansı qısnama formasından, vəzifə/səlahiyyət sui-istifadəsindən azad, harmoniyanın mövcud olduğu iş mühiti yaratmaq;
- > İşçilərin iş yerində qısnama və səlahiyyətlərindən sui-istifadə ilə bağlı mütləq/icbari qaydada onlayn və ya standart qaydada təlimlərdən keçməsinin təmin etmək;
- > İşçi heyətin qısnama və səlahiyyətlərindən sui-istifadə etməsinə yolverməməsinin təmin edərək digərlərinə rəhbərlik edən işçilərə xüsusi diqqət yetirmək;

- > Mövcud siyasət çərçivəsində rast gəlinən hər hansı bir qısnama və ya səlahiyyətlərdən sui-istifadə halı ilə bağlı tədbirlər görmək;
- > İş yerində baş verən qısnama və ya səlahiyyətlərdən sui-istifadə hallarına dərhal reaksiya verilməsini təmin etmək; bu zaman hadisə ədalətli şəkildə həll olunmalı, heç bir hədə-qorxu və ya bir tərəfə rəğbət bəsləməyə yol verilməməlidir;
- > Bütün müzakirələrin, kommunikasiyanın və həyata keçirilən fəaliyyətlərin yüksək həssaslıq və məxfiliklə aparılmasını təmin etmək;
- > Heç bir işçi tərəfindən sonradan qısnamaya yol verilməməsini təmin etmək.

İş yerində qısnama istənilən təşkilatda istənilən vəzifəni tutan şəxs tərəfindən törədilə bilər və müvafiq olaraq istənilən şəxs vəzifəsindən asılı olmayaraq iş yerində qısnamaya məruz qala bilər. İş yerində qısnama açıq və ya qapalı, məqsədli və ya istənilmədən baş verən bir sıra davranışları ehtiva edir və bunlar şifahi, yazılı, hətta fiziki baş verir. Bu davranışlar aqressiv və kobud ola bilər, məsələn; qışqırmaq, fiziki qarşıdurma və ya davamlı baş verən, səbəbsiz və qeyri-adekvat davranışlar. Bu kimi davranışlar həm də psixoloji zərər yetirir. Hər bir məntiqli insan bu kimi davranışları təhqiredici, alçaldıcı və hədələyici hesab edir.

Bunlar birbaşa qısnamaya daxildir: söymək, jestlər, sarkazm, tənqid, qıcıqlandırmaq, təhqir etməklə (digər insanların qarşısında) alçaltmaq, aqressiv davranış, zarafatlar və kimsə haqqında şayiələr yaymaq.

Dolayı yolla qısnama: əsaslandırılmamış tənqid və şikayət etmə; xidməti fəaliyyətlə bağlı məntiqsiz gözləntilər (həddindən artıq və ya çox az iş və ya işçinin bacarıqlarından yuxarı və ya aşağı tapşırıqların verilməsi də daxil olmaqla), kimisə qəsdən xidməti fəaliyyətlərdən uzaqlaşdırmaq, məlumatlara və resurslara çıxışını məhdudlaşdırmaq və ya icazə verməmək (Burada qadın

işçilər qeyd olunan xidməti fəaliyyətlə bağlı məntiqsiz gözləntilərə məruz qala bilərlər. Bu baxımdan əmək prosesinə məsul şəxslərin bununla bağlı həssas olması zəruridir).

Bu kimi hallarda ağılabatan idarəetmə tətbiq edilir. Məntiqli idarəetməyə aşağıdakılar daxildir:

- > İşçinin xidməti fəaliyyəti ilə bağlı konstruktiv rəyin verilməsi;
- > Xidməti fəaliyyətin keyfiyyəti aşağı olduqda işçi ilə məsləhətləşmənin aparılması;
- > İşgötürmə, vəzifənin yüksəldilməsi və inkişaf imkanları ilə bağlı əsaslandırıcı və məntiqli qərarların verilməsi;
- > Məntiqli xidməti fəaliyyət standartları və işin icrası üçün mümkün son tarixin təyin edilməsi;
- > İş yerində mövcud siyasətlərə əməl edilməsinin təmin edilməsi;
- > İş yerində baş verən məsələlərin rəsmi qaydalarla idarə və həll edilməsi;
- > İş yerində qısnama, cinsi qısnama və ayrı-seçkilik də daxil olmaqla pis davranışla bağlı işçilərlə danışma;
- > Xidməti fəaliyyətlərinə aid olmayan görüşlərdən işçilərin azad edilməsi.

Səmərəli idarəetmə pozitiv iş mühitinin yaradılmasını təşviq edir. Pozitiv iş mühiti digərlərinə hörmət və nəzakətli davranışa əsaslanır və bu zaman qısnama hallarının baş vermə ehtimalı az olur. Yaxşı təcrübələrdə müsbət iş mühiti hörmət, bərabərlik və müxtəliflik anlayışlarına əsaslanır.

İş yerində qısnamanın yolverilməz və qəbul edilməz olması ilə bağlı məlumatlılığın artırılması onun qarşısının alınmasında mühüm addımdır. Xidməti

fəaliyyətin təşkilinə məsul olan şəxslər məlumatlılığı bir çox şəkildə, məsələn, təlimlər və inkişaf strategiyaları, kommunikasiya tədbirləri, liderlərin uyğun davranışının yuxarıdan-aşağı model kimi təqdim olunması və s. ilə artırma bilərlər.

Başqa bir modelə diqqət yetirək. Bu model pozitiv iş mühitinin yaradılması və iş yerində mübahisələrin imkan daxilində ən aşağı səviyyədə həll edilməsini təşviq edir.

Birinci səviyyə – işçilər məsələni yerli qaydada və hörmət əsasında öz aralarında və ya rəhbərin köməyi ilə həll edirlər. Uyğun olmayan davranış birinci səviyyədə həll oluna bilər.

İkinci səviyyə – işçilər məsələni rəhbərlik səviyyəsində qaldırırlar və rəhbər şəxslər ilkin qiymətləndirmə apararaq bərpəedici prosesi və həll texnikalarını müəyyən edirlər. Uyğun olmayan davranış bəzən ikinci səviyyədə həll oluna bilər.

Üçüncü səviyyə – əgər uyğun olmayan davranış birinci və ikinci səviyyədə uğurlu şəkildə öz həllini tapmırsa, bu, üçüncü səviyyədə həll olunur və bu zaman iddia olunan davranışı göstərən işçiyə qarşı intizam tədbirləri görülə bilər.

***Seksual qısıma** – əmək və ya xidmət münasibətlərində olan şəxsi alçaldan və təhqir edən, başqa cinsə və ya seksual yönümə mənsubiyyətdən irəli gələn və fiziki hərəkətlərdə (toxunma, əllə vurma), ədəbsiz sözlərdə, jestlərdə, hədələrdə, ləkələyici təkliflərdə və ya dəvətlərdə təzahür edən əxlaqsız davranış (“Gender(kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu).

DÖVLƏT QULLUĞUNA QƏBULDA TƏLƏB EDİLƏN MEYARLAR VƏ ƏSAS İSTİQAMƏTLƏR

Qadınların hüquqlarını həyata keçirməsinə şərait yaratmaq dövlət siyasətinin prioritet istiqamətlərindən birini təşkil edir. Ümummilli Lider Heydər Əliyev tərəfindən əsası qoyulmuş dövlət qadın siyasəti cəmiyyətin bu mühüm hissəsinin hərtərəfli inkişafının təmin edilməsinə yönəlmişdir. Bu prinsipial kursun davamı olaraq müasir dövrdə Azərbaycanda həyata keçirilən dövlət siyasətində qadın problemlərinin həllinə xüsusi önəm verilir, çünki qadınların inkişafı uğurlu cəmiyyətin əsasıdır.

Möhtərəm Prezident cənab İlham Əliyevin cəmiyyətdə qadınlar və kişilər üçün bərabər imkanların təmin edilməsi məsələsinə xüsusi qayğısının nəticəsi olaraq “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun qəbul edilməsi bu sahədə çox mühüm addımların başlanğıcı olmuşdur.

Xüsusi qeyd etmək lazımdır ki, beynəlxalq ekspertlərin də etiraf etdiyi kimi, Azərbaycan dövlət büdcəsində gender və məişət zorakılığı problemlərinin həlli üçün önəmli vəsait ayrılmasının nəzərdə tutulduğu azsaylı ölkələrdən biridir.

Gender bərabərliyinin qorunmasının təmin edilməsində əsas təməl dövlət təminatıdır. Bu təminat qanunvericiliklə müəyyən edilir və qanunvericiliyin tələblərinə əməl edilməsinə dövlət tərəfindən ciddi nəzarət edilir.

Bildiyimiz kimi, Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası Azərbaycan Respublikasında ən yüksək və birbaşa hüquqi qüvvəyə malik olan normativ sənəddir. Digər normativ aktlar Konstitusiyaya uyğun olmalı və onunla ziddiyyət təşkil etməməlidir.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 25-ci maddəsində kişi ilə qadının hüquqlarının və azadlıqlarının eyni olması müəyyən edilmiş, insan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını irqi, etnik, dini, dil, cinsi, mənşəyi, əqidə, siyasi və sosial mənsubiyyətə görə məhdudlaşdırmaq qadağan edilmişdir.

Konstitusiyanın 35-ci maddəsinə əsasən hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır.

Konstitusiyanın 56-cı maddəsi isə Azərbaycan Respublikası vətəndaşlarının dövlət orqanlarına seçmək və seçilmək, habelə referendumda iştirak etmək hüququnu müəyyən edir.

Vətəndaşların qadın və ya kişi olmasından asılı olmayaraq qeyd edilən hüquqlar məhdudlaşdırıla bilməz. Vətəndaşların seçilmək hüququnun məhdudlaşdırılması yalnız müvafiq maddədə göstərilən əsaslar olduqda mümkün ola bilər.

Bu gün Azərbaycanda qadınlar dövlətin yaratdığı geniş imkanlardan istifadə edir, sərbəst təhsil alır, peşə səviyyəsini artırır, siyasət, sahibkarlıq kimi sahələrdə təmsil olunur, səhiyyədə, təhsildə, idmanda, orduda, dövlət təhlükəsizlik və hüquq-mühafizə orqanlarında çalışırlar. Respublikada qadınların qərar qəbul etmədə və hakimiyyət orqanlarında iştirakı da getdikcə artmaqdadır. Qadınların dövlət orqanlarında fəal iştirakını təmin etmək məqsədilə 2000-ci il martın 6-da imzalanan “Dövlət qadın siyasətinin həyata keçirilməsi haqqında” Fərmanda bütün dövlət qurumlarında fəaliyyət növü nəzərə alınmaqla, qadınların rəhbər vəzifələrdə kişilərlə bərabər təmsil olunması, müvafiq dövlət

orqanlarına qadınların bərabər hüquqları haqqında geniş məlumatların hazırlanması və yayılması, ölkədə gedən iqtisadi islahatlar çərçivəsində həyata keçirilən işlərdə gender bərabərliyi siyasətinin tələblərini əsas tutaraq qadınlar üçün kişilərlə bərabər imkanların yaradılması, qadınların hüquqlarının müdafiəsinin gücləndirilməsi məqsədilə qanunvericilikdə dəyişikliklər və əlavələr edilməsi üçün təkliflərin irəli sürülməsi kimi tapşırıqlar və tövsiyələr verilib.

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

Eyni zamanda, Azərbaycan hökuməti gender bərabərliyi məsələlərində üzərinə götürdüyü beynəlxalq öhdəliklərin qanunvericilikdə, o cümlədən dövlət qulluğuna dair qanunvericilikdə öz əksini tapmasına xüsusi diqqət yetirir.

Özündə qadınlara qarşı hər cür ayrı-seçkiliyi əks etdirən normaların qanunvericiliyə və təcrübəyə gətirilməsinin qarşısının alınması üçün Azərbaycan hökuməti tərəfindən müvafiq tədbirlər görülür və xüsusi nəzarət həyata keçirilir. Qeyd edilən məsələ “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiya ilə də üzv dövlətlər üçün öhdəlik olaraq müəyyən edilmişdir. Müvafiq məsələylə bağlı Birləşmiş Millətlər Təşkilatı Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərində hər yerdə qadınlara və qızlara qarşı bütün formalarda ayrı-seçkiliyə son qoyulmasını öhdəlik olaraq müəyyən etmişdir.

Dövlət qulluğuna dair qanunvericilik gender bərabərliyinin qorunması məsələsində aşağıdakı prinsipləri rəhbər tutur:

1. qanunçuluq;
2. bərabərlik;
3. şəffaflıq və aşkarlıq;
4. müsahibə komissiyası üzvlərinin müstəqilliyi;
5. müsahibə komissiyası üzvlərinin peşəkarlığı;
6. qərəzsizlik;
7. obyektivlik;
8. idarəçilikdə iştirak etmək.

Qeyd edilən prinsiplər dövlət qulluğuna qəbul, dövlət qulluğunda fəaliyyətin davam etdirilməsi, qulluqda yüksəliş prosesləri zamanı gender bərabərliyinin qorunmasında bir-biri ilə sıx bağlıdır.

Qanunçuluq prinsipi - hər kəs qanunda göstərilən meyarlar və qaydalara uyğun olaraq dövlət qulluğuna qəbul edilir. Heç kim qanunla müəyyən edilən qaydalardan kənar dövlət qulluğuna qəbul edilə bilməz və ya heç kimin qanunla müəyyən edilən hallar istisna olmaqla dövlət qulluğuna qəbul edilmək hüququ məhdudlaşdırıla bilməz.

“Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununa uyğun olaraq Azərbaycan Respublikasının 16 yaşına çatmış, irqindən, etnik mənsubiyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, sosial mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, yaşayış yerindən, əqidəsindən, ictimai və digər birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq müvafiq vəzifənin tələblərinə uyğun peşə hazırlığına malik

olan və Azərbaycan Respublikasının dövlət dilini sərbəst bilən vətəndaşlarının dövlət qulluğuna qəbul edilmək hüququ vardır.

Universal İnsan Hüquqları Bəyannaməsinin 2-ci maddəsinə əsasən bütün insanlar cinslərindən asılı olmayaraq Bəyannamədə elan olunan hüquq və vəzifələrə malik olmalıdır. Həmin Bəyannamənin 2.1-ci maddəsi ilə hər bir şəxsin öz ölkəsində dövlətin xidmətində qulluq etmək üçün bərabər imkana malik olmaq hüququ müəyyən olunur.

“Qadınların siyasi hüquqları haqqında”¹⁰ Konvensiyanın 3-cü maddəsi ilə müəyyən edilən öhdəliyə əsasən dövlət seçkilərdə iştirak etmək, ictimai dövlət qulluğunda vəzifə tutmaq və milli qanunla müəyyən edilən bütün ictimai-dövlət funksiyalarını yerinə yetirməkdə kişilərin və qadınların bərabər hüquqlarını tanıyır.

Bərabərlik prinsipi – vətəndaşlar dövlət qulluğuna qəbul zamanı, habelə qulluq keçmə müddətində öz qabiliyyətlərinə, peşə hazırlığına və xidməti nailiyyətlərinə uyğun olaraq dövlət qulluğunun hər hansı vəzifəsini tutmaqda bərabər hüquqlara malikdirlər. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla bir namizədə digərlərinə münasibətdə üstünlük hüquqları tanına və ya hər hansı bir əsasla digər namizədə münasibətdə məhdudlaşdırıla bilməz.

Bərabərlik prinsipinə dair müddəalar “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununda da öz əksini tapır. Qanun işə qəbul zamanı müsabiqə şərtlərində, qanunvericilikdə nəzərdə tutulan hallar istisna olmaqla, iş elanlarının cinsi mənsubiyyətə görə verilməsini qadağan edir. Qanunun 10-cu maddəsinin 1-ci bəndində göstərilir ki, işə qəbul haqqında elanlarda kişi və qadınlara fərqli tələblərin irəli sürülməsinə, hər hansı cinsin nümayəndəsinə üstünlük verilməsinə, iş axtaranın ailə vəziyyəti və ya şəxsi həyatı barədə məlumatlar sorğusuna yol verilmir.

Qeyd edilən prinsipə uyğun olaraq, “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiyada da qadınlara qarşı hər cür ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsi və qadınların ayrı-seçkilikdən müdafiəsi üzv dövlətlər üçün öhdəlik olaraq müəyyən edilmişdir.

Dövlət qulluğuna inzibati vəzifələr üzrə qəbul müsabiqə əsasında aparılır. Müsabiqə test imtahanından və müsahibədən ibarətdir. Bir cinsin nümayəndəsi üçün müsabiqənin keçirilməsi və ya elan edilmiş müsabiqədə iştirak etmək üçün müraciət zamanı bir cinsin nümayəndələri üzrə say məhdudiyyətinin müəyyən edilməsi yolverilməzdir.

Test imtahan mərhələsində hər bir namizədin 4 istiqamət üzrə bilikləri yoxlanılır. Test imtahan sualları kişi və qadın namizədlər üçün eyni çətinlikdə tərtib edilir və hər bir namizədə eyni sayda sual təqdim olunur. Sualların bir cinsin nümayəndələri üçün daha asan və ya çətin tərtib edilməsi, habelə daha az və ya daha çox sayda təqdim edilməsi yolverilməzdir. Test imtahan mərhələsində uğur qazanan namizədlər növbəti – müsahibə mərhələsində iştirak etmək hüququ əldə edir.

Şəffaflıq və aşkarlıq prinsipi - dövlət qulluğuna qəbul üzrə keçirilən müsahibələrdə obyektivliyin təmin edilməsində və namizədlərin öz hüquqlarını müdafiə etməsində mühüm vasitələri özündə ehtiva edir.

Dövlət qulluğuna qəbul üzrə keçirilən müsahibələrdə şəffaflığın və aşkarlığın təmin edilməsi üçün qanunvericilikdə mühüm müddəalar nəzərdə tutulmuşdur. Qanunvericiliyə əsasən, müsabiqənin müsahibə mərhələsində obyektivliyin və şəffaflığın təmin edilməsi məqsədilə müsahibə komissiyası yaradılır və müsahibə komissiyasına müstəqil ekspert və Mərkəzin nümayəndəsi daxil edilir. Namizədlərin razılığı əsasında bütün müsahibələrin videoçəkilişi aparılır. Videoçəkilişin aparılması müsahibələrin keçirilməsində şəffaflığı təmin edir, eyni zamanda, müsahibələrin nəticələrindən verilən şikayətlərin araşdırılması

zamanı istifadə edilir. Müsahibələrin obyektivliyinin və şəffaflığının təmin olunması üçün kütləvi informasiya vasitələri nümayəndələrinin və digər şəxslərin müşahidəçi kimi iştirakı imkanı nəzərdə tutulmuşdur.

Videoçəkilişlərin aparılması, kütləvi informasiya vasitələri nümayəndələrinin və digər şəxslərin müşahidəçi kimi iştirakı imkanı müsahibələrdə gender bərabərliyinin pozulmasını, qadınlara münasibətdə kişilərə daha asan sualların verilməsini istisna edir, qadın hüquqlarının pozulması ehtimalını minimuma endirir.

Müsahibə komissiyası üzvlərinin müstəqilliyi – müsahibə komissiyasının hər bir üzvünün namizədin vəzifəyə uyğunluğunun qiymətləndirilməsində müstəqil qərar verməsini və bir komissiya üzvünün digər komissiya üzvlərinə təsirinin qeyri-mümkünlüyünü özündə ehtiva edir.

Müsahibə komissiyasının hər bir üzvü namizədin vəzifəyə uyğunluğunun qiymətləndirilməsində müstəqildir və bir komissiya üzvünün digər komissiya üzvlərinə təsiri praktiki olaraq mümkün deyildir.

Müsahibə komissiyasının üzvləri tərəfindən müsahibənin nəticəsi qiymətləndirilərkən gender ayrı-seçkiliyinə yönələn qiymətləndirmə yolverilməzdir. Müsahibənin nəticəsi qiymətləndirilərkən namizədlərə cinsi mənsubiyyətinə görə güzəştlərin edilməsi və ya cinsi mənsubiyyətinə görə aşağı balın verilməsi yolverilməzdir. Qeyd edilən məsələlərə, o cümlədən Dövlət İmtahan Mərkəzinin müsahibə komissiyasında iştirak edən nümayəndəsi tərəfindən xüsusi diqqət yetirilir.

Müsahibə komissiyası üzvlərinin peşəkarlığı – təşkil ediləcək müsahibələrə komissiya üzvü üçün lazım olan keyfiyyətlərə malik olan və iddia olunan vəzifənin profili nəzərə alınmaqla sahə üzrə təcrübəli kadrların cəlb edilməsidir.

Müsahibə komissiyası müsahibənin nəticəsində namizədi qanunvericiliklə

müəyyən edilən 4 meyar – bilik səviyyəsi, peşə hazırlığı, ümumi dünyagörüşü, barəsində müsahibə elan edilən vəzifə üçün zəruri olan keyfiyyətlər əsasında qiymətləndirir. Müsahibə zamanı qeyd edilən meyarlar əsasında namizədə suallar verilir. Namizədlər arasında cinsi ayrı-seçkiliyə yol verməklə müsahibə proqramından kənar suallar verilməsi, cinsi mənsubiyyətinə görə kobud və qeyri-etik münasibət göstərilməsi yolverilməzdir. Müsahibə başa çatdıqdan sonra müsahibə ilə bağlı müsahibə komissiyasının üzvləri arasında namizədin iştirakı olmadan fikir mübadiləsi aparılır və yekun qiymətləndirmə həyata keçirilir. Müsahibənin yekununda komissiya üzvlərinin verdiyi ümumi ballar toplanılır və komissiya üzvlərinin sayına (üçə) bölünərək, orta bal müəyyən edilir. Vakant vəzifə üzrə keçirilmiş müsahibədən 16 və daha çox bal toplamış namizəd müsahibədən müvəffəqiyyətlə keçmiş hesab olunur.

Qiymətləndirmə zamanı müsahibə komissiyası üzvləri hər bir meyar üzrə verdiyi balı əsaslandırmalıdır. Müvafiq meyarlar üzrə verilən bal əsaslandırılarkən namizədə cinsi mənsubiyyətinə görə güzəşt edilməsi və ya namizədi cinsi mənsubiyyətinə görə qərəzli olaraq aşağı balla qiymətləndirmək yolverilməzdir.

Qərəzsizlik – müsahibə komissiyası üzvünün səlahiyyətlərindən sui-istifadə etməklə cinsi mənsubiyyətinə görə məqsədli olaraq namizədə kobud və ya mənfi münasibət göstərməsinin, habelə onun aşağı və ya yuxarı balla qiymətləndirilməsinin yolverilməzliyidir.

Müsahibə zamanı hər bir namizədə eyni münasibət göstərməli, suallar cinsi ayrı-seçkilik təzahürlərini əks etdirməməli, habelə müsahibənin nəticəsi qiymətləndirilərkən sualların çətinlik və əhəmiyyətlik dərəcəsi nəzərə alınmalıdır.

Müsahibə komissiyası üzvlərinin namizədin qiymətləndirilməsi zamanı verdiyi ümumi ballar arasında müsahibə nəticəsinə təsir edən fərq (3 və daha çox bal) olduqda, müsahibənin nəticəsi etibarsız hesab edilir. Müsahibənin nəti-

cəsinin etibarsız hesab edilməsi müsahibə komissiyası üzvlərinin namizədlərə qarşı qərəzli davranışının qarşısının alınması və müsahibə komissiyası üzvlərindən birinin müsahibənin nəticələrinə təsir imkanının aradan qaldırılması üçün əsas vasitədir.

Obyektivlik – müsahibənin və ya müsahibənin qərəzli keçirildiyindən şübhə etdiyi halda namizədin şikayət verə bilmək hüququnu özündə ehtiva edir.

Dövlət qulluğuna dair qanunvericilik müsahibənin test imtahan mərhələsində namizədə təqdim edilmiş suallardan, habelə müsahibənin nəticəsindən namizədlərin şikayət vermək hüququnu nəzərdə tutur. Namizədlər üçün şikayət hüququnun nəzərdə tutulması və şikayət onların iştirakı ilə baxılması dövlət qulluğuna qəbul prosesində obyektivliyin əsas göstəricilərindəndir. Namizədin qadın olması əsas göstərilənməklə şikayətin qəbul edilməməsi, şikayətə baxılmasından imtina olunması və ya cinsi ayrı-seçkilik etməklə digər süni maneələr yaradılması yolverilməzdir.

Dövlət qulluğuna qəbul üzrə keçirilən müsahibənin test imtahan mərhələsində iştirak edən namizəd test imtahanının nəticələri ilə razı olmadıqda, nəticələr portalda yerləşdirildiyi gündən 3 iş günü müddətində Mərkəz tərəfindən yaradılmış apelyasiya komissiyasına şikayət verə bilər. Şikayətə baxıldıqdan sonra nəticələrə dair müvafiq qərar qəbul edilir. Namizəd bu qərardan məhkəməyə şikayət verə bilər.

Dövlət qulluğuna dair qanunvericilik həmçinin namizədlərin müsahibənin nəticəsindən şikayət verə bilmək hüququnu nəzərdə tutur. Belə ki, qanunvericiliyə uyğun olaraq namizədlər müsahibənin nəticəsindən inzibati qaydada vakant vəzifənin aid olduğu müvafiq dövlət orqanında yaradılmış apelyasiya şurasına və məhkəməyə şikayət verə bilər.

İstər test imtahanının nəticəsindən, istərsə də müsahibənin nəticəsindən

verilən şikayətlər barəsində qərar qəbul edilərkən əsaslandırılmalıdır. Qərar qəbul edilərkən cinsi ayrı-seçkilik edilməməli, habelə qərara cinsi ayrı-seçkilik təzahürlərini əks etdirən ifadələr daxil edilməməlidir.

İdarəçilikdə iştirak etmək prinsipi – vətəndaşların dövlət idarəçiliyində, o cümlədən dövlət qulluğunda qulluq etmək imkanını özündə ehtiva edir.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 55-ci maddəsinə əsasən, Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları dövlət orqanlarında qulluq etmək imkanına malikdir. Dövlət orqanlarının vəzifəli şəxsləri Azərbaycan Respublikasının vətəndaşları sırasından təyin edilir.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının müvafiq müddəsinə uyğun olaraq vətəndaşlar arasında gender ayrı-seçkiliyinə yol verilmir. Vətəndaşların qeyd edilən konstitusion hüququ məhdudlaşdırıla bilməz.

“Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 13-cü maddəsinə əsasən inzibati vəzifə iddiasında olan şəxsin ali təhsili olmalıdır. Həmin Qanunun 27-ci maddəsi isə dövlət qulluğuna qəbul edilə bilməyən şəxslərin kateqoriyasını müəyyən edir. Cinsi mənsubiyyətindən asılı olmayaraq qeyd edilən maddədə nəzərdə tutulan şəxslər istisna olmaqla vətəndaşların dövlət qulluğuna qəbul edilmək hüququ məhdudlaşdırıla bilməz.

Haqqında danışılan prinsip yalnız qadınların dövlət idarəçiliyinə qəbul edilmək hüquqlarını müəyyən etmir, habelə onların hakimiyyət səlahiyyətlərinə malik olmasını, rəhbər vəzifələrə təyinat zamanı kişilərlə bərabər hüquqlara malik olmasını, kollegial qərarların verilməsində kişilərlə bərabər səs hüquqlarına malik olmasını da özündə ehtiva edir. Dövlət idarəçiliyində, o cümlədən dövlət qulluğunda qulluq keçən vətəndaşlara dövlət məvacibi və digər ödənişlər verilirərkən kişi və qadın ayrı-seçkiliyi yolverilməzdir, qanunvericiliyə uyğun olaraq hər bir cinsin nümayəndəsinə bərabər həcmdə ödənilməlidir. Belə ki, dövlət

qulluqçularına dövlət məvacibi vahid Sərəncam əsasında verilir, dövlət orqanı rəhbərinin iradəsindən asılı deyil. Dövlət məvacibinin Azərbaycan Respublikası Prezidentinin müvafiq Sərəncamı ilə müəyyən edilmiş məbləğlərdən fərqli olaraq ödənilməsi qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məsuliyyətə səbəb ola bilər.

Eyni zamanda, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının “Bərabər əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi haqqında” 100 sayılı Konvensiyanın tələbinə əsasən tərəfdar dövlətlər kişilərə və qadınlara eyni dəyərli əməyə görə bərabər ödəniş prinsipi təşviq və təmin etməlidir.

DÖVLƏT QULLUĞU VƏZİFƏSİNƏ TƏYİNATDA GENDER BALANSININ TƏMİN EDİLMƏSİ

“Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 28.7-ci maddəsinə əsasən müsabiqənin test imtahan mərhələsindən və müsahibə mərhələsindən müvəffəqiyyətlə keçmiş namizədlər vakant dövlət qulluğu vəzifəsinə təyin edilmək üçün 5 iş günü müddətində dövlət orqanının rəhbərinə təqdim olunurlar. Dövlət orqanının rəhbəri təqdim olunmuş namizədlərdən birini seçərək, altı ay müddətinə stajçı kimi qulluğa qəbul etməli və vakant dövlət qulluğu vəzifəsinə təyin etməlidir.

Dövlət orqanı rəhbərinin müsabiqədə uğur qazanmış namizədlərdən birini seçərkən namizədləri kişi ilə qadın ayrı-seçkiliyi əsasında deyil, şəxsi məlumatlarına və keyfiyyətlərinə görə, o cümlədən bilik, bacarıq və səriştəsinə

əsasən qiymətləndirməli və müvafiq vəzifəyə təyin etməlidir. Seçim zamanı dövlət orqanı rəhbərlərinə dövlət orqanı üzrə dövlət qulluqçularının həmçinin gender nisbətini nəzərə almaqla namizədlərin səriştələrinə uyğun olaraq seçilməsi tövsiyə olunur. Namizədlərin müvafiq vəzifə üçün seçimi zamanı cinsi ayır-seçkilik yolverilməzdir.

Əgər müsabiqə üzrə bir namizəd müvəffəqiyyət qazanmışdırsa həmin namizəd iddia etdiyi vəzifəyə təyin edilməlidir. Müvafiq dövlət qulluğu vəzifəsinin aid olduğu dövlət orqanı tərəfindən yeganə namizədin həmin vəzifəyə qanunvericiliyə zidd olaraq, o cümlədən cinsi mənsubiyyətinə görə təyin edilməməsi yolverilməzdir.

Staj müddətinə dövlət qulluğuna qəbul edilən şəxsə dövlət orqanı rəhbəri tərəfindən kurator təyin edilir. Kurator stajçının işini istiqamətləndirir, fəaliyyətinə nəzarət edir və staj müddəti qurtardıqdan sonra stajçının sınaq müddəti ilə dövlət qulluğuna qəbul edilməsinin məqsədəuyğun olub-olmadığı barədə tövsiyə təqdim edir. Tövsiyədə şəxs haqqında cinsi mənsubiyyəti əsas göstərilməklə mənfə rəy verilə bilməz.

Tövsiyə müsbət olarsa, stajçı ilə əmək müqaviləsi bağlamaq yolu ilə üç ay sınaq müddətinə dövlət qulluğuna qəbul edilir. Sınaq müddəti ərzində əmək müqaviləsi pozulmayıbsa, həmin müddət qurtardıqdan sonra dövlət orqanının rəhbəri müqavilənin şərtlərinə uyğun olaraq, həmin şəxsin daimi dövlət qulluğuna qəbul edilməsi haqqında əmr verir və onunla müvafiq əmək müqaviləsi bağlayır. Sınaq müddəti ərzində şəxsin cinsi mənsubiyyətinə görə, habelə qadın olduğu üçün qulluq funksiyalarını lazımcına icra edə bilməməsi və ya icra edə bilməyəcəyi əsas göstərilməklə şəxslə bağlanmış əmək müqaviləsinə xitam verilə bilməz.

2019-cu il ərzində dövlət qulluğuna qəbul üzrə keçirilən müsabiqənin test imtahan mərhələsində iştirak etmək üçün 6435 kişi namizəd qeydiyyatdan

keçmiş, onların 6368-i imtahanda iştirak etmiş, 1921 kişi namizəd isə imtahan nəticəsində uğur qazanmışdır. Qadın namizədlərin statistikasına əsasən isə qeydiyyatdan keçən 5076 namizədin 5021-i imtahanda iştirak etmiş, 1813 namizəd isə imtahan nəticəsində uğur qazanmışdır. Bu göstəricələrə əsasən, imtahanda iştirak faizi qeydiyyatdan keçən qadın və kişi namizədlərə nisbətdə 99 % təşkil edir. Uğurluluq göstəricisi isə kişilərdə 30% olduğu halda, qadınlarda 36%-dir. Nəticələrə əsasən, imtahanda iştirak edən kişilərin sayı qadınlara nisbətən daha çox olsa da, qadınların uğurluluq faizi kişilərə nisbətən daha yüksəkdir.

2019-cu il ərzində müxtəlif vəzifə qrupları üzrə müsabiqənin test imtahan mərhələsində iştirak etmək üçün qeydiyyatdan keçmiş, iştirak etmiş və uğur qazanmış namizədlərə dair statistik göstəricilər aşağıdakı cədvəldə əhatəli əks olunmuşdur:

2019-cu il ərzində dövlət qulluğuna qəbul üzrə keçirilən test imtahanlarında namizədlərin iştirakı və nəticələri haqqında

Vəzifə qrupu	Test imtahanı					
	Qeydiyyatdan keçib		İştirak edib		Uğur əldə edib	
	K	Q	K	Q	K	Q
AA (inzibati vəzifələrin 1-ci, 2-ci, 3-cü təsnifatı)	14	8	14	7	3	3
AB (inzibati vəzifələrin 4-cü, 5-ci təsnifatı)	76	25	75	24	16	3
AC (inzibati vəzifələrin 5-ci, 6-cı, 7-ci təsnifatı)	286	86	281	84	100	37
BA (inzibati vəzifələrin 4-cü, 5-ci təsnifatı)	1298	1340	1267	1320	224	278

Vəzifə qrupu	Test imtahanı					
	Qeydiyyatdan keçib		İştirak edib		Uğur əldə edib	
	K	Q	K	Q	K	Q
BB (inzibati vəzifələrin 6-cı, 7-ci təsnifatı)	4761	3617	4731	3586	1578	1492
Cəmi:	6435	5076	6368	5021	1921	1813
	11 511		11 389		3734	

Mərkəz tərəfindən 2020-ci il ərzində ölkədə hökm sürən pandemiya ilə əlaqədar olaraq dövlət qulluğuna qəbul üçün A növü - inzibati rəhbər (idarəetmə) vəzifələr üzrə (AA, AB və AC vəzifə qruplarına uyğun) 3 və B növü - inzibati icraçı vəzifələr üzrə (BA və BB vəzifə qruplarına uyğun) də həmçinin 3, cəmi 6 test imtahanı keçirilmişdir.

Namizədlərin test imtahanlarında iştirakı ilə bağlı 2020-ci il üzrə məlumatlar təhlil edilərkən məlum olur ki, qeydiyyatdan keçmiş 3630 namizəddən 3530 namizəd imtahanda iştirak etmiş, 100 namizəd isə imtahanda iştirak etməmişdir. Test imtahanında iştirak etmiş 3530 namizəddən 1551(43.9%) nəfər müvəffəqiyyət qazanaraq sertifikat əldə etmək hüququ qazanmışdır. 2020-ci il ərzində dövlət qulluğuna qəbul üzrə keçirilən müsabiqənin test imtahan mərhələsində iştirak etmək üçün 1968 kişi namizəd qeydiyyatdan keçmiş, onların

1905-i imtahanda iştirak etmiş, 757 kişi namizəd isə imtahan nəticəsində uğur qazanmışdır. Qadın namizədlərdə isə, qeydiyyatdan keçən 1662 namizədin 1625-i imtahanda iştirak etmiş, 794 namizəd isə imtahan nəticəsində uğur qazanmışdır. Bu göstəricilərə əsasən, imtahanda iştirak faizi qeydiyyatdan keçən namizədlərə nisbətdə kişilərdə 97%, qadınlarda isə 98% təşkil edir. Uğurluluq göstəricisi isə kişilərdə 40% olduğu halda, qadınlarda 49%-dir. Nəticələrə əsasən, imtahanda iştirak edən kişilərin sayı qadınlara nisbətən

daha çox olsa da, qadınların uğurluluq faizi kişilərə nisbətən daha yüksəkdir.

Namizədlər daha çox BB vəzifə qrupu üzrə (1212 sayda) uğur əldə etmişdir. Bu qrup üzrə uğur qazananlar arasında qadınlar üstünlük təşkil etmişdir. İmtahanda iştirak edən namizədlər arasında AA vəzifə qrupu üzrə uğur göstəricisi 10%, AB vəzifə qrupu üzrə 5.6%, AC vəzifə qrupu üzrə 31.8%, BA vəzifə qrupu üzrə 33,6% və BB vəzifə qrupu üzrə 49.3% olmuşdur. Nəticələrdən məlum olur ki, AC, BA və BB vəzifə qrupu üzrə müvəffəqiyyət əldə edən namizədlərin sayı daha yüksəkdir.

Məlum olur ki, test imtahanında iştirak edən qadın (46%) və kişi (54%) namizədlər üzrə daha yüksək uğur göstəricisi BB vəzifə qrupu üzrə qeydə alınmışdır. AA, AB, AC və BB vəzifə qrupları üzrə sertifikat imtahanlarında kişilər daha çox iştirak etmiş, uğur qazananlar arasında AA, BA, BB qrupları üzrə qadınlar, AC və AB qrupları üzrə isə kişilər üstünlük təşkil etmişdir. BA vəzifə qrupu üzrə imtahanlarda, qeyd etdiyimiz kimi, qadınlar daha çox iştirak etmiş (53%) və uğur qazanmışdır (55,4%). Aşağıdakı cədvəllərdə qeyd edilənlərlə bağlı daha geniş məlumat verilmişdir.

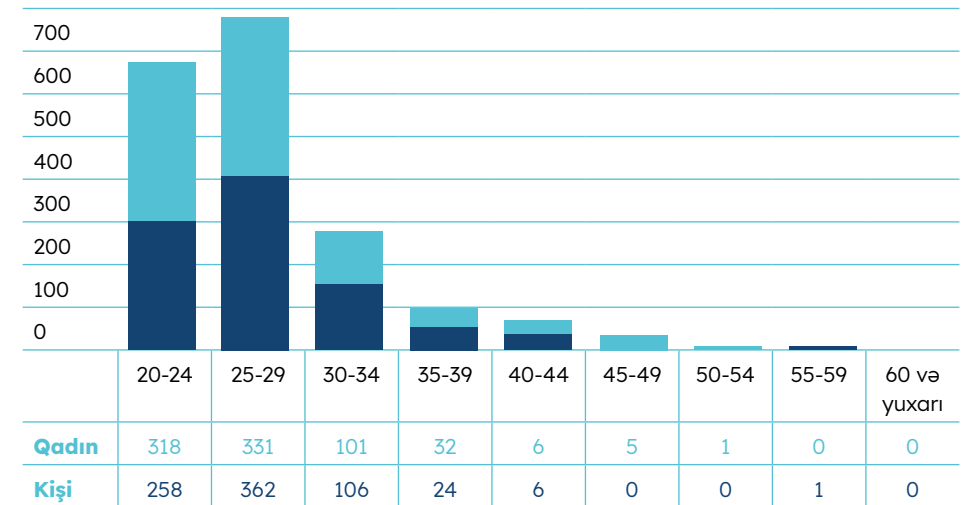
2020-ci il ərzində dövlət qulluğuna qəbul üzrə keçirilən test imtahanlarında namizədlərin iştirakı və nəticələri haqqında

Vəzifə qrupu	Test imtahanı					
	Qeydiyyatdan keçib		İştirak edib		Uğur əldə edib	
	K	Q	K	Q	K	Q
AA (inzibati vəzifələrin 1-ci, 2-ci, 3-cü təsnifatı)	6	4	6	4	0	1
AB (inzibati vəzifələrin 4-cü, 5-ci təsnifatı)	44	16	38	16	2	1

Vəzifə qrupu	Test imtahanı					
	Qeydiyyatdan keçib		İştirak edib		Uğur əldə edib	
	K	Q	K	Q	K	Q
AC (inzibati vəzifələrin 5-ci, 6-cı, 7-ci təsnifatı)	109	55	98	53	28	20
BA (inzibati vəzifələrin 4-cü, 5-ci təsnifatı)	416	460	402	453	128	159
BB (inzibati vəzifələrin 6-cı, 7-ci təsnifatı)	1393	1127	1361	1099	599	613
Cəmi:	1968	1662	1905	1625	757	794
	3630		3530		1551	

Test imtahanlarında uğur əldə edən şəxslərin yaş qrupu üzrə bölgüsünə əsasən qadın namizədlərin 20-24 yaş qrupu (55.2%), kişi namizədlərin isə 25-29 yaş qrupu (52.2%) üzrə ən yüksək nəticə əldə etdiyi məlum olur. 20-24, 35-39, 45-49 və 50-54 yaş qrupu üzrə uğur əldə edən namizədlər arasında qadınlar, 25-29, 30-34 və 55-59 yaş qrupu üzrə uğur əldə edən namizədlər arasında kişilər üstünlük təşkil etmişdir. 40-44 yaş qrupu üzrə gender bərabərliyi müşahidə edilmiş, 60 və daha yuxarı yaş qrupu üzrə uğurlu nəticə qeyd alınmamışdır. Aşağıdakı diaqramda qeyd edilənlərlə bağlı daha geniş məlumat verilmişdir.

Dövlət qulluğuna qəbul üzrə 2020-ci il ərzində keçirilmiş test imtahanında uğur əldə edən namizədlərin yaş və gender bölgüsü haqqında



2020-ci il ərzində test imtahanlarında uğur əldə edən şəxslərin müsahibələrdə iştirakı haqqında

Vəzifə qrupu və altqrupu	Müsahibənin müsahibə mərhələsi											
	Sertifikat əldə edən		Qeydə alınan müraciət		İştirak edilən müsahibə		Vəzifəyə uyğun hesab edilən		Vəzifəyə təyin edilən		Eht. kadr. siy. vəzifəyə təyinat	
	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q
AA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AA1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AA2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AA3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AA4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Test imtahanı		Müsabiqənin müsahibə mərhələsi										
Vəzifə qrupu və altqrupu	Sertifikat əldə edən		Qeydə alınan müraciət		İştirak edilən müsahibə		Vəzifəyə uyğun hesab edilən		Vəzifəyə təyin edilən		Eht. kadr. siy. vəzifəyə təyinat	
	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q
AB	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AB1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AB2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AB3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AB4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BA	127	158	204	199	43	50	6	11	0	3	0	0
BA1	5	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BA2	24	34	6	2	2	1	0	0	0	0	0	0
BA3	39	42	6	3	0	0	0	0	0	0	0	0
BA4	59	72	192	194	41	49	6	11	0	3	0	0
BB	589	602	777	655	170	169	43	29	4	1	0	0
BB1	76	114	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0
BB2	109	117	76	105	13	11	3	4	1	1	0	0
BB3	170	173	30	59	8	24	3	4	1	0	0	0
BB4	234	198	669	490	149	134	37	21	2	0	0	0

2019-cu il ərzində müsabiqə üzrə müsahibələrdə iştirak etmiş və uğur qazanaraq vakant dövlət qulluğu vəzifələrinə təyin edilənlərə diqqət etsək görərik ki, test imtahanı nəticəsində uğur qazanaraq sertifikat əldə edən 1921 kişi namizədin 26.5%-i (510 nəfər), 1813 qadın namizədin isə 23.4%-i (425 nəfər) vəzifəyə təyin edilmişdir. Aşağıdakı cədvəldə qeyd edilənlərlə bağlı daha geniş məlumat verilmişdir.

2019-cu il ərzində müsabiqədə uğur qazanmış və vəzifəyə təyin edilmiş şəxslərin gender və yaş bölgüsü

Yaş bölgüsü																	Cinsi		Sayı	
20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 və yuxarı		Kişi		Qadın
K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q			
119	150	273	193	84	59	25	14	5	6	2	1	1	1	1	1	0	0	510	425	935

Qeyd edilən göstəricilər arasında kəskin fərqlər nəzərə çarpmasa da, gender balansının uyğunsuzluğu aşkar görünür.

Qeyd edilən uyğunsuzluğun aradan qaldırılması, xüsusilə qadınların dövlət qulluğuna qəbul üzrə keçirilən müsabiqələrdə iştiraka cəlb edilməsi məqsədilə Mərkəz tərəfindən mütəmadi olaraq bütün ölkə ərazisində tədbirlər və görüşlər keçirilir, gənclər, o cümlədən qadınlar dövlət qulluğuna təşviq edilir.

2019-cu il ərzində müsahibələrdə uğur əldə edərək vakant vəzifələrə təyin edilmiş şəxslərin gender bölgüsü barədə məlumatlara diqqət etdikdə kişilərin həm müsabiqə, həm ümumi müsahibə, həm də daxili müsahibə üzrə təyinat almış şəxslər arasında üstünlük təşkil etdiyi müşahidə edilir. Bütün yaş qrupları üzrə kişilər üstünlük təşkil etsə də, 20-24 yaş qrupu üzrə təyinat alanlar arasında qadınlar (55.55%) üstünlük təşkil edir.

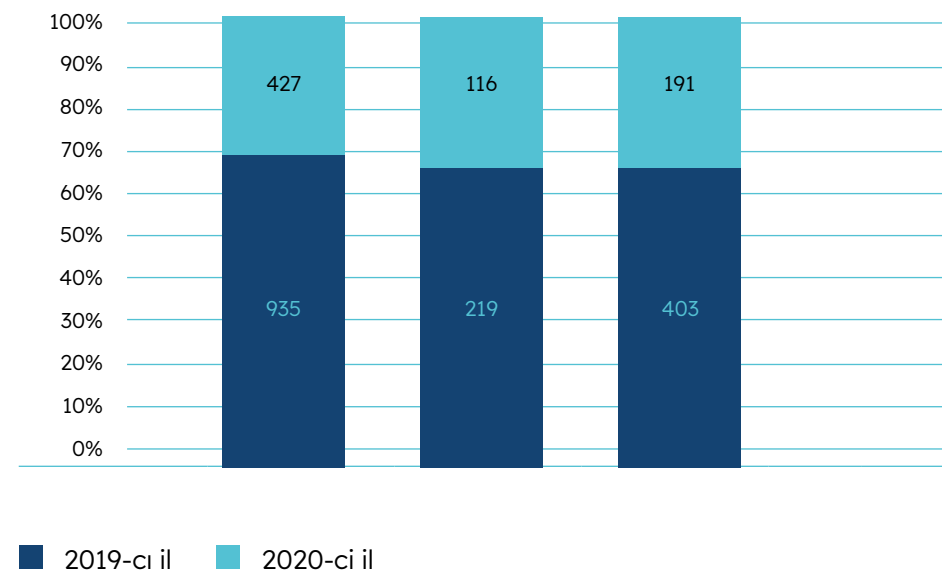
Müsbət haldır ki, təyinat alan şəxslərin 264 nəfəri (16.95%) 40 yaşdan yuxarı namizədlərdir. Təyin edilən şəxslər arasında müsabiqə üzrə 25-29 yaş (466), ümumi müsahibə üzrə 35-39 yaş qrupu (43), daxili müsahibə üzrə isə 30-34 yaş qrupuna (112) aid şəxslər üstünlük təşkil edir. Aşağıdakı cədvəldə qeyd edilənlərlə bağlı daha geniş məlumat verilmişdir.

Müsaibələrdə uğur əldə edərək 2019-cu il ərzində vəzifəyə təyin edilmiş şəxslərin gender və yaş bölgüsü haqqında

Elanın növü	Yaş bölgüsü																		Cinsi		Sayı	
	20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 və yuxarı		Kişi	Qadın		
	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q				
müsaibə	119	150	273	193	84	59	25	14	5	6	2	1	1	1	1	1	1	0	0	510	425	935
ümumi müsahibə	0	0	11	9	29	12	38	5	22	2	21	8	14	3	27	3	14	1	176	43	219	
daxili müsahibə	1	0	54	21	80	32	69	15	36	7	18	9	16	6	15	3	19	2	308	95	403	
Cəmi	120	150	338	223	193	103	132	34	63	15	41	18	31	10	43	7	33	3	994	563	1557	

2020-ci il ərzində vakant inzibati vəzifələrə təyinat sayında 2019-cu il ilə müqayisədə azalma müşahidə edilir. Belə ki, 2019-cu ildə 1557 nəfər vakant inzibati vəzifələrə təyin edilsə də, 2020-ci ildə bu rəqəm 823 nəfər (52.85%) azalaraq 734 nəfər olmuşdur. Təyinat sayında azalmanın əsas səbəbi 2020-ci ilin mart ayından ölkə ərazisində elan edilmiş xüsusi karantin rejimi ilə əlaqədar tətbiq edilən məhdudiyətlər hesab edilir və bu səbəbdən elanlar əvvəlki illə müqayisədə daha az olmuşdur. Aşağıdakı qrafikdə qeyd edilənlərlə bağlı daha geniş məlumat verilmişdir.

Müsaibələrdə uğur əldə edərək 2019-cu və 2020-ci illər ərzində inzibati vəzifələrə təyin edilmiş şəxslər haqqında



2020-ci il ərzində müsahibələrdə uğur əldə edərək vakant vəzifələrə təyin edilmiş şəxslərin gender bölgüsü barədə məlumatlara diqqət etdikdə kişilərin həm müsahibə, həm ümumi müsahibə, həm də daxili müsahibə üzrə təyinat almış şəxslər arasında üstünlük təşkil etdiyi müşahidə edilir. Bütün yaş qrupları üzrə kişilər üstünlük təşkil etsə də, 20-24 yaş qrupu üzrə təyinat alanlar arasında qadınlar (54.16%) üstünlük təşkil edir.

Müsbət haldır ki, təyinat alan şəxslərin 153 nəfəri (20.84%) 40 yaşdan yuxarı namizədlərdir. Təyin edilən şəxslər arasında müsahibə üzrə 25-29 yaş (220), ümumi müsahibə üzrə 35-39 yaş qrupu (23), daxili müsahibə üzrə isə 30-34 yaş qrupuna (51) aid şəxslər üstünlük təşkil edir. Aşağıdakı cədvəldə qeyd edilənlərlə bağlı daha geniş məlumat verilmişdir.

Müsahibələrdə uğur əldə edərək 2020-ci il ərzində vəzifəyə təyin edilmiş şəxslərin gender və yaş bölgüsü haqqında

Elanın növü	Yaş bölgüsü																		Cinsi		Sayı
	20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 və yuxarı		Kişi	Qadın	
	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q			
müsabiqə	42	52	126	94	44	30	13	11	7	5	2	0	0	0	1	0	0	0	235	192	427
ümumi müsahibə	1	0	9	6	5	5	16	7	16	2	9	2	14	2	13	2	5	2	88	28	116
daxili müsahibə	1	0	29	5	35	16	28	6	17	0	14	6	7	4	9	6	7	1	147	44	191
Cəmi	44	52	164	105	84	51	57	24	40	7	25	8	21	6	23	8	12	3	470	264	734

MÜSABİQƏ NƏTİCƏSİNDƏ EHTİYAT KADRLAR SIYAHISINA DAXİL EDİLMİŞ NAMİZƏDLƏRİN İDARƏEDİLMƏSİNDƏ GENDER BALANSININ TƏMİN EDİLMƏSİ

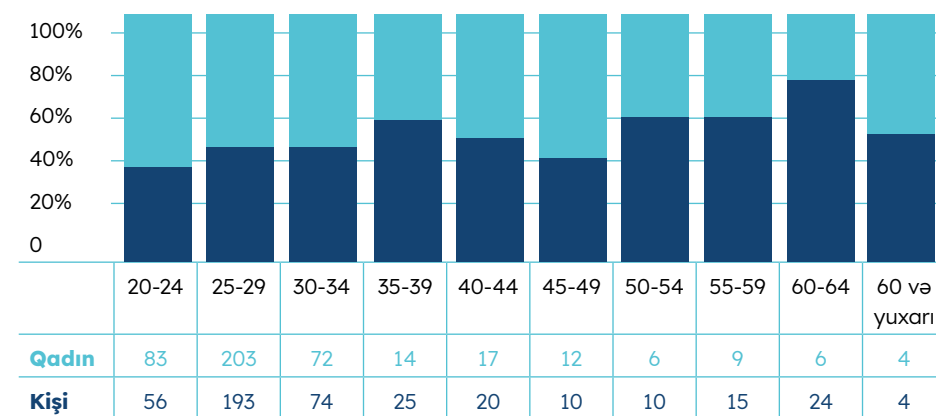
Dövlət qulluğuna qəbul üzrə keçirilən müsabiqədə uğur qazanmış, vakant vəzifəyə təyin olunmaq üçün dövlət orqanının rəhbərinə təqdim olunmuş, lakin vakant vəzifəyə təyin edilməmiş namizədlər iki il müddətində həmin dövlət orqanında ehtiyat kadr kimi saxlanılır. Bu müddət ərzində həmin dövlət orqanında analoji vakant vəzifə olduqda, namizədlər onların razılığı ilə həmin vəzifələrə təyin edilir. Namizədin cinsi mənsubiyyətinə görə ehtiyat kadrlar siyahısına salınmasından imtina olunması, habelə həmin dövlət orqanında analoji vakant vəzifə olduqda müvafiq vəzifəyə təyin edilməməsi, o cümlədən analoji vakant vəzifəyə təyinat zamanı birbaşa və ya dolayı yolla kişi cinsinin nümayəndələrinə üstünlük verilməsi yolverilməzdir.

Eyni zamanda, Dövlət İmtahan Mərkəzi dövlət orqanlarında vakant olan vəzifələri mütəmadi olaraq araşdırır, ümumiləşdirir, həmin orqanlarda analoji vakant vəzifə olduqda və həmin vəzifənin tutulması şərtlərinə cavab verən ehtiyat kadr olduqda həmin ehtiyat kadrların vakant vəzifəyə təyin edilməsi məsələsi ilə bağlı müraciət edir.

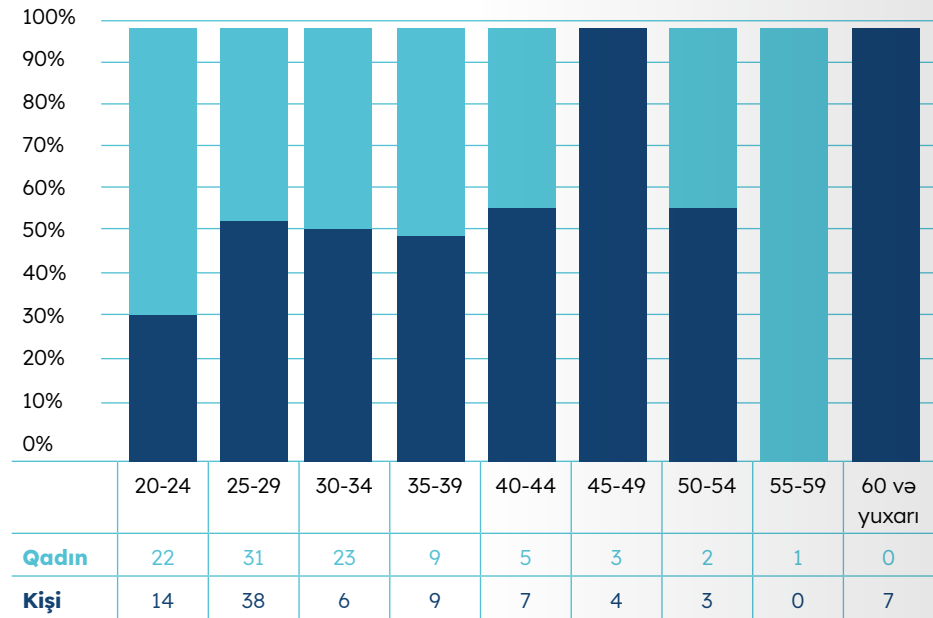
Mərkəz ehtiyat kadrlar siyahısına salınan şəxslərlə bağlı mütəmadi olaraq işlər aparır. Mərkəz müxtəlif dövlət orqanlarında ehtiyat kadrlar siyahısına daxil edilmiş şəxslərin digər dövlət orqanlarında vakant olan analoji vəzifələrə təyin edilməsi məsələsinə baxılması üçün müraciətlər edir, ehtiyat kadrlar siyahısını və onlara dair məlumatları həmin dövlət orqanlarına təqdim edir.

Ehtiyat kadrlar siyahısına salınan şəxslərin məlumatları dövlət orqanlarına təqdim edilərkən gender bərabərliyinin pozulmaması və hər bir şəxsə fərdi yanaşılması məsələsi Mərkəz tərəfindən xüsusi həssaslıqla nəzərə alınır.

2020-ci il ərzində ehtiyat kadrlar siyahısında olan və həmin siyahıdan müvafiq dövlət qulluğu vəzifələrinə təyin olunan şəxslərin gender və yaş bölgüsünə dair statistik göstəricilər aşağıdakı diaqramlarda əks olunmuşdur:



Vəzifəyə təyin edilən ehtiyat kadrların gender və yaş bölgüsü haqqında



Yuxarıdakı diaqramlardan görüldüyü kimi, 2020-ci il ərzində dövlət qulluğu vəzifəsinə təyin edilməyərək ehtiyat kadrlar siyahısına daxil edilən 857 namizədin 431-i (50.3%) kişi, 426 nəfəri (49.7 %) isə qadındır. Ehtiyat kadrlar siyahısından çıxarılaraq vəzifəyə təyin edilən namizədlərə nəzər salsaq, ümumilikdə təyinat alan 201 namizədin 108-i (53.7%) kişi, 93-ü (46.3%) isə qadındır. Nəticələri ümumiləşdirdikdə müəyyən edilir ki, 2020-ci il ərzində ehtiyat kadrlar siyahısına daxil edilən 426 qadın namizədin 93-ü (21.8%), 431 kişi namizədin isə 108-i (25%) vakant vəzifəyə təyin edilmişdir. Qadın və kişi namizədlər arasında təyinatda kəskin fərq olmasa da, gender balansının uyğunsuzluğu nəzərə çarpır. Dövlət orqanı ehtiyat kadrlarla iş apararkən ehtiyat kadrların və dövlət orqanının cari gender balansını nəzərə almalı və vəzifəyə təyinat zamanı gender bərabərliyinin qorunmasını təmin etməlidir.

DÖVLƏT QULLUĞUNDA YÜKSƏLİŞ VƏ ONUN HƏYATA KEÇİRİLMƏSİ QAYDALARI

Hər bir Azərbaycan Respublikası vətəndaşının, o cümlədən dövlət qulluqçularının dövlət orqanlarında yüksək vəzifələrdə, həmçinin rəhbər vəzifələrdə qulluq keçmək, hakimiyyət səlahiyyətlərinə görə əlavə haqq almaq hüququ vardır. Dövlət qulluğuna dair qanunvericilik cinsi mənsubiyyətindən asılı olmayaraq bütün dövlət qulluqçularının, o cümlədən əvvəllər dövlət qulluğu keçmiş şəxslərin dövlət orqanlarında rəhbər vəzifələrə təyin edilmək hüquqlarını nəzərdə tutur.

Dövlət qulluqçuları yüksək dövlət qulluğu vəzifəsini tutmaq üçün qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada müsahibədə iştirak etməlidir. Qanunvericiliklə müsahibənin 3 növü nəzərdə tutulmuşdur – müsabiqə üzrə müsahibə, daxili müsahibə və ümumi müsahibə.

Müsabiqə üzrə müsahibədə iştirak etmək üçün namizədlər öz arzusu ilə inzibati vəzifələrin A növünə - inzibati rəhbər (idarəetmə) vəzifələrə aid olan AA, AB və AC qruplarına uyğun olan vəzifələr üzrə və inzibati vəzifələrin B növünə - inzibati icraçı vəzifələrə aid olan BA və BB qruplarına uyğun olan vəzifələr üzrə test imtahanında iştirak edir. Test imtahanında uğur qazanaraq dövlət qulluğunun müvafiq sertifikatını əldə edən namizəd vəzifənin tutulması üçün zəruri olan ali təhsilə, ümumi iş stajına və dövlət qulluğunda qulluq stajına malik olduqda dövlət qulluğu sertifikatına uyğun olaraq elan edilmiş müsahibələrdə iştirak etmək və müsahibənin nəticəsində uğur qazandıqı halda iddia etdiyi vəzifəyə təyin edilmək hüququna malikdir.

Daxili müsahibə dövlət orqanı rəhbərinin qərarı əsasında həmin dövlət orqanında inzibati vəzifələrdə qulluq keçən və inzibati vəzifələrin təsnifatına uyğun ixtisas dərəcəsi olan dövlət qulluqçularının iştirakını nəzərdə tutan müsahibədir. Daxili müsahibənin keçirilməsi haqqında dövlət orqanı rəhbərinin qərarı müsahibənin keçirilməsi tarixinə bir ay qalmış həmin dövlət orqanında rəsmi elan olunur. Daxili müsahibədə müsahibə elan edilən vəzifənin təsnifatından ən çoxu iki təsnifat aşağı inzibati vəzifələrdə qulluq keçən dövlət qulluqçuları iştirak edə bilər.

Daxili müsahibə elan edilərkən elanın yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün elan edilməsi, açıqlıq və şəffaflıq prinsiplərinin pozulması yolverilməzdir.

Daxili müsahibədə iştirak etmək üçün sənədlərini təqdim edən dövlət qulluqçuları arasında cinsi ayrı-seçkilik etmək, qadınların həmin müsahibədə iştirak etmək hüququnu məhdudlaşdırmaq, habelə müsahibədə iştirak etməklə bağlı müraciətlərini qeydiyyata almamaq və ya digər süni maneələr yaratmaq qanunvericiliklə müvafiq məsuliyyətə səbəb ola bilər.

Ümumi müsahibə birinci-beşinci kateqoriya dövlət orqanlarında inzibati vəzifələrin birinci-yeddinci təsnifatlarına uyğun olan vəzifələrin həmin dövlət orqanında və ya digər dövlət orqanında inzibati vəzifələrdə qulluq keçən və inzibati vəzifələrin təsnifatına uyğun ixtisas dərəcəsi olan dövlət qulluqçularının, habelə azı 5 il qulluq stajı olan və əvvəllər dövlət orqanlarında inzibati vəzifələrdə çalışmış şəxslərin iştirakını nəzərdə tutan müsahibədir. Dövlət orqanlarında vakant olan inzibati dövlət qulluğu vəzifələrinin tutulması üçün elan edilmiş ümumi müsahibədə iştirak etmək üçün müraciət etmiş və qeyd edilən tələblərə cavab verən bütün vətəndaşların müsahibədə iştirak etmək hüququ təmin edilir. Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmayan şərtlərlə, o cümlədən namizədin qadın olması əsaslandırılmaqla şəxsin müsahibədə iştirakından imtina yolverilməzdir.

Hər bir Azərbaycan Respublikası vətəndaşının, o cümlədən qadınların qanunvericiliklə müəyyən edilmiş hallarda və qaydada dövlət qulluğuna qəbul edilmək, qulluqda yüksəlmək, yüksək vəzifələrə, habelə rəhbər vəzifələrə təyin edilmək hüququ vardır və bu hüquqların həyata keçirilməsində qadınlar üçün qanunvericilikdə müəyyən edilməmiş məhdudiyətlərin müəyyən edilməsi yolverilməzdir. Hər bir dövlət orqanı qadınların bu hüquqlarını həyata keçirməsinə diqqətlə yanaşmalı, onların yüksək vəzifələrə təyin olunmasını dəstəkləməli, onları yuxarı dövlət qulluğu vəzifələri üçün elan edilmiş müsahibələrdə iştirak etməyə təşviq etməli və orqan üzrə yüksəlişdə dövlət qulluqçularının gender bərabərliyinin qorunmasını təmin etməlidir.

Qeyd edilən məsələlər eyni zamanda IV Ümumdünya Qadınlar Konfransında qəbul edilmiş Pekin Bəyannaməsi və Fəaliyyət Platformasında da öz əksini tapmışdır. Pekin Bəyannaməsi və Fəaliyyət Platformasında qadınların kişilərlə bərabər hakimiyyətdə təmsil olunmaq, cəmiyyətin bütün sahələrində hərtərəfli iştirak etmək imkanlarının genişləndirilməsi məsələsi xüsusilə qeyd edilmişdir. Eyni zamanda qadınların hüquqlarının genişləndirilməsinə və sosial təminatlarının yaxşılaşdırılmasına köməklik göstərən, hər sahədə qadınların iştirakını təmin edən effektiv strategiyaların və proqramların həyata keçirilməsi tərəfdaş dövlət üçün öhdəlik olaraq müəyyən edilmişdir.

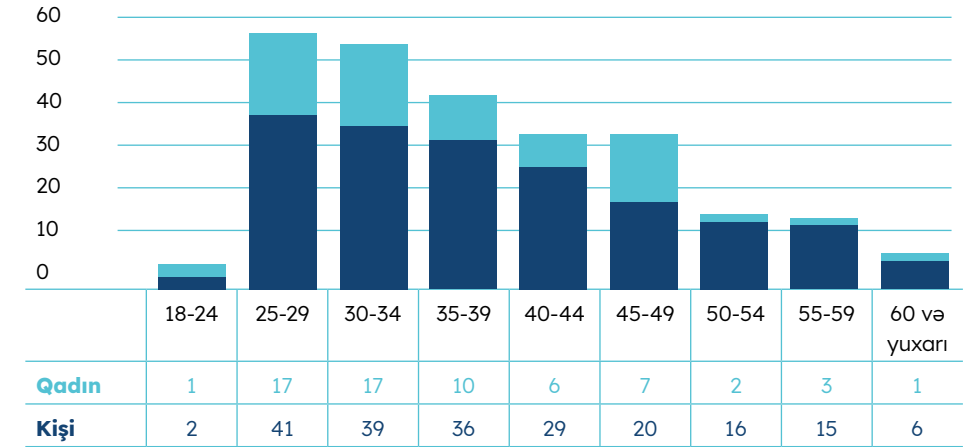
Minilliyin İnkişaf Məqsədlərinin 2015-ci il üçün nəzərdə tutulan 8 Məqsədində qadınların aşağı dövlət məvacibli vəzifələrə təyin olunması prinsipindən çəkinmək, onların yüksək dövlət qulluğu vəzifələrinə təyin olunmaq, idarəçilikdə irəli çəkilməsi hüquqlarına xüsusi diqqət yetirmək tərəfdaş dövlətlər üçün öhdəlik kimi müəyyən edilmişdir.

Qeyd edilən məsələlərlə bağlı, həmçinin Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərində gender bərabərliyinin təşviq olunması və bütün qadınların və qızların səlahiyyətlərinin bütün səviyyələrdə artırılması üzrə

əsaslı siyasətlər və effektiv hüquqi normalar qəbul etmək və onları möhkəmləndirmək, siyasi, iqtisadi və ictimai həyatda qərarların qəbulu prosesinin bütün səviyyələrində qadınların tam və səmərəli iştirakını və bərabər rəhbərlik imkanlarını təmin etmək əsas hədəflər sırasına daxil edilmişdir.

2020-ci il üzrə təqdim edilən statistik göstəricilərdən məlum olur ki, ümumi müsahibələrdə iştirak edənlərin böyük əksəriyyətini kişilər (76.11%) təşkil edir. Qadınlar müsabiqənin müsahibə mərhələsində aktiv iştirak etsələr də (47.63%), ümumi müsahibəyə daha az (23.89%) maraq göstərmişlər. Ümumi müsahibələrdə iştirak edənlər arasında 25-29 (21.64%), və 30-34 (20.89%) yaş qrupu namizədlər üstünlük təşkil etsə də, demək olar, bütün yaş qrupları üzrə aktivlik müşahidə edilmişdir. Maraqlı məlumatdır ki, 40 yaşdan yuxarı namizədlər müsabiqənin müsahibə mərhələsində iştirak edənlərin cəmi 1.8%-ni təşkil etsə də, ümumi müsahibədə bu rəqəm 39.17% olaraq qeydə alınmışdır. Müsabiqənin müsahibə mərhələsində gənclər yüksək aktivlik göstərsə də (81.05%), ümumi müsahibələrə daha az (22.76%) maraq göstərmişlər. Müsbət haldır ki, ümumi müsahibədə iştirak etmiş namizədlərin 7-sinin yaşı (2.6%) 60-dan yuxarıdır. Ümumi müsahibədə ən aşağı iştirak göstəricisi 18-24 yaşarası namizədlər arasında müşahidə edilir. Aşağıdakı cədvəldə qeyd edilənlərlə bağlı daha geniş məlumat verilmişdir.

2020-ci il ərzində keçirilmiş ümumi müsahibələrdə iştirak edən namizədlərin yaş və gender bölgüsü haqqında



2019-cu il ərzində keçirilən müsahibələrdə uğur qazanmış və vakant yuxarı dövlət qulluğu vəzifələrinə təyin edilmiş namizədlərə dair statistik göstəricilər

Elanın növü	Yaş bölgüsü																		Cinsi		Sayı
	20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 və yuxarı		Kişi	Qadın	
	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q					
ümumi müsahibə	0	0	11	9	29	12	38	5	22	2	21	8	14	3	27	3	14	1	176	43	219
daxili müsahibə	1	0	54	21	80	32	69	15	36	7	18	9	16	6	15	3	19	2	308	95	403
Cəmi	1	0	65	30	109	44	107	20	58	9	39	17	30	9	42	6	33	3	484	138	622

2019-cu il üzrə müsahibələrdə uğur əldə edərək vakant vəzifələrə təyin edilmiş şəxslərin gender bölgüsü barədə məlumatlara diqqət etdikdə kişilərin həm ümumi müsahibə, həm də daxili müsahibə üzrə təyinat almış şəxslər arasında üstünlük təşkil etdiyi müşahidə edilir. Belə ki, daxili və ümumi müsahibələr nəticəsində uğur qazanan 622 namizədin 484-ü (78%) kişi, 138-i (22%) qadındır.

Nəticələri ümumiləşdirdikdə müəyyən olunur ki, ümumi müsahibədə iştirak edən 469 kişi namizədin 176-ı (37.5%), 115 qadın namizədin isə 43-ü (37.4%) iddia etdiyi vəzifəyə təyin edilmişdir. Daxili müsahibədə iştirak edən 384 kişi namizədin 308-i (80.2%), 119 qadın namizədin 95-i (79.8 %) iddia etdiyi vəzifəyə təyin edilmişdir.

Yuxarıda əks olunan statistik məlumatlardan ilkin baxışda gender balansının pozulduğu müşahidə edilsə də, namizədlərin iştirak sayına diqqət yetirdikdə daxili və ümumi müsahibələrdə gender bərabərliyinin pozulması müşahidə olunmur.

Müsahibələrdə uğur əldə edərək 2020-ci il ərzində vəzifəyə təyin edilmiş şəxslərin gender və yaş bölgüsü haqqında

Elanın növü	Yaş bölgüsü																		Cinsi		Sayı
	20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 və yuxarı		Kişi	Qadın	
	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q	K	Q			
Ümumi müsahibə	1	0	9	6	5	5	16	7	16	2	9	2	14	2	13	2	5	2	88	28	116
daxili müsahibə	1	0	29	5	35	16	28	6	17	0	14	6	7	4	9	6	7	1	147	44	191
Cəmi	2	0	38	11	40	21	44	13	33	2	23	8	21	6	22	8	12	3	235	72	307

2020-ci il üzrə müsahibələrdə uğur əldə edərək vakant vəzifələrə təyin edilmiş şəxslərin gender bölgüsü barədə məlumatlara diqqət etdikdə kişilərin həm ümumi müsahibə, həm də daxili müsahibə üzrə təyinat almış şəxslər arasında üstünlük təşkil etdiyi müşahidə edilir. Belə ki, daxili və ümumi müsahibələr nəticəsində uğur qazanan 307 namizədin 235-i (76.5%) kişi, 72-si (23.5%) qadındır.

Nəticələri ümumiləşdirdikdə müəyyən olunur ki, ümumi müsahibədə iştirak edən 204 kişi namizədin 88-i (43.1%), 64 qadın namizədin isə 28-i (43.8%) iddia etdiyi vəzifəyə təyin edilmişdir.

Yuxarıda əks olunan statistik məlumatlardan ilkin baxışda gender balansının pozulduğu müşahidə edilsə də, namizədlərin iştirak sayına diqqət yetirdikdə daxili və ümumi müsahibələrdə gender bərabərliyinin pozulması hallarına rast gəlinmir.

Odur ki, dövlət orqanları cari gender bərabərsizliyi vəziyyətini, habelə beynəlxalq sənədlərdə qeyd edilən tövsiyələri nəzərə alaraq, vakant dövlət qulluğu vəzifəsi, o cümlədən rəhbər vəzifələr üzrə müsahibədən uğurla keçmiş namizədlər arasında seçim edərək dövlət orqanı üzrə dövlət qulluqçularının gender sayı nisbətini nəzərə almalı, rəhbər vəzifələrə qadınların təyin edilməsi məsələsinə həssaslıqla yanaşmalıdır.

RƏHBƏR VƏZİFƏLƏR ÜZRƏ EHTİYAT KADRLAR FORMALAŞ- DIRILARKƏN VƏ RƏHBƏR VƏZİFƏLƏRƏ TƏYİNATDA GENDER BALANSININ TƏMİN EDİLMƏSİ

Dövlət qulluğunun rəhbər vəzifələrinin tutulması üçün ehtiyat kadrların formalaşdırılmasında məqsəd mövcud kadr potensialının səmərəli istifadəsini, kadrların düzgün seçilməsini və yerləşdirilməsini, dövlət qulluqçularının peşəkarlıq səviyyəsinin artırılmasını, onların hərtərəfli inkişafı üçün şəraitin yaradılmasını və iş fəallığının həvəsləndirilməsini təmin etməkdir.

Ehtiyat kadrların formalaşdırılması işinin əsasını dövlət qulluğu sahəsində Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinin tələblərinə ciddi əməl edilməsi, seçilmiş namizədlərin fərdi qulluq keyfiyyətlərinin və xidməti fəaliyyətinin nəticələrinin obyektiv qiymətləndirilməsi, onların öz qabiliyyətlərinə, xidməti nailiyyətlərinə və peşə hazırlığına uyğun olaraq dövlət qulluğunun rəhbər vəzifəsini tutmaqda hüquq bərabərliyi, kadrların peşəkarlığının artırılması, təcrübəli və gənc perspektivli kadrların, o cümlədən qadınların irəli çəkilməsi və rotasiyası, kadrlarla işə aid məsələlərdə aşkarlıq və şəffafliq prinsipləri təşkil etməlidir.

Dövlət orqanlarında ehtiyat kadrların formalaşdırılması sektor müdiri vəzifəsi daxil olmaqla, həmin vəzifədən daha yüksək olan dövlət qulluğunun rəhbər

vəzifələri üçün nəzərdə tutulur. Namizədlərin arasında müvafiq dövlət orqanı üzrə qulluq keçən şəxslərdən əlavə digər dövlət orqanlarında çalışan dövlət qulluqçuları da ola bilər. Bu zaman cinsi ayrı-seçkilik edilməməli, qadın namizədlərin hüquqları məhdudlaşdırılmamalı, habelə kişi namizədlərə üstünlük hüquqları tanınmamalı və ya güzəştlər nəzərdə tutulmamalıdır.

Rəhbər vəzifələr üçün hazırlıqlı kadr ehtiyatının yaradılması məqsədilə dövlət orqanlarında hər bir namizəd üzrə illik fərdi iş planı tərtib edilir.

Fərdi iş planında nəzərdə tutulan tədbirlərin tərkibi müvafiq vəzifənin ixtisas tələbləri, xüsusiyyətləri, dövlət qulluqçusunun hazırlıq səviyyəsi ilə əlaqələndirilir. İş planında göstərilən tədbirlər işçinin xidməti vəzifəsi çərçivəsindən kənara çıxmamalıdır, onların qiymətləndirilmə meyarları obyektiv olmalı, icra müddətləri isə dəqiq müəyyən edilməlidir.

Fərdi iş planları tərtib olunarkən namizədin gender ayrı-seçkiliyinə yol verilməməli, hər bir namizəd üçün eyni əhəmiyyətli tapşırıqlar müəyyən edilməli, qadınlara münasibətdə daha çox və çətin tapşırıqlar müəyyən edilməməlidir.

Təqvim ilinin sonunda hər bir namizəd fərdi iş planına uyğun görülmüş işlər haqqında bilavasitə rəhbərinə hesabat verir.

Hesabatın nəticələri əsasında namizədlərin vəzifədə irəli çəkilməsi barədə və ya ehtiyat kadrlar siyahısında saxlanılması, yaxud həmin siyahıdan çıxarılması haqqında qərar qəbul edilməlidir.

Hesabatın nəticəsi araşdırılarkən dövlət orqanı rəhbəri namizədlərə fərdi yanaşmalı, qərar qəbul edərkən dövlət orqanı üzrə kadrlar arasında gender balansını qorumaq, qadınların vəzifədə irəli çəkilmək hüquqlarının təmin edilməsinə xüsusi həssaslıq göstərməli, habelə rəhbər vəzifələr üzrə ehtiyat kadrlar siyahısına salınacaq namizədlər arasında gender bərabərliyini təmin etməlidir. Qadın namizədlərin cinsi mənsubiyyətinə görə müvafiq rəhbər və-

zifələrə təyin edilməməsi, habelə onların ehtiyat kadrlar siyahısına salınmasından imtina olunması yolverilməzdir.

Dövlət qulluqçusunun eyni bir vəzifəyə namizəd qismində ehtiyat kadrlar siyahısında saxlanması beş illə məhdudlaşdırılır. Ehtiyat kadrlar siyahısına salınmış namizədin bu hüququ kişi və qadın ayrı-seçkiliyi etməklə qısaldıla və ya uzadıla bilməz.

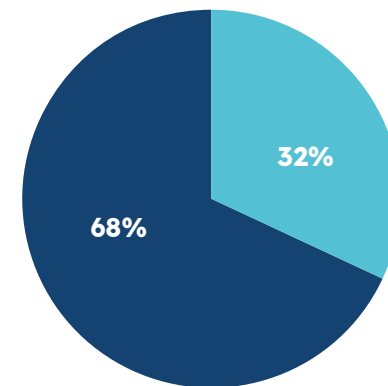
Dövlət orqanları üzrə gender balansına dair statistik göstəricilər

Tutulmuş ştat vahidlərinin ümumi sayı			İnzibati vəzifələr üzrə tutulmuş ştat vahidlərinin sayı			Yardımcı vəzifələr üzrə tutulmuş ştat vahidlərinin sayı		
kişi	qadın	cəmi	kişi	qadın	cəmi	kişi	qadın	cəmi
17418	8370	25788	14766	4990	19756	2652	3380	6032

Cədvəldən də göründüyü kimi dövlət orqanlarında mövcud olan dövlət qulluğu vəzifələrinin, ümumilikdə 25788-i tutulmuşdur. 25788 ştatın 77%-ni (19756) inzibati vəzifələr, 23%-ni (6032) yardımçı vəzifələr təşkil edir. İnzibati və yardımçı vəzifələr üzrə gender təhlilinə diqqət etsək məlum olur ki, ümumilikdə 19756 inzibati vəzifənin 14766-ı (75%) kişilər, 4990-ı (25%) qadınlar, 6032 yardımçı vəzifənin 2652-i (44%) kişilər, 3380-i (56%) qadınlar tərəfindən tutulmuşdur. Qeyd edilən göstəricilər təhlil edilərkən, dövlət qulluğunda iştirak baxımından kişilərə nisbətə qadınların sayının kəskin az olması və gender balansının pozulduğu aşkarlanır.

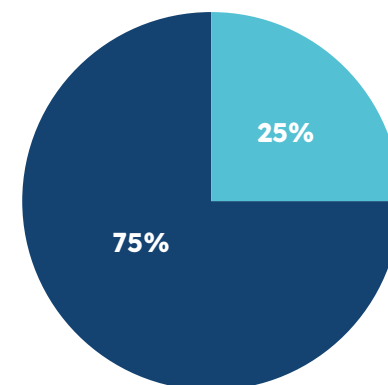
Tutulmuş ştat vahidlərinin gender bölgüsü

- Qadın
- Kişi



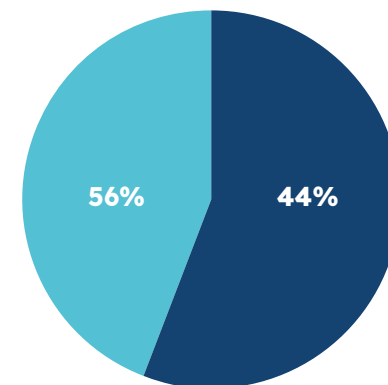
İnzibati vəzifələr üzrə tutulmuş ştat vahidlərinin gender bölgüsü

- Qadın
- Kişi



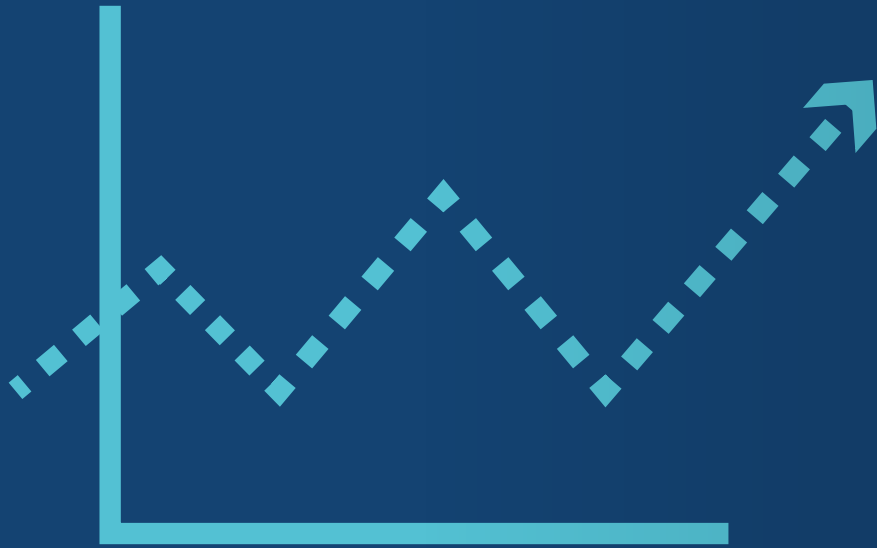
Yardımcı vəzifələr üzrə tutulmuş ştat vahidlərinin gender bölgüsü

- Qadın
- Kişi



III FƏSİL

DÖVLƏT QULLUĞUNDA FƏALİYYƏTİN QİYMƏTLƏN- DİRİLMƏSİ



XİDMƏTİ FƏALİYYƏTİN İDARƏ EDİLMƏSİ PROSESİNDƏ İŞÇİ-RƏHBƏR MÜNASİBƏTLƏRİ

Xidməti fəaliyyətin idarə edilməsi iş keyfiyyəti, mükafatlandırma, karyera yüksəlişi, intizam qaydaları, işə xitam vermə, transferlər və öyrənmə ehtiyacları ilə bağlı qərarların təşviqi kimi elementləri özündə birləşdirən hərtərəfli prosesdir.

Xidməti fəaliyyətin idarə edilməsi prosesində şəffaflıq və səriştələrin nəzərə alınması qadın və kişi işçilərin işdə saxlanılması, yüksəlişi (irəli çəkilməsi) üçün çox vacibdir. Daha aydın vəzifələrin və tapşırıqların ədalətli bölüşdürülməsinin, ayrı-seçkiliyə yol verilməməsinin, işin keyfiyyətinin qiymətləndirilməsində gender qərəzinin olmamasının təmin edilməsi mühüm şərtidir. Təhlükəsiz və əlverişli iş mühitinin təşkil edilməsi də vacibdir.

MÜKAFATLANDIRMA VƏ HƏVƏSLƏNDİRMƏ: İŞÇİLƏRİN TƏŞKİLATA VERDİYİ TÖHFƏLƏRİ DƏYƏRLƏNDİRMƏ VƏ QORUMA

Mükafatlandırma işçinin müsbət davranışlarının tanınması və təqdir edilməsi kimi müəyyən olunur və adətən müsbət davranışlarını təkrarlaması üçün işçiləri həvəsləndirmək xarakteri daşıyır. Mükafatlandırma maddi (pul və ya vəzifədə yüksəliş) və ya qeyri-maddi (təltif, təşəkkür və ictimai şəkildə təqdir edilmə) ola bilər.

Siyasət: mükafatlandırma və təqdir edilmə kişi və qadın işçilərin mükəmməl icra etdiyi xidməti fəaliyyəti və uğurlu nəticələri təşviq edir.

Öyrənmə və İnkişaf: təhsil və bacarıqları artıran və ya peşəkar inkişafı dəstəkləyən fəaliyyətlər işçilərin xidməti fəaliyyətinin yaxşılaşdırılmasını və təşkilatın məqsəd və fəaliyyət istiqaməti ilə uyğunlaşdırılmasını təmin edir. Bilik və bacarığın artırılması, idarəetmə və liderlik bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi dövlət qulluğunun effektiv idarə olunması üçün çox vacibdir, bu isə öz növbəsində inklüziv, bərabər imkanların yaradılması üçün də əsas olmalıdır. Gender stereotipləri təşkilatda müsbət olmayan tendensiya və təcrübə yaradır, belə ki, işçilər daha çox ənənəvi gender rollarına uyğun təlimlərə göndərilirlər. Məsələn, genderlə bağlı təlimlərə daha çox qadınların, liderliklə bağlı təlimlərə daha çox kişilərin göndərilməsi müşahidə olunur. Ənənəvi reproduktiv rollarına görə müvafiq dəstəyin olmaması qadınların təlimlərdə iştirak etməkdən və əlavə təhsil almaqdan imtina etməsinə səbəb olur.

XİDMƏTİ FƏALİYYƏTİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ SİSTEMİ

Dövlət qurumlarında da xidməti fəaliyyətin qiymətləndirilməsi “Dövlət qulluqçusunun xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi qaydaları”na əsaslanır (10 fevral 2014-cü il). Bu qaydalar dövlət qulluqçusunun xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsinin məqsədini aşağıdakı kimi müəyyən edir: dövlət qulluqçusunun xidməti fəaliyyətinin qiymətləndirilməsinin məqsədi onun təqvim ili ərzində vəzifəsinin öhdəsindən gəlməsini, tutduğu vəzifəyə dair tələbləri yerinə yetirməsini qiymətləndirməkdən və dövlət qulluqçusunun gələcək inkişafını

müəyyən etməkdən ibarətdir. Qaydalar həmçinin qiymətləndirməni həyata keçirməyə məsul şəxsləri, zaman çərçivəsini və sonrakı addımları da göstərir. Qaydalar aydın şəkildə qeyd edir ki, qiymətləndirmə xidməti fəaliyyətlə bağlı meyarlara və tapşırıqlara əsasən aparılır, kadrlar bölməsi qiymətləndirmənin nəticələrini təhlil edir, qiymətləndirmənin nəticələrinə dair dövlət orqanı üzrə yekun hesabat hazırlayır və dövlət orqanının rəhbərinə təqdim edir.

Xidməti Fəaliyyətin Qiymətləndirilməsi Sistemi (gender təhlili əsasında): Bu zaman rəhbər vəzifəli şəxslər spesifik sahələrdə hədəflər müəyyən etməlidir (məsələn, ... ilədək bu şöbədə qərarvermədə çalışanların 25%-i qadınlar olmalıdır). Bu hədəflərə nail olmaq üçün həm qurum, həm də şöbə səviyyəsində müəyyən strategiya müəyyənləşdirilməli və buna uyğun olaraq iş planı işlənilib hazırlanmalıdır. Bu, mövcud olan qiymətləndirmə sistemindən ayrı sistemin yaradılmasını deyil, mövcud olan sistemin nəzərdən keçirilməsini və onun genderə həssaslığının təmin edilməsini nəzərdə tutur.

Fərdi planda (dövlət qulluqçusunun fəaliyyətinin təkmilləşdirilməsinə və təlimlərə olan tələbatlara dair təkliflər forması) işçinin inkişafı ilə bağlı ehtiyac-ları da qeyd edilir, bunun üçün hansı addımların atılacağı (hansı kurslardan, ixtisasartırmadan keçməsi), işçinin bunun üçün ayıracağı vaxt, sonda əldə olunan nəticə, bunun işçiyə və iş prosesinə təsiri (karyerada irəliləmə və konkret iş) müəyyənləşdirilməlidir. İnsan resursları bölməsinin işi sonda bu məlumatların gender təhlilini aparmaq (il ərzində işçi heyətindən neçə faiz kişi və qadın ixtisasartırma və ya digər kurslardan keçir və bu göstərici hansı faizdə iş nəticələrində, karyerada irəliləmədə öz əksini tapır və s.) və rəhbər vəzifədə çalışan məsul şəxslərə təşkilatın əmək prosesində mövcud gender bərabərliyi vəziyyətini təqdim etməkdir. Bir daha qeyd etmək lazımdır ki, bu, əmək prosesinin təşkilinə məsul olan üst səviyyədə çalışanlara və insan resursları bölməsinə əlavə iş yükü deyil. Qurumlar onsuz da iş keyfiyyətinin qiymətləndirilməsini həyata keçirir və işçilərin bacarıqlarının artırılmasına ça-

lışırlar. Burada qeyd olunanlar sadəcə həmin prosesi daha hədəfli, sistemli və genderə həssas etmək və bunu necə etməklə bağlı onlara dəstək verməkdir.

DÖVLƏT QULLUQÇULARININ PEŞƏKARLIĞININ ARTIRILMASI VƏ ƏLAVƏ TƏHSİLƏ CƏLB EDİLMƏSİNDƏ GENDER BALANSININ TƏMİN EDİLMƏSİ

Təhsil insanın mənəvi inkişafının mənbəyidir. Həm də ayrı-ayrı şəxslərin mənəvi qazancı deyil, bütövlükdə cəmiyyətin, dövlətin, sosial-iqtisadi və mənəvi inkişafın təməlidir. Buna görə təhsil səviyyəsinin yüksəldilməsi və insanın inkişafı hər bir ölkədə iqtisadi artımın hərəkətverici qüvvəsi sayılır. Təhsilin inkişaf səviyyəsi ilə milli gəlir arasında əlaqə mövcudluğu inkarolunmaz gerçəkdir. Qərbdə aparılan tədqiqatlara görə inkişaf etmiş ölkələrdə insan kapitalına qoyulan investisiyaların gəlirlilik norması səhmlərdən əldə olunan qazancı azı iki dəfə üstələyir.

Kadr potensialının təkmilləşdirilməsində zəruri əhəmiyyət kəsb edən hazırlıq və yenidən hazırlıq mexanizmi də qanunvericilikdə öz təsbitini tapmışdır. Dövlət qulluqçusunun əlavə təhsili fasiləsiz təhsilin və peşə hazırlığının tərkib hissəsi olmaqla, peşə-ixtisas təhsilinin hər hansı pilləsini bitirmək haqqında dövlət sənədi olan hər bir dövlət qulluqçusunun fasiləsiz təhsil almaq imkanını təmin edir. Əlavə təhsil alma dövlət qulluqçularının təminatları sırasında (“Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu -21.1.5.mad.), həmçinin mü sahibədə (“Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu - 29.9.3.mad.) və qulluqda irəli çəkilmədə nəzərə alınan göstəricilərdən biri kimi müəyyənləşdirilmişdir. NK-nın 19 mart 2009-cu il tarixli “Dövlət qulluqçusunun

əlavə peşə təhsilinin növü, forması, müddəti və maliyyə təminatı Qaydaları”nın təsdiq edilməsi haqqında qərarında da dövlət qulluqçularının fəaliyyətində səmərəliliyin artırılması, onların nəzəri və praktiki biliklərinin əldə edilməsi və artırılması, qabiliyyət və peşə vərdişlərinin, ümumi intellektual səviyyəsinin artırılması məqsədi ilə əlavə peşə təhsilinin zəruriliyi müəyyən olunmuşdur.

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 11 dekabr 2014-cü il tarixli 387 sayılı Fərmanına əsasən, dövlət qulluqçuları üçün ixtisasartırma və yenidən hazırlanma növləri üzrə əlavə təhsilin təşkilini Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət İdarəçilik Akademiyası həyata keçirir.

Davamlı inkişaf konsepsiyasına görə irqindən, cinsindən, milliyətindən, dini mənsubiyyətindən və yaxud coğrafi mövqeyindən asılı olmayaraq hər bir insan üçün davamlı inkişafda mövcud olan və yaxud ola biləcək bütün məhdudiyyətlər aradan qaldırılmalıdır. Hər iki cinsə “eyni imkanların yaradılması” prinsipi, eləcə də bu istiqamətdə həyata keçirilən siyasət gender bərabərliyinin mahiyyətini təşkil edir.

Gender balansının qorunması qərarqəbuletmə prosesinin bütün mərhələlərində az təmsil olunan cinsi irəli çəkməklə, tarazlığın əldə olunduğu qrupların effektivliyini artırmaqla yanaşı, onu qorumaq üçün tədbirlər görməyi də əhatə edir. Əlavə peşə təhsilində, dövlət qulluqçularının peşəkarlığının artırılmasında gender balansının qorunması zəruridir. Hər bir dövlət qulluqçusunun bu imkandan yararlanmasına haqqı var və hər iki cinsin nümayəndəsi üçün bu imkanlardan istifadə etmək üçün bərabər şəraitin yaradılması dövlət qurumunun öhdəsindədir.

“Dövlət qulluqçusunun əlavə peşə təhsilinin növü, forması, müddəti və maliyyə təminatı Qaydaları”na uyğun olaraq, dövlət qulluqçularının əlavə peşə təhsili keçməsi qanunçuluq, obyektivlik, bərabərlik, şəffaflıq və aşkarlıq prinsipləri əsasında həyata keçirilir. Digər tərəfdən, dövlət qulluğunda daha yüksək

vəzifəyə təyin edilməsi dövlət qulluqçusunun təcrübə, yenidən hazırlanma və ixtisasartırma növləri üzrə əlavə peşə təhsili keçməsi üçün əsas hesab edilir. Burdan bir nəticə çıxarmaq olar ki, karyerada yüksəliş imkanını əldə etmək üçün hər bir dövlət qulluqçusu əlavə peşə təhsilindən yararlanma üçün bərabər şəraitlə təmin olunmalıdır. Bu da, öz növbəsində, gender balansının qorunması ilə həyata keçirilə bilər.

KURİKULUMUN İCRASININ TƏMİN EDİLMƏSİ İLƏ BAĞLI TÖVSIYƏLƏR

- > Kurikulumun ali təhsil ocaqlarında və təlimlərdə tətbiqi vacibdir.
- > Kurikulumun tətbiqi məqsədlə müvafiq dərs vəsaitlərinin və sillabusların hazırlanması və çap edilməsi məqsəduyğundur.
- > Kurikulum başqa dillərə tərcümə edilərək, xarici ölkələrdə Azərbaycan təcrübəsi kimi göstərilə bilər.
- > Vətəndaşların dövlət qulluğuna qəbul zamanı, habelə qulluq keçmə müddətində, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla, bir namizədə digərlərinə münasibətdə cinsi mənsubiyyətinə görə üstünlük hüquqları tanınmamalıdır.
- > Bir cinsin nümayəndəsi üçün müsabiqənin keçirilməsi və ya elan edilmiş müsabiqədə iştirak etmək üçün müraciət zamanı bir cinsin nümayəndələri üçün say məhdudiyətinin müəyyən edilməsinə yol verilməməlidir.
- > Daxili müsahibə elan edilərkən elanın qadın dövlət qulluqçularından gizli saxlanması, yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün daxili müsahibə elan edilməsi ilə açıqlıq və şəffaflıq prinsiplərinin pozulmasına yol verilməməlidir.
- > Daxili müsahibədə iştirak etmək üçün sənədlərini təqdim edən dövlət qulluqçuları arasında cinsi ayrı-seçkilik edilməməli, qadınların həmin müsahibədə iştirak etmək hüququ məhdudlaşdırılmamalı, habelə müsahibədə

iştirak etməklə bağlı müraciətlərini qeydiyyatata almamaq və s. kimi süni maneələr yaradılmamalıdır.

- > Müsahibə komissiyası üzvləri tərəfindən müsahibənin nəticəsi qiymətləndirilərkən gender ayrı-seçkiliyinə yönələn qiymətləndirmə, həmçinin müsahibənin nəticəsi qiymətləndirilərkən namizədlərə cinsi mənsubiyyətinə görə güzəştlərin edilməsi və ya cinsi mənsubiyyətinə görə aşağı balın verilməsi yolverilməzdir.
- > Namizədlər arasında cinsi ayrı-seçkiliyə yol verməklə müsahibə proqramından kənar suallar verilməməli, cinsi mənsubiyyətinə görə kobud və qeyri-etik münasibət göstərilməməlidir.
- > Dövlət qulluqçuları mükafatlandırılarkən, qadın və kişilərə eyni münasibət göstərməli və hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməməlidir.
- > Müsahibə komissiyası üzvü səlahiyyətlərindən sui-istifadə etməklə cinsi mənsubiyyətinə görə məqsədli olaraq namizədə kobud və ya mənfi münasibət göstərməməlidir.
- > Müsahibənin nəticəsindən apelyasiya şikayəti verən namizədin qadın və ya kişi olması əsas göstərilərkən şikayətin qəbul edilməməsi, şikayətə baxılmasından imtina olunması və ya cinsi ayrı-seçkilik etməklə digər süni maneələr yaradılmasına yol verilməməlidir.
- > Dövlət orqanı rəhbəri müsabiqədə uğur qazanmış namizədlərdən birini seçərkən namizədləri kişi ilə qadın ayrı-seçkiliyi əsasında deyil, şəxsi məlumatlarına və keyfiyyətlərinə görə, o cümlədən bilik, bacarıq və səriştəsinə əsasən qiymətləndirməli və müvafiq vəzifəyə təyin etməlidir.
- > İşçi qüvvəsinin tərkibi müəyyənləşdirilərkən dövlət orqanı rəhbərləri orqan üzrə işçilərin gender nisbətini nəzərə almaqla namizədləri səriştələrinə

uyğun olaraq seçməlidir (işəgötürmə strategiyası kişi və qadınlar üçün bərabər imkanların mövcudluğunu təmin etməlidir). Namizədlərin müvafiq vəzifə üçün seçimi zamanı cinsi ayrı-seçkilik yolverilməzdir.

- > Dövlət orqanının rəhbərliyi gender balansının qorunması məsələsini daim diqqət mərkəzində saxlamalı, gender bərabərliyi siyasətinin həyata keçirilməsində birbaşa iştirak etməli və bu istiqamətdə müvafiq tədbirlər görməlidir.
- > Gender əsaslı baryerlər/maneələr müəyyən edilməli və onların aradan qaldırılması üçün tədbir görülməlidir.
- > Orqanın gender bərabərliyinə əsaslanan strukturunun təşkil edilməsi üçün kişi və qadınların cəlb olunduğu işçi qüvvəsi yaradılmalı, orqandaxili işçilərin gender balansı mütəmadi olaraq təhlil edilməli, müvafiq hesabatlar orqan rəhbərinə təqdim edilməlidir.
- > İşçi heyətinin əmək prosesindən məmnunluğu barədə anket-sorğu keçirilməli və bu məlumatın gender təhlili aparılmalıdır.
- > Bütün işçi heyəti üçün gender təlimi keçirilməli, əməkdaşlar mövzu barədə məlumatlandırılmalıdır.
- > İşəgötürmə mərhələsi rəhbər vəzifəli şəxslərlə yanaşı, insan resursları bölməsini də əhatə etdiyindən, seçim və işçilərin yerləşdirilməsi prosesində qurumda Əmək Məcəlləsindən irəli gələn bərabərlik prinsipi qorunmalı, ayrı-seçkiliyə yol verməməklə bağlı öhdəliklərə əməl edilməlidir.

İSTİFADƏ OLUNAN ƏSAS ANLAYIŞLAR

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

- > “Şüşə tavan” (“glass ceiling”) anlayışı – şirkətlərdə, dövlət idarələrində, tədris müəssisələrində və ya qeyri-kommersiya təşkilatlarında yüksək vəzifələrə gəlmək istəyən qadınların qarşılaşdıqları maneələri ifadə edir; (1970-ci illərdə ABŞ-da qadınların yüksək rəhbər vəzifələrə gəlməsinə mane olan ön mühakimələri təsvir etmək məqsədilə istifadə edilmiş və 1986-cı ildə “Wall Street Journal” üçün hazırlanan bir xəbərdə dilə gətirilmişdi).
- > CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) – Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiya.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

1. “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu, Bakı şəhəri, 10 oktyabr 2006-cı il, № 150-IIIQ
2. “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikası Prezidentinin bəzi fərmanlarına əlavələr və dəyişiklik edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı, 16 avqust 2007-ci il, № 620 (<http://www.e-qanun.az/framework/13718>)
3. “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı, 29 dekabr 2000-ci il, № 435. (http://www.e-qanun.gov.az/alpdata/framework/data/4/c_f_4518.htm)
4. “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu, 21 iyul 2000-ci il
5. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiyası, 18 dekabr 1979-cu il (3 sentyabr 1981-ci ildə qüvvəyə minib) (https://treaties.un.org/doc/Treaties/1981/09/19810903%2005-18%20AM/Ch_IV_8p.pdf)
6. “Qadın Hüquqlarının Müdafiəsi: Beynəlxalq və Milli Aspektlər”, Bakı, 2018, dərs vəsaiti, 187 səh. (<http://www.scfwca.gov.az/store/media/NewFol->

der/Kitab%20Son%20.pdf)

7. “Liderlik Təlimatı”, Bakı, 2017, 82 səh (http://www.scfwca.gov.az/store/media/menu/GIZ_Leadership%20%20book_Final_Press.pdf)
8. “Bələdiyyələrdə gender bərabərliyi siyasətini həyata keçirmək üçün praktiki Təvsiyələr”, 2020, 64 səh
9. “Gender bərabərliyinin təmin edilməsinə dair Qanunvericilik Toplusu”, Bakı, 2018, 71 səh
10. “Azərbaycanda Gender üzrə Məsul Şəxslər. Resurs Dəsti”, Bakı, 2018
11. Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin veb-saytı (<http://www.scfwca.gov.az/>)
12. Azərbaycan Respublikasının Dövlət İmtahan Mərkəzinin veb-saytı (<http://dim.gov.az/>)
13. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Gender Bərabərliyi və Qadınların Səlahiyyət-ləndirilməsi Agentliyinin (UN Women) veb saytı (<https://www.unwomen.org/en>)
14. “İnsan hüquqları. Qadınlara qarşı ayrı-seçkilinin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında Konvensiya. Qadınlara qarşı ayrı-seçkilinin ləğv edilməsi üzrə Komitənin Ümumi Təvsiyələrinin seçmə toplusu”, Avropa İttifaqı və Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnsan hüquqları üzrə Ali Komissarlığı, Bakı, 2018, 111 səh
15. Avropa Şurasının Gender Bərabərliyi Strategiyası 2018-2023 (<https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023-azerbaijani/16808cddb9>)
16. İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatının İctimai Həyatda Gender Bərabərliyi Təvsiyəsi, 2015 (<https://rm.coe.int/coe-strategy-for-gen->

der-equality-azerbaijani/16808c76aa)

17. Gender terminlərinin izahlı Lüğəti, Bakı, 2005
18. Azərbaycanda gender bərabərliyi və gender münasibətləri: mövcud vəziyyət və imkanlar. Kişilərin gender bərabərliyinə münasibətinə dair Tədqiqat (<https://azerbaijan.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/gender%20equality-en.pdf>)
19. “Genderə giriş”, Ə.Abasov, R.Mirzəzadə, Bakı, 2004, 120 səh
20. “Azərbaycanda gender məsələləri”, K.Ağayeva, Bakı, 2014, 211 səh
21. (<http://anl.az/el/Kitab/2016/2014-159.pdf>)
22. “Qadın hüquqlarının müdafiəsi: beynəlxalq və milli aspektlər” dərs vəsaiti. H.Hüseynova, Ə.Əliyev, P.Bayramova, Ə.Nuriyev, E.Səfərov, A.Səfixanlı, Q.Əlibəyli. Bakı, 2018, 187 səh (<http://scfwca.gov.az/store/media/New-Folder/Kitab%20Son%20.pdf>)
23. “Azərbaycanda gender bərabərliyinin qanunverici əsasları”, R.İbrahimbəyova, İ.Fərzəliyev, Bakı, 2007, 168 səh
24. “Qəbul və buraxılış imtahanlarının nəticələrinin gender aspektləri”. Dövlət İmtahan Mərkəzi, Bakı (2017-2019-cu illər)
25. “Gender bərabərliyinə doğru”, Brussel Azad Universiteti.
26. “İnsan hüquqları”, Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnsan hüquqları üzrə Ali Komissarlığı, Bakı, 2018.
27. Колесов Д.В. Биология и психология пола. М., 2001
28. “Sex, Gender and Society”, Ann Oakley 1972

QEYDLƏR

**Bakı Dövlət Universitetinin Rektörünün 14 iyul 2021-ci il
tarixli R-102 sayılı əmri ilə nəşr hüququ verilmişdir.**

*“Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi üzrə
Kurikulum” Azərbaycan Respublikasının Ailə,
Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi
sədrinin 10 iyun 2021-ci il tarixli 91 nömrəli
əmri ilə təsdiq edilmişdir.*



