



Avropa İttifaqı
tərəfindən maliyyələşdirilir



**AZƏRBAYCANDA QADINLARIN İŞTİRAKÇILIĞI SAHƏSİNDƏ MÖVCUD
VƏZİYYƏTİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ**

Bakı - 2024

MÜNDƏRİCAT

GİRİŞ	1
METODOLOGİYA.....	1
1. AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNVERİCİLİK BAZASI.....	2
1.1 Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası.....	2
1.2 “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu.....	2
1.3 Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi.....	3
1.4 Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsi.....	8
1.5 Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsi.....	9
1.6 Digər qanunvericilik aktları.....	9
2. PRAKTİKA.....	12
2.1 Ümumi müşahidələr.....	12
2.2 Siyasətdə qadınların iştirakçılığı.....	14
2.3 Məhkəmə sistemi və hüquq mühafizə orqanlarında qadınların iştirakçılığı.....	19
3. YEKUN MÜŞAHİDƏLƏR VƏ TÖVSIYƏLƏR.....	25
3.1 Qanunvericilik orqanı üçün tövsiyələr.....	25
3.2 Hüquq mühafizə orqanları və məhkəmə sistemi üçün tövsiyələr.....	26

GİRİŞ

Hazırkı Hesabat “Konstitusiya” Araşdırmaları Fondu tərəfindən Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnkişaf proqramının maliyləşdirdiyi “Qadınların İctimai iştirakçılıqda rolunun gücləndirilməsi” təşəbbüsü çərçivəsində hazırlanmışdır. Hesabat Azərbaycanda qadınların iştirakçılığı sahəsində vəziyyətin qiymətləndirilməsi, qabaqcıl beynəlxalq təcrübənin icmalına həsr edilmiş və təhlil nəticəsində təklifləri özündə ehtiva edir. Araşdırma nəticəsində Azərbaycanda qadınların iştirakçılığının genişləndirilməsini məhdudlaşdıran, əngəl olan məqamlar müəyyən edilmişdir. Həmin mənfi halların aradan qaldırılması məqsədilə Finlandiya, Avstraliya, İsveçrə, Ukrayna, Gürcüstan, İspaniya, Fransa, Belçikanın yaxşı təcrübəsinə istinad edilmişdir.

Hesabat giriş, metodologiya, üç hissədən ibarətdir. Birinci hissə qadın iştirakçılığının səviyyəsinə bilavasitə və ya dolayı yolla təsir edən Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunvericilik bazasının təhlilinə həsr edilmişdir. İkinci hissədə praktikada qarşılaşılan problemlər nəzərdən keçirilmişdir. Praktika ümumi məlumatdan, siyasətdə qadınların iştirakçılığından və məhkəmə sistemi və hüquq mühafizə orqanlarında qadınların iştirakçılığından ibarətdir.

Üçüncü hissə isə yekun müşahidələrə və tövsiyələrə həsr olunmuşdur.

METODOLOGİYA

Hesabatın hazırlanmasında istifadə olunan metod **masaüstü tədqiqatdır**. Sənəd müqayisəli təhlilə əsaslanmışdır və Hesabatın hazırlanmasının hər bir mərhələsində daxili qanunvericiliyin təhlili aparılmışdır. Daxili qanunvericilik dedikdə həm birbaşa gender bərabərliyinə birbaşa aid olan qanunvericilik aktları (misal üçün, “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” AR Qanunu), həm də gender bərabərliyinə əhəmiyyətli dərəcədə, lakin dolayı yolla təsir edən qanunvericilik aktları da (misal üçün, AR Əmək Məcəlləsi, AR Cinayət Məcəlləsi, AR İnzibati Xətalər Məcəlləsi və s.) hərtərəfli təhlil edilmişdir. Praktikada qarşıya çıxan problemlərin araşdırılmasında həm yerli müəlliflərin, həm də BMT-nin İnkişaf Proqramının, BMT-nin Qadınlara qarşı Zorakılıqla bağlı Xüsusi Məruzəçisinin, Avropa Şurasının, ATƏT-in, Parlamentlərarası İttifaqın statistik məlumatlarına, tədqiqat və hesabatlarına müraciət edilmişdir. Bununla yanaşı, Avropa Şurasına, ATƏT-ə üzv ölkələrin, habelə Avstraliya və Yeni Zelandiyanın qabaqcıl təcrübələrinə də yer ayrılmışdır.

1. AZƏRBAYCANIN MÜVAFIQ QANUNVERİCİLİK BAZASI

1.1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası hamının qanun və məhkəmə qarşısında bərabərliyini nəzərdə tutur.¹ Bununla yanaşı, 25-ci maddə həm də kişi və qadının eyni hüquq və azadlıqlarının olduğunu təsbit edir.² Əlavə olaraq, həmin maddə irqindən, etnik mənsubiyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, qulluq mövqeyindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq, dövlətin hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyinə təminat verdiyini nəzərdə tutur.³

1.2. “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu

2006-cı ildə qəbul edilən Qanunun məqsədi cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formalarını aradan qaldırmaqla, kişi və qadınlara ictimai həyatın siyasi, iqtisadi, sosial, mədəni və digər sahələrində bərabər imkanlar yaratmaqla gender bərabərliyinin təmin edilməsindən ibarətdir.⁴ Qanun seksual qısnama da daxil olmaqla, cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formalarını qadağan edir.⁵ Qanunda cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik aşağıdakı kimi müəyyən edilmişdir: “seksual qısnama,⁶ cinsi əlamətə görə hüquqların bərabər həyata keçirilməsini məhdudlaşdıran və ya inkar edən istənilən fərq, istisna və ya üstünlük.”⁷ Anlayışa nəzər yetirsək, görürük ki, Qanun yalnız birbaşa ayrı-seçkiliyi ehtiva edir. Dolayı ayrı-seçkiliyə səbəb ola bilən genderə neytral qaydaları nəzərdə tutan qanun, siyasət, proqram və ya praktika hazırkı Qanunla birbaşa olaraq əhatə olunmur və qadağan edilmir. Bununla belə, 3-cü maddədə cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının qadağan olunduğu qeyd edilir. Qanunun iki müddəası arasındakı uyğunsuzluq onun praktikada yanlış anlaşılmasına səbəb ola və zəif tətbiqi ilə nəticələnə bilər. Məsələn, Avropa Şurasının araşdırması çərçivəsində Azərbaycanlı hüquqşünaslar arasında aparılan müsahibələr nəticəsində müəyyən olunmuşdur ki, hüquqşünaslar birbaşa və dolayı ayrı-seçkiliyin anlayışları və onlar arasındakı fərqlər barədə kifayət qədər məlumatlı deyillər. Bildiyimiz qədər, “qadınlara qarşı ayrı-seçkilik” anlayışının birbaşa və dolayı ayrı-seçkiliyi əhatə etdiyini təsbit edən heç bir məhkəmə qərarı mövcud deyil.⁸

¹ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, maddə 25.

² Yəni orada.

³ Yəni orada.

⁴ Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu, maddə 1.

⁵ Yəni orada, maddə 3 və 4.

⁶ Seksual qısnama - əmək və ya xidmət münasibətlərində olan şəxsi alçaldan və təhqir edən, başqa cinsə və ya seksual yönümə mənsubiyyətindən irəli gələn və fiziki hərəkətlərdə (toxunma, əllə vurma), ədəbsiz sözlərdə, jestlərdə, hədələrdə, ləkələyici təkliflərdə və ya dəvətlərdə təzahür edən əxlaqsız davranış (maddə 2.0.5)

⁷ Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu, maddə 2.0.4.

⁸ Bayramova, Report on Azerbaijan in: *Barriers, Remedies and Good Practices for Women's Access to Justice in Azerbaijan*, Prepared under the Programmatic Cooperation Framework *Project Improving Women's Access to Justice in the five Eastern Partnership Countries* Armenia, Azerbaijan, Georgia, Republic of Moldova, and Ukraine, Council of Europe, 2017, p. 13.

Ayrı-seçkiliyin anlayışı ilə yanaşı, gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün normativ hüquqi bazanın formalaşdırılması, təkmilləşdirilməsi və inkişafı, o cümlədən normativ hüquqi aktların gender ekspertizasından keçirilməsi kimi bu sahədə dövlət siyasətinin əsas istiqamətləri də Qanunda göstərilmişdir.⁹ Bununla yanaşı, cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının aradan qaldırılması, kişilər ilə qadınlara bərabər imkanların yaradılması, dövlətin idarə olunmasında və qərarlar qəbul edilməsində bir cinsin nümayəndələrinin üstünlüyünə yol verilməməsi üçün dövlət tədbirlər görür.¹⁰ Qanun özünü yalnız dövlətin vəzifələrini müəyyənləşdirməklə məhdudlaşdırmır, həm də işəgötürən qarşısında əmək fəaliyyətində kişi və qadınların bərabərliyini təmin etmək məqsədi güdən işə qəbul, işdə irəli çəkmək, 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, cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin və seksual qısnamanın qarşısını almaq üçün lazımi tədbirlər görmək və cinsindən asılı olmayaraq bir iş yerində işləyən şəxslərə eyni əməkhaqqı ödəmək kimi vəzifələri də təsbit edir.¹¹ İşə qəbul haqqında elanlarda kişi və qadınlara fərqli tələblərin irəli sürülməsinə, hər hansı cinsin nümayəndələrinə üstünlük verilməsinə, iş axtaranın ailə vəziyyəti və ya şəxsi həyatı barədə məlumatlar sorğusuna yol verilmir.¹²

Azərbaycan Respublikasının İnsan Hüquqları üzrə Müvəkkilinin fikrinə görə, Qanunda seksual qısnama hallarında nə cinayət məsuliyyəti nəzərdə tutan norma, nə də mövcud normativ hüquqi aktlara istinad var.¹³ Müxtəlif araşdırmalar göstərir ki, seksual qısnamanı qadağan edən müvafiq müddəanın icrası lazımi səviyyədə deyil.¹⁴ Belə nəticəyə gəlmək olar ki, Qanun kişilər və qadınların formal bərabərliyini, həmçinin kişilər və qadınlar üçün bərabər imkanları təşviq edir. Bundan əlavə, dövlət və işəgötürənlərin də vəzifə və öhdəlikləri də Qanunla müəyyən olunur. Buna baxmayaraq, dolayı ayrı-seçkilik məfhumunun olmaması gender bərabərliyinin təmin edilməsi üzrə vahid yanaşmanın inkişafına kömək etmir və onun Qanuna daxil edilməsi, şübhəsiz ki, praktikada bərabər imkanların yaradılmasına öz töhfəsini verəcəkdir.

1.3. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi

Əmək Məcəlləsi qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada Azərbaycan Respublikasının müvafiq hakimiyyət orqanlarının, fiziki və hüquqi şəxslərin təsis etdikləri mülkiyyət və təşkilati-hüquqi formasından asılı olmayaraq respublikanın ərazisində yerləşən bütün müəssisələrdə, idarələrdə, təşkilatlarda, eləcə də müəssisə yaradılmadan işçilərlə əmək müqaviləsi bağlanmış iş yerlərində, həmçinin onun hüdudlarından kənarında fəaliyyət

⁹ Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu, maddə 5.

¹⁰ Yəni orada, maddə 6.

¹¹ Yəni orada, maddə 7 və 9.

¹² Yəni orada, maddə 10.

¹³ Institute of the Commissioner for Human Rights of the Republic of Azerbaijan, Complementary Report to the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, Baku, 2014, p. 13

¹⁴ Bayramova, Report on Azerbaijan in: *Barriers, Remedies and Good Practices for Women's Access to Justice in Azerbaijan*, Prepared under the Programmatic Cooperation Framework *Project Improving Women's Access to Justice in the five Eastern Partnership Countries* Armenia, Azerbaijan, Georgia, Republic of Moldova, and Ukraine, Council of Europe, 2017, p. 21, see also <<https://iwpr.net/global-voices/azerbaijans-women-endure-workplace-harassment>>.

göstərən Azərbaycan Respublikasının səfirliklərində, konsulluqlarında, beynəlxalq sularda Azərbaycan Respublikasının Dövlət bayrağı altında üzən gəmilərdə, şelf qurğularında və digər iş yerlərində tətbiq edilir¹⁵. Məcəllə dövlət qulluqçularına, habelə prokurorluq, polis və digər hüquq mühafizə orqanlarının qulluqçularına onların hüquqi statusunu tənzimləyən normativ hüquqi aktlarla müəyyən olunmuş xüsusiyyətlər nəzərə alınmaqla şamil edilir.¹⁶ Bu normativ hüquqi aktlarda həmin qulluqçuların əmək, sosial və iqtisadi hüquqları bütünlüklə əhatə olunmayıbsa, Məcəllədə nəzərdə tutulmuş müvafiq normalar onlara tətbiq edilir.¹⁷ Bununla belə, Məcəllə məhkəmə hakimlərinə və Milli Məclisinin deputatlarına və bələdiyyələrə seçilmiş şəxslərə şamil edilmir.¹⁸ Hakimlərin, deputatların hüquq və vəzifələrini tənzimləyən qanunvericilik aşağıdakı bölmələrdə ətraflı araşdırılacaqdır.

Məcəllənin qadınlar və kişilərə münasibətdə fərqli yanaşmanı təsbit edən müddələrinin təhlilinə keçməmişdən öncə qeyd etmək yerinə düşər ki, o, işəgötürənin işə qəbul, işdə irəli çəkilmək, peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq zamanı, işin keyfiyyətini qiymətləndirərkən, işdən azad edərkən cinsindən asılı olmayaraq işçilərə eyni yanaşmaq və bərabər imkanlar yaratmaq vəzifələrini müəyyən edir.¹⁹ Buna baxmayaraq, Azərbaycanda qadın və kişilərin əmək haqları arasında fərq nisbətən yüksəkdir.²⁰ Oxşar peşələrdə qadınlar kişilərin eyni vəzifədə qazandıqlarının yalnız 73%-ni qazanırlar.²¹ Yuxarıda qeyd olunan məlumat onu göstərir ki, Məcəllənin qeyd olunan müddəası heç də həmişə praktikada yerinə yetirilmir.

Buna baxmayaraq, Əmək Məcəlləsinin bu və ya digər şəkildə gender bərabərsizliyinə gətirib çıxara və qadınları əlverişsiz vəziyyətə salan bilən müddəaları hazırkı araşdırmanın diqqət mərkəzində olacaqdır.

İlk növbədə 16-cı maddəyə nəzər yetirmək olar. Əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai-sosial mənşəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqlarının məhdudlaşdırılması qəti qadağandır²². Həmin maddənin daha sonrakı müddəaları qadınlara əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsinin ayrı-seçkilik hesab edilməməsinə nəzərdə tutur²³.

Pozitiv ayrı-seçkililiyin (tədbirin) ayrı-seçkilik kimi tanınmaması müsbət haldır, lakin bəzi hallarda güzəşt və imtiyaz kimi qələmə verilən tədbirlər və tənzimləmələr nəticə etibarilə ayrı-seçkiliyə gətirib çıxara bilər. Məcəllənin 241 və 242-ci maddəsinə buna misal gətirmək

¹⁵ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, maddə 4.1

¹⁶ Yəne orada, maddə 5.2.

¹⁷ Yəne orada.

¹⁸ Yəne orada, maddə 6.

¹⁹ Yəne orada, maddə 12f.

²⁰ Azerbaijan Country Gender Assessment, December 2019, Asian Development Bank, p. 22. Dünya İqtisadi Forumunun dərc etdiyi İndeksə (Global Gender Gap Index) görə 2012-ci ildən bəri qadınlar kişilərin əmək haqqının 52%-i qədərində maaş alırlar və Azərbaycan 135 ölkə arasında 88-ci yerdə qərarlaşmışdır.

²¹ Azerbaijan Country Gender Assessment, December 2019, Asian Development Bank, p. 22; bax: World Economic Forum (WEF), The Global Gender Gap Report (Geneva, 2017), p. 72.

²² Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, maddə 16.1

²³ Yəne orada, maddə 16.2

olar. Qeyd etmək yerinə düşər ki, Məcəllənin ən çox mübahisə doğuran 241-ci maddəsinin ləğvi və 242-ci maddəsinə edilən dəyişiklik gender bərabərliyinin təmin olunmasına öz töhfəsini verəcək. Belə ki, Məcəllənin 242-ci maddəsi köhnə redaksiyada hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab edilməyən bayram və digər günlərdə işə cəlb edilməsinə, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsinə yol vermirdi. İlk baxışda 242-ci maddənin qadın işçilərin sağlamlığının və təhlükəsizliyinin və ya onların əmək hüquqlarının qorunması kimi qanuni maraqlara xidmət etdiyi iddia oluna bilməz. Gecə işlərinin və ezamiyyətlərin üç yaşına çatmamış uşağı olan qadınların üzərinə qeyri-mütənasib yük qoyduğunu təsəvvür etmək çətindir. Əgər uşağın maraqları bu müddəanın Məcəlləyə daxil edilməsinə əsas verirsə, kişi işçilərə də oxşar yanaşma tətbiq edilməlidir. Bu müddəa yalnız işləyən qadınlara şamil olduğundan, onun yalnız ailədə qadınların rolu ilə bağlı cəmiyyətdə hökm sürən gender stereotiplərinin əksi olduğunu düşünmək olar. Köhnə redaksiyanın Avropa Sosial Xartiyasının işləyən qadınların analığın müdafiəsi hüququ adlı 8-ci maddəsinin işığında təhlili həmin müddəanın qanuni məqsəd daşmadığına və kökündə gender stereotiplərinin dayandığına dəlalət edir. Belə ki, Sosial Xartiyanın 8-ci maddəsinin 5-ci bəndində hamilə qadınların, təzəlikcə doğuş keçirmiş qadınların və öz südəmər uşaqlarına qulluq etməli olan qadınların əməyinin mədənçixarma sahələrində yeraltı işlərdə və təhlükəli, səhhət üçün zərərli və ya ağır olduqlarından onlara münasib olmayan bütün digər işlərdə istənilən istifadəsini qadağan etmək, həmçinin bu cür qadınların məşgulluqla bağlı hüquqlarının müdafiəsi üzrə müvafiq tədbirlər görmək üzrə dövlətlərin öhdəliyi öz əksini tapmışdır²⁴. Beləliklə, maddənin köhnə redaksiyası Sosial Xartiyanın müvafiq tələbinə uyğun gəlmir, çünki maddə təhlükəli olmayan, sağlamlığa zərər vurmayan həftə sonları və ya bayram günlərində iş və ezamiyyəti qadağan edirdi²⁵.

22.12.2023-cü il tarixli Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanununa əsasən, 242-ci maddə aşağıdakı redaksiyada verildi: “hamilə, 14 yaşınadək uşağı olan, həmçinin 18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş uşağı olan qadınların gecə vaxtı yerinə yetirilən işlərə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab edilməyən bayram və digər günlərdə işə cəlb edilməsinə və ezamiyyətə göndərilməsinə yalnız onların yazılı razılığı ilə (hamilə və 3 yaşınadək uşağı olan qadınlara münasibətdə onların, habelə uşağın həyat və ya sağlamlığına təhlükə yaranmaması barədə həkim rəyi olduqda) yol verilir.”²⁶ Edilən dəyişiklik hamilə və 14 yaşınadək uşağı olan qadınlara iş qrafiki ilə bağlı seçim etmək imkanını tanıyır ki, bu da gender bərabərliyinin təmin edilməsinə müsbət təsir edəcəkdir.

Digər müsbət dəyişiklik 241-ci maddənin ləğvi ilə bağlıdır. Belə ki, köhnə redaksiyada həmin maddə qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan iş yerləri və işləri müəyyən edirdi²⁷.

²⁴ Avropa Sosial Xartiyası (yenidən baxılmış), 3 may 1996, [escA6_azeri_pdf \(coe.int\)](https://www.coe.int/t/e/treaties/esc/esc_A6_azeri.pdf), son baxış tarixi: 15.02.2024

²⁵ Bayramova, Report on Azerbaijan in: *Barriers, Remedies and Good Practices for Women's Access to Justice in Azerbaijan*, Prepared under the Programmatic Cooperation Framework Project *Improving Women's Access to Justice in the five Eastern Partnership Countries* Armenia, Azerbaijan, Georgia, Republic of Moldova, and Ukraine, Council of Europe, 2017, p. 14.

²⁶ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu, N. 1063-VIQD, 22.12.2023, [1063-VIQD - Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində dəyişiklik edilməsi haqqında \(e-qanun.az\)](https://www.azqr.az/1063-VIQD-Azərbaycan-Respublikasının-Əmək-Məcəlləsində-dəyişiklik-edilməsi-haqqında-qanun-az)

²⁷ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, maddə 241 (5 noyabr 2022-ci il tarixli 629-VIQD nömrəli AR Qanunu ilə ləğv edilmişdir.)

241-ci maddəyə əsasən, əmək şəraiti ağır, zərərli iş yerlərində, habelə yeraltı tunnellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunurdu. Həmçinin qadınların həmin maddə ilə müəyyən edilmiş normalardan artıq ağır əşyaların qaldırılması və bir yerdən başqa yerə daşınması işlərinə cəlb edilməsi də qadağan idi. Göründüyü kimi, müddəa qadınların xüsusi qrupunu (misal üçün, hamilə, azyaşlı və ya südəmər uşaqları olan qadınlar) deyil, ümumilikdə qadın cinsinin bütün nümayəndələrini öz tənzimləmə sferasına daxil edirdi. Belə olduqda, 241-ci maddə hansısa konkret qrupun sağlamlığının qorunması və ya uşaqların maraqlarının müdafiəsi kimi qanuni maraqların mühafizəsinə öz töhfəsini vermir, əksinə, qadınlarla bağlı cəmiyyətdə hakim olan (qadınların zərif cinsin nümayəndələri olması, onların sağlamlığı və maraqlarının qorunması üzrə qərar vermək üçün dövlətin və işəgötürənin daha yaxşı mövqedə olması) stereotiplərin dəstəklənməsinə gətirib çıxarırdı. 241-ci maddənin bütün qadınları ehtiva edən ümumi norma olması, həmçinin əmək şəraiti ağır işlərdə işləmək ilə bağlı qərar qəbulunda qadınların mövqeyinin əsas amillərdən biri olmaması reallıqda həmin müddəanı ayrı-seçkiliyə imkan yaradan hüquqi baza kimi qələmə verən səbəblərdəndir. Çox təqdirəlayiq haldır ki, həmin maddə 5 noyabr 2022-ci il tarixli 629-VIQD nömrəli AR Qanunu ilə ləğv edilmişdir.

Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin və seksual qısnamanın qarşısını almaq üçün lazımı tədbirlərin görülməsi də işəgötürənin əsas vəzifələri sırasındadır.²⁸ Bununla yanaşı, işçi seksual qısnamaya məruz qaldıqda ərizəsində göstərdiyi gün əmək müqaviləsi ləğv edilə bilər.²⁹ Bu müddəa işəgötürənin əmək münasibətləri prosesində işçi seksual qısnamaya məruz qaldıqda işçiyə vurulan ziyanı görə tam maddi məsuliyyət daşdığını təsbit edən digər müddəa ilə kəşisir.³⁰

Əmək Məcəlləsinin qadınların mənafeyini qoruyan digər müddəası hamilə, habelə üç yaşınadək uşağı olan qadınlar ilə bağlanmış əmək müqaviləsinin işəgötürən tərəfindən ləğv edilməsinə yol vermir.³¹ Eyni yanaşma üç yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən kişilərə də şamil edilir³².

Əmək Məcəlləsi uşağa qulluq üzrə sosial məzuniyyət hüquqlarını da tənzimləyir. İşləyən qadınlara hamiləlik dövründə və doğuşdan sonrakı dövr üçün 126 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 56 təqvim günü) müddətində ödənişli məzuniyyət verilir. Doğuş çətin olduqda, iki və ya daha çox uşaq doğulduqda doğuşdan sonrakı məzuniyyət 70 təqvim günü müddətində verilir.³³ Bundan başqa, iki aylığadək yaşına uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən böyüdən qadınlar doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük sosial məzuniyyətdən, həmçinin Məcəllənin 117-ci maddəsi ilə müəyyən edilmiş əlavə və 127-ci maddəsində nəzərdə tutulmuş qismən ödənişli məzuniyyətlərdən istifadə etmək hüququna malikdirlər.³⁴ Anlaşıldığı kimi, qeyd olunan maddələr qadınları əhatə edir. Qismən ödənişli sosial məzuniyyət hüququ və ondan istifadə qaydalarını tənzimləyən 127-ci maddə hər iki valideynə münasibətdə tətbiq olunur. Uşağa bilavasitə qulluq edən valideynlərdən biri, yaxud ailənin başqa üzvü uşağın üç yaşı tamam

²⁸ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, maddə 12.g

²⁹ Yəni orada, maddə 69.3.

³⁰ Yəni orada, maddə 195.g.

³¹ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, maddə 79.1

³² Yəni orada

³³ Yəni orada, maddə 125.

³⁴ Yəni orada, maddə 126.

olanadək ona qulluq etməkdən ötrü qanunvericiliklə müəyyən edilmiş məbləğdə müavinət verilən qismən ödənişli sosial məzuniyyət almaq hüququna malikdirlər.³⁵ Görünür ki, bu müddəadan kişilər də yararlanırlar. Uşağa qulluq edən işçi yazılı ərizəsi əsasında qismən ödənişli sosial məzuniyyət hüququndan tam, yaxud hissə-hissə istifadə edə bilər.³⁶ Qeyd olunan məzuniyyətlərdən savayı, Məcəllə uşaqlı qadınların əlavə məzuniyyət hüququnu da təsbit edir. 14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara 2 təqvim günü, bu yaşda üç və daha çox uşağı olan, həmçinin 18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir.³⁷ Həmin maddənin ikinci hissəsində göstərilmişdir ki, əlavə məzuniyyət hüququ yalnız uşaqları təkbaşına böyüdən atalara şamil edilir. Beləliklə, ataların da ödənişli məzuniyyət ilə bağlı analarla eyni hüquqlara malik olduqları qənaətinə gəlmək mümkün deyil.

Yuxarıda qeyd olunan müddəalardan başqa, Məcəllənin 130-cu maddəsi bütün kişi işçiləri əhatə etməsə də, atalıq məzuniyyətini nəzərdə tutur. Məcəllə arvadları doğuşla əlaqədar məzuniyyətdə olan kişilərə və 16 yaşınadək uşağı olan qadınların və ya tək valideynlərin 14 təqvim gününədək ödənişsiz məzuniyyət hüququnu tanıyır.³⁸ Müddədə istifadə olunan ifadələrdən belə nəticə hasil olur ki, o, yalnız uşaqları təkbaşına böyüdən atalara və arvadları doğuşla əlaqədar məzuniyyətdə olan kişilərə şamil olunur. Beləliklə, bütün qadınlar ödənişli və ödənişsiz analıq məzuniyyəti hüquqlarından yararlanırlar biləcəyi halda, atalar Məcəllə ilə müəyyən edilmiş şərtlərə cavab verdikdə (uşaqları təkbaşına böyütmək və ya arvadların doğuşla əlaqədar məzuniyyətdə olması) ödənişsiz məzuniyyət imkanlarından bəhrələnməyə bilərlər.

Yuxarıda qeyd olunan müddəalar ilk baxışdan qadınlara güzəştlərin təmin edilməsinə, əmək bazarında qadın və kişilərin mövqelərinin bərabərləşdirilməsinə yönəlmişdir. Bununla belə, kişilərin Əmək Məcəlləsinin müddəalarının əhatə dairəsindən kənar qalması çox güman ki, qadın işçiləri hədəf alan ayrı-seçkiliyə səbəb ola bilər, çünki işgözlülər analıq məzuniyyəti ilə bağlı bütün xərcləri ödəmək üzrə öhdəlik daşıyırlar. Atalıq məzuniyyətinin qanunvericilikdə təsbit edilməsi həm qadınlara qarşı potensial ayrı-seçkiliyin qarşısının alınmasını, həm də uşağın inkişafında hər iki valideynin bərabər iştirakını təmin etmiş olardı.

Bəzi Avropa Şurasına üzv ölkələrdə həm analıq, həm də atalıq məzuniyyətinin qanunvericilikdə təsbit edilməsinə baxmayaraq, uşağa qulluq etmək məqsədilə kişilər tərəfindən sosial məzuniyyətdən istifadə halları aşağı olaraq qalır. Misal üçün, hətta həvəsləndirici tədbirlərin tətbiq edildiyi İsveçdə uşağa qulluq üzrə sosial məzuniyyət imkanından istifadə edənlərin 70%-i qadınlardır³⁹. Yaxşı təcrübə nümunəsi kimi bəzi ölkələrin yanaşmasını göstərmək olar. Misal üçün, **Finlandiya, Luksemburq, Portuqaliya, İspaniya və İsveçdə** uşağa qulluq üzrə məzuniyyət iki valideyn arasında bölünür və bir valideynin məzuniyyət hüququ digərinə verilə bilər⁴⁰. Bəzi ölkələrdə isə atalıq məzuniyyəti könüllü deyil, məcburi xarakter daşıyır. Belə ki, **İtaliyada** 10 günlük atalıq məzuniyyəti

³⁵ Yəni orada, maddə 127.

³⁶ Yəni orada.

³⁷ Yəni orada, maddə 117.

³⁸ Yəni orada, maddə 130.

³⁹ Gender Equality Commission (GEC) Conference on “Work-life balance as a leverage for women’s empowerment and promoting gender equality” Report, Rome, 12.04.2022, [1680a96afd \(coe.int\)](https://www.coe.int/t/e/gender/Work-life_balance/GEC_Conference_Report_12_04_2022.pdf), p.15, son baxış tarixi: 24.02.2024

⁴⁰ Yəni orada

məcburi xarakter daşdığı halda, **Fransada** 28 günlük atalıq məzuniyyətinin 7 günü məcburi qaydada istifadə edilməlidir⁴¹.

Yuxarıda qeyd olunan yaxşı tərübə nümunələrinin Azərbaycanda da tətbiqi qadınların iş həyatında aktiv iştirakına öz töhfəsini verə bilər.

1.4. Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsi

Cinayət Məcəlləsi zorlamanı⁴² və seksual xarakterli zorakılıq hərəkətləri⁴³ qadağan edir. Məcəllədə qeyd olunan anlayışa görə zorlama zərərçəkmiş şəxsə və ya başqa şəxslərə qarşı zor tətbiq etməklə və ya belə zor tətbiq etmə hədəsi ilə və ya zərərçəkmiş şəxsin köməksiz vəziyyətindən istifadə etməklə onunla cinsi əlaqədə olmadır. Tərif əsasən razılığın olmamasına deyil, zor tətbiqinə və ya zor tətbiqi hədəsinə fokuslanır. Beynəlxalq cinayət hüququnda güc tətbiqi zorlamanın elementi olmadığı və seksual xarakterli hərəkətlərin edilməsi üçün məcbureddici hallardan istifadə edilməsinin də cəzalandırılması qəbul edilmişdir.⁴⁴ Keçmiş Yuqoslaviya üzrə BMT-nin Beynəlxalq Cinayət Tribunalı qət etmişdir ki, beynəlxalq cinayət hüququnda qurbanın razılığı olmadan istənilən cinsi əlaqə zorlamadır və belə razılıq ətrafdakı şərtlər kontekstində qiymətləndirilən şəxsin azad iradəsi nəticəsində könüllü olaraq verilməlidir.⁴⁵ Yuxarıdakı tərif silahlı münaqişə fonunda və kontekstində əhaliyə qarşı törədilən zorlamayı nəzərdə tutsa da, bu, eyni zamanda razılığın olmamasına zorlama və cinsi zorakılığın əsas elementi kimi baxmaq üçün universal tendensiyanı əks etdirir.⁴⁶ Cinsi zorakılığın qurbanları, xüsusən də gənc qızlar çox vaxt psixoloji səbəblərdən (təcavüzə passiv surətdə təslim olaraq və ya psixoloji olaraq özünü təcrid edərək) və ya növbəti dəfə zorakılıq qurbanı olma qorxusundan müqavimət göstərə bilmirlər.⁴⁷ Buna görə də, zorlamanın tərifi razılığın olmaması kimi tövsif oluna bilən halları əhatə edəcək şəkildə genişləndirilməlidir. Həmin halların tam siyahısının göstərilməsi tələb olunmur və həmçinin qadının razılığı barədə nəticə çıxarmazdan əvvəl məhkəmənin konkret işin faktlarını müəyyən etməyə imkan verilməlidir.⁴⁸

⁴¹ Yenə orada

⁴² Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsi, maddə 149.

⁴³ Yenə orada, maddə 150.

⁴⁴ M.C. v. Bulgaria (no. 39272/98), European Court of Human Rights, para 163.

⁴⁴ [M.C. v. Bulgaria \(no. 39272/98\), European Court of Human Rights, para 163. <M.C. v. BULGARIA \(coe.int\)> son baxış tarixi: 16.02.2024](https://www.coe.int/en/BULGARIA) 14 yaşlı (Bolqarıstanda cinsi münasibətə girmək üçün razılıq yaşı) ərizəçi iki kişi tərəfindən zorlanmışdır, ərizəçi zorlama zamanı və daha sonra ağlayırdı. Anası onu xəstəxanaya apardığında onun qızlıq pərdəsinin cırıldığı məlum olmuşdur. Onun müqavimət göstərməsi və ya köməyə çağırması müəyyən edilmədiyindən cinayəti törədənlər məsuliyyətə cəlb edilməmişdir.

⁴⁵ Yenə orada.

⁴⁶ Yenə orada.

⁴⁷ Factsheet-Violence against women, European Court of Human Rights, September 2022, p. 5, <https://www.echr.coe.int/documents/fs_violence_woman_eng.pdf> son baxış tarixi: 16.02.2024.

⁴⁸ Bayramova, Report on Azerbaijan in: *Barriers, Remedies and Good Practices for Women's Access to Justice in Azerbaijan*, Prepared under the Programmatic Cooperation Framework Project *Improving Women's Access to Justice in the five Eastern Partnership Countries* Armenia, Azerbaijan, Georgia, Republic of Moldova, and Ukraine, Council of Europe, 2017, p. 17; see also Jivan, V. and Foster, C., *Translating CEDAW into law. CEDAW legislative compliance in the Cook Islands*, UNDP, UNIFEM, 2008, p. 15.

Zərərçəkmiş şəxsə və ya başqa şəxslərə zor tətbiq etməklə və ya belə zor tətbiq etmə hədəsi ilə və ya zərərçəkmiş şəxsin köməksiz vəziyyətindən istifadə etməklə uşaqbazlıq və ya seksual xarakterli digər zorakılıq hərəkətləri etmə seksual xarakterli zorakılıq hərəkətləri sayılır.⁴⁹ Bununla yanaşı, seksual xarakterli hərəkətlərə məcbur etmə bir ildən iki ilədək müddətə islah işləri və ya bir ildən üç ilədək müddətə azadlıqdan məhrum etmə ilə cəzalandırılır.⁵⁰ Seksual xarakterli hərəkətlərə məcbur etmə dedikdə, əmlakın məhv edilməsi, zədələnməsi və ya götürülməsi hədəsi ilə və yaxud zərərçəkmiş şəxsin maddə və ya sair asılılığından istifadə etməklə onu cinsi əlaqəyə girməyə, uşaqbazlığa və ya seksual xarakterli digər hərəkətlərə məcbur etmə başa düşülür. Yuxarıda göstərilən cinayət əməllərinin anlayışlarından və onların nəzərdə tutulan seksual qısnama ilə müqayisəsindən görüldüyü kimi, belə nəticəyə gəlmək olar ki, seksual qısnamayı təşkil edən bütün hərəkətlər Cinayət Məcəlləsində nəzərdə tutulmamışdır. Belə ki, seksual qısnama əmək və ya xidmət münasibətlərində olan şəxsi alçaldan və təhqir edən, başqa cinsə və ya seksual yönümə mənsubiyyətindən irəli gələn və fiziki hərəkətlərdə (toxunma, əllə vurma), ədəbsiz sözlərdə, jestlərdə, hədələrdə, ləkələyici təkliflərdə və ya dəvətlərdə təzahür edən əxlaqsız davranışdır. Seksual xarakterli zorakılıq hərəkətləri və seksual xarakterli hərəkətlərə məcbur etmə hədəsinin, zorun tətbiqini nəzərdə tutduğu halda, seksual qısnama daha geniş spektr davranışları ehtiva edir. Hüquqi boşluğu aradan qaldırmaq üçün Cinayət Məcəlləsinə zəruri əlavə və dəyişiklər (cinayət əməli qismində seksual qısnamanın Cinayət Məcəlləsində göstərilməsi) edilməsi barədə variantlar müzakirə predmeti ola bilər.

1.5. Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsi

İnzibati Xətalər Məcəlləsində seksual qısnama ilə bağlı yalnız bir maddə mövcuddur. Həmin maddəyə əsasən, seksual qısnamaya görə işgötürəndən və ya rəhbərindən şikayət etmiş işçiyə təzyiqliq göstərilməsinə və ya işçinin təqib olunmasına görə vəzifəli şəxslər min beş yüz manatdan iki min beş yüz manatadək məbləğdə cərimə tətbiq edilir.⁵¹ Görüldüyü kimi, bu müddəa seksual qısnamanın özünə görə deyil, onun barədə edilmiş şikayət səbəbilə işçiyə təzyiqliq göstərilməsinə görə inzibati tənbeh nəzərdə tutur. Seksual qısnamanın ayrıca inzibati xəta kimi nəzərdə tutulmaması bu cür davranışa məruz qalmış qadınlara mənfi və çəkindirici təsir göstərir və öz pozulmuş hüquqlarını bərpa etmək imkanlarını məhdudlaşdırır.

1.6. Digər qanunvericilik aktları

Dövlət qulluğu haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu⁵² dövlət qulluğu sahəsində dövlətlə dövlət qulluqçuları arasında münasibətləri və dövlət qulluqçularının hüquqi statusu ilə bağlı məsələləri tənzimləyir. Qanun hazırkı araşdırmanın predmeti olan deputatlara⁵³ şamil olunmasa da, dövlət qulluğunun xüsusi növündə çalışan şəxslər⁵⁴ Qanunun əhatə dairəsinə daxildirlər. Azərbaycan Respublikasının 16 yaşına çatmış, irqindən, etnik

⁴⁹ Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsi, maddə 150.

⁵⁰ Yəni orada, maddə 151.

⁵¹ Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsi, maddə 205.

⁵² Dövlət qulluğu haqqında 21.07.2000-ci il tarixli N. 926-IQ sayılı Azərbaycan Respublikasının Qanunu.

⁵³ Yəni orada, maddə 2.2

⁵⁴ Yəni orada, maddə 2.3

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 bilən vətəndaşlarının dövlət qulluğuna qəbul etmək hüququ vardır.⁵⁵ Bu ümumi müddəaya baxmayaraq, gender bərabərliyinə və bərabər imkanlara nail olmağın və ya dövlət qulluğunda birbaşa və dolaylı ayrı-seçkiliklə mübarizənin konkret yollarını əks etdirən başqa heç bir müddəa yoxdur.

Dövlət qulluğunun xüsusi növünə aid orqanlarda qulluğu tənzimləyən qanunvericilik aktlarında da oxşar boşluqlar mövcuddur. Eyni yanaşmanı Ədliyyə orqanlarında qulluq keçmə haqqında Qanuna da aid etmək olar.⁵⁶

Fövqəladə hallar orqanlarında xidmətkeçmə haqqında Qanunda da gender bərabərliyinin təmin edilməsinə birbaşa xidmət edən normalara rast gəlinmir⁵⁷. Yalnız əməkdaşların vəzifələrinə həsr edilmiş 10-cu maddədə etik davranış və intizam qaydalarına əməl etmək vəzifəsi qeyd edilmişdir⁵⁸.

Gömrük orqanlarında xidmət haqqında Əsasnamənin də yalnız bir müddəasında gömrük orqanlarında xidmətin etik davranış qaydalarına riayətə görə xidməti irəliləyiş prinsipləri əsasında təşkil edilməsi öz əksini tapmışdır⁵⁹.

Miqrasiya orqanlarında qulluq keçmə haqqında Əsasnamədə⁶⁰ də miqrasiya işçilərinin etik davranış və intizam qaydalarına əməl etmələri barədə müddəa mövcuddur.

“Prokurorluq orqanlarında qulluq keçmə haqqında” Qanunda “Azərbaycan Prokurorluğu İşçilərinin Etik Davranış Kodeksi”nin tələblərinə əməl edilmədiyinə görə intizam məsuliyyəti nəzərdə tutulur⁶¹.

Dövlət vergi orqanlarında xidmət haqqında Əsasnamə⁶² də oxşar yanaşma sərgiləyərək vergi orqanlarının vəzifəli şəxsinin daxili intizam və xidməti informasiya və rəftar qaydalarını gözləməyə borclu olduğunu təsbit edir.

Etik davranış qaydalarına nəyin aid olduğu və şikayət mexanizmləri aşağıdakı bölmələrdə təhlil olunacaq.

Hakim vəzifəsinə namizədlərin seçilməsi “*Məhkəmələr və hakimlər haqqında*” Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə tənzimlənir.⁶³ Qanunun 93-cü maddəsinə əsasən, Konstitusiyanın 126-cı maddəsinin birinci hissəsinə uyğun olaraq yaşı 30-dan aşağı olmayan, seçkilərdə iştirak etmək hüququna malik olan, ali hüquq təhsilli, hüquqşünas ixtisası üzrə 5 ildən artıq işləyən Azərbaycan Respublikası vətəndaşları hakim ola bilərlər.⁶⁴ Əmək Məcəlləsinin məhkəmə hakimlərinə şamil olunmadığını nəzərə alaraq, 5 illik iş təcrübəsi ilə bağlı tələbin qadınlara qarşı dolaylı ayrı-seçkilik ilə nəticələnmə ehtimalını araşdırmaq

⁵⁵ Yəni orada, maddə 27.1.

⁵⁶ Ədliyyə orqanlarında qulluq keçmə haqqında Azərbaycan Respublikasının 26.05.2006-cı il tarixli 119-IIQ sayılı Qanunu.

⁵⁷ Fövqəladə hallar orqanlarında xidmətkeçmə haqqında Azərbaycan Respublikasının 22.06.2010-cu il tarixli, 1057-IIIQ sayılı Qanunu

⁵⁸ Yəni orada, maddə 10.0.10

⁵⁹ Gömrük orqanlarında xidmət haqqında Əsasnamə, maddə 9

⁶⁰ Miqrasiya orqanlarında qulluq keçmə haqqında Əsasnamə, maddə 30.11

⁶¹ “Prokurorluq orqanlarında qulluq keçmə haqqında” Azərbaycan Respublikasının 29.06.2001-ci il tarixli, 167-IIQ sayılı Qanunu, maddə 26.1

⁶² Dövlət vergi orqanlarında xidmət haqqında Əsasnamə, maddə 34

⁶³ Məhkəmələr və hakimlər haqqında Azərbaycan Respublikasının 310-IQ sayılı 10.06.1997-ci il tarixli Qanunu.

⁶⁴ Yəni orada, maddə 93.

lazımdır. Misal üçün, Moldova Respublikasında öz peşəsində rəhbər vəzifələrə yüksəlmək üçün hüquqşünasın hüquq sahəsində beş il davamlı iş təcrübəsi olmalıdır.⁶⁵ Analıq məzuniyyəti götürən qadın hüquqşünaslar, məzuniyyət müddəti onların karyerasında fasilə kimi şərh edilərsə, bu tələbi yerinə yetirə bilməzlər.⁶⁶ Buna görə də qanunvericilikdəki iş təcrübəsinin davamlılığı ilə bağlı dolayı ayrı-seçkiliyə gətirib çıxara bilər. Azərbaycanda vəziyyət bir qədər fərqlidir. Birincisi, Azərbaycan qanunvericiliyində davamlı iş təcrübəsi tələbi yoxdur. İkincisi, Əmək Məcəlləsinin məhkəmə hakimlərinə şamil olunmasına baxmayaraq, praktikada bu müddəə hakimliyə namizədlərə tətbiq edilmir. Beləliklə, işçinin məzuniyyətdə olduğu müddət işçinin əmək stajına, həmçinin ixtisası üzrə stajına daxil edilir.⁶⁷ Nəticə etibarilə, beş illik iş tələbi qadın namizədlərin üzərinə qoyulan qeyri-mütənasib yük və dolayı ayrı-seçkilik kimi şərh edilməməlidir.

Yuxarıdakı məsələni bir kənara qoysaq, “Məhkəmələr və hakimlər haqqında” Qanun müxtəlifliyi və gender bərabərliyini təşviq etmir. O, məhkəmə sistemində qadın və kişilərin balanslaşdırılmış təmsilçiyilinə nail olmaq məqsədi ilə bağlı müddəaları və qadın və kişilərin bərabər iştirakına təsir göstərə biləcək mexanizmləri nəzərdə tutmur. Misal üçün, Hakimlərin Seçki Komitəsi Məhkəmə-Hüquq Şurası tərəfindən formalaşdırılan və hakim vəzifəsinə namizədlərin seçimini həyata keçirən orqandır.⁶⁸ Hakimlərin Seçki Komitəsinin fəaliyyəti “Məhkəmə və hakimlər haqqında” Qanunla, “Məhkəmə-Hüquq Şurası haqqında” Qanunla, habelə Məhkəmə-Hüquq Şurası tərəfindən qəbul edilən Hakimlərin Seçki Komitəsi haqqında Əsasnamə ilə tənzimlənir. Əsasnamə Hakimlərin Seçki Komitəsinin formalaşdırılmasını⁶⁹ tənzimləyir. Hakimlərin Seçki Komitəsinə üzv namizədlər hüquqşünas ixtisası üzrə beş ildən artıq iş stajına malik olmalıdırlar⁷⁰. Seçki Komitəsinin üzvlüyünə namizədlərin irəli sürülməsi zamanı gender bərabərliyinin təmin edilməsi məqsədi Əsasnamədə qeyd edilməmişdir.

Polisin fəaliyyəti “Polis haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu⁷¹ ilə tənzimlənir. IV fəsil polisdə xidmət keçmənin əsaslarına həsr edilmişdir. Bu fəsildə gender bərabərliyinin təmin edilməsi ilə bağlı konkret tədbirlər və ya strategiyalardan bəhs edilmir. 28.8-ci maddədə qeyd edilir ki, polisdə xidmətə qəbul və xidmət keçmə qaydaları Azərbaycan Respublikasının müvafiq qanunu ilə təsdiq edilən əsasnamə ilə tənzimlənir.⁷² Əsasnamədə qadın polis əməkdaşlarının ödənişli və ödənişsiz məzuniyyət hüququ ilə bağlı müddəalar mövcuddur. 87-1-ci maddəyə əsasən, qadın polis əməkdaşı hamiləliyə və doğuşa görə ödənişli, uşağın 3 yaşı tamam olanadək ona bilavasitə qulluq etmək üçün qismən ödənişli sosial, habelə həkim məsləhət komissiyasının rəyi əsasında xroniki xəstəliyi olan uşağa qulluq etmək üçün uşaq 4 yaşına çatanaqədər əlavə ödənişsiz məzuniyyət almaq hüququna malikdir.⁷³ Bununla yanaşı, qismən ödənişli sosial məzuniyyət öz arzusu ilə tam və ya hissələrə

⁶⁵ Duban E. Dr. Radačić I., Training Manual for Judges and Prosecutors on Ensuring Women’s Access to Justice, Prepared under the Project “Improving Women’s Access to Justice in the Eastern Partnership Countries” Armenia, Azerbaijan, Georgia, the Republic of Moldova, Ukraine and Belarus”, 2017, p. 101

⁶⁶ Yəni orada.

⁶⁷ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, maddə 111.1.

⁶⁸ “Məhkəmələr və hakimlər haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu, maddə 93-2.

⁶⁹ Hakimlərin Seçki Komitəsi haqqında Əsasnamə, maddə 2.

⁷⁰ Yəni orada

⁷¹ “Polis haqqında” Azərbaycan Respublikasının 28.10.1999-cu il tarixli 727-IQ sayılı Qanunu, <https://e-qanun.az/framework/2937>

⁷² “Azərbaycan Respublikasının daxili işlər orqanlarında xidmət keçmə haqqında Əsasnamənin təsdiq edilməsi barədə”, 29.06.2001-ci il tarixli 168-IIQ sayılı Qanunu, <https://e-qanun.az/framework/4364>

⁷³ Yəni orada, maddə. 87-1

bölünməklə verilə bilər. Qadın polis əməkdaşının verilmiş məzuniyyət müddəti bitənə qədər də öz xidməti vəzifələrinin icrasına başlamaq hüququ vardır⁷⁴. Hamiləliyə və doğuşa görə ödənişli məzuniyyətin müddəti növbəti xüsusi rütbədə xidmət müddətinə, qismən ödənişli sosial, habelə uşaq dörd yaşına çatanaqədək əlavə ödənişsiz məzuniyyət müddəti yalnız xidmət illərinə və pensiya üçün xidmət illərinə əlavə edilir⁷⁵. Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət növbəti məzuniyyətin hesabına daxil edilmir. Qadın polis əməkdaşına öz arzusu ilə hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətdən qabaq, yaxud bilavasitə ondan sonra cari il üçün növbəti məzuniyyət verilir.⁷⁶ Göründüyü kimi, Əsasnamədə göstərilən bütün müddəalar qadın polis əməkdaşları üçün imtiyazları ehtiva edən analıq məzuniyyəti ilə bağlıdır. Kişi polis əməkdaşlarının atalıq məzuniyyəti hüququ Əsasnamədə tanınmır, lakin bir istisna vardır. 10-1-ci maddəyə əsasən, daxili işlər orqanlarında xüsusi rütbələr nəzərdə tutulmayan vəzifələrə işə götürülən mülki işçilərin əmək münasibətləri Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi ilə tənzimlənir.⁷⁷ Bu o deməkdir ki, Əmək Məcəlləsinin uşaqlarını təkbaşına böyüdən atalar üçün nəzərdə tutduğu məzuniyyət hüququ yalnız daxili işlər orqanlarının mülki işçilərə şamil edilir. Kvota sistemi kimi işə qəbul və yüksəlişdə gender bərabərliyini təşviq edən hər hansı digər müddəalar Əsasnamədə yer almamışdır.

2. PRAKTİKA

2.1. Ümumi müşahidələr

Bir çox ölkələrdə qızların təhsil səviyyəsi orta hesabla oğlanlarından daha yüksəkdir. Buna baxmayaraq, gənc qadınların əmək bazarına daxil olması daha çətindir və əgər əmək bazarına daxil olsalar belə, gənc kişilərə nisbətə daha az sərfəli şərtlər altındadırlar. Qadınlar kişilərlə müqayisədə sahibkarlıqla daha az məşğul olurlar və əvəzində, qeyri-rəsmi sektorda qadınlar həddindən artıq təmsil olunur ki, bu da öz növbəsində onların hüquqlarını və sosial müdafiəsini zəiflədir⁷⁸. Dünya Bankının məlumatına görə, qadınlar kişilərin hüquqlarının orta hesabla dördü üçünə malikdirlər⁷⁹. Ümumiyyətlə, qadınların maaşı kişilərdən orta hesabla aşağıdır⁸⁰. Buna səbəblərdən biri cəmiyyətlərdə hökm sürən stereotiplərdir ki, onlar Azərbaycanda da rast gəlinir.

2018-ci ildə Azərbaycanda gender bərabərliyi ilə bağlı sorğu aşağıdakı mənzərəni ortaya çıxarıb: Azərbaycanda qadınların siyasətdə və rəhbər vəzifələrdə iştirakı müzakirə mövzusu olaraq qalır, bunu sorğularda kişi və qadınların cavablarında əhəmiyyətli fərqlər sübut edir. Kişilərin 55.3%-i “qadınların öz icmalarında lider ola bilməyəcək qədər emosional olması” ilə razılaşsa da, qadınların yalnız 29.2%-i bu fikri bölüşmüşdür.⁸¹ Eyni zamanda, rəhbər vəzifələrdə (hökumət və ya icraçı vəzifələrdə) gender kvota sisteminin tətbiqi fikrini

⁷⁴ Yenə orada

⁷⁵ Yenə orada

⁷⁶ Yenə orada

⁷⁷ Yenə orada, maddə 10-1

⁷⁸ Gender Equality Commission (GEC) Conference on “Work-life balance as a leverage for women’s empowerment and promoting gender equality” Report, Rome, 12.04.2022, [1680a96afd \(coe.int\)](https://www.coe.int/t/e/treaties/1680a96afd), p.17, son baxış tarixi: 24.02.2024

⁷⁹ Yenə orada

⁸⁰ Yenə orada

⁸¹ Gender Equality and Gender Relations in Azerbaijan: Current Trends and Opportunities, Findings from the Men and Equality Survey (IMAGES), UNFPA Azerbaijan, State Committee of the Republic of Azerbaijan for Family, Women and Children’s Affairs, International Centre for Social Research (ICSR), Baku, Azerbaijan, 2018, p. 21.

dəstəkləyən qadınların sayı kişilərin sayından çox idi.⁸² Bununla belə, sorğuda iştirak edən kişilərin yarısından çoxu qadınlar üçün sabit sayda hökumət və rəhbər vəzifələrə zəmanət verən kvota sisteminin tətbiqini dəstəkləmişdir, bu, bəzi kişilərin hökumət və rəhbər vəzifələrdə mövcud gender bərabərliyinin olmamasını qəbul etdiyini və buna qarşı olmadığını göstərir.⁸³

2021/22-ci illər üzrə İnsan İnkişafı Hesabatında⁸⁴ əks olunan gender sosial normalar indeksi⁸⁵ Azərbaycan üzrə maraqlı məqamları aşkara çıxarıb. Belə ki, 2010-2014-cü illər ərzində ölkə üzrə əldə edilmiş sorğuların nəticəsinə əsasən, qadınların 97.60%-i, kişilərin isə 99.80%-i ən azı bir qərəzi vardır⁸⁶. 1.30% sorğuda iştirak edən şəxslərin isə heç bir qərəzi yoxdur⁸⁷. 83.73% şəxslərin siyasi, 30.24% şəxslərin təhsil, 90.72% iqtisadi və 70.06% şəxslərin fiziki toxunulmazlıqla bağlı qərəzləri vardır⁸⁸. Azərbaycanda gender əsaslı stereotiplərin yayılma miqyasını qeyd olunan statistik rəqəmlərdən görə bilərik. Təbii ki, cəmiyyətdə hökmranlıq edən stereotiplərin qadınların dövlət qulluğunda, siyasətdə və qərar qəbulu üzrə digər sferalarda manelərlə üzləşməsinə səbəb olacaqdır.

Araşdırmalar göstərir ki, qadınlar ailə qarşısında öhdəliklərini yerinə yetirməyə zaman ayırmaq üçün hətta az gəlirli olsa belə, yarım günlük işlərə və stabillik, təhlükəsizliyi təmin edən dövlət sektorundankı işlərə üstünlük verirlər.⁸⁹

Cəmiyyətdə belə bir fikir hakimdir ki, gender ayrı-seçkiliyinə dövlət sektorunda deyil, özəl sektorda daha tez-tez rast gəlinir və dövlət strukturlarında belə mənfi hallara rast gəlmək qeyri-mümkündür. Bu, bir tərəfdən həqiqəti əks etdirir, çünki dövlət sektorunda kişi və qadınlar üçün bərabər və ayrı-seçkiliyə yol verməyən işə qəbul prosedurlarının hazırlanması və tətbiqi üçün xeyli işlər görülmüşdür. Hazırda dövlət qulluğuna qəbul prosesi mümkün qədər gender baxımından neytraldır, çünki namizədlər işə qəbul imtahanından (testlərdən ibarət birinci mərhələ) keçməlidirlər.⁹⁰ Bununla belə, işə qəbulla bağlı müsabiqənin ikinci mərhələsində (müsahibə) bir qədər fərqli vəziyyət ola bilər. Buna görə də mümkün mənfi təsirlər nəzərə alınmalıdır. Nəhayət, daha uzun müddətli məzuniyyət qadınların karyera və təhsilindəki fasilələrə səbəb olduğuna görə onlara mənfi təsir göstərə bilər.⁹¹ Uzun analıq

⁸² Yenə orada.

⁸³ Yenə orada.

⁸⁴ İnsan İnkişafı İndeksi (İİİ) 1990-cu ildən etibarən hər il BMT-nin İnkişaf proqramı tərəfindən nəşr edilən "İnsan İnkişafı Hesabatı"nda dünya ölkələrində əhalinin rifahını əks etdirən göstəricidir.

⁸⁵ Gender sosial normalar indeksi dörd meyardan ibarətdir: siyasi, təhsil, iqtisadi və fiziki toxunulmazlıq. O, yeddi suala verilən cavablar əsasında qurulur. Əsas indikatorlar:

1. Kişilər qadınlardan daha yaxşı siyasi lider olurlar.
2. Qadınlar kişilərlə eyni hüquqlara malikdir.
3. Universitet qadından daha çox kişi üçün vacibdir.
4. Kişilərin qadınlardan daha çox əmək hüququ olmalıdır.
5. Kişilər qadınlardan daha yaxşı biznes liderləri olurlar.
6. İntim partnyor zorakılığı göstəricisi.
7. Reproduktiv hüquqlar üzrə göstərici.

⁸⁶ Human Development Report 2021/2022: Uncertain Times, Unsettled Lives: Shaping our Future in a Transforming World, 2022, UNDP, p.210, [hdr2021-22pdf.1.pdf\(undp.org\)](https://hdr2021-22pdf.1.pdf(undp.org)), son baxış tarixi: 24.02.2024

⁸⁷ Yenə orada

⁸⁸ Yenə orada

⁸⁹ United Nations Development Programme, Gender Assessment Report – Women in the Private Sector of Azerbaijan: Opportunities and Challenges (Baku, 2018), p. 26. See also Azerbaijan Country Gender Assessment, December 2019, Asian Development Bank, p. 26.

⁹⁰ Baskakova M., Young people in Azerbaijan: The gender aspect of transition from education to decent work. Working Paper No.5. ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia, Moscow, 2012, p. 27.

⁹¹ Bayramova, Report on Azerbaijan in: *Barriers, Remedies and Good Practices for Women's Access to Justice in Azerbaijan*, Prepared under the Programmatic Cooperation Framework Project *Improving Women's Access to Justice in the*

məzuniyyəti riski də işə qəbul prosesinin sonrakı mərhələlərində nəzərə alınan amillərdən biri ola bilər.

2.2. Siyasətdə qadınların iştiraklığı

Azərbaycanda hal-hazırda parlamentə seçilənlərin 18.6%-i qadınlar təşkil edir⁹². Keçən illərlə müqayisədə pozitiv tendensiya mövcuddur. Belə ki, 1990-cı ildə parlamentə seçilənlərin 4.3%-i, 1995-ci ildə 12.1%-i, 2000-ci ildə 10.7%-i, 2005-ci ildə 11.2%-i, 2010-cu ildə 16%-i və 2015-ci ildə 16.8%-i qadınlar idi⁹³. Parlamentdə komitə sədrələrinin cins nisbəti də deputatların cins nisbəti ilə üst-üstə düşür. 15 komitə sədrindən ikisi qadındır (13.3%).⁹⁴ 2016-cı il göstəricilərinə görə də Azərbaycan ATƏT regionu ölkələri arasında qadın deputatlarının sayına görə 56 ölkə arasında 42-ci yerdə qərarlaşmışdır.⁹⁵

Parlamentdə qadınlarının sayının az olmasının bəzi səbəbləri mövcuddur. Həmin səbəblər ölkədən-ölkəyə dəyişə bilər. Məqsəd siyasətlə məşğul olan qadınların sayının az olmasına səbəb ola bilən halların müəyyən edilməsi və onların aradan qaldırılması üçün ölkə kontekstində adekvat və səmərəli tədbirlərin müəyyən edilərək tətbiq edilməsidir. Belə halların müəyyən edilməsi üçün Avropa Şurası çərçivəsində araşdırmalar aparılmışdır⁹⁶. Nəticədə müəyyən edilmişdir ki, qadın deputatlar deputatlıqları dövründə seksizm, qısnama və qadınlara qarşı zorakılığa məruz qalmışdılar⁹⁷. Parlamentlərdə qadınlara qarşı seksizm, qısnama və zorakılıq aidiyyəti şəxslərin fiziki və psixoloji sağlamlığına mənfi təsir göstərir. Belə davranış formaları həmçinin parlament işinin keyfiyyətinə və effektivliyinə və nəticədə dövlət siyasətinə təsir edir. 85.2% qadın deputat psixi zorakılığa məruz qaldıqlarını iddia etdiyi halda, 58.2% onlayn seksist hücumlara məruz qaldığını iddia etmişdir⁹⁸. 24.7% cinsi zorakılığın, 14.8% isə fiziki zorakılığın qurbanı olduğunu qeyd etmişdir⁹⁹. Hüquq pozucuların həm parlament daxilindəki həmkarlar, həm də adi vətəndaşlar olması maraq doğuran məqamdır. Üçüncü şəxslərin (yəni vətəndaşların) yansıtdıqları seksist davranış patterni hazırkı başlıq altında təhlilin mövzusu olmayacaq, çünki onun əsasını təşkil edən stereotiplərdən daha öncəki bölmələrdə söz açılmışdır. Hal-hazırda maraq kəsb edən məqam qadın deputatların parlament daxilində öz həmkarları tərəfindən seksual qısnamaya və ya seksist davranışa məruz qalmasının səbəblərini və parlamentlərdə qadınlar üçün daha təhlükəsiz və rahat ortamın yaradılması üçün atılması vacib addımların müəyyən edilməsidir.

five Eastern Partnership Countries Armenia, Azerbaijan, Georgia, Republic of Moldova, and Ukraine, Council of Europe, 2017, p. 15.

⁹² [Gender göstəriciləri | Azərbaycan Respublikasının Dövlət Statistika Komitəsi](#), son baxış tarixi: 24.02.2024

⁹³ Yenə orada

⁹⁴ Yenə orada

⁹⁵ Compendium of Good Practices for Advancing Women's Political Participation in the OSCE Region, OSCE ODIHR, 2016, p.82, [224206.pdf \(osce.org\)](#), son baxış tarixi: 25.02.2024

⁹⁶ Bu araşdırma 45 Avropa ölkəsindən 123 qadınla könüllü təkbətək söhbətlərə əsaslanır. Bu qadınlardan 81-i millət vəkili (millət vəkili), 42-si isə parlament aparatının üzvü olmuşdur.

⁹⁷ Council of Europe, Issues Brief, October 2018, Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe, p.1, [Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe | Inter-Parliamentary Union \(ipu.org\)](#), son baxış tarixi: 23.02.2024

⁹⁸ Yenə orada

⁹⁹ Yenə orada

Ən çox rastlaşılan zorakılıq növü psixi zorakılıq olduğundan onu daha dərindən analiz etmək məqsədəümvafiqdir. Psixi zorakılıq qurbanlarının 50%-i seksual və ya seksist ifadələrə tuş gəlmişdir, 19.5%-i isə psixoloji qısnama/zorbalığın qurbanı olmuşdur¹⁰⁰. Seksist ifadələr qadın deputatların fəaliyyətini sırf onların cinsiyyəti səbəbilə rişxənd dolu alçaldıcı ifadələri ehtiva edir. Seksizm qadınların cinsi mənsubiyyətinə görə aşağı səviyyəli olduqları fikrinə əsaslanan hər hansı ifadə formasıdır (hərəkət, söz, təsvir, jest) və bəzən seksizm dolay yolla, məsələn, yumorla ifadə edilir, amma bunlar heç vaxt “sadəcə zarafat” olmur¹⁰¹. Onlar əslində istehzadır və çox zaman məqsədi insanla birlikdə gülmək deyil, onun özünə gülməkdir¹⁰².

Yuxarıda sadalanmış mənfi halların qarşısının alınması və qadınlar üçün təhlükəsiz mühitin yaradılması məqsədilə parlamentlərin etik davranış qaydalarında seksist davranışın, zorbalığın (bullying) və seksual qısnamanın qəbuledilməz olduğu açıq-aşkar göstərilməlidir. Bununla yanaşı, qəbuledilməz halların nədən ibarət olduğu, onların anlayışının və onlara misalların da qaydalarda göstərilməsi məqsəduyğundur. Bununla yanaşı, mənfi hallara səbəb ola bilən risk faktorları da təhlil edilməli və etik davranış qaydalarının müvafiq müddələrinin tərtib edilməsində nəzərə alınmalıdır. Misal üçün, araşdırmalar göstərir ki, rəsmi səfərlər və həddindən artıq içki qısnama və zorakılıq riskini artıracaq amillərdir¹⁰³. Buna görə də həm parlamentarilərdən, həm də parlament işçilərindən parlament işində gözlənilən davranışı təsvir edən standartlar və ya davranış qaydaları tərtib edilərkən bu risk faktorları xüsusi nəzərə alınmalıdır.

Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi deputatının etik davranış qaydaları haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu yalnız deputat statusu olan şəxslərə şamil edilir¹⁰⁴. Qanunda etik davranışla birbaşa bağlı olan altıncı və yeddinci maddələr vicdanlı və mədəni davranışa və iclaslarda etik davranış qaydalarına həsr edilmişdir. Həmin müddələrə əsasən, deputat vicdanlı davranış nümayiş etdirməli, Milli Məclisin nüfuzuna və yüksək deputat adına xələl gətirə biləcək davranışa yol verməməli, deputat adını, şərəf və ləyaqətini uca tutmalı, vətəndaşlarla, o cümlədən seçiciləri ilə münasibətlərində, həmkarları, dövlət orqanlarının nümayəndələri ilə davranışında, ictimai çıxışlarında və Milli Məclisin iclaslarında nəzakətli və təmkinli olmalıdır¹⁰⁵. Bununla yanaşı, deputat Milli Məclisin iclaslarının aparılmasına mane olmamalı, çıxış edənlərin sözünü kəsməməli, kənardan müdaxilə etməməli, iclasın normal gedişini və iş qaydasını pozmamalı, insanın şərəf və ləyaqətini alçaldan kobud, təhqiramiz sözlərə və hərəkətlərə yol verməməli, qanunsuz hərəkətlərə çağırmmalıdır¹⁰⁶. Göründüyü kimi, qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyə gətirib çıxaran seksual qısnama, seksist davranış və zorakılığın qadağan olunması, habelə onların anlayışına daxil olan konkret davranış patternlərinin nəyi ehtiva etdiyi açıq-aşkar göstərilməmişdir. Bununla yanaşı, seksual qısnama kimi şərəf və ləyaqətə toxunan və üçüncü şəxslərlə müzakirəsi və ya həmin halların geniş auditoriya üçün açıq olması qurbana narahatlıq verən bir məsələ barədə məxfiliyi

¹⁰⁰ Yenə orada, səh.9

¹⁰¹ Seksizm: onu gör, ona ad qoy, onu dayandır! [1680a5c138 \(coe.int\)](https://www.coe.int/t/treaties/1680a5c138), son baxış tarixi: 24.02.2024

¹⁰² Yenə orada

¹⁰³ Council of Europe, Issues Brief, October 2018, Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe, p.14

¹⁰⁴ Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi deputatının etik davranış qaydaları haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu, maddə 1.1 [Azərbaycan Respublikası Milli Məclisi deputatının etik davranış qaydaları haqqında AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNU \(meclis.gov.az\)](https://www.meclis.gov.az), son baxış tarixi: 24.02.2024

¹⁰⁵ Yenə orada, maddə 6

¹⁰⁶ Yenə orada, maddə 7.2.

qoruyan şikayət kanallarının mövcudluğu olduqca vacibdir. Hazırkı Qanunda etik davranış qaydalarına əməl olunmasına nəzarət yalnız bir maddə ilə nəzərdə tutulur və orada şikayətlərin baxılma qaydası ətraflı tənzimlənməmişdir. Qeyd olunur ki, etik davranış qaydalarının deputat tərəfindən pozulması barədə şikayətlərə və məlumatlara operativ və qərəzsiz baxılmalıdır.¹⁰⁷ Etik davranış qaydalarına əməl olunmasına nəzarət Milli Məclisin İntizam Komissiyası tərəfindən həyata keçirilir.¹⁰⁸ Göründüyü kimi, Qanunda yalnız şikayətə baxılma prinsipləri və hansı qurum tərəfindən baxılması qeyd olunur. Təvsiyə olunur ki, etik davranış qaydalarında gender bərabərliyinə xələl gətirən davranış formalarının qəbul edilməz olduğu qeyd edilsin və effektiv, deputatlara və deputat olmayan Milli Məclisin digər əməkdaşlarına konfidensial şikayət və müraciət mexanizmlərindən istifadə imkanları verilsin. Konfidensial şikayət mexanizminin təqdim olunması həm də Parlamentlərarası İttifaqla Avropa Şurasının birgə araşdırması nəticəsində hazırlanılan tövsiyələr sırasına da daxildir¹⁰⁹.

Qabaqcıl təcrübə qismində **Finlandiyanın** yanaşmasını göstərmək olar. Belə ki, Finlandiyada Parlament Bürosunun qeyri-münasib davranış və qısnamanın qarşısının alınmasına dair Təlimatları (2017) deputatlara və parlament işçilərinə şamil edilir.¹¹⁰ Bu sənəd qısnamaya sıfır dözümlülük siyasətini bir daha təsbit edərək qısnama halında əməl edilməli olan proseduru və kimə müraciət edilməli olduğunu nəzərdə tutur¹¹¹. O, həmçinin şifahi və ya yazılı şikayətin verilməsi imkanlarını nəzərdə tutaraq şikayətə tam məxfilik şəraitində baxılmasını müəyyən edir; məxfilik mediasiyaya və daxili təhqiqata da şamil edilir.¹¹² Millət vəkilləri və parlament əməkdaşları parlamentdə işə başladıqdan sonra bu tədbirlər barədə məlumatlandırılır və daxili şəbəkə vasitəsilə (intranet) prosedurlar izah olunur¹¹³. Belə bir yanaşmanın Azərbaycanda da tətbiqi sağlam iş mühitinin formalaşmasına öz töhfəsini verə və mümkün riskləri azalda bilər.

Yuxarıda qeyd olunanlarla yanaşı, parlament daxilində seksual qısnamadan azad sağlam mühitin olub-olmaması ilə bağlı məsələni daima diqqət mərkəzində saxlamaq üçün parlament daxilində deputatlar, deputat köməkçiləri və digər əməkdaşları da əhatə edən konfidensial əsasda tədqiqatlar, araşdırmalar aparılmalıdır¹¹⁴. Belə araşdırmalar¹¹⁵ ümumi tendensiyanı sezməyə və potensial risk faktorlarını müəyyən edərək risklərin idarə olunmasına müsbət təsir edə bilər. Bu sahədə tədqiqatların aparılması ilk baxışdan mütərəqqi, inkişaf etmiş və demokratik, insan hüquqlarına hörmət prinsipləri əsaslanan cəmiyyətlərdə də dərin kök salmış seksist yanaşmaların nə dərəcədə yayılmış olduğunu müəyyən etməyə və beləliklə, problemi aradan qaldırmağa yönəlik həll vasitələrinin dairəsini dəqiqləşdirməyə kömək edən ən effektiv vasitələrdəndir. **Avstraliya** İnsan Hüquqları Komissiyasının

¹⁰⁷ Yəni orada, maddə 13.1

¹⁰⁸ Yəni orada, maddə 13.2

¹⁰⁹ Parliaments Free of Sexism and Sexual Harassment, Parliamentary Assembly of the Council of Europe, p.5, [1680994e25 \(coe.int\)](https://www.coe.int/t/dahlg/EGT/EGT_Sexism_Harassment/EGT_Sexism_Harassment_2018.pdf), son baxış tarixi: 25.02.2024

¹¹⁰ Council of Europe, Issues Brief, October 2018, Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe, p.14

¹¹¹ Yəni orada

¹¹² Yəni orada

¹¹³ Yəni orada

¹¹⁴ Parlamentlərarası İttifaq ilə Avropa Şurası Parlament Assambleyasının birgə araşdırmasında da oxşar məzmunlu tövsiyələr ictimaiyyətə təqdim edilmişdir.

¹¹⁵ Araşdırma üzrə yaxşı təcrübə nümunəsi qismində Yeni Zelandiyada aparılmış tədqiqatı göstərmək olar. Daha ətraflı məlumat üçün tədqiqat hesabatı ilə bu linkdən tanış olmaq olar: [sexism-harassment-and-violence-against-women-parliamentarians-in-new-z.pdf \(www.parliament.nz\)](https://www.parliament.nz/assets/Uploads/sexism-harassment-and-violence-against-women-parliamentarians-in-new-z.pdf), son baxış tarixi: 25.02.2024

hazırladığı ətraflı hesabat¹¹⁶ uğurlu araşdırma nümunələrindən biridir və Avstraliya Parlamentində gizli olan, lakin geniş yayılmış seksist mədəniyyəti və qısnamaları ifşa edir¹¹⁷. Bunun üçün parlamentdən kənar gender məsələləri üzrə ekspertlə konfidensial əsaslarla məsləhətləşmələr də aparıla bilər. Belə fəaliyyətlərə yaxşı təcrübə misalları da mövcuddur. **İsveçrə** Parlamenti hədə-qorxu və seksual qısnama halları üzrə ixtisaslaşan müstəqil məşvərət orqanı yaratmaqla eksperimentə imza atdı ki, onun nəticəsində seksual qısnama qurbanı olduğunu iddia edən şəxslər kimliklərini açıqlamadan həmin orqanla əlaqə saxlaya bilərlər¹¹⁸.

Qadınlar arasında həmrəylik əsasən kişi mühitinin çətinliklərinə qarşı mühüm müdafiə vasitəsi ola bilər. Qadın qrupları həm parlamentin fəaliyyəti, həm də qadınlar və kişilər üçün vacib olan məsələlər üzrə siyasət platformalarının hazırlanması baxımından dəyişikliklərə nail olmaq üçün qadınlara birgə işləməyə kömək edə bilər. Bu istiqamətdə **Ukraynanın** təcrübəsi maraqlıdır. Ukrayna Ali Radasında “Bərabər İmkanlar” qrupu rəsmi olaraq 2011-ci ildə fəaliyyətə başlamışdır¹¹⁹. Onun yaradılması skeptisizmlə qarşılanmışdır, çünki əvvəllər gender məsələlərini təşviq etmək üçün parlamentarilərdən ibarət partiyalararası qrup yaratmaq cəhdləri bir neçə dəfə olmuşdur. Məsələlərə Ukraynadakı siyasi partiyalar arasında dərin kök salmış fikir ayrılıqları, Ali Radada qadınların təmsilçiliyinin aşağı səviyyəsi (2009-2012-ci illərdə 8%) və qadın həmrəyliyinin olmaması daxil idi¹²⁰. Qrup yarandıqdan az sonra məişət zorakılığının qarşısının alınması, uşaq alverinin qadağan edilməsi, uşaqları böyüdən tək ana və atalara bərabər sosial müdafiə hüquqlarının təmin edilməsi ilə bağlı üç qanun layihəsi təqdim etmişdir¹²¹. Parlamentin əvvəlki çağırışlarından bəri qrup üzvlərinin sayı 12 qadın və üç kişidən 47 deputata (11 kişi və 36 qadın) çatmışdır. 2015-ci ildə qrup yerli seçkilər ilə bağlı qanunda partiya siyahılarında qadınların 30% kvotasının qanunla təsdiq edilməsini uğurla müdafiə etdi¹²².

Parlament daxilində seksual qısnamadan və seksizmdən azad sağlam mühitin olması təbii ki, siyasətdə qadın iştirakçılığına müsbət təsir göstərəcək və qadınların siyasətə marağını artırmağa vəsələ olacaqdır. Bununla belə, nəzərdə saxlamaq lazımdır ki, parlamentdə təmsil olunanadək siyasətçi partiya daxilində uzun peşəkarlıq yolu keçir və aktiv fəaliyyətə baxmayaraq irəliləməyə və ya seçkilərdə partiya siyahılarında göstərilməyə gender ayrılığının əsaslanan maneələrlə rastlaşa bilər. Partiya daxilində qadın üzvlərin aktivliyini yüksəltmək və partiya rəhbərliyinin işlərin belə gedişatına marağını artırmaq məqsədilə fərqli tədbirlərdən istifadə oluna bilər. Gender kvotaları¹²³ və ya paritet sistemləri siyasi təmsilçilikdə gender balansına böyük təsir göstərə bilər. Gender kvotaları və paritet sistemləri ya qanun əsasında bütün siyasi partiyalar üçün məcburi şərt, ya da siyasi partiyaların könüllü daxili siyasəti ola bilər. Hal-hazırda dünyanın 130-dan çox ölkəsində siyasi partiyaların daxili

¹¹⁶ [Set The Standard \(humanrights.gov.au\)](https://www.humanrights.gov.au), son baxış tarixi 25.02.2024

¹¹⁷ [Inquiry finds widespread sexism in Australian parliament | Women News | Al Jazeera](https://www.aljazeera.com/news/2024/02/25/australia-parliament-sexism/), son baxış tarixi: 25.02.2024

¹¹⁸ Yenə orada, səh. 15

¹¹⁹ Compendium of Good Practices for Advancing Women’s Political Participation in the OSCE Region, OSCE ODIHR, 2016, p.88

¹²⁰ Yenə orada

¹²¹ Yenə orada

¹²² Yenə orada

¹²³ Gender kvotaları ilə paritet sistemləri arasındakı fərq ondan ibarətdir ki, gender kvotası müvəqqəti hüquqi tədbirlərdir və bu qanunlar az təmsil olunan cinsin (adətən qadınların) minimum faizini (məsələn, 30% və ya 40%) nəzərdə tutan müvəqqəti hüquqi tədbirlərdir. Paritet sistemləri daimi qaydalar və qərar qəbul etmə orqanlarında qadın və kişilərin 50/50, bərabər təmsilçiliyinə nail olmaq məqsədi daşıyır.

siyasəti və ya qanunvericilik əsasında kvota sistemi tətbiq edilir¹²⁴. Bəzi ölkələrdə hər iki variantdan, digər ölkələrdə isə yalnız bir variantdan istifadə olunur. **Xorvatiya, İrlandiya, Montenegro, Norveç və Sloveniyada** hər iki variant mövcud olduğu halda, **Albaniya, Belçika, Bosniya və Herzegovina, Fransa, Gürcüstan, Yunanıstan, İtaliya, Polşa, Ukraynada** gender kvotası və paritet sistemi yalnız qanun səviyyəsində tənzimlənir¹²⁵. Avropa Şurasına üzv ölkələr daxilində aparılan araşdırmalar göstərir ki, yalnız siyasi partiyalar səviyyəsində tətbiq olunan kvota sistemli ölkələrdə parlamentlərdə deputatların 28.8%-i qadınlar təşkil edir, həm siyasi partiyalar, həm də qanunlar səviyyəsində kvota sistemi tətbiq olunan ölkələrdə deputatların 26.3%-ni, yalnız qanunla kvotaların tətbiq edildiyi ölkələrdə isə deputatların 25.3%-ni qadınlar təşkil edir¹²⁶. Kvota sistemi heç bir halda nəzərdə tutulmayan ölkələrdə isə deputatların yalnız 23.1%-i qadınlar idi¹²⁷. Göründüyü kimi, kvota sistemlərinin tətbiqi siyasətdə qadınların irəliləməsinə yardımçı ola bilər. Azərbaycanda kvota sistemi yoxdur. Azərbaycanın müvafiq qanunvericiliyində göstərilmişdir ki, siyasi partiya üzv olmaq kişi və qadınlar üçün eyni şərtlərlə mümkün olmalıdır və onlar üçün bərabər imkanlar yaradılmalıdır¹²⁸. Lakin həmin imkanların yaradılması üzrə konkret istiqamətlər və tədbirlər Qanunla nəzərdə tutulmamışdır. Yuxarıda qeyd olunan kvota sisteminin qanunvericilik səviyyəsində tətbiqi siyasi partiyalar çərçivəsində qadınlarla kişilərin faktiki bərabərliyinə nail olmaq olar. Belə ki, Milli Məclisdə deputatların yalnız 18%-nin qadın olması qanunvericiliyin gender neytral olmasına və faktiki bərabərsizliyi aradan qaldırmağa müvəffəq olmadığına dəlalət edir. Lakin hər bir halda kvota sisteminin tətbiqinin səmərəli olması da aşağıda sadalanan bəzi aspektlərdən asılıdır: Seçki siyahıları üzrə hər cinsdən olan namizədlər üçün hədəfin minimum səviyyəsi (kvota faizi), sıra ilə bağlı qaydanın olması (rank order), qanuni tələblərə riayət edilmədiyinə görə sanksiyaların mövcudluğu və gücü (heç bir sanksiya, maliyyə sanksiyası və ya qanuna riayət edilmədikdə qəbul edilməyən siyahılar)¹²⁹. Məsələn, 2016-cı ildə 39.3% qadın deputatların seçildiyi **Belçikada** kvota faizi 50% səviyyəsində müəyyən edilmiş, sıra ilə bağlı qayda mövcud idi və qanuna riayət edilmədikdə siyahılar qəbul edilmirdi¹³⁰. Maliyyə sanksiyası nəzərdə tutulan İrlandiyada 2016-cı il üzrə statistikaya əsasən deputatların 22.2%-ni qadınlar təşkil edirdi¹³¹.

Digər bir effektiv kvota qanunvericiliyi nümunəsi **İspaniyaya** məxsusdur. İspaniyada 2007-ci ildə qəbul edilmiş qanun siyasi partiyaların öz seçki siyahılarında hər cinsdən namizədlərin 40%-dən az və 60%-dən çox olmamasını təmin etmək öhdəliyini təsbit edir¹³². Qanunun iki güclü tərəfi vardır: birincisi, effektiv icra mexanizmi var, belə ki, kvota sisteminə

¹²⁴ Hoare J., Muravyeva M. Achieving Balanced Participation of Women and Men in Political and Public Decision Making in the Russian Federation, Report on European Best Practices, Co-operation on the implementation of the Russian Federation National Action Strategy for Women (2017-2022), Council of Europe, p. 33, [16809e3c23 \(coe.int\)](https://www.coe.int/t/dahlg/EGD/Workshop/2018/02/20180223_16809e3c23_coe.int), son baxış tarixi: 25.02.2024

¹²⁵ Gender Equality Commission (GEC) Balanced Participation of Women and Men in Decision-Making, Analytical report – 2016 data, Council of Europe, səh.28 [Balanced participation of women and men in decision-making - Analytical report - 2016 data \(coe.int\)](https://www.coe.int/t/dahlg/EGD/Workshop/2018/02/20180223_16809e3c23_coe.int), son baxış tarixi: 24.02.2024

¹²⁶ Yəni orada

¹²⁷ Yəni orada

¹²⁸ Siyasi partiyalar haqqında Azərbaycan Respublikasının 16.12.2022-ci il tarixli, 693-VIQ sayılı Qanunu, m. 4.11

¹²⁹ Gender Equality Commission (GEC) Balanced Participation of Women and Men in Decision-Making, Analytical report – 2016 data, Council of Europe, səh.29

¹³⁰ Yəni orada, səh. 30

¹³¹ Yəni orada

¹³² Hoare J., Muravyeva M. Achieving Balanced Participation of Women and Men in Political and Public Decision Making in the Russian Federation, Report on European Best Practices, Co-operation on the implementation of the Russian Federation National Action Strategy for Women (2017-2022), Council of Europe, p. 34

uyğun olmayan seçki siyahıları geri qaytarılır, ikincisi isə, 40/60 nisbətinə tək cə bütövlükdə seçki siyahılarında deyil, həm də hər bir siyahıdakı hər beş mövqə üzrə riayət edilməlidir, yəni siyasi partiyalar qadın namizədləri seçki siyahılarının ən aşağısında olan qalib olma şansları az olan mövqələrdə göstərə bilməzlər¹³³. Həmin qanunun icrası artıq pozitiv nəticələri gətirib çıxarıb. Belə ki, seçilmiş deputatların 47.4%-i qadınlardır¹³⁴.

Fransa milli və yerli idarəetmənin bütün səviyyələrində qadın və kişilərin bərabər təmsil olunması üçün daimi qaydalar tətbiq edən dünyada azsaylı ölkələrdən biridir. 2000-ci ildə qəbul edilmiş qanunlara görə, Milli Assambleyaya seçkilərdə partiya siyahısında hər cinsdən olan namizədlərin sayı arasındakı fərq 2%-dən çox ola bilməz və namizədlər qadın və kişi arasında növbə ilə seçilməlidir¹³⁵.

Təbii ki, hər bir tətbiq olunan yenilik kimi, kvota sisteminin də bəzi mənfi tərəfləri və çatışmazlıqları ola bilər. Belə ki, İspaniyada kvotanın tətbiqinin nəticələri üzrə aparılmış araşdırmalar paradoksal vəziyyətin yarandığına dəlalət edir. Seçim komitəsində daha çox qadın olarsa, İspaniya məhkəmə korpusuna qadın namizədin seçilmə ehtimalı azdır, halbuki belə komitə tərkibi kişi namizədlərin seçilmə ehtimalını artırır.¹³⁶ Kişi namizədlərin üzvlər arasında bir nəfər qadının olduğu komitə tərəfindən qiymətləndirildikdə seçilmək ehtimalı bütün kişilərdən ibarət komitə tərəfindən qiymətləndiriləndən 16% daha yüksəkdir¹³⁷. Ədalətsiz olaraq qəbul edilən gender kvotası məfhumu bəzən qadınlara qarşı özünü sabotaj və ya aqressiyada biruzə verən əks reaksiyaya səbəb olur¹³⁸. Bundan əlavə, gender kvotaları qadınlara kvota vakansiyaları uğrunda bir-biri ilə rəqabət aparmaq üçün stimül verməklə, onlar arasında münaqişəni alovlandırma bilər¹³⁹.

Azərbaycan qanunvericiliyinə də kvota sisteminin daxil edilməsi gələcəkdə müsbət nəticələrə gətirib çıxara bilər. Bunun üçün həm çəkindirici tədbirlər (maliyyə sanksiyaları), həm də həvəsləndirici, pozitiv tədbirlər (dövlət maliyyə yardımının artırılması) tətbiq oluna bilər. Hansı növ tədbirlərin daha effektiv nəticələrə gətirib çıxara biləcəyi öncədən araşdırılmalıdır. Yuxarıda göstərilən mənfi nəticələrin qarşısının alınması məqsədilə kvota sisteminin tətbiqindən və təşviqindən öncə Azərbaycan kontekstində onun təsiri proqnozlaşdırılmalı, dövlət orqanları vətəndaş cəmiyyəti ilə birlikdə kvota sisteminin müsbət tərəflərinin cəmiyyətdə təbliğinə önəm verməli və multidissiplinar araşdırmalar aparılmalıdır. Belə ki, Avropa Şurası Nazirlər Komitəsi tərəfindən qəbul edilmiş Rec(2003)3 Təvsiyəsinə

¹³³ Yenə orada, bax: [Electoral quotas that work | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://www.europeaninstitute.org/electoral-quotas-that-work/), son baxış tarixi: 25.02.2024

¹³⁴ Yenə orada

¹³⁵ Yenə orada, 35

¹³⁶ Bagues, Manuel F., and Berta Esteve-Volart. "Can gender parity break the glass ceiling? Evidence from a repeated randomized experiment." *The Review of Economic Studies* 77, no. 4 (2010): 1301-1328. Həmçinin bax: <https://gap.hks.harvard.edu/can-gender-parity-break-glass-ceiling-evidence-repeated-randomized-experiment>

¹³⁷ Yenə orada

¹³⁸ Leibbrandt, Andreas, Liang Choon Wang, and Cordelia Foo. 2018. "Gender Quotas, Competitions, and Peer Review: Experimental Evidence on the Backlash Against Women." *Management Science* 64 (8): 3501–16. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2017.2772>. Həmçinin bax:

<https://gap.hks.harvard.edu/gender-quotas-competitions-and-peer-review-experimental-evidence-backlash-against-women>

¹³⁹ Yenə orada

Əlavədə siyasi və ictimai həyatda qərar qəbul edən orqanda qadınların təmsil olunma səviyyəsinin 40%-dan aşağı düşməməli olduğu qeyd olunur¹⁴⁰.

2.3. Məhkəmə sistemi və hüquq mühafizə orqanlarında qadınların iştirakçılığı

Məhkəmə-hüquq sistemində islahat və xüsusilə də ədalət mühakiməsinə çıxışın təmin edilməsi məhkəmə sistemində və hüquq mühafizə orqanlarında qadın və kişilərin bərabər təmsilçiliyi olmadan əldə edilə bilməz. Qadınların iştirakçılığının aşağı səviyyədə olması öz növbəsində pozulmuş hüquqlarının bərpası və müdafiəsi üçün məhkəmə və hüquq mühafizə orqanlarına müraciət etmək niyyətində olan digər qadınlara çəkirdirici təsir edə bilər. Azərbaycanda qadınlara qarşı zorakılıq aktlarının təqsirkarların təcibi və cəzalandırılması ilə bağlı əsas problem qanunvericilik bazasının aşağı səviyyədə icrası və tətbiqi, eyni zamanda hüquq mühafizə orqanlarında və məhkəmə sistemində gender yanaşmasının olmamasıdır.¹⁴¹ Qadınlara qarşı zorakılıq halları ilə bağlı polis, məhkəmə və ədliyyə işçiləri, digər aidiyyəti dövlət rəsmiləri, icma liderləri və ailələrdə dərin kök salmış patriarxal yanaşmalar, münasibətlər belə hallar barədə az xəbər verilməsinə əhəmiyyətli dərəcədə səbəb olur.¹⁴² Beləliklə, qadınların hüquq mühafizə orqanlarında və məhkəmə sistemində lazımi səviyyədə təmsil edilməsi islahatların ümumi keyfiyyətinə müsbət təsir göstərəcək və bu sahədə gender bərabərliyinə nail olunmasına töhfə verəcəkdir.

Qadınların ədalət mühakiməsi peşələrində iştirakı inklüziv ədalət mühakiməsi sistemlərinin əvəzsiz xüsusiyyətidir.¹⁴³ Qadın hakimlər qərəzsiz məhkəmə sisteminə töhfə verməklə, həmçinin qanunların həyata keçirilməsində (o cümlədən qadınların və qızların ədalət mühakiməsinə çıxışı ilə bağlı) qanunun aliliyinin möhkəmlənməsinə kömək edə bilərlər.¹⁴⁴ Son araşdırmalar göstərir ki, hüquq mühafizə orqanları və məhkəmə sistemində qadın və kişilərin qeyri-bərabər təmsil olunması pozulmuş hüquqlarının bərpası üçün müraciət etmək istəyən qadınları müvafiq dövlət orqanlarına müraciət etməkdən çəkirdir. BMT-nin Qadınlara qarşı Zorakılıqla bağlı Xüsusi Məruzəçisi qeyd edir ki, partnyoru tərəfindən zorakılığa məruz qalan qadınların təxminən 61%-i məruz qaldıqları zorakılıq barədə heç kiminlə bölüşməmiş və onların 1%-dən az hissəsi kömək üçün dövlət qurumlarına müraciət etmişdir.¹⁴⁵ Müvafiq qurumlara məlumat verilməməsinin bir sıra səbəbləri vardır: qisas qorxusu və zorakılığın artması, ailələrin nüfuzuna xələl gətirmək qorxusu, dövlət orqanlarına rəsmi müraciətin kömək etməyəcəyinə inam və s.¹⁴⁶ Hüquq mühafizə orqanlarında və

¹⁴⁰ Appendix to Recommendation Rec(2003)3 of the Committee of Ministers of the Council of Europe to member states on balanced participation of women and men in political and public decision-making, [Balanced participation of women and men in political and public decision-making \(coe.int\)](https://www.coe.int/t/e/treaties/2003/2003_3.htm), son baxış tarixi: 24.02.2024

¹⁴¹ Manjoo, "Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences", Addendum, Mission to Azerbaijan, 25.04. 2014, para. 70

¹⁴² Yenə orada, para. 70, bax Bayramova, Report on Azerbaijan in: *Barriers, Remedies and Good Practices for Women's Access to Justice in Azerbaijan*, Prepared under the Programmatic Cooperation Framework Project Improving Women's Access to Justice in the five Eastern Partnership Countries Armenia, Azerbaijan, Georgia, Republic of Moldova, and Ukraine, Council of Europe, 2017, p. 20.

¹⁴³ Report of the Online Roundtable on "Framework to Measure Access to Justice Including Specific Challenges Facing Women", Council of Europe, July 2021, p. 13.

¹⁴⁴ Yenə orada. Bax: UNODC (2013), "Accounting for security and justice in the post-2015 development agenda", UNODC, New York, p. 59.

¹⁴⁵ Manjoo, "Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences", Addendum, Mission to Azerbaijan, 25 April 2014, para. 12.

¹⁴⁶ Yenə orada.

məhkəmə sistemində gender bərabərsizliyinin azaldılması cəmiyyətdə dərin kök salmış gender stereotiplərinin aradan qaldırılmasına kömək edəcək.

Beynəlxalq Hüquqşünaslar Komissiyasına görə, Azərbaycan məhkəmə sistemində qadınların bərabər şəkildə təmsil olunmasına aşağıdakı faktorlar mane olur: işə qəbul və təyinat proseslərində boşluqlar və dolaylı ayrı-seçkilik, gender rolları və stereotiplər, qısınma, ayrı-seçkilik, məhkəmə sisteminə daxil olma istəyinin olmaması, təlim və maarifləndirmənin olmaması.¹⁴⁷ 2018-ci ildə BMTİP-in araşdırması qadınları daha yüksək maaşlı özəl sektor işlərindən uzaqlaşdıran və ya onları qeyri-rəsmi və stabil olmayan iş yerlərini seçməyə sürükləyən əsas baryerləri belə müəyyən etdi: ödənişsiz ev işi yükü, aşağı kvalifikasiya, “qadın işi” hesab edilən məşğuliyyətlər barədə gender stereotipləri, yaşa və xarici görünüşə görə ayrı-seçkilik, qısınma qorxusu.¹⁴⁸

Qadınlar hakim vəzifələrində az təmsil olunurlar. 2014-cü ilin məlumatlarına əsasən, 524 hakimdən 461 kişi (88%) və 63 qadın idi, bununla yanaşı, 74 məhkəmə sədrindən 70-i kişi idi (94%).¹⁴⁹ 2024-cü ildə kişi cinsindən olan hakimlərin sayı 459-dur ($\approx 77\%$), 138 hakim isə qadındır ($\approx 23\%$).¹⁵⁰ Hal-hazırda beş məhkəmə sədri qadın, yeddi sədr müavini və 95 məhkəmə sədri kişidir.¹⁵¹ Qadınların məhkəmə sistemində təmsilçiliyini artırmaq üçün proaktiv yanaşma tələb olunacaq.¹⁵²

31 dekabr 2012-ci il tarixinə olan məlumata görə, prokurorluq işçilərinin ümumi sayı 1069 olmuşdur, onların 96%-ni kişilər (kişi – 1022, qadın -47) təşkil etmişdir.¹⁵³ 2010-2020-ci illəri əhatə edən müddət ərzində Azərbaycanın qadın prokurorlarının ümumi sayına nisbəti 40%-dən aşağı olmuşdur¹⁵⁴. Prokurorluq orqanlarında qadın əməkşdaların sayının azlığına səbəb olan halları araşdırmamışdan öncə Prokurorluq İşçilərinin Etik Davranış Kodeksini¹⁵⁵ gözdən keçirmək yerinə düşərdi. Məsəl üçün, Azərbaycan Respublikası Prokurorluğu İşçilərinin Etik Davranış Kodeksi zorakılıq və qısınma təzahürlərinin yolverilməzliyini aydın şəkildə bildirən müddəaya malikdir¹⁵⁶. Qeyd olunur ki, xidməti və ya xidmətdənkənar münasibətlərdən asılı olmayaraq prokurorluq işçisi tərəfindən zorakılıq və qısınma təzahürlərinə yol verilməsi qadağandır. Müsbət haldır ki, müddəalar deklarativ xarakter daşımır və konkret olaraq hansı hərəkətlərin qadağan olunması ilə bağlı ifadələri əks etdirir. Belə ki, orada qeyd olunur ki, prokurorluq işçisinin xidməti münasibətlərdə olan işçisi,

¹⁴⁷ Women and the Judiciary, Geneva Forum Series no 1, September 2014, p. 3.

¹⁴⁸ Asian Development Bank, Azerbaijan Country Gender Assessment, December 2019, pp. 55-56, bax: United Nations Development Programme. 2018. Gender Assessment Report-Women in the Private Sector of Azerbaijan: Opportunities and Challenges (Baku, 2018), p. 51.

¹⁴⁹ Bayramova, Report on Azerbaijan in Barriers, Remedies and Good Practices for Women's Access to Justice in Azerbaijan, Prepared under the Programmatic Cooperation Framework Project "Improving Women's Access to Justice in the five Eastern Partnership Countries" Armenia, Azerbaijan, Georgia, Republic of Moldova, and Ukraine, 2017, p. 24. See also COE, GRECO, Fourth Evaluation Round, Corruption prevention in respect of members of parliament, judges and prosecutors, Evaluation Report Azerbaijan, 02.04.2015.

¹⁵⁰ <<https://stat.gov.az/source/gender/#>> last accessed on 02 October 2022.

¹⁵¹ <<https://courts.gov.az/az/main/judges>> last accessed on 10 November 2022.

¹⁵² Azerbaijan Country Gender Assessment, December 2019, Asian Development Bank, p. xii.

¹⁵³ Bayramova, Report on Azerbaijan in: *Barriers, Remedies and Good Practices for Women's Access to Justice in Azerbaijan*, Prepared under the Programmatic Cooperation Framework Project *Improving Women's Access to Justice in the five Eastern Partnership Countries* Armenia, Azerbaijan, Georgia, Republic of Moldova, and Ukraine, Council of Europe, 2017, p. 24. See also European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ), *Scheme for Evaluating Judicial Systems 2013*, Azerbaijan, available at

<www.coe.int/t/dghl/cooperation/cepej/evaluation/2014/Azerba%C3%AFdjan_2014.pdf>.

¹⁵⁴ European judicial systems CEPEJ Evaluation Report, 2022 Evaluation cycle (2020 data), p.69

¹⁵⁵ Azərbaycan Respublikası Prokurorluğu İşçilərinin Etik Davranış Kodeksi,

<<https://genprosecutor.gov.az/en/page/prokurorluq/senedler/etik-davranis-kodeksi>>son baxış tarixi: 18.02. 2024.

¹⁵⁶ Azərbaycan Respublikası Prokurorluğu İşçilərinin Etik Davranış Kodeksi, maddə 14.1

xidməti və xidmətdənkənar fəaliyyəti ilə əlaqədar digər şəxsləri alçaldan və təhqir edən hər hansı hərəkət və ya hərəkətsizliyə, seksual qısnamaya, cinsi mənsubiyyətdən irəli gələn ayrı-seçkiliyə məruz qoyması yolverilməzdir¹⁵⁷. Prokurorluq işçisi hər hansı şəxsə qarşı seksual qısnamaya, yəni şəxsi alçaldan və təhqir edən, başqa cinsə və ya seksual yönümə mənsubiyyətdən irəli gələn və fiziki hərəkətlərdə, ədəbsiz sözlərdə, jestlərdə, hədələrdə, ləkələyici təkliflərdə və ya dəvətlərdə təzahür edən əxlaqsız davranışa yol verməməli, təhrik etməməli və belə davranışa üçüncü şəxslər tərəfindən yol verilməsinə şərait yaratmamalıdır¹⁵⁸. Təqdirəlayiq haldır ki, seksual qısnamanın anlayışı “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanunda təsbit edilmiş anlayışa uyğundur. Bununla yanaşı, qısnama və digər qeyri-etik hərəkətlərə məruz qalmış şəxslərin bilavasitə rəhbər və daha yuxarı instansiyalara şifahi və yazılı qaydada müraciət hüququ da sənəddə öz əksini tapmışdır¹⁵⁹.

Daxili İşlər Nazirliyi də Daxili İşlər Orqanları Əməkdaşlarının Etik Davranış Kodeksini təsdiq etmişdir, lakin Kodeksdə seksual qısnama ilə mübarizə və gender əsaslı ayrı-seçkilik olmadan bərabər iş şəraitinin təmin edilməsi ilə bağlı müddəalar mövcud deyil. Kodeks əslində polis bilavasitə xidməti vəzifə və öhdəliklərindən irəli gələn məsələlərə həsr olunaraq polisə üçüncü şəxslər arasındakı münasibətləri tənzimləyir. Bununla belə, polislərin öz həmkarları ilə əlaqələrini tənzimləyən qaydalar hərtərəfli araşdırılmamış və Kodeksdə təsbit edilməmişdir. Sağlam həyat təzi keçirməli, həkim təyinatı istisna olmaqla, sərbəst dövryyəsi qadağan edilmiş və ya məhdudlaşdırılmış narkotik vasitələr və psixotrop maddələr qəbul etməməli, xidmət vaxtı, habelə xidmətdə olmadığı hallarda belə, xidməti geyim formasında olarkən spirtli içkilər içməməli, onları xidmət yerinə gətirməməlidir. Xidmətdən kənar vaxtlarda spirtli içkilər qəbul edərkən özünü idarə etməyi bacarmalı, həddini bilməli, şərəf və ləyaqəti alçaldan, eləcə də ertəsi gün xidməti vəzifələrin layiqincə yerinə yetirilməsinə mane ola biləcək dərəcədə spirtli içkilər qəbul etməməli, xidmətə gələrkən alkoqolun təsirindən tam azad olmalıdır¹⁶⁰. Etik Davranış Kodeksinin seksual qısnamanı da əhatə etməsi üçün geniş şərh edilə bilən yeganə müddəası 12-ci maddədir. 12-ci maddədə aşağıdakılar qeyd edilir: Cəmiyyətdə qəbul olunmuş ailə-məişət normalarına riayət etməli, ailəsinin, o cümlədən, uşaqlarının və valideynlərinin qayğısına qalmalı, *nigahda sədaqətli olmalı, qadın-kişi münasibətlərində riyakarlığa və pozğunluğa yol verməməli, başqalarını da buna sövq etməməlidir*¹⁶¹. Bununla belə, oxucuların seksual qısnamanın anlayışını, onun qarşısının hansı yollarla alınacağını və Kodeksin hazırkı müddəasına hansı konkret hərəkətlərin daxil olduğunu başa düşmək üçün müddəa olduqca qeyri-müəyyən və ümumidir. Məsələn, qadın-kişi münasibətlərində riyakarlıq və pozğunluğun hansı əməlləri əhatə etdiyi qeyri-müəyyəndir. Pozğunluğun işdən kənar vaxtlarda baş verən qarşılıqlı razılığa əsaslanan bütün cinsi əlaqələri əhatə edib-etmədiyi və ya seksual qısnamanı ehtiva edib-etmədiyi həmin müddəadan anlaşılmır. Seksual qısnamanın konkret tərif və daxili şikayət mexanizmləri təsbit edilmədiyinə görə, bu Etik Davranış Kodeksi hər iki cinsin nümayəndələri üçün məqbul olan sağlam iş mühitinin yaradılması baxımından effektiv hesab edilə bilməz. Qeyd etmək yerinə düşər ki, birbaşa və dolayı ayrı-seçkiliyin anlayışları, habelə işə qəbulda və əmək

¹⁵⁷ Yəni orada, maddə 14.2

¹⁵⁸ Yəni orada, maddə 14.3

¹⁵⁹ Yəni orada, maddə 14.4

¹⁶⁰ Daxili İşlər Orqanları Əməkdaşlarının Etik Davranış Kodeksi, maddə 11, <https://mia.gov.az/az/menu/29795/>

¹⁶¹ Ibid, art. 12

münasibətlərində ayrı-seçkilik halları ilə bağlı şikayətlərə baxılması üçün xüsusi prosedurlar da mövcud deyil.

Ədliyyə işçisinin etik davranış qaydalarına gəlinə, həmin qaydalar xüsusi rütbələr nəzərdə tutulan, habelə dövlət qulluğu vəzifələrində qulluq keçən işçiləri, o cümlədən müstəntiqlər, icra məmuru, məhkəmə ekspertinin, penitensiar və tibb xidmətinin əməkdaşları kimi bir çox vəzifəli şəxsləri əhatə edir. Qaydalar ədliyyə işçilərinin həm xidməti davranışını¹⁶², həm də xidmətdənkənar davranışını əhatə edir.¹⁶³ Yazılı əmr, sərəncam və ya verilmiş şifahi tapşırıqların yerinə yetirmək vəzifəsi, subordinasiya, konfidensiallığa riayət və xidməti fəaliyyət zamanı əldə olunan məlumatın şəxsi maraqlar üçün istifadə edə bilməməsi ədliyyə işçilərinin xidməti davranışı ilə bağlı müddəada təsvir edilmişdir.¹⁶⁴ Etik davranış qaydalarına əməl olunmamasına nəzarət müvafiq ədliyyə orqanının rəhbəri tərəfindən həmin orqanın kadr xidməti vasitəsilə həyata keçirilir.¹⁶⁵ Yuxarıdakı Etik Davranış Kodekslərində olduğu kimi, hazırkı Qaydalarda seksual qısnama və birbaşa/dolaylı ayrı-seçkiliyə dair heç bir xüsusi müddəə yoxdur.

Dövlət Vergi Xidməti daxilində Dövlət vergi orqanları əməkdaşlarının etik davranış Qaydaları 09.12.2015-ci il tarixindən qüvvədədir. Qaydalarda təsbit olunan nümunəvilik prinsipi xidməti fəaliyyət, habelə xidməti fəaliyyətdən kənar vaxtı hamılıqla qəbul olunmuş əxlaq, sosial və ailə-məişət dəyərlərinə riayət olunması, AR vətəndaşı kimi qanunvericiliklə müəyyən edilmiş vəzifə və öhdəliklərin lazımi səviyyədə icra edilməsini ehtiva edir¹⁶⁶. Mədəni davranış çərçivəsində əməkdaş ünsiyyətdə olduğu hər bir şəxslə onun irqindən, milliyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, yaşından, mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, yaşayış yerindən, əqidəsindən, ictimai və digər birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq hörmətlə və işgüzar etiket qaydalarına uyğun şəkildə davranmalıdır¹⁶⁷. Qaydalar olduqca ətraflı tənzimləməni nəzərdə tutur və fəaliyyət sferası üçün önəm kəsb edən maraqların toqquşmasının qarşısının alınması, korrupsiyanın qarşısının alınması və hədiyyə alma ilə əlaqədar məhdudiyətlər, məlumatdan istifadə və konfidensiallıq kimi mövzular hərtərəfli əhatə olunmuşdur. Digər bir müsbət cəhət odur ki, Qaydalara əməl olunmasına cari və ümumi nəzarət, habelə Qaydaların pozulması ilə bağlı müraciətlərin təqdim edilmə qaydası detallı təsvir edilmişdir¹⁶⁸. Buna baxmayaraq, vergi orqanlarında gender bərabərliyinin təşviqinə yönəlmiş gender əsaslı yanaşmanın olmaması və konkret qadağan olunan qeyri-etik hərəkətlərə nümunələrin (misal üçün, seksual qısnama, ayrı-seçkiliyə yol açan fəaliyyətlər və s.) verilməməsi çatışmazlıq kimi dəyərləndirilə bilər.

Fövqəladə hallar orqanları işçilərinin etik davranış qaydaları 30.12.2007-ci il tarixindən qüvvədədir¹⁶⁹. Qaydalarda mədəni davranış prinsipi təsbit edilmişdir ki, ona əsasən işçi ünsiyyətdə olduğu bütün şəxslərə, o cümlədən birbaşa və yuxarı rəhbəri, həmkarlar və ya tabeliyində olan şəxslərlə davranışında nəzakətli, xeyirxah, diqqətli və təmkinli olmalıdır¹⁷⁰.

¹⁶² Ədliyyə işçisinin etik davranış qaydaları, maddə 4, [Ədliyyə işçisinin etik davranış qaydaları | Ədliyyə Nazirliyi \(njustice.gov.az\)](#)

¹⁶³ Yenə orada, maddə 5.

¹⁶⁴ Yenə orada, maddə 4.

¹⁶⁵ Yenə orada, maddə 7.2.

¹⁶⁶ Dövlət vergi orqanları əməkdaşlarının etik davranış Qaydaları, maddə 2.0.4. [Etik davranış qaydaları \(taxes.gov.az\)](#)

¹⁶⁷ Yenə orada, maddə 3.4.2.

¹⁶⁸ Yenə orada, maddələr 6, 7, 8

¹⁶⁹ Fövqəladə hallar orqanları işçilərinin etik davranış qaydaları, [Azərbaycan Respublikası Fövqəladə Hallar Nazirliyinin rəsmi internet informasiya portalı \(fhn.gov.az\)](#)

¹⁷⁰ Yenə orada, maddə 2.5

Daha sonra xidməti davranışın Qaydalarla müəyyən edilmiş etik davranış normalarına və prinsiplərinə əsaslanmalı olduğu barədə müddəa yer almışdır¹⁷¹. Digər orqanların etik davranış qaydalarında olduğu kimi, hazırkı Qaydalarda da gender əsaslı yanaşma mövcud deyil.

Gömrük orqanlarının vəzifəli şəxslərinin Etik Davranış Kodeksi 03.11.2023-cü il tarixində qəbul edilmişdir¹⁷². Kodeksdən istifadə olunan mədəni davranışın anlayışı digər qaydalarda (misal üçün, Fövqəladə hallar orqanları işçilərinin etik davranış qaydaları) istifadə olunan anlayışla eynilik təşkil edir¹⁷³. Təqdirəlayiq haldır ki, zorakılıq və qısnamanın yol verilməməsi ilə bağlı ayrıca maddə mövcuddur¹⁷⁴. Belə ki, həmin maddəyə əsasən həm zorakılıq və qısnamanın təzahürlərinə yol verilməsi qadağan edilir, həm də qadağan olunan hərəkətlərin təsvirinə yer ayrılır. Gömrük orqanı əməkdaşının xidməti münasibətlərdə olan işçini, xidməti və xidmətdənkənar fəaliyyəti ilə əlaqədar digər şəxsləri alçaldan və təhqir edən əmələ, qısnamaya, cinsi mənsubiyyətdən irəli gələn ayrı-seçkiliyə məruz qoyması yolverilməzdir¹⁷⁵. Bununla yanaşı, seksual qısnamanın anlayışı da Kodeksdə verilmişdir. Onun anlayışı “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanunda təsbit olunan anlayışla uyğunluq təşkil edir. Gömrük orqanı əməkdaşı hər hansı şəxsə qarşı seksual qısnamaya, yəni şəxsi alçaldan və təhqir edən, başqa cinsə və ya seksual yönümə mənsubiyyətdən irəli gələn və fiziki hərəkətlərdə, ədəbsiz sözlərdə, jestlərdə, hədələrdə, ləkələyici təkliflərdə və ya dəvətlərdə təzahür edən əxlaqsız davranışa yol verməməli, təhrik etməməli və belə davranışa üçüncü şəxslər tərəfindən yol verilməsinə şərait yaratmamalıdır¹⁷⁶.

Miqrasiya orqanlarında qulluq keçən işçilərin etik davranış Qaydaları 12.11.2020-ci il tarixində təsdiq edilmişdir¹⁷⁷. Həmin Qaydalarda da mədəni davranış prinsipi təsbit edilmiş və məzmunu digər Qaydalardakı məzmunla kəşifir. Buna baxmayaraq, gender bərabərliyini təşviq edən, cinsi ayrı-seçkiliyə gətirib çıxaran davranış və yanaşmalarla mübarizə üzrə tədbirlər müəyyən edilməmişdir.

Seksual qısnama və gender ayrı-seçkiliyi məhkəmə-hüquq sistemi və hüquq mühafizə orqanlarında kişi və qadınların bərabər şəkildə təmsil olunmasına mane olan əsas problemlər sırasında ola bilər. Azərbaycan Respublikasının İnsan Hüquqları üzrə Müvəkkili tərəfindən Qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi Komitəsinə hazırlanmış Əlavə Hesabatda özəl və dövlət müəssisələrində, o cümlədən təhsil sektoru da daxil olmaqla iş qəbul və irəli çəkilmə proseslərində seksual qısnama və gender ayrı-seçkiliyi məsələlərinin artması Ombudsman tərəfindən narahatlıq doğuran sahələrdən biri kimi müəyyən edilmişdir.¹⁷⁸ Qadınların özlərini təhlükəsiz şəraitdə hiss etmələri üçün seksual qısnamanın geniş tərifini,

¹⁷¹ Yenə orada, maddə 4.1

¹⁷² Gömrük orqanlarının vəzifəli şəxslərinin Etik Davranış Kodeksi, [3-33/3-2-000001/2023 - “Gömrük orqanlarının vəzifəli şəxslərinin Etik Davranış Kodeksi”nin təsdiq edilməsi haqqında \(e-qanun.az\)](#)

¹⁷³ Yenə orada, maddə 9.1. “Gömrük orqanı əməkdaşı gömrük orqanına müraciət edən şəxslərlə və xidməti vəzifələrinin yerinə yetirilməsi ilə bağlı ünsiyyətdə olduğu, eləcə də bilavasitə və yuxarı rəhbəri ilə və ya tabeliyində olan şəxslərlə, o cümlədən həmkarları ilə münasibətdə nəzakətli, xeyirxah, diqqətli və səbrli olmalıdır”.

¹⁷⁴ Yenə orada, maddə 19

¹⁷⁵ Yenə orada, maddə 19.2

¹⁷⁶ Yenə orada, maddə 19.3

¹⁷⁷ Azərbaycan Respublikasının miqrasiya orqanlarında qulluq keçən işçilərin etik davranış Qaydaları, [05 - “Azərbaycan Respublikasının miqrasiya orqanlarında qulluq keçən işçilərin etik davranış Qaydaları”nin təsdiq edilməsi barədə \(e-qanun.az\)](#)

¹⁷⁸ Institute of the Commissioner for Human Rights of the Republic of Azerbaijan, Complementary Report to the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, Baku, 2014, p. 13

habelə təhqiredici davranışın təfərrüatlı təsvirlərini və qadağan olunmuş davranış nümunələrini özündə əks etdirən xeyli təkmilləşdirilmiş peşə davranış qaydalarını qəbul edilməsi yolu ilə təhlükəsiz iş şəraiti təmin edilməlidir. Buna görə də, təhlükəsiz və sağlam iş mühitinin yaradılmasında ilk addım qısnamaya qarşı siyasət və tədbirlərin qəbul edilməsi ola bilər. Bununla yanaşı, yuxarıda qeyd olunan dövlət qurumları iş yerində qadağan olunan qeyri-münasib davranışın konkret anlayış və növlərini, habelə şikayətlərə baxılması proseduru, məsuliyyət və sanksiyaların tətbiqi ilə bağlı tövsiyələri nəzərə alaraq mövcud peşə davranış qaydalarına düzəlişlər edə bilər. Məhkəmə sistemi və hüquq mühafizə orqanları seksual qısnama və ya ayrı-seçkilik davranışına qarşı çıxış edənlər və ya məlumat verənlər üçün daxili hesabatlılıq və müvafiq məlumatın ötürülməsi üzrə təhlükəsiz mexanizmləri tətbiq edən effektiv sistem yaratmalıdırlar. Daxili qaydalar qəbul etməklə yanaşı, dövlət orqanları əməkdaşları gendərə həssas yanaşmalar üzrə müntəzəm təlim keçməlidirlər.

Yekun olaraq qeyd etmək lazımdır ki, hüquq mühafizə orqanlarında və məhkəmə sistemində gender balansının təmin edilməsi həmin sektorunun ümumilikdə gücləndirilməsinə töhfə verəcək və buna görə də gender bərabərliyinin bütün səviyyələrdə, o cümlədən ən yüksək səviyyələrdə təmin edilməsinə səy göstərilməlidir. Qadınlara dəstək bu sahədə faktiki gender paritetindən kənara çıxmalı, eyni zamanda qadınların peşəkar həyatda irəliləməsi və qərarların qəbulunda daha yüksək səviyyələrdə təmsil olunması üçün imkanlar yaratmalıdır. Bu məqsədlə həm də qadınların ümumi maraqlarını təşviq etmək üçün şəbəkə qurmaq, bir-birini dəstəkləmək və onların peşələrində qadın olaraq qarşılaşdıqları hər hansı çətinlikləri müzakirə etmək üçün, həm də qadınların peşəkar qrupların yaradılması da məqsədmüvafiq ola bilər.¹⁷⁹

Qadınların hüquq mühafizə orqanlarında və məhkəmə peşələrində iştirakı bərabərlik və ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi üzrə institusional mədəniyyətinin yaradılması məqsədilə bütün ədliyyə mütəxəssisləri üçün təbliğat və təlim fəaliyyətləri ilə sıx əlaqələndirilməlidir.¹⁸⁰ Dövlət orqanlarında real bərabərliyə və ədalətə nail olmaq, habelə qadınların dövlət orqanlarına inamını bərpa etmək üçün gender bərabərliyi və etik davranış məsələləri üzrə davamlı peşəkar təlimlərin keçirilməsi təmin edilməlidir. İndiyədək yeni seçilmiş dövlət qulluqçuları üçün xüsusi olaraq etik davranış və ya gender bərabərliyinə yönəlmiş təlimlərin keçirilməsi ilə bağlı məlumat mövcud deyil. Bununla belə, müntəzəm və davamlı təlimlər məhkəmə sistemində və hüquq mühafizə orqanlarında ümumi gender həssaslığını yaxşılaşdırmağa kömək edə bilər.

3. YEKUN MÜŞAHİDƏLƏR VƏ TÖVSIYƏLƏR

3.1. Qanunvericilik orqanı üçün tövsiyələr

Azərbaycan qanunvericiliyi gender bərabərliyini təmin edərək hər hansı formada ayrı-seçkiliyi qadağan edir. Buna baxmayaraq, daha ətraflı araşdırdıqda görürük ki, “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanun ayrı-seçkiliyin bütün formalarının anlayışını nəzərdə tutmur. Əlavə olaraq, qanunvericilikdə effektiv icra mexanizmləri və digər

¹⁷⁹ Duban E. Dr. Radačić I. Training Manual for Judges and Prosecutors on Ensuring Women’s Access to Justice, Prepared under the Project “Improving Women’s Access to Justice in the Eastern Partnership Countries” Armenia, Azerbaijan, Georgia, the Republic of Moldova, Ukraine and Belarus”, 2017, p. 101

¹⁸⁰ Report of the Online Roundtable on the “Framework to Measure Access to Justice Including Specific Challenges Facing Women”, Council of Europe, July 2021, p. 14.

müvafiq qanunvericilik aktlarına (məsələn, İnzibati Xətalər Məcəlləsi) uyğunlaşdırılma yoxdur. Onu da qeyd etmək lazımdır ki, gender bərabərliyinə nail olmaq üçün gender bərabərliyinə bu və ya digər şəkildə təsir göstərə bilən, gender baxımından neytral görünən bütün hüquqi müddəaları nəzərdən keçirmək lazımdır.

Əmək Məcəlləsinin 241-ci maddəsinin ləğvi və 242-ci maddəsinə edilmiş dəyişikliklər gender bərabərliyinə müsbət təsir göstərəcək.

Əmək Məcəlləsində atalar üçün nəzərdə tutulmuş məzuniyyət hüququnun dairəsinin genişləndirilməsi və təkbaşına uşaq böyüdənləri deyil, bütün ataları əhatə etməyi tövsiyə olunur.

Bununla yanaşı, ödənişli atalıq məzuniyyətinin Əmək Məcəlləsinə daxil edilməsi əmək münasibətlərində qadın işçilərə və ya namizədlərə qarşı həm birbaşa, həm də dolaylı ayrı-seçkiliyin yol verilməsinə az rast gəlinəcəkdir.

Ödənişli atalıq məzuniyyəti tənzimləyən müddəa Əmək Məcəlləsinə daxil edilsə belə, onun cəmiyyət tərəfindən düzgün qəbul edilməsi və icrasının effektivliyi üçün onunla bağlı maarifləndirici kampaniyaların təşkili tövsiyə olunur. Əlavə olaraq, ödənişli atalıq məzuniyyətinin bir qisminin məcburi istifadəsi də nəzərdən keçirilə bilər.

Seksual qısnamanın qadağan edilməsinin Cinayət Məcəlləsi və ya İnzibati Xətalər Məcəlləsində göstərilməsi nəzərdən keçirilməlidir.

Siyasətdə qadınların iştirakçılığının artırılması məqsədilə kvota sisteminin tətbiqinin qanunvericilik səviyyəsində tənzimlənməsi tövsiyə olunur. Kvota sisteminin tətbiqinin səmərəliliyini təmin etmək məqsədilə “Siyasi partiyalar haqqında” Qanunda dövlət maliyyə yardımını üzrə müvafiq maddəyə kvotaların tətbiqi səbəbilə partiyalar üçün əlavə maliyyə yardımının təqdim olunması nəzərdə tutula bilər və ya əksinə, kvota sisteminin tələblərinin pozulmasına görə müvafiq qanunvericilikdə inzibati tənbeh nəzər tutula bilər.

Bununla yanaşı, parlament daxilində qadınlar üçün təhlükəsiz və sağlam iş mühitinin təmin edilməsi və potensial risklərin qarşısının alınması məqsədilə etik davranış qaydalarına seksual qısnama, zorbalıq (bullying), seksist davranışın qəbul edilməz olması barədə aydın müddəanın mövcudluğu məsləhət görülür. Üstəlik, həm sadalanan mənfi davranış qaydalarının anlayışı, həm də onların effektiv, konfidensial və qurbanların maraqlarına üstünlük verən araşdırılması və şikayət mexanizminin ətraflı təsviri arzuolunmaz davranışlarla səmərəli mübarizə metodu ola bilər.

Deputatlar və Parlament əməkdaşları üçün hədəfli təlimlər keçirilə bilər. Əlavə olaraq, dinamikanı öyrənmək üçün gender ayrı-seçkiliyini təşkil edən arzuolunmaz davranış üzrə anonim sorğulara və digər etik standartlara əsaslanan təhlillər aparıla bilər.

Qanunvericilik layihələrini gender perspektivindən nəzərdən keçirilməsi, gender bərabərliyi məsələsinə duyarlılığı artırmaq məqsədilə Parlament daxilində qadın qruplarının yaradılması variantı müzakirə oluna bilər.

3.2. Hüquq mühafizə orqanları və məhkəmə sistemi üçün tövsiyələr

Hüquq mühafizə orqanları və məhkəmə sistemində gender paritetinə təsir göstərən ayrı-seçkiliyin bütün formalarının aradan qaldırılması tək cəmiyyət hüquqi normalarının təhlili ilə məhdudlaşmamalı, həm də qanunvericiliyin praktikada icrasının nəzərdən keçirilməsini əhatə etməli və bununla da qarşıya çıxan maneələri nümayiş etdirməlidir. Qanunvericiliyin səmərəli tətbiqi ilə əlaqədar olaraq qadın və kişilər üçün bərabər imkanlarla bağlı Respublika

səviyyəsində hərtərəfli araşdırmanın aparılması, o cümlədən məhkəmə və hüquq mühafizə sektorunda qadınların rolu və iştirakına dair gələcək tədqiqatların və təhlillərin aparılmasını təşviq edən dövlət proqramlarının qəbul edilməsi tövsiyə olunur.

Bundan əlavə, davamlı maarifləndirmə işi aparılmalıdır. Qısnama və ayrı-seçkiliyə qarşı təlim materiallarının hazırlanması, o cümlədən hüquq mühafizə orqanlarının əməkdaşları üçün müntəzəm olaraq təlimlərin keçirilməsi maarifləndirmə kampaniyalarının mühüm tərkib hissəsini təşkil etməlidir.

Nəhayət, hüquq mühafizə orqanları və məhkəmə sistemi tərəfindən hazırlanan təlimatlar və siyasətlərdə həm müvafiq sektorun işçiləri arasında, həm də işçilər və üçüncü tərəflər arasında davranış qaydalarını əhatə edən və (dolayı) birbaşa ayrı-seçkiliyin, seksual qısnamanın müəyyən edilməsinə, o cümlədən şikayətlərə baxılması proseduruna, məsuliyyət və sanksiyalara, daxili hesabatlılıq mexanizmləri və pozuntularla üzləşmiş şəxslər üçün müvafiq çevik cavab mexanizmlərinə yer ayrılması tövsiyə olunur.

Yekun tövsiyələr ünvanlı göstərilmişdir, lakin diqqətdən qaçıрмаq olmaz ki, hər bir tövsiyə üzrə görüləsi tədbirlər çoxsaylıdır və həmin tədbirlər həyata keçirilərkən müvafiq dövlət orqanlarının gender bərabərliyi, həssas qrupların hüquqlarının müdafiəsi, hüququn aliliyi üzrə ixtisaslaşmış vətəndaş cəmiyyəti nümayəndələri ilə müştərək fəaliyyəti olduqca vacibdir.