Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi

**Dr Aysel Vəzirova**

2010

BMT İnkişaf Proqramının Dövlət Qulluğunda gender məsələləri layihəsi

*Gender bərabərliyi və qadınların səlahiyyətlərinin genişləndirilməsi Minilliyin İnkişaf Məqsədlərinin həyata keçirilməsində mərkəzi rol oynayır və yoxsulluq, açlıq və xəstəliklərlə üğurlu mübarizə üçün zərüru şərtdir. Lakin, gender bərabərliyinin bərqərar olması və qadınların səlahiyyətlərinin genişləndirilməsində irəliləyişimiz zəifdir. Bu, təhsildən başlayaraq qadınların siyasi qərarvermə prosessində iştirakına qədər bütün sahəyə aiddir.*

***Minilliyin İnkişaf Məqsədləri üzrə Hesabat 2010***

*(Millennium Development Goals Report 2010)*

**Hesabatın məqsədləri və strukturu haqqında**

“Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi” analitik hesabatı “Dövlət qulluğunun hər sahəsində genderə həssas yanaşmanın tətbiq edilməsi” layihəsinin çərçivəsində hazırlanmışdır. “Dövlət qulluğunun hər sahəsində genderə həssas yanaşmanın tətbiq edilməsi” Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın, Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnkişaf Proqramının və Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Əhali Fondu tərəfindən birgə həyata keçirilir. “Dövlət qulluğunun hər sahəsində genderə həssas yanaşmanın tətbiq edilməsi” daha geniş bir layihənin (“Dövlət Qulluğunda İslahatlar vasitəsilə yaxşı idarəçiliyin təşkili”) tərkib hissəsidir.

Hesabatın əsas məqsədi dövlət qulluğu sahəsində gender bərabərliyinin bərqərar olması üçün əsas vasitələrdən biri olan gender yönəmli həssas yanaşmanın uğurlu tətbiqi üçün mövcud olan şəraitin və mexanizmlərin təhlilidir. Bu ümumi məqsədə uyğun olaraq hesabatda dövlət qulluğuna aid bir sıra sahələrdə mövcud olan vəziyyətin və imkanlartın araşdırılması aparılır. Hesabatda:

* Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın daxili prosedurları və qaydalarının gender təhlili aparılır və daxili qaydaların gender bərabərliyi çərçivəsində təkmilləşdirilməsinə dair tövsiyyələr təqdim olunur.
* Dövlət qulluğuna aid qanunvericiliyin gender təhlili aparılır və qanunvericiliyin gender bərabərliyi çərçivəsində təkmilləşdirilməsinə dair tövsiyyələr təqdim olunur.
* Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın administrativ hesabatlarında cins bölgüsü üzrə statistik məlumatrlarından istifadə təcrübəsinin araşdırılması və bu sahədə əlavə tədbirlərə dair təvsiyyələr təqdim olunur
* Dövlət qulluğu sistemində və xüsusi ilə Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın kadr tərkibində gender balansının təhlili aparılır.
* Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın əməkdaşları arasında gender bərabərliyi və gender yönümlü həssas yanaşma mövzusunda keçirilmiş sorğunun nəticələrinin təhlili təqdim olunur və müvafiq tövsiyyələr verilir.

Hesabat 7 hissədən ibarətdir.Hesabatın *birinci* hissəsində gender bərabərliyi və gender yönümlü həssas yanaşmanın nəzəri əsasları və praktiki tətbiqi haqqında ümumi məlumat verilir. Birinci hissədə həmçinin Azərbaycan Respublikasının gender bərabərliyi sahəsində yürütdüyü siyasətin əsas istiqamətləri və mərhələləri araşdırılır. Hesabatın *ikinci* hissəsində Azərbaycanda dövlət qulluğu islahatı, dövlət qulluğu sistemi və Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın strukturu və vəzifələri haqqında məlumat verilir. Hesabatın *üçüncü* hissəsində dövlət qulluğunun gender təhlilinin metodologiyası izah olunur. Hesabatın *dördüncü* hissəsində dövlət qulluğuna aid qanunvericiliyin gender təhlili aparılır və müvafiq tövsiyyələr təqdim olunur. Hesabatın *beşinci* hissəsində dövlət qulluğu sistemində və xüsusi ilə Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın kadr tərkibində kişilərin və qadınların say nisbəti və mövqeləri araşdırılır, sistemdə gender əsaslı şaquli və üfüqi seqreqasiyası haqqında məlumat verilir və müvafiq tövsiyyələr təqdim olunur. Hessabatın *altinci* hissəsində Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın daxili qayda və prosedurlarının gender təhlili aparılır və müvafiq tövsiyyələr təqdim olunur. Hesabatın yeddinci hissəsində gender bərabərliyi və gender yönümlü həssas yanaşma mövzusunda Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın mərkəzi aparatının əməkdaşları arasında aparılmış sorğunun nəticələri təhlil olunur.

**I hissə.**

**Gender bərabərliyi və gender yönümlü həssas yanaşma: nəzəri əsaslar və praktiki tətbiq.**

*Birləşmiş Millətlər Təşkilatının qlobal missiyası hər kəsin bərabər hüquqlarını, çərəf və ləyaqətini qorumaqdır. Bu qlobal missiya üçün gender bərabərliyi və qadınların səlahiyyətlərinin genişləndirilməsi fundamental rol oynayır...Lakin qadınlar və qızlar üçün bərabərliyin bərqərar olması həm də iqtisadi və sosial zərurətdir. Qadınlar və qızlar yoxsulluğun və ədalətsizliyin əsarətindən azad olmayınca biz ümumi məqsədlərimizə, sülhə, əminamanlığa, davamlı inkişafa, nail ola bilməyəcəyik.*

Ban Ki-Mun, BMT-nin Baş katibi

**Gender bərabərliyi insan hüqurları və davamlı inkişaf perspektivində**

XXİ əsrdə bəşəriyyət qadın və kişi bərabərliyinin (gender bərabərliyinin) ictimai və özəl həyatda bərqərar olmasını qarşısında dəyanan ən mühüm vəzifələrdən biri olaraq seçmişdir. Bioloji cinsdən fərqli olaraq gender insanların ictimai münasibətlər çərçivəsində (məsələn ailədə, məktəbdə, iş kollektivində) formalaşan rol və vəzifələrini əhatə edir. Bu rol və vəzifələr cəmiyyətdə mövcud olan “kişi” və “qadın” sosial kategoriyaların mahiyyətini təşkil edir. Digər mühüm sosial kategoriyalar kimi (ictimai sinif, irq, etnik qrupu və s) gender insanların cəmiyyətdəki mövqeyini müəyyənləşdirən əsas faktorlardan biridir. Gender əsaslı rollar və vəzifələr cəmiyyətin kişi və qadın üzvlərindən gözlədiyi davranış modellərini müəyyənləşdirir. Cəmiyyətdə formalaşan digər münasibıtlər sistemləri kimi gender münasibətləri də müəyyən güc balansına əsaslanan qadağalar və normalarla six bağlıdır.

6-8 sentyabr 2000-ci il tarixlərində Nyu Yorkda keçirilmiş BMT sammitində 147 dünya dövlətlətinın səlahəyyətli nümayəndələri Minilliyin İnkişaf Beyannaməsini imzalayaraq demokratiya və insan haqqlarının qorunmasını, yoxsulluğun aradan qaldırılmasını və davamlı inkişafı[[1]](#footnote-1), sülh və təhlükəsizliyin qorunmasını, ətraf mühitin mühafizəsini və bir sıra başqa vəzifələri uğurla həyata keçirmək məqsədiylə birgə fəaliyyət göstərməyə qərar verdilər. Azərbaycan Respublikası adından Bəyannaməni Prezident Heydər Əliyev imzalamışdır. Bu ümumi istəyin nəticəsi olaraq BMT Minilliyin İnkişaf Məqsədlərini müəyyənləşdirildi. Bunlar ifrat yoxsulluğu və aclığı aradan qaldırmaq, ümumi ibtidai təhsilə nail olmaq, gender bərabərliyini təmin etmək və qadınların səlahiyyətlərinin genişləndirilməsinə nail olmaq, uşaq ölümü hallarını azaltmaq, ana sağlamlığını yaxşılaşdırmaq, HİV/AİDS, malyariya və digər xəstəliklərə qarşı mübarizə aparmaq, ətraf mühitin davamlığını təmin etmək, inkişaf üçün qlobal tərəfdaşlığı inkişaf etdirməkdir.

Minilliyyin İnkişaf Məqsədləri davamlı inkişaf və yoxsulluğun aradan qaldırılması naminə dünya dövlətlərinin XXİ əsrdə apardığı birgə fəaliyyətinin əsas hədəflərini əhatə edir. Bu geniş fəaliyyət planında Məqsədlərin hər birisi üçün konkret vaxt çərçivəsi və indikatorlar nəzərdə tutulmuşdur. 2010-cu il, 20-22 sentyabrda BMT Sammitinə toplaşmış dünya dövlətlərinin başçıları, yerli və beynəlxalq təşkilatların üzvləri və özəl sektorun nümayəndələri bu günə qədər əldə olunmuş nəticələri təhlil etmiş 2015 ilə qədər Minilliyin Məqsədləırinə çatmaq üçün zəruri olan tədbirləri razılaşdırımışdır.

Minilliyin Məqsədlərinə Minilliyin 8 İnkişaf Məqsədi arasında gender bərabərsizliyinin aradan qaldırılması və qadınların səlahiyyətlərinin artırılması (3cü MİM) mühüm yer alır*.Gender bərabərsizliyi* insanların müəyyən sosial kategoriyaya mənsubiyyətini əsas götürərək onların başqa insanlarla müqayisədə huquq və imkanlarını məhdudlaşdıran sosial şəraitdir. Gender bərabərsizliyi hər şeydən əvvəl insan haqqlarının pozulmasıdır.

*Gender bərabərliyi –**kişi və qadınların öz insan hüquqlarını tam realizə etmək, iqtisadi, sosial, mədəni və siyasi inkişafa töhfə vermək və ondan bəhrələnmək üçün bərabər şərtlərə malik olması deməkdir.* Bu baxımdan gender bərabərliyi kişi və qadınların oxşar və fərqli cəhətlərinin, eləcə də onların oynadıqları rolun cəmiyyət tərəfindən bərabər qiymətləndirilməsi deməkdir. Gender bərabərliyi kişi və qadınların ailədə, ictimai həyatda, eləcə də cəmiyyət daxilində bərabər tərəfdaşlığına əsaslanır[[2]](#footnote-2). Gender bərabərliyi konsepsiyasının məqsədi kişilərin və qadınların “eyniləşdirilməsi” deyil. Əksinə bu yanaşma konkret cəmiyyətdə kişi və qadınların fərqli mövqelərini, mənafelərini və təlabatlarını nəzərə alır və cəmiyyətin hər bir üzvü üçün (kişi ya qadın olmağından asılı olmayaraq) bərabər hüquqların, vəzifələrin və imkanların təmin olunmasını vacib bilir.

Ümumi sosial bərabərsizliyin bir forması olan gender əasaslı bərabərsizilik cəmiyyətdə gedən demokratikləşmə və insan hüquqlarının qorunması proseslərinin uğurlu gedişatı üçün ən böyük əngəllərdən biridir. Əksər hallarda gender əsaslı bərabərsizlik qadınların hüquqlarının və imkanlarının məhdudlaşdırılması və ya açıq çəkildə tapdalanmasında özünü biruzə verir. Gender bərabərsizliyi bir çox hallarda (siyasi və iqtisadi sahələrdə qadınların iştirakına qoyulan qadağalarda, qadınlara qarşı zorakılıq hallarında) qadınların insan hüquqlarının açıq və kobud şəkildə pozulmasına əsaslanır. Eyni zamanda gender əsaslı ayri-seçkilik praktikası açıq hüquq pozuntusu formasını almaya da bilər. Təhsil, ailə münasibətləri, reproduktiv sağlamlıq, ictimai və professional fəaliyyət sahələrində bərabərsizlik ictimai qinaq, qadağalar və stereotiplər şəklində qadınların imkanlarını məhdudlaşdırır və qadınlar üçün öz hüquqlarından istifadə etməkdə əngəllər törədir. Beləliklə əhalinin böyük hissəsini təşkil edən qadınlar öz hüquqlarından tam şəkildə istifadə edə bilmir. Bu isə demokratik proseslərin və institutların cəmiyyətin bütün üzvlərini əhatə etməsinə və vətəndaşların insan hüquqlarının qorunmasına zəmanət verən dövlətin öz funksiyasını yetərincə yerinə yetirə bilməməsi deməkdir.

Qadınların kişilərlə bərabər hüquq və imkanlardan məhrum olması XXİci əsrdə bəşəriyyət qarşısında duran aclıq və yoxsulluq problemlərinin davam etməsi üçün şərait yaradır. BMT-nin hesablamalarına görə dünyada 1.5 milliard yoxsul əhalinin əksəriyyətini qadınlar təşkil edir. Yoxsulluğun aradan qaldırılması uğrunda gedən qlobal mübarizədə məhz qadınların iqtisadi, sosial və özəl həyatda səlahiyyətlərinin artırılması aparıcı rol oynayır.

Gender bərabərliyii davamlı inkişafın təməlində dəyanan faktorlardan biridir. BMT-nin İnsan İnkişafı Hesabatında deyilir: “...inkişafın əsas məqsədi insanların seçim imkanlarını genişləndirməkdi. Bu fikir üç əsas komponenti ehatə edir: cəmittətin bütün üzvləri üçün bərabər imkanlar; bu imkanların nəsildən nəsilə davamlı şəkildə ötürülməsi; cəmiyyətin bütün üzvlərinin inkişaf prosesində iştirakını və bu prosesdən bəhrələnməsini təmin etmək məqsədiylə insanların səlahiyyətlərinin artırılması[[3]](#footnote-3)”

Hal-hazırda dünyanın bəzi dövlətlərində qadınların və kişilərin bərabərliyi hələ də qanun səviyyəsində təsdiq olunmayıb. Gender bərabərliyinin qanunvericilikdə təmin olunması cəmiyyətdə insanlar üçün bərabər imkanların yaradılmasında ən mühüm şərtlərdən biridir. Lakin beynəlxalq təcrübə göstərir ki hər hansı bir dövlətdə kişi və qadınların resursların istifadəsində və inkişaf prosesində bərabər iştirakını təmin edən qanunların mövcud olması real bərabərliyi əldə etmək üçün kifayət deyil. Mövcud olan qanuni və institusional mexanizmlərdən istifadə etmək imkanları və bu imkanları həyata keçirmək üçün lazım olan qabiliyyətlər də eyni səviyyədə olmalıdı.

**Səmərəli idarəçilik və gender bərabərliyi**

*Gender bərabərliyi inkişaf məqsədi olmaqla bərabər həm də yoxsulluğun azaldılması, davamlı inkişafın əldə olunması və səmərəli idarəçiliyin qurulması üçün muhum şərtdir.*

[*Kofi Annan*](http://www.brainyquote.com/quotes/quotes/k/kofiannan401690.html)*, BMT-nin sabiq Baş Katibi*

Minilliyin Bəyannaməsi yoxsulluğun aradan qaldırılmasında və davamlı inkişafın təmin olunmasında səmərəli idarəçiliyin xüsusi rolunu qeyd edir. Dunya dövləıtlərinin Minilliyin İnkişaf Məqsədləri formatında üzərlərinə götürdüyü öhdəliklərin uğurla yerinə yetirilməsi hər bir ölkə daxilində səmərəli idarəetmə sisteminin qurulmasından və təkminləşdirilməsindən asılıdır.

Səmərəli idarəçilik termini ilk olaraq 1989 ildə Dünya Bankının hessabatında işlənilib və davamlı inkişafın ən mühüm elementlərindən biri kimi təqdim olunub. Növbəti onillikdə “səmərli idarəçilik” anlayışı BMT və digər beynəlxalq təşkilatların sənədlərində və həmçinin bir çox dövlətin yoxsulluğun aradan qaldırılmasına və davamlı inkişafa həsr olunmuş proqram və fəaliyyət planlarında mərkəzi yer tutmağa başlamışdır.

BMT-nın sənədlərində “idarəetmə” və ya “idarəçilik” anlayışının ətraflı izahi verilir: “ölkənin işlərini bütün səviyyələrdə idarə edərkən siyasi, iqtisadi və inzibati səlahiyyətlərdən istifadə. Neytral bir anlayış olan idarəetmə mürəkkəb mexanizmlər, proseslər, münasibətlər və institutlardan ibarətdir ki, onların vasitəsilə vətəndaşlar və qruplar öz maraqlarını ifadə edir, öz hüquqlarından istifadə edir və öhdəliklərini yerinə yetirirlər. Yaxşı/səmərəli idarəetmə kollektiv problemlərin həlli üçün zəruri resursların ayrılması və idarə edilməsi məsələlərini həll edir; xarakterik xüsusiyyətlərinə iştirak, şəffaflıq, hesabatlılıq, qanunun aliliyi, səmərəlilik və bərabərlik aiddir.”[[4]](#footnote-4)

**Səmərəli idarəçiliyin xüsusiyyətləri**.

**Hesabatlı**

**Cavabdeh**

**Konsensusa bağlı**

**Şəffaf**

**İştiraka əsaslanan**

**SƏMƏRƏLİ İDARƏÇİLİK**

**Cavabdeh**

**Qanunun aliliyinə əsaslanan**

**Bərabərliyə əsaslanan**

**Effektivli və səmərəli**

Səmərəli idarəçiliyi yuxarıda göstərilən 8 xüsusiyyət fərqləndirir.

* *Konsensusa bağlı* idarəçilik sistemi öz fəaliyyətiylə cəmiyyətdə olan müxtəlif mövqelər və maraqlar arasında vasitəçilik edir və bələliklə cəmiyyət üçün ən faydalı variantın seçilməsində konsensus (ümumi razılıq) yaradır. Konsensusa bağlı idarəçilik sistemi öz fəaliyyətində dövlətin davamlı inkişaf perspektivlərini daimə diqqət mərkəzində saxlayır və ölkənin (və ya konkret icmanın) tarixi, sosial və mədəni şəraitinə əsaslanan inkişaf istiqamətini müəyyən edir.
* *İştiraka əsaslanan* səmərəli idarəçilik qadın və kişilərin eyni səviyyədə idarəçilik prosesində iştirakını nəzərdə tutur. Bu iştirak həm birbaşa həm də vasitəçi institutların və ya da nümayəndələrin köməyi ilə həyata keçə bilər. İdarəçilikdə vətəndaşların iştirakı məlumatlı və təşkilatlanmış şəkildə keçməlidir. Burada cəmiyyətdə söz azadlığı və güclü vətəndaş cəmiyyətlə ünsiyyət mühüm rol oynayır.
* *Qanun aliliyi*. Səmərəli idarəçilik ədalətli obyektiv qanunvericilik sisteminə əsaslanır. O həmçinin, insan haqllarının qorunmasını, xüsusiylə də azlıqların hüquqlarının qorunmasını tələb edir. Qanunların ədalətli tədbiqi yalnız müstəqil məhkəmə sistemi və obyektiv və ədalətli polis sistemi tərəfindən həyata keçirilir.
* *Effektiv və səmərəli* idarəçiliköz resurslarından ən dolğun şəkildə istifadə edərəkcəmiyyətin tələbatlarına cavab verir. Burada həm də təbii resurslardan səmərəli istifadə və ətraf mühitin qorunması mühüm rol oynayır.
* *Şəffaf* idarəçilik sistemində qərarların alınması və tədbiqi mövcud olan qaydalara uyğun şəkildə həyata keçirilir. *Şəffaf* idarəçilik sistemində qərarıar və onların tədbiqi haqqında məlumat bu qərarların təsiri altında olan hər bir vətəndaş üçün açıq olmalı, asanlıqla əldə olunmalı və aydın şəkildə təqdim olunmalıdır .
* *Cavabdeh* idarəçilik sistemində institutlar və proseslər (konkret siyasət, proqram və ya layihədə) maraqlı olan bütün tərəflərə (imkan daxilində) operativ şəkildə xidmət göstərməlidir.
* *Bərabərliyə əsaslanan* idarəçilik bütün vətəndaşlar üçün bərabər imkanlar yaradır və həç kəsi prosesdən kənarlaşdırmır. Bu xüsusiylə aztəminatlı qruplara qarşı həssas yanaşmada və onlara göstərilən dəstəkdə özünü biruzə verir.
* *Hesabatlı* idarəçilik sistemində verilən qərarların təsir dairəsində olan bütün maraqlı tərəflərə mütəmadi şəkildə hesabatlar verilməlidir. Bu həm dövlət orqanlarına, həm də özəl sektora və vətəndaş cəmiyyətinə aiddir. Şəffaflıq və qanun aliliyi olmadan hesabatlı idarəçilik sistemini qurmaq mümkün deyil[[5]](#footnote-5).

Beləliklə, konsensusa bağlılıq, bərabərlik, iştirak, qanunun aliliyi, effektivlik və səmərəlilik, cavabdehlik, hesabatlılıq və şəffaflıq səmərəli idarəçiliyin səciyyəvi xüsusiyyətləridi. Bu ümumi konseptual çərçivədə hər bir dövlət öz iqtisadi, sosial, siyasi və mədəni şəraitinə görə və hazırkı idarəçilik sisteminin güclü və zəif cəhətlərini nəzərə alaraq səmərəli idarəçiliyin tətbiqində konkret addımlar müəyyənləşdirir.

Minilliyin digər İnkişaf Məqsədləri kimi gender bərabərliyi və qadınların səlahiyyətlərinin artırılması da səmərəli idarəçiliyin uğurlu tətbiq olunması ilə bi-la-vasitə bağlıdır. Cəmiyyətdə gender bərabərsiziliyin müxtəlif formalarda davam etməsi vətəndaşların qərar vermə prosesində dolğun və səmərəli iştirakı üçün ciddi əngəllər yaradır və beləliklə idarəçilik sisteminin əsasında duran bərabərlik və iştirak prinsiplərinin kobud şəkildə pozulmasına gətirib çıxarır. Gender mənsubiyyətlərinə görə ayri-seçkilik siyasətinin ya da onun daha gizli forması olan “kənarlaşdırma” praktikalarının qurbanı olan vətəndaşlar öz maraqları, problemləri, istəkləri, tənqidləri və təkliflərini idarəçilik sisteminin yaratdıği mexanizmlər vasitəsiylə gündəmə daxil edə bilmədikdə səmərəli idarəçiliyin şəffaflıq, cavabdehlik və effektivlik prinsipləri pozulur.

Eyni zamanda gender bərabərliyinin bütün sahələrdə bərqərar olmasına nail olmaq üçün zəruri olan siyasətlərin formalaşmasında, planlaşdırılmasında, tədbiqində, monitorinq və qiymətləndirilməsində səmərəli idarəçilik sistemi aparıcı rol oynayır. Gender bərabərsizliyinin aradan qaldırılmasına yönələn dövlət proqramları, layihələri və strategiyaları cəmiyyətdə mövcud olan müxtəlif qrupların təlabatrlarını araşdırmalı və nəzərə almalı, vətəndaşların irəli sürdüyü təşəbbüslərə açıq olmalı, konsensus prinsipinə əsaslanaraq formalaşmalı, şəffaf və cavabdeh şəkildə həyata keçirilməlidir. İdarəçilik sisteminin bütün səviyyələrində bərabər imkanların yaradılması üçün lazım gəldikdə dövlət tərəfindən mədəni və sosial səbələr üzündən qərar vermə prosesindən tarixən kənarda qalmış genderin nümayəndələri üçün ünvanlı tədbirlər və proqramlar vasitəsiylə xüsusi şərait yaradılmalıdır. Gender bərabərliyinin bərqərar olması kimi mürəkkəb dövlət vəzifəsi ictimai həyatın saysız sahələrinə təsir göstərir. Müasir dövrün tələblərinə cavab verməyən idarəetmə prosesi bu vəzifənin öhdəsindən gələ bilməz. Yalnız qanun aliliyinə əsaslanan, konsensusa və iştiraka arxalanan, bərabər imkanlar yaradan, hesabatlı, şəffaf, cavabdeh və effektiv idarəçilik mexanizmi vasitəsiylə gender bərabərliyi sahəsində zəruri olan mürəkkəb vəzifələri uğurlu şəkildə həyata keçirilə bilər.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Gender bərabərliyi sahəsində əsas hədəflər | | |
|  | **Bərabər imkanlar** | **Qadınınların səlahiyyətlərinin artırılması** | **Gender əsaslı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması** |
| **Hədəfə çatmaq üçün zəruri olan səmərəli idarəçiliyin xüsusiyyətləri** |  |  |  |
| **Konsensusa bağlı** |  |  |  |
| **İştiraka əsaslanan** |  |  |  |
| **Qanunun aliliyinə əsaslanan** |  |  |  |
| **Effektiv və səmərli** |  |  |  |
| **Şəffaf** |  |  |  |
| **Cavabdeh** |  |  |  |
| **Bərabərliyə əsaslanan** |  |  |  |
| **Hesabatlı** |  |  |  |

**Gender həssaslı yanaşma və onun bütün sahələrə tətbiq edilməsi.**

Gender bərabərsizliyinin aradan qaldırılması cəmiyyətin bütün sahələrini əhatə edən mürəkkəb və çox mərhələli bir prossesdir. Bu prosessin uğurlu gedişatı yalnız hökümət institutları, vətəndaş cəmiyyəti və özəl sektorunun birgə səyləri nəticəsində mümkündür. Cəmiyyətdə kişi və qadın bərabərliyinin bərqərar olması müxtəlif üsullarla əldə oluna bilər. Bunların arasında bərabər imkanların yaradılması, affirmativ tədbirlər (affirmative action), positiv tədbirlər (positiv action) və genderə həssas yanaşmaları qeyd etmək olar. Konkret ölkənin sosial, siyası və iqtisadi şəraitindən və həmçinin cəmiyyətin tarixi və mədəni xüsusiyyətlərindən asılı olaraq bəzi hallarda müxtəlif üsul və yanaşmaların birgə işləməsı səmərəli nəticələr verir, bəzən isə davamlı şəkildə bir üsulun tətbiqi daha effektiv olur.

XX əsrin 90-ci illərində beynəlxalq inkişaf sahəsində fəaliyyət göstərən qurumlar, Billəşmiş Millətlər Təşkilatı başda olmaqla, qadın kişi hüquq bərabərliyi və ictimai və özəl həyatda qadın səlahiyyətlərinin genişləndirilməsinə yönəlmiş səylərini “gender mainstreaming” (gender həssaslı yanaşmanın bütün sahələrə tətbiq edilməsi) adlanan yeni nəzəri və metodoloji yanaşma vasitəsi ilə həyata keçirməyə başladı. Qısa müddət ərzində bu yeni yanaşma BMT-nin İnkişaf Proqramı, digər BMT Agentlikləri və başqa beynəlxalq qurumlarının fəaliyyətində mühüm yer aldı və 1995-ci ildə Pekin Fəaliyyət Platforması çərçivəsində qadın kişi bərabərliyinin bərqərar olunmasında əsas qlobal strategiya kimi öz təsdiqini tapdı. Pekin Fəaliyyət Platformasına dəstək verən dünyanın 189 dövləti ( Azərbaycan Respublikası daxil olmaqla) bu strategiyanın ardıcıl şəkildə həm ölkədaxili siyasətdə, həm də beynəlxalq münasibətlərdə tətbiq olunmasını öz ohdəsinə götürmüşdür.

“Gender mainstreaming” (gender yönümlü həssas yanaşmanın bütün sahələrə tətbiq edilməsi) milli hökümətlərin və beynəlxalq təşkilatların keçmişdə geniş şəkildə tətbiq etdiyi və əsasən sırf “qadın məsələlərinə“ tuşlanmış olduqları siyasətdən köklü şəkildə fərqlənirdi. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnkişaf Proqramı gender yönümlü həssas yanaşmanın bütün sahələrə tətbiq edilməsinin aşağıdakı tərifini verir: “istənilən fəaliyyət sahəsində və istənilən səviyyədə qanunvericilik, siyasət və proqramlar da daxil olmaqla, planlaşdırilan hər bir addımın kişilərin və qadınların həyatına göstərə biləcək təsiri nöqtei nəzərindən təhlili. Bu, siyasi, iqtisadi və sosial sahələrdə tətbiq olunan konsepsiyaların və həyata keçirilən siyasət və proqramların, işlənib hazırlanması, icrası, monitorinqi və qiymətləndirilməsində qadınların və eləcə də kişilərin maraq və təcrübələrini əsas amil kimi qəbul edən strategiyadır. Nəticədə kişilər və qadınlar qəbul olunan hər bir siyasətin və ya tədbirlər proqramının nəticələrindən bərabər şəkildə bəhrələnə biləcək və eyni zamanda qeyri‐bərabərliyi davamlı şəkildə yaradan institusional amillər aradan qaldırılacaq[[6]](#footnote-6)”. Dövlət siyasətinin formalaşmasında gender həssaslı yanaşmanın tətbiq olunması 10 mərhələdən ibarətdir.

|  |  |
| --- | --- |
| Dövlət siyasətinin formalaşmasında gender həssaslı yanaşmanın tətbiq olunması 10 mərhələ | |
| 1. | Layihə və ya proqramın həyata keçirilməsində maraqlı olan tərəflərin mövqelərini müəyyən etmək və gender əsaslı çərçivədə təhlil etmək. |
| 2. | Layihə və ya proqramın hansı problemlərin aradan qaldırılmasına və ya hansı sahənin inkişafına yönəldiyini müəyyənləşdirib bu problemlərin gender mahiyyətini araşdırılıb nəzərə almaq. |
| 3. | Layihə və ya proqramın əsas məqsədlərinin ölkədə gender bərabərliyinin bərqərar olunması sahəsində aparılan dövlət siyasıti ilə uyğunlaşdırmaq. |
| 4. | Layihə və ya proqramın başlanmasından əvvəl mövcud olan şəraiti araşdırarkən kişilərin və qadınların fərqli tələbatlarını, imkanlarını və vəzifələrini nəzərə almaq. |
| 5. | Toplanmış məlumatların ümumi təhlilinə gender təhlili çərçivəsində əldə olunmuş nəticələri əlavə etmək. |
| 6. | Layihə və ya proqramın fəalliyyət planını tərtib edərkən onun mövcud olan gender balansına təsirini nəzirə almaq. Layihə və ya proqramın büdcəsini hazırlayarkən büdcənin gender həssaslı olduğunu təmin etmək. |
| 7. | Layihə və ya proqramın çərçivəsində hazırlanan təbliğat/təşviqat tədbirlərində gender komponentini nəzərə almaq. |
| 8. | Layihə və ya proqramın monitorinqində gender həssaslı indikatorlar, hədəflər və planlardan istifadə etmək. |
| 9. | Layihə və ya proqramın nəticələri, ümumi təsiri və iş prosesi gender komponenti nəzərə almaqla qiymətləndirilməlidir. |
| 10. | Layihə və ya proqramın gedişatı haqqında ictimaiyyəti məlumatlandırmaq məqsədiylə görülən bütün tədbirlər hər bir hədəf auditoriyanın müxtəlif gender qruplardan ibarət olduğunu nəzərə almalıdır. |

Gender həssaslı yanaşmanın gətirdiyi əasas yenilik onun məhz siyasətin formalaşması və tətbigi sahələrinə yönəlməsidir. Yanaşma müxtəlif qurumlarda və təşkilatlarda tətbiq oluna bilər, lakin onun əsas fəaliyyət sahəsi dövlət siyasətinin formalaşması, həyata keçirilməsi və qiymətləndirilməsidir. “Qadın məsələlərinə“ aid tədbirlər və programlar adətən bərabərsizliyin nəticələri ilə mübarizə aparır bu nəticələrin aradan qaldırılmasına çalışırdı və bu formatda mühüm nəticələr əldə etmişdi. Lakin təcrübə göstərdi ki gender bərabərsizliyinin köklü surətdə aradan qaldırılması üçün bu formatda görülən tədbirlər kifayət deyil. Bərabərsizliyin ən gözə çarpan məqamları qanuni və institusional səviyyələrdə aradan qaldırılsa da bu əksər hallarda gender bərabərliyinin bərqərar olunmasında yalnız cüzi irəliləyişə gətirib çıxarmışdır.

Eyni zamanda bu strategiyanın ərsəyə gəlməsi müasir dövlət idarəçiliyi sahəsində gedən mühüm proseslərlə bağlıdır. Gender həssaslı yanaşma hər bir siyasətin formalaşmasında, tətbiqində və qiymətləndirilməsində bərabərsizliyi törədən və ya törədə biləcək amillərin təmizlənməsini təmin edən strategiyadır. Bu strategiya müasir dövlət idarəçiliyində mühüm yer almış siyasətin formalaşması metodlarının inkişafı, hər bir siyasətin uğurlu və ya uğursuz olmasını müəyyən etməyə imkan yaradan monitorinq və qiymətləndirmə üsüllarının yaratdığı imkanlardan geniş istifadə edir. Bu səbəbdən gender həssaslı yanaşma məhz səmərəli idarəçilik sistemində uğurla tətbiq oluna bilər. Hər hansı bir siyasətin kişilərin və qadınların həyatına göstərə biləcək təsirini öyrənmək üçün və bu təsiri nəzərə almaqla vətındaşlara effektiv xidmət göstərmək üçün dövlət strukturları daimə vətəndaşlarla ünsiyyətdə olmalı, öz fəaliyyətində həsabatlılıq, şəffaflıq, cavabdehlik, bərabərlik və effektivlik prinsiplərinə əsaslanmalıdır.

**I I hissə**

**Azərbaycanda dövlət qulluğu islahatı.**

1998-ci ildən başlayaraq Azərbaycan Respublikasında dövlət idarəetmə sistemində çox mərhələləi və mürəkkəb islahatlar prosesinə təkan verilmişdir. Respublikada yaranmış sosial və iqtisadi şərait (iqtisadi inkişaf, sosial islahatlar və beynəlxalq integrasiya) idarəetmə sisteminin müasir tələblərə uyğun qurulmasını tələb edirdi. Həyata keçirilən islahatların vəzifələri arasında vətəndaşların insan hüquqları və azadlıqlarının təmin edilməsi, səmərəli və şəffaf dövlət idarəçilik sisteminin formalaşdırılması və Azərbaycan Respublikasının uğurlu beynəlxalq inteqrasiyasıyası üçün effektiv mühitin yaradılması əsas yer tuturdu. 1998-ci il, dekabrın 29-da Azərbaycan Respublikanın Prezidenti Heydər Əliyev “Azərbaycan Respublikasının dövlət idarəetmə sistemində islahatlar aparılması üzrə dövlət komissiyasının yaradılması haqqında” fərmanı imzaladı. Bu sənəd Azərbaycan Respublikasında dövlət qulluğunun islahatı prosesinin əsas prinsiplərini və istiqamətlərini müəyyənləşdirdi. Fərman cəmiyyətin demokratikləşdirilməsi və bazar münasibətlərinin daha da inkişaf etdirilməsi üçün dövlət idarəetməsində köklü islahatların zərurətini vurğulayır və dövlət idarəetməsinin səmərəliliyinin artırılmasını əsas vəzifə olaraq müəyyənləşdirir. 2000-ci il iyulun 21-də Azərbaycan Respublikasında ilk dəfə olaraq “Dövlət qulluğu haqqında” qanun qəbul edilmişdir və beləliklə dövlət idarəetmə islahatı sahəsində Azərbaycan dövlətinin vahid siyasəti qanunvericilik müstəvisində öz əksini tapmışdır. Qanun dövlət qulluğunun əsas principlərini və vəzifələrini, dövlət orqanlarının təsnifatını və dövlət orqanlarında inzibati və yardımçı vəzifələrin təsnifatını, dövlət qulluqçularının hüquqi vəziyyəti, hüquqları,vəzifələri və ixtisas dərəcələrini müəyyənləşdirir. Qanunda həmçinin dövlət qulluğuna qəbul qaydaları müəyyənləşdirilir.

“Dövlət qulluğu haqqında” qanuna əsasən Azərbaycanda dövlət qulluğu sahəsində vahid idarə və nəzarət orqanı Dövlət Qulluğunu İdarəetmə Şurası yaradılmışdır. Şura qanunun tətbiqinə nəzarəti, dövlət qulluğunun normativ-metodiki təminatını, Azərbaycan Respublikasında dövlət qulluqçuları kateqoriyasına aid edilən şəxslərin siyahısınının müəyyən edilməsini həyata keçirir[[7]](#footnote-7). Şura 18 nəfər üzvdən ibarətdir . Şuranın 6 üzvü Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən, 6 üzvü Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinin sədri tərəfindən, 6 üzvü isə Azərbaycan Respublikası Konstitusiya Məhkəməsinin sədri tərəfindən təyin edilir. Qanuna görə, Şura dövlət orqanı deyil və onun üzvləri ictimai əsaslarla öz səlahiyyətlərini həyata keçirir[[8]](#footnote-8).

Növbəti illərdə dövlət qulluğu sistemində aparılan islahatlar yeni strukturların yaradılması, yeni procedurların və kadr siyasətinin təqdim olunmasında öz əksini tapmışdır. 2005-ci il 19 yanvarda Azərbaycan Prezidentinin fərmanı ilə dovlət qulluğu sahəsində vahid icra orqanı, Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiya yaradılmışdır. Komissiyanın Əsasnaməsi Prezidentin 2005-ci il, 03 iyun tarixli fərmanı ilə təsdiq edilmişdir.

Dövlət qulluğu sistemində çalışanların davranış prinsiplərinin standartlaşdırılması, onlarla vətəndaşlar arasında münasibətlərin specifik etik qaydalarına uyğun olaraq qurulmasını təmin etmək mıqsədi ilə 31 may 2007-ci ildə Azərbaycan Respublikasının “Dövlət qulluqçularının etik davranış qaydaları haqqında” qanunu qəbul edilmişdir. Qanunda dövlət qulluqçuları üçün etik davranış qaydalarıı və prinsipləri açiqlanır, etik davranış qaydalarının həyata keçirilməsinin təminat sistemi, o cümlədən nəzarət və etik davranış qaydalarının pozulmasına görə məsuliyyətə cəlb edilmə mexanizmləri müəyyən edilir.

**Dövlət Qulluğunun strukturu**

Dövlət Qulluğu haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanununa əsasən dövlət qulluğunun idarəetmə orqanı Dövlət qulluğunu idarəetmə Şurasıdır, Şura 18 nəfər üzvdən ibarətdir. Şuranın 6 üzvü Azərbaycan Respublikasının Presidenti tərəfindən, 6 üzvü Milli Məclisin sədri tərəfindən və 6 üzvü Konstitusiya Məhkəməsinin sədri tərəfindən təyin edilir. Dövlət qulluğunun əsas icraedici orqanı Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyadır.

Dövlət Qulluğu haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanununa əsasən dövlət qulluğunda vəzifələr “ həmin vəzifələrin funksiyalarının məzmunundan, səlahiyyətlərinin mənbəyindən və tutulması üsüllarından asılı olaraq inzibati və yardımçı vəzifələrə bölünür“[[9]](#footnote-9).

İnzibati vəzifələr 1-ci-7-ci kateqoriya dövlət orqanları aparatları və bölmələri rəhbərlərinin, onların müavinlərinin, habelə dövlət qulluğunda çalışan mütəxəssislərin vəzifələridir. İnzibati vəzifə tutan şəxsin hüquqi statusu müvafiq orqanın səlahiyyətlərini müəyyən edən qanunvericilik aktları ilə, habelə vəzifə təlimatları ilə müəyyən edilir[[10]](#footnote-10)

Yardımçı vəzifələr 1-ci-7-ci kateqoriya dövlət orqanlarında texniki işləri həyata keçirən dövlət qulluqçularının (kargüzar, makinaçı, kuryer, arxiv qeydiyyatçısı, liftçi, sürücü və sair işçilərin) vəzifələridir. Yardımçı vəzifə tutan şəxsin hüquqi statusu müvafiq orqanın səlahiyyətlərini müəyyən edən qanunvericilik aktları ilə, habelə vəzifə təlimatları ilə müəyyən edilir[[11]](#footnote-11).

Dövlət Qulluğu haqqında Qanunda həmçinin inzibati və yardımçı vəzifələrin təsnifatı verilir.İnzibati vəzifələr üçün 9 təsnifat, yardımçı vəzifələr üçün isə 6 təsnifat nəzərdə tutulur. Qanun dövlət qulluqçularının ixtisas dərəcələrinin ierarxiyasını müəyyən edir. Dövlət qulluqçusunun ixtisas dərıcəsi onun ixtisas səviyyəsini göstərir, inzibati vəzifə tutmaq, vəzifəyə uyğun olan maaşa əlavə haqq almsaq və sosial təminatlardan istifadə etmək hüququ verir. Qanunda inzibati vəzifələrin təsnifatına uyğun 9 ixtisas dərəcəsi və yardımçı vəzifələrin təsnifatına uyğun 6 ixtisas dərəcəsi müəyyən edilir[[12]](#footnote-12).

Dövlət qulluğunda inzibati və yardımçı vəzifələrin təsnifat toplusunda 24 inzibati vəzifə və 4 yardımçı vəzifənin siyahısı təsdiq olunur[[13]](#footnote-13). Dövlət Statistika Komitəsinin Azərbaycan dövlət qulluğuna dair dərc etdiyi statistik məlumatlarda inzibati vəzifələr 1-4 və 5-9 təsnifatlar və 7 vəzifə kategoriyası (şöbə müdiri, şöbə müdirini müavini, sektor müdiri, baş məsləhətçi, böyük məsləhətçi, aparıcı məsləhətçi və məsləhətçi), yardımçı vəzifələr isə 4 vəzifə kategoriyası üzrə bölünür. Statistik bazasının bu klassifikasıya üzərində qurulduğuna görə hazırkı hesabatda da ondan istifadə olunur.

**Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiya**

Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiya Azərbaycan Prezidentinin 2005-ci il 19 yanvartarixli fərmanı ilə təsis edilmişdir. Komissiyanın fəaliyyətini tənzimləyən Əsasnamədə bu icra orqanının fəaliyyətinin məqsədləri müəyyənləşdirilir:

* dövlət qulluğu sahəsində qəbul edilmiş normativ hüquqi aktların tətbiqi
* dövlət qulluğu üçün kadrların müsabiqə əsasında seçilməsi və yerləşdirilməsi
* dövlət qulluqçularının etik davranış qaydalarına əməl olunmasına nəzarət
* dövlət qulluqçularının ixtisas hazırlığının artırılması, attestasiyası və sosial müdafiəsi sahəsində, həmçinin dövlət qulluğu ilə bağlı digər məsələlər barədə Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə nəzərdə tutulmuş siyasətin həyata keçirilməsi[[14]](#footnote-14)

Əsasnamədə həmçinin Komissiyanın əsas vəzifələri müəyyənləşdirilmişdir. Komissiya dövlət qulluğu və digər kadr məsələləri sahəsində vahid dövlət siyasətinin formalaşdırılmasında iştirak edir və bu siyasəti həyata keçirir, dövlət qulluğunun kadr təminatının proqnozlaşdırılması sahəsində təkliflər hazırlayır və bu sahədə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin və Azərbaycan Respublikasının Dövlət Qulluğunu İdarəetmə Şurasının tapşırıqlarını yerinə yetirir; dövlət qulluğu və kadr məsələləri sahəsində fəaliyyətin təkmilləşdirilməsi üçün tələb olunan normativ hüquqi aktların layihələrini hazırlayır, dövlət qulluqçularının peşə hazırlığı, təcrübə, yenidənhazırlanma və ixtisasartırma keçməsi sahəsində dövlət orqanlarının fəaliyyətini əlaqələndirir, bu sahədə işlərin vəziyyətini təhlil edir və təkliflər hazırlayır, dövlət qulluqçularının idarə edilməsinə dair mərkəzləşdirilmiş məlumat bazasını inkişaf etdirir və ondan səmərəli istifadə olunmasını təmin edir, vətəndaşların dövlət qulluğuna qəbulunu müsabiqə və şəffaflıq əsasında həyata keçirilməsini mərkəzləşdirilmiş qaydada təşkil edir, dövlət qulluqçuları tərəfindən etik davranış qaydalarına əməl olunmasına qanunvericiliklə müəyyən edilmiş qaydada nəzarət edir və dövlət qulluqçularının etik davranış qaydaları haqqında qanunvericiliyin tətbiqi ilə bağlı məsələləri əlaqələndirir.

24 iyun 2009-ci ildə Azərbaycan Respublikasının fərmanı ilə “Dövlət orqanlarında dövlət qulluğuna müsabiqə vasitəsilə qəbul Qaydaları” təsdiq edildi. Bu günə qədər Komissiya tərəfindən “Dövlət qulluğu haqqında” Qanunun tələblərinə uyğun olaraq inzibati vəzifələrin altıncı-doqquzuncu təsnifatlarına uyğun olan vakant dövlət qulluğu vəzifələrinin tutulması üçün 7 musabiqə və müsahibə keçirmişdir, müsabiqələrin keçirilməsinə dair bir sıra standartlaşdırılmış qaydalar və təlimatlar hazırlamışdır. Qəbul haqqında statistik məlumat mütamadi şəkildə Komissiyanın internet səhifəsində yerləşdirilir. Komissiyanın fəaliyyəti illik hesabatlar formatında işıqlandırılır və internet vasitəsi ilə ictimaiyyətə təqdim olunur.

Komissiyanın fəaliyyətinin təşkili Komissiya sədrinin rəhbərliyi altında həyata keçirilir. [Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2005-ci il 29 mart tarixli 725 nömrəli Sərəncamı](http://dqmk.az/az/downloads/qanunvericilik/serencamlar/6.Order725-290305%28az%29.doc) ilə [Bəhram Bəhman oğlu Xəlilov](http://dqmk.az/az/index.php?option=com_content&task=view&id=85&Itemid=63) Komissiyanın sədri təyin edilmişdir. Komissiyada Komissiyanın sədrindən (Kollegiyanın sədri), onun müavinindən, Naxçıvan Muxtar Respublikasının Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyasının sədrindən, Komissiyanın digər rəhbər işçilərindən və dövlət qulluğu sahəsi üzrə mütəxəssislərdən ibarət Kollegiya fəaliyyət göstərir. Kolleqiyanın iclaslarında Komisiyanın fəaliyyətinə aid məsələlər müzakirəyə təqdim olunur və adi səs çoxluğu ilə qərarlar qəbul edilir.

Komissiyanın strukturu Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən müəyyən edilir. Komissiyanın tərkibində 1 şöbə (Dövlət qulluğuna kadrların seçilməsi şöbəsi) və 4 sektor (İT və proqram təminatı sektoru, Hüquq sektoru , Beynəlxalq əlaqələr sektoru və Mühasibat və təsərrufat sektoru) fəaliyyət göstərir. Komissiyada 23 əməkdaş çalışır.

**I I I hissə**

**Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi.**

*Gender bərabərliyi müasir dövrdə demokratik cəmiyyətin inkişafının və insan hüquqlarının qorunmasının əsas prioritetlərindən birini təşkil edir. Müstəqil Azərbaycan Respublikasında milli qanunvericilik qadınların hüquq bərabərliyini təmin edərək hər cür ayrı-seçkiliyin qarşısını almağa xidmət göstərir, gender məsələləri ilə bağlı dövlət siyasəti isə qadınların bərabər imkanlarının gerçəkləşdirilməsinə yönəlmişdir. Azərbaycan təhsili və səhiyyəsində aparıcı mövqelər tutan qadınlarımız ölkəmizin siyasi, sosial və ictimai həyatının bütün sahələrində fəal iştirak etməklə, real gender bərabərliyinə nail olunması üçün öz qüvvələrini əsirgəmirlər.  
  
Azərbaycan Ruspublikasının Prezidenti İlham Əliyev*

Azərbaycan Respublikasında idarəetmə prosesində gender bərabərliyinin bərqərar olması və qadınların fəal iştirakının təmin edilməsi dövlətin davamlı inkişafının hədəflərindən biri olaraq təsdiq edilmişdir. “2008-2015-ci illərdə Azərbaycan Respublikasında yoxsulluğun azaldılması və davamlı inkişaf Dövlət Proqramı”(YADİDP) Azərbaycan Prezidentitin 2008-ci il 15 sentyabr tarixli Sərəncamı ilə təsdiq edilmişdir. YADİDP Minilliyin İnkişaf Məqsədləri ilə tam uyğunlaşdırılmışdır. Proqram yeddi il ərzində Azərbaycanın sosial-iqtisadi inkişafı üçün əsas doqquz strateji məqsədi müəyyənləşdirilmişdir. Doqquz strateji məqsəd arasında gender bərabərliyinin təmin olunması da yer almışdır (YADİDP, 3.1). Gender bərabərliyini məqsəd olaraq təsdiq edən Dövlət Proqramı bu məqsədə uyğun aşağıdakı hədəfi təyin etmişdir: “2015-ci ilin sonunadək qərarların qəbul edilməsi prosesində qadınların iştirak səviyyəsinin yüksəldilməsini təmin etmək”. Proqramda həmçinin gender bərabərliyinə aid məqsəd və hədəf üçün proqram təbiqinin monitorinq göstəriciləri müəyyənləşdirilmişdir: mərkəzi icra strukturlarının rəhbərləri arasında qadınların iştirak səviyyəsi, parlament üzvləri arasında qadınların iştirak səviyyəsi , bələdiyyə üzvləri arasında qadınların iştirak səviyyəsi və hakimlər arasında qadınların iştirak səviyyəsi.

Beləliklə 2008-2015-ci illərdə dövlətin idarəetmə sistemində qadınların iştirak səviyyəsinin artərılması Azərbaycan dövləti tərəfindən gender bərabərliyinin göstəricisi olaraq seçilmişdir və bu səviyyənin yüksəldilməsi üçün kokret tədbirlərin həyata keçirilməsi müvafiq dövlət qurumlarına həvalə edilmişdir. Dövlət qulluğu sistemində qadınların iştirak səviyyəsinin artırılması bir sıra faktorlardan asılıdır. Bu faktorların müəyyənləşdirilməsi üçün adətın gender təhlili adlı analitik vasitədən istifadə olunur.

**Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi: gender təhlili**

Hazırkı hesabatda Azərbaycan Respublikasında dövlət qulluğu sistemində gender bərabərliyinə aid vəziyyət gender təhlili vasitəsi ilə araşdırılır. Gender təhlili gendera aid məlumatların toplanması və araşdırılmasının metodoloji üsuludur[[15]](#footnote-15). Gender təhlili cins bölgüsünü özündə əks etdirən statistik məlumatlar üzərində qurulur. Genderi ictimai münasibətlər sistemində formalaşan kategoriya hesab edən bu medoloji üsül cəmiyyətdə müvcud olan əmək bölgüsünə və əməyin qiymətləndirilməsinə xüsusi diqqət yetirir. Gender təhlilinin məqsədi – insan hüquqlarının, demokratiyanın və davamlı inkişafın təmin olunması prosesində atılan hər bir addımda gender bərabərliyini daimə diqqət mərkəzində saxlamaq. Gender təhlilinin vəzifəsi cəmiyyətdə kişi və qadınların ictimai inkişafın gətirdiyi məınfəətlərdən və ehtiyatlardan nə dərəcədə səmərəli və bərabər şəkildə bəhrələndiyini öyrənməkdir. Gender təhlilinin digər vəzifəsi inkişaf prosesində qadınlara, kişilərə və gender münasibətlərinə dəyə biləcək zərəri öncədən müəyyənləşdirib vaxtında onun qabağını almaqdır. Gender təhlili müxtəlif medoloji çərçivələr və alətlər vasitəsi ilə aparıla bilər.

Hazırkı hesabatda gender bərabərliyi ilə bağlı bütün məsələlər insan hüquqlarının qorunması və demokratik cəmiyyətin qurulması prosesinin tərkib hissəsi olaraq araşdırılır. Lakin seçdiyimiz yanaşmada gender bərabərliyi həm də davamlı inkişafın və yoxsulluğun aradan qaldırılmasının əsas şərtlərindən biri kimi müəyyən olunur. Bu səbəbdən hazırkı hesabtda toplanan məlumatlar hər iki yanaşmanı özündə birləşdirən metodoloji çərçivədə araşdırılır. Seçdiyimiz metodolji çərçivə dövlət qulluğu sisteminin gender təhlilinin dörd səviyyədə (gender bərabərliyi və dövlət qulluğuna aid qanunvericilik, dövlət qulluğunda kadr tərkibi, Dövlət Qulluğu Məslələri üzrə Komissiyanın daxili prosedurları və dövlət qulluğuna qəbul qayda və procedurları, Dövlət Qulluğu Məslələri üzrə Komissiyanın əməkdaşlarının gender münasibətlərinə dair mövqeləri).

**Cədvəl. Azərbaycanda dövlət qulluğu sisteminin gender təhlili**

|  |  |
| --- | --- |
| Azərbaycanda dövlət qulluğu sisteminin gender təhlili | |
| Metodoloji çərçivə | Məlumat mənbəyi |
| * **BƏRABƏR HÜQUQLAR** - qanun səviyyəsində kişilərin və qadınların bərabər hüquqlarını təmin edən və gender əsaslı ayrı-seçkililiyi qadağan edən mexanizmlərin mövcud olması. | 1. Gender bərabərliyinə və gender əsaslı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılmasına aid qanunlar, fərmanlar və sərəncamlar 2. Dövlət qulluğuna aid qanunlar, fərmanlar və sərəncamlar |
| * **BƏRABƏR İŞTİRAK** - sistemin daxilində kişilərin və qadınların say nisbəti və qərarvermə vəzifələrdə kişilərin və qadınların say nisbəti. | 1. Dövlət Statistika Komitəsinin Azərbaycanda dövlət qulluğu sahəsində cins bölgüsü uzrə toplanmış statistik məlumatlar. 2. Dövlət Qulluğu Məslələri üzrə Komissiyanın topladığı statistik məlumatlar və hazırladığı təhlillər. 3. Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın mərkəzi aparatının ştat cədvəli |
| * **BƏRABƏR İMKANLAR** - sistemin işini məyyənləşdirən daxili amillərin müxtəlif gender qruplarına aid olan insanların imkanlarına təsiri və gender bərabərliyinin bərqərar olması üçün mövcud olan müsbət amillər və əngəllər .  1. strukturlar və prosedurların sistem daxilində çalışan və sistemə daxil olmağa cəhd edən kişilərə və qadınlara təsiri 2. sistem daxilində çalışan əməkdaşların gender münasibətlərinə dair mövqeləri. | 1. Dövlət Qulluğu Məslələri üzrə Komissiyanın Əsasnaməsi və digər normativ sənətləri 2. Dövlət qulluğuna qəbulu tənzimləyən normativ sənədlər və məlumatlandirici materiallar 3. Dövlət qulluğuna qəbulun təşkilinə və gedişatına aid Dövlət Qulluğu Məslələri üzrə Komissiyanın əməkdaşlarından müsahibələr yolu ilə toplanmiş məlumatlar 4. Gender bərabərliyi və bərabərsizliyi, gender əsaslı ayri-seçkilik, gender stereotipləri və qadınların idarəetmede iştirak imkanlari haqqında Dövlət Qulluğu Məslələri üzrə Komissiyanın əməkdaşlarından müsahibələr yolu ilə toplanmış məlumatlar. |

Seçdiyimiz medoloji çərçivəyə daxil olan komponentlər bir-biri ilə sıx bağlıdır. Gender sahəsində bərabər hüquqlar, imkanlar və iştirak demokratik cəmiyyətin mühüm əlamətidir. Davamlı inkişaf sahəsində dövlət siyasətinin uğurlu həyata keçirilməsi , dövlət qulluğu sistemində səmərəli idarəçilik prinsiplərinin tətbiq olunması hər üç komponentin təmin olunmasını tələb edir. Qanun səviyyəsində cəmiyyətdə və konkret olaraq dövlət qulluğu sistemində bərabər hüquqların müvcudluğu hələ də real gender bərabərliyin qarantiyası deyil. Sosial mühitində gender əsaslı təzyiqlər altında yaşayan şəxsiyyətin öz qanuni hüquqlarından istifadə etmək imkanı olduqca məhduddur. Elece də kişi və qadınların sistemin fəaliyyətində iştirakını nümayiş etdirən rəqəmlər reallıqda karyera, professional inkişaf, iş və şəxsi həyat balansı sahələrində qadınların və kişilərin barəbəbər imkanlara malik olduğunu demək üçün yeterli sübutu deyil və cəmiyyətdə ayrı-seçkilikdən tam azad olan ictimai fəaliyyət üçün bərabər imkanların olmasına dəlalət etmir. Bu səbəbdən aşağıdakı təhlil dövlət qulluğu sistemində gender bərabərliyinə aid hər üç istiqaməti əhatə edir və bərabər hüquqlar, bərabər iştirak və bərabər imkanlar sahəsində daha əlverişli şəraitin yaradılmasına dair bəzi tövsiyyələr təqdim edir.

**IV hissə. Bərabər hüquqlar. Dövlət qulluğuna aid qanunvericiliyin gender təhlili**

**Milli qanunvericilikdə gender məsələləri.**

Azərbaycan Respublikasının gender siyasətinin əsasını formalaşdıran iki komponent milli qanunvericilik və dövlətin gender bərabərliyi və insan hüquqlarının qorunması sahəsində öz üzərinə götürdüyü beynəlxalq öhdəliklərdir. Azərbaycanın dövlətinin gender siyasəti 4 əsas prinsip üzərində qurulur :

* Azərbaycan dövləti Azərbaycanın ictimai və özəl həyatda gender bərabərsizliyinin və gender əsaslı ayrı-seçkiliyin mövcud olduğunu tanıyır.
* Azərbaycan dövləti gender bərabərliyinin bərqərar olmasını və gender əsaslı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılmasını öz qarşısında məqsəd olaraq qoyur və onun təminatını öz vəzifəsi hesab edir.
* Azərbaycan dövləti bu məqsədə çatmaq üçün konkret addımlar atır və gender bərabərliyi sahəsində davamlı siyasətin həyata keçirməsini öz vəzifəsi hesab edir.
* Azərbaycan dövləti gender bərabərliyinin bərqərar olması və gender əsaslı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması üçün qadınların səlahiyyətlərinin genişləndirilməsinin zərurit olduğunu etiraf edir və bu sahədə addımlar atır.

Azərbaycan Respublikasında kişi və qadın bərabərliyi dövlətin 1995-ci ildə qəbul olunmuş əsas qanunu, milli Konstitusiya tərəfindən təsdiq edilir. Konstitusiyanın 25-ci maddəsi kişi və qadınların bərabər hüquq və azadlıqlarını tesbit edir və insan və vətəndaş hüquq və azadlıqlarının cinsi mənsubiyyətə görə məhdudlaşdırılmasını qadağan edır. Eyni maddədə təsdiq olunur ki, cinsindən asılı olmayaraq hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyi Azərbaycan dövləti tərəfindən təmin olunur. Konstitusiyanın 55-ci maddəsində isə Azərbaycan Respublikasının vətəndaşlarının dövlət idarəetməsində iştirak etmək hüququ və dövlət orqanlarında qulluq etmək hüququ təsdiq olunur. Bu hüquqlar cinsdən asılı olmayarq ölkənin bütün vətəndaşlarına şamil olunur.

Milli Konstitusiyanın kişi və qadın bərabərliyi sahəsində müəyyən etdityi hüquqi çərçivə (kişi və qadın arasında hüquq və azadlıqlar bərabərliyi və cinsi mənsubiyyətə görə ayri seçkiliyin qadağan olunması) Əmək Məcəlləsi, Ailə Məcəlləsi, Cinayət Məcilləsində və digər qanuni aktlarda öz əksini tapır.

2006-ci ildə Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisi “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” qanunu qəbul etdi. 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 edilməsi”[[16]](#footnote-16) idi. Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində ilk dəfə olaraq bu qanunda “gender”, “gender bərabərliyi”, “bərabər imkanlar”, “cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik” və “seksual qısnama” kimi anlayışların açiqlanması verildi.

Qanunda öz əksini tapmış ümumi yanaşma gender bərabərliyini təkcə hüquqlar səviyyəsində deyil, həm də bu hüquqları həyata keçirmək üçün kişilərdə və qadınlarda olan imkanlar səviyyəsində müəyyən edir. Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik (o cümlədən seksual qısnama) qanunda məhz “cinsi əlamətə görə hüquqların bərabər həyata keçirilməsini məhdudlaşdıran və ya inkar edən istənilən fərq, istisna və ya üstünlük” kimi açıqlanır. Beləliklə, hüquqların həyata keçirilməsi prosessində kişilərin və qadınların fərqli sosial mövqeləırindən və ictimai və özəl sahədə gender əsaslı güc balansından irəli gələn real şərait qanunda nəzərə alınır.

Qanunda cinsi ayrı-seçkiliyin bütün formaları birmənalı şəkildə qadağan olunur (qadınlar üçün Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş güzəştlər, imtiyazlar və əlavə təminatlar, kişilər üçün həqiqi hərbi xidmət, qadınlar və kişilər üçün fərqli nigah və pensiya yaşı, Azərbaycan Respublikasının Ailə Məcəlləsinin 15-ci maddəsinə uyğun olaraq, ərin nikahın pozulmasını tələb etmək hüququnun məhdudlaşdırılması və kişi və qadınlar ücün cəzaçəkmə müəssisələrində fərqli şəraitin yaradılması istisna olmaqla). Gender bərabərliyinin təmin edilməsi məqsədi ilə xüsusi tədbirlərin həyata keçirilməsi qanunda xüsusi ilə qeyd olunur və cinsi ayrı-seçkiliyin kateqoriyasına daxil olunmur[[17]](#footnote-17). Bu mühüm şərt, gender bərabərliyi sahəsində Azərbaycan dövlətinin siyasətini əks etdirir. Azərbaycan Respublikasının gender siyasəti və üzərinə götürdüyü beynəlxalq öhdəliklər ölkədə gender bərabərsizliyin və cinsi mənsubiyyət əsasında ayrı-seçkiliyi mövcud olduğunu tanıyır aradan qaldırılmasını və bu məqsədlə qadınların səlahiyyətlərinin genişləndirilməsini

 “Gender bərabərliyinin təminatları haqqında” qanunda gender bərabərliyinin təmin edilməsi sahəsində Azərbaycan dövlətinin apardığı siyasətinin əsas istiqamətləri açıqlanır:

* gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün normativ hüquqi bazanın formalaşdırılması, təkmilləşdirilməsi və inkişafı;
* normativ hüquqi aktların gender ekspertizasından keçirilməsi;
* gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün dövlət proqramlarının hazırlanması və həyata keçirilməsi;
* gender bərabərliyi mədəniyyətinin təbliği[[18]](#footnote-18).

Qanunda gender bərabərliyinin təmin olunmasında bağlı dövlətin vəzifələri müəyyən olunur. Dövlətin idarə olunmasında və qərarlar qəbul edilməsində cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının aradan qaldırılması, kişilər ilə qadınlara bərabər imkanların yaradılması, bir cinsin nümayəndələrinin üstünlüyünə yol verilməməsi dövlət vəzifələri olaraq təyin edilir. Bunların təminatı üçün, qanuna görə, Azərbaycan dövləti tərəfindən tədbirlər görülməlidir.

Qanunda gender bərabərliyi prinsiplerinin bərqərar olunması və gender əsasında ayrı seçkiliyin aradan qaldırılması çərçivəsində əmək fəaliyyətində işəgötürənin vəzifələri müəyyən olunur. İş elanından başlayaraq işə qəbul olunma prossesinin hər mərhələsində və əmək fəaliyyəti zamanı gender bərabərliyi çərçivəsində cinsindən asılı olmayaraq hər kəsə ədalətli münasibət bəsləmək işgötürənin vəzifəsi olaraq Qanun təısdiq edilir.

İşəgötürən işə qəbul (o cümlədən iş elanının məzmununda), işdə irəli çəkilmək, peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq zamanı, işin keyfiyyətini qiymətləndirərkən, işdən azad edərkən cinsindən asılı olmayaraq, işçilərə eyni yanaşmalı və bərabər imkanlar yaratmalıdır. Cinsindən asılı olmayaraq, eyni işlə məşğul olan işçilərə eyni iş şəraitini yaratmaq və cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin və seksual qısnamanın qarşısını almaq üçün lazımi tədbirlər görmək də işəgötürənin vəzifələrindəndir[[19]](#footnote-19). Əmək ödənilməsində bərabərlik prinsipi də Qanunda öz əksini tapmışdır. Bu principin pozuluduğu halda, Qanuna görə, işçinin işgötürəndən izahat tələb etmək hüququ var[[20]](#footnote-20).

Vətəndaşları əmək fəaliyyəti sahəsində işəgötürən tərəfindən aparıla biləcək gizli ayrı-seçkilik praktisından müdafiyə etmək məqsədi ilə Qanuna bir sıra mexanizmlər daxil edilmişdir. Məsələn, maddə 8.1 görə “işdə irəli çəkilmək, peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq zamanı və işin keyfiyyətini qiymətləndirərkən, işdən azad edərkən kişi və qadınlara fərqli yanaşdıqda, işçinin tələbi ilə işəgötürən həmin fərqli yanaşmanın işçinin cinsi mənsubiyyəti ilə bağlı olmadığını əsaslandırmalıdır”. 8-ci maddənin 2-ci bəndində isə işə qəbul edilmək barədə müraciətə rədd cavabı almış şəxsin “ işəgötürəndən işə qəbul edilmiş əks cinsin nümayəndəsinin onunla müqayisədə malik olduğu təhsil, peşə hazırlığı, təcrübə, peşə keyfiyyətləri və digər üstünlüklər barədə yazılı izahat tələb etmək hüququ” təsdiq edilir.

Qanunda Azərbaycan qanunvericiliyində bu vaxta qədər işlənməmiş “seksual qısnama” anlayışının tərifi verilir Əmək və ya xidmət münasibətlərində olan şəxsi alçaldan və təhqir edən, başqa cinsə və ya seksual yönümə mənsubiyyətdən irəli gələn və fiziki hərəkətlərdə (toxunma, əllə vurma), ədəbsiz sözlərdə, jestlərdə, hədələrdə, ləkələyici təkliflərdə və ya dəvətlərdə təzahür edən əxlaqsız davranış “seksual qısnama” kateqoriyasına daxil edilir və birmənalı qadağan edilir. Bu kimi hərəkətlərin profilaktikası işgötürənin məsuliyyət sahəsinə aid edilir. Seksual qısnamanın qarşısını alan tədbirlərin həyata keçirilməsi, Qanuna görə, işgötürənin vəzifəsidir. Eyni zamanda Qanunda seksual qısnamaya artıq məruz qalmış şəxslər üçün müdafiyə mexanizmləri nəzərdə tutulur və onlara işgötürəndən zərərin ödənilməsini tələb etmək hüququ verilir.

“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” qanun milli qanunvericiliyində gender sahəsinə aid məsələlərin təkmilləşdirilməsi üçün əsas hüquqi çərçivəni müəyyən etmişdir. 2007-ci ilin oktyabr ayında Qanunun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bir sıra qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilmişdir. O cümlədən “Siyasi partiyalar haqqında”, “Təhsil”, “Həmkarlar ittifaqları haqqında” və “Qeyri-hökumət təşkilatları (ictimai birliklər və fondlar) haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunlarına, Milli Məclisin Daxili Nizamnaməsinə, Əmək Məcəlləsinə, Cinayət Məcəlləsinə, İnzibati Xətalar Məcəlləsinə və Cəzaların İcrası Məcəlləsinə müvafiq əlavələr və deyişikliklər edilmişdir.

“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” qanununun tətbiqi ilə əlaqədər Azərbaycan Respublikasında dövlət qulluğu sahəsində dövlətlə dövlət qulluqçuları arasında yaranan münasibətləri və dövlət qulluqçularının hüquqi vəziyyəti ilə bağlı məsələləri tənzimləyən əsas qanunvericilik aktı, “Dövlət qulluğu haqqında” qanuna da əlavələr edildi.

**Azərbaycan Respublikasının gender bərabərliyi sahəsində üzərinə götürdüyü beynəlxalq öhdəliklər.**

Azərbaycan Respublikasının gender siyasətinin səciyyəvi xüsusiyyətlərindən biri ölkənin ardıcıl şəkildə gender bərabərliyi sahəsində əsas beynəlxalq konvensiyalara qoşulması və qlobal miqyasda gəndər bərabərliyinin bərqərar olması sahəsində gedən fəaliyyətdə aktiv iştirak etməsidir. Aşağıdakı cədvəldə Azərbaycan Respublikasının gender sahəsində üzərinə götürdüyü əsas beynəlxalq öhdəliklər haqqında məlumat təqdim olunur.

**Dövlət idarəçiliyində gender bərabərliyinə və qadın hüquqlarına aid bəzi beynəlxalq öhdəliklər**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Sənədin adı* | *Öhdəlikər* | *Azərbaycan Respublikası tərəfindən nə vaxt qəbul olunub* |
| Universal İnsan Hüquqları Bəyannaməsi | Bütün insanlar cinslərindən asılı olmayaraq Beyannamədə elan olunan hüquq və vəzifələrə malik olmalıdır. (Maddə 2).  .Hər bir şəxsin öz ölkəsində dövlətin xidmətində qulluq etmək üçün bərabər imkana malik olmaq hüququ var. (Maddə 2.1) | 21 iyul 1992-ci il tarixində Milli Məclis tərəfindən ratifikasiya edilib |
| Qadınların siyasi hüquqları haqqında”  Konvensiya | Dövlət seçkilərdə iştirak etmək, ictimai dövlət qulluğunda vəzifə tutmaq və milli qanunla müəyyən edilən bütün ictimai-dövlət funksiyalarını yerinə yetirməkdə kişilərin və qadınların bərabər hüquqlarını tanıyır. | 4 avqust 1992-ci il tarixində Milli Məclis tərəfindən ratifıkasiya edilib |
| “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv  edilməsı haqqında” Konvensiya (CEDAW) | - qadınlara qarşı hər cür ayrı-seçkiliyi qadağan etmək və qadınların ayrı-seçkilikdən müdafiyəsini təmin etmək,  özündə qadınlara qarşı ayrı-seçkilik əks etdirən mövcud qanunları, qərarları, adətləri və təcrübələri dəyişdirmək və ya onları ləğv etmək üçün, qanunvericilik tədbirləri də daxil edilməklə, bütün müvafiq tədbirləri görmək(hissə İ, maddə 2, f); qadınların hökumətin siyasətinin formalaşmasında və həyata keçirilməsində iştirak etmək və dövlət vəzifələri tutmaq, habelə dövlət idarəçiliyinin bütün səviyyələrində bütün dövlət funksiyalarını həyata keçirmək hüququnu təmin etmək (II, 2, b); | Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinin 30 iyun 1995 il tarixli qərarı ilə ratifıkasiya edilib. Konvensiyanın Fakultativ Protokolu 16 fevral 2001-ci ildə MM tərəfindən qəbul olunub.  Azərbaycan Respublikası Konvensianın həyata keçirilməsinə dair CEDAW Komitəsinə dövrü hesabatlar təqdim edir və ondan tövsiyyələr alır. |
| Beynəlxalq Əmək Təşkilatının “Bərabər əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi haqqında” 100 saylı Konvensiya | Kişilərə və qadınlara eyni dəyərəli əməyə görə bərabər ödəniş prinsipini təşviq və təmin etmək. | Milli Məclisin 3 iyul 1993-cü il tarixli qərarı ilə Konvensiyanın qüvvəsi Azərbaycan Respublikasının ərazisinə şamil edilmişdir. |
| Beynəlxalq Əmək Təşkilatının “Analığın mühafizəsi haqqında” 103 saylı Konvensiyası | **Maddə 3**    1. Bu Konvensiyanın şamil olunduğu qadın onun doğuşlarının nəzərdə tutulan müddətini təsdiq edən tibbi şəhadətnamə təqdim etməklə, hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət hüququna malikdir.  2. Doğuşdan sonrakı məcburi məzuniyyət də daxil olmaqla hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətin müddəti ən azı 12 həftə təşkil edir.  3. Doğuşdan sonrakı məcburi məzuniyyətin müddəti hər bir ölkənin qanunvericiliyi ilə müəyyən edilir, lakin hər bir halda 6 həftədən az olmamalıdır.  4. Doğuş nəzərdə tutulan müddətdən sonra baş verərsə, bu tarixə qədər götürülən məzuniyyət faktiki doğuş tarixinə qədər uzadılır, bunun nəticəsində doğuşdan sonrakı məcburi məzuniyyətin müddəti qısaldılır.  5. Səbəbi hamiləliklə əlaqədar olan xəstəlik hallarında ölkənin qanunvericiliyi doğuşa qədərki dövrdə maksimum müddəti səlahiyyətli hakimiyyət orqanları tərəfindən müəyyən olunan əlavə məzuniyyət nəzərdə tutur.  6. Səbəbi şəhadətnamədə müəyyənləşdirilən doğuşla əlaqədar olan xəstəlik hallarında qadın, maksimum müddəti səlahiyyətli hakimiyyət orqanı tərəfindən müəyyənləşdirilməklə doğuşdan sonrakı məzuniyyətin müddətini uzatmaq hüququna malikdir.    **Maddə 4**    1. 3-cü maddədə müəyyən olunmuş hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətdə olan qadın pul vəsaiti və tibbi yardım almaq hüququna malikdir.  2. Pul qadının özünü və onun uşağını qiqiyena, həyat şəraiti və lazımi həyat səviyyəsi nöqteyi-nəzərdən təmin edəcək həcmdə ölkə qanunvericiliyi ilə müəyyən olunur.  3. Tibbi yardım ixtisaslaşdırılmış həkimlər və akuşerkalar tərəfindən doğuşa qədər, doğuş zamanı və doğuşdan sonra nəzarəti və qulluğu, eləcə də zəruri hallarda, hospitalizasiyanı əhatə edir, imkan daxilində həkimi, habelə dövlət və xüsusi tibb müəssisəsini seçməkdə tam azadlıq verilir.  4. Pul vəsaitinin verilməsi və tibbi yardım ya məcburi tibbi sığorta sisteminin, ya da dövlət fondlarının vəsaitləri hesabına həyata keçirilir, hər bir halda bu yardımlar göstərilən şərtlərə cavab verən bütün qadınlara şamil edilir.  5. Göstərilən pul vəsaitinə və tibbi yardıma iddia etmək hüququ olmayan qadınlara ictimai kömək fondları hesabına müvafiq yardım göstərilir, bu şərtlə ki, onların ictimai kömək göstərmələri üçün tələb olunan gəlirləri yoxlanılsın.  6. Məcburi sosial sığorta vəsaitləri hesabına verilən pul vəsaitlərinin məbləği əvvəlki əmək haqqı əsasında hesablanır, bu vəsait qadının bu məqsədlə nəzərdə tutulan əvvəlki əmək haqqının üçdə ikisindən az olmamalıdır.  7. Ödənilən əmək haqqının ümumi həcminə əsasən doğuşa və hamiləliyə görə vəsaitlərdən məcburi sosial sığorta sisteminə uyğun olaraq tutulan hər cür ödəmələr və vergilər həmin müəssisədə işləyən qadınların və kişilərin ümumi sayı əsasında hesablanır.  8. Heç bir halda sahibkar onun yanında işləyən qadına bu cür vəsaitlərin verilməsi üzrə xərclərə görə şəxsi məsuliyyət daşımır.    **Maddə 5**    1. Qadın uşağını döşlə yedizdirirsə, o, bu məqsədlə gün ərzində bir və ya bir neçə dəfə müddəti ölkə qanunvericiliyi ilə müəyyənləşdirilən fasilə götürmək hüququna malikdir.  2. Uşağın yedizdirilməsi üçün fasilələr iş saatı sayılır və qanunvericiliyə uyğun olaraq ödənilir, bu məsələ kollektiv müqavilələrlə tənzimləndikdə həmin müddəa müvafiq müqaviləyə əsasən müəyyən edilir.    **Maddə 6**    3-cü maddənin müddəalarına əsasən qadın hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyətdə olduqda sahibkar tərəfindən onun işdən azad olunması barədə verilən əmr və ya göstərişin icra müddəti onun işləmədiyi müddətlə üst-üstə düşərsə qeyri-qanunidir. | Milli Məclisin 3 iyul 1993-cü il tarixli qərarı ilə Konvensiyanın qüvvəsi Azərbaycan Respublikasının ərazisinə şamil edilmişdir. |
| Beynəlxalq Əmək Təşkilatının “Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında” 111 saylı Konvensiyası | Əmək sahəsində gender əsaslı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılmasını tımin etmık. | Milli Məclisin 3 iyul 1993-cü il tarixli qərarı ilə Konvensiyanın qüvvəsi Azərbaycan Respublikasının ərazisinə şamil edilmişdir. |
| IV Ümumdünya Qadınlar Konfransında qəbul edilmiş Pekin Bəyannaməsi və Fəaliyyət Platforması | * Qadınların imkanlarının genişləndirilməsi * Bərabərlik əsasında, qadınların qərarların qəbul edilməsində iştirakı * Qadınların kişilərlə bərabər hakimiyyətdə təmsil olunmasını olmaqla, cəmiyyətin bütün sahələrində hərtərəfli iştirakı * Qadınların hüquqlarının genişləndirilməsinə və vəziyyətlərinin yaxşılaşdırılmasına köməklik göstərən, hər sahədə qadınların iştirakını təmin edən effektiv strategiyalar və proqramları həyata keçirmək . | Azərbaycan tərəfindən qəbul olunub. Hər 5 ildən bir BMT-nin Baş Assambleyasının xüsusi sessiyasında Pekin Platformasının həyata keçirilməsi nəzərdən keçirilir. Azərbaycan höküməti ölkədə Pekin Platformasının həyata keçirilməsinə dair BMT-nin Baş Assambleyasına hesabatlar təqdim edir.Pekin Fəaliyyet Platforması əsasında Azərbaycan Respublikasının Nazirlər Kabineti 2000-ci ildə Qadın Problemləri üzrə Milli Fəaliyyət Planını təsdiq etmişdir. |
| Minilliyin Bəyannaməsi, Minilliyin İnkişaf Məqsədləri (MİM) | MİM 3. Gender bərabərliyinin bərqərar olunmasına və qadınların səlahiyyətlərinin genişləndirməsinə nail olmaq  Hədəf 4. 2005-ci ilə qədər İbtidai və orta təhsildə, 2015-ci ilə qədər isə təhsilin bütün mərhələlərində gender bərabərsizliyini aradan qaldırmaq. | 6-8 sentyabr 2000-ci il tarixlərində Bəyannamə Azərbaycan Prezidenti tərəfindən imzalanmışdır. |

**Qanunvericiliyin gender təıhlilində metodoloji yanaşma**

Hazırkı hesabatda Azərbaycan Respublikasında dövlət qulluğu məsələlərinə aid qanunvericiliyin gender təhlili Sosial Münasibətlər Yanaşması (SMY) çərçivəsində aparılır. Sosial Münasibətlər Yanaşması 1994-cü ildə, Böyük Britaniyada, İnkişaf Tədqiqatları İnstitutnunda (Institute of Development Studies, Sussex, UK) professor Naila Kabeer tərəfindən hazırlanıb[[21]](#footnote-21). SMY inkişafın əsas məqsədini sırf iqtisadiyyatın qaldırılmasında deyil insanların ümumi rifahının artırılmasında görür. Bu cəhətdən SMY davamlı inkişaf konsepsiyasına olduqca yaxındır və beləliklə hazırki hesabatda istifadə etdiyimiz ümumi nəzəri yanaşma ilə üst üstə düşür. Digər gender təhlili metodologiyalarından (Harvard Təhlil Çərçivəsi, Mozer Gender Planlaşdırılması Çərçivəsi, Qadınların Səlahiyyətlərinin Genişləndirilməsi Çərçivəsi) fərqli olaraq SMY gender bərabərsizliyinin institusional və struktural köklərini araşdırır. SMY-da gender təhlili dörd əsas sosial institut, dövlət, bazar iqtisadiyyatı, icma və ailə çərçivəsində formalaşan sosial münasibətlərin təhlilini apararaq bu institutlarda mövcud olan qaydaları, orada insanların iştirakını və funksiyalarını, və həmçinin resursların və hakimiyyətin bölgüsünü araşdırır. SMY çərçivəsində institutların fəaliyyətini müəyyənləşdirən qaydalar və siyasətlər gender faktoruna münasibətə görə kategoriyalara bölüşdürülür.

|  |  |
| --- | --- |
| Sosial Münasibətlər Yanaşması çərçivəsində qaydalar və siyasətlərin klassifikasiyası[[22]](#footnote-22) | |
| **Gender faktorunu nəzərə almayan** (“gender-blind”, buna həm də “gender korluğu” deyilir) | Cəmiyyətdə qadınların və kişilərin fərqli mövqelərini, imkanlarını , və mövcud bərabərsizliyi nəzərə almayan siyasətlər və qaydalar. Bu kimi siyasət və qaydalar cəmiyyətdəki gender balansını “təbii” olaraq qəbul edir və beləliklə gender sahəsində mövcud olan bərabərsizliyin davam etməsinə xidmət edir. |
| **Gender faktorunu nəzərə alan** | Cəmiyyətin inkişafı prosessində qadınların və kişilərin iştirak etdiyini və bu prosessdə fərqli tələbatlar, istəklər və hərdən toqquşan maraqlarla çıxış etdiyini, fərqli əngəllərlə rastlaşdığını nəzərə alan qaydalar və siyasətlər. Bu kateqoriyadan olan qaydalar və siyasətlər iki növə bölünür:   * **neytral** - mövcud gender reallıqları haqqında məlumatlı və bu şəraiti dəyişmədən *qadınların və kişilərin* təlabatlarının ödənilməsinə yönəlmiş qaydalar və siyasətlər. * **spesifik** - mövcud gender reallıqları haqqında məlumatlı və bu şəraiti dəyişmədən *ya qadınların, ya da kişilərin* fərqli təlabatlarının ödənilməsinə yönəlmiş qaydalar və siyasətlər. |
| **Mövcud gender münasibətlərini deyişdirməyə cəhd göstərən** | Qadınlar və kişilər arasında bərabər münasibətlərin qurulması məqsədi ilə müxtəlif ictimai institutlarda resursların və vəzifələrin bölüşdürülməsini dəyişdirməyə çalışan siyasətlər və qaydalar. Bu cür siyasətlər və qaydalar adətən gender sahəsinə aid strateji məqsədləri nəzərdə tutur və həm qadınlara, həm də kişilərə və ya da hansısa spesifik hədəf qrupuna yönəldilir. Eyni zamanda bu cür siyasətlər qadınların və kişilərin bugünkü praktiki tələbatlarını (xüsusi ilə gender sahəsində dəyişdirici potensiala malik olanları) ödəyə bilər. |

**Dövlət qulluğuna aid qanunvericiliyin gender təıhlili**

Hesabatda Azərbaycan Respublikasında dövlət qulluğuna aid əsas normativ-hüquqi aktların gender təhlili təqdim olunur. Bunlar “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu, “Dövlət qulluqçularının etik davranış qaydaları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu və “Azərbaycan Respublikasının Dövlət Qulluğunu İdarəetmə Şurası haqqında” Əsasnamənin təsdiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Qanunu və bir sıra digər hüquqi-normativ aktlardır.

“Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu 2000-ci il 21 iyul tarixində Milli Məclis tərəfindən qəbul olunmuşdur. Qanun Azərbaycanda dövlət qulluqçularının hüquqi vəziyyəti ilə bağlı məsəlləri və dövlətlə dövlət qulluqçuları arasında yaranan münasibətləri tənzimləyir. Qanunda dövlət qulluğunun mahiyyəti açıqlanır, dövlət qulluğunun əsas vəzifələri və prinsipləri, dövlət orqanlarının təsnifatını və dövlət orqanlarında inzibati və yardımçı vəzifələrin təsnifatını, dövlət qulluqçularının hüquqi vəziyyəti, hüquqları,vəzifələri və ixtisas dərəcələri və dövlət qulluğuna qəbul qaydaları müəyyənləşdirilir.

Qanun 3-cü maddəsində Azərbaycan Respublikasında dövlət qulluğunun əsas vəzifələri izah olunur:

* Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası və digər qanunvericilik aktları əsasında vətəndaşların hüquq və azadlıqlarının təmin edilməsi;
* dövlət orqanlarının səlahiyyəti hüdudlarında qərarların hazırlanması, qəbul edilməsi, icrası və icraya nəzarət edilməsi;
* dövlət orqanlarının səmərəli fəaliyyətinin və dövlət qulluqçuları tərəfindən vəzifə səlahiyyətlərinin yerinə yetirilməsinin təmin edilməsi.

Bu vəzifələri həyata keçirmək məqsədi ilə dövlət qulluğu sistemi 14 əsas prinsip üzərində öz fəaliyyətini qurur. Qeyd etmək, lazımdır ki bu prinsiplərin bir çoxu səmərəli idarəçiliyin BMT tərəfindən müəyyən etdiyi prinsiplərlə üst-üstə düşür.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Azərbaycan respublikasında dövlət qulluğunun prinsipləri (“Dövlət qulluğu haqqında” Qanuna əsasən) |
| **səmərəli idarəçiliyin xüsusiyyətləri** |  |
| **Konsensusa bağlı** | - |
| **İştiraka əsaslanan** | 4.1.7. vətəndaşların dövlət qulluğuna müsabiqə və müsahibə əsasında qəbul edilməsi. |
| **Qanunun aliliyinə əsaslanan** | * + 1. qanunçuluq;     2. bütün vətəndaşların və vəzifəli şəxslərin dövlət qulluqçularının qanuni tələblərini icra etməyə və qanuni hərəkətlərini müdafiə etməyə borclu olması;   4.3. Dövlət qulluqçuları vəzifə borclarını yerinə yetirərkən Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasını, qanunlarını və onlara müvafiq olaraq qəbul edilmiş digər qanunvericilik aktlarını rəhbər tuturlar və siyasi partiyaların və ictimai birliklərin qərarlarının onlara dəxli yoxdur. |
| **Effektiv və səmərli** | 4.1.10. dövlət qulluqçularının potensialının səmərəli istifadəsi, xidməti və peşəkarlıq səviyyəsinin artırılması məqsədi ilə onların rotasiyası. |
| **Şəffaf** | 4.1.6. dövlət qulluğuna qəbulun şəffaflığı. |
| **Cavabdeh** | 4.1.12. qulluq borcunun yerinə yetirilməsi üçün dövlət qulluqçusunun cavabdehlik daşıması, eləcə də dövlət qulluqçusunun hərəkətlərinə görə dövlət orqanının cavabdehlik daşıması. |
| **Bərabərliyə əsaslanan** | 4.1.8. vətəndaşların öz qabiliyyətlərinə, xidməti nailiyyətlərinə və peşə hazırlığına uyğun olaraq dövlət qulluğunun hər hansı vəzifəsini tutmaqda hüquq bərabərliyi.  4.1.9. irqindən, milliyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, sosial mənşəyindən, ailə, əmlak və qulluq vəziyyətindən, yaşayış yerindən, əqidəsindən, ictimai birliklərə mənsubiyyətindən, habelə qulluqçuların işgüzarlıq keyfiyyətlərinə dəxli olmayan başqa səbəblərdən asılı olmayaraq dövlət qulluqçularının hüquq bərabərliyi. |
| **Hesabatlı** | 4.1.3. dövlət orqanlarına və dövlət qulluqçularına nəzarət və onların hesabat verməsi.  4.1.4. yuxarı dövlət orqanlarının və vəzifəli şəxslərin öz səlahiyyətləri hüdudlarında qəbul etdikləri qərarların aşağı dövlət orqanları və vəzifəli şəxslər tərəfindən mütləq yerinə yetirilməsi. |

Gender bərabərliyi nöqte-nəzərindən, xüsusi ilə qanunun müəyyən etdiyi bərabərlik prinsipini qeyd etmək lazımdır. Qanunda cinsindən və ailə vəziyyətindən asılı olmayaraq dövlət qulluqçularının hüquq bərabərliyi təsdiq olunur (4.1.9). Qanunun bu hissəsində gender faktoru nəzərə alınır və hər iki cinsin nümayəndələri üçün (yəni istefadə etdiyimiz klassifikasiyada “neytral” şəkildə) dövlət qulluğu sistemində hüquq bərabərliyi təsdiq olunur. Qanunda həmçinin “vətəndaşların öz qabiliyyətlərinə, xidməti nailiyyətlərinə və peşə hazırlığına uyğun olaraq dövlət qulluğunun hər hansı vəzifəsini tutmaqda hüquq bərabərliyi” da təsdiq olunur. Qeyd etmək lazımdır ki dövlət qulluğu sisteminin prinsipləri arasında olan “şəffaflıq” və “qanunçuluq” sitem daxilində və sitemə qəbulda cinsi mənsubiyyətə əsasən gizli və açiq ayrı-seçkiliyin qabağını almaqda mühüm rol oynaya bilər. Eyni zamanda, qanunda bərabərlik prinsipinin açıqlanması verilmədiyindən, onun, qadınların zəif şəkildə təmsil olunduqları sistemdə gender sahəsində əsl bərabərliyin bərqərar olunmasında deyişdirici rol oynamağının ehtimalı azdır.

Qanunun 5-ci fəsli dövlət qulluğu keçmə ilə bağlı məsələləri əhatə edir. Bunların arasında, dövlət qulluğuna qəbul edilmək hüququ və qəbul prossesi, inzibati vəzifələrin tutulması, dövlət qulluğunun şərtləri, dövlət qulluqçularının fəaliyyətinin qiymətləndirilməsi və attestasiyası, dövlət qulluğunda irəli çəkilmək hüququ və dövlət qulluğuna xitam verilməsi kimi mühüm hüquqlar və proseslər tənzimlənir. 27-ci maddədə, vətəndaşların dövlət qulluğuna qəbul hüququnun açıqlanmasında bu prossesdə cinsindən asılı olmayaraq bütün vətındaşların bərabər hüququ təsdiq olunur. Burada, qanun həmçinin namizədlərin şəxsi (ailə) həyatının qorunmasını təmin edərək namizədin ailə həyatının təfsilatının yoxlanılmammasını qeyd edir.

Azərbaycanda dövlət qulluğuna qəbul müsabiqə və müsahibə əsasında keçirilir. Qanunun 28-ci maddəsində qəbulun əsas şərtləri müəyyən edilir. 2007-ci il, 1 oktyabr tarixli “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikasının Qanununa əsasən “Dövlət qulluğu haqqında” qanunun 28-ci maddəsinə aşağıdakı hissə əlavə edilmişdir: “Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla, yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün müsabiqənin elan edilməsinə yol verilmir.” Bu şərt gender faktorunu (neytral şəkildə) nəzərə alaraq dövlət qulluğuna qəbul prossesində vətəndaşları cinsi mənsubiyyət əsasında ayrı-seçkilikdən qorumaq funksiyasını daşıyır. Qeyd etmək lazımdır ki, Qanunun inzibati vəzifələrin tutulmasına aid olan hissəsində, inzibati vəzifələrin 6-9-cu təsnifatlarına uyğun olan vəzifələrin tutulması üçün elan edilən müsahibənin bir cinsin nümayəndələri üçün elan olumasının qadağan olduğu göstərilmir. Burada müsabiqə keçirilməsində Qanunun nümayiş etdirdiyi gender həssaslığı öz əksini tapmamışdır.

Dövlət qulluqçunun attestasiya qaydalarını müəyyən edən 31-ci maddə uşağa qulluq etmək üçün məzuniyyətdə olan dövlət qulluqçusunun qulluq keçməsini davam etdirməyə başladıqdan sonra bir ildən tez olmayaraq attestasiyadan keçməli olduğunu təsdiq edir (31.7). Bu şərt qadın dövlət qulluqçuları üçün xüsusi ilə mühümdür (Azərbaycanda uşağa qulluq etmək üçün məzuniyyətə gedən adətən qadın əməkdaşlardır ) və onlara müvafiq məzuniyyətdən sonra işə qayıtdıqda attestasiya üçün zəruri olan təcrübə və bilikləri yenidən toplamağa imkan verir. Qeyd etdiyimiz şərt Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin, 9-cu fəslin, 66 maddəsində açıqlanan qaydaya uyğundur. Əmək Məcəlləsinin eyni maddəsində təsdiq olunur ki, hamilə qadınların attestasiyası keçirilmir. Lakin “Dövlət qulluğu haqqında” qanununda hamilə qadınların attestasiyadan azad olması öz əksini tapmamışdır.

Qanunun müsahibə və attestasiya komissiyasının tərkibinə aid açıqlamasında komissiyaların tərkibində gender tarazlığının qorunması haqqında heç bir göstəriş verilmir, bu sahəyə aid Qanun hissələri gender faktorunu nəzərə almır.

Ümumilikdə, “Dövlət qulluğu haqqında” qanunun

1. müəyyən məqamlarda gender faktorunu nəzərə alır, lakin onu əksər hallarda neytral, yəni hər iki cinsin nümayəndələrinə aid olan, şəkildə ifadə edir.
2. bir sıra hallarda (məsələn müsahibə və attestasiya komissiyaların tərkibinə aid hissədə) gender faktorunu nəzərə almır.
3. heç bir halda mövcud gender münasibətlərini deyişdirməyə cəhd göstərmir.

“Dövlət qulluqçularının etik davranış qaydaları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu 2007-ci il 31 may tarixində Milli Məclis tərəfindən qəbul olunmuşdur. Qanun dövlət qulluqçuları üçün etik davranış qaydalarını və prinsiplərini və onlara əməl edilməsi ilə bağlı hüquqi mexanizmləri müəyyən edir[[23]](#footnote-23). Qanunun məqsədləri:

* dövlət orqanlarının və dövlət qulluğunun nüfuzunun artırılması, vətəndaşların dövlət orqanlarına və dövlət qulluqçularına etimadının yüksəldilməsi;
* dövlət orqanları və dövlət qulluqçularının fəaliyyətində səmərəliliyin və şəffaflığın artırılması;
* dövlət orqanlarında korrupsiyanın və dövlət qulluqçularının fəaliyyətində maraqların toqquşmasının qarşısının alınması;
* dövlət qulluqçuları tərəfindən etik davranış qaydalarına əməl olunmasının təmin edilməsi;
* dövlət qulluqçularından gözlənilən davranış barədə vətəndaşların məlumatlandırılması;
* dövlət orqanlarının və dövlət qulluqçularının fəaliyyətinin qiymətləndirilməsinə vətəndaşların təsiri imkanlarının genişləndirilməsi.

Qanunun 2-ci fəslində dövlət qulluqçularının davranışını tənzimləyən etik qaydalar izah olunur. Vicdanlı davranış, **peşəkarlıq və fərdi məsuliyyət,** loyallıq, ictimai etimadın qazanmasını təmin edən davranış, insanların **hüquq, azadlıq və qanuni maraqlarına, şərəf və ləyaqətinə və işgüzar nüfuzuna hörmət, hüquqi şəxslərin işgüzar nüfuzuna hörmət, mədəni davranış, əmr, sərəncam və ya tapşırıqların yerinə yetirilməsi, qərəzsizlik, maddi və qeyri-maddi nemətlərin, imtiyazların və ya güzəştlərin əldə edilməsinə yol verilməməsi, korrupsiyanın qarşısının alınması, hədiyyə alma ilə əlaqədar məhdudiyyətlər, maraqlar toqquşmasının qarşısının alınması, əmlakdan səmərəli şəkildə və qənaətlə istifadəsi, məlumatlardan etik şəkildə istifadə, ictimai və ya siyasi fəaliyyətdə etik davranış kimi etik qaydalar Qanunda ətraflı şəkildə açıqlanır. Qanunda həmçinin etik davranış qaydalarının təminatı, nəzarət mexanizmləri və etik davranış qaydalarınınpozulmusına görə məsuliyyət müəyyən olunur (məddə 19-23).**

**Qanun dövlət qulluqçularından** xidməti vəzifələrini yerinə yetirərkən və ya qərar qəbul edərkən qərəzsiz olmaqlarını tələb edir və, o cümlədən, hər hansı bir şəxsə və ya bir qrup şəxslərə cinsi mənsubiyyətinə görə üstünlük verməməyi və ya belə üstünlüyün əldə edilməsi üçün şəraitin yaradılmasına yol verməməyi tələb edir. Burada insanların cinsi mənsubiyyətlərinə görə dövlət qulluqçusu tərəfindən gender əsaslı ayrı-seçkiliyin qurbanı ola biləcəyi nəzərdə tutulur və dövlət qulluqçularının hərəkətlərində və münasibətlərində gender əsaslı ayrı-seçkiliyə qadağa qoyulur Qanunun bu hissəsi gender faktorunu (neytral formada) nəzərə alır. Lakin dövlət qulluqçuların etik davranış normalarına həsr olunmuş digər qanun maddələrində gender faktoru nəzərə alınmır.

Dövlət qulluğu sistemində çalışan kişi və qadın əməkdaşlar arasında və qadın və kişi dövlət qulluqçuları ilə digər vətəndaşlar arasında münasibətlərin etik tərəfinə qanunda yer ayrılmayıb. Halbuki, cəmiyyətdə gender münasibətlərinin mürəkkəb sistemi dövlət qulluğunda iş prosesinə və iş münasibətlərinə də təsir göstərir. Dövlət qulluqçuların davranışında bu təsir müxtəlif vəziyyətlərdə özünü biruzə verir. Beləliklə, professional mühitdə gender əsaslı davranışı tənzimləyən etik qaydalara ehtiyac var. Bu xüsusi ilə seksual qısnama xarakterli hərəkətlərə aiddir. Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanununda seksual qısnamanın yolverilməzliyi və seksual qısnama xarakterli hərəkətlərə görə işgötürənin vəzifələri təsdiq olunur (Maddə 2, 7, 11). Lakin seksual qısnama həm də iş mühitində etik qaydaların kobud şəkildə pozulmasıdır. “Dövlət qulluqçularının etik davranış qaydaları haqqında” Qanunda seksual qısnama ilə bağlı heç bir etik qayda təsdiq olunmur, seksual qısnama xarakterli hərəkətlərin dövlət qulluqçunun etik standartlarına görə yolverilməzliyi təsdiq olunmur və bu kimi vəziyyətlər ümumiyyətlə əhatə edilmir. Hətta insanların şərəf və ləyaqətini ləkələyə biləcək qərar və hərəkətlərə aid maddədə (maddə 8) və dövlət qulluqçusunun hərəkətlərinin (hərəkətsizliyinin) və ya qərarlarının nəticəsində maddi və qeyri-maddi nemətlər, imtiyazlar və ya güzəştlər əldə etməyini qadağan edən maddədə (maddə 12) bu kimi vəziyyətlərdən irəli gələn seksual qısnama harakterli hərəkətlər qeyd olunmur.

Azərbaycanda dövlət qulluğunda rəhbər vəzifələrə kadrların təyin edilməsində ehtiyat kadrların formalaşdırılması siyasəti mərkəzi rol oynayır. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2007-ci il 27 iyul tarixli 432 nömrəli Fərmanı ilə Azərbaycan Respublikasının dövlət orqanlarında dövlət qulluğunun rəhbər vəzifələrinin tutulması üçün ehtiyat kadrların formalaşması Qaydaları təsdiq edilmişdir. Bu sahədə dövlət siyasətinin məqsədi kadr potensialının səmərəli istifadəsi, kadrların düzgün seçilməsi və yerləşdirilməsi, onların peşəkarlıo səviyyəsinin qaldırılması və dövlıt qulluqçularının hərtərəfli inkişafın təmin edilməsidir. Ehtiyat kadrların formalaşdırılmasına aid dövlət siyasəti dövlət qulluğunda şaquli seqreqasiyanın aradan qaldırılması sahəsində güclü vasitə ola bilər. Qaydalarda təcrübəli və genc perspektivli kadrların professional sahədə istiqamətləndirilməsi və irəli çəkilməsi üçün zəruri tədbirlər açıqlanır. Lakin dövlət qulluğunda gender bərabərliyinin bərqərar olunması sahəsində dövlət siyasətinin prioritetləri Qaydalarda öz əksini tapmamışdır. Qaydalarda gender faktoru ümumiyyətlə nəzərə alınmır. Halbuki, dövlət qulluğu sistemində gender əsaslı şaquli seqreqasiyanın aradan qaldırılması üçün ehtiyat kadrların formalaşdırılmasında gender faktorunun nəzərə alınması zəruridir.

“Azərbaycan Respublikasının Dövlət Qulluğunu İdarəetmə Şurası haqqında” Əsasnamənin təsdiq edilməsi barədə qanun 2002-ci il 29 mart tarixində Milli Məclis tərəfindın qəbul olunmuşdur. Əsasnamə Şura tərkibinin formalaşması prinsiplərini təsdiq edir: 18 nəfər üzvdən ibarət olan bu qurumun 6 üzvü Azərbaycan Respublikasının Prezidenti tərəfindən, 6 üzvü Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinin sədri tərəfindən, 6 üzvü isə Azərbaycan Respublikasının Konstitusiya Məhkəməsinin sədri tərəfindən təyin edilir. Mətndə üzvlərin tərkibində gender tarazlığının saxlanılmasına dair həç bir tövsiyyə verilmir.

Əsasnamədə həmçinin Şuranın əsas funksiyaları müəyyən edilir: vahid dövlət kadr siyasətinin formalaşdırılmasında iştirak, dövlət hakimiyyəti orqanlarında dövlət qulluğunun vəziyyətinin və səmərəliliyinin təhlil edilməsi, dövlət qulluğunun kadr təminatının proqnozlaşdırılması və planlaşdırılması işinin həyata keçirilməsi, dövlət qulluğunun təşkili və həyata keçirilməsi ilə bağlı normativ hüquqi aktların və metodik göstərişlərin layihələrinin hazırlanması və həmin sənədlərin hazırlanmasında dövlət hakimiyyəti orqanlarının fəaliyyətinin əlaqələndirilməsi, dövlət hakimiyyəti orqanlarının dövlət qulluğu və kadr xidmətlərinin metodik işinin əlaqələndirilməsi, "Dövlət qulluğu haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununda nəzərdə tutulmuş hallarda dövlət qulluqçularının şikayətlərinə baxılması; dövlət qulluqçularının peşə hazırlığı, təcrübə, yenidənhazırlanma və ixtisasartırma keçmə sahəsində işlərin təhlili və bununla bağlı təkliflərin hazırlanması, dövlət qulluqçularına dair məhdudiyyətlərin və təminatların yerinə yetirilməsinə nəzarət edilməsi, dövlət qulluğunun təşkili və səmərəliliyinin artırılması məsələləri ilə əlaqədar beynəlxalq əməkdaşlığın həyata keçirilməsində iştirak. Sadalanan funksiyaların bir neçesinin (məsələn, vahid dövlət kadr siyasətinin formalaşdırılmasında iştirak, dövlət qulluğunun kadr təminatının proqnozlaşdırılması və planlaşdırılması işinin həyata keçirilməsi, dövlət qulluqçularının peşə hazırlığı, təcrübə, yenidənhazırlanma və ixtisasartırma keçmə sahəsində işlərin təhlili və bununla bağlı təkliflərin hazırlanması) həyata keçirilməsi ümumiyyətlə dövlət qulluğunda, və xüsusi ilə, qərarvermə vəzifələrində hal hazırda zəif təmsil olunmuş cinsin (qadınların) daha fəal iştirakını təmin edəcək tədbirləri daxil edə bilər. Lakin Əsasnamədə bu barədə heç bir açıqlanma verilmir.

Bütün bunları nəzərə alaraq belə bir qənaətə gəlmək olar ki, “Azərbaycan Respublikasının Dövlət Qulluğunu İdarəetmə Şurası haqqında” Əsasnamədə gender faktoru nəzərə alınmayıb. Yuxarıda göstərilən funksiyaların həyata keçirilməsində Şura üzvlərindən siyasətin formalaşdırılmasında, proqnozlaşdırılmasında və kadrların yenidənhazırlanmasında gender bərabərliyinin prinsiplərini və milli dövlət qulluğunda mövcud olan vəziyyəti nəzərə almaq xüsusi olaraq tələb olunmur.

“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunu cəmiyyətdə mövcud gender münasibətlərini deyişdirməyə ciddi cəhd göstərmişdir. Lakin, bu cəhd gender bərabərliyinin bərqərar olmasında mühüm rol oynayan dövlət idarəetmə sahəsinə aid qanunvericilikdə yalnız mövcud gender reallıqlarını dəyişdirmədən gender faktorunu “nəzərə almaq” kateqoriyalı addımlarda öz əksini tapır. “Dövlət qulluğu haqqında” qanunda dövlət qulluğunda mövcud olan gender disbalansını aradan qaldırmaq və dövlət idarəetməsi sahəsində qadınların kişilərlə bərabər iştirakını təmin etmək məqsədi ilə həyata keçirilə biləcək xüsusi (müvəqqəti) tədbirlər haqqında heç bir açıqlanma verilmir. Halbuki, “Gender bərabərliyinin təminatları haqqında” qanunda gender bərabərliyinin təmin edilməsi məqsədi ilə xüsusi tədbirlərin həyata keçirilməsi qeyd olunur və Azərbaycan Respublikasının qoşulduğu “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsı haqqında” Konvensiyaya aid tövsiyyələrdə üzv dövlətlərin bu sahədə xüsusi tədbirlərin həyata keçirilməsi nəzərdə tutulur.

Dövlət qulluğunda qadınların sayını artırmaq və qərarvermə vəzifələrdə kişilərlə bərabər təmsil olunmaqlarını təmin etmək gender bərabərliyinin bərqərar olunması üçün zəruri şərtdir. Buna nail olmağın yeganə yolu tarixən formalaşmış bərabərsizlik strukturlarını aradan qaldırmaqdır. Bunun üçün isə bir sahələrdə, və o cümlədən dövlət qulluğunda gender sahəsində xüsusi (müvəqqəti) tədbirlərə ehtiyac var. İlk öncə bu tədbirlərin Azərbaycanın hüquqi-normativ bazası çərçivəsində formalaşması üçün onların açıqlanması müvafiq qanunvericilikdə öz əksini tapmalıdır.

Dövlət qulluğuna aid qanunların gender təhlilinin nəticələri göstərdi ki,

1. dövlət qulluğuna aid hüquqi-normativ aktlarda gender əsaslı ayrı-seçkiliyə (qanunvericilikdə müəyyən edilmiş xüsusi hallardan başqa) yol verən maddələr mövcud deyil.
2. Bəzi hallarda gender positiv ayr-seçkilik prinsipi tətbiq olunur. Misal üçün dövlət qulluqçunun attestasiya qaydalarını müəyyən edən 31-ci maddə uşağa qulluq etmək üçün məzuniyyətdə olan dövlət qulluqçusunun qulluq keçməsini davam etdirməyə başladıqdan sonra bir ildən tez olmayaraq attestasiyadan keçməli olduğunu təsdiq edir.
3. Eyni zamanda, dövlət qulluğunu tənzimləyən hüquqi-normativ aktlarda gender faktoru heç də mütamadi şəkildə nəzərə alınmır və beləliklə Azərbaycan dövlətinin gender siyasətini müəyyənləşdirən prinsiplər dövlət qulluğuna aid qanunvericilikdə davamlı və ardıcıl şəkildə tətbiq olunmur. Misal üçün, Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin 2006-ci il 27 iyul tarixli 432 nömrəli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş “Azərbaycan Respublikasının dövlət orqanlarında dövlət qulluğunun rəhbər vəzifələrinin tutulması üçün ehtiyat kadrların formalaşması qaydalarında” dövlət qulluğu sahəsində, və xüsusi ilə rəhbər vəzifələrdə, artıq mövcud olan gender tarazsızlığı nəzərə alınmır və bu sahədə xüsusi siyasətin hazırlanıb həyata keçirilməsi nəzərdə tutulmur.
4. Bəzi hüquqi-normativ aktlarda gender faktoru nəzərə alınsa da bu dövlət qulluğunda gender sahəsində mövcud realliqların dəyişdirilməsinə deyil, bu reallıqlardan doğan münasibətlərin tənzimlənməsinə xidmət edir.
5. Azərbaycan dövlətinin gender siyasıtində və beynəlxalq öhdəliklırində əsas məqsəd kimi göstərilən mövcud gender bərabərsizliyinin dəyişdirilməsi dövlət qulluğuna aid qanunvericilikdə müvafiq şəkildə əks olunmayıb.

**Tövsiyyələr**

Beləliklə, SMY metodoloji çərçivədə aparılmış gender təhlili göstərdi ki Azərbaycan dövlətinin gender siyasətinin “dəyişdirici” impulsu və dövlət qulluğu sahəsinə aid qanunların mövcud gender reallığını nəzərə alma mövqeyi iki ayrı kateqoriyaya aiddir. Bu uyğunsuzluq dövlətin gender siyasətinin həyata keçirilməsi və eləcə də səmərəli idarəçilik prinsiplərinin uğurlu tətbiq olunması yolunda çətinliklər yaradır. Qeyd etdiyimiz uyğunsuzluğun aradan qaldırılması üçün və “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” qanununda öz əksini tapmış Azərbaycan Respublikasının gender siyasətininə uyğun olaraq:

1. Dövlət qulluğunda qadın və kişilərin real bərabərliyini təmin etmək məqsədi ilə “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa “bərabər imkanların” açıqlanması əlavə olunmalıdır. “Bərabər imkanları” formal cəhətdən eyniləşdirmə siyasətindən aydın şəkildə fərqləndirilməli və bərabər imkanların və bərabər iştirakın konkret standartları hazırlanıb göstərilməlidir.
2. Dövlət qulluğunda qadın və kişilərin real bərabərliyini təmin etmək məqsədi ilə “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununa müvəqqəti xüsusi tədbirlərə aid hissə əlavə olunmalıdır. Burada qadınların dövlət qulluğu sahəsində daha fəal iştirakını təmin edən müvəqqəti xüsusi tədbirlər açiqlanmalıdır və bu tədbirlırin tətbiqindən yarana biləcək xüsusi şəraitin tənzimlənməsi aparılmalıdır; Müvəqqəti xüsusi tədbirlərə bəzi misalları:
3. Bir vəzifəyə namizəd olan və İxtisas hazırlığı və təcrübəsi eyni olan kişi və qadın dövlət qulluqçusu arasında qadın qulluqçusuna üstünlük verilməlidir.
4. Qadın dövlət qulluqçuları üçün bəzi ixtisas dərəcələrinin alinması üçün vacib olan qulluq stajı müddətinin azaldılması.
5. Müvafiq dövlət qurumların vəzifələrinə müsabiqə elan olunması zamanı xüsusi hədəfli (qadınları nəzərdə tutan) məlumatlandırma tədbirlərin keçirilməsinin əlavə edilməsi. (Burada elanın bir cinsə aid olması nəzərdə tutulmur).
6. Dövlət qurumları tərəfindən təcrübə/ixtisasartırma kursları və təlimlərə qatıla bilməyən dövlət qulluğunda çalışan qadınlar üçün alternativ imkanların yaradılması.
7. “Dövlət qulluqçularının etik davranış qaydaları haqqında” qanuna gender əsaslı ayrı-seçkiliyə və “seksual qısnama”-ya aid maddənin əlavə edilməsi məqsədə uyğun olardı. Bu maddədə konkret olaraq :
8. Dövlət qurumlarında gender əsaslı ayri-seçkilik və seksual qısnama kateqoriyasına aid olan hərəkətlər sadalanmalıdır;
9. Bu hərəkətlər qadağan olunmalıdır;
10. Gender əsaslı ayrı-seçkilik və seksual qısnama xarakterli hərəkətlərə yol vermiş dövlət qulluqçuların məsuliyyətə cəlb olunması qeyd olunmalıdır;
11. Gender əsaslı ayrı-seçkilik və /və ya seksual qısnamanın qurbanları üçün qorunma mexanizmi göstərilməlidir.
12. İş yerində gender əsaslı ayrı-seçkilik və seksual qısnamanın yolverilməzliyi sahəsində qabaqlayıcı tədbirlərin görülməsi dövlət qurumlarının vəzifəsi olaraq təsdiq olunmalıdır.
13. İctiumai həyatda gender bərabərsizliyi bir çox hallarda digər sosial faktorlardan (yaş, etnik və dini mənsubiyyət və s) doğan bərabərsizliklə birgə insanların həyatına təsir göstərir. Bu səbəbdən , dövlət qulluğunda müxtəlifliyi və bərabər imkanları (buraya genderlə bərabər, yaş, etnik mənsubiyyət və digər kateqoriyalar aiddir) qoruyan ümumi hüquqi-normativ aktının hazırlanması perspektivi öyrənilməli və nəzərdən keçirilməlidir;
14. Ehtiyat kadrlarının formalaşması sahəsində müvafiq hüquqi normativ aktlara gender bərabərliyinin təmin olunmasına xidmət edən əlavələr təqdim olunmalıdır. O cümlədən ehtiyat kadrların məlumat bazasının mütəmadi gender təhlili və monitorinqi haqqında və ehtiyat kadrlara aid qadınların irəli çəkilmə prosesində prioritet qrup olması haqqında əlavələr Qaydalara təqdim oluna bilər.
15. Qadınlar arasında perspektiv kadrların müəəyən edilməsi və onlara xüsusi dəstək və diqqətin göstırilməsi ehtiyat kadrlıara aid siyasətin tərkib hissəsi olmalıdır. O cümlədən:

. a) Ehtiyat kadrların məlumat bazasının gender təhlili mütəmadi olaraq keçirilməlidir.

1. Qurum rəhbərləri üçün ehtiyat kadrların formalaşdırılması siyasətində gender bərabərliyi prinsiplərinə uyğun qərararların verilməsi mövzusunda təlimlər keçirilməlidir.
2. Ehtiyat kadrların məlumat bazasına salınan və müvafiq kvalifikasiyaya malik olan qadınlara irəli çəkilmə prosesində müvəqqəti xüsusi tədbir çərçivəsində prioritet verilməlidir.

Dövlət qulluğunda meritokratiya prinsiplərini təsdiq edən qanunvericiliyə müəyyən qrup üçün xüsusi şəraitin yaradılmasını əks etdirən hər hansı bir şərtlərin təqdim edilməsi kifayət qədər mürəkkəb prosessdir. Lakin, bərabərsiz imkanlar şəraitində tətbiq olunan meritokratik prinsiplər bərabərsizliyin və ədalətsizliyin davam etməsinə xidmət edir. Əsl gender bərabərliyinin bərqərar olmasına nail olmaq və real meritokratiyaya əsaslanan idarəetmə sistemi qurmaq üçün cinsi mənsubiyyətlərinə görə tarixi, mədəni, sosial və iqtisadi faktorlar üzündən məhdud imkanlara malik olan və əlverişsiz mövqedən başlayan insanlara müvəqqəti olaraq dövlət tərəfindən xüsusi dəstək verilməlidir.

**V hissə**

**Bərabər iştirak: Azərbaycan dövlət qulluğu sistemində qadın və kişi kadrların iştirakı və mövqeləri.**

Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatlarına əsasən[[24]](#footnote-24) 2009-cu ildə[[25]](#footnote-25) Azərbaycan Respublikasının dövlət qulluğunda inzibati vəzifələrdə 4999 qadın və 22283 kişi, yardımçı vəzifələrdə isə 2983 qadın və 2096 kişi çalışırdı. Beləliklə dövlət qulluğunda çalışanlar arasında kişilər (75.4%, 24379 nəfər) qadınlara (24.6%, 7982 nəfər) nisbətdə mütləq əksəriyyət təşkil etmişdir. 2007-ci ilin[[26]](#footnote-26) statistik göstərişləri ilə müqayisə göstərir ki ölkədə dövlət qulluqçularının ümumi sayı və dövlət qulluğunda çalışan qadınların sayı artsa da dövlət qulluğunda mövcud olan gender tarazsızlığı (disbalansı) da artmışdır. Belə ki 2007-ci ildə dövlət qulluğunda çalışan 27300 nəfər işçi arasında qadınlar 27.9%, kişilər isə 72.1% təşkil etmişdir[[27]](#footnote-27). Bu o deməkdir ki dövlət qulluğu sisteminə daxil olan kişilərin sayı daha yüksək templə artır. Perspektivdə bu dinamikanın davam etməsi dövlət qulluğu sistemində qadınların sayının kəskin azalmasına gətirib çixara bilər.

**İqtisadi rayonlar səviyyəsində bərabər iştirak**

2007-ci ildə BMT-nin İnkişaf Proqramı və Azərbaycanın Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi ilə birgə əməkdaşlıq çərçivəsində hazırladıqları “Azərbaycanda Gender Münasibətləri: tendensiyalar və problemlər” İnsan İnkişafı haqqında Hesabatında Azərbaycanın müxtəlif bölgələrində qadınların professional inkişafı və ictimai həyatada iştirakı üçün olan imkanların kifayət qədər fərqli olduğu qeyd olunmuşdur. Dövlət qulluğunda kişi və qadınların bərabər iştirakını düzgün qiymətləndirilməsinə regional komponent mütləq diqqət mərkəzində olmalıdır. Hazırkı hedsabatın tərtibat zamanı bu mövzuya dair məlumatların çox məhdud olduğu məlum oldu. Bu sahədə cins bölgüsü əsasında toplnamış statistik məlumatlara və daha ətraflı və dərin tədqiqatlara ehtiyac var.

**Cədvəl Dövlət qulluğunda çalışan qadınların sayının regional bölgüsü[[28]](#footnote-28)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| İqtisadi rayonlar | Dövlət qulluğunda çalışan qadınların sayı | İqtisadi rayonlarda çalışan dövlət qulluqçuların gender tərkibi | |
|  |  | Q | K |
| Bakı şəhəri | 3608 | 32.7% | 67.3% |
| Abşeron | 269 | 41.2% | 58.8% |
| Gəncə- Qazax | 963 | 32.2% | 67.8% |
| Şəki Zaqatala | 549 | 35% | 65% |
| Lənkaran | 211 | 14.4% | 85.6% |
| Quba – Xaçmaz | 294 | 29% | 71% |
| Aran | 1005 | 24% | 76% |
| Yuxarı Qarabağ | 276 | 20.8% | 79.2% |
| Kəlbəcər Laçın | 232 | 24% | 76% |
| Dağliq Şirvan | 192 | 21.6% | 78.4% |
| Naxçıvan | 497 | 20.9% | 79.1% |

Cədvəldə göstərilən məlumatlara əsasən, iqtisadi regionlar arasında qadınların ən kiçik faizı (14.4%) Lənkaran iqtisadi rayonundadır. Yuxarı Qarabağ, Naxçıvan və Dağlıq Şirvan rayonlarında da dövlət qulluğunda qadınlar çox məhdud sayda iştirak edir. Şəki-Zaqatalada (35%), Bakı şəhərində (32.7%) və Gəncə Qazaxda (32.2%) isə qadınların sayı, kişilərlə bərabər olmasa da, başqa iqtisadi rayonlarla müqayisədə daha yüksəkdir. Qadınların ən yüksək faizi isə Abşeron iqtisadi rayonuna düşur, burada qadın dövlət qulluqçuları 41.2%, kişilər 58.8% təşkil edir. Onu da qeyd lazımdır ki, bölgələrdə dövlət qulluğunda bərabər iştirak üçün olan şəraiti dərindən öyrənmək üçün yalnız qadın və kişi əməkdaşların sayını bilmək kifayət deyil. Bölgələrdə çalışan dövlət qulluqçuları arasında kişilərin və qadınların qərarvermə və rəhbər vəzifələrində çalışması, karyeraları, maaş fərqi, ailə dəstəyi üçün mövcud olan infrastruktura (ilk növbədə baxçaların olması və vəziyyəti) və digər məlumatların toplanması və təhlilinə ehtiyac var. Gender bərabərliyinin təmin olunmasına yönələn layihə və proqramlar bölgələrdə mövcud olan fərqli şəraitləri mütləq nəzərə almalıdır.

**Qadınlar və kişilər vəzifə ierarxiyasında.**

2009-ci ildə qadınların və kişilərin dövlət qulluğu sistemində tutduğu vəzifələrin təhlili sistemdə gender əsaslı şaquli seqreqasiyanın mövcud olduğunu qabarıq şəkildə nümayiş etdirir. Dövlət qulluqçuları arasında kişilər mütləq əksəriyyət təşkil etsə də yardımçı vəzifələri tutanlar arasında qadınların sayı daha üstündür.

**Cədvəl. 2009-cu ildə dövlət qulluğunda vəzifələrini tutmuş işçilərin cins üzrə bölgüsü**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 1-4-cü təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələr | 5-9-cu təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələr | Yardımçı vəzifələr |
| Kişilər | 473 | 17426 | 2096 |
| Qadınlar | 142 | 4857 | 2983 |

Aşağıdaki rəqəmlər dövlət qulluğu sistemində çalışan qadınların sistemin daxilində vəzifə ierarxiyasının hansı pilləsində daha çox yerləşdiyini nümayiş etdirir. İerarxiyanın yuxarı pillələrində (1-4 təsnifat) çalışan qadınların sayı çox kiçikdir. Qadınların 60% inzibati vəzifələrin 5-9 təsnifatına aid olan vəzifələrində işləyir (**Şəkil 1** göstərir ki bu qrupda da qadın əməkdaşlar əsasən aşağı pillələrdə yerləşir). Azərbaycanda dövlət qulluğu sistemində çalışan hər üç qadından biri yardımçı vəzifədə çalışır. Qadınların sayının artmasına baxmayaraq bu bölgünün təxminən eyni qalması dövlət qulluğu sistemində qadınların şaquli mobillığının (vəzifələr ierarxiyasında yuxarı qalxmaq imkanlarının) artmamasına dəlalət edir. Respublika üzrə bu vəzifələrdə çalışan qadınların 33.7% məsləhətçi, 19.2% aparıcı məsləhətçi, 5.7% böyük məsləhətçi,

**Şəkil 1. Dövlət qulluğunun 5-9 təsnifatı üzrə İnzibati vəzifələrdə çalışan qadınların vəzifələr üzrə bölgüsü**

Sistemin aşağı pillələrində çalışan qadınların arasında 45-56 yaş kategoriyasına aid olanlar eyni vəzifələrdə çalışan kişilərin arasında 45-56 yaşlılardan çoxdur. Dövlət qulluğunda 5-9 təsnifatları üzrə inzibati vəzifələrdə çalışan qadınların yaş bölgüsü göstərir ki, məsləhətçi vəzifəsində işləyən qadınların 28.3% və aparici məsləhətçi vəzifəsində işləyən qadınların 35.4% 45-56 yaşındadır. Eyni vəzifələrdə çalışan kişilər arasında 45-56 yaşlı əməkdaşlar daha az faiz (18.3% və 23.5%) təşkil edir. Sistemin yuxarı pillələrində, misal üçün söbə və sektor müdiri vəzifəsində, çalışan qadınlar və kişilər adətən 45 yaşından yuxarı yaş kategoriyalarına aiddir. Yəni daha yaşlı kişilərin sistemin yuxarı pillələrinə qalxmaq şansları eyni yaşda olan qadınların şanslarından üstündür.

Sistem daxilində kişi və qadın karyeralarının dərindən öyrənilməsi üçün daha dəqiq və ətraflı tədqiqatlara ehtiyac var. İnkişaf etmiş ölkələrdə adətən qadın karyerası ilə kişi karyerası arasında bir neçe illik məsafə müşahidə olunur, bu bir çox hallarda uşaqlı qadınların analıq məzuniyyəti(ləri) ilə bağlı olan bir haldır. Sistemin daxilində kişi və qadın karyeralarının modellərinin tərtib olunması sistem daxilində bərabər iştirak üçün olan imkanların vı əngəllərin daha dərindən öyrənilməsi üçün faydalı olardı.

**Cədvəl. Dövlət qulluğu sistemində çalışan qadınların vəzifələr üzrə bölgüsü.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | İnzibati vəzifələr | | Yardımçı vəzifələr | Dövlət qulluğunda çalışan qadınların ümumi sayı |
|  | 1-4 təsnifat | 5-9 təsnifat |  |  |
| 2007 | 2.1% | 61.9% | 35.9% | 7474 |
| 2008 | 1.7% | 62.6% | 35.7% | 7821 |
| 2009 | 1.8% | 60.8% | 37.4% | 7982 |

Dövlət qulluğu sistemində çalışan kişilərin vəzifələrinə aid statistik məlumat fərqli bir modeli nümayiş etdirir. Sistemdə çalışan kişilərin 90% artıq hissəssi inzibati vəzifələrdə, o cümlədən 2.4% (2009-ci ildə) 1-4 təsnifatlı vəzifələrdə çalışır. Azərbaycan dövlət qulluğu sistemində yalnız hər 10 kişidən biri yardımçı vəzifədə çalışır. Qeyd etmək lazımdır ki üç il ərzində bu bölgünün təxminən eyni qalması dövlət qulluğu sistemində kişilərin qadınlarla nisbətdə daha yüksək vəzifələrə keçmək imkanlarının stabil tendensiya olduğunu göstərir.

**Cədvəl. Dövlət qulluğu sistemində çalışan kişilərın vəzifələr üzrə bölgüsü.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Vəzifə kategoriyası və təsnifat | İnzibati | | Yardımçı | Dövlət qulluğunda çalışan kişilərin ümumi sayı |
|  | 1-4 təsnifat | 5-9 təsnifat |  |  |
| 2007 | 3.3 % | 87.8% | 8.9% | 19496 |
| 2008 | 2.4 % | 87.5% | 10.1% | 19745 |
| 2009 | 2.4% | 87.1% | 10.5% | 19995 |

Beləliklə , üç il ərzində dövlət qulluğunda çalışan qadınların sayi artsa da bu sistem daxilində gender tarazsızlığın əhəmiyyətli müsbət dəyişiklikliyinə gətirib çıxarmadı, sistemin yuxarı, orta və aşağı pillələrində çalışan qadınların və kişilərin nisbəti eyni olaraq qalır.

Üç il ərzində inzibati və yardimçı vəzifələrdə çalışanların cins üzrə bölgüsü də çöx cüzi dəyişiklikləri nümayiş etdirir.

**Cədvəl. 2007-2009-cu illərdə dövlət qulluqçularının cins və vəzifə üzrə bölgüsü**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | İnzibati vəzifələr | | | | Yardımçı vəzifələr | |
|  | 1-4 təsnifat | | 5-9 təsnifat | |  |  |
|  | Q | K | Q | K | Q | K |
| 2007 | 19.9% | 80.1% | 21.3% | 78.7% | 60.7% | 39.3% |
| 2008 | 22.4% | 77.6% | 21.3% | 79.7% | 58.3% | 41.7% |
| 2009 | 23.1% | 76.9% | 21.8 | 78.2% | 58.7% | 41.3% |

Üç il ərzində, göründüyü kimi, hər üç kategoqoriyada qadınların və kişilərin nisbətində əhəmmiyyətli dəyişiklik baş verməyib. İnzibati vəzifələrin 1-4 təsnifatlı vəzifələrində (menecmentin yuxarı pillələrində, büyük gərarvermə gücünə malik olan vəzifələrdə) çalışan qadınların nisbətində kiçik artım, kişilərin nisbətində isə kiçik azalma müşahidə olunur. İnzibati vəzifələrdə çalışanlar arasında kişilərin sayı qadınlardan təxminən 4 dəfə artıqdır və bu vəziyyət deyışməz olaraq qalır. Yalnız yardımçı vəzifələrdə, yəni sistemin aşağı pillələrində nisbi gender tarazlığı müşahidə olunur: burada qadınların böyük hissısi (üçdə bir hissəsindən çox) və kişilərin çox cüzi hissəsi çalışır. Beləliklə, Azərbaycanda dövlət qulluğuna gələn yeni qadın əməkdaşların kişi əməkdaşlarla müqayisədə karyera yüksəlişi və qərarvermə vəzifələrinə keçmək şansları hələ də çox aşağı səviyyədə qalmaqdadır. Bu isə dövlət qulluğunda bərabər iştirakın təmin olunmasında hökümət tərəfindən görülən işlərin yenidən nəzərdən keçirilməsini və təkmilləşdirilməsini tələb edir.

**Əmək haqqı**

Staistik məlumatlara görə dövlət qulluğu sistemində 2007 -2009-cu illərdə inzibati vəzifələr üzrə rəhbər işçilərin orta aylıq nominal haqqı aşağıdakı cədvəldə göstərilir.

**Cədvəl 2005-2009-cu illərdə dövlət qulluqçularının orta aylıq nominal əmək haqqı[[29]](#footnote-29)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Göstəricilərin adı | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
| **Respublika üzrə** | | | | | |
| Cəmi | 181.6 | 185.1 | 237.5 | 345.4 | 420.8 |
| onlardan: inzibati vəzifələr üzrə rəhbər işçilər | 237.5 | 229.5 | 285.8 | 397.4 | 481.1 |
| o cümlədən qadınlar | 238.9 | 227.8 | 289.8 | 433.9 | 508.6 |
|  |  |  |  |  |  |

2005-2007-ci illərdə, inzibati vəzifələr rəhbər qadın əməkdaşlarının orta aylıq nominal əmək haqqı ümumi orta aylıq nominal əmək haqqı ilə eyni seviyyədə idi. Lakin, 2008-ci ildən başlayaraq inzibati vəzifələrdə çalışan rəhbər qadınların orta aylıq nominal əmək haqqı ümumi rəhbər işçilərin orta aylıq nominal əmək haqqı ilə müqayisədə daha yüksək sıviyyəyə qalxmışdı. Bu qadınların rəhbər vəzifələrə cəhd güstərməsində və rəhbər vəzifələrə yüksək professional səviyyəyə malik olan qadın kadrların cəlb olunmasında müsbət rol oynaya bilər. Lakin, hal-hazırda, qeyd etdiyimiz kimi, inzibati vəzifələr üzrə rəhbər işçilər arasında qadınlar çox kişik bir qrup təşkil edir. Bu qrupun artmamasının səbəbi qadınların öz maraqlarından başqa bir sıra faktorlardan asılı ola bilər. Bu faktorların bəziləri hazırki hesabatda qeyd olunur.

Eyni zamanda dövlət qulluğunda çalışan qadınların əksəriyyətini inzibati vəzifələrdə olan qeyri-rəhbər işçilər və yardımçı vəzifələrdə işləyənlər təşkil edir. Bu kateqoriyaların əmək haqqı haqqında statistik məlumatların dövrü hesabatlara daxil edilməsi və eyni vəzifələrdə çalışan kişilərin əmək haqqları ilə müqayisəsi dövlət qulluğunda olan vəziyyətin öyrənilməsi üçün zəruri şərtdir. Yalnız əmək haqqı sahəsində gender əsaslı fərqlərin monitorinqi dövlət qulluğunda gender bərabərliyinin əsl mənzərisini göstərən əsas komponenlərdən biridir.

Qadınların işçi quvvəsinin aşağı və orta səviyyəli vəzifələrdə konsentrasiyası təkcə dövlət qulluğu sisteminə xas olan cəhət deyil. Əslində bu daha böyük miqyasda özünü biruzə verən gender bərabərsizliyin əlamətidir. Azərbaycanda qadınlar əhalinin 51% , kişilər isə 49% təşkil edir. Məşğul əhalinin içərisində 2008-ci ildə qadınlar 49.5% kişilər isə 50.5% təşkil etmişdirsə, 2009-cu ildə məşğul əhalinin arasında qadınların sayı bir qədər azalıb (48.7%) kişilərin sayı artmışdır (51.3%). Tədqiqatlar göstərir ki, həm dövlət, həm özəl sektorda çalışdıqları qurum, çirkət və təşkilatlarda qadınlar əsasən təşkilati ierarxiyanın aşağı pillələrində yerləşir, aşağı ödənişli vəzifələrdə çalışır[[30]](#footnote-30). Yuxarı pillələrdə, qərarvermə və rəhbər vəzifələrdə və həmçinin nisbətən yüksək maaşlı sektorlarda kişilər mütləq əksəriyyət təşkil edir. Şaquli segregasiya hətta qadınların yüksək konsentrasiyası ilə səciyyələnən təhsil və tibb sahələrində müşahidə olunur. Qadınların istehsalat, xidmət, təhsil, tibb və digər sektorlarda rəhbər vəzifələrdən kənarda qalması və onların hakimiyyət strukturlarında zəif təmsil olunması (2005-9-cu illərdə Milli Məclisdə millət vəkillərinin 88.7% kişilər, 11.2% qadınlar təşkil etmişdir[[31]](#footnote-31)), göstərir ki, hökümət və qeyri-hökümət qurumların gender bərabərliyi sahəsində apardığı fəaliyyətə baxmayaraq ölkədə gender əsaslı tarazsızlıq, qərarvermə prosesində bərabərsiz iştirak geniş yayılmış və təkrarlanan model olaraq qalır.

**Dövlət qulluğuna qəbulun gender göstəriciləri**

Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyası dövlət qulluğuna qəbul prosesinin təşkilində müsabiqələrə aid statistik məlumatların toplanması və təhlilinə mütımadi olaraq diqqət yetirir. Müsabiqələrin nəticələrinin təhlilinə həsr olunmuş icmallar Komissiyanın İnternet səhifəsində ictimaiyyətə təqdim olunur. Gender faktoruna həssas yanaşmanın əsas elementlərindən biri olan gender statistikasının toplanması Komissiyanın bu istiqamətdə apardığı fəaliyyətində mühüm yer tutur. Statistik məlumatların gender bölgüsünə əsaslanan təhlillər hər müsabiqənin nəticələrinə həsr olunmuş analitik icmala daxil edilir.

Komissiyanın topladığı məlumatlar dövlət qəbulunda gender dinamikasının əsas xüsusiyyətlərini müəyyənləşdirməyə imkan verir. 2010 il iyulun 14-də Komissianın mətbuat katibi Asəf Əliyevin mediaforum İnternet saytında dərc etdiyi analitik məqaləsində 6 qəbul müsabiqəsinin gender statistikasına dair aşağıdakı məlumatlar verilir:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Yaş bölgüsü | Namizədlərin sayı | | | Test qalibi | | | Vəzifəyə uyğun | | | Vəzifəyə təyin olunan | | |
| Cəmi | Kişi | Qadın | Cəmi | Kişi | Qadın | Cəmi | Kişi | Qadın | Cəmi | Kişi | Qadın |
| 20-29 | 7770 | 6011 | 1759 | 1655 | 1253 | 402 | 567 | 425 | 142 | 481 | 360 | 121 |
| 30-39 | 1790 | 1371 | 419 | 290 | 233 | 57 | 110 | 90 | 20 | 91 | 76 | 15 |
| 40-49 | 717 | 533 | 184 | 102 | 85 | 17 | 30 | 24 | 6 | 17 | 12 | 5 |
| 50-59 | 341 | 295 | 46 | 35 | 32 | 3 | 14 | 14 | - | 10 | 10 | - |
| 59-dan yuxarı | 16 | 16 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Cəmi: | 10634 | 8226 | 2408 | 2082 | 1603 | 479 | 721 | 553 | 168 | 599 | 458 | 141 |

Məqalədə qeyd olunur ki, “müsabiqələrdə iştirak edənlərin 22.64%-ni (2408 nəfər), test imtahan mərhələsində uğur qazananların 23.01%-ni (479 nəfər), müsahibə mərhələsində uğur qazananların 23.30%-ni (168 nəfər), vakant dövlət qulluğu vəzifəsinə təyin olunanların 23.54%-ni (141 nəfər) qadın namizədlər təşkil edib”[[32]](#footnote-32). Müəllif göstərir ki, dövlət qulluğuna qəbulun bütün mərhələlərində ( sənəd qəbulu, test imtahanı, müsahibə və vəzifəyə təyin olunma) qadın namizədlərin xüsusi çəkisi 23% olub. Göründüyü kimi namizıdlır arasında (kişilər və qadınlar arasında) ən böyük yaş qrupu 20-29 yaşında olan gənc nəslin nümayəndələridir.

2010 ilin mart-iyul aylarında keçirilmiş 7-ci müsabiqədə 4111 namizəd qeydə alınmışdır, bunların 24.29% qadın, 75.71% kişilər təçkil etmişdir. Test imtahanlarının nəticələri göstərir ki qeydiyyatdan keçən kişi və qadın namizədlərin arasında test imtahanlarından uğurla keçənlərın çəkisi təxminən eynidir. Kişi namizədlərin 32.19% və qadın namizədlərinin 33.3% testlərdə uğur qazanmışdır.

2010 ilin may-avqust aylarında keçirilmiş müsahibədə qələbə qazanların 75.31% kişi 24.69% qadındır. Test imtahanlardan uğurla keçmiş qadın və kişi namizədlərinin içərisində müsahibədə uğur qazanmış namizədlərin çəkisi göstərir ki, qadınların 30.25% və kişilərin 29.6% müsahibə mərhələsindən müvəffəqiyyətlə keçdi.

Statistik məlumatların cins üzrə bölgüsü və 2007-2010 illərdə keçirilmiş müsabiqə və müsahibələrin təhlilləri göstərir ki, qəbul prosesinin müxtəlif mərhələlərində kişi və qadın namizədlərinin təxminən eyni çəkisi uğur qazanır. Beləliklə qəbul prosesində sistemə daxil olmağa niyyət göstərənlərin gender balansı dəyişmir. Bu isə qəbul prosesində müəyyən gender qrupu üçün xüsusi ilə əlverişli və ya əlverişsiz şəraitin yaradılmamasını göstərir.

Deməli bərabərsiz iştirakın səbəblərini qəbul prosesində deyil, dövlət qulluğu sistemində olan daxili proseslərdə, dövlət qulluğuna konkret qrupların cəlb olunması sahəsində olan nöqsanlarda və sistemin xaricində təsir göstərən sosial faktorlarda axtarmaq lazımdır.

**Dövlət Qulluğu Məslələri üzrə Komissiyanın mərkəzi aparatında qadın və kişi kadrların iştirakı və mövqeləri.**

Dövlət Qulluğu Məslələri üzrə Komissiyanın mərkəzi aparatının 29 əməkdaşı arasında qadınlar 31% (9 nəfər) kişilər isə 69% (20 nəfər) təşkil edir. Beləliklə, Komissiyada gender nisbəti ümumi dövlət qulluğu sistemi ilə müqayisədə daha tarazlıdı. Komissiyanın strukturunda rəhbər vəzifələrərdə ( sədr, sədrin müavini, aparatın rəhbəri) yalnız kişilər çalışır. Komissiyanın aparatında 1 şöbə, 4 sektor və 1 dəftərxana fəaliyyət göstərir. Mərkəzi aparatın işçiləri arasında inzibati vəzifələrdə (şöbə müdiri, şöbə müdiririnin müavini, sektor müdiri, baş məsləhətçi, böyük məsləhətçi, aparıcı məsləhətçi və məsləhətçi) və yardımçı vəzifələrdə çalışanlar var. Şöbə və sektor müdirləri və müdir müavini vəzifələrində 5 kişi və 2 qadın (biri sektor müdiri, biri isə dəftərxana müdiri vəzifəsində) çalışır. Qrafik Komissiyanın mərkəzi aparatında qadınların və kişilər arasında vəzifələr bülgüsünü nümayiş etdirir.

**Qrafiklər. Dövlət Qulluğu Məslələri üzrə Komissiyanın mərkəzi aparatında qadınların və kişilər arasında vəzifələr bülgüsü**

Göründüyü kimi, təşkilati ierarxiyanın ən yuxarı pillələrində əsasən kişilər, ən aşağı pillələrində əsasən qadınlar işləyir. Şöbə və sektorlar üzrə kişi və qadınların bölgüsü Azərbaycan üçün tipik olan üfuqi seqreqasiyasının cuzi elementlərini daşıyır. Misal üçün, dəftərxananada çalışan əməkdaşların hər ikisi qadın, mühasibat və təsərrüfat və İT və proqram təminatı sektorlarında çalışan əməkdaşların hamısı kişidir. Bu cür ufüqi seqreqasiyanın əsasında duran faktorlardan biri, “kişiyə və qadına yaraşan” vəzifələrə dair stereotiplər, Komissiyanın əməkdaşları tərəfindən müsahibələr zamanı qeyd edildi. Eyni zamanda qeyd etmək lazımdır ki aparata daxil olan şöbə və sektorların əksəriyyətində kişi və qadın əməkdaşlar bərabər fəaliyyət göstərir.

Komissiyanın mərkəzi aparatında çalışan kollektivin böyük hissəsini (78%) cavan nəslin nümayəndələri təşkil edir. Qadın əməkdaşlarının 100% 20-34 yaş kateqoriyasına aiddir. Kişilərin arasında isə 66% 20-34, 44% 35+ yaş kateqoriyasındadır. Rəhbər vəzifələrdə çalışanların çoxu 35+ kateqoriyasına aid kişi əməkdaşlardır. Komissiyanın aparatında işləyən gənc əməkdaşların, xüsusi ilə qadınların, sistem daxilində gələcək karyeraların monitorinqi Azərbaycanda yeni nəsil qadın dövllət qulluqçularının əldə etdiyi nailiyyətlər və rastlaşdıqları çətinləklər haqqında əhəmiyyətli məlumat verə bilər.

Azərbaycanda dövlət qulluğuna qəbulun şərtlərindən biri namizədin ali təhsilli olmasıdır. Komissiya mərkəzi aparatinda inzibati vəzifələrdə çalışan əməkdaşların hör birisi ali təhsil sahibidir. Əməkdaşlar arasında hüquqşünaslar , beynəlxalq hüquq və beynəlxalq münasibətlər üzrə mütəxəssislər birinci yer tutur. Təhsil sahələrinə gəldikdə qadın əməkdaşlar arasında beynəlxalq münasibətlər və beynəlxalq hüquq mütəxəssisləri, kişilər arasında isə hüquqşünaslar və beynəlxaq münasibətlər üzrə mütəxəssislər çoxluq təşkil edir.

Komissiyanın təşkilati tarixi 6 ilə yaxın müddəti əhatə edir (Komissiya 2005-ci il yanvarın 19, Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin Fərmanı ilə yaradılmışdır). Əməkdaşların böyük hissəsi 2006-2008 illərdə Komissiyada öz iş fəaliyyətlərinə başlayıb. Əməkdaşların İş stajı ilə tutduqları vəzifələrin müqayisəvi təhlili göstərir ki Komissiya daxilində qadınlar və kişilər üçün eyni vaxt müddətində eyni vəzifələrə yüksəlmək imkanı təmin olunur. Komissiya əməkdaşlarının əsasən gənc nəslin nümayəndələrindən ibarət olduğunu nəzərə alsaq gələn 5 il ərzində bu dinamikanın monitorinqini aparmaq məqsədəuyğun olardı.

Azərbaycanda dövlət qulluğu sitemində çalışan kişi və qadınların sayında ciddi tarazsızlıq mövcuddur. Say fərqindən əlavə dövlət qulluğu sistemində qadınlar qərarvermə vəzifələrində çox kiçik faizdə təmsil olunur. Sistem daxilində hazırda müvcud olan vəziyyət rəhbər vəzifələrdə kişilərin icraçı vəzifələrdə qadınların cəmləşməsini açıq nümayiş etdirir. Bu isə sistem daxili və təşkilat daxili hakimiyyət strukturunun genderləşməsi (gender bölgüsü ilə üst üstə düşməsi) və “rəsmi patriarxat”[[33]](#footnote-33) münasibətlərinin möhkəmləndirilməsinə gətirib çıxarır. Təbii ki, bərabərsiz iştirak əsasında qurulmuş sistem səmərəli idarəçiliyin principləri ilə fəaliyyət göstərmək imkanına malik deyil və cəmiyyətdə gender bərabərliyinin bərqərar olmasına xidmət edə bilməz.

**Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın hesabatlarında cins bölgüsü üzrə statistik məlumatlardan istifadə.**

|  |
| --- |
| ***Nümunəvi təcrübə.***  *Dövlət Qulluğu Məslələri üzrə Komissiyasında qadın və kişilərin dövlət qulluğuna qəbuluna dair statistik məlumatların toplanması, təhlili və təqdimatı prosesində nümayiş etdirdiyi gender həssaslığı Azərbaycan dövlət qulluğu sistemində nümunəvi təcrübə olaraq öyrənilməli və yayılmalıdır.*  *Komissiya 2007 ildən başlayaraq bu günə qədər dövlət qulluğuna qəbul üzrə keçirilmiş 7 müsabiqənin nəticələrinin təhlilini hazırlamışdır. Təhlillərdə qəbulun hər mərhələsi üzrə (namizədlərin qeydiyyatı, test mərhələsi və müsahibə mərhələsi) nəticələrin cins bölgüsü təqdim olunur. Təhlillər həmçinin təsnifatlar və dövlət orqanları özrə namizədlərin cins bölgüsünü nümayiç etdirir. Ümumiyyətlə, Komissiya tərəfindən hazırlanan təhlillərdə cins bölgüsü 10 nəticə kateqoriyası üzrə təqdim olunur.*   1. *Müsabiqədə iştirak etmək üçün qeydiyyatdan keçmiş namizədlərin gender tərkibi;* 2. *Kişi və qadın namizədlərin dövlət orqanları üzrə bölgüsü;* 3. *Müsabiqədə iştirak etmək üçün qeydiyyatdan keçmiş kişi və qadın namizədlərin inzibati vəzifələrin təsnifatları üzrə bölgüsü;* 4. *Qeydiyyatdan keçmiş namizədlərin dövlət orqanları və inzibati vəzifələrin təsnifatları üzrə bölgüsü;* 5. *Test mərhələsində iştirak etməyən namizədlərin gender bölgüsü;* 6. *Qeydiyyatdan keçmiş kişi və qadın namizədlərin testdə uğur qazanma faizi;* 7. *Test mərhələsindən uğurla keçmiş kişi və qadın namizədlərin inzibati vəzifələrin təsnifatları üzrə bölgüsü;* 8. *Test mərhələsini uğurla keçmiş namizədlərin dövlət orqanları və inzibati vəzifələrin təsnifatları üzrə bölgüsü;* 9. *Müsahibədən uğurla keçmiş namizədlərin gender tərkibi;* 10. *Testdən uğurla keçmiş kişi və qadın namizədlərin müsahibədə uğur qazanma faizi.*   *Bütün nəticələr Komissiyanın İnternet səhifəsində iki formatda (doc və pdf formatında) nümayiş etdirilir və bütün İnternet istifadəçiləri üçün açıqdır.*  *Bununla bərabər Komissiya tərəfindən 2007-2009 illərdə keçirilmiş 6 müsabiqə və 5 müsahibə nəticələrinin ali məktəblər üzrə ətraflı təhlili hazırlanıb. Bu təhlildə qəbul prosessində iştirak etmiş namizədlər arasında müxtəlif ali təhsil ocaqlarının məzunlarının faizi göstərilir. Təhlildə müxtəlif ali məktəblərin məzunu olan namizədlərin cins üzrə bölgüsü də öz əksini tapmışdır. Komissiya tərəfindən hazırlanmış təhlilə həmçinin altı müsabiqə üzrə müxtəlif yaş qruplarına aid namizədlərin cinsi mənsubiyyətinə və ali məktəblərə görə nəticələri də daxil edilmişdir. Bütün nəticələr Komissiyanın İnternet səhifəsində yerləşdirilib.*  *Azərbaycanda dövlət qulluğu sisteminə qəbul prosessində iştirak edənlərin cins üzrə bölgüsü geniş ictimaiyyət üçün və xüsusi ilə perspektiv namizıdlər, gender və dövlət idarəetməsi üzrə ekspertlər, mediya nümayəndələri, ali məktəblərin məzunları, professor-müəllim heyəti və administrasiyası, xarici və yerli qeyri-hökümət təşkilatlarıi üçün çox faydalı məlumat bazasıdır.* |

***Tövsiyyələr:***

Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komisiyyanın apatratında mövcud olan vəziyyət umumi dövlət qulluğu sistemindən daha müsbət olsa da, bərabər iştrakın tam təmin olunması üçün hələ də addımlar atılmalıdır. Bu addımlar qadınlarla kişilərin sistem daxilində tarazlı təmsil olunmasına və qərarvermə vəzifələrində hazırda mövcud olan gender tarazsızlığın aradan qaldırılmasına yönəlməlidir. Lakin bu istiqamətdə görülən tədbirlər sırf Komissiya aparatı formatında deyil ümumən dövlət idarəetmə sistemində qadınların iştirak səviyyəsini qaldırmaq məqsədi ilə hazırlanmış ümumi və ünvanlı proqramlar vasitesi ilə həyata keçməlidir. Bərabər iştirakın təmin edilməsinə yönələn bu proqramlar dövlət qulluğu sistemində kadr tərkibinin və dinamikasının gender təhlilinə əsaslanmalıdır. Bu məqsədlə :

***Gender statistikasının toplanması və təqdimatı sahəsində***

* Gender həssaslı məlumatların toplanması sahəsində Komissiyada həyata keçirilən səmərəli təcrübə (good practice) davam edilməli və bu təcrübənin dövlət qulluğu sisteminə daxil olan digər qurumlarında tətbiq edilməsinə dair tədbirlər görülməlidir. O cümlədən, dövlət qulluğu sisteminə daxil olan digər qurumların müvafiq şöbə və sektorların əməkdaşları üçün “Dövlət qulluğu sistemində cins bölgüsü üzrə məlumatların toplanması və təqdim olunması” mövzusunda treyninqin keçirilməsi məqsədəuyğun olardı:
* Gender təhlili həm ölkə, həm regional, həm də qurum səviyyəsində aparılan dövrü monitorinqlərin nəticələrini əhatə etməli və kəmiyyət və keyfiyyət üsülları ilə toplanmış məlumatlardan istifadə etməlidir.
* Dövlət Statistika Komitəsinin və dövlət qulluğu sisteminə daxil olan qurumların topladığı statistik məlumatlar (hazırda əhatə olunan göstəricilərdən əlavə) aşağıdakı göstəricilər üzrə mütəmadi məlumatlar toplamalı və geniş ictimaiyyət üçün açıq formatda publikasiyalarda və ya İnternet səhifələrində təqdim etmıəlidir:

1. qadınların və kişilərin vəzifələr ierarxiyasında şaquli seqreqasiyası;
2. qadın və kişilərin dövlət qulluğu sistemində üfüqi konsentrasiyası (yəni müxtəlif sahələrə aid dövlət qurumlarında kişi və qadınların say tarazlığı);
3. inzibati vəzifələrdə çalışan əməkdaşlarla bərabər yardımçı vəzifələrdə çalışan kişi və qadın əməkdaşların orta aylıq nominal əmək haqqı;
4. ümumi dövlət qulluğu sistemində qadın və kişi əməkdaşların orta aylıq nominal əmək haqqı;
5. Peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq məqsədi ilə dövlət qulluqçuları üçün təşkil olunan treninq, kurslar və seminarlarda kişi və qadın əməkdaşlarının iştirakı;

***Azərbaycan Respublikasının Dövlət Qulluqçuları Reyestrində***

* Reyestrdə toplanan məlumatların əsasında ildə iki dəfədən az olmayaraq gender hesabatlarının hazırlanması.
* Reyesterdə toplanmış məlumatların gender əsasında bölğüsü (disaqqreqasiya) dövlət qulluğu sistemində qadın və kişi kadrların

1. irəli çəkilmə və karyerada aşağı enmə dinamikasını göstərməlidir.
2. Ixtisas dərəcələri sistemində dinamikasını göstərməlidir.
3. əlavə təhsil imkanlarından istifadəsini göstərməlidir.
4. mükafatlandırılmasını göstərməlidir.
5. ehtiyat kadrlarına salinmasını göstərməlidir.

* Həmçinin toplanmış məlumatlar

1. dövlət qurumları arasında kadr hərəkatının gender elementini əks etməlidir.
2. Dövlət qulluğunu tərk edənlərin gender tərkibini əks etməlidir.

***Komissiyanın vəzifələrində gender komponentinin nəzərə alınması sahəsində***

* Komissiyanın vəzifələrinə əsasən dövlət qulluğu və digər kadr məsələləri sahəsində vahid dövlət siyasətinin formalaşdırılmasında və həyata keçirilməsində gender əsaslı təhlilin nəticələri nəzərə alınmalı və qadınların idarəetmə sistemində fəal iştirakının təmin edilməsi sahəsində Azərbaycan dövlətinin milli və beynəlxalq öhdəlikləri diqqət mərkəzində olmalıdır. Siyasətin formalaşmasında gender elementinin nəzərə alınmasının genderə həssaslı yanaşma (gender mainstreaming) vasitəsi ilə həyata keçirilməsi məqsədəuyğun olardı. Bu məqsədlə Komissiya əməkdaşları “Dövlət qulluğu sahəsində siyasətin formalaşmasında genderə həssaslı yanaşmanın tətbiqi” müvzusunda təlimat almalı, zəruri bilik və bacarıqları əldə etməlidir (treninq və ya kurs vasitəsi ilə).
* Dövlət qulluğu sistemində gender bərabərliyi sahəsində əldə olunan nailiyyətlərin qiymətləndirilməsi üçün genderə həssas ***indikatorlar*** və ***nailiyyət standartları*** hazırlanıb qəbul olunmalıdır.
* Genderə həssas indikatorlar və nailiyyət standartları əsasında dövlət qulluğunda gender bərabərli sahəsində ***fəaliyyət planı*** hazırlanıb qəbul olunmalıdır.
* dövlət qulluğunun kadr təminatının proqnozlaşdırılması sahəsində təkliflər hazırlayarkən sistemdə mövcud olan gender əsaslı şaquli və üfuqi seqreqasiya nəzərə alınmalı və onun aradan qaldırılmasına dair təkliflər hazırlanmalıdır.
* Qadınların dövlət qulluğu sistemində kişilərlə yanaşı səmərəli və bərabər iştirakın təmin edilməsinə dair radikal tədbirlərə (məsələn, gender kvotaların tətbiq edilməsinə) əməkdaşların ümumi mənfi münasibətini və ümumiyyətlə Azərbaycan cəmiyyətində hal-hazırda gender əsaslı kvotaların neqativ giymətləndirilməsini nəzərə alaraq[[34]](#footnote-34), eyni istiqamətdə daha “yumuşaq” addımların atılması planlaşdırılmalıdır. Burada müvəqqəti xüsusi tədbirlər kateqoriyasına daxil olan tədbirlərin həyata keçirilməsi məqsədəuyğun olardı:

1. ali təhsil ocaqlarında hədəfli (hədəf qrupu – 20-29 yaş qrupuna aid, ali təhsilli qadın və qızlar) məlumatlandırma kampaniyaların keçirilməsi;
2. “Dövlət qulluğunda gender bərabərliyinə doğru” məlumat kitabçasının hazırlanması və paylanması.
3. “Azərbaycan dövlət qulluğunda qadınlar” məlumat kitabçasının hazırlanması və paylanması.
4. Azərbaycanın məhşur qadın dövlət və ictimai xadimləri mövzusunda buklet və plakatların hazırlanması və paylanması;
5. “qadın dövlət qulluqçusunun” rol modeli sayıla bilıcək şəxslərin ictimai sahədə (TV, və radio verilişlərində, İnternet səhifələrində) təqdim olunması;
6. dövlət qulluğu sistemində gender bərabərliyinə dair materialların mətbuatda dərc edilməsi;
7. Komissiyanın İnternet səhifəsində qadın əməkdaşlarının bloqu;

**VI hissə**

**Bərabər imkanlar: Dövlət Qulluğu Məslələləri üzrə Komissiyanın daxili procedur və qaydalarının gender təhlili.**

**Daxili qaydalar və prosedurlar.**

Dövlət qulluğu sistemində gender bərabərliyinin tətbiq olunması sistemə daxil olmaqda və sistem içərisində uğurlu və səmərəli fəaliyyət göstərməkdə (o cümlədən uğurlu professional karyera qurmaqda) qadınların və kişilərin bərabər imkanlara malik olmasını nəzərdə tutur. Bütövlükdə dövlət qulluğu sistemində gender bərabərliyi ilə bağlı vəziyyətin öyrənilməsi daha geniş məlumat bazasına əsaslanan və dövlət sisteminə daxil olan bütün qurumların daxili prosedurlarını tədqiqatını əhatə edən araşdırma tələb edir. Bu səbəbdən hazırki hesabatda dövlət qulluğu sistemində bərabər imkanlara dair vəziyyətin təhlili Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın dövlət qulluğuna qıbul prosesi ilə başlı qayda və prosedurları təhlil olunur.

Hesabatda daxili qaydalar və prosedurlar Sosial Münasibətlər Yanaşması metodologiyası çərçivəsində araşdırılmışdır.

Azərbaycan Respublikasında dövlət qulluğu sisteminə daxil olan qurumlara qəbul Azərbaycan Respublikasının Dövlət Qulluğu haqqında Qanunu tərəfindən tənzimlənir. Qəbul prosesində mərkəzləşdirilmiş qaydada Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiya tərəfindən müsabiqə formatında təşkil olunur. Qəbul prosesinin əsas mərhələləri Dövlət Qulluğu haqqında Qanunda izah olunur. Qanunun beşinci fəsilinin 27 maddəsinə görə “Azərbaycan Respublikasının 16 yaşına çatmış, irqindən, milliyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, sosial mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, yaşayış yerindən, əqidəsindən, ictimai və digər birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq, müvafiq vəzifənin tələblərinə uyğun peşə hazırlığına malik olan və Azərbaycan Respublikasının dövlət dilini sərbəst bilən vətəndaşlarının dövlət qulluğuna qəbul edilmək hüququ vardır.”

Qanunun 28 maddəsi dövlət qulluğuna qəbula aid məsələlərə həsr olunur. Burada qəbul sınaqlarının iki formasının (müsabiqə və müsahibə) təşkil edilməsinə dair əsas prinsiplər təsdiq olunur. İnzibati vəzifələrin altıncı-doqquzuncu təsnifatlarına aid olan vəzifələr üzrə olunması müvafiq icra hakimiyyəti orqani tərəfindən müsabiqə elan edilməlidir. Müsabiqənin birinci mərhələsində sənədlərin qəbulu, ikinci mərhələsində test imtahanları və üçüncü mərhələsində isə müsahibə keçirilir. Birinci mərhələdən keçən namizədlər ikinci mərhələyə, ikinci mərhələdən keçənlər isə üçüncü mərhələyə keçmək imkanını qazanır. Müsahibəni üğurla keçmiş namizədlər (qanunvericilikdə başqaqayda nəzərdə tutulmayıbsa) vakant vəzifəyə təyin edilmək üçün müvafiq dövlət orqanının rəhbərinə təqdim olunurlar. Dövlət orqanının rəhbəri namizədlərdən birini seçərək bir il müddətinə stajçı olaraq qulluğa qəbul edib vakant vəzifəyə təyin etməlidir (maddə 28.6). Staj dövründə xüsusi təyin edilmiş kurator stajçının fəaliyyətinə nəzarət edir və ona istiqamət verir və staj müddətinin sonunda stajçının işini qiymətləndirərək onun müvafiq vəzifəyə qəbul olub-olmaması barədə tövsiyyə verir. Müsbət tövsiyyə almış stajçı altı ay sınaq müddəti ilə dövlət qulluğuna qəbul edilir. Sinaq müddəti ərzində əmək müqaviləsinin şərtləri pozulmayıbsa müddətin sonunda müvafiq dövlət orqanının rəhbəri həmin şəxsin daimi dövlət qulluğuna qəbul edilməsi haqqında əmr verir və onunla müvafiq əmək müqaviləsi bağlayır (maddə 28.6).

Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2009-ci il 24 iyun tarixli 108 nömrəli Fərmanı ilə Dövlət orqanlarında dövlət qulluğuna müsabiqə vasitəsilə qəbul Qaydaları təsdiq edilmişdir. Qaydalar dövlət qulluğuna müsabiqə vasitəsilə qəbulla bağlı bir sıra məsələləri o cümlədən müsabiqənin elan edilməsi, keçirilməısi və müsabiqınin yekunları haqqında qərarların qəbul edilməsini tənzimləyir. “Qaydalarda” dövlət qulluğuna qəbul prosesində gender faktorunu nəzərə alan iki qayda mövcuddur

1. 16 yaşına çatmış və müvafiq peşə hazırlığına malik olan Azərbaycan vətəndaşlarının üçün cinsi mənsubiyyətindən asılı olmayaraq dövlət qulluğuna qəbul edilmək üçün müsabiqəyə buraxılır.
2. Dövlət qulluğunda qəbul üzrə müsabiqənin bir cinsin nümayəndəsi üçün elan edilməsinə yol verilmir (qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla).

Hər iki qayda gender faktorunu neytral şəkildə nəzərə alır və gender əsaslı ayrı-seçkiliyin qabağını almaq məqsədinə xidmət edir.

Qəbula dair Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın normativ sənədlərində dövlət orqanlarına qəbulun təşkil olunması və keçirilməsi ilə bağlı bir sıra məsələlər tənzimlənir. Hazırkı hesabatın hazırlanması üçün aşağıdakı normativ sənədlərin SMY metodologiyasına əsasın gender təhlili aparılmışdır: *Müsahibədə şəffaflığın artırılmasına dair Tələblər* (2007.10.17, 111 nömrəli əmr), *Söhbət qrupunun üzvlərinin davranışına dair Tələblər* (2007.10.17, 111 nömrəli əmr), *Dövlət qulluğuna qəbul və inzibati vəzifələrin tutulması üçün müsahibənin keçirilməsi Qaydaları* (2008.02.07, 08 nömrəli əmr), *Dövlət orqanlarında inzibati vəzifələrin altıncı-doqquzuncu təsnifatlarına uyğun olan vəzifələrin tutulması üçün ehtiyat kadrların formalaşdırılması* (2008.04.30, 80 nömrəli əmr), *Dövlət orqanlarında dövlət qulluğuna qəbul ilə bağlı keçirilən test imtahanları üçün test nümunələrinin hazırlanması və ekspertizası Qaydaları* (2009.10.01, 250 nömrəli əmr), *Dövlət orqanlarında dövlət qulluğuna qəbul ilə üzrə test imtahanlarının təşkili, keçirilməsi, qiymətləndirilmənin aparılması və inzibati vəzifələrin təsnifatı üzrə keçid ballarının müəyyən edilməsi* ( 2009.10.01, 251 nömrəli əmr).

Təhlil göstərdi ki, yuxarıda göstərilən sənədlərdə gender ayrı-seçkiliyinə yol verən hər hansı bir məqam yoxdur. Eyni zamanda qəbul prosesini tənzimləyən sənədlərdə əksər hallarda gender faktoru xüsusi olaraq nəzərə alınmır. Nadir hallarda gender əsaslı ayrı-seçkiliyin qadağan olunması məqsədi ilə gender faktoru neytral şəkildə nəzərə alınır və qeyd olunur. Misal üçün “Dövlət qulluğuna qəbul və inzibati vəzifələrin tutulması üçün müsahibənin keçirilməsi Qaydalarında” da müşahidə olunur. Sənədin ikinci hissəsində müsahibə qrupunun iş prinsipləri arasında bərabərlik prinsipi də qeyd olunur. Burada namizədlərin (başqa sosial faktorlarla yanaşı) cinsi mənsubiyyətindən asılı olmayaraq eyni hüquqlara malik olması, eyni qaydada müsahibədən keçməsi və eyni meyarlar əsasında qiymətləndirilməsi nəzərdə tutulur.

“Söhbət qrupunun üzvlərinin davranışına dair Tələblər”-də müsahibə qrupunun üzvlərindən qərəzsiz olmaq və digər sosial faktorlarla bərabər cinsi mənsubiyyətə görə hər hansı bir iştirakçıya üstünlük verməmək və ya vəziyyətini ağırlaşdırmamaq tələb olunur. Tələblərdə müsahibə qrupunun gender cəhətdən balanslı olduğu şərt olaraq qeyd olunmayıb, halbuki, yalnız bir genderin nümayəndələrindən təşkil olunmuş söhbət qrupu digər gender mənsubiyyətində olan namizədlərdə müəyyən narahatlıq yarada bilər. Bu həmçinin (söhbət qrupunun üzvlərinin hamısı kişi olan təqdirdə) Azərbaycanda artıq mövcud olan “dövlət qulluğu - kişi sahəsidir” steretipinin gücləndirilməsinə xidmət edir.

Təhlil göstərdi ki, Komissiyanın qəbulun keçirilməsi və təşkilinə aid normativ sənədlərində dövlət qulluğunda hal hazırda mövcud olan gender tarazsızlığın deyişdirməsinə xidmət edən məqamlar yoxdur. Eyni zamanda, araşdırma göstərir ki, qəbul prosesində heç bir gender-əsaslı ayrı-seçkilikdən söz gedə bilməz. Beləliklə, qəbul prosesinin təşkilində gender neytral faktor olaraq qalır və gender bərabərliyi sahəsində hər hansı bir xüsusi tədbirlər həyata keçirilmir.

Qəbul prosesinin təhlili təkçə sənədlərin araşdırılması ilə məhdudlaşmamışdı. Komissiyanın mərkəzi aparatının işçiləri arasında aparılan müsahibələr göstərdi ki, qəbulun təşkilində iştirak edən əməkdaşların hamısı qəbul prosesinin gender bərabərliyi prinsipinə uyğun olaraq keçdiyini düşünür. Bəzi müsahibələrdə sənəd qəbulu zamanı qadınlar üçün xüsusi növbənin təşkil olunduğu qeyd olunmuşdur. Bunun məqsədi sənəd verən xanımlar üçün qeydiyyat prosedurunun sürətləndirilməsidir. Hazırkı şəraitdə, bu addım dövlət qulluğunda zəif təmsil olunmuş qrupun sistemə daha tez və rahat yolla daxil olmasına xidmət edir və qadınların iştirak səviyyəsinə müəyyən qədər müsbət təsir göstərə bilər. Qadınların iştirakını fəallaşdırmaq məqsədi ilə Komissiyanın bəzi əməkdaşlarının fikirincə, musahibələr zamanı müsahibə qruplarının tərkibində gender balansının saxlanılması məqsədəuyğundur. Sorğu iştirakçıları yalnız kişilərdən ibarət olan komissiyanın qarşısında bəzi qadın namizədlərinin narahatlıq hissi keçirdiyini qeyd etmişdir.

Qəbul prosesinə aid olan normativ sənədlər və iştirakçıların müşahidələrinin araşdırılması əsasında belə bir qənaətə gəlmək olar ki, dövlət qulluğunda gender balansının yaxşılaşdırılması və qadınların dövlət qulluğuna daha fəal şəkildə daxil olması üçün əsas iş qəbul prosedurlarının və qaydalarının dəyişdirlməsindən daha çox qəbuldan qabaq aparılan maarifləndirmə işlərinin tənzimlənməsinə yönəlməlidir.

Statistik məlumatların təhlili göstərir ki, qəbula daxil olan qadınlar və kişilərin eyni çəkisi test və müsahibə mərhələlərindən keçir. Buna əsaslanaraq, güman etmək olar ki, dövlət qulluğuna qəbul olmaq üçün sənədlərini təqdim edən kişi və qadınların sayı eyni olsa, qadın və kişi namizədlər sistemə bərabər sayda daxil olacaq. Təbii ki, sistem daxilində göstərdiyimiz kimi gender əsaslı çaquli seqreqasiya mövcuddur, lakin bu artıq qəbul mexanizmi ilə bağlı vəziyyət deyil. Beləliklə dövlət qulluğuna qəbul sahəsində gender həssas yanaşmanın əsas səyləri qəbuldan qabaq xüsusi maarifləndirmə tədbirlərinə aid dövlət siyasətlərinin formalaşmasına və bu tədbirlərin ardıcıl şəkildə və geniş miqyasda keçirilməsinə yönəlməlidir. Dövlət qulluğunda gender bərabərliyin gücləndirilməsinə dair Komissiya tərəfindən xüsusi tədbirlər planı hazirlanıb qəbul olunmalıdır. Bu tədbirlər planına ümumiyyətlə dövlət qulluğu və xüsusi ilə qəbulla bağlı qadınlar və qızlar üçün xüsusi maarifləndirmə kompaniyaları, təlim və təhsil tədbirləri daxil edilməlidir.

Qəbul prosesinə qadınların daha fəal şəkildə cəlb olunmasında qurumun və ümumiyyətlə dövlət qulluğunun media vasitələrində və ümumi ictimai sahədə təqdim etdiyi imici mühüm rol oynayır. Sorğu çərçivəsində keçirilmiş müsahibələr göstərdi ki, dövlət qulluğu cəmiyyətimizdə hələ də “kişi işi” və “kişi sahəsi” kimi qəbul olunur. Bu kimi stereotiplər dövlət qulluğu sisteminin cəmiyyətdə müasir, eqalitar və meritokratik bir təssisat olaraq qiymətləndirilməsinə mane olur və bəlkə də yüzlərlə savadlı,istedadlı və aktiv qadınları bu sistemdə işləmək arzusundan çəkindirir. Bu sahədə müsbət nəticələr əldə etmək üçün media vasitələrində dövlət qulluğu sistemi kişi və qadınların bərabər şəraitdə fəaliyyət göstərdiyi bir sahə olaraq təqdim olunmalıdır, dövlət qulluğunda çalışan qadın əməkdaşların uğurlu fəaliyyəti haqqında ictimaiyyətə məlumat təqdim olunmalıdır, dövlət qulluğu sisteminə daxil olan qurumların buklet və broşürlarında yerləşdirilən vizual imiclər gender yönümdən həssas olmalıdır.

Məsələn, Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın hazırladığı bukletlərdə göstərilən namizədlər əsasən kişilərdir. Komissiyanın dövlət qulluqçularının etik davranış qaydalarına həsr olunmuş bukletin ilk səhifəsində isə salamlaşan iki kişinin şəkili yerləşdirilib. Beləliklə vizual cərgə artıq mövcud olan stereotipin (“dövlət qulluğu kişi işidir”) gucləndirilməsinə xidmət edir. Komissiyanının fəaliyyəti haqqında məlumat verən materialların gender bərabərliyi probleminə qarşı həssaslıqla yenidən işlənib hazırlanması perspektivdə dövlət qulluğunda çalışmaq arzusunda olan qadın və qızların qəbul prosesinə cəlb olunmasına müsbət təsir göstərəcək.



Dövlət qulluğu sistemində vakant vəzifələrin tutulmasında ehtiyat kadrların formalaşması siyasəti mühüm rol oynayır. Komissiyanın normativ sənədləri arasında “Dövlət orqanlarında inzibati vəzifələrin altıncı-doqquzuncu təsnifatlarına uyğun olan vəzifələrin tutulması üçün ehtiyat kadrların formalaşdırılması Qaydaları” xüsusi ilə müsabiqədən müvəffəqiyyətlə keçərək vəzifəyə təyin edilmək öçün müvafiq dövlət orqanına təqdim edilmiş, lakin vəzifəyə təyin edilməmiş namizədlərin ejtiyat kadrları siyahısına salınmasını tənzimləyir. Ehtiyat kadrların formalaşmasının məqsədi dövlət orqanlarında analoji vakansiyaların açılması zamanı artıq siyahıda olan namizədlərin ikinci dəfə müsabiqə keçmədən dövlət orqanına təqdim edilməsini təmin etməkdir.Dövlət qulluğunda kadr siyasətinin tərkib hissəsi olan bu fəaliyyət Qaydalara görə qanunçuluq, bərabərlik, şəffaflıq və aşkarlıq prinsipləri əsasında aparılır. Bu normativ sənəddə namizədlərin ehtiyat kadrları siyahısına salınması, siyahının tənzimlənməsi, kadrların işinin aparılması və kadrların siyahıdan çıxarılması qaydaları tısdiq olunur. Qaydaların ikinci fəsilində (Əsas prinsiplər) bərabərlik prinsipinin açıqlanmasında namizədlərin (başqa sosial faktorlarla yanaşı) cinsindən asılı olmayaraq ehtiyat kadrların formalaşmasında eyni hüquqlara malik olması və eyni vəzifələr daşıması və eyni qaydada siyahıya salınması, idarə edilməsi və siyahıdan çıxarılması göstərilir. (Qaydalara uyğun olaraq ehtiyat kadrların siyahısı Komissiyanın İnternet səhifəsində yerləşdirilib). Beleliklə, qaydalarda gender faktoru gender əsaslı ayrı-seçkiliyin qabağını alan mexanizmin təqdim olunmasında nəzərdə tutulur. Halbuki, dövlət qulluğunda gender tarazsızlığının aradan qaldırılması məqsədi ilə kadr siyasəti sahəsində xüsusi tədbirlərin həyata keçirilməsində ehtiyac var. Məsələn, ehtiyat kadrları siyahısından ilk növbətə münasib qadın namizədlərin vakant vəzifəyə təqdim olunması müvəqqəti xüsusi tədbir olaraq hazırkı gender balansına müsbət təsir göstərə bilər.

**Hesabatlar**

Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiya tərəfindən qurumun fəaliyyətini işıqlandıran illik hesabatlar tərtib edilir. Hesabatlar Komissiyanın İnternet səhifəsinda yerləşdirilir və ictimaiyyət üçün açıqdır. Hesabatlar adətən dörd hissədən ibarətdir. Birinci hissə dövlət qulluğunda insan resurslarının idarə edilməsi sahəsində qurumun fəaliyyəti haqqında məlumat verilir. İkinci hissə dövlət qulluğuna dair qanunvericiliyin tətbiqinin təmin olunması sahəsində görülmüş işləri işıqlandırır. Üçüncü hissə beynəlxalq əlaqələrin qurulması və inkişafı haqqında məlumat verir. Dördüncü hissə informasiya texnologiyaları sahəsində aparılan tədbirlərdən danışır.

Hesabatlarda Komissiyanın gender yönümlü həssas yanaşma sahəsində gördüyü işlər haqqında məlumat verilmir. Komissiyanın cins bölgüsü üzrə statistik məlumatların toplaması, bu məlumatların təhlilini həyata keçirməsi və təhlil nəticələrinin mütəmadi şəkildə öz İnternet səhifəsində ictimaiyyətə təqdim etməsi nümunəvi təcrübənin mühüm misalıdır və hesabatlarda əks olunmalıdır.

**Tövsiyyələr**

Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın dövlət qulluğuna qəbul prosesini tənzimləyən qayda və prosedurların gender təhlili göstərdi ki qəbul prosesində heç bir gender əsaslı ayrı-seçkilik əlamətləri yoxdur. Bu müsbət bir hal olsa da dövlət qulluğunda əsl bərabər iştirakın və bərabər imkanların təmin edilməsi üçün kifayət deyil. Lakin, bu sahədə radikal xüsusi tədbirlərin qəbul edilməsi məqsədəuyğun deyil. Hazırkı araşdırmanın çərçivəsində keçirilmiş müsahibələrin təhlili göstərir ki seçməyə daxil olan kişi və qadın respondentləri kvotalar və hər hansı bir cinsin nümayəndələri üçün eksklyuziv üstünlük təımin edən tədbirlərə müsbət baxmır. Kvotalara mənfi münasibət BMT tərəfindən aparılmış ölkə miqyaslı tədqiqatlarda da təsdiq olunmuşdur. Bu səbəbdən hal hazırda qəbul prosesində hər hansı bir radikal xüsusi tədbirin tətbiq edilməsi qadın namizədlərin gələcək kollektivdə izolyasiyasına və onlarin arasında özünə quvənmənin zəifləməsinə gətirib çıxara bilər.

Bunu nəzərə alaraq qadınların dövlət qulluğuna daxil olmasına dəstəklənməsi yumuşaq xüsusi tədbirlərin vasitəsi ilə həyata keçirilməlidir. Azərbaycan dövlətinin gender siyasətinin məqsədlərinə və xüsusi ilə “2008‐2015‐ci illərdə Azərbaycan Respublikasında yoxsulluğun azaldılması və davamlı inkişaf Dövlət Proqramının” (YADİDP) gender bərabərliyinin dəstəklənməsi sahəsində təyin etdiyi hədəflərə uyğun olaraq qadınların idarəetmə prosesində daha fəal iştirakını təmin etmək məqsədi ilə:

* Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiya tərəfindən Dövlət qulluğunda gender bərabərliyin gücləndirilməsinə dair xüsusi tədbirlər planı hazirlanıb qəbul olunmalıdır.
* Plana əsasən hədəf qrupu qadınlar və qızlar olan maarifləndirmə və məlumtlandırma kampaniyalarının illik strateqiyaları hazırlanmalıdır.
* Strateqiyaya əsasən dövlət qulluğuna qadın və qızların cəlb olunması məqsədi ilə məlumatlandırma və maarifləndirmə kampaniyaları təşkil olunmalıdır (kampaniyaların hədəf qrupları xüsusi ilə 20-29 yaş qrupuna aid olan qadın və qızları nəzərdə tutmalıdır). Kampaniyalar media vasitələri ilə bərabər ilk növbədə ali təhsil ocaqlarını əhatə etməlidir.
* “Dövlət qulluğunda qadınlar” mövzusunda video çarxlar hazırlanmalı və hər müsabiqə ərəfəsində İctimai TV tərəfindən efirə verilməlidir.
* Plana əsasən hər müsabiqə ərəfəsində Komissiyanın İnternet səhifəsində qadınlar və qızlar üçün xüsusi məlumat blokları hazırlanmalıdır və sosial şəbəkələrdə Komissiyanın səhifəsi vasitəsi ilə yayilmalıdır.
* Dəvlət qulluğuna maraq göstərən qadınlar və qəzlar üçün qısa təlimatlar keçirilməlidir.
* Qəbul prosesində müsahibə komissiyalarının tərkibində imkan daxilində gender tarazlığı saxlanılmalıdır və bu qayda müvafiq normativ sənədlərə daxil edilməlidir.

Media vasitələrində dövlət qulluğu sistemi kişi və qadınların bərabər şəraitdə fəaliyyət göstərdiyi bir sahə olaraq təqdim olunmalıdır və bu məqsədlə

* dövlət qulluğunda çalışan qadın əməkdaşların uğurlu fəaliyyəti haqqında media və İnternet vasitəsi ilə ictimaiyyətə məlumat təqdim olunmalıdır.
* dövlət qulluğu sisteminə daxil olan qurumların buklet və broşürlarında yerləşdirilən vizual imiclər genderə həssas şəkildə tərtib olunmalı və dövlət qulluğu sistemində gender bərabərliyi ideyasını təbliğ etməlidir.
* Komissiyanın fəaliyyəti haqqında məlumat verən buklet, broşürlər və digər materialların genderə həssas şəkildə hazırlanmalıdır.

Ehtiyat kadrlarının formalaşmasında:

* ehtiyat kadrları siyahısından ilk növbətə münasib qadın namizədlərin vakant vəzifəyə təqdim olunması praktikası müvəqqəti xüsusi tədbir olaraq tətbiq olunmalıdır
* ehtiyat kadların formalaşmasına dair qaydalara müvafiq dəyişiklik edilməlidir.

İllik hesabatların hazırlanmasında:

* Komissiyanın gender yönümlü həssas yanaşma sahəsində gördüyü işlər haqqında məlumat verilməlidir.

**VII hissə**

**Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın əməkdaşları arasında keçirilmiş gender sorğusunun nəticələri.**

Bərabər hüquqlar və bərabər iştirak üçün əlverişli şərait yaradan qaydalar və prosedurlarla yanaşı dövlət qulluğuna qəbul prosesinin təşkili ilə məşğul olan və dövlət qulluğu sahəsində dövlət siyasətinin formalaşdırılmasına cavabdeh olan strukturlarda kadrlar tərəfindən gender bərabərliyinə münasibət də əsl gender bərabərliyinin bərqərar olunmasında mühüm faktorlardan biridir.

Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın əməkdaşları arasında gender bərabərliyi və qadınların idarəetmə prosesində daha fəal iştirakı haqqında fikirlərini öyrınmək məqsədi ilə “Dövlət qulluğunun hər sahəsində genderə həssas yanaşmanın tətbiq edilməsi” layihəsinin çərçivəsində sorğu keçirilmişdir. Sorğuda 28 respondent iştirak etmişdir, onların 26 Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın mərkəzi aparatının əməkdaşı, 2 isə Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın idarəsində təhlükəsizliyi təmin edən və qəbul prosesində təhlükəsizlik tədbirlərinə cavabdeh olan Daxili İşlər Nazirliyinin əməkdaşı idi.

Beş blokdan ibarət olan sorğu anketi hazırlanmışdır. Sorğu anketinin birinci blokuna aid olan suallar respondentlərin şəxsi təcrübələrinə görə professional həyatda gender faktorunun rolunu araşdırır. Bu blokda həmçinin sorğu iştirakçılarının gender sahəsində Azərbaycan dövlət siyasəti haqqında bilikləri yoxlanılır. İkinci bloka daxil olan suallar respondentlərin Azərbaycanda dövlət qulluğunda kişi və qadınların hüquqları və imkanlarına dait fikirləri araşdırır. Bu blokda həmçinin respondentlərə “həyat-iş balansına” dair suallar təqdim olunur. Üçüncü blokda, dövlət qulluğunda kişilərin və qadınların təmsil olunması haqqında sorğu iştirakçılarının fikirləri araşdırılır və dövlət qulluğunda gender bərabərliyi faktorunun əhəmiyyəti haqqında respondentlərin rəyləri öyrənilir. Dördüncü blokda, gender bərabərsizliyinə aid ümumi fikirlərə dair respondentlərin münasibətləri araşdırılır. Beşinci blokda sorğu iştirakçılarına iş yerində seksual qısnama ilə bağlı suallar verilir.

Sorğu nəticələrinin təhlilinə keçməmiş, bir mühüm məqamı qeyd etmək lazımdır. Sorğunun nəticələri dövlət qulluğuna qəbul prosesinin təşkili ilə məşğul olan və dövlət qulluğu sahəsində dövlət siyasətinin formalaşdırılmasına cavabdeh olan dövlət qulluqşularının gender bərabərliyinə və dövlət qulluğunda gender faktoruna münasibətlərini göstərir. Bu məlumat dövlət qulluğunda gender siyasətinin formalaşdırılması üçün xüsusi əhəmiyyət kəsb edir və gələcək təlim və tədbirlərin nəzərə alacaqları mühüm ehtiyacları işıqlandırır. Lakin, Komissiyanın mərkəzi aparatının kollektivi heç də bütövlükdə Azərbaycan dövlət qulluğu üçün reprezentativ seçmə sayıla bilməz. Komisiyanın mərkəzi aparatının kollektivi əsasın cavan əməkdaşlardan ibarətdir. Respondentlərin hamısı şəhərdə yaşayır. Kollektivdə gender balansı dövlət qulluğunda mövcud olan ümumi gender balansından daha tarazlıdır. Komissiyanın mərkəzi aparatında çalışan qadınların əksəriyyəti subaydır, kişilərin əksəriyyəti isə evlidir. Bu faktorlar Komissiya kollektivində bir sıra mühüm qrupların təımsil olunmamasını və ya az miqdarda təmsil olunmasını göstərirş Bu təbii bir haldır, qeyd etdiyimiz kimi kollektiv cavandır və sorğunun seçməsi yalnız mərkəzi aparatı əhatə edir. Azərbaycanda dövlət qulluğunda çalışan kadrların gender bərabərliyinə münasibətlərini və dövlət qulluğu sistemində bərabər hüquqlar, bərabər imkanlar və bərabər iştirak mövzusunda dolğun məlumatları yalnız dövlət qulluğunun bir sıra sahələrini və həm regional həm mərkəzi strukturlarını əhatə edən sorğu nəticələri nümayiş etdirə bilər.

**Sorğu nəticələrinin təhlili.**

Respondentlərin gender bərabərliyinə münasibətləri və iş mühitində gender rollarına dair təsəvvürləri onların şəxsi təcrübələrinə dair cavablarında öz əksini tapır. Respondentin çəxsi təcrübəsi kimi təqdim etdiyi narrativ, onun ümumi qaydalar, ümumi vəziyyət və başqaların davranış tərzinə aid olan fikirlərindən ciddi şəkildə fərqlənə bilər. Təbii ki, bu hissəyə aid olan cavabların təhlili respondentlərin bəzən müəyyən sosial istəklərə və ya gözləmələrə uyğun olaraq cavab verdiklərini də nəzərə almalıdır.

İş mühitində hakimiyyət ierarxiyası və gender faktorunun əlaqəsinə respondentlərin münasibətini yoxlamaq məqsədi ilə sorğu iştirakçılarına “Rehberin cinsi mensubiyyeti Sizin uchun problem yarada biler mi?” sualı verilmişdir. Qeyd etmək lazımdır ki iştirakçıların 92.6% kişi rəhbərliyi, 7.4% qadın rəhbərliyi altında çalışır. Ümumi nəticələrə görə, respondentlərin əksəriyyəti (70.4%) üçün rəhbərin cinsi mənsubiyyəti heç bir problem yaratmır. Sorğu iştirakçılarının ¼ hissəsi üçün isə bu bir problem ola bilər.

Lakin, nəticələrin gender bölgüsü göstərir ki kişilər və qadınlar arasında bu suala münasibət kifayət qədər fərqlidir. Qadınlar arasında 85.7% rəhbərin cinsində heç bir problem görmürsə, kişilərin yalnız 68.4% eyni fikirdədir. Müsahibələr zamanı kişilər respondentlər qadın rəhbərlə işləməkdə diskomfort hiss edəcəyini, bunun “qeyri təbii” olduğunu, qadın rəhbərlərlə çətin dil tapdıqlarını qeyd edirdi. Şəkil 1. ümumi cavablar və qadın və kişi respondentlərin cavabları arasında fərqləri aydın göstərir.

Şəkil 1. Rehberin cinsi mensubiyyeti Sizin uchun problem yarada biler mi?

Sorğu nəticələri əməkdaşların əksəriyyətinin kişi və qadın rəhbərləri eyni şəkildə qəbul etməsini göstərir, lakin eyni zamanda məulum olur ki, kişi respondentlərinin bir hissəsində mənfi gender streotipləri mövcuddur. Bu cəmiyyətdə müəyyən qruplar arasında daha güclü gender stereotiplərinin mövcudluğundan və dövlət qulluğunda rəhbər qadınların çox az olduğundan irəli gələ bilər. Hər halda bu tipli münasibətlər dövlət qulluğu sistemində qadın rəhbərləri və rəhbər olmağa cəhd göstərən qadın əməkdaşları üçün əlavə əngəllər yarada bilər.

Növbəti sual respondentlərdən bir sıra fikirlərə şəxsi təcrübələrinə əsasən münasibət bildirməyi xahiş etmişdir. Fikirlərin hər birisi respondentləri dövlət qulluğunda öz karyera imkanlarına gender prizmasından baxmağı dəvət edirdi. Sorğunun nəticələri Şəkil 2, 3 və 4 göstərilir.

Şəkil 2. Azərbaycanın hazırki sheraitində kişi/qadın olduğuma gürə men karyeramda daha yüksək səviyyələrə çata bilərəm.

Şəkil 3. Azərbaycanın hazırki şəraitində mən kişi\qadın olduğuma görə işimdə müəyyən problemlərlə rastlaşıram.

Şəkil 4. Azərbaycanın hazırki şəraitində mən kişi\qadın olduğuma görə işimi daha yüksık səviyyədə görə bilirəm.

Şəkil 5. Gördüyüm iş üçün kişi\qadın olmağımın heç bir əhəmiyyəti yoxdur.

Cavablar kişi və qadın respondentlərin qaldırılan mövzulara münasibətlərində çox fərqli mövqelərdə dəyandıqlarını nümayiş etdirir. Respondentlərin şəxsi təcrübəsinə aid suallar göstərir ki, dövlət qulluğunda çalışan kişi və qadınlar bu professional mühitdə öz mövqelərini və imkanlarını heç də eyni şəkildə qiymətləndirmir. Bu xüsusi ilə karyera yüksəlişinə aid olan suala cavablara aiddir. Ümumi nəticələr respondentlər arasında karyera yüksəlişini gender faktoru ilə bağlayan və bunların arasında əlaqə görməyənlərin təqribən eyni sayda olduğunu göstərir. Lakin cavabların gender bölgüsü göstərir ki, qadınların mütləq əksəriyyəti (71.4%) qadın olduqlarına görə karyeralarında daha yüksək səviyyələrə çatacaqlarını düşünmür, 14.3% isə gender faktorunun onlara dəstək olduğunu düşünür. Eyni zamanda kişi respondentlərin 60% kişi olduqlarına görə daha yüksək karyera zirvələrinə qalxacağını fikirləşir (kişilərin 35% bu fikirlə razı deyil).

Respondentlərin 26% kişi və ya qadın olduqlarına görə işlərində müəyyən problemlərlə rastlaşdığını qeyd edir, 74% bu tipli problemlərlə rastlaşmayıb. Bu ümumi nəticələrdir, lakin cavabıarın gender bölgüsü kifayət qədər fərqli mənzərəni təqdim edir. Kişilər arasında yalnız 15% kişi olduğuna görə nə vaxtsa işdə problemlərlə rastlaşdığını qeyd edursə, qadınların 57% qadın olduğuna görə problemlərlə üzləşməli olub. Qeyd etmək lazımdır ki, respondentlərin hamısı bu problemlərin Komissiya kollektivində deyil ondan kənarda yarandığını vurğulayıb.

İş keyfiyyətinin gender faktoru ilə əlaqəsinə dair respondentlərin fikirləri yenə də kişilər və qadınların arasında olan fərqləri nümayiş etdirir. Qadınların 71.4% qadın olduqlarına görə işlərini daha yüksək səviyyədə görə bildiyini düşünmür. Kişi respondentlərin 40% da bu fikirdədir. Lakin kişi respondentlərin 50% məhz kişi olduqlarına görə öz işlərini daha yüksək səviyyədə görə bildiklərini fikirləşir (qadınların 28.6% bu fikirdədir). Müsahibələrdə kişi respondentlər qeyd etmişdir ki, dövlət qulluğunun “kişi mühiti” olduğu üçün orada kişilər işgüzar əlaqələr qurmaq daha rahtdır.Bəzi respondentlər qadınlarda mühüm işgüzar keyfiyyətlərin olmadığına dair fikir söyləmişdir.

“Gördüyüm iş üçün kişi\qadın olmağımın heç bir əhəmiyyəti yoxdur” fikrinə gəldikdə burada da kişi və qadın respondentlər bir birindən uzaq mövqelərdə dəyanır. Qadınların 71.4% hesab edir ki, gördükləri işdə gender faktorunun əhəmiyyəti yoxdur, kişilərin 70% isə gördüyü işdə gender faktorunun əhəmiyyətli rol olduğunu düşünür.

Sorğu nəticələri ümumi rəqəmlərin arxasında gizlənən iki fərqli mənzərəni təqdim edir. Döpvlət qulluğu sistemində kişilər kişi olduqlarına görə daha rahatlıqla inkişaf etdiklərini qadınlar isə qadın olduqlarına görə daha çox çətinliklərlə rastlaşdıqlarını düşünür. Sorğu nəticələri kişi və qadın respondentlərinin şəxsi təcrübələrinə əsaslanan mülahizələrində ciddi fərqlərin olduğunu göstərdi. Kişi respondentlər gender mənsubiyyətlərini bir çox hallarda üstünlük olaraq qiymətləndirir. Eyni zamanda qadın respondetləri gender mənsubiyyətlərini ya neytral ya da mənfi amil olaraq qeyd edir. Bu təsəvvürlərin formalaşmasında həm respondentlərin fəasliyyət göstərdiyi sistemə aid olan, həm də respondentlərin formalaşdığı mühitdən irəli gələn bir sıra faktorlar mühüm rolu var. Bir tərəfdən sistemdə mövcud olan gender tarazsızlığı, o biri tərəfdən isə respondentlərin iş fəaliyyətlərində rastlaşdığı gender əsaslı fərqli davranış qaydaları və həyat boyu mənimsələdikləri gender stereotipləri dövlət qulluğu sistemində çalışan kişi və qadın respondentlərin fərqli mövqelərinə təsir edir. Məsələn, müsahibələr zamanı bir neçə sorğu iştirakçısı dəvlət qulluğunda “kişi keyfiyyətlərinə” daha çox ehtiyac olduğunu “qadın keyfiyyətlərinin” yardımçı vəzifələrdə lazım olduğunu vurğulamışdır. Bu isə iş prosesində müəyyən keyfiyyətlərin sırf konkret cinsə mənsub olan insanlara xas olması steretipinin qadın və kişilərin imkanlarına təsir etməsinə işarədir. Sorğu cavabları və müsahibə zamanı səslənmiş bəzi fikirlər dövlət qulluğunda işləyən qadınların həmçinin özlərini yad mühitdə hiss etdiklərini göstərir. Kişi əməkdaşlarının sistemin içərisində qurduğu qeyri-formal işgüzar əlaqələr sistemi qadınlar üçün bağlı olaraq qalır.

Sorğu nəticələri göstərdi ki, iştirakçıların 92.6% Azərbaycan dövlətinin gender siyasəti və bu sahədə üzərinə götürdüyü beynəlxalq öhdəliklər haqqında məlumatlı deyil. Kişi və qadınlar bu suala cavablarında təxminən eyni nəticələr nümayiş etdirdi. Dövlət qulluqçuları arasında dövlətin gender siyasəti haqqında məlumatların yayilması və bu sahədə dövlət qulluqçularının bilik səviyyəsinin artırılması dövlət qulluğu sistemində dövlətin gender siyasətinin ardıcıl şəkildə həyata keçirilməsinin əsas şərtidir. Əməkdaşlar gender bərabərliyinin məhz Azərbaycan dövlətinin siyasəti olduğunu aydın dərk etməlidir.

İkinci blokda respondentlərə dövlət qulluğu sistemində qadınların və kişilərin hüquqları və imkanları haqqında suallar verilmişdir. Suallar verilərkən respondentlərə hüquqlar və imkanlar arasında fərq göstərilmişdir. masına əsaslanırdı. Birinci sualda “Azərbaycanda dövlət qulluğu sistemində kişilər və qadınlar qanun səviyyəsində eyni hüquqlara malikdir?” soruşulurdu. Göründüyü kimi (Şəkil 6) bu suala respondentlərin tam əksəriyyəti müsbət cavab verdi (96.3%). Kişi və qadınların bu suala verdiyi cavabları ciddi şəkildə fərqlənmirdi.

Şəkil 6. Azərbaycanda dövlət qulluğu sistemində kişilər və qadınlar qanun səviyyəsində eyni hüquqlara malikdir?

Kişi və qadınların bu hüquqlardan istifadə etmək üçün imkanlarına aid olan suala isə respondentlərin 48% eyni imkanların olduğunu cavab verdi. 33.3% kişilərdə, 14.8% isə qadınlarda imkanların daha geniş olduğunu düşünür. Eyni suali iştirakçıların çalışdıqları idarə (Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiya) haqqında verəndə 85.2% eyni imkanların mövcud olduğunu, 7.4% kişilərdə, 7.4% qadınlarda daha geniş imkanların olduğunu qeyd etdi. Ailəyə gəldikdə isə burada respondentlərə görə kişilər daha geniş imkanlara malikdir, bunu 81.5% düşünür. Sorğu işturakçılarının 18.5% hesab edir ki, ailədə kişi və qadınların imkanlara eynidir. Respondentlərin heç birisi qadınların ailədə kişilərlə müqayisədə daha böyük imkanlara malik olduğunu qeyd etmədi. Göründüyü kimi Azərbaycanda ailənin gender cəhətdən bərabərsiz təsisat olduğunu respondentlərin ən yüksək faizi qeyd edir. Dövlət qulluğunda kişilərin üstün imkanlara malik olduğunu hesab edən respondentlərin sayı ikinci yerdə və nəhayət Komissiya daxilində bərabərsiz imkanları qeyd edən respondentlərin sayı hər üç variantdan ən kiçik reqəmdir (Şəkil 7).

Şəkil 7. Kişilər və qadınlar hüquqlarından istifadə etmək üçün eyni imkanlara malikdir?

Dövlət qulluğunda qadın və kişilərin imkanları haqqında suala verilən cavabların gender təhlili yenə də kişi və qadın respondentlərin mövqelərində ciddi fərləri nümayiş etdirir. Kişi respondentlərin 60% dövlət qulluğunda kişilər və qadınlar üçün imkanların eyni olduğunu düşünür, 15% kişilərdə imkanların daha geniş olduğunu, 20% isə qadınlarda imkanların daha geniş olduğunu hesab edir.

Qadın respondentlərin yalnız 14.3% dövlət qulluğunda kişilər və qadınlar üçün imkanların eyni olduğunu hesab edir, 71.4% kişilərdə imkanların daha geniş olduğunu, 14.3% isə qadınlarda imkanların daha geniş olduğunu düşünür.

Göründüyü kimi qadın respondentlər dövlət qulluğunda qadınların məhdud imkanlara malik olduğunu hesab edir. Bu nəticənin həm şəxsi təcrübəyə aid suallrda həm də ümumi vəziyyətin qiymətləndirilməsində təkrar olunduğu onun stabilliyinə və respondentlərin real hissləri və düşüncələrini əks etdirdiyinə dəlalət edir. Eyni zamanda, kişi respondentlərin əksəriyyətinin imkanların eyni olduğu haqqında fikri onların şəxsi təcrübəyə aid hissəsədə kişi olduqlarına görə daha uğurlu karyera sahibi ola biləcəklərinə dair ifadə etdiyi fikirlərlə üst-üstə düşmür. Ola bilər ki, burada sosial gözləmələr faktoru kişi respondentlərin cavablarına müəyyən dərəcədə təsir göstərib.

Gender sahəsində Azərbaycan dövlət siyasətinin mühüm istiqamətlərindən biri idarəetmə prosesində qadınların daha fəal iştirak etməsi və digər sahələrdə olduğu kimi dövlət idarəetməsində də gender bərabərliyinin bərqərar olmasıdır. Bu məqsədə nail olmaq üçün yalnız müvafiq mexanizmlərin qurulması kifayət deyil, konkret sahələrdə dövlət siyasətlərinin formalaşmasında və həyata keçirilməsində iştirak edən dövlət qulluqçuları tərəfindən gender bərabərliyinin bir məqsəd olaraq qəbul etməsi zəruri rol oynayır.

Respondentlərin dövlət qulluğunda gender bərabərliyinin bərqərar olmasına münasibətini öyrənmək üçün üçüncü blokda onlara dörd sual təqdim edilmişdir. Birincisi, respondentlərə “Azərbaycanda dövlət qulluğu sistemində gender bərabərliyinin bərqərar olunmasına hazırda ehtiyac var mı?” sualı verilmişdir. Nəticələr gəstərir ki, sorğu iştirakçıları bu mövzuda iki əks mövqedə dəyanan və sayca təxminən eyni olan qrupa bölünür: 55.6% suala “hə”, 44.4% isə “yox” cavabını vermişdir. Nəticələrin gender bölgüsü birinci qrupun əsasən qadınlar, ikinci qrupun isə əsasən kişilərdən ibarət olduğunu nümayiş etdirir. Qadın respondentlərin böyük əksəriyyəti (85.7%) dövlət qulluğu sistemində gender bərabərliyinin bərqərar olunmasına ehtiyac duyur. Kişi respondentlərin arasında bu mövqedə dəyananlar 45% təşkil edir. Göründüyü kimi, kişi respondentlərin arasında ciddi fikir ayrılığı müşahidə olunurdu. Sorğuda iştirak edən kişilərin yarısından çoxu (55%) isə dövlət qulluğu sistemində gender bərabərliyinin bərqərar olunmasına hazırda ehtiyac olmadığını hesab edir (Şəkil 8). Müsahibələrdə bu fikri izah edən sorğu iştitrakçıları əsasən iki fikrə müraciət edirdı: “bizdə gender bərabərliyi artıq mövcuddur və bu istiqamətdə əlavə addımlara ehtiyac yoxdur” və “cəmiyyətimiz buna hələ hazır deyil”. Bu fikirlərdə ifadə edilən yanaşma çərçivəsində gender sahəsində dövlət siyasətinin hədəfləri və addımları kifayət qədər lazımsız görünür. Lakin, burada nəzərə almaq lazımdır ki, respondentlər arasında Azərbaycan dövlətinin gender siyasəti haqqında məlumatlı olanlar çox azdır.

Şəkil 8. Azərbaycanda dövlət qulluğu sistemində gender bərabərliyinin bərqərar olunmasına hazırda ehtiyac var mı?

Növbəti sualda respondentlərdən daha konkret problemə, dövlət qulluğu sistemində qadınların kişilərlə müqayisədə azlıq təşkil etdiyinə, münasibətlərini bildirməyə xahiş edilmişdir. “Dövlət qulluğuna qəbul olunanların arasında kişilər çoxluq təşkil edir,fikrinizcə, bunu dəyişdirməyə ehtiyac var mı?” sualına qadın respondentlərin 85.7% faizi müsbət cavab verib. Kişi respondentlərin arasında yenə də ciddi fikir ayrılığı nəzərə çarpır: 40% vəziyyətin dəyişməsinə ehtiyac duyduğunu, 55% isə ehtiyac duymadığını söylədi (Şəkil 9). Müsahibələr zamanı bu vəziyyətin səbəbini bir çox respondentlər qızların valideynləri tərəfindən təhsil sahəsinin seçməsində görür, “həkimlik və müəllimlik sahələrini seçən qızlar dövlət qulluğuna meyl göstərmir”. Cavablarda həm də dövlət qulluğunda iş rejiminin “qadınların ailə vəzifələrinə mane olur” və “dövlət qulluğu ağır iş olduğuna görə qadın işi deyil” kimi izahatlar verilirdi. Suala “yox” cavabı verən respondentlər “mentalitetin dəyişdirilməsinin” istəmədiklərini söyləmişdir. Maraqlıdır ki, hətta vəziyyətin dəyişdirilməsini istəyən respondentlərin bəziləri “mən məcburi tədbirlərə qarşıyam” və “kvotalara qarşıyam” kimi fikirləri irəli sürürdü. Bu hər şeydən öncə dövlət qulluqçularının gender bərabərliyinin dəstəklənməsi üçün tətbiq olunan müxtəlif mexanizmlərdən xəbərsiz olduğunu göstərir. Bu sahədə təlimləndirmə və məlumatlandırma tədbirlərinə ehtiyac var.

Şəkil 9. Dövlət qulluğuna qəbul olanların arasında kişilər çoxluq təşkil edir,fikrinizcə, bunu dəyişdirməyə ehtiyac var mı?

Sorğu anketinin üçüncü blokunda respondentlərin dövlət qulluğunda mövcud olan üfüqi və şaquli segregasiyaya münasibətini araşdıran suallar təqdim olunmuşdur. “Dövlət qulluğunda yuxarı təbəqələrdə (qərar vermə vəzifələrində) çalışanlar arasında kişilər çoxluq təşkil edir,fikrinizcə, bunu dəyişdirməyə ehtiyac var mı?” sualına cavab verən respondentlərin bir çoxu bu vəziyyəti dövlət qulluğunda qadınların ümumi sayın aşağı olması ilə əlaqələndirdi. Respondentlərin 59.3% bu vəziyyətin dəyişməsinə ehtiyac duymadıqlarını söyləmişdir. 40.7% bu vəziyyətin deyişməsinin tərəfdarıdır. Maraqlıdır ki, digər sullara cavabıarında eyni mövqedə duran qadın respondentlər bu suala münasibətdə iki qrupa bölünmüşdür, 57.1% vəziyyətin dəyişdirilməsinə ehtiyac duymadıqlarını, 42.9% isə ehtiyac duyduqlarını qeyd etmişdir. Kişilər arasında, əksinə çoxluq (60%) vəziyyətin dəyişməsinə ehtiyac gördüyünü söylədi, 40% isə əks mövqedə idi (Şəkil 10). Beləliklə respondentlərin böyük qrupu dövlət qulluğunda şaquli gender seqreqasiyanın aradan qaldırılmasının tərəfdarıdır. Eyni zamanda respondentlərin əksəriyyəti bu vəziyyətin dəyişməsini istəmir. Qadın və kişi respondentlərin bir çoxu müsahibələrdə dövlət qulluğunda hazırda kiçik qrup təşkil edən qadınların irəli çəkilməsini daha çox bərabərliyin imitasiyası kimi qiymətləndirir və real bərabərliyi qadınların sayca artması və onların arasından gələcək rəhbərlərin irəli gəlməsində görürdü. Eyni zamanda, qeyd etmək lazımdır ki, bəzi cavablarda “qadınlar hər cəhətdən kişilərdən aşağı olduğuna görə rəhbər ola bilməz” kimi açıq şəkildə gender əsaslı ayrı-seçkiliyi dəstəkləyən fikirlər sölənmişdir.

Şəkil 10. Dövlət qulluğunda yuxarı təbəqələrdə (qərar vermə vəzifələrində) çalışanlar arasında kişilər çoxluq təşkil edir,fikrinizcə, bunu dəyişdirməyə ehtiyac var mı?

Üfüqi seqreqasiyaya münasibəti yoxlayan sualda respondentlərə dövlət qurumlarında qadınların əsasən təhsil və tibb sahələrində çalışdığı söylənilir “bu vəziyyəti dəyişməyə ehtiyac var mı?” soruşulurdu. Cavablar yenə də həm kişi, həm qadın respondentlərin bu mövzuya münasibətlərində iki qrupa bölündüyünü göstərdi. Qadınlar 57.1% suala müsbət, 42.9% isə mənfi cavab vermişdir. Kişilər arasında 50% müsbət, 45% isə mənfi cavabı qeyd etmişdir (Şəkil 11). Maraqlıdır ki, müsahibələrdə təhsil sistəmində işləmiş respondentlər bu vəziyyətin mənfi nəticələrini vurğulayırdı, lakin bu sahədə iş təcrübəsi olmayanların çoxu gender əsaslı üfüqi seqreqasiyanın normal və ya hətta müsbət hal olduğunu düşünürdü.

Şəkil 11. Dövlət qurumlarında qadınlar əsasən təhsil və tibb sahələrində çalışır. Bu sahələrdə qadınlar çoxluq təşkil edir,fikrinizcə, bunu dəyişdirməyə ehtiyac var mı?

Kollektivdə hökm sürən gender əsaslı gözləmələr və təsəvvürlər dövlət qulluqçuların professional inkişaf və həyat-iş balansının saxlanılması üçün mövcud olan imkanlardan istifadə etmələrinə təsiri göstərə bilər. Gender əsaslı gözləmələr və təsəvvürlər həmçinin rəhbərlərin kişi və qadın əməkdaşlarının inkişafı və rahatlığı üçün təşkil etdiyi şəraitə təsir edir. Respondentlərə bu imkanların bir neçəsi təqdim olunmuşdur və bunların kişilərə, qadınlara və ya hər ikisinə daha lazımlı olduğu haqqında sual verilmişdir. Şəkil 12 göstərir ki, respondentlər əksər hallarda imkanlardan gender mənsubiyyətindən asılı olmayaraq bütün əməkdaşlara lazımlı olduğunu qeyd edir. Müsahibələrdə də sorğu iştirakçıları bütün dövlət qulluqçuların bu imkanlardan istifadə etməsinə tərəfdar çıxırdı. Müəyyən gender qrupuna üstünlük əsasən vaxtı ailə və iş vəzifələri arasında rahatlıqla bölüşməyə imkan yaradan variantlarda verilirdi. Missal üçün məzuniyyətin artırılması, çevik iş qrafiki. Bu variantlarda respondentlərin seçimi həm reallıqda ailə daxilində vəzifələrin bölüşməsini əks etdirir, həm də kişi və qadın vəzifələrinə dair stereotiplərə uyğun qurulurdu. Məsələn, kişi respondentlərin mütləq əksəriyyəti hətta imkanları olsa belə körpə uşaqlarına baxmaq istəmədiklərini və bunun qadın vəzifəsi olduğunu qeyd etdi.

Şəkil 12. Dövlət qulluğunda çalışanlar üçün olan imkanlar arasında aşağıda göstərilənlər kimə daha çox lazımdır?

Eyni suala kişi və qadın respondentlərin cavabıarı münasibətlərdə müəyyən fərqləri nümayiş etdirir. Qeyd etmək lazımdır ki, kişi və qadın respondentlər ümumiyyətlə əksər hallarda imkanların hər iki cinsin nümayəndələri üçün lazımlı olduğunu hesab edir. Bu sorğu iştirakçılarının ümumi meritokratik təsəvvürləri ilə üst-üstə düşür. Eyni zamanda, Şəkil 13 (qadınların cavabıarı) və Şəkil 14 (kişilərin cavabları) müqayisəsi göstərir ki, qadınların cavablarında “hər ikisinə” (yəni həm qadınlara, həm kişilərə) variantına daha tez-tez üstünlük verilir. Bu xüsusi ilə professional inkişafla bağlı məqamlarda özünü biruzə verir: mükafatların verilməsi, karyerada yüksəliş, maaşın qaldırılması, professional təhsil üçün imkanlar, xaricə işgüzar səfərlər kimi sahələrdə qadınların mövqeyində aşkar olur. Eyni sahələrə aid kişilərin cavabları göstərir ki, respondentlərin bu kateqoriyasında müəyyən qrup bu imkanların kişilərə daha lazımlı oldu\unu hesab edir. Müsahibələrdə bu rəyi izah edən respondentlər adətən “ailəni saxlayan kişidir” arqumentinə əsaslanırdı. Bu kimi yanaşmalar respondentlərin başqa cavablarda əsas prinsip kimi qeyd etdiyi meritokratiyaya ziddir. Lakin müsahibələr zamanı respondentlər öz fikirlərində bu təzadlı məqama diqqət yetirmirdi. Kişiləri eksklyuziv olaraq ailənin əsas təminatçısı kimi təqdim edən yanaşmalar gender bərabərliyi və gender ədaləti üçün təhlükəli olan ümumiləşdirməyə əsaslanır. Bu ümumiləşdirmə ailələrini saxlayan subay, dul və ərlərindən boşanmış qadınları nəzərə almır. Bu təhlükəli və ədalətsiz ümumiləşdirmə həmçinin bazar iqtisadiyyatında bir çox ailənin içərisində funksiyaların dəyişməsi (kişilərin işsiz qalması, qadınların isə ailənin əsas təminatçısına çevrilməsi) və ya ailələrin artıq iki gəlirdən asılı olduğunu nəzərə almaqdan qaçır.

Müsahibələr zamanı həm kişilər həm də qadınlar xarici səfərlərlə bağlı təlim və təhsil imkanlarının bir çox qadın dövlət qulluqçuları üçün məhdud olduğunu söyləyirdi. Verilən məlumata görə bir çox hallarda qadın dövlət qulluqçuları xarici ölkələrdə və ya ölkənin digər şəhərlərində keçirilən peşə hazırlığı, təcrübə, yenidən hazırlanma və ixtisasartırma tədbirlərində iştirak edə bilmir. Bunun səbəbi adətən qadının ailə vəzifələrini yerinə yetirməkdə ailədaxili dəstəyin olmaması və ya səfərlərə ailə tərəfindən qoyulan məhdudiyyətlərdir. Peşə hazırlığı, təcrübə, yenidən hazırlanma və ixtisasartırma tədbirlərində iştirak etməkdən məhrum olan qadın dövlət qulluqçuları təcrübə və biliklər nöqtey-nəzərdən geridə qalır. Beləliklə onların irəli cəkilmə imkanları da ciddi şəkildə məhdudlaşır. Maraqlıdır ki, sorğu nəticələrinə görə, kişi respondentlərin 20% işgüzar xarici səfərlərin kişilər üçün daha lazımlı olduğunu düşünürdü, kişilərin 80% və qadınların 100% isə bu imkanın hər iki gender üçün vacib olduğunu söylədi. Ola bilər ki respondentlərin bir hissəsi ailədə qadınlara qoyulan qadağaları dəstəklədiyinə görə bu məsələdə gender əsaslı-ayrı-seçkilik mövqeyini seçmişdir.

Şəkil 13. Dövlət qulluğunda çalışanlar üçün olan imkanlar arasında aşağıda göstərilənlər kimə daha çox lazımdır? (qadınların cavabları).

Şəkil 14. Dövlət qulluğunda çalışanlar üçün olan imkanlar arasında aşağıda göstərilənlər kimə daha çox lazımdır? (kişilərin cavabları)

Dördüncü blokda sorğu iştirakçılarına gender stereotiplərinə əsaslanan iki fikir təqdim olunmuşdur. Birinci fikir ictimai həyatda bərabərsizliyi və gender əsaslı ayrı-seçkiliyi dəstəkləyir və onu ailədə mövcud olan gender əsaslı vəzifə bölgüsü ilə əlaqələndirir. Fikir belə səslənirdi: “Kişilər ailələrini dolandırır buna görə də kişilərin daha yüksək maaşlı vəzifələrə təyin olunması məqsədə uyğundur”.

Respondentlərin 59.3% bu fikirlə razı olmadığını, 25.9% razı olduğunu, 14.8% isə qismən razı olduğunu bildirdi (Şəkil 15). Müsahibələr zamanı bir çoxları “mən bununla razı olmasam da real vəziyyət bunu tələb edir” deyərək mövzu ilə bağlı müəyyən tərəddüd və narahatlıqlarını ifadə edirdi.

Şəkil 15. Kişilər ailələrini dolandırır buna görə də kişilərin daha yüksək maaşlı vəzifələrə təyin olunması məqsədə uyğundur.

Cavabların cins üzrə bölgüsü kişi və qadın respondentlərin bu gender stereotipinə nə qədər fərqli münasibət bəslədiyini açıq şəkildə nümayiş etdirir. Kişilərin 50% fikirlə razı olmadığını qeyd etmişdir, 30% razı olduqlarını və 20% qismən razı olduqlarını bildirmişdir (Şəkil 16).

Şəkil 16. Kişilər ailələrini dolandırır buna görə də kişilərin daha yüksək maaşlı vəzifələrə təyin olunması məqsədə uyğundur (kişilərin cavabları).

Qadın respondentlərin mütləq əksəriyyəti (84.7%) fikirlə razı olmadıqlarını söyləmişdir. Razı olanların sayı olduqca cuzidir və 14.3% təşkil edir, qismən razı olan yox idi (Şəkil 17).

Şəkil 17. Kişilər ailələrini dolandırır buna görə də kişilərin daha yüksək maaşlı vəzifələrə təyin olunması məqsədə uyğundur (qadınların cavabları).

Qeyd etmək lazımdır ki, qadın iştirakçılar müsahibə zamanı ailədə əsas təminedici funksiyasını həyata keçirən qadınlar haqqında danışıb təqdim edilən fikrin bu qadınlara qarşı ədalətsiz olduğunu vurğulamışdır. Maraqlıdır ki, hər iki mövqedə dəyanan respondentlər meritokratiya prinsiplərinə, insan hüquqlarına və dövlət qulluğunda bərabər imkanlara aid olan qanunvericilik aktlarını bir dəfə olsa belə qeyd etməmişdir və müzakirə daimə tələbatların ödənilmısi çərçivəsində aparılırdı.

Respondentlərə təqdim edilən ikinci fikir (“Qadının əsas vəzifəsi ailə üzvlərinə qulluq etməkdi buna görə karyera qadın üçün ikinci yerdə olmalıdır”) ilə bağlı cavablar əsasən razılığın müxtəlif dərəcələrini əks etdirir. Sorğu iştirakçılarının 44.4% fikirlə razı olduğunu, 37.1% qismən razı olduğunu bildirmişdir (Şəkil 18). Bəzi respondentlər fikrin birinci hissəsi ilə razı olduğunu ikinci hissə ilə isə razı olmadığını izah etdi. Birinci fikirlə müqyisədə qismən razı olanların sayı bu suala olan cavablarda iki dəfə artmışdır. Bu seçmənin arasında kişi gender roluna dair stereotiplərin daha sərt və aydın olduğunu, qadın roluna aid stereotiplərin nisbətən daha dəyişən və “yumuşaq” olduğunu göstərir. Bu isə Azərbaycan cəmiyyətində qadınların ailədə və ictimai sahədə mövqelərinin tarixən bir çox mühüm transformasiyalar nəticəsində formalaşdığından və bu dəyişikliklərin uzun dövr ərzində cəmiyyətdə müzakirə obyekti olduğundan irəli gəlir[[35]](#footnote-35).

Şəkil 18. Qadının əsas vəzifəsi ailə üzvlərinə qulluq etməkdir buna görə karyera qadın üçün ikinci yerdə olmalıdır.

Kişilər arasında 55% bu fikirlə razı olduğunu 40% isə qismən razı olduğunu bildirdi, fikirlə razı olmayanlar cəmi 5% təşkil edir. Qadınlar arasında isə fikirlə razı olmayanlar əksəriyyət təşkil edir (57.1%), qismən razı olanlar 28.6%, razı olanlar isə cəmi 14.3% təşkil edir (Şəkil 19 və Şəkil 20). Aydındır ki, uğurlu karyera sahibi olan bu qadınlar özlərini “ailə üzvlərinə qulluq etmək” funksiyası ilə məhdudlaşdırmaq istəmir. Lakin kişilərin əksəriyyət təşkil etdiyi qurumlarda (və ümumiyyətlə dövlət qulluğu sistemində) işləyən qadın professionallara münasibətə mənfi təsir edir. Bu kimi gender streotiplərinin zərərverici və məhdudlaşdırıcı rolu qadınlar üçün əlavə əngəllər törədir. Kişilər arasında geniş yayılan bu təsəvvürlər qərar vermə prosesində, işgüzar münasibətlərdə, qadın işçilərinin fəaliyyətinin qiymətləndirməsində və digər hallarda qadınların işini və professional inkişafını məhdudlaşdıran amilə çevrilir.

Şəkil 19. Qadının əsas vəzifəsi ailə üzvlərinə qulluq etməkdi buna görə karyera qadın üçün ikinci yerdə olmalıdır (kişilərin cavabları)

Şəkil 20. Qadının əsas vəzifəsi ailə üzvlərinə qulluq etməkdir buna görə karyera qadın üçün ikinci yerdə olmalıdır (qadınların cavabları).

Sualların beşinci bloku iş yerində seksual qısnama mövzusuna həsr olunmuşdur. Blokun birinci sualı sorğu iştirakçılarının bu sahədə olan şəxsi təcrübə haqqında idi. İştirakçıların mütləq əksəriyyəti seksual qısnama ilə heç vaxt rastlaşmadıqlarını söylədi. ‘Tanıdiğınoz insdanlardan belə hadisələr (iş yerində seksual qısnama) haqqında eşitmisiniz?” sualına kişilərin 70% və qadınların 42.9% müsbət cavab verib. Kişilərin 25% və qadınların 42.9% tanıdıqları insanlardan seksual qısnama haqqında heç vaxt heç bir şey eşitmədiklərini söylədi (Şəkil 21). Kişilərlə müqayisədə qadınların suala az müsbət cavab verməsi mövzunun qadınlar üçün həssas olduğunu, və qadınların seksual qısnama ilə bağlı hər hansı bir hadisədən uzaq durmaq niyyətini əks etdirə bilir.

Şəkil 21. Tanıdiğınoz insdanlardan belə hadisələr (iş yerində seksual qısnama) haqqında eşitmisiniz?

“Sizcə idarələrdə işçiləri seksual qısnamadan qorumaq üçün hansısa tədbirlər görülməlidir?” sualına sorğu iştirakçəlarının əksəriyyəti müsbət cavab verib. Lakin, müsahibələr zamanı iştirakçılar bu tədbirlərin faydalı olduğundan şübhələnirdi. Kişi və qadın respondentlərin cavablarında ciddi bir fərq yox idi. Bloka aid olan digər sual respondentlərin əksəriyyətinin Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində seksual qısnamaya aid olan müddəaların mövcud olduğundan xəbərdar deyil.

Növbəti sual iş yerində seksual qısnamaya məruz qalmış qadının hansı çıxış yolu seçməli olduğu haqqında sorğu iştirakçılarının fikirlərini soruşurdu. Qeyd etmək lazımdır ki, respondentlərin əksəriyyəti bu suala birmənalı cavab verməkdə çətinlik çəkirdi. Tərəddüdlər əsasən respondentlərin hadisəni ədalətli şəkildə həll etmək və qadını ictimai qınaqdan və seksual qısnamanı törədənin qisasından qorumaq istəyindən irəli gəlirdi. Müsahibələr göstərir ki, respondentlərin böyük hissəsi seksual qısnama qurbanının ictimai qınağa məruz qalmasını xoşagəlməz lakin dəyişməz bir fakt olaraq qəbul edir. Eyni şəkildə bir neçə dəfə təkrar olunmuş fikirə əsasən qadın seksual qısnamanı törədənin qısasından qorunmaq üçün iş yerini tərk etməlidir. Beləliklə, ictimai fikrin seksual qısnama qurbanlarını günahlandırılması nəticəsində cinayətin qurbanları həm də iş yerini itirməlidir. Qadın respondentlərin 42.8% seksual qısnama qurbanının iş yerində qalıb rəhbərliyə şikayət etməli və məhkəməyə müraciət etməli olduğunu söylədi. 28.6% qadının bu vəziyyətdə işini tərk etməli olduğunu qeyd etdi. Qadın respondentlərin 28.6% başqa variantı seçdi, bu əsasən işini tərk edib məhkəməyə müraciyət etməsini nəzərdə tuturdu.

Kişi respondentlərin ən böyük hissəsi (40%) seksual qısnamaya məruz qalmış qadının işini tərl etməli olduğunu qeyd etdi, 35% iş yerində qalıb rəhbərliyə şikayət etməli və məhkəməyə müraciət etməli olduğunu söylədi, 25% isə öz variantlarına üstünlük verdi.

. Şəkil 22. İş yerində seksual qisnamaya məruz qalmış qadın nə etməli?

İş-həyat balansına dair sorğu nəticələri göstərdi ki, respondentlərin mütləq əksəriyyəti bu sahədə heç bir problemlə rastlaşmır, və işin ailə vəzifələrinə və şəxsi vaxta təsir etmədiyini söyləyir. Respondentlərin böyük hissəsi ailə vəzifələrinin kifayət qədər az vaxt apardığını qeyd etmişdir, bu daha çox gənc respondentlərin cavablarında hiss olunurdu.

Sorğu nəticələrinin təhlili həmçinin bir sıra sualların cavablarında qurumun rəhbərliyi ilə adi əməkdaşların fikirlərində ola biləcək fərqlərin araşdırılmasını əhatə edir. Azərbaycanda dövlət qulluğu sistemində olan qurumların daxili strukturu hakimiyyət ierarxiyasını əks etdirir və rəhbər vəzifələr ayrı kategoriyaya ayrılır. Rəhbər vəzifələrdə çalışan şəxslərin gender bərabərliyinə və qadınların idarəetmədə daha fəal iştirak etməsinə münasibəti dövlət qulluğu sistemində gender faktotuna təsir edən proseslərin həyata keçirilməsində mühüm rol oynayır. Ümumilikdə dövlət qulluğu sistemində rəhbər vəzifələrdə qadınlar azlıq təşkil edir. Komissiyada rəhbər vəzifələrdə yalnız kişilır çalışır.

Şəkil 23. Azərbaycanın hazırki şəraitində mən kişi\qadın olduğuma görə klaryeramda daha yüksək səviyyələrə çata bilərəm.

Göründüyü kimi, əməkdaşların 44.4% suala mənfi cavab veribsə, rəhbərliyin 85.7% karyeralarında gender faktorunun heç bir rol oynamadığını hesab edir. İş yerində rastlaşdığı müəyyən pörobləmlərin gender faktoru ilə əlaqəsini əməkdaşların 50% və rəhbərliyin 28.6% söyləyir. Hər iki halda rəhbərliyin nümayəndələri əsasən gender faktorunun şəxsi təcrübələrində rol oynamadığını söyləyir. Adi əməkdaşlar isə gender faktorunun mühim amil olduğunu nisbətən daha tez tez qeyd edir.

Şəkil 24. Azərbaycanın hazırki şəraitində mən kişi\qadın olduğuma görə işimdə müəyyən problemlərlə rastlaşıram

“Azərbaycanda dövlət qulluğu sistemində kişilər və qadınlar hüquqlarından istifadə etmək üçün eyni imkanlara malikdir?” sualına rəhbərlik nümayındələrinin 71.4% müsbət cavab verdi, əməkdaşların arasında isə bu cavabı verənlərin nisbəti 40% idi (Şəkil 25). Təbii ki, rəhbərliyin cavabıarında sosial gözləmələr faktoru da mühüm rol oynayır.

Şəkil 25. Azərbaycanda kişilər və qadınlar hüquqlarindan istifadə etmək üçün eyni imkanlara malikdir?

Yuxarıda qeyd etdiyimiz kimi respondentlərin 44.4% dövlət qulluğunda gender bərabərliyinin bərqərar olmasına hazırda ehtiyac duymadıqlarını qeyd etmişdir, kişi respondentlər arasında isə bu mövqedə duranların sayı 55% idi. Qurumun rəhbərliyində təmsil olunan insanların dövlət qulluğunda gender bərabərliyinin bərqərar olmasına münasibətini öyrənmək məqsədi ilə bu suala verilən cavablar vəzifələr bölgüsü üzrə təhlil edilmişdir. Nəticələr göstərdi ki, rəhbər vəzifələrdə çalışanların 71.4% dövlət qulluğunda gender bərabərliyinin bərqərar olmasına ehtiyac duyurş Adi əməkdaşlar arasında 50% suala müsbət cavab verib (Şəkil 26). Rəhbərlik vəzifələrində çalışanların 100% kişi olduqlarını nəzərə alsaq, məlum olur ki, rəhbər kişilər seçmədə təmsil olunan bütün kişi respondentlərlə müqayisədə gender bərabərliyinə daha geniş dəstək göstərir (71.4% və 55%).

Şəkil 26 Azərbaycanda dövlət qulluğu sistemində gender bərabərliyinin bərqərar olunmasına hazırda ehtiyac var mı?

Adi əməkdaşlarla müqayisədə rəhbərlik nümayəndələri dövlət qulluğunda gender tarazsızlığının dəyişdirilməsinə daha güclü dəstək göstərir (45% və 71.4%). Lakin rəhbər vəzifələrdə gender balansının dəyişdirilməsinə hər iki kateqoriyaya aid respondentlər ehtiyatla yanaşır (40.7% və 42.9%). Müsahibələrdə respondentlər bu münasibəti hazırda sistemdə qadınların az sayda təmsil olunması ilə və bu səbəbdən irəli çəkilmədə də çox az qadının iştirak etməsi ilə izah edirdi. Qeyd etmək lazımdır ki, hər üç kateqoriyaya (cəmi, rəhbərlik və əməkdaşlar) aid olan respondentlərin yarısından çoxu dövlət qulluğu sistemində mövcud olan gender əsaslı şaquli seqreqasiyanın aradan qaldırılmasına hazırda ehtiyac duymur. Nəticələr Şəkil 29 və 30 təqdim olunur.

Şəkil 29. Dövlət qulluğuna girənlərin arasında kişilər çoxluq təşkil edir, fikrinizcə, bunu dəyişdirməyə ehtiyac var mı?

Şəkil 30. Dövlət qulluğunda yuxarı təbəqələrdə (qərar vermə vəzifələrində) çalışanlar arasında kişilər çoxluq təşkil edir,fikrinizcə, bunu dəyişdirməyə ehtiyac var mı?

Üfüqi seqreqasiyaya gəldikdə də biz iki fərqli mövqedə dəyanan respondentlər qruplarını müşahidə edirik. Bu fikir ayrılığı həm rəhbər vəzifələrdə çalışanlar həm də adi əməkdaşlar arasında mövcuddur. “Dövlət qurumlarında qadınlar əsasən təhsil və tibb sahələrində çalışır. Bu sahələrdə qadınlar çoxluq təşkil edir,fikrinizcə, bunu dəyişdirməyə ehtiyac var mı?” sualına “rəhbərlik” kateqoriyasına aid respondentlərin 42.9% müsbət 57.1% isə mənfi cavab verdi. Adi əməkdaşlar arasında vəziyyətin dəyişməsini istəyənlər 55%, istəməyənlər isə 40% təşkil edir (Şəkil 31).

Şəkil 31. Dövlət qurumlarında qadınlar əsasən təhsil və tibb sahələrində çalışır. Bu sahələrdə qadınlar çoxluq təşkil edir,fikrinizcə, bunu dəyişdirməyə ehtiyac var mı?

Rəhbər vəzifələrdə çalışanlan şəxslərin gender əsaslı rollar və gözləmələrlə bağlı mövgeləri əməkdaşların fəaliyyətinin qiymətləndirilməsinə, irəli çəkilməsinə, mükafatlandırılmasına, cəzalandırılmasına, onlara məsuliyyətli və çətin iş vəzifələrinin tapşırılmasına təsir göstərə bilər. Bu səbəbdən sorğu çərçivəsində rəhbər şəxslərin gender steretiplərinə dair münasibətlərinin araşdırılması həyata keçirilmişdir. Respondentlərə təqdim olunmuş hər iki fikir kişilərin və qadınların gender rollarına aid stereotiplərdən ibarət idi. Nəzərə almaq lazımdır ki, bu fikirılər müeəyyən qərarların əsasında durmaqla kişi və qadınların uğurlu iş fəaliyyətinə təsir göstərmək potensialına malikdir və rəhbər vəzifələrdə çalışanların bu steretiplərə münasibəti konkret qərarların formalaşmasında rol oynaya bilər. Nəticələr göstərdi ki, “Kişilər ailələrini dolandırır buna görə də kişilərin daha yüksək maaşlı vəzifələrə təyin olunması məqsədə uyğundur” fikrinə münasibətdə rəhbərlik nümayəndələri ilə əməkdaşların cavabları arasında kifayət qədər ciddi fərq mövcuddur. Hər iki kateqoriyaya aid respondentlər arasında stereotipi rədd edənlər əksəriyyət təşkil edir, lakin “rəhbərlik” kateqoriyasına aid respondentlər arasında fikirlə razılaşan ümumiyyətlə olmadı, əməkdaşlar arasında isə razılaşanların sayı 35% çatdı. Rəhbərlik daha çox “qismən razıyam” variantına üstünlük vermişdir, əməkdaşlar arasında isə yalnız 5% bu cavabı seçdi (Şəkil 32). Müsahibələr zamanı rəhbər vəzifələrdə çalışanların ümumi qayda əsasında deyil konkret şəraitə əsasən qərar vermək istəyi aydın hiss olunurdu. Respondentlər kişi əməkdaşlarının üzərinə “ailə saxlamağın yükünün” düşdüyünü qeyd edirdi.

Şəkil 32. Kişilər ailələrini dolandırır buna görə də kişilərin daha yüksək maaşlı vəzifələrə təyin olunması məqsədə uyğundur.

“Qadının əsas vəzifəsi ailə üzvlərinə qulluq etməkdi buna görə karyera qadın üçün ikinci yerdə olmalıdır” fikirə dair respondentlərin cavablarında daha çox “qismən razıyam” və “raziyam” variantlarına üstünlük verilir. Rəhbər vəzifələrdə çalışanların 57.1% “qismən razıyam” variantını seçdi. Müsahibələrdə respondentlər fikirin birinci hissəsi ilə razı ikinci hissəsi ilə qismən razı olduqlarını qeyd edirdi. “Karyera qadının ailə vəzifələrinə mane olmamalıdır” daha çox səslənən fikirlərdən biri idi. Maraqlıdır ki, bu vəziyyətin həllini qadınların seçiminə buraxmaq təklifi müzakirələrdə yer almamışdır. Yəni kişilərə aid qayadalarda kontekstdən asılı olan qırarlar əvəzinə qadınlarla bağlı vəziyyətləri müəyyən ümumi qayda əsasında həll etmək cəhdi burada aydın müşahidə olunur. Əməkdaşlar arasında fikirlə razılaşanlardır 55%, qismən razılaşanlar isə 30% təşkil etmişdir.

Şəkil 33. Qadının əsas vəzifəsi ailə üzvlərinə qulluq etməkdi buna görə karyera qadın üçün ikinci yerdə olmalıdır.

Seksual qısnama ilə bağlı sorğu nəticələri göstərdi ki, rəhbər vəzifələrdə çalışan respondentlər və adi əməkdaşlar bu mövzuya münasibətdə fərqli yanaşmalar nümayiş etdirir. Bu xüsusi ilə seksual qısnamanın qurbanı olan qadının işində qalmasına aiddir. Rəhbərlik kateqoriyasına aid respondentlərin yalnız 14.2% bu varianta üstünlük verdi, lakin əməkdaşlar arasında məhz bu cavab variantını seçən respondentlər ən böyül qrup təşkil edirdi (45%). Müsahibələrdə rəhbər vəzifələrdə çalışan respondentlər qeyd edirdi ki, qadın işi tərk etməklə bərabər cinayəti törədəni məsuliyyətə cəlb etməlidir. Lakin müsahibələrdə bunun konkret mexanizmlərinə dair fikir söylənilməmişdir. Hər iki kateqoriyaya aid sorğu iştirakçılar bu sualda təqdim edilmiş vəziyyətdən çıxış yolu göstərməkdə müəyyən çətinlik çəkirdi. Bu isə iş yerində və konkret olaraq dövlət qurumlarında seksual qısnama ilə bağlı vəziyyətlərin hələ də konkret və aydın qayda və prosedurlar vasitəsi ilə nizamlanması üçün mexanizmlərin olmamasından irəli gəlir.

Şəkil 34. İş yerində seksual qisnamaya məruz qalmış qadın nə etməli?

Sorğu nəticələrinin təhlili bir sıra konkret ehtiyacların və problemlərin müəyyənləşdirilməsi üçün zəmin yaratmışdır.

1. Sorğu nəticələri dövlət qulluğunda gender faktoruna aid olan bir sıra mühüm məsələlərdə dövlət qulluğunda çalışan qadın və kişilərin fərqli mövqelərini nümayıetdirdi. Bu fərqlər dövlət qulluqçularının öz iş fəaliyyəti və perspektivləri haqqında fikirlərində və həmçinin ümumilikdə dövlət qulluğunda gender bərabərliyi ilə bağlı vəziyyətin qiymətləndirilməsində özünü biruzə vermişdir.
2. Sorğu nəticələri göstərdi ki qadın respondentlər cinsi mənsubiyyəti ilə bağlı müəyyən çətinliklərlə rastlaşdığını və kişilərlə müqayisədə daha məhdud imkanlara malik olduğunu düşünür.
3. Sorğu nəticələri göstərdi ki kişi respondentlərin böyük hissəsi gender bərabərsizliyinə qarşı həssaslıq nümayiş etdirir və bir çox səviyyələrdə onun aradan qaldırılmasını dəstəkləyir.
4. Sorğu nəticələri göstərdi ki, respondentlərin və xüsusi ilə kişi respondentlərin arasında gender bərabərliyini qəbul etməyən və ya bu istiqamətdə addımların atılmasına ehtiyac duymayan qrup mövcuddur.
5. Sorğu nəticələri göstərdi ki, qurumun rəhbərliyi əksər hallarda digər respondentlərlə müqayisədə gender bərabərliyinə daha böyük göstərir və gender məsələlərinə dair daha yüksək həssaslıq səviyyəsini nümayiş etdirir.
6. Sorğu nəticələri göstərdi ki, ümumi meritokratik yanaşma ilə yanaşı bəzi hallarda respondentlər gender əsaslı ayrı-seçkiliyə və gender stereotiplərə əsaslanan yanaşmalara yol verir.
7. Sorğu nəticələri göstərdi ki, Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiya əməkdaşlarının böyük hissəsi gender nəzəriyyəsinin əsas anlayışları ilə tanış deyil.
8. Sorğu nəticələri göstərdi ki, Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiyanın əməkdaşlarının əksəriyyəti Azərbaycanın dövlətinin gender siyasətindən, o cümlədən bu sahədə milli qanunvericilikdən, müvafiq dövlət proqramlarından və Azərbaycan dövlətinin beynəlxalq öhdəliklərindən (üçüncü Minilliyin İnkişaf Məqsədi, CEDAW, Pekin Fəaliyyət Platforması) məlumatlı deyil**.**
9. Sorğu nəticələri göstərdi ki, respondentlərin əksəriyyəti gender sahəsində “bərabər imkanlar” anlayışının müxtəlif müstəviləri haqqında xəbərdar deyil və onu “bərabər hüquqlar” anlayışından ayırmır.
10. Sorğu nəticələri göstərdi ki, respondentlərin əksəriyyəti səmərəli idarəçilik və dövlət qulluğu sisteminin islahatı ilə gender bərabərliyinin bərqərar olması və qadınların idarəetmə prosessində fəal və bərabər iştirakı arasında əlaqə görmür.
11. Sorğu nəticələri göstərdi ki, respondentlərin əksəriyyəti qadınların idarəetmə prosessində fəal və bərabər iştirakının təmin olunması sahəsində müxtəlif xüsusi tədbirlərdən xəbərsizdir və bu tədbirləri yalnız “kvotalar” formatında təsəvvür edir (müsahibə iştirakçıların əksəriyyəti kvotalara qarşıdır).
12. Sorğu nəticələri göstərdi ki, respondentlərin bir çoxu seksual qısnama ilə bağlı qanunvericilikdən məlumatlı deyil və seksual qısnamanı Azərbaycan dövlət qurumları üçün aktual problem saymır. Həmçinin respondentlərin böyük hissəsi seksual qısnamanın qurbanı olan qadının müqavimət göstərmədən işini tərk etməsinə tərəfdar çıxaraq ədalətsiz gender qaydalarına müqavimət göstərməkdən çəkinir.
13. Müsahibələrin nəticələri göstərdi ki, respondentlərin mütləq əksəriyyəti idarəetmənin bütün sahələrində gender yönümdən həssas yanaşma (gender mainstreaming) haqqında məlumatlı deyil və onun praktiki tətbiqi ilə tanış deyil.
14. Müsahibələrin nəticələri göstərdi ki, respondentlərin əksəriyyəti dövlət qulluğunda gender bərabərliyi ilə bağlı davamlı və vahid formatda təlimdə iştirak etməmişdir.
15. Müsahibələrin nəticələri göstərdi ki, bir çox hallarda qadın dövlət qulluqçuları xarici ölkələrdə və ya ölkənin digər şəhərlərində keçirilən peşə hazırlığı, təcrübə, yenidən hazırlanma və ixtisasartırma tədbirlərində iştirak edə bilmir (adətən ailə vəzifələrinə görə və ya ailə tərəfindən qoyulan məhdudiyyətlərə görə). Peşə hazırlığı, təcrübə, yenidən hazırlanma və ixtisasartırma tədbirlərində iştirak etməkdən məhrum olan dövlət qulluqçuları təcrübə və biliklər nöqtey-nəzərdən geridə qalır. Beləliklə onların irəli cəkilmə imkanları da ciddi şəkildə məhdudlaşır.

**Tövsiyyələr.**

Sorğu cavablarının təhlili nəticəsində müəyyənləşdirilmiş problemlərin aradan qaldırılması, Komissiyanın əməkdaşları arasında gender həssaslığın artırılması və dövlət qulluğunda gender bərabərliyi mövzusunda zəruri bilik və bacarıqların inkişaf etdirilməsi məqsədi ilə:

* Dövlət qulluğu sahəsində Komissiya tərəfindən siyasətlərin formalaşdırılması prosesində sorğu, araşdırma və ya başqa üsulla həyata keçirilən ehtiyaclar təhlilində cins bölgüsü üzrə toplanmış məlumatlar nəzərə alınmalıdır.
* Dövlət qulluğu sahəsində Komissiya tərəfindən siyasətlərin formalaşdırılması prosesində siyasətin təsir dairəsində olan qadın və kişilərin fərqli maraqları və mövqeləri nəzərə alınmalıdır.
* Professional inkişafla bağlı imkanıların təmin edilməısi zamanı qadınları məhdudlaşdıran faktorlar nəzərə alınmalıdır. Məslən, xaricdə keçirilən təlim tədbirlərində iştirak edə biloməyən qadın əməkdaşlarına eyni ya oxşar təlimin on-layn variantında iştirak etmək üçün şərait yaradılmalıdır.
* Təlimlər vasitəsi ilə Komissiya əməkdaşları ümumi gender həssaslığı artırmalı, Azərbaycan dövlətinin gender sahəsində siyasəti haqqında məlimat almalı, dövlət qulluğu sistemində səmərəli idarəçilik və gender bərabərliyi arasında əlaqəni dərk etməli, dövlət qulluğunda gender bərabərliyi və gender yönümlü həssas yanaşmanın praktiki tətbiqinin əsaslarını öyrənməlidir
* Komissiya əməkdaşları iş yerində seksual qısnama halları ilə mübarizə sahəsində Azərbaycan dövlətinin siyasəti haqqında və xüsusi ilə müvafiq milli qanunvericilik haqqında məlumat almalıdır və bu kimi hallarla rastlaşanda konkret hüquqlarını qorunma mexanizmləri haqqında təlim və ya xüsusi təlim materialları vasitəsi ilə məlumat almalıdır.

1. 1987-ci ildən başlayaraq BMT, digər beynəlxalq təşkilatlar və bir çox dünya dövlətlərinin hazırladıqları inkişaf proqramları “davamlı inkişaf” adlı nəzəri yanaşmaya əsaslanır. Davamlı inkişaf modelinə görə insanların cari resulardan istifadəsi ele qurulmalıdır ki gələcək nəsillərin öz ehtiyaclarını ödəmə imkanlarına xələl gəlməsin. Davamlı inkişaf iki mühüm anlayışı əhatə edir: “ehtiyaclar” və “məhdudiyyətlər”. Ehtiyaclar anlayışı, xüsusilə dünyanın yoxsul əhalisinin ehtiyaclarına aiddir. Yoxsulluqdan irəli gələn ehtiyaclar əsas prioritet hesab edilməlidir. Məhdudiyyətlər anlayışı texnologiyanın və social təşkilatlanmanın ətraf mühitin hazırkı və gələcək ehtiyacları ödəmək qabiliyyətinə qoyduğu məhdudiyyətləri nəzərdə tutur. Azərbaycanda “davamlı inkişaf“ yanaşmasından bir sıra mühüm dövlət proqramlarında, o cümlədən Yoxsulluğun *azaldılması və iqtisadi inkişaf üzrə dövlət proqramı 2003-2005* və *2008-2015 Azərbaycan Respublikasında yoxsulluğun azaldılması və davamlı inkişaf proqramında* istifadə olunur. [↑](#footnote-ref-1)
2. UN Azerbaijan, English-Azerbaijani Glossary of frequently used terminology [↑](#footnote-ref-2)
3. UNDP Human Development Report 1995. [↑](#footnote-ref-3)
4. UN Dictionary, p 78 [↑](#footnote-ref-4)
5. Səmərəli idarəçiliyin xüsusiyyətlərini açıqlayan hissə BMT-nin Asiya və Pasifik üçün İqtisadi və Sosial Komissiyanın tərtib etdiyi materiallar əsasında hazırlanıb, <http://www.unescap.org/pdd/prs/ProjectActivities/Ongoing/gg/governance.asp> [↑](#footnote-ref-5)
6. Tərifin tərcüməsi müəllif tərəfindən işlənilib və BMT-nin Azərbaycan dilində buraxdığı lüğətdə verilən tərcümədən bir qədər fərqlənir. [↑](#footnote-ref-6)
7. Azərbaycan Respublikasının “Dövlət qulluğu haqqında” qanunu, fəsil 1, maddə 5.1 [↑](#footnote-ref-7)
8. Azərbaycan Respublikasının “Dövlət qulluğu haqqında” qanunu, fəsil 1, maddə 5.2 [↑](#footnote-ref-8)
9. Dövlət Qulluğu haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu, III fəsil. Maddə 10.1, Dövlət qulluğu haqqında sənədlər toplusu, Qanun, 2010, s 9. [↑](#footnote-ref-9)
10. Dövlət Qulluğu haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu, III fəsil. Maddə 10.5, Dövlət qulluğu haqqında sənədlər toplusu, Qanun, 2010, s 10. [↑](#footnote-ref-10)
11. Dövlət Qulluğu haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu, III fəsil. Maddə 10.6, Dövlət qulluğu haqqında sənədlər toplusu, Qanun, 2010, s 10. [↑](#footnote-ref-11)
12. Dövlət Qulluğu haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu, IV fəsil. Maddə 16, Dövlət qulluğu haqqında sənədlər toplusu, Qanun, 2010, s 14. [↑](#footnote-ref-12)
13. İnzibati və yardımçı vəzifələrin təsnifat toplusu, Dövlət qulluğu haqqında sənədlər toplusu, Qanun, 2010, s 174. [↑](#footnote-ref-13)
14. Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiya haqqında Əsasnamə, I (Ümumi müddəalar) [↑](#footnote-ref-14)
15. [↑](#footnote-ref-15)
16. Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” qanun, 150 IIIQ, maddə 1, <http://www.meclis.gov.az/?/az/legislation/view/867> [↑](#footnote-ref-16)
17. Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” qanun, 150 IIIQ, maddə 3.2.6, <http://www.meclis.gov.az/?/az/legislation/view/867> [↑](#footnote-ref-17)
18. Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” qanun, 150 IIIQ, maddə 5, <http://www.meclis.gov.az/?/az/legislation/view/867> [↑](#footnote-ref-18)
19. Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” qanun, 150 IIIQ, maddə 7-10, <http://www.meclis.gov.az/?/az/legislation/view/867> [↑](#footnote-ref-19)
20. Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” qanun, 150 IIIQ, maddə 9, <http://www.meclis.gov.az/?/az/legislation/view/867> [↑](#footnote-ref-20)
21. Naila Kabeer, [Reversed *realities: gender hierarchies in development thought, Verso, 2003*](http://books.google.com/books?id=dLPWBScdOygC&printsec=frontcover&dq=naila+kabeer+books+reversed&source=bl&ots=a30mamf3mT&sig=-eFM_m54v1xlQqToBAbbqH59ld0&hl=en&ei=0-HiTNncNYb6sAOm7MVm&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=3&ved=0CB8Q6AEwAg)  [↑](#footnote-ref-21)
22. Naila Kabeer, [Reversed *realities: gender hierarchies in development thought, Verso, 2003*](http://books.google.com/books?id=dLPWBScdOygC&printsec=frontcover&dq=naila+kabeer+books+reversed&source=bl&ots=a30mamf3mT&sig=-eFM_m54v1xlQqToBAbbqH59ld0&hl=en&ei=0-HiTNncNYb6sAOm7MVm&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=3&ved=0CB8Q6AEwAg) *kitabı və* Trish Keays, Mary McEvoy, Sarah Murison, *United Nations Development Programme Gender in Development Programme, Learnung & Information Pack, Gender Analysis* (January, 2001), əsasında tərtib olunub. [↑](#footnote-ref-22)
23. “Dövlət qulluqçularının etik davranış qaydaları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu, Dövlət Qulluğu haqqında sənədlər toplusu, Qanun, 2010, s 137-146. [↑](#footnote-ref-23)
24. Azərbaycanda qadınlar və kişilər 2009, Azərbaycan Dövlət Statistika Komitəsiç Bakı, 2009,c 99. [↑](#footnote-ref-24)
25. 2009-cu il yanvarın 1-nə olan statistik məlumatlara görə. [↑](#footnote-ref-25)
26. 2007-ci il yanvarın 1-nə olan statistik məlumatlara görə. [↑](#footnote-ref-26)
27. Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət Qulluğu Məsələləri üzrə Komissiya tərəfindən 2007-ci ildə keçirilmiş müsabiqəlarinin nəticələrinin təhlili, c 5, http://dqmk.az/az/downloads/statistika/2007\_ci\_ilde\_kechirilmish\_musabiqelerin\_tehlil.pdf [↑](#footnote-ref-27)
28. Cədvəl Dövlət Statistika Komitəsinin İnternet səhifəsində yerləşən məlumatlar əsasında hazırlanıb. <http://www.azstat.org/statinfo/labour/az/005_1.shtml> (göstərilən ünvanda cədvəl 5.7 və 5.8) [↑](#footnote-ref-28)
29. Cədvəl Dövlət Statistika Komitəsi tərəfindən hazırlanıb və Komitənin internet səhifəsində təqdim olunur. <http://www.azstat.org/statinfo/labour/az/005_1.shtml> (göstərilən ünvanda cədvəl 5.2) [↑](#footnote-ref-29)
30. Fabia Şah, Azərbaycan.Olkə üzrə gender qiymətləndirilməsi, Asiya İnkişaf Bankı, Mərkəzi və Qərbi Asiya Regional Departamenti və Regional və Davamlı İnkişaf Departamenti Dekabr 2005, c 24; Maarten van Klaveren, Kea Tijdens,Melanie Hughie-Williams, Nuria Ramos Martin, An Overview of Women’s Work and Employment in Azerbaijan, Decisions for Life MDG3 Project, Country Report No. 9, University of Amsterdam/Amsterdam Institute of the Advanced Labor Studies, Amsterdam, Netherlands, March 2010, c 23 [↑](#footnote-ref-30)
31. 2010 Parlament seçkiləri nəticəsində Milli Məclisdə qadınların sayı bir qədər artıb. Yeni Meclisin tərkibində 19 nəfər qadın (15.2%) və 106 nəfər kişi (84,8%) millət vəkili iştirak edəcək. [↑](#footnote-ref-31)
32. Asəf Orucoğlu, Dövlət qulluğunda kişi-qadın bölgüsü, 2010-07-14, http://www.mediaforum.az/articles.php?article\_id=20100714012216731&lang=az&page=06 [↑](#footnote-ref-32)
33. “Rəsmi patriarxat” və ya da “ictimai sahədə patriarxat” (public patriarchy) – qadınlar və kişilər arasında ictimai sahədə patriarxal ailənin modelini təkrarlayan hakimiyyət və tabeçilik münasibətləri sistemidir. Termin iolk dəfə Silvia Ualbinin kitabında işlənilib ((Sylvia Walby, Theorising Patriarchy,) [↑](#footnote-ref-33)
34. A. Vəzirova, E. Qasumova, R. Mirzazadə, A. Abbasov, Azərbaycan Respublikasında İnsan İnkişafı haqqında Hesabat “Azərbaycanda gender münasibətləri: Tendensiyalar və problemlər”, BMT-nin Inkişaf Proqramı, 2007. [↑](#footnote-ref-34)
35. A. Vəzirova, E. Qasumova, R. Mirzazadə, A. Abbasov, Azərbaycan Respublikasında İnsan İnkişafı haqqında Hesabat “Azərbaycanda gender münasibətləri: Tendensiyalar və problemlər”, BMT-nin Inkişaf Proqramı, 2007, p 41. [↑](#footnote-ref-35)