



Avropa İttifaqı
tərəfindən maliyyələşdirilir



AZƏRBAYCANDA ÖDƏNİŞLİ ATALIQ MƏZUNİYYƏTİNƏ DOĞRU

BAKİ-2022

AZƏRBAYCANDA ÖDƏNİŞLİ ATALIQ MƏZUNİYYƏTİNƏ DOĞRU

müvafiq siyasi çərçivənin hazırlanması üçün imkanlar və perspektivlər

Əksər ölkələrdə uşağa qayğı və qulluq üzrə verilən ödənişli məzuniyyət əsasən qadınlara şamil edilir. Mövcud araşdırmalar göstərir ki, atalar üçün məzuniyyət hüququ verən yurisdiksiyalarda da kişilər tərəfindən valideynlik məzuniyyətindən istifadə halları olduqca məhduddur və buna bir-biri ilə qarşılıqlı əlaqədə olan bir sıra amillər təsir edir. Belə ki, sözügedən məzuniyyətin ödənişsiz əsaslarda verilməsi, dövlət və ya özəl uşaq baxımı xidmətlərinin məhdudluğu və qeyri-münasibliyi, məzuniyyətlərin çəvik olmaması, gender normaları və mədəni gözləntilər də bu amillər sırasındadır. Halbuki, ödənişli işlə yanaşı ailə-məişət öhdəliklərini də müvafiq qaydada həyata keçirə bilməsi üçün kişilərə dövlət və iş götürən tərəfindən verilən dəstək ailələrin şəxsi və iqtisadi mənfəətini xeyli artırır. Belə ki, ailədə və iş yerlərində gender bərabərliyini təşviq etməklə yanaşı ödənişli uzunmüddətli atalıq məzuniyyəti atalarla uşaqlar arasında bağların möhkəmlənməsinə də əhəmiyyətli töhfə verə bilər.

Azərbaycanda gender bərabərliyinə əsaslanan valideynlik məzuniyyəti/ödənişli atalıq məzuniyyəti nə üçün vacibdir?

Qadının əmək bazarında davamlı iştirakı ailənin maddi rifahını daha yaxşı şəkildə təmin edir

Mövcud dəlillər təsdiq edir ki, ataların uşağa qulluq üzrə ödənişli məzuniyyətlə təmin edilməsi qadınların ödənişli formal məşğulluq sahələrində daha fəal iştirakı və bununla da qadınların işçi qüvvəsində iştirakı, habelə onların məvacibinin artmasına şərait yaradır.

Kanadada keçirilmiş tədqiqatın nəticələrinə əsasən kişilərin ödənişli məzuniyyətdən istifadəsi ilə qadınların tam iş günü rejimində işləməsi arasında birbaşa əlaqə mövcuddur. İsveçdə aparılmış araşdırmaya görə isə ödənişli atalıq məzuniyyətinin müddətinin uzadılması qadın işçi qüvvəsində artımla nəticələnib (Johansson, 2010). Qadınların formal məşğulluq imkanlarının genişləndirilməsi və onlar tərəfindən daha yüksək məvacibin qazanılması nəticə etibarilə ailənin maddi təminatının yaxşılaşmasına töhfə verir.

IMAGES tədqiqatının nəticələri Azərbaycanda kişilərin “ənənəvi” gender roluna dair fikirlərin hələ də geniş yayıldığını nümayiş etdirir. Belə ki, onların böyük əksəriyyəti (93,8 %-i) özünün əsas rolunu ailənin və uşaqlarının “maddi təminatçısı” olmasında görür.

IMAGES, UNFPA 2018

Qadının statusunun artması ilə zərərli ənənəvi təcrübələr aradan qalxır

Tədqiqatlar göstərir ki, kişi və ya qadın olmaqla bağlı ənənəvi gözləntilər Azərbaycan kişi və qadınlarının şüurunda dərin köklər salıb. Ənənəvi olaraq “kişilik” anlayışı kişinin öz ailəsini ilk növbədə maddi cəhətdən təmin etmək bacarığı ilə əlaqələndirilir. Bununla yanaşı, ailə soyadının növbəti nəsillərə ötürülməsi və yaşlı valideynlərin əsas maddi təminatı da əsasən oğul övladı/kişilərin əsas öhdəliyi kimi qəbul edilir (IMAGES 2018). Bu şəraitdə ev-məişət öhdəlikləri, habelə uşaq və yaşlılara qulluğun əsas yükü altında olan qadınların təhsil və peşə inkişafı imkanları məhdudlaşdırılır və onların böyük əksəriyyəti iqtisadi cəhətdən kişi ailə üzvlərindən asılı olur. Nəticə etibarilə isə qadın və qızlara qarşı ayrı-seçkilik və zorakılıq halları artır.

Azərbaycanda nə vaxtsa evli olmuş qadınların təxminən 30%-i intim partnyoru tərəfindən fiziki zorakılığa məruz qaldığını bildirib, nə vaxtsa evli olmuş kişilərin də təxminən 30%-i partnyoruna qarşı fiziki zorakılıq tətbiq etdiyini etiraf edib.

IMAGES, UNFPA 2018

Mövcud tədqiqatlar göstərir ki, ödənişli və uzunmüddətli atalıq məzuniyyətinin olması gender münasibətləri, ev-məişət öhdəlikləri, uşaq və yaşlılara qulluq və qayğı, habelə kişi və qadınların məşğulluq təcrübələrinə dair formalaşmış və əhalinin şüurunda dərin köklər salmış sosial normaların dəyişdirilməsinə müsbət təsir edə

Hazırda Azərbaycan ailələrində oğlan uşağına verilən üstünlüyə görə ölkəmiz doğulan uşaqlar arasında cins nisbətinin ən çox pozulduğu ölkədir.

UNFPA 2020

bilə. Kişilər valideynlik məzuniyyəti hüququndan istifadə etdikdə, kişi və qadınların etdiyi məişət işləri və uşağa qulluq zamanla daha bərabər əsaslarda paylaşılaraq, ayrı-seçkiliyə əsaslanan sosial normaların aradan qalxmasına, qadınlara qarşı ayrı-seçkilik və zorakılığın qarşısının alınmasına və qadınların iqtisadi dayanıqlılığı və təminatının artmasına şərait yaradılır.

Kişilər ev-iş öhdəliklərini daha balanslı şəkildə tənzimləyə bilir

Ölkədə keçirilmiş tədqiqatın nəticələri göstərir ki, kişi respondentlərin üçdə birindən çoxu işinə görə uşaqları ilə çox az vaxt keçirdiyini bildirib və təxminən elə o qədər kişi öz uşaqları ilə daha çox vaxt keçirmək üçün daha az işləməyə razı olduğunu bildirib (IMAGES 2018). Ödənişli atalıq məzuniyyətinin mövcudluğu kişilərə iş və evlə bağlı olan öhdəliklərini daha səmərəli şəkildə bölüşdürməyə imkan yaradır.

Ata ilə uşaq arasında daha möhkəm və sağlam bağlar yaranır

Daha uzunmüddətli atalıq məzuniyyətinin mövcudluğu kişilərə yeni doğulan övladları ilə daha çox vaxt keçirməyə imkan yaradır. Beləliklə də atalar övladlarının həyatının ilk günündən onlara qayğı və qulluq məsələlərində fəal şəkildə cəlb olunmuş olurlar. Kişilərin uşaqlarının həyatında bu cür iştirakı hətta atalıq məzuniyyəti bitdikdən sonra da ata və övlad arasında bir ömür boyu davam edən möhkəm və sağlam bağların formalaşmasına yardım edir. İnkişaf etmiş ölkələrdə keçirilmiş tədqiqatların nəticələri göstərir ki, övladının doğuşu ilə bağlı ən azı iki həftə məzuniyyət götürmüş atalar növbəti dövr ərzində uşağın qidalanması, uşaq bezinin dəyişdirilməsi və gecə oyanaraq uşağa qayğı göstərilməsi prosesində daha fəal iştirak edib. Eyni zamanda, məhz atalıq məzuniyyəti imkanından faydalanan kişilər ümumilikdə valideynlik təcrübəsindən daha məmnun qalan atalar olmuşdur (Huerta, 2013; Hass&Hwang, 2008).



Uşaqların koqnitiv bacarıqları təkmilləşir

Kişilər övladları ilə daha çox vaxt keçirdikdə, onların uşaqlarının inkişaf nəticələri daha yaxşı olur. Belə ki, erkən yaşlardan ata ilə sıx və möhkəm bağları formalaşmış uşaqlarda daha az davranış problemləri, habelə daha təkmil koqnitiv və əqli sağlamlıq nəticələri müşahidə olunur. ABŞ də daxil olmaqla İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatının üzvü olan dörd ölkədə keçirilmiş tədqiqatın nəticələri göstərmişdir ki, daha uzun müddətli atalıq məzuniyyəti və ataların körpə yaşlı övladları ilə keçirdiyi daha çox vaxt onların yüksək koqnitiv test nəticələri ilə sıx əlaqəlidir (Huerta, 2013). Həyatının birinci ayı ərzində ataları tərəfindən qayğı və qulluq görən uşaqlarda daha az əqli sağlamlıq problemləri də müşahidə olunub (Shafik, 2021).

Tədqiqatda iştirak etmiş kişilərin cəmi 6,1%-i son uşağın doğuşu ilə əlaqədar atalıq məzuniyyətinin və ya istirahət günlərinin götürülməsi barədə məlumat verib. Qadınların verdiyi məlumata görə bu rəqəm daha da aşağıdır –2,9% (6 nəfər).

IMAGES, UNFPA 2018

Nəsilvermə əmsalının aşağı düşməsinin qarşısının alınması ilə ölkədə demoqrafik balans təmin edilir

Son illərdə keçirilən tədqiqatların nəticələri gender bərabərliyinə əsaslanan valideynlik məzuniyyəti, o cümlədən ödənişli və uzunmüddətli atalıq məzuniyyəti ilə nəsilvermə göstəricisinin arasında əlaqənin olduğu dəlilət edir. Belə ki, uşağa qulluq və qayğı üzrə öhdəliklərin bərabər şəkildə paylaşması nəticəsində qadınlar həm əmək bazarında öz yerlərini saxlamağa müvəffəq olur, həm də dünyaya uşaq gətirməkdən çəkinmir. Bu məsələyə dair xüsusilə Skandinaviya ölkələri üzrə keçirilmiş araşdırmalar göstərmişdir ki, kişilər ödənişli və uzunmüddətli atalıq məzuniyyəti imkanından istifadə etdikdə, qadınların işçi qüvvəsində iştirakının yüksək qalması ilə yanaşı, nəsilvermə göstəriciləri də stabil qalır (Shafik, 2021). Müqayisə üçün qeyd etmək lazımdır ki, hazırda Cənubi Koreya və Yaponiya dünyada nəsilvermə əmsalının ən aşağı olduğu ölkələr sırasındadır. Bu da əsasən bu ölkələrdə qadınların fəal şəkildə əmək bazarına daxil olması, eyni zamanda uşağa qayğı və qulluq məsələlərinin hələ də əsasən qadının üzərində olması nəticəsində onların dünyaya gətirdikləri uşaqların sayında kəskin azalmanın baş verməsi ilə əlaqələndirilir.

Azərbaycanda kişilərin məzuniyyət hüququ və ondan istifadə üçün müvafiq imkanlar varmı?

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində kişilərin atalıq məzuniyyətini tənzimləyən maddə olsa da, belə məzuniyyət ödənişsiz xarakter daşıyır. Belə ki, arvadlarının doğuşu ilə əlaqədar kişi işçilərin xahişinə əsasən onlara bir iş ili ərzində 14 təqvim gününədək ödənişsiz məzuniyyətlər verilir. Ancaq bu hüququn Məcəllədə məcburi deyil, könüllü seçim və ödənişsiz əsaslarla olması ayrı-seçkiliyi təşviq etməklə yanaşı, mövcud qeyribərabər gender rolları ilə bağlı stereotipləri daha da dərinləşdirir. Sözügedən Məcəllənin 117-ci maddəsi qadınlara, uşaqlarını təkbaşına böyüdən kişilərə və uşaq övladlığa götürmüş şəxslərə əlavə məzuniyyət hüququnu tanısa da, kişilər üçün əlavə məzuniyyətin ancaq onlara tək valideyn olduqları təqdirdə verilir. Beləliklə də, mövcud qanunvericilik uşağa qayğı və qulluq məsələlərini yenə də qadının əsas məsuliyyəti kimi təqdim edir.

Respondentlərin böyük əksəriyyəti – 63,1% qadın və 58,6% kişi – uşaqlara baxmaq üçün kişilərə və qadınlara eyni müddətdə məzuniyyətin verilməsinin tərəfdarı olduğunu bəyan edib. Kişilərin yarıdan, qadınların isə 60%-dən çoxu “arvadları doğuşla əlaqədar kişilərə atalıq məzuniyyəti kimi tanınan istirahət günlərinin verilməsini nəzərdə tutan qanunun” ölkədə mövcud olmadığını bildirib. Kişilərin yalnız 5,9, qadınların isə 7,4%-nin belə bir qanunun mövcud olduğunu qeyd etməsi, çoxlu sayda kişi və qadının (müvafiq olaraq 40,6 və 31,4%) bu barədə heç nə bilmədiyini deməsi insanların mövcud qanunvericilik barədə çox az məlumatlı olmasına işarə edir.

IMAGES, UNFPA 2018

Məzuniyyətin növü	Məzuniyyəti götürə bilən şəxs	Məzuniyyətin müddəti	Ödəniş (Bəli/Xeyr)
Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət	Qadın	126 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 56 təqvim günü) müddətində ödənişli məzuniyyət verilir. Əgər doğuş çətin olarsa, eyni anda iki və daha çox uşaq doğularsa, doğuşdan sonrakı məzuniyyət 70 təqvim günü müddətində verilir.	Bəli
	Kişi	Həyat yoldaşları doğuşla əlaqədar məzuniyyətdə olan kişilər 14 təqvim günü məzuniyyət götürə bilirlər.	Xeyr
Uşaqları övladlığa götürməyə görə məzuniyyət	Qadın	0-2 aylıq yaşında uşağı övladlığa götürən, yaxud övladlığa götürmədən böyüdən qadınlar doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 günlük sosial məzuniyyət götürə bilirlər	Bəli
	Kişi	Ancaq xüsusi hallarda ¹	Bəli
Qismən ödənişli sosial məzuniyyət	Qadın və Kişi və ya ailənin digər üzvü	Hamiləliyə və doğuşa görə məzuniyyət bitdikdən sonra uşağın 3 yaşı tamam olana qədər (əvvəlcə il yarım, daha sonra işçinin ərizəsi əsasında növbəti il yarım)	Bəli
Əlavə məzuniyyət	Qadın və uşağı təkbaşına böyüdən kişi	Əsas və əlavə məzuniyyətlərin müddətindən asılı olmayaraq, 14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara 2 təqvim günü, bu yaşda üç və daha çox uşağı olan, həmçinin 18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir	Bəli
Əlavə məzuniyyət	16 yaşınadək uşağı olan qadınlar və ya tək valideynlər, qəyyumlar, himayədarlar	14 təqvim gününədək əlavə məzuniyyət verilir	Xeyr

Azərbaycanda gender münasibətlərinin dinamikası üzrə keçirilmiş tədqiqatda iştirak etmiş kişilərin cəmi 6,1%-i son uşağın doğuşu ilə əlaqədar atalıq məzuniyyətinin və ya istirahət günlərinin götürülməsi barədə məlumat verib. Qadınların verdiyi məlumata görə bu rəqəm daha da aşağıdır (IMAGES, UNFPA 2018). Kişilərin böyük əksəriyyətinin uşağa qulluq və qayğı işlərində çox az şəkildə iştirak etməsi bir tərəfdən mövcud sosial normalarla izah edilsə də, tədqiqat iştirakçıları arasında həmçinin mövcud qanunvericilik haqqında məlumatın demək olar ki, olmaması da müəyyən edilib. Bununla yanaşı bir çox kişi sözügedən məzuniyyət imkanının ödənişsiz olmasının ondan istifadəni məhdudlaşdıran əsas məqam olduğunu hesab edir.

¹Xüsusi halda (uşaqların anası öldükdə, valideynlik hüququndan məhrum edildikdə, müəyyən müddət müalicə müəssisələrində və azadlıqdan məhrum etmə yerlərində olduqda) azyaşlı uşaqları olan qadınlar üçün müəyyən edilmiş hüquqlar üzrə bütün təminatlar anasız təkbaşına böyüdən atalara, habelə uşaqların qəyyumlarına, himayədarlarına şamil edilir (Əmək Məcəlləsi, Maddə 246. Uşaqlarını anasız böyüdən işçilər üçün təminatlar)

Azərbaycanda gender bərabərliyinə əsaslanan valideynlik məzuniyyəti/ödənişli atalıq məzuniyyətini təmin etmək üçün hansı addımlar atılmalıdır?

Azərbaycanın da tərəfdaş çıxdığı beynəlxalq sazişlərdə gender bərabərliyinə əsaslanan valideynliyə dair bir sıra önəmli müddəalar yer alıb. Belə ki, BMT-nin "Uşaq hüquqları haqqında" Konvensiyasının müvafiq müddəalarına əsasən uşaqların ən yaxşı maraqları rəhbər tutulmaqla, valideynlər uşaq inkişafı və rifahının təmin edilməsi üzrə əsas məsuliyyət daşıyan şəxslərdir (maddə 18.1 və maddə 27.2).

Eyni zamanda, BMT-nin "Qadınlara qarşı ayırı-seçkiliyin bütün formalarının aradan qaldırılması üzrə Konvensiyasının" müvafiq maddəsinə əsasən cinsindən asılı olmayaraq hər iki valideyn övladlarına aid bütün məsələlərdə bərabər hüquq və öhdəliklərə malik olmalıdır (maddə 16 (d)). Bununla yanaşı, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının "Ailə öhdəlikləri olan işçilər haqqında" 156 nömrəli Konvensiyası bütövlükdə kişilər və qadınlar arasında bərabərliyə nail olmaq üçün qadınların ənənəvi rolunun, eləcə də qadınların cəmiyyətdə və ailədəki rolunun dəyişdirilməsi zərurətini, ailə öhdəliklərinin kişi və qadınlar arasında bərabər bölüşdürülməsini tələb edir.

Məlum olduğu kimi bu mühüm öhdəliklərin səmərəli icrası üçün işləyən kişi və qadınların iş həyatı ilə baş verə biləcək münaqişənin aradan qalxması üçün müvafiq addımların atılması zəruridir. Kişi və qadınların ödənişli əsaslarda icra etdikləri vəzifələri ailənin maddi rifahı və bununla da uşaqların maddi təminatı üçün müstəsna rol oynayır. Hər iki valideynin də ödənişli məşğulluqda iştirakı uşaqların inkişafına edilən sərmayənin daha yüksək olmasına dəlalət edir.

Bunu nəzərə alaraq, uşağa qayğı və ev işlərinin əsas yükünün qeyri-proporsional olaraq ananın üzərində olmasının qarşısının alınması üçün ödənişli məzuniyyət hüququ və ondan faydalanma imkanının hər iki valideyn üçün təmin edilməsi zamanın tələbidir. Bu siyasət ananın ödənişli məşğulluqda qalması ilə ailənin maddi rifahının yaxşılaşması, ata ilə uşaqlar arasında erkən dövrdən etibarən sağlam bağların yaranması ilə uşaqların əqli və koqnitiv bacarıqlarının təkmilləşdirilməsi, habelə nəsilvermə əmsalının aşağı düşməsinin qarşısını almaqla ölkədə demoqrafik balansın təmin edilməsinə əhəmiyyətli töhfə vermək potensialına malikdir.

Bununla yanaşı hər iki valideynin uşağa qayğı və ev işləri üzrə olan öhdəlikləri bərabər şəkildə paylaşdırması ailə münasibətlərində baş verə biləcək bir çox anlaşılmazlıq və münaqişələrin, habelə qadın və kişi işçilərin ailə həyatı ilə iş həyatı arasında tarazlığın təmin edilməsi üçün olduqca önəmlidir.

Ödənişli atalıq məzuniyyətinə dair qanunvericilikdə dəyişikliklərin edilməsi

Gender bərabərliyinə əsaslanan valideynlik məzuniyyətini təşviq edən dəyişikliklər qanunvericilikdə öz əksini tapmalıdır. Belə ki, həyat yoldaşları doğuşla əlaqədar məzuniyyətdə olan kişilər üçün ƏM-lə təqdim edilən 14 təqvim günü məzuniyyəti ödənişli əsaslarda verilməlidir. Qanunvericilikdə uşağa qulluq və qayğı üzrə, habelə uşaq övladlığa götürmüş şəxslərə verilən əlavə məzuniyyət hüququ cinsindən asılı olmayaraq həm kişi, həm də qadınlara eyni qaydada şamil edilməli, kişilər üçün əlavə məzuniyyətin ancaq onların tək valideyn olduqları təqdirdə verilməsinə dair müddəalar ləğv edilməlidir.



Kişilərin ödənişli atalıq məzuniyyətindən istifadəsinin təşviq edilməsi

Atalıq məzuniyyəti siyasətinin səmərəli şəkildə tətbiqi üçün sözügedən məzuniyyətdən istifadənin kişilərin özləri, habelə onların ailələri və övladları, habelə işəgötürənlər üçün faydalarının təbliğinə dair sistemətik məlumatlandırma tədbirləri təşkil edilməlidir. Bu tədbirlər həm yeni ailə qurmuş cütlüklər, həm dövlət və özəl sektorunun rəhbərliyi, həm də bütövlükdə cəmiyyəti hədəf almalıdır. Gənc nəslin formalaşmasında məktəbəqədər, ibtidai və orta məktəbin əhəmiyyətli rolunu nəzərə alaraq, bu müəssisələrdə gender bərabərliyinə əsaslanan valideynlik də daxil olmaqla gender bərabərliyinin təşviqinə dair proqramlaşdırma və islahatlar mütəmadi şəkildə həyata keçirilməlidir. Təbliğət və maarifləndirmə tədbirləri həmçinin ənənəvi media ilə yanaşı, sosial şəbəkələr vasitəsilə də keçirilməlidir.

Dəlillərə əsaslanan məlumatların hasili və mütəmadi monitorinq və qiymətləndirmənin keçirilməsi

Gender bərabərliyinə əsaslanan valideynlik məzuniyyətinin ölkədə yeni bir siyasət istiqaməti olaraq araşdırılması və nəticələrə dair müvafiq proqramlara dəyişikliklərin/uyğunlaşdırmaların edilməsi zəruridir. Azərbaycanda kişilərin atalıq məzuniyyəti imkanından istifadəsini məhdudlaşdıran faktorlar, ailə qurmuş cütlüklərin, habelə bütövlükdə cəmiyyətin valideynlik məzuniyyətinə münasibətləri və mövcud qanunvericiliyə dair məlumatlılığı, ödənişli atalıq məzuniyyəti ilə qadınların səlahiyyətəndirilməsi, uşaq inkişafı, ümumi nəsilvermə əmsalı arasında əlaqələr, atalıq məzuniyyətindən istifadəni həvəsləndirə biləcək faktorlar və s. bu kimi məsələlər araşdırmaların əsas mövzusunı təşkil etməlidir. Bu cür dəlillərin mövcudluğu atalıq məzuniyyətindən istifadəyə dair statistik rəqəmlərlə birlikdə mövzu üzrə mütəmadi qiymətləndirmə və müvafiq proqramlaşdırmaya şərait yarada bilər. Bu strategiya həmçinin məlumatlandırma və maarifləndirmə işlərinin daha effektiv və nəticə əsaslı olmasını şərtləndirə bilər.

Atalıq məzuniyyətinə dair xüsusi pilot proqramlar və özəl sektorun iştirakı

Kişilərin valideynlik məzuniyyətindən istifadəsinə şərait yarada biləcək ən vacib faktorlardan biri dəstəkverici iş mühitinin olmasıdır. Maraqlıdır ki, bu məsələ üzrə bir çox hallarda özəl sektor daha çevik yanaşma tətbiq edir. Yeni texnologiyaların hazırlanması üzrə çalışan bəzi beynəlxalq özəl şirkətlər kişi işçilərə 6-17 həftə uzunluğunda atalıq məzuniyyəti imkanı təqdim edir. Araşdırmalar göstərir ki, bu strategiya yüksək səriştəli işçilərin işini tərək etməsinin qarşısının alınması prosesində böyük rol oynayır. Belə ki, ABŞ-da keçirilmiş araşdırma zamanı respondent kişilərin 9/10 yeni məşğulluq imkanı axtararkən orada atalıq məzuniyyətinin olmasını əsas meyarlardan biri kimi dəyərləndirib, və on nəfərdən altısı bunu çox vacib hesab etdiyini bildirib (Harrington 2014). Bunu nəzərə alaraq, dövlət və özəl müəssisələrdə atalıq məzuniyyətini təşviq edən pilot proqramlar tətbiq edilməli, onların nəticələrinə görə kişiləri atalıq məzuniyyətindən faydalanmağa həvəsləndirən sosial sığorta sistemləri hazırlanmalı və tətbiq edilməlidir.

İstifadə olunmuş ədəbiyyatın siyahısı:

- Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, 1999
- BMT-nin Uşaq Hüquqları Haqqında Konvensiyası, 1989
- BMT-nin Qadınlara Qarşı Ayrı-seçkiliyin Bütün Formalarının Ləğv Edilməsi Haqqında Konvensiyası, 1979
- Beynəlxalq Əmək Təşkilatının "Ailə öhdəlikləri olan işçilər haqqında" 156 nömrəli Konvensiyası, 1981
- A. Patnaik (2015) Reserving Time for Daddy: The Short and Long Run Consequences of Fathers' Quotas. SSRN Working Paper. (Ata üçün vaxtın ayrılması: atalıq kvotalarının qısa və uzunmüddətli nəticələri)
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2475970&download=yes
- E-A. Johansson (2010) The Effect of Own and Spousal Parental Leave on Earnings. Institute for Labour Market Policy Evaluation Working Paper 2010: 4. (Şəxsin özünün və həyat yoldaşının valideynlik məzuniyyətinin ailə gəlirinə təsiri)
<http://www.econstor.eu/bitstream/10419/45782/1/623752174.pdf>
- Harrington, et al. (2014) The New Dad: Take Your Leave. Boston College Center for Work and Family. (Yeni ata: məzuniyyətindən faydalan)
<http://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/news/pdf/BCCWF%20The%20New%20Dad%202014%20FINAL.pdf>
- L. Hass, C. P. Hwang (2008) The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation in Childcare and Relationships with Children: Lessons from Sweden. Community, Work and Family 11(1): 85-104 (Valideynlik məzuniyyətindən istifadənin ataların uşağa qulluq və uşaqlarla münasibətlərinə təsiri: İsveç təcrübəsi)
- Maria Del Carmen Huerta, et al. 2013. Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 140. (Atalıq məzuniyyəti, atanın iştirakı və uşaq inkişafı: bunlar arasında əlaqə varmı? Dörd İƏİT ölkəsi üzrə tədqiqat nəticələri)
http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/fathers-leave-fathers-involvement-and-child-development_5k4dlw9w6czq-en
- M. Shafik (2021) What we owe each other: a new social contract for a better society. New Jersey: Princeton University Press. (Bir-birimizə nə borcluyuq: daha yaxşı cəmiyyət naminə yeni sosial müqavilə)
- UNFPA/AQUPDK (2018) Azərbaycanda gender bərabərliyi və gender münasibətləri: mövcud vəziyyət və imkanlar. Kişilərin Gender Bərabərliyinə Münasibətinə dair Tədqiqatın (IMAGES) nəticələri üzrə Hesabat. Bakı, Azərbaycan
https://azerbaijan.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/gender%20equality-az_0.pdf
- UNFPA (2018) Oğlan uşaqlarına verilən üstünlüyün qarşısının alınması və qızların dəyərinin təşviq edilməsi üzrə Qlobal Proqram: Cənubi Qafqaz və bir sıra Asiya ölkələrində doğulan uşaqlar arasında cins nisbətinin tənzimlənməsi. Azərbaycan üzrə Ölkə İcmalı.
https://azerbaijan.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPA_Azerbaijan_country_profile_AZE.pdf
- UNFPA (2020) Azərbaycan Respublikasının milli qanunvericilik və dövlət siyasətinin gender aspektinin qiymətləndirilməsi üzrə hesabat.
https://azerbaijan.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/hesabat_publication_end_-_final_for_pinting.pdf
- UNFPA (2020) Preventing son preference and undervaluing of girls in Eastern Europe and Central Asia. (Şərqi Avropa və Orta Asiyada oğlan uşağına verilən üstünlük və qızlara daha az dəyər verilməsinin qarşısının alınması)
https://azerbaijan.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/hesabat_publication_end_-_final_for_pinting.pdf

Bu sənəd Avropa İttifaqının maliyyələşdirdiyi, BMT-nin Qadınlar üzrə Agentliyi və BMT-nin Əhali Fondu birgə həyata keçirdiyi "Avropa İttifaqı Gender Bərabərliyi naminə: birlikdə gender stereotiplərinə və gender əsaslı zorakılığa qarşı" proqramı çərçivəsində hazırlanıb.

Bu sənəd Avropa İttifaqının maliyyə dəstəyi ilə ərsəyə gəlib. Sənədin məzmununa görə bütün məsuliyyət BMT-nin Qadınlar üzrə Agentliyi və BMT-nin Əhali Fonduna aiddir və məzmun Avropa İttifaqının mövqeyini əks etdirmir.



**BİRLİKDƏ GENDER STEREOTİPLƏRİNƏ
VƏ GENDER ƏSASLI ZORAKILIĞA QARŞI**

[#eu4genderequality](https://twitter.com/eu4genderequality)