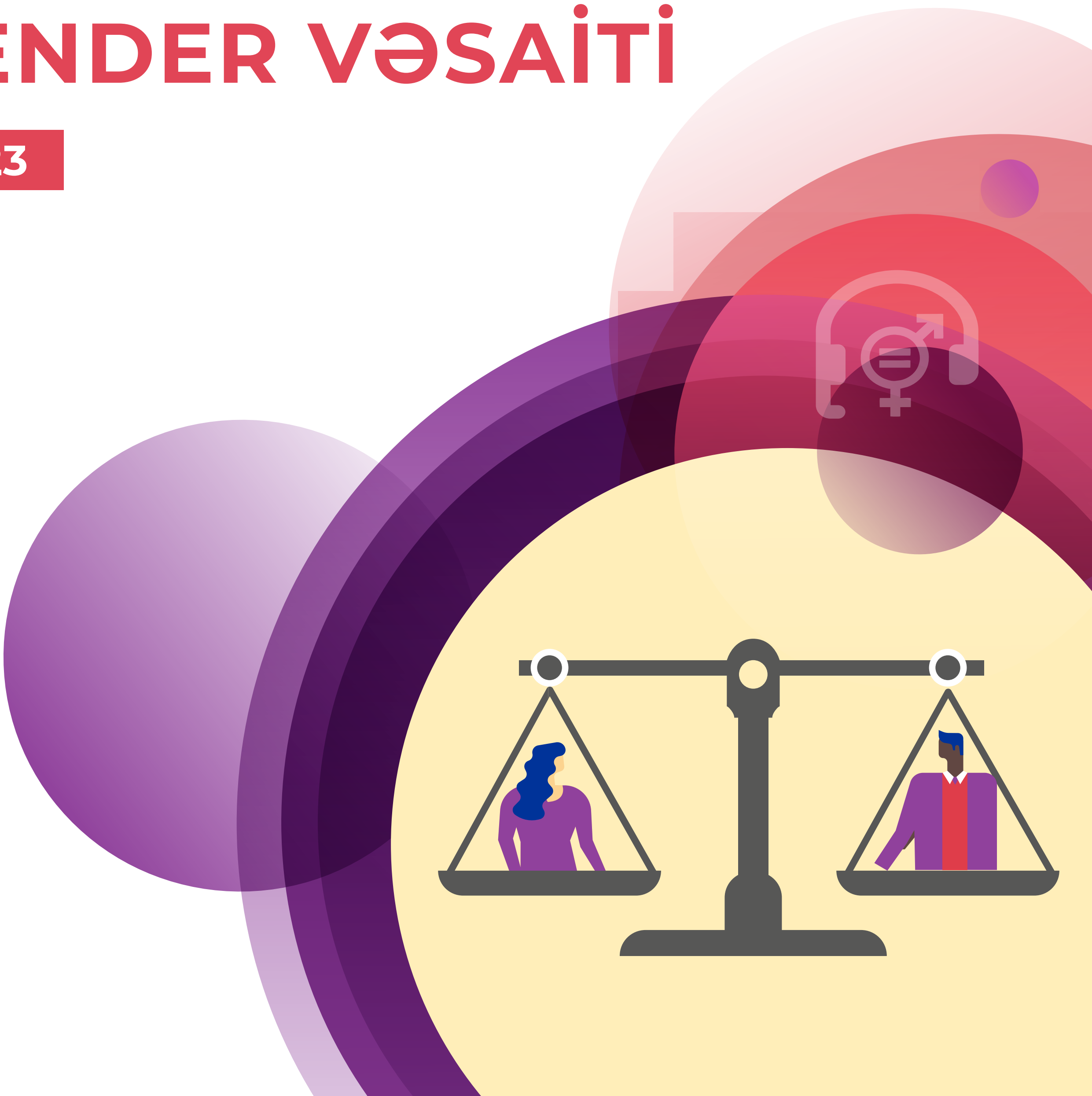
Avropa İttifaqı
tərəfindən maliyyələşdirilir

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ AİLƏ, QADIN VƏ UŞAQ PROBLEMLƏRİ ÜZRƏ DÖVLƏT KOMİTƏSİ

AZƏRBAYCANDA YERLİ İCRA HAKİMİYYƏTLƏRİNDƏ ÇALIŞAN GENDERƏ MƏSUL ŞƏXSLƏR ÜÇÜN

GENDER VƏSAİTİ

2023



© Avropa İttifaqı 2023.

Bu nəşr Avropa İttifaqı tərəfindən maliyyələşdirilən və NIRAS tərəfindən həyata keçirilən “AVROPA İTTIFAQI GENDER BƏRABƏRLİYİ NAMİNƏ İSLAHAT ÜZRƏ YARDIM XİDMƏTİ” layihəsi çərçivəsində hazırlanıb. Onun məzmunu yalnız NIRAS-ın məsuliyyətidir və Avropa İttifaqının fikirlərini əks etdirmir.

AZƏRBAYCANDA YERLİ İCRA HAKİMİYYƏTLƏRİNDƏ ÇALIŞAN GENDERƏ MƏSUL ŞƏXSLƏR ÜÇÜN

GENDER VƏSAİTİ, 2023

Bu VƏSAİT Azərbaycan Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin tərəfdaşlığı ilə və Aİ /DG NEAR-ın maliyyə dəstəyi ilə NIRAS İsveç AB tərəfindən həyata keçirilən “Avropa İttifaqı Gender Bərabərliyi Naminə: İslahat üzrə Yardım Xidməti” layihəsi çərçivəsində baş gender məsləhətçisi Şəhla İsmayıl tərəfindən hazırlanmışdır.

MÜNDƏRİCAT

İXTİSARLAR i

GİRİŞ 1

BÖLMƏ 1. GENDER BƏRABƏRLİYİ 2
- Tarixi istinad 2
- Cins və gender 3
- Gender bərabərliyi konsepsiyası və çərçivəsi 3
- Genderə aid əsas anlayışlar 4
- Gender bərabərsizliyinin səbəbləri və nəticələri 6

BÖLMƏ 2. GENDER SİYASƏTİ 8
- Qanunverici əsaslar 8
- Azərbaycanın beynəlxalq gender öhdəlikləri 8
- Azərbaycan və CEDAW 8
- Azərbaycanda gender bərabərliyinə dair Milli İnstitusional Mexanizm 9

BÖLMƏ 3. GENDERƏ MƏSUL ŞƏXSLƏR 11
- Hüquqi istinad 11
- Genderə məsul şəxslərin missiyası 11
- Genderə məsul şəxslərin vəzifələri və gender bərabərliyini təşviq etmək funksiyası 12
- Yerli icra hakimiyyətlərinin gender ilə bağlı səlahiyyətləri 16

BÖLMƏ 4. ALƏTLƏR 19
- Təhlil Alətləri 19
- Gender indikatorları 23
- İdarəetmədə gender bərabərliyi: iki kateqoriya üzrə nümunələr 24
- Gender meynstriminqi 24

NƏTİCƏLƏR VƏ TÖVSİYƏLƏR 26

İXTİSARLAR

AR	Azərbaycan Respublikası
AQUPDK	Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi
BMT	Birləşmiş Millətlər Təşkilatı
CEDAW	Qadınlara Qarşı Ayrı-seçkiliyin Bütün Formalarının Ləğv olunması Haqqında Konvensiya
DİM	Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri
GMŞ	Genderə Məsul Şəxs
QHT	Qeyri-Hökumət Təşkilatı
MQ	Gender zorakılığı və uşaqlara qarşı zorakılıq üzrə Monitorinq Qrupları

GİRİŞ

Qadınların dünya əhalisinin təxminən 50 faizini təşkil etməsinə baxmayaraq, onlar hələ də dövlət vəzifələrində çox az təmsil olunurlar. Hədəf yüksək vəzifələr olsa da, yerli idarəetmədə qadınların iştirakının gücləndirilməsi siyasətdə gender bərabərliyinə nail olmaq üçün vacib ilkin mərhələ sayılır.

Qadınları yerli idarəetməyə cəlb etməyin bir çox yolu ola bilər, lakin bütün üsulların mərkəzində qadınların səlahiyyətlərinin gücləndirilməsi dayanır. Qadınların səlahiyyətlərinin artırılması məlumatlılığın artırılmasını, özünə inamın qaldırılmasını, seçim imkanlarının genişləndirilməsini, resurslara çıxışın artırılmasını və resurslara nəzarətin gücləndirilməsini əhatə edir. Gücləndirmənin mühüm alətlərinə informasiya və şəbəkələşmə fəaliyyətləri də daxildir – çox vaxt qadınların vəziyyəti tənqidi təhlil etmək və dəyişdirmək üçün müvafiq bilik, bacarıq və istəkləri olmalıdır. Səlahiyyətlərin artırılması qadınların qərarların qəbul edilməsində və idarəetmə proseslərində iştirakını artırmaq və ümumiyyətlə, savadlılıq, təhsil, təlim və maarifləndirmə yolu ilə statuslarını yüksəldilməsinə dair praktiki tədbirləri əhatə edir.

Lakin gender bərabərliyi üçün idarəetmədə qadınların iştirakı və təmsilçiliyi yetərli deyil, bunun üçün idarəetmədə genderə həssas yanaşmanın tətbiqi və, bütövlükdə, gender meynstriminq prosesi işə düşməlidir. Bunun üçün isə dövlət qurumlarında xüsusi missiyası olan Genderə Məsul Şəxslərin (GMŞ) rolu çox böyükdür.

“Azərbaycanda Yerli İcra Hakimiyyətlərində Çalışan Genderə Məsul Şəxslər üçün Gender Vəsaiti” adlı kitabça Azərbaycanda yerli icra hakimiyyətlərində təyin olunan GMŞ-lər üçün hazırlanmışdır.

GMŞ-in ümumi vəzifəsi siyasət və büdcə prosesinin bütün mərhələlərində – planlaşdırma, layihələndirmə, icra və qiymətləndirmədə gender perspektivini müvafiq qurumun siyasətinə, proqramlarına və büdcəsinə daxil edərək, siyasət, fəaliyyət və maliyyə səviyyələrində genderlə bağlı irəliləyişə nəzarət etməkdir. Azərbaycanda yerli icra hakimiyyətlərinin qadınlara qarşı zorakılıqla mübarizədə müstəsna rolları olduqları üçün, bu qurumlarda çalışan GMŞ-lərdən də böyük gözlənti var. Məhz buna görə GMŞ-ə gender sahəsində baza bilikləri ilə yanaşı yerli idarəetmə sistemində genderə həssas yanaşmanın tətbiqi ilə bağlı bacarıqları da lazımdır.

Bu Vəsait gender bərabərliyi konsepsiyası və əsas anlayışları, gender bərabərsizliyinin səbəbləri və nəticələri, gender indikatorları və yoxlama alətləri ilə yanaşı GMŞ-lərin funksiyalarının təsviri və vəzifələri barədə məlumatlar təqdim edir. Həmçinin, GMŞ-lərin səmərəli fəaliyyəti üçün müvafiq qanunvericilik dəyişikliklərinin vacibliyi də daxil olmaqla, bir sıra tövsiyələr də təqdim edilib.

BÖLMƏ 1. GENDER BƏRABƏRLİYİ

Tarixi istinad

Dünya tarixində və ədəbiyyatında qadın hüquqlarına istinad edilən ilk əsərlər hələ 17-ci əsrdə mövcud olsa da, gender elminin yaşı bir əsrə yaxındır. Gender elminin bünövrəsini qoyan əsasən 3 şəxsə istinad edilir:

- Simone de Beauvoir (1908), fransız filosofu, yazıçısı və feministi idi; De Beauvoirın ən diqqətəlayiq əsəri "İkinci Cins"(1949) olmuşdur ki, bu gün də onun qoyduğu məsələlər aktuallığını itirmir.
- Con Uilyam Mani (1921), Amerikalı psixoloqu və seksoloqu idi; Con Uilyam Mani 'gender rolları' və 'gender kimliyi' terminlərini müəyyən etməklə, bir neçə aparıcı gender anlayışlarının təməlini qoymuşdur.
- Robert Stoller (1924), Amerikalı Psixiatriya Professoru idi; Robert Stollerin diqqətəlayiq əsəri "Cins və Gender" (1968) olmuşdur.

Beləliklə, gender bərabərliyi anlayışı 20-ci əsrin 70-ci illərində formalaşır, lakin bəşəriyyət yalnız 80-ci illərin sonunda genderə bir elm kimi baxmağa başlayaraq onun inkişafına dair addımlar atır – universitetlərdə elmi araşdırmalar başlayır, fakültələr açılır, kitablar yazılır. Bu gün isə gender bərəbərliyi dövlət siyasətlərinin mühüm hədəfi və bütün qlobal inkişaf proqramlarının mütləq şərtidir.

Bəs gender bərabərliyi nədir? Gender bərabərliyi cinsindən və gender kimliyindən asılı olmayaraq insanların bərabər hüquqlara, bərabər resurslara və bərabər imkanlara əlçatan olmasıdır. Gender bərabərliyi bütövlükdə insan hüquqları və azadlıqlarını ehtiva etməsinə baxmayaraq, əksər vaxtı məhz qadın hüquqları ilə sıx bağlı olur, çünki bütün mədəniyyətlərdə qadınlara qarşı gender əsaslı stereotiplər mövcuddur. Gender əsaslı stereotiplər isə gender əsaslı önyarğıya, önyarğı gender əsaslı ayrı-seçkiliyə, ayrı-seçkilik isə, öz növbəsində, gender əsaslı zorakılığa gətirib çıxarır və beləliklə də, gender bərabərliyinə nail ola bilməyən tərəf əksər vaxtı məhz qadın və qızlar olur. Odur ki, gender bərabərliyinə nail olmaq üçün qadınlara və qızlara qarşı mövcud olan bütün zərərli təcrübələrin aradan qaldırılması mütləqdir. Gender bərabərliyi sadəcə qadınlarla

kişilərin bərabər təmsilçiliyinə doğru yönəlmir; bu hədəf ictimai maarifçilikdən başlayaraq siyasət dəyişikliklərinə qədər ciddi addımların kompleks şəklində icrasını tələb edir ki, bu da bütövlükdə idarəçiliyin yaşxılaşdırılması və cəmiyyətin inkişafı ilə nəticələnir.

Cins və gender

Gender bərabərliyi konsepsiyasını dərk etmək üçün ilk öncə *cins* və *gender* anlayışlarını tam ayırmaq lazımdır, bunun üçün isə bir neçə əsas xüsusiyyətləri yadda saxlamaq yetərlidir.

Belə ki, **cins** anadangəlmə bioloji xüsusiyyətlər (məsələn, qadınlarda XX, kişilərdə isə XY xromosom dəstinin olması), anatomik / fiziki xüsusiyyətlər (xarici cinsiyyət orqanları, ikinci dərəcəli cinsi xüsusiyyətlər) və fizioloji xüsusiyyətlərlə (daxili cinsiyyət orqanları, cinsi hormonlar) müəyyən edilir. Cinsiyyət tibbi müdaxilə olmadan dəyişmir. Cinsin əsas 2 kateqoriyası mövcuddur – qadın və kişi; Azərbaycan Respublikası "Gender (kişi və qadınların) Bərabərliyinin Təminatları Haqqında" Qanunda da cinsin təsnifatı belə göstərilmişdir. Lakin, həm qadın, həm də kişiyə aid fiziki və fizioloji xüsusiyyətləri özündə daşıyan patalogiyalı insanlar da mövcuddurlar ki, onlara da elmdə şərti olaraq "interseks" cinsi kimi istinad edilir.

Cinsdən fərqli olaraq, **gender** sosial həyatda formalaşan xüsusiyyətləri özündə ehtiva edir. Buraya qadın, kişi, qız və ya oğlan olmaqla bağlı normalar, davranışlar və rollar, eləcə də bir-biri ilə münasibətlər daxildir. Gender mədəniyyətlər daxilində və mədəniyyətlər arasında dəyişə bilər, həmçinin, bu dəyişikliklər zamanla da baş verə bilər. Dəyişkən və dinamik olan gender kimliyi adətən digər insanlara bəlli olmur və genderin qadın, kişi və transgender kateqoriyaları mövcud olur. Transgender kateqoriyasına geylər, lesbianlar, biseksuallar və onlarla müxtəlif gender kimliyi olan qruplar daxildir.

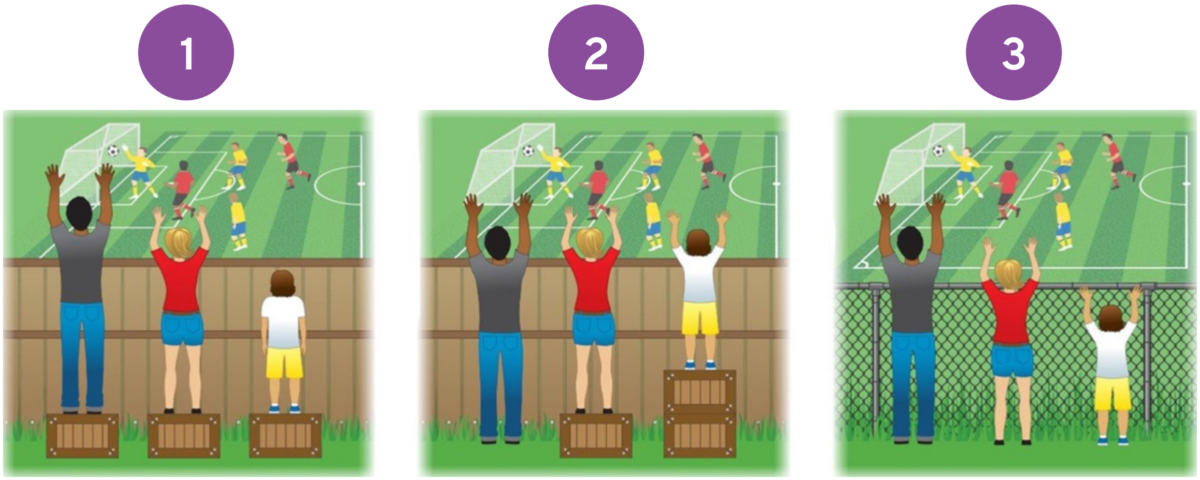
Gender bərabərliyi konsepsiyası və çərçivəsi

Cinsinə və gender kimliyinə görə hüquqlara, resurslara və imkanlara bərabər çıxışı olmayan hər kəs – qadınlar, kişilər, transgender qruplarına aid insanlar, həmçinin uşaqlar və ailələr – gender bərabərsizliyindən təsirlənir. Gender bərabərsizliyi istənilən yaşda və istənilən sosial təbəqədən olan insanlara təsir göstərə bilir. Ən klassik anlamda gender bərabərliyinin özəyində qadın və kişi arasında olan bərabərlik haqqı durur ki, bu da tarixi, mədəni və ənənəvi səbəblərdən dolayı qoruna bilmir.

Lakin əksər vaxtı, insanlar "bərabərliyi" yanlış olaraq "eynilik" kimi yozur, bu da ciddi fəsadlara yol açır. Əslində, məsələnin məğzində "BƏRABƏRLİK EYNİLİK DEYİL" konsepsiyası durmalı və gender bərabərliyinə də məhz bu bucaqdan baxılmalıdır.

Yəni, qızlar və oğlanların, qadın və kişilərin fiziki, fizioloji və psixoloji fərqliliklərini nəzərə alaraq, onlara **eyni** deyil, **bərabər** hüquq və azadlıqlar, **bərabər** resurs və imkanlar tanınmalıdır.

Əksinə, insanların fərdi ehtiyaclarını nəzərə almadan hamıya eyni şəraitin yaradılması cəmiyyəti bərabərlik əvəzinə hüquq pozuntusuna aparır. Bərabər yanaşma 'eyni' və ya 'oxşar' yanaşma demək deyil, hər kəsin xüsusi ehtiyacına görə bərabər hüquqlar və bərabər imkanlar üçün şəraitin yaradılması deməkdir. Aşağıdakı 1 saylı şəkildə eyni şəraitin yaradılmasına rəğmən xüsusi ehtiyacların qarşılanmadığı bir şərait göstərilir ki, bu da bərabər imkanları təmin etmir. 2-ci şəkildə isə insanların özəl ehtiyacları tanınır, onların müxtəlifliyinə görə müvafiq fərqli uyğun şərait yaradılır və həqiqi bərabər mühit təmin edilir. 3-cü şəkildə isə xüsusi ehtiyaclar nəzərə alınmasa da, sistemli baryer aradan qaldırılır və bununla da, bərabər şərait nisbətən təmin edilir.



Beləliklə, bərabər yanaşmanın sərgilənməsi bərabər hüquqlar, bərabər azadlıqlar, bərabər resurslar və bərabər imkanlarla çərçivələnir ki, bu da qadın və kişilərin (həmçinin transgender qruplarının) həyatın 5 əsas sahəsi - təhsil, məşğulluq, səhiyyə, sosial müdafiə və ədalətə bərabər çıxışını təmin edir və gender bərabərliyinə zəmanət yaradır.

Genderə aid əsas anlayışlar

Gender sahəsinə aid artıq yüzlərlə anlayış mövcuddur və gender lüğətinin həcmi getdikcə böyüyür; bir neçə anlayış gender konsepsiyasının özəyində durduğundan onlara xüsusi diqqət yetirmək lazımdır.

Femininlik, buna həm də “qadınlıq” deyilir. Femininlik qızlar və qadınlarla əlaqəli xüsusiyyətlərin, davranışların və rolların məcmusudur. Qadınlıq sosial cəhətdən qurulsa da, araşdırmalar qadına aid bəzi davranışların bioloji və mədəni təsir altında olduğunu göstərir. Məsələn, qayğıkeş, emosional, şəfqətli davranış daha çox qadınlardan gözlənti kimi qoyulsa da, əslində bu keyfiyyətlərin cinsiyyətə və ya genderə heç bir aidiyyatı yoxdur.

Maskulinlik, buna həm də “kişilik” deyilir. Qadınlarda femininlik olduğu kimi, maskulinlik də oğlan və kişilərlə əlaqəli xüsusiyyətlərin, davranışların və rolların məcmusudur. Kişilik sosial cəhətdən qurulsa da, araşdırmalar kişiyə aid bəzi davranışların bioloji və mədəni təsir altında olduğunu göstərir. Məsələn, cəmiyyət kişidən “kişiyə uyğun davranış” gözləyərkən, onun möhkəm, sərt, cəsarətli olduğunu umur; qayğıkeş, yumşaq davranış kişilərə yaraşdırılmır. Əslində isə bu keyfiyyətlərin cinsiyyətə və ya genderə heç bir aidiyyatı yoxdur – həm kişi, həm qadın yumşaq və ya sərt ola bilər, hər ikisi cəsarətli və şəfqətli davranış sərgiləyə bilərlər.

Beləliklə, həm "qadınlıq", həm də "kişilik" gender kimliyini təsvir edir. Bütün mədəniyyətlərdə bəzi davranışlar qadın və ya kişilərə aid edildiyindən gender-stereotipləri ilə sıx əlaqəli olurlar.

Gender kimliyi, insanın kişi və ya qadın, hər ikisi və ya heç biri olmağı haqqında olan daxili bir duyğudur, hissdir. Gender kimliyi başqalarına görünmür; bu, insanın doğulduqda təyin olunmuş cinslə eyni (sisgender) ya tərs (transgender) ola bilər. Gender kimliyi hissi 3 yaşına qədər formalaşır, lakin sonrakı dövrdə, əsasən də yeniyetmə dövründə, gender kimliyinin dəyişməsi mümkündür.

Gender əsaslı stereotiplər, qadının və kişinin cəmiyyətdə davranmasına dair ümumi qəbul edilmiş baxışlar toplusudur. İnsanlardakı stereotipləşdirmə düşüncə səviyyəsində olan qərəzin bir növüdür. Gender əsaslı stereotiplər, qadın və kişilərin fərdi qabiliyyətlərini inkişaf etdirməyi, peşə karyeralarını davam etməyi və həyatları ilə bağlı seçim etmək imkanlarını məhdudlaşdırır. Məsələn, oğlanların daha çox dəqiq elmlərə, qızların isə humanitar elmlərə qabiliyyətlərinin olması yayılmış stereotiplərdən biridir və bu yanaşmanı sərgiləyən ailələrdə uşaqların təhsil, peşə və iş seçiminə, yəni bilavasitə peşəkar həyatlarına birmənalı təsir olunur.

Gender rolu, şəxsin bioloji cinsinə görə bir şəxs üçün məqbul, uyğun və ya arzuolunan sayılan bir sıra davranış və münasibətləri əhatə edən bir sosial roldur. Məsələn, ailə-məişət məsuliyyətlərinin ailənin qadın və kişi üzvləri arasında qeyri bərabər bölüşdürülməsi gender rollarına ənənəvi yanaşmadan xəbər verir.

Gender əsaslı diskriminasiya (ayrı-seçkilik), insanlara fərdi bilik və ya bacarıqlarına görə deyil, sadəcə kişi və ya qadın olduqlarına görə fərqli münasibətin göstərilməsidir. Gender əsaslı diskriminasiya adətən gender əsaslı önyarğıdan, o isə öz növbəsində gender-əsaslı stereotiplərdən qaynaqlanır. Buna görə düşüncə səviyyəsində olan gender əsaslı stereotipləri aradan qaldırmaq ayrı-seçkiliyə qarşı mübarizə aparmaqdan daha asandır.

Gender zorakılığı (gender əsaslı zorakılıq), kişilər və ya onların hakim mövqe tutduqları təsisatlar tərəfindən qadınlara və ya qızlara mənsub olduqları cins zəminində fiziki, cinsi, iqtisadi (maddi) və ya psixoloji zərər vuran hər hansı hərəkət və ya təhdiddir. Gender zorakılığı kişilərə və oğlanlara qarşı da ola bilər, lakin patriarxal dəyərlərlə idarə olunan cəmiyyətlərdə gender zorakılığı daha çox qızlara və qadınlara yönəlik olur. Gender zorakılığı gender əsaslı ayrı-seçkiliyin ən ali formasıdır, stereotipik düşüncədən zorakı hərəkətə aparan yolun finalıdır.

Seksizm insanın cinsinə görə qərəz və ya ayrı-seçkilikdir. Seksizm hər kəsə təsir edə bilər, lakin ilk növbədə seksizmə məruz qalanlar yenə də əksər vaxtı qadın və qızlardır. Seksizm gender stereotipləri və gender rolları ilə əlaqələndirilib bir cinsin digərinə nisbətən üstün olması inamını özündə ehtiva edir. Seksizmin yayılmış formalarına qadınların iş yerlərində sıxışdırılması, onlara bərabər imkanların verilməməsi, qadın olduqlarına görə karyera yüksəlişlərinin əngəllənməsi daxildir.

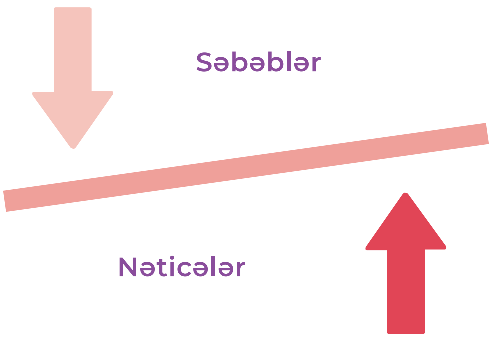
Gender həssas yanaşma həm qadınların, həm də kişilərin maraq və ehtiyaclarını nəzərə alan yanaşmadır. Genderə həssas yanaşma, layihələr və qərarların kişi və qadınlara onların gender rollarına görə fərqli şəkildə təsirləndiyini qəbul etməyi nəzərdə tutur. Məsələn, məktəbdə genderə həssas yanaşma tətbiq edildikdə qızların və oğlanların fiziki, fizioloji və psixoloji fərqliliyini nəzərə alaraq onların intellektual, fiziki, mənəvi və yaradıcı potensialının maksimum istifadəsinə yönəlmiş bərabər şəraitin yaradılması mümkün olur.

Patriarxat qadınların zülm və istismar obyektinə çevirən, onları tabeçilik vəziyyətinə salan sosial sistemdir. Patriarxal yanaşmanı sərgiləyən cəmiyyətlərdə qadınların idarəetmədə iştirakının və qərarvermədə rolunun məhdudlaşdırılması geniş yayılmış fenomenlərdəndir.

Feminizm qadın bərabərliyi uğrunda ictimai hərəkatdır. Feminizmin bir çox dövrlərdə və ölkələrdə mənfi qəbul edilməsi, bu anlayışın yanlış yozulması ilə əlaqədardır. Əslində, qadın hüquqlarını tanıyan və onları ifadə edən hər kəsə, cinsindən asılı olmayaraq, feminist deyilir. Feministik yanaşmaya isə qadınların bərabər iştirakının və imkanlardan bərabər istifadəsinin prioritetləşməsi daxildir.

Gender bərabərsizliyinin səbəbləri və nəticələri

Gender bərabərsizliyini doğuran səbəblər adətən gender bərabərsizliyinin törətdiyi nəticələrlə eyni olur. Belə ki, səbəb və nəticə arasındakı əlaqənin sıx olması hüquq pozuntularının aradan qaldırılmasını çətinləşdirir. Məsələn, təhsilə qeyri-bərabər çıxış, məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik, işdəki seqreqasiya, hüquqi müdafiənin zəifliyi, tibbi xidmətin əlçatan olmaması, din azadlığının məhdudiyyəti, siyasi təmsilçiliyin məhdud olması səbəbilə yaranan gender bərabərsizliyi əksər vaxtı siyahıda olan eyni pozuntularla da nəticələnir ki, bu da gender bərabərsizliyini bir qədər də dərinləşdirir.



Gender bərabərsizliyi isə, öz növbəsində, obyektivləşdirməyə, ayrı-seçkiliyə, sosial-iqtisadi bərabərsizliyə, insanların zorakılığa məruz qalmasına gətirib çıxarır ki, bu da fərdi müstəvidə əksər vaxtı narahatlıq, depressiya, özünə qarşı hörmətin azalması və intiharlara səbəb olur.

Odur ki, gender bərabərliyi təkcə fundamental insan hüququ deyil, həm də cəmiyyətin dinc, firavan və davamlı inkişafı üçün zəruri təməldir. Gender problemlərinin aradan qaldırılması qadınların və kişilərin, qızların və oğlanların bərabər hüquqlardan, azadlıqlardan, resurslardan və imkanlardan istifadə etdiyi dünya deməkdir.

BÖLMƏ 2. GENDER SİYASƏTİ

Qanunverici əsaslar

Azərbaycanda gender siyasətinin qanunverici əsasları Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, Gender Bərabərliyinin (Kişi və Qadın) Təminatları haqqında Qanun (2006), Məişət Zorakılığının Qarşısının Alınması haqqında Qanun (2010), habelə Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi, Ailə Məcəlləsi, Cinayət Məcəlləsi və İnzibati Xətalar Məcəlləsi ilə tənzimlənir. Eyni zamanda, ölkənin bir çox qanunverici aktlarında gender və ya qadınlarla əlaqəli müddəalar, habelə bir neçə istiqamət üzrə Milli Fəaliyyət Planları mövcuddur.

Azərbaycanın beynəlxalq gender öhdəlikləri

Azərbaycanın gender bərabərliyi və qadın hüquqları ilə bağlı bir sıra ciddi beynəlxalq öhdəlikləri də vardır ki, onların icrası dövləti milli qanunvericiliyin müntəzəm olaraq təkmilləşdirilməsinə sövq edir. Beynəlxalq öhdəliklərin ən önəmliləri arasında Pekin Fəaliyyət Platforması, Qadınlara Qarşı Ayrı-seçkiliyin Bütün Formalarının Ləğv olunması Haqqında Konvensiya (CEDAW), habelə Avropa Şurasının və Birləşmiş Millətlər Təşkilatının (BMT) bir sıra sənədləri və Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri (DİM) durur.

Beynəlxalq öhdəliklərlə ölkə qanunvericiliyi arasında ziddiyət yarandıqda, beynəlxalq qanunvericilik üstünlük təşkil edir ki, bu da ölkədaxili insan hüquqları prinsiplərini qorumağa xidmət edir.

Azərbaycan və CEDAW

CEDAW Konvensiyası qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi müddəalarını özündə əks etdirən 1979-cu ildə BMT-nin Baş Assambleyası tərəfindən qəbul edilmiş beynəlxalq müqavilədir. ‘Qadınların beynəlxalq konstitusiyası’ kimi təsvir edilən bu sənəd 3 sentyabr 1981-ci ildə təsis edilmiş və 189 dövlət, o cümlədən Azərbaycan, tərəfindən ratifikasiya edilmişdir.

Azərbaycan CEDAW Konvensiyasına 1995-ci ildə qoşularaq, bu günə qədər cəmi 6 dövlət hesabatını təqdim etmişdir. Təqribi 5 ildən bir təşkil olunan ölkə icmalında Azərbaycan qadın hüquqları və gender bərabərliyi sahəsində son 5 il ərzində ölkədaxilində gördüyü iş haqqında məruzə edərək dövlət hesabatını təqdim edir. Azərbaycanın CEDAW Komitəsindəki sonuncu icmalı 16 iyun 2022 tarixində Cenevrədə keçirilən 82-ci sessiyada baş verib. İcmaldan bir qədər sonra CEDAW Komitəsi Azərbaycan dövlətinə 22 narahatedici sahə üzrə 85 tövsiyə verib ki, bu da CEDAW Komitəsinin *Yekun Müşahidələr və Tövsiyələr* adlı sənədində öz əksini tapmışdır. Bu tövsiyələrin Azərbaycan tərəfindən 2026-cı ilin sonunadək icrası məqsədəuyğundur.

Azərbaycanda gender bərabərliyinə dair Milli İnstitusional Mexanizm

Azərbaycanda gender siyasətinin və beynəlxalq gender öhdəliklərini yerinə yetirmək üçün Milli İnstitusional Mexanizm formalaşdırılıb ki, onun infrastrukturuna aşağıdakılar daxildir:

A. Dövlət səviyyəsində

- **Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi** (AQUPDK) Azərbaycanda gender bərabərliyinə nail olunmasını təmin edən əsas qurumdur. 2006-cı ildə Qadın Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin bazasında yaradılmış AQUPDK gender bərabərliyini təmin etmək üçün qanunvericiliyin, siyasətlərin və dövlət proqramlarının nəzərdən keçirilməsində fəal rol oynayır.

- **Genderə Məsul Şəxslər** (GMŞ) vəzifəsinin 2000-ci ildə yaradılması Azərbaycanın hər bir dövlət qurumunda qadın problemləri üzrə dövlət siyasətinin həyata keçirilməsinin təşviqinə və monitorinqinə yönəlmişdir ki, bu da BMT-nin CEDAW Komitəsinin 1998-ci ildəki *Yekun Müşahidələrinə və Tövsiyələrinə* uyğun idi (Maddə № 70).

- **Gender zorakılığı və uşaqlara qarşı zorakılıq üzrə Monitorinq Qrupları** (MQ) 2015-ci ildə məişət zorakılığı halları ilə yerli səviyyədə məşğul olan İcra Hakimiyyətinin nəzdində yaradılmış qurumlardır. Monitorinq Qruplarının işi ictimai təşəbbüs kimi qəbul edilir və büdcədən ödənilmir.

- **İnsan Hüquqları üzrə Müvəkkilin Apparatı (Ombudsman)** 2001-ci ildə yaradılmış gender bərabərliyi məsələləri də daxil olmaqla, insan hüquqları sahəsində işləmək səlahiyyətinə malik qurumdur. Hüquqlarının pozulması ilə üzləşən qadınlar öz şikayətlərini Ombudsmana çatdıra bilərlər. İnsan hüquqları müddəalarının icrasına nəzarəti həyata keçirən Ombudsman fiziki və hüquqi şəxslər tərəfindən insan hüquqlarının pozulması ilə bağlı şikayətləri qəbul edib araşdıra bilər.

B. Qeyri-dövlət səviyyəsində

- **Beynəlxalq və çoxtərəfli təşkilatlar** insan hüquqları və gender bərabərliyi layihələrinə həm donor, həm də icraçı qismində böyük dəstək verən qurumlardır. Avropa İttifaqı nümayəndəliyinin, Avropa Şurasının və BMT agentliklərinin Azərbaycandakı ofisləri insan haqları və gender bərabərliyini dəstəkləyirlər.

- **Qadın hüquqları sahəsində fəaliyyət göstərən təşkilatlar** qadın hüquqlarının təşviqi və müdafiəsi üzrə xüsusi layihələr, eləcə də ümumi gender bərabərliyinə dəstək layihələrini həyata keçirən qeyri-hökumət təşkilatlarıdır. Qadın hüquq təşkilatları və təşəbbüs qruplarının sayı təqribi 200-ə yaxındır və əsasən Bakıda yerləşir.

- **Qadın hüquq müdafiəçiləri** qadın hüquqları və gender bərabərliyi sahəsində maarifləndirmə, monitorinq, ictimai vəkillik funksiyalarını həyata keçirən qeyri-rəsmi fərdlərdir. Bu kateqoriyaya keçmiş və ya cari QHT rəhbərləri, hüquqşünaslar, gender mütəxəssisləri, feministlər və genderə həssas digər ictimai fəallar daxildir.

BÖLMƏ 3.
GENDERƏ MƏSUL ŞƏXSLƏR

Hüquqi istinad

GMŞ vəzifəsinin yaradılması Azərbaycanın hər bir milli dövlət qurumunda qadın problemləri üzrə dövlət siyasətinin həyata keçirilməsinin təşviqinə və monitorinqinə yönəlmişdir ki, bu da BMT-nin CEDAW Komitəsinin 1998-ci ildəki yekun müşahidələrinə və tövsiyələrinə uyğun idi (maddə № 70).

GMŞ vəzifəsi 10 oktyabr 2006-cı ildə qəbul edilmiş "Gender (kişilər və qadınlar) bərabərliyinin təminatları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa uyğun olaraq gender bərabərliyinin təmin edilməsinə dövlət nəzarətinin həyata keçirilməsində mühüm gender meynstriminq aləti olmaqla, BMT-nin CEDAW Komitəsi tərəfindən 2015-ci ilin fevralında (№ 15) və 2022-ci ilin iyununda (No16) təkmilləşdirilməsi tövsiyə edilmiş Milli İnstitusional Mexanizmin ayrılmaz hissəsinə çevrilmişdir.

Genderə məsul şəxslərin missiyası

QGMŞ-in ümumi vəzifəsi siyasət və büdcə prosesinin bütün mərhələlərində – planlaşdırma, layihələndirmə, icra və qiymətləndirmədə gender perspektivini müvafiq qurumun siyasətinə, proqramlarına və büdcəsinə daxil edərək, siyasət, fəaliyyət və maliyyə səviyyələrində genderlə bağlı irəliləyişə nəzarət etməkdir. GMŞ qadınlardan və kişilərdən və ya eyni zamanda hər iki cinsin nümayəndələrindən ibarət ola bilər.

GMŞ, həm qısa, həm də uzunmüddətli perspektivdə bütün şöbələrin işində gender meynstriminqinə dair strategiya və metodları müəyyən etməklə aid olduğu idarənin, bütün şöbələrini dəstəkləmək üçün katalizator rolunu oynamalıdır. GMŞ, həm də Azərbaycanda CEDAW-nun icrasının keyfiyyətini və səmərəliyini artırmaq üçün hökumətə kömək etmək və CEDAW ilə bağlı hesabatlara töhfə vermək üçün mühüm rol oynamalıdır.

Buna görə də, GMŞ-in səmərəli fəaliyyəti üçün GMŞ-in aid olduğu yerli icra hakimiyyətinin müxtəlif şöbələrinə və rayonun aidiyyatı qurumlarına, eləcə də digər milli, regional və beynəlxalq hökumət və qeyri-hökumət təşkilatlarına çıxışı ilkin şərtdir.

Genderə məsul şəxslərin vəzifələri və gender bərabərliyini təşviq etmək funksiyası

Mərkəzi dövlət qurumlarında olduğu kimi, yerli icra hakimiyyətlərində çalışan GMŞ-rin vəzifələri də qanunvericiliklə rəsmi surətdə tənzimlənməsə də, ümumilikdə GMŞ aşağıdakı vəzifələrə malik olmalıdır:

Həssaslaşdırma və bacarıqların artırılması

- Yerli icra hakimiyyətində rəhbərliyin və işçilərinin gender bərabərliyi və qadın hüquqları haqqında məlumatlılığını artırmaq;
- Genderə həssas büdcələşdirməyə xüsusi diqqət yetirməklə, gender meynstriminqi ilə bağlı idarənin əməkdaşları üçün potensialın artırılması fəaliyyətlərini təşviq etmək;
- Yerli icra hakimiyyətində rəhbərliyi və işçiləri üçün genderə həssas təhsil üzrə təlimlər keçirmək və ya təşkil etmək;
- Müxtəlif hədəf qrupları (qərar verənlər, planlaşdırma və büdcələşdirmə şöbələrinin texniki işçiləri) üçün genderə həssas büdcələşdirmə üzrə təlim və seminarlar keçirmək və ya təşkil etmək;
- Gender əsaslı stereotiplərin və ayrı-seçkiliyin qarşısını almaq və/və ya onları ləğv etmək üçün idarə və aid olduğu sektor daxilində xüsusi layihələrə başlamaq;
- Yerli icra hakimiyyətinin işçilərinə gender meynstriminqi ilə bağlı texniki məsləhət vermək.

Məlumatların toplanması və təhlili

- Əsas gender boşluqlarının müəyyən edilməsi üçün cinsə görə ayrılmış məlumatları toplamaq və təhlil etmək;
- Yerli icra hakimiyyətinin məlumat bazasına daxil edilmək üçün cinsə görə ayrılmış məlumatların təkmilləşdirilməsinə dair təkliflər vermək;
- Azərbaycanda yerli icra hakimiyyətinin göstərdiyi xidmətin keyfiyyəti ilə bağlı qadın və kişilərin fikirlərini öyrənmək üçün müxtəlif sorğuların keçirilməsinə təşəbbüs göstərmək;
- Müvafiq qanunvericiliyinin gender təhlilinin aparılmasına təşəbbüs göstərmək,

tövsiyələr hazırlamaq, nəticələri paylaşmaq və müzakirə etmək;

- Yerli icra hakimiyyətinin strateji siyasət sənədlərini gender aspektindən təhlil etmək və boşluqları müəyyənləşdirmək;
- Yerli icra hakimiyyətinin sənədlərini gender həssaslığına (dil, məzmun, illüstrasiyalar) görə yoxlamaq;
- Müvafiq dövlət qurumunun və ümumilikdə aid olduğu sektor üzrə müxtəlif şöbələr kontekstində gender bərabərliyinə nail olma səviyyəsini ölçmək və beynəlxalq standartlara (məsələn, DİM) uyğunluğu təmin etmək üçün həm kəmiyyət, həm də keyfiyyət yanaşmalarından istifadə etməklə gender bərabərliyi göstəricilərinin hazırlanmasına başlamaq;
- Yerli icra hakimiyyətinin maarifləndirici materialının gender həssaslığına görə (gender stereotiplərini gücləndirə bilən dil, məzmun, illüstrasiyalar) qiymətləndirilməsini təşkil etmək.

Siyasətin qurulması

- Yerli icra hakimiyyətinin daxili əlaqələndirilmiş formatda gender meynstriminqi ilə bağlı Strateji və Fəaliyyət Planını hazırlamaq;
- Yerli icra hakimiyyətinin rəhbərliyini və işçilərini Strateji və Fəaliyyət Planının həyata keçirilməsi üsulları və mərhələləri haqqında məlumatlandırmaq;
- Yerli icra hakimiyyətinin büdcə siyasətlərinin planlaşdırma, hazırlanma, icra və qiymətləndirmə səviyyələrində təhsil sektorunda gender məsələlərini nəzərə almasını təmin etmək üçün genderə həssas büdcə alətindən istifadə etmək;
- Yerli icra hakimiyyətinin büdcəsini gender aspektindən nəzərdən keçirmək, boşluqları müəyyənləşdirmək və büdcəni genderə daha həssas etmək üçün tövsiyələr hazırlamaq;
- Yerli icra hakimiyyətinin strateji siyasət sənədlərinə genderə həssas büdcə standartlarını tətbiq etmək;
- Yerli icra hakimiyyətinin və bütün aidiyyatı sektor daxilində genderlə bağlı layihələri təşəbbüs etmək və əlaqələndirmək.

Bilik mübadiləsi

- • Gender resursları və kontaktlara dair məlumat bazası hazırlamaq və paylaşmaq;

- Bilik mübadiləsi sistemini yaratmaq (veb-sayt, intranet, qısa xəbər bülleteni);
- Gender nöqteyi-nəzərindən uyğun olan məlumatları yaymaq (məsələn, əmək məcəlləsi, qadağan olunmuş peşələrin siyahısı);
- Yerli icra hakimiyyətinin gender meynstriminqi üzrə əldə etdiyi inkişaf haqqında məlumatı yaymaq;
- Genderə həssas yanaşmanın ən yaxşı təcrübələrini paylaşmaq.

Kommunikasiya və koordinasiya

- Yerli icra hakimiyyətinin bütün şöbələrinin işində gender həssaslığının tələblərinə dair tövsiyələr vermək;
- İşçilərin gender meynstriminqi üzrə aralıq irəliləyişlərini nəzərdən keçirmək üçün yerli icra hakimiyyətinin daxilində müntəzəm daxili görüşlər keçirmək;
- Yerli icra hakimiyyətinin ictimaiyyətlə əlaqələr/kommunikasiya şöbəsi ilə əməkdaşlıq etmək və qurumun gender həssaslığı üzrə brendinqi və görünməsi üçün gender statistikası və gender təhlilindən istifadəyə dair texniki məsləhət vermək;
- Yerli icra hakimiyyətinin digər aidiyyatı qurumları ilə əlaqə saxlamaq, onlara baş çəkmək;
- AQUPDK-ya hesabat vermək və onunla əlaqəli çalışmaq;
- Digər dövlət qurumlarında, o cümlədən müvafiq dövlət qurumundakı GMŞ-lərlə, habelə bələdiyyələrdəki Gender Komissiyalarla şəbəkələşmək, onlara dəstək olmaq və əməkdaşlıq etmək;
- Yerli icra hakimiyyətinin çalışdığı sektorda və gender sektorunda müvafiq qeyri-hökumət subyektləri ilə əlaqələr qurmaq və tərəfdaşlıq imkanlarını artırmaq.

Monitorinq və qiymətləndirmə

- Gender bərabərliyi üzrə işlənib hazırlanmış fəaliyyət göstəricilərinin yoxlama siyahısı üzrə irəliləyişi izləmək və qiymətləndirmək;
- Yerli icra hakimiyyətinin büdcə siyasətində gender əsaslı büdcələşdirmənin tətbiqi səviyyəsini qiymətləndirmək;
- Gender bərabərliyi istiqamətində fəaliyyət göstəricilərini təkmilləşdirmək üçün

tövsiyələr hazırlamaq və onlardan istifadəni təbliğ etmək.

İştirak və hesabat

- Ümumilikdə aidiyyatı sektorda və xüsusən də genderə həssas büdcələşdirmə üzrə beynəlxalq təcrübəni öyrənmək və ən yaxşı təcrübələri yaymaq;

- Gender meynstriminq və genderə həssas büdcələşdirmə ilə bağlı milli və beynəlxalq tədbirlərdə müvafiq dövlət qurumunu təmsil etmək;

- Genderlə bağlı iş üzrə yerli icra hakimiyyətinin inkişafına dair illik hesabatları hazırlamaq;

- Gender meynstriminq və genderə həssas büdcələşdirmə üzrə rəhbər işçilərin çıxışlarının və digər təqdimatlarının hazırlanmasına köməklik etmək;

- CEDAW tövsiyələrinin həyata keçirilməsinə və hesabatın verilməsinə töhfə vermək.

GMŞ-rin yuxarıda sadalanan vəzifələri aşağıdakı **səviyyələrdə** gerçəkləşməlidir:

- **Daxili səviyyədə** yerli icra hakimiyyətinin daxilində, yəni institusional səviyyədə qadın və kişilər üçün bərabər mühit təmin edilməlidir. Daxili səviyyədəki iş müvafiq yerli icra hakimiyyətində çalışan əməkdaşlar üçün bərabər imkanların yaradılmasına xidmət edir, onların fəaliyyəti və peşəkar inkişafı üçün müvafiq resurslarının bərabər şəkildə əlçatan olmasına zəmanət yaradır, hüquqları pozulsa onlara müdafiənin bərabər formada təmin olunmasına xidmət edir;

- **Yerli səviyyədə** yerli icra hakimiyyətinin göstərdiyi xidmətin yerinə yetirilməsində genderə həssas yanaşmanı təmin etməlidir; belə ki, yerli icra hakimiyyətinin fəaliyyət sahəsinə aid istənilən məsələnin həllində (məsələn, su təchizatının və ya nəqliyyat xidmətinin təşkilində) gender indikatorları müəyyən edilməli, işin icrası üçün ayrılacaq büdcə gender baxımından təhlil edilməli, xidmət layihələndirilməli, icra edilməli və indikatorlara görə qiymətləndirilməlidir;

- **Milli səviyyədə** yerli icra hakimiyyəti gender fəaliyyətləri və nəticələrilə bağlı milli hesabatvermə prosesinə töhvə verməli, şəbəkələşmə və yaxşı təcrübə mübadiləsinin təmin edilməsində iştirak etməlidir. Məsələn, AQUPDK-nin Milli Məclisə illik təqdim etdiyi hesabatın hazırlanmasında müvafiq rayonlarda olan vəziyyətlə bağlı məlumat yerli icra hakimiyyəti vasitəsilə formalaşır;

- **Beynəlxalq səviyyədə** yerli icra hakimiyyəti hesabatvermə və yaxşı təcrübə mübadiləsinin təmin edilməsi prosesinə töhvə verməlidir. Məsələn, gender bərabərliyi sahəsində əldə olunan sektoral nəticələr nüfuzlu beynəlxalq

platformalarda (misal üçün CEDAW Komitəsinin icmalında, BMT-nin Universal Dövrü Hesabatın dinləməsində) dövlət tərəfindən təqdim edilə bilər.

Yəni qeyd edilən vəzifələr müvafiq qaydada hər 4 müstəvidə formalaşdırılmalı, onların icrası üçün fəaliyyət planları hazırlanmalı, layihələr təklif edilməli, büdcədən vəsaitlər ayrılmalı, səmərəli icra üçün təlimlər təşkil edilməli, nəticələrin ölçülməsi üçün monitorinq alətləri hazırlanmalı, qiymətləndimə aparılmalıdır.

Bu qədər çox profilli vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün yerli icra hakimiyyətində çalışan GMŞ-lərin üzərinə böyük vəzifə düşür, məhz buna görə də GMŞ ayrıca bir vəzifə olaraq təyin olunmalıdır. Yerli icra hakimiyyətində GMŞ vəzifəsi təyin edilmədiyi təqdirdə, gender bərabərliyinin təminatı üçün yuxarıda sadalanan vəzifələr qurumun müvafiq şöbələri (məsələn, analitika şöbəsi, hüquq şöbəsi, insan resursları şöbəsi) arasında bölüşdürülməli, həmin şöbələr arasında müntəzəm əlaqələndirmə işi təmin olunmalı və öncədən təyin olunmuş gender göstəriciləri üzrə vahid hesabat hazırlanmalıdır.

Yerli icra hakimiyyətlərinin gender ilə bağlı səlahiyyətləri

Azərbaycan Respublikası şəhər və rayon icra hakimiyyətlərinin statusu “Yerli İcra Hakimiyyətləri Haqqında” Əsasnamə ilə müəyyənləşdirilir.

Əsasnamənin **3.6.** bəndinə əsasən, yerli icra hakimiyyətləri **əhalinin sosial müdafiəsi və gender bərabərliyi** sahələrində:

- 3.6.1. müvafiq ərazidə əhalinin sosial müdafiəsi sahəsində dövlət siyasətinin həyata keçirilməsini təmin edir;
- 3.6.2. müvafiq ərazidə sosial məsələlərə aid analitik materialların və proqnozların hazırlanmasını təşkil edir, sosial sahənin perspektiv istiqamətlərinə və inkişafının əsas prioritetlərinə dair təkliflər verir;
- 3.6.3. müvafiq ərazidə dövlət ailə siyasətinin həyata keçirilməsini təmin edir, demoqrafik inkişaf konsepsiyasının hazırlanmasını, həmin konsepsiya ilə bağlı hər il üçün tədbirlər planının müəyyənləşdirilməsini və icrasını təşkil edir;
- 3.6.4. müvafiq ərazidə gender bərabərliyi sahəsində dövlət siyasətinin həyata keçirilməsi ilə bağlı tədbirlər müəyyənləşdirir və onların icrasını təmin edir.

Eyni zamanda, Əsasnamənin **4.6.** bəndinə əsasən yerli icra hakimiyyətləri **əhalinin sosial müdafiəsi və gender bərabərliyi sahələrində**:

- 4.6.1. vətəndaşlara dövlət tərəfindən sosial yardım göstərilməsi işini təşkil etmək;
- 4.6.2. müvafiq ərazidə ehtiyacı olan ailə, qadın və uşaqlara sosial yardım göstərilməsi işini təşkil etmək, ailə institutunun möhkəmləndirilməsinə və ailə dəyərlərinin təbliğinə yönəlmiş tədbirlər görmək;
- 4.6.3. ehtiyacı olan uşaqlara yardım göstərilməsini təşkil etmək;
- 4.6.4. Azərbaycan Respublikasının Ailə Məcəlləsinə uyğun olaraq, övladlığa götürmə ilə bağlı məsələlərdə aidiyyəti dövlət orqanlarının işinə kömək göstərmək;
- 4.6.5. yeniyetmələrin nəzarətsizliyinə və baxımsızlığına qarşı profilaktik işlərin görülməsi, çətin həyat vəziyyətinə düşənlərin sosial adaptasiyası və reabilitasiyası, onların qanuni mənafelərinin və hüquqlarının müdafiəsi sahəsində tədbirlər həyata keçirmək;
- 4.6.6. müharibə və əmək veteranlarının, ahıl vətəndaşların yaşayış səviyyəsinin yaxşılaşdırılması sahəsində tədbirlər görmək;
- 4.6.7. ehtiyacı olan şəxslərin sosial xidmət müəssisələrində yerləşdirilməsi üçün zəruri tədbirlər görmək;
- 4.6.8. ailə başçısını itirmiş ailələrin, çoxuşaqlı ailələrin, evdə qulluğa ehtiyacı olan əlilliyi olan şəxslərin, müharibə və əmək veteranlarının, qocaların mənzil və məişət şəraitinin və maddi vəziyyətinin yaxşılaşdırılmasına kömək göstərmək;
- 4.6.9. əlilliyi olan şəxslərin, yaşayış səviyyəsinin yaxşılaşdırılması sahəsində tədbirlər görmək, onların bərpa müəssisələrinin fəaliyyətinə və inkişafına, əlilliyi olan şəxslərin, reabilitasiya proqramlarının icrasına və əlilliyi olan şəxslərin, həyat fəaliyyəti üçün əlverişli mühitin yaradılmasına dəstək vermək;
- 4.6.10. müəyyən yaşayış yeri olmayan vətəndaşlara, cəzaçəkmə müəssisələrindən çıxmış şəxslərə, məcburi köçkünlərə sosial xidmət və sosial dəstək göstərilməsi ilə bağlı tədbirlər həyata keçirmək;
- 4.6.11. müvafiq ərazidə əhaliyə humanitar yardım göstərilməsi və əhaliyə sosial xidmət göstərən təşkilatlarla birlikdə humanitar yardıma tələbatın müəyyənləşdirilməsi işini təşkil etmək;
- 4.6.12. sosial yardımlara hüququ olan şəxslərin ilkin uçotunun aparılmasını təşkil etmək;
- 4.6.13. müvafiq ərazidə sosial qidalanmanın təşkili barədə məlumatların kütləvi informasiya vasitələrində verilməsini təşkil etmək;

- 4.6.14. müvafiq ərazidə ümumtəhsil və peşə təhsili alan şagirdlərin və tələbələrin qidalanmasının təmin edilməsi işini təhsil müəssisələri ilə birlikdə təşkil etmək;

- 4.6.15. valideynlərini itirmiş və ya valideyn himayəsindən məhrum olmuş yetkinlik yaşına çatmayan uşaqların ümumi təyinatlı internat tipli ümumtəhsil məktəblərinə, inteqrasiya təlimli internat tipli ümumtəhsil məktəblərinə, sağlamlıq imkanları məhdud uşaqların xüsusi ümumtəhsil məktəblərinə və internat tipli xüsusi ümumtəhsil məktəblərinə göndərilməsini təşkil etmək.

Paraler olaraq, "Məişət Zorakılığının Qarşısının Alınması Haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununa əsasən yerli icra hakimiyyəti orqanları cinayət tərkibinin əlamətləri olmadıqda məişət zorakılığı ilə bağlı şikayətə baxılması və qərarın verilməsi, məişət zorakılığı ilə bağlı hərəkətləri törətmiş şəxsə həmin və ya ona oxşar hərəkətlərin təkrarlanmaması barədə yazılı xəbərdarlığın edilməsi, qısamüddətli mühafizə orderinin verilməsi, uzunmüddətli mühafizə orderinin verilməsi, məhkəməyə müraciət edilməsi və məhkəmə qərarlarının icrasının təmin edilməsi və hüquqi yardım və sığınacaqla təmin edilməsi funksiyalarını özündə ehtiva etməklə qadınlara qarşı zorakılıq hallarının qarşısının alınmasında və zorakılığa məruz qalan qadınların müdafiəsində aparıcı rol oynayır.

Eyni zamanda, yerli icra hakimiyyətlərinin nəzdində 2015-ci ildə yaradılan Monitorinq Qrupları

- Yerlərdə vəziyyətin qiymətləndirilməsi;

- Həyata keçirilən tədbirlərin effektivliyinin yoxlanılması;

- Riskli ailələrin müəyyən edilməsi və lazımi dəstəyin göstərilməsi;

- Zorakılığın səbəblərinin araşdırılması və təhlil edilməsi, xüsusilə də baş vermiş ağır zorakılıq hallarının müzakirəsi;

- Zorakılıq qurbanlarının müdafiəsi və müvafiq yardımlarla təmin edilməsi üzrə fəaliyyətlərin əlaqələndirilməsi funksiyasını da aparır.

Bu qədər çox profilli vəzifələrin yerinə yetirilməsi üçün yerli icra hakimiyyətlərində çalışan GMŞ-lərin üzərinə böyük vəzifə düşür, məhz buna görə yerli icra hakimiyyətlərində GMŞ vəzifəsi adətən icra başçısının müavininə həvalə edilir. Üstəlik, koordinasiyalı iş üçün adətən GMŞ həm də rayon üzrə gender zorakılığı və uşaqlara qarşı zorakılıq üzrə Monitorinq Qrupunun üzvü olur.

BÖLMƏ 4. ALƏTLƏR

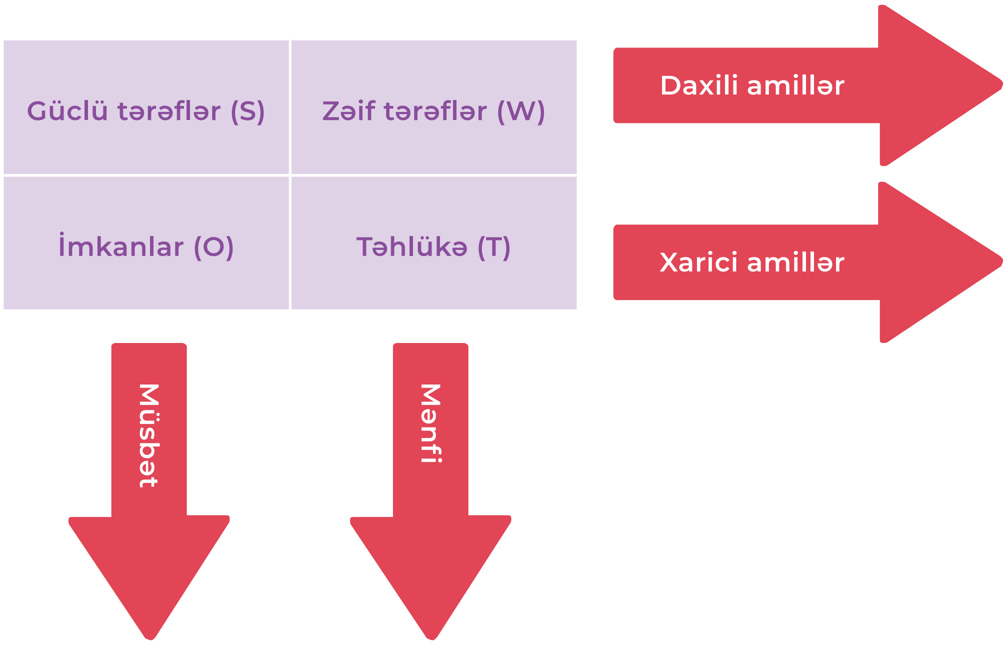
Təhlil Alətləri

GMŞ-lər işlərində gender təhlillərindən istifadə edilməsi zərurəti ilə üz üzə olurlar ki, bu da onların layihə və proqramların yazılmasına, büdcənin proqnozlaşdırılmasına, habelə hesabatların hazırlanmasına təsir edir. Bunun üçün bir neçə təhlil alətinin istifadəsi GMŞ-lərin bu funksiyasına müsbət təsir edəcəkdir.

Tövsiyə edilən təhlil alətlərdən SWOT aləti (SWOT tool), SMART indikatorlar (SMART indicators), yoxlama siyahısı (checklist), məntiqi çərçivə (logframe), təsir zənciri (impact chain) və dəyişiklik nəzəriyyəsi (theory of change) ən faydalı olanlardandır

SWOT aləti

SWOT aləti istənilən bir vəziyyətlə bağlı sürətli qiymətləndirmə və təhlil ilə bağlı bir texnikadır. Güclü tərəfli (S), Zəif tərəfləri (W), İmkanları (O) və Təhlükəni (T) müəyyən etməyə köməklik edən bu alət strateji planlaşdırma və strateji idarəetmə üçün çox faydalıdır. Bu alətə bəzən situasiya qiymətləndirməsi və ya situasiya təhlili də deyirlər.



SMART indikatorlar

SMART çərçivə keyfiyyət göstəricilərini müəyyən etmək üçün faydalı üsuldur. Bu, Xüsusi (S), Ölçülə bilən (M), Nail oluna bilən (A), Uyğun (R) və Vaxta bağlı (T) keyfiyyətləri özündə əks etdirməklə, SMART, yəni AĞILLI indikatorlar çərçivəsini yaradır. Göstəricilərin doğru seçilməsi hər zaman fəaliyyət və monitorinq planları üçün aparıcı məqamlardan biri olduğuna görə bu çərçivənin sadəliyi onu istifadə üçün rahat və faydalı edir.

S Xüsusi (Specific)
M Ölçülə bilən (Measurable)
A Nail oluna bilən (Achievable)
R Uyğun (Relevant)
T Vaxta bağlı (Timebound)

Yoxlama siyahısı

Tələb olunan şərtlərin, görüləcək işlərin və ya nəzərə alınmalı məqamların siyahısına YOXLAMA siyahısı da deyirlər. Yoxlama siyahısı tez-tez təkrarlanan vəziyyətlər üçün xatırlatma kimi istifadə olunur. Məsələn, istənilən layihənin planlaşdırılmasında genderə həssas yanaşmanın istifadə olunmasına dair yoxlama siyahısı ən azı aşağıdakı məqamları nəzərə almalıdır.

Əsaslandırma

1. *Layihə açıq şəkildə gender məsələsini və ya problemlərini həll edirmi? Əgər belədirsə, bunu təsvir edin və əgər deyilsə, izahat verin.*

2. *Layihənin kontekst təhlili aşağıdakıları araşdırırmı: a) qadınların və kişilərin müvafiq mövzu üzrə cari vəziyyətlərini, b) layihənin müxtəlif qruplara göstərəcəyi təsirləri*

Məlumat və statistika

3. *Layihə gender məsələlərini təhlil və təqib etmək üçün cinsə görə ayrılmış kəmiyyət məlumatlarını (məsələn, sorğunun nəticələri, statistik göstəricilər) və keyfiyyət məlumatlarını (məsələn, müsahibələr, fokus qrup müzakirələrin nəticələrini) toplayacaq və istifadə edəcəkmi?*

Nəticələr

4. *Qadınların və kişilərin müxtəlif ehtiyaclarını və prioritetlərini qarşılamaq üçün müvafiq nəticələr, məhsullar və fəaliyyətlər nəzərdə tutulubmu? Nəticə*

səviyyəsində gender indikatorları və ya gender markerləri (müəyyən edilmiş nəticə göstəriciləri, məsələn, seçkili orqanlarında qadınların sayının ilk ildə 20% artması) təyin edilibmi?

5. *Nəticələr çərçivəsinə genderə həssas göstəricilərin (yəni təşkilatda/cəmiyyətdə zamanla genderlə bağlı dəyişiklikləri ölçən göstəricilər, məsələn qadınların iştirakçılığı), hədəflərin və gender bərabərliyi nəticələrinin monitorinqi üçün ilkin baza daxildirmi?*

Büdcə

6. *Təklif olunan gender fəaliyyətləri üçün yetərli maliyyə resursları ayrılıbmı (ümumi büdcənin % nisbətində nə qədər)?*

Maraqlı tərəflər və iştirak

7. *Qadınlar/gender ilə məşğul olan tərəf və təşkilatlarla məsləhətləşmələr aparılırmı?*

8. *Layihə həm qadınların, həm də kişilərin layihə fəaliyyətlərinə çıxış əldə etmələrini və iştirak etmələrini təmin edirmi (hansı cinsin az təmsil olunmasından asılı olmayaraq, ən azı 40%-ni hədəfə almaq lazımdır)?*

Gender bacarıqları

9. *Gender mütəxəssisi işə cəlb edilibmi və ya onunla məsləhətləşmə aparılıbmı? Layihə işçilərinin gender bilikləri varmı və onların vəzifə təlimatlarına genderlə bağlı tapşırıqlar daxil edilibmi?*

10. *Layihənin bütün işçiləri genderlə bağlı həssaslaşdırılacaqmı?*

Layihənin həyata keçirilməsi

11. *Layihə işçilərinin işə qəbulunda gender baxımından balanslaşdırılmış təmsilçiliyə riayət olunubmu?*

12. *Layihənin monitorinqi və qiymətləndirilməsi gender məsələlərini əhatə edəcəkmi? Gender bərabərliyi istiqamətində davranış dəyişikliklərinə nəzarət ediləcəkmi? Məsələn, əhali ilə görüşlərdə qadın və qızların iştirakının artması (ilk və sonuncu iclasların müqayisəsi), yaş qruplarındakı dinamikanın fərqlənməsi davranış dəyişikliklər sırasına aid edilə bilər.*

Məntiqi çərçivə

Məntiqi çərçivə layihənin məqsədi, fəaliyyətləri və gözlənilən nəticələri haqqında ümumi məlumat verən 16 xanadan ibarət planlaşdırma vasitəsidir. Məntiqi çərçivə layihənin komponentlərini və onun fəaliyyətlərini müəyyən etməyə və onları bir-biri ilə əlaqələndirməyə kömək edən, habelə layihənin gözlənilən nəticələrinin monitorinq ediləcəyi tədbirləri müəyyən edən bir matriksdir. Məntiqi çərçivənin ən böyük üstünlüyü layihənin əsas komponentlərini aydın bəyanatlar toplusuna birləşdirməsidir. O, planlaşdırılmış və faktiki nəticələrin müqayisə oluna biləcəyi monitorinq və qiymətləndirmə üçün çərçivə yaradaraq, layihənin icrasını proqnozlaşdırır və inkişaf fəaliyyətlərini planlaşdırmağa kömək edir. Hər bir xananın doğru doldurulması çərçivəni bütün istiqamətlərdə (sağdan sola, soldan sağa, yuxarıdan aşağı, aşağıdan yuxarı) məntiqli və ardıcıl edir. Əgər ardıcıllıq və məntiq pozulursa, deməli həmin xana düzgün doldurulmamışdır.

	Məqsəd	Göstəricilər	Nəzarət (mənbələr)	Ehtimal
Ümumi məqsəd				
Xüsusi vəzifələr				
Gözlənilən nəticələr				
Fəaliyyətlər				

Təsir zənciri

Təsir zənciri hər hansı bir fəaliyyətin baş verməsi nəticəsində yaranan vəziyyətin ehtimalına baxaraq, layihənin fəaliyyətləri arasında səbəb-nəticə əlaqəsini təsvir edir. Adətən fəaliyyətin və layihənin bitməsindən dolayı işin monitorinqi yekun nəticə

və təsir mərhələlərini əhatə etmir, bunun üçün daha uzun müddətli monitorinq və qiymətləndirmə gərəkli olur.

Dəyişiklik nəzəriyyəsi

Dəyişiklik nəzəriyyəsi, mövcud dəlillər üzərində səbəb-nəticə təhlilinə əsaslanaraq, müəyyən bir və ya bir neçə müdaxilənin/fəaliyyətin konkret inkişaf dəyişikliyinə necə gətirib çıxaracağını izah edən bir üsuldur.

Dəyişiklik nəzəriyyəsinin ən sadə linear məntiqi "… OLSA, ONDA … OLACAQ" modelidir. Yəni bir xətt üzrə səbəb-nəticə əlaqəsini təsvir edən bu model **A Olsa, onda B olacaq -> B olanda, onda C olacaq -> C olanda, onda D olacaq** kimi təsvir edilə bilər.

Qeyd edilən bütün təhlil alətlərin istifadəsi mütləq deyil, amma onların bir neçəsinin məqsədinə görə istifadəsi layihə və fəaliyyət planlanması prosesində önəmlidir. Bu alətlərin istifadəsində genderə həssas yanaşma prosesin mütləq tərkib hissəsi olmalıdır.

Gender indikatorları

Bütün təsvir edilən təhlil alətlərində genderə həssas yanaşmanı təmin edən vasitələrdən biri – gender göstəricilərin istifadəsidir. İstənilən fəaliyyətin planlaşdırılması və icrasında göstəricilərin istifadəsi ən önəmli məqamlardan biridir. Göstəricilər dəyişikliklərin qiymətləndirilə biləcəyi meyarlar və ya ölçülərdir ki, bunlar faktlar, rəqəmlər, rəylər və ya düşüncələr ola bilər. Göstəricilər konkret şəraitdə dəyişiklikləri və ya müəyyən məqsədlərə doğru irəliləyişi ifadə etmək üçün istifadə olunur. Göstəricilər kəmiyyət və keyfiyyət yanaşmaları əsasında hazırlana bilər.

GMŞ-lər daha çox genderə həssas göstəricilərdən istifadə etməlidirlər. "Genderə həssas" və ya sadəcə "gender" göstəricisi zamanla genderlə bağlı dəyişiklikləri ölçür. Burada adətən cinslərə bölünmüş statistik məlumatlara əsaslanan kəmiyyət göstəricilərinə istinad edilir, lakin keyfiyyət göstəricilərindən də empirik məlumat kimi istifadə edilə bilər. Məsələn, ailələrdə ev-məişət işləri üzrə bölgünün qeyri-bərabər aparılmasının (kəmiyyət) qadın və kişilərin siyasi-ictimai iştirakçılığına təsirinin (keyfiyyət) ölçülməsinə köməklik edə bilər.

Gender göstəriciləri həmçinin keyfiyyət dəyişikliklərini də əhatə edə bilər – məsələn, qadınların səlahiyyət səviyyəsinin yüksəlməsi və ya gender bərabərliyinə münasibətdə dəyişikliklər. Gender bərabərliyinin ölçülməsi kişilər və qadınlar arasındakı münasibətlərdəki dəyişiklikləri, qadınlar və kişilər üçün xüsusi siyasət, proqram və ya fəaliyyətin nəticələrini və ya kişi və qadınların statusunda və ya vəziyyətində dəyişiklikləri, məsələn, yoxsulluq və ya iştirak səviyyələrini əhatə edə bilər.

İdarəetmədə gender bərabərliyi: iki kateqoriya üzrə nümunələr

Gender anlayışının bütün sahələrə tətbiq edilmə qabiliyyəti vardır. Hətta ilk baxışdan gender ilə əlaqəsi olmayan sahələrin problemlərində gender əlaqəsi mövcuddur. Məsələn, **su təchizatında** adətən təmiz suya çıxışın olması həm qadınlar, həm kişilər üçün eyni görsənə bilər. Lakin su təchizatı sisteminin qeyri-kafi olması qadınlara xüsusi təsir göstərir, çünki onların ailə və məişətlə bağlı rolları kişilərdəkindən daha böyükdür. Suyun davamlı olması təmin edilməyəndə, qadınların ev-məişət qayğıları artır, işlərin bitmə vaxtı gecikir, asudə vaxtına müdaxilə olunur. Paralel olaraq, suyun olmaması gigiyenaya riayət etməsinə ciddi təsir göstərərək, ailədə xəstəliklərin sayının artmasına səbəb olur və yenə də qadının yükünü artırır. Həmçinin, ev-təsərrüfat əsaslı sahibkar fəaliyyəti ilə qadınlar çox məşğul olduğundan, su təminatı olmadıqda qadınların gəlirlərinə mənfi təsir edir.

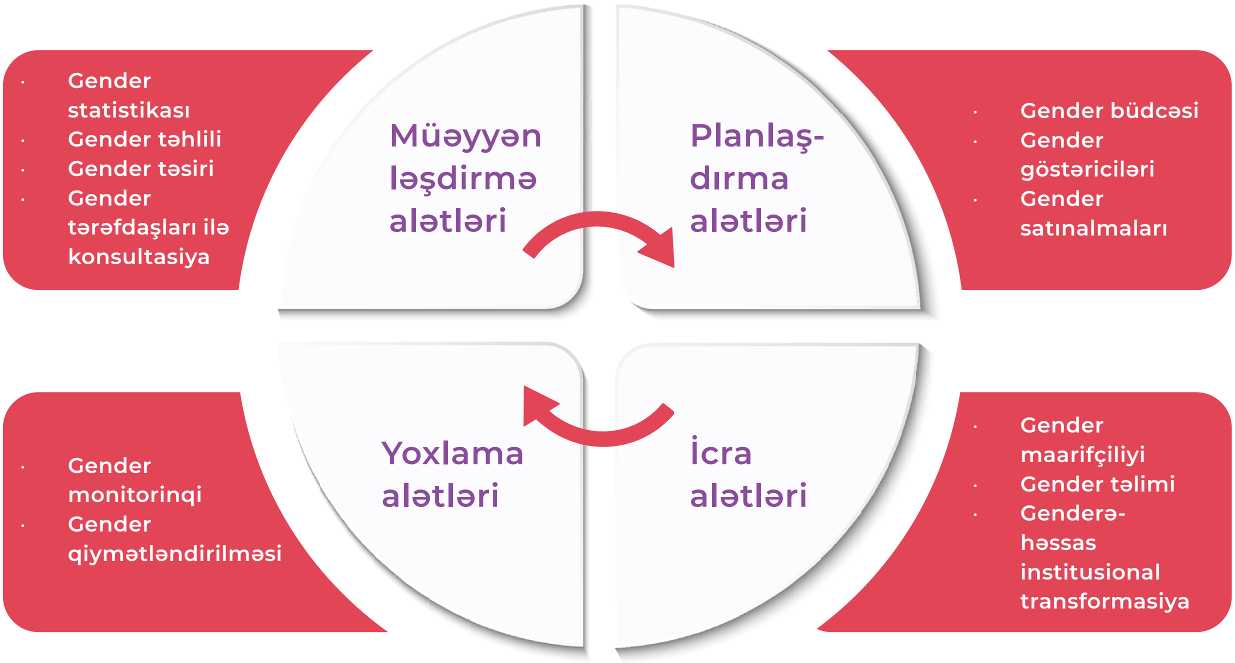
Digər qeyri-ənənəvi misalda **enerji təminatının** gender siması üzə çıxır. Belə ki, qadınlar ev işlərinin əksəriyyətini (yemək bişirmək, təmizlik, camaşır işləri) yerinə yetirirlər və elektrik enerjisinin kəsildikdə onların işlərini asanlaşdıran elektrik cihazlarından istifadə edə bilmirlər. Bundan başqa, yüksək elektrik tariflərinə görə evdə elektrik cihazları (tozsoran, paltaryuyan maşın) olsa belə, qadınlar onları istifadə etməkdən imtina edir, həmin işləri manual əməklə əvəzləyirlər ki, pula qənaət edə bilsinlər. Fasiləsiz enerji təminatı qadınlara saç salonları və internet kafe kimi kiçik bizneslər yaratmağa imkan verir. Enerji təminatı qənaəetbəxş deyilsə və ya bahadırsa, bu, kiçik biznesinə inkişafına mane olur.

Gender meynstriminqi

Deməli, istisnasız bütün sahələrdə məsələlərin gender siması olduğu üçün, genderə həssas yanaşma da bütün sektorlara tətbiq edilməlidir. Bunun ən uğurlu üsulu – gender meynstriminqidir – genderin axınlaşdırılması, yəni əsas axına çevrilməsi. Gender meynstriminqi qadınlar və kişilər arasında bərabərliyə nail olmaq üçün əsas strategiyadır.

Gender meynstriminqi qadınlar və kişilər arasında bərabərliyi təşviq etmək və ayrı-seçkiliklə mübarizə aparmaq məqsədilə siyasətlərin, tənzimləyici tədbirlərin və xərcləmə proqramlarının hazırlanması, dizaynı, həyata keçirilməsi, monitorinqi və qiymətləndirilməsinə gender perspektivinin inteqrasiyasını nəzərdə tutur.

Gender Bərabərliyinə dair Avropa İnstitutunun təsnifatına görə, gender meynstriminqinin 12 əsas aləti vardır ki, onlar 4 kateqoriya üzrə qruplaşdırılaraq, strategiyanın icrasına zəmanət verir.



Təhlil alətlərində olduğu kimi, qeyd edilən gender meynstriminq alətlərinin hamısının birdən istifadəsi mütləq deyil, amma GMŞ-lərin işində müstəsna rol oynaya biləcək bu alətlərə yiyələnmək və tədricən istifadə etmək mütləq tövsiyədir.

NƏTİCƏLƏR VƏ TÖVSİYƏLƏR

Beləliklə, Azərbaycanda GMŞ-lərin bütün dövlət qurumlarında təyin olunması qanunla nəzərdə tutulsa da, onların fəaliyyətlərinin uğurlu təşkili üçün bir sıra addımlara ehtiyac vardır. Bu addımları şərti olaraq 3 qrupa ayırmaq olar:

1. Qanun dəyişiklikləri
Qanunvericilikdə GMŞ-lərin səlahiyyətləri ilə bağlı tələblərin formaşdırılması, habelə onların GMŞ qismində fəaliyyətinin ödənişli olması **tövsiyə** olunur.

Belə ki, GMŞ-lərin vəzifələri aydın və ətraflı şəkildə qanunvericiliklə tənzimlənməli, onların işinə dövlət idarələrində gender həssas yanaşmanın daxil edilməsi səlahiyyəti də qanunvericilik tərəfindən verilməlidir. Bu vəzifənin çox profilli fəaliyyətini və iş həcmini nəzərə alaraq, GMŞ-lərinin əməyinin ödənişli olması qanunla təmin olunmalıdır.

2. Səlahiyyətlərin gücləndirilməsi
Qanunvericilik dəyişikliklərindən sonra GMŞ-lərin səlahiyyətləndirilməsi prosesinin mütəşəkkil formada təşkil olunması **tövsiyə** olunur.

Səlahiyyətlərinin artırılması məlumatlılığın artırılmasını, resurslara çıxışın artırılmasını, habelə informasiya və şəbəkələşmə fəaliyyətlərinin çoxalmasını əhatə edir. GMŞ-in çalışdığı dövlət qurumunda fəaliyyət göstərən şöbələr və departamentlərin qərarlarında gender aspektinin, xüsusilə qadınların müvafiq dövlət qurumunun mandatına uyğun olan spesifik ehtiyaclarının nəzərə alınması üçün GMŞ-in koordinasiyalı iş aparmaq səlahiyyətinə malik olmalıdır. Nəhayət, GMŞ-in İllik Fəaliyyət Planı və onun icrası üçün ayrılan büdcə vəsaiti olmalıdır.

3. Bilik və bacarıqlarının artırılması

GMŞ-lər səlahiyyətlərini səmərəli yerinə yetirmək üçün onların bilik və bacarıqlarının artırılmasına dair sistemli yanaşmanın tətbiq edilməsi **tövsiyə** olunur.

Müxtəlif planlı vəzifələrin icrası GMŞ-rin bir neçə istiqamətdə maarifləndirmə, təlim və təhsil vasitəsilə bilik və bacarıqlarının zənginləşdirilməsi zərurətini üzə çıxarır. Belə ki, gender meynstriminqi və onun bütün alətləri (müəyyənləşdimə, planlaşdırma, icra və yoxlama alətləri) ilə yanaşı, layihələrin yazılması və icrası, monitorinq və qiymətləndirmə, hesabatların yazılması, sosial araşdırmalar, ünsiyyət bacarıqları, vəkillik alətləri, şəbəkələşmə üsulları da GMŞ-lər üçün arzuolunan mövzular sırasındadır.

Avropa İttifaqı tərəfindən maliyyələşdirilir

Bu nəşr Avropa İttifaqı tərəfindən maliyyələşdirilən və NIRAS tərəfindən həyata keçirilən "AVROPA İTTIFAQI GENDER BƏRABƏRLİYİ NAMİNƏ İSLAHAT ÜZRƏ YARDIM XİDMƏTİ" layihəsi çərçivəsində hazırlanıb. Onun məzmunu yalnız NIRAS-ın məsuliyyətidir və Avropa İttifaqının fikirlərini əks etdirmir

reform.helpdesk@niras.se
ünvanına yazın

NIRAS
ilə əməkdaşlıqda icra edilir