



AZƏRBAYCANDA DÖVLƏT QULLUĞUNA QƏBUL İLƏ ƏLAQƏDAR GENDER TƏHLİLİ

BAKI – 2023



AZƏRBAYCANDA DÖVLƏT QULLUĞUNA QƏBUL İLƏ ƏLAQƏDAR GENDER TƏHLİLİ

Redaksiya şurası:

Sədaqət Qəhrəmanova

Redaksiya heyəti:

Xumar İlqar qızı

Sevinc Məmmədova

Pərvanə Əsgərzadə

Asif Mustafayev

Təranə Piriyeva

Araşdırmaçı-ekspert:

Ağamirzə Bağırov

MÜNDƏRİCAT

1. Giriş	3
2. Gender anlayışı və gender bərabərliyinin hüquqi təminatı	6
3. Dövlət qulluğunda çalışan qadın və kişilərin sayı və ümumi gender statistikasına münasibət	10
4. Dövlət qulluğunda gender bərabərliyinin təmin edilməsi	17
5. Aparılmış sorğuya münasibət	23
6. Dövlət orqanları üzrə gender balansına dair statistik göstəricilər	24
7. Xarici ölkələrin təcrübəsi	28
8. Təklif və tövsiyələr	33

Giriş

Dövlət qulluğuna qəbul ilə əlaqədar gender təhlili Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin təşəbbüsü ilə hazırlanmışdır. Mövcud təhlildə “Gender (kişi və qadın) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununa, “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununa, həmçinin digər müvafiq milli və beynəlxalq hüquqi sənədlərə istinad edilmişdir. Ölkəmizdə gender (qadın və kişi bərabərliyi) bərabərliyinin həyata keçirilməsi üçün münbit şərait vardır, bütün bunlarla yanaşı, zəruri hüquqi baza mövcuddur. Dövlət tam olaraq öz siyasətində gender məsələsini əsas tutur və mövcud imkanları bu sahəyə səfərbər edir. Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin nəşr etdiyi “Azərbaycanda qadınlar və kişilər” adlı Statistik məcmuədən aydın görmək olur ki, dövlət qulluğunda gender məsələsi - yəni, qadın və kişilərin dövlət qulluğu vəzifələrini tutmalarının faiz göstəriciləri ildən ilə müsbət dinamika ilə inkişaf etməsi fərqli rəqəmlərlə öz təsdiqini tapmışdır.



Azərbaycan Respublikasının Prezidenti İlham Əliyev cənablarının ölkəmizin ictimai siyasi həyatında keçirdiyi məqsədyönlü siyasəti nəticəsində dövlət idarəçiliyində gender məsələsinə diqqət daha da artırılmışdır. Əhali arasında gender bərabərliyinin təbliği sahəsində aparılan maarifləndirmə işləri öz müsbət nəticələrini verir. Ölkədə məşğulluğun artırılması, sahibkarlıq fəaliyyətinin dəstəklənməsi, habelə gender bərabərliyinin təşviqi üzrə layihələr qadınların iqtisadi cəhətdən gücləndirilməsinə əlverişli zəmin yaratmışdır. Azərbaycan



Respublikası 1995-ci ildə “Qadınlara qarşı bütün növ ayrı-seçkiliyin ləğv olunması barədə Konvensiya”-nı, eləcə də digər müvafiq insan haqları üzrə əsas beynəlxalq sənədləri qəbul etmiş və bir çox konvensiyalara qoşulmuşdur. Gender problemləri ölkə rəhbərliyinin daimi diqqət mərkəzində olmuş və bir sözlə milli siyasətin prioritet məsələlərindən birinə çevrilmişdir. Azərbaycan Hökuməti Pekin şəhərində keçirilmiş IV Ümumdünya Qadınlar Konfransının «Fəaliyyət platforması»-nı qəbul etmiş və ona uyğun olaraq gender bərabərliyi amilini həmişə ön plana çəkmişdir.

Azərbaycanın Birinci vitse-prezidenti xanım Mehriban Əliyevanın səmərəli fəaliyyəti nəticəsində Azərbaycan qadınlarının ölkənin ictimai-siyasi həyatında, dövlət qulluğunda aktiv iştiraka marağı artmışdır. Mehriban xanımın qadın hüquqlarının müdafiəsi istiqamətində apardığı ardıcıl və əhatəli işlər əvəzsizdir.



Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin sədri Bahar Muradova 2022-ci ildə Gender bərabərliyinin təmin edilməsi ilə bağlı Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinə təqdim etdiyi hesabatda qeyd etmişdir ki, "Dövlətin idarə olunması və qərar qəbulu səviyyəsində bərabərlik tam təmin olunmasa da, bu sahədə müsbət inkişaf dinamikası mövcuddur. Qanunverici, icra və məhkəmə hakimiyyəti orqanlarındakı mövcud gender datasına və sahəvi ixtisaslar üzrə bölgüyə nəzər saldıqda müşahidə edirik ki, istər hüquq mühafizə orqanlarında, istərsə də sosial, diplomatik, iqtisadi və digər sahələrdə müsbət və sabit tendensiyalar mövcuddur. Misal üçün, 2021-ci ildə prokurorluq orqanlarında çalışan qadınların sayında 24%, Daxili İşlər Nazirliyində xidmət edən qadınların sayında isə 48,2% artım müşahidə olunmuşdur. Gender bərabərliyinin təminatı faizində artım Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyində 0.3%, Kənd təsərrüfatı Nazirliyində 4.9%, diplomatik xidmət orqanlarında çalışanlar arasında 1.9% təşkil etmişdir. Eyni tendensiya maliyyə, iqtisadiyyat, elm və təhsil blokunda çalışan işçilər arasında da müşahidə olunur.

Dövlət qulluğuna qəbul ilə əlaqədar gender təhlilinin aparılması, gender siyasətinin daha səmərəli qurulmasında və müvafiq olaraq bu sahədə müəyyən qərarların qəbul edilməsi zamanı böyük əhəmiyyət kəsb edir. Öncə Respublikamızda real olaraq dövlət idarəetmə orqanlarında çalışan qadın və kişilərin sayını müəyyən etmək zəruridir. Bunun üçün Dövlət Statistika Komitəsindən müvafiq statistik məlumatların əldə edilməsi və həmin statistik məlumatlara münasibət bildirilməsi çox vacibdir. Digər tərəfdən təhlildə

“Gender (kişi və qadın) bərabərliyinin təminatları haqqında” və “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunlarına, həmçinin mövcud vəziyyətdə dövlət qulluğuna qəbul ilə əlaqədar gender məsələlərini tənzimləyən digər normativ hüquqi aktlara nəzər yetirilməlidir. Gender məsələləri ilə məşğul olan dövlət və qeyri-dövlət orqanlarının işinin bu sahədə daha səmərəli qurulmasında müvafiq koordinasiyanın mövcudluğu da zəruridir. Dövlət qulluğuna qəbul ilə əlaqədar gender məsələlərinin balanslaşdırılmış formada həyata keçirilməsi zamanı “ölkədə qadın - kişi bərabərliyini dövlət qulluğuna qəbulda süni şəkildə qadınların sayının kişilərin sayına çatdırılması ilə uğurlu nəticələr əldə edilməsi” kimi yanaşma əsas hədəf olaraq qarşıya məqsəd qoyulmamalıdır. Başlıca vəzifə bərabər imkanların mövcudluğundan tərəflərin layiqli istifadə etməsi və istədikləri dövlət qulluğunda öz mövcud potensialını ortaya qoymaqla ona etimad olunan vəzifəni səmərəli həyata keçirməsidir. Statistika¹ göstərir ki, elə dövlət orqanları var ki, dövlət qulluğunda çalışan qadınlar kişilərə nisbətə daha çox təmsil olunmuşlar. Bu o demək deyildir ki, həmin dövlət orqanlarında çalışan qadınların sayını azaltmaq və digər dövlət orqanında çalışan kişilərin sayına uyğunlaşdırmaq lazımdır. “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununa nəzər salarkən buradan aydın görünür ki, dövlət qulluğuna qəbulda qanunda həm qadına, həm də kişiye bərabər imkanlar yaradılmışdır. Amma yüksək vəzifə tutmaq, rəhbər vəzifəyə təyinat almaq, heç də asan prosedurlar nəzərdə tutulmamışdır. Bir tərəfdən həm müvafiq imtahan və müsahibə, digər tərəfdən dövlət qulluğuna uyğun gələcək müvafiq tərcümeyi-halın olması vacib əhəmiyyət kəsb edir. Son illərin statistikasını göstərir ki, gənclərimiz (qızlar və oğlanlar) daha böyük həvəslə dövlət qulluğuna keçirilən imtahanlarda fəal şəkildə iştirak edirlər. Elə statistik göstəricilərə əsaslanaraq bir daha deyə bilərik ki, dövlət qulluğuna imtahan verən və hazırda işlə təmin olunmaq növbəsini gözləyənlərin əksəriyyəti gənclərdir. Əlbəttə dövlətimiz böyük uğurlara imza atır, başda Prezidentimiz İlham Əliyev olmaqla ölkəmizdə ildən-ilə bu sahədə daha böyük işlər görülür. Məsələn, doğma Qarabağımızda yenidənqurma işlərinin aparılması üçün yeni dövlət orqanları yaradılır və gənclərimiz orada müvafiq işlə təmin olunur. Hətta işğaldan azad edilmiş regionlarda yenidənqurma işlərinin aparılması üçün əmək haqları yüksək olması və həvəsləndirici addımların atılması uğurla həyata keçirilir.

Dövlət qulluğuna qəbul ilə əlaqədar gender təhlilinin aparılması dövlət qulluğu sisteminə rəhbər və digər vəzifələrdə gender bərabərliyinin təmin edilməsinə mühüm töhfə verəcəkdir. Təhlil dövlət qulluqçuları, hüquqşünaslar, ümumiyyətlə, dövlət idarəçiliyində gender məsələsi ilə maraqlananlar üçün gərəkli olacaqdır.

Bu araşdırma dövlət qulluğuna qəbulda qadın və kişilərin eyni bərabər imkanlara malik olmaları ilə yanaşı, reallıqda, yəni dövlət idarəetmə orqanlarında işlə təmin olunmalarında nə kimi çatışmazlıqların olmasını təhlil etmək, araşdırmaq, dövlət qulluğuna qəbulda gender məsələsinə yanaşmanın qiymətləndirilməsini müvafiq təklif və tövsiyələri hazırlamaq məqsədi ilə edilmişdir. Mövcud araşdırma gələcəkdə gender məsələsi ilə bağlı seminar və təlimlərdə istifadə oluna bilər.

¹ Azərbaycan Respublikası Statistika Komitəsinin nəşr etdiyi “Azərbaycanda qadınlar və kişilər” adlı Statistik məcmuə

³ Azərbaycan Respublikasının Ailə Məcəlləsi

⁴ Azərbaycan Respublikasının Seçki Məcəlləsi

⁵ Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı (ÜST)

⁶ İnsan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsi haqqında Avropa Konvensiyası

Gender anlayışı və gender bərabərliyinin hüquqi təminatı

«Gender» ingilis sözü olub, mənaca tərcümədə «soy», «cins» deməkdir. Azərbaycanda bu elmi istiqamət XX əsrin sonlarında yaranmışdır. Cinsindən asılı olmayaraq bütün insanların fəal şəkildə vətəndaş cəmiyyətinin qurulmasında iştirak etməsi çox vacib amillərdən biridir. Qadınların da kişilərlə bərabər olaraq qərarların qəbul edilməsi prosesində iştirak etməsi, ictimai-siyasi həyatda fəaliyyət göstərməsi, rəhbər vəzifələrə irəli çəkilməsi cəmiyyətdə yaranmış disbalansın aradan qaldırılmasına gətirib çıxarar və beləliklə, insanlara cinsinə görə deyil, onların imkan və bacarıqlarına görə qiymət verilir. Cəmiyyətdə kişi və ya qadın olmaq yalnız bu və ya digər anatomik xüsusiyyətlərə sahib olmaq deyil, həm də cəmiyyət tərəfindən müəyyən edilmiş bu və ya digər gender rolunu icra etmək deməkdir. Gender - qadın və kişinin cəmiyyətdəki sosial rolunu və vəziyyətini təyin edən sosial model kimi cəmiyyət tərəfindən təşkil edilir.

“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununda “gender” sözü - ictimai həyatın siyasi, iqtisadi, mədəni və digər sahələrində kişi və qadın münasibətlərinin sosial cəhəti kimi anlayış verilmişdir. “Gender” anlayışına yanaşma müxtəlif nöqteyi-nəzərdən başa düşülür. Belə ki, gender cəmiyyətdə kişi və qadın arasındakı sosioloji, siyasi, psixoloji fərqlərin tədqiqi kimi, dövlətin bütün siyasi, iqtisadi və sosial sahələrində kişilərin və qadınların bərabər faydalanması, o cümlədən idarəetmə və digər qərarlar qəbul etmək üçün iki sosial-demoqrafik qrupa yanaşma və həmçinin cinsin davranış xüsusiyyətlərini fərqləndirən bir sahə kimi də baxıla bilər.

Gender siyasət, iqtisadiyyat, hüquq, ideologiya, mədəniyyət, təhsil, elm və səhiyyə də daxil olmaqla həyatın bütün sahələrində ifadə olunur. Qeyd etmək lazımdır ki, insanın cinsi qadın və kişi arasındakı psixoloji və sosioloji fərqlərin başlıca səbəbi və əsası hesab olunur. Elmi araşdırmalar nəticəsində məlum olmuşdur ki, bioloji nöqteyi-nəzərdən kişilər və qadınlar arasında oxşarlıq çoxdur. Tədqiqatçılar hətta belə hesab edirlər ki, kişilər və qadınlar arasındakı yeganə aydın və əhəmiyyətli fərq onların nəsil artırmasındakı rolu ilə bağlıdır. Qadın və kişilərin psixoloji xüsusiyyətlərini, davranış modellərini, peşə və fəaliyyətinin növlərini müəyyən edən bioloji cins deyil, sosial-mədəni qaydalardır.

“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun² 2-ci maddəsində verilən anlayışlar sırasında “cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik” anlayışı da əks olunmuşdur. Burada verilən anlayışı Konvensiyanın 1-ci maddəsində verilmiş və Konvensiyanın məqsədləri üçün nəzərdə tutulan ayrı-seçkiliklə bağlı anlayışla üst-üstə düşür. Bununla belə Qanunun 2-ci maddəsində dolayı ayrı-seçkiliklə bağlı hər hansı anlayış yoxdur və Qanunun sonrakı mətni də yalnız birbaşa ayrı-seçkilik hallarını əhatə edir. Halbuki, bu Qanun qəbul edilənədək, Ölkə Konstitusiyasının 25-ci maddəsi³ və digər qanunvericilik aktları da (o cümlədən Əmək Məcəlləsi, Ailə Məcəlləsi, Seçki Məcəlləsi⁴ və s.) cinslərə münasibətdə hər hansı ayrı-seçkiliyi qadağan edir və qadınlar üçün nəzərdə tutulan imtiyaz və üstünlüklərin ayrı-seçkilik olmamasını göstərir.

² Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Azərbaycan Respublikası Qanununun 2-ci maddəsi

³ Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi

³ Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsi

⁴ Azərbaycan Respublikasının Seçki Məcəlləsi

⁵ Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı (ÜST)

Bir çox ekspertlərin fikrinə görə cins və gender eyni məfhum deyil. Cins – bioloji amildir. Bütün insanlar 2 bioloji fərd olaraq dünyaya gəlirlər: qız və oğlan. Gender isə sosial vəziyyətdir. Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı (ÜST)⁵ bunu belə izah edir: “Cins” – kişi və ya qadınları müəyyən edən bioloji və fizioloji xarakteristikaya aiddir. “Gender” – müəyyən cəmiyyətdə kişi və qadına xas olduğu hesab edilən sosial rollar, davranış, fəaliyyət növləri, xüsusiyyətlər deməkdir. “İnsan hüquq və azadlıqlarının müdafiəsi haqqında” Avropa Konvensiyası insanın hüquq və azadlıqlarını bərabər elan etmiş və heç bir ayrı seçkiliyə yol verməməyi özündə ehtiva etmişdir. Kişilər mühüm məsələlərin həllində qadınlarla müqayisədə daha çox iştirak edirlər. Bəzi müsbət tədbirlərə baxmayaraq, qadınların siyasi fəaliyyəti hələ də əhəmiyyətsiz olaraq qalır: Avropada parlament üzvlərinin ancaq 21%-ni qadınlar təşkil edir, bu, Türkiyədə 4,4%, İsveçdə isə 45% təşkil edir. Nə qədər ki, kişilər siyasətdə, maliyyə sahəsində və kütləvi informasiya vasitələrində əsas mövqe tuturlar, siyasi proqram və ictimai diskursları onlar təyin edirlər. Ümumilikdə kişi cinsi hələ də normativ və standart sayılır. Gender stereotipləri cəmiyyətimizdə bir çox institutlar ənənəvi gender stereotiplərini möhkəmləndirirlər. Kütləvi informasiya vasitələrində qadınlar özünü qurban verən, qayğı göstərən, başqaları haqqında fikirləşən bir varlıq kimi göstərildiyi halda, kişilər güclü, ağıllı, təşəbbüskar və bütün sahələrdə uğur qazanan kimi təsvir olunurlar. Kütləvi informasiya vasitələri kişilərin gücünü və müvəffəqiyyətini vurğuladığı halda, qadını, hətta uğurlu qadını ilk növbədə xarici görünüşünə görə qiymətləndirirlər. Beləliklə, televiziya, radio, məktəb dərsləkləri, qəzet və jurnallar, filmlər daxil olmaqla kütləvi informasiya vasitələri kişi və qadın haqqında stereotipləri qoruyub saxlayır və yayırlar. Kütləvi informasiya vasitələri ilə birlikdə ailə, məktəb, əyləncə mərkəzləri də gender stereotiplərinin möhkəmləndirilməsi üçün məsuliyyət daşıyır.

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasını 25-ci maddəsinə⁶ əsasən, hamı qanun və məhkəmə qarşısında bərabərdir. Kişi ilə qadının eyni hüquqları və azadlıqları vardır. Dövlət, irqindən, milliyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, qulluq mövqeyindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq, hər kəsin hüquq və azadlıqlarının bərabərliyinə təminat verir.

İnsan Hüquqları üzrə Ali komissarlığının İnsan Hüquqları komitəsinin 29 mart 2000-ci il tarixli 68-ci sessiyasında qəbul edilmiş 28 sayılı ümumi şərhdə⁷ qeyd edilir ki, Dövlət işlərinin aparılmasında iştirak hüququ hər yerdə tamamilə bərabərlik əsasında həyata keçirilmişdir. İştirakçı dövlətlər qanunun qadınlara dair Paktın 25-ci maddəsində nəzərdə tutulan hüquqlar üzrə kişilərlə bərabər zəmanət verilməsini təmin etməli, müvafiq pozitiv ayrı-seçkilik tədbirləri daxil olmaqla, ***qadınların dövlət işlərinin aparılmasında iştirakının və dövlət qulluğunda işinin təbliğ edilməsi üçün effektiv və pozitiv tədbirlər həyata keçirmələrini təmin etmək üçün gördükləri effektiv tədbirlər cinsiyyət zəminində ayrı-seçkilik ehtiva etməməlidir. Komitə iştirakçı dövlətdən qadınların qanunvericilik orqanları daxil olmaqla, seçkili vəzifələrdəki payı, eləcə də yüksək dövlət vəzifələrini və məhkəmələrdə yüksək vəzifə tutan qadınlarla bağlı statistik məlumat təqdim etməyi tələb edir.***

⁴ Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsi

⁵ İnsan Hüquqları üzrə Ali komissarlığının İnsan Hüquqları komitəsinin 29 mart 2000-ci il tarixli 68-ci sessiyasında qəbul edilmiş (mə-də3-kişilər və qadınlar arasında hüquq bərabərliyinə aid) 28 sayılı ümumi şərhdə

Beynəlxalq hüquqda qadın hüquqlarının müdafiəsinə dair bir neçə konvensiyalar mövcud olsa da, onlardan “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiya (CEDAW) – qadın hüquqlarının müdafiəsi haqqında əsas beynəlxalq sənəddir. Onun preambulasında deyilir ki, **qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi və kişilər arasında bərabərliyin təmin edilməsi BMT-nin əsas prinsiplərindən biridir.**

“Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiyanın⁸ məqsədi qadınların ayrı-seçkiliyin bütün formalarından həqiqətən azad olunmasının təmin edilməsindən, qadınların inkişafı və özlərini realizə etmək üçün bərabər imkanlar yaratmaqdan ibarətdir. Konvensiyaya BMT-yə üzv dövlətlərin çoxu qoşulmuşdur. İştirakçı dövlətlərin sayına görə bu BMT-nin ən çox üzvü olan Konvensiyasıdır. Bu fakt bir daha müasir dövrdə qadınların rolunun artırılmasına dünya ictimaiyyətinin yüksək əhəmiyyət verməsini təsdiq edir.

Azərbaycan Respublikası 10 iyul 1995-ci il tarixdə Konvensiyaya qoşulmuş, bu Konvensiyanın həyata keçirilməsi haqqında öhdəlikləri öz üzərinə götürərək **bərabərlik və demokratiya ideyalarına tərəfdar olduğunu təsdiq etmişdir.**

“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanun⁹ cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formalarını aradan qaldırmaqla, kişi və qadınlara ictimai həyatın siyasi, iqtisadi, sosial, mədəni və digər sahələrində bərabər imkanlar yaratmaq-la gender bərabərliyinin təmin edilməsi məqsədini güdür. “Gender bərabərliyi” qadın və kişilərin hüquq bərabərliyi və bu hüquqların həyata keçirilməsi üçün bərabər imkanlar və onların cəmiyyətdə bərabər sosial vəziyyəti anlamına gəlir. “Bərabər imkanlar” isə insan hüquqlarının həyata keçirilməsində qadınlar və kişilər üçün yaradılan bərabər şərait və təminatlardır. Qanun cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formalarını qadağan edir. Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik deyəndə seksual qısnama, cinsi əlamətə görə hüquqların bərabər həyata keçirilməsini məhdudlaşdıran və ya inkar edən istənilən fərq, istisna və ya üstünlük başa düşülür. “Seksual qısnama” – əmək və ya xidmət münasibətlərində olan şəxsi alçaldan və təhqir edən, başqa cinsə və ya seksual yönümə mənsubiyyətdən irəli gələn və fiziki hərəkətlərdə (toxunma, əllə vurma), ədəbsiz sözlərdə, jestlərdə, hədələrdə, ləkələyici təkliflərdə və ya dəvətlərdə təzahür edən əxlaqsız davranışdır.

Cinsi mənsubiyyətə görə insanlara fərqli yanaşmaq ədalətsizdir və hüquqa ziddir. Cinsi ayrı-seçkilik nəticəsində xüsusilə qadınların mənafeələrinə ziyan vurulur. Məsələn, iş yerində baş verən seksual qısnama nəticəsində qadın işlədiyi idarə və ya təşkilatdan çıxmaq məcburiyyətində qala bilər. Cinsi ayrı-seçkilik bir iş yerində işləyən, eyni ixtisas dərəcəsinə malik olan, eyni iş şəraitində işləyən, eyni dəyərli işi yerinə yetirən qadının əmək haqqının kişi işçinin əmək haqqından aşağı olmasında da özünü biruzə verə bilər və sair.

“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununa əsasən ölkəmizdə gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün müvafiq dövlət proqramlarının hazırlanması və həyata keçirilməsini əsas istiqamətlərindən biri kimi müəyyən edilmişdir. Qeyd etmək lazımdır ki, regionların sosial-iqtisadi inkişafı, yoxsulluğun azaldılması, məşğulluğun inkişafı sahəsində həyata keçirilmiş dövlət proqramlarında, milli fəaliyyət planlarında gender məsələsinin nəzərə alınması üçün yetərinə işlər görülmüşdür. Qeyd etmək lazımdır ki, “2008-2015-ci illərdə Azərbaycan Respublikasında yoxsulluğun azaldılması və davamlı inkişaf üzrə Dövlət Proqramı”nda¹⁰ gender bərabərli-

⁸ “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiya

⁹ “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanun

¹⁰ “2008-2015-ci illərdə Azərbaycan Respublikasında yoxsulluğun azaldılması və davamlı inkişaf üzrə Dövlət Proqramı”

ynin dəstəklənməsi strateji məqsəd olaraq müəyyən edilmiş və qərarların qəbul edilməsi prosesində qadınların iştirak səviyyəsinin yüksəldilməsinin təmin edilməsi hədəfə alınmışdır. Proqramda qərarların qəbul edilməsi prosesində qadınların iştirak səviyyəsinin yüksəldilməsi nəzərdə tutulmuş və nəticədə parlamentdə, yerli icra hakimiyyətlərində və bələdiyyələrdə rəhbər vəzifəli qadınların sayı artmışdır.

BMT-nin Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri həyatın bütün sahələrində (siyasi, iqtisadi, sosial) hər iki cinsin təmsil olunması, onların öz hüquqlarını reallaşdırma bilməsi ədalətli, demokratik cəmiyyətin tələblərindən biridir.

Dövlətin idarə olunmasında və qərarlar qəbul edilməsində bir cinsin nümayəndələrinin üstünlüyünə yol verilməməsinə dair mövcud vəziyyəti nəzərə alaraq, Qanunun 6-cı maddəsinə¹¹ əsasən dövlətin idarə olunmasında və qərarlar qəbul edilməsində kişilər ilə qadınlara bərabər imkanların yaradılması istiqamətində həyata keçirilən tədbirlər əsasən qadınlara hədəflənmişdir. Qadınların ictimai-siyasi fəallığının artırılması, onların liderlik bacarıqlarının inkişaf etdirilməsi, bu sahədə mövcud stereotiplərin aradan qaldırılması əsas istiqamətlər kimi müəyyən edilmişdir.

20.12.2022-ci ildə Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinə təqdim edilmiş hesabatda qeyd edilmişdir ki, “əvvəlki illərə nisbətən dövlətin idarə olunmasında və qərarların qəbul edilməsində qadınların rolu və iştirakında artım müşahidə olunur. Əksər mərkəzi icra orqanlarının strukturunda ümumi işçi sayında və rəhbər işçilər sırasında kişilər irəlidə olsalar da, bəzi qurumların işçi bölgüsündə qadınlara daha çox etimad göstərilir. Rəhbər vəzifədə çalışan qadınların sayı global trendlərə uyğun olaraq 2020-ci illə müqayisədə artmışdır”. Həmçinin hesabatda qeyd edilir ki, “2021-ci ildə ölkə üzrə iqtisadi fəal və məşğul əhəlinin tərkibində kişilərin sayı qadınların sayına nisbətən çox olmuşdur. 2021-ci il üzrə kişilərlə qadınların orta aylıq əmək haqqları arasındakı fərq azalmışdır.

Ölkədə gender bərabərliyinin təmin olunması sahəsində dövlətin vəzifələrinin tam və hərtərəfli icrasına təsir göstərən amillərdən biri də “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun¹² 16-cı maddəsində siyasi partiyaların, QHT-lərin və həmkarlar ittifaqlarının üzərinə qoyulan öhdəliklərə münasibətdir. Vətəndaş cəmiyyəti institutlarının fəaliyyəti ilə bağlı dövlət qeydiyyatından keçmiş 58 siyasi partiya fəaliyyət göstərir ki, onlardan 2-nə qadınlar rəhbərlik edir. Seçki prosesinin əsas indikatoru olan Mərkəzi Seçki Komissiyasının tərkibinə də nəzər salmaq vacibdir. Belə ki, MSK-nın 18 üzvündən 14-ü kişi, 4-ü qadındır, onlardan 3 kişi və 1 qadın rəhbər vəzifədə təmsil olunur. 125 dairə seçki komissiyasının 1119 üzvündən 908-i kişi, 211-i qadındır. Dünya ölkələri üzrə qadınların siyasi səlahiyyətlərinin artırılması sahəsində aparılan təhlil göstəriciləri də yüksək deyil. Belə ki, Davos Forumunun 2022-ci ildə 153 ölkə arasında apardığı təhlilə əsasən son 50 il ərzində parlament üzvlərinin ortalama 25%-ni qadınlar təşkil etmişdir. Nazir vəzifəsində çalışanların 79% kişi, 21% qadın olmuşdur. Ölkələrin 47%-də isə son 50 il ərzində cəmi bir dəfə qadın - dövlət başçısı olmuşdur. Dövlət Komitəsi QHT-lərdə və vətəndaş cəmiyyəti müstəvisində gender paritetinin təmin edilməsini əhəmiyyətli göstəricilərdən biri hesab edir. 2021-ci ildə Azərbaycanda fəaliyyət göstərən 3582 qeyri-hökumət təşkilatından 424-nün (yəni, 12%-də) sədri qadındır¹³.

¹¹ Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 16-cı maddəsi

¹² Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 16-cı maddəsi

¹³ Azərbaycan Respublikası Statistika Komitəsinin 2022-ci ildə nəşr etdiyi Azərbaycanda qadınlar və kişilər adlı Statistika məcmua

Dövlət qulluğunda çalışan qadın və kişilərin sayı və ümumi gender statistikasına münasibət

Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin 2022-ci ildə nəşr etdiyi Azərbaycanda qadınlar və kişilər adlı Statistik məcmuədə¹⁴ qeyd edilir ki, “Gender statistikasını – cinslər üzrə toplanaraq təhlil edilmiş və cəmiyyətdə gender məsələlərini əks etdirən statistik məlumatlardır. Bu məlumatları toplayarkən qərar qəbul etmək səviyyəsində və planlaşdırmada çalışanların, tədqiqatçıların, kütləvi informasiya vasitələrinin və oxucuların tələbatlarını nəzərə almaq üçün onlarla sıx əməkdaşlıq etmək tələb olunur. Məlumat istehlakçıların bütün ehtiyaclarını nəzərə almaq üçün cəmiyyətdə gender məsələlərini və bu sahədə məqsədləri öyrənmək, müvafiq siyasətin aparılması və problemlərin dəyərləndirilməsi üçün uyğun göstəriciləri əldə etmək lazımdır. Azərbaycan Hökuməti Pekin şəhərində keçirilmiş IV Ümumdünya Qadınlar Konfransının «Fəaliyyət platforması»nı¹⁵ qəbul etmiş və ona uyğun olaraq, ölkədə gender statistikasının inkişaf etdirilməsi məsələlərini Dövlət Statistika Komitəsinə həvalə etmişdir. Fəaliyyət platformasında deyilir: «*Milli statistika qurumları cəmiyyətdə qadın və kişilərin vəziyyəti ilə bağlı problem və məsələlərin cins və yaş üzrə bölgüsünü özündə əks etdirən statistik məlumatların toplanması, işlənməsi, təhlili və nəşr olunaraq yayılmasını yerinə yetirirlər*»”.

Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin 2022-ci ildə nəşr etdiyi “Azərbaycanda qadınlar və kişilər” adlı Statistik məcmuəsinin 2022-ci ilin yanvar ayının 1-i vəziyyətinə dövlət vəzifələrini tutmuş işlərin cins və yaş qruplarına görə bölgüsü cədvəlinə nəzər salsaq görürük ki, ali – 3-cü təsnifatlar üzrə 25 yaşadək inzibati vəzifələrdə qadın 1,3%, kişilər isə 0,5%, 4-7-ci təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələrdə 3.3% kişilər 1,8% , dövlət qulluğunun yardımçı vəzifələrində qadınlar 5,0%, kişilər 3,7% təşkil edir.

2022-ci ilin yanvar ayının 1-i vəziyyətinə dövlət qulluğunun vəzifələrini tutmuş işçilərin cins və yaş qruplarına görə bölgüsü (yekuna görə faizlə nəfər)						
Yaş qrupları	Ali-3-cü təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələr – cəmi		4-7-ci təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələr – cəmi		Dövlət qulluğunun yardımçı vəzifələri-cəmi	
	qadın	kişi	qadın	Kişi	qadın	Kişi
25 yaşadək	1,3	0,5	3,3	1,8	5,0	3,7
25-29	7,0	5,9	18,6	12,6	16,4	11,3
30-34	18,0	12,8	21,2	15,9	18,9	18,2
35-39	16,9	21,1	14,2	15,1	13,6	14,9
40-44	15,6	18,4	9,2	13,0	9,1	11,7
45-49	14,8	11,1	8,3	9,0	9,1	10,1
50-54	8,4	7,7	7,9	9,1	9,3	8,3
55-59	8,1	9,0	8,5	11,0	10,1	11,8
60-64	8,0	9,6	8,0	11,0	10,1	11,8
65+	1,9	3,9	0,8	1,8	0,9	1,7
Cəmi faizlə	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nəfər	616	1185	4581	14657	2273	3343

Dövlət qulluğunun vəzifələrini tutmuş işçilərin əsas hissəsi 25-44 yaşları olanlardır

Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin 2022-ci ildə nəşr etdiyi “Azərbaycanda qadınlar və kişilər” adlı Statistik məcmuənin 2022-ci ilin yanvar ayının 1-i vəziyyətinə

¹⁴ Azərbaycan Respublikası Statistika Komitəsinin 2022-ci ildə nəşr etdiyi Azərbaycanda qadınlar və kişilər adlı Statistik məcmuə

¹⁵ IV Ümumdünya Qadınlar Konfransının Fəaliyyət platforması

yətinə dövlət qulluğunun vəzifələrini tutmuş işçilərin cins və yaş qruplarına görə bölgüsü cədvəlində Ali-3-cü təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələrdə 616 nəfər qadın, 1185 nəfər kişi 4-7-ci təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələrdə 4581 qadın, 14658 kişi dövlət qulluğunun yardımçı vəzifələrində isə 2273 qadın, 3343 kişi çalışdığı göstərilmişdir. Qeyd olunan cədvəldən bir daha aydın olur ki, dövlət qulluğunun vəzifələrinin - 30-34 yaş arası olan qadın işçilərin 18 faizi Ali-3-cü təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələrdə, 21,2 faizi 4-7-ci təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələrdə, 18,2 faizi isə dövlət qulluğunun yardımçı vəzifələrində işləyirlər. Dövlət qulluğunun vəzifələrinin - 35-39 yaş arası olan qadın işçilərin 16,9 faizi Ali-3-cü təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələrdə, 14,2 faizi 4-7-ci təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələrdə, 13,6 faizi isə dövlət qulluğunun yardımçı vəzifələrində işləyirlər. Dövlət qulluğunun vəzifələrində - 35-39 yaş arası olan qadın işçilərin 16,9 faizi Ali-3-cü təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələrdə, 14,2 faizi 4-7-ci təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələrdə, 13,6 faizi isə dövlət qulluğunun yardımçı vəzifələrində işləyirlər. Dövlət qulluğunun vəzifələrində - 40-44 yaş arası olan qadın işçilərin 15,6 faizi Ali-3-cü təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələrdə, 9,2 faizi 4-7-ci təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələrdə, 9,1 faizi isə dövlət qulluğunun yardımçı vəzifələrində işləyirlər. Həmçinin dövlət qulluğunun vəzifələrində - 45-49 yaş arası olan qadın işçilərin 14,8 faizi Ali-3-cü təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələrdə, 8,3 faizi 4-7-ci təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələrdə, 9,1 faizi isə dövlət qulluğunun yardımçı vəzifələrində işləyirlər. Dövlət qulluğunun vəzifələrində - 50-54 yaş arası olan qadın işçilərin 8,4 faizi Ali-3-cü təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələrdə, 7,9 faizi 4-7-ci təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələrdə, 9,3 faizi isə dövlət qulluğunun yardımçı vəzifələrində işləyirlər¹⁶.

“Azərbaycanda qadınlar və kişilər” adlı Statistik məcmuənin məşğulluq və əmək haqqı bölməsinin 2022-ci il yanvarın 1-i vəziyyətinə dövlət qulluğunun vəzifələrini tutmuş qadınların sayı və yaş qruplarına görə bölgüsü cədvəlinə diqqət yetirəndə görmək olur ki, inzibati vəzifələrin təsnifatı üzrə qadınların sayı cəmi 7470 nəfər olmuşdur ki, onlardan ali -3-cü təsnifat üzrə inzibati vəzifələrdə cəmi-616 nəfər, 4-cü təsnifat üzrə inzibati vəzifələrdə cəmi-241 nəfər, o cümlədən yerli icra hakimiyyəti başçısının müavini-72, daimi nümayəndəliyin və regional mərkəzin rəhbərlərinin müavinləri, dövlət orqanı rəhbərlərinin müşaviri və köməkçisi-9, şöbə müdiri-51, şöbə müdirinin müavini-48, sektor müdiri-9, baş mühasib-1, baş məsləhətçi-16, böyük məsləhətçi-20, aparıcı məsləhətçi-4, məsləhətçi-11, 5-ci təsnifat üzrə inzibati vəzifədə cəmi-1234, o cümlədən idarə rəhbəri, aparat rəhbəri, yerli bölmənin rəhbəri, mərkəzi icra hakimiyyəti orqanı yanında, tabeliyində olan orqanın rəhbəri-15, şöbə müdiri-13, şöbə müdirinin müavini-11, sektor müdiri -120, baş mühasib-3, baş məsləhətçi-356, böyük məsləhətçi-120, aparıcı məsləhətçi-268, məsləhətçi-220, məhkəmə iclasının katibi və ən nəhayət hakim köməkçisi-108 nəfərdir. Həmçinin 6-cı təsnifat üzrə inzibati vəzifələr üzrə qadınların sayı 611 nəfər, o cümlədən: yerli bölmənin rəhbərinin müavini-27, şöbə müdiri-38, şöbə müdirinin müavini-6, sektor müdiri-36, baş mühasib-2, baş məsləhətçi-127, böyük məsləhətçi-50, aparıcı məsləhətçi-102, məsləhətçi-88, hakim köməkçisi və məhkəmə iclasının katibi-135, 7-ci təsnifat üzrə vəzifələr- cəmi 2495 nəfər, o cümlədən: yerli icra hakimiyyəti başçısının inzibati ərazi dairəsi üzrə nümayəndəsi və onun müavini, yerli icra hakimiyyəti başçısının yanında olan orqanların rəhbəri-170, yerli icra hakimiyyəti başçısının köməkçisi-1, sektor müdiri-91, baş mühasib-304, baş məsləhətçi-457, böyük məsləhətçi-168, aparıcı məsləhətçi-473, məsləhətçi-595, məhkəmə iclasının katibi və hakimin köməkçisi-236, dövlət qulluğunun yardımçı vəzifələrində cəmi-2273 nəfər o cümlədən: baş mütəxəssis-1019, böyük mütəxəssis -599, aparıcı mütəxəssis -473, mütəxəssis -182 nəfərdir.¹⁷

¹⁶ Azərbaycan Respublikası Statistika Komitəsinin 2022-ci ildə nəşr etdiyi Azərbaycanda qadınlar və kişilər adlı Statistik məcmuə

¹⁷Azərbaycan Respublikası Statistika Komitəsinin 2022-ci ildə nəşr etdiyi Azərbaycanda qadınlar və kişilər adlı Statistik məcmuə

Azərbaycan Respublikası Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyində işləyən kişi və qadınların, o cümlədən rəhbər vəzifələrdə işləyən kişi və qadınların sayı (şöbə müdiri, şöbə müdirinin müavini və sektor müdirlərinin cins bölgüsü):

Gösdəricilər	Kişi	qadın
Əmək və Əhalinin Müdafiəsi Nazirliyi sistemində çalışan şəxslər	3654	4319
O cümlədən:		
Şöbə müdiri	445	130
Şöbə müdirinin müavini	173	28
Sektor müdiri	50	27
Rəhbər vəzifədə çalışanlar	668	185
Cəmi çalışanlar	7973	

Cədvəldən belə görünür ki, 2022-ci il ərzində **Dövlət Məşğulluq Agentliyi** tərəfindən 121 nəfər əlilliyi olan qadın işlə təmin edilmişdir. Həmçinin 303 nəfər əlilliyi olan qadın özünüməşğulluq proqramına cəlb olunmuş, 193 nəfər əlilliyi olan qadın kvota üzrə işlə təmin edilmiş, 87 nəfər əlilliyi olan qadın isə peşə hazırlığı kurslarına cəlb olunmuşdur. Habelə digər dövlət orqanları ilə müqayisədə Azərbaycan Respublikası Ədliyyə orqanlarında çalışan qadınların sayına dair məlumat nəzər yetirəndə görünür ki, 2022-ci il rəhbər vəzifədə çalışanların sayı 104 nəfər olmuşdur.

Qurum	2022-ci il	
	Qadınların sayı	O cümlədən rəhbər vəzifədə çalışan qadınların sayı
Ümumi ədliyyə orqanları üzrə	1378	83

21 qadın xüsusi notarusla birgə (cəmi 149 xüsusi notarus) ədliyyə orqanlarında qadınların ümumi sayı 1399 nəfər rəhbər qadınların sayı 104 nəfər olur.

Daxili İşlər Nazirliyində işləyən kişi və qadınların, o cümlədən rəhbər vəzifələrdə işləyən kişi və qadınların sayı (idarə rəhbəri, şöbə müdiri və şöbə müdirinin müavinlərinin cins bölgüsü; ötən il daxili işlər orqanlarında xidmət edən qadın əməkdaşların sayı 4609 olmuşdur.

Qurum	2022-ci il	
	Qadınların sayı	O cümlədən rəhbər vəzifədə çalışan qadınların sayı
Ümumi	4609	63

Onlardan 63-ü rəhbər vəzifələrdə xidmət etmişdir (2-i idarə rəisi, 1-i idarə rəisinin müavini, 41-i şöbə rəisi, 2-i şöbə rəisinin müavini, 17-i bölmə rəisi olmaqla). Daxili İşlər Nazirliyi bir qayda olaraq orada qadınların polis vəzifəsində təmsilçiliyi o qədər də adekvat hesab olunmadığına görə qadınlar bu sahədə vəzifə tutmağa cəhd göstərmirlər. Son dövrün statistikasını göstərir ki, qadınların Daxili İşlər Nazirliyində işlə təmin olunmağa maraqları artmışdır. Aydın ki, bu irəliləyişə təkan verən müxtəlif amillər vardır ki, ən başlıcası isə dövlətin qadınlar üçün yaratdığı əlçatan imkanlardır. Yəni ki, dövlət özü maraqlıdır ki, hüquq-mühafizə orqanlarında, xüsusən güc strukturlarında qadınların təmsilçiliyi yetərinə olsun, heç olmasa kişilərin həmin orqanlarında çoxluq təşkil edən saylarına yaxınlaşmış olsun.

Aparılmış statistik təhlillərə, bu sahədə fəaliyyət müvafiq qurumların hesabatlarına istinad etdikdə belə bir yəqinlik hasil olunur ki, əvvəlki illərlə müqayisədə dövlətin idarə olunmasında və qərarların qəbul edilməsində qadınların təmsilçiliyində müəyyən irəliləyişlər əldə olunmuşdur. Belə ki, əgər qanunvericilik orqanında 2005-ci ildə üçüncü çağırış Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisində qadınlar 14 nəfər (11,2%) təşkil edirdisə, bu göstərici 2020-ci ildə altıncı çağırış Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisində 22 nəfər (18,2%) olmuşdur. Həmçinin Milli Məclisin sədri də qadın seçilmişdir.

Bundan əlavə, icra hakimiyyəti orqanlarında nazir müavini olan qadınların sayı 3 nəfərdən 8-nəfərə yüksəlmiş, 3 nəfər səfir və 1 nəfər konsul qadındır. Əksər yerli icra hakimiyyəti başçılarının müavinlərindən biri qadındır. 2013-cü ildə bu rəqəm 35 nəfər idisə, hazırda 76 nəfərə çatmışdır.

Dövlət orqanlarında 2022-ci ildə rəhbər vəzifələrdə çalışan qadınların sayında əhəmiyyətli dəyişiklik baş verməmişdir.

	2018	2019	2020	2021	2022
Milli Məclisin sədri			1	1	1
Vitse-prezident	1	1	1	1	1
Ombudsman		1	1	1	1
Nazir	1	1	1	1	1
Nazir müavini	6	8	8	9	8
Dövlət Komitəsi sədri	2	2	2	2	2
Dövlət Komitəsi sədrinin müavini	3	3	3	3	3
Yerli İcra Hakimiyyəti başçısı	1	1	1	2	1
Yerli İcra Hakimiyyəti başçısının müavini	79	76	72	72	68
Səfir				2	3

18

¹⁸ "Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 20-ci maddəsinə əsasən Azərbaycan Respublikası Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2022-ci il üzrə Məlumatı

Məhkəmə hakimiyyətində hakimlərin cins üzrə bölgüsü

İllər	Sayı, nəfərlə		Cins bölgüsü, faizlə	
	Qadınlar	kişilər	Qadınlar	kişilər
2015	62	451	12	88
2016	61	444	12	88
2017	57	423	12	88
2018	84	487	15	85
2019	78	460	14	86

19

Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin 2022-ci ildə nəşr etdiyi “Azərbaycanda qadınlar və kişilər” adlı Statistik məcmuənin məşğulluq və əmək haqqı bölməsinin 2022-ci il yanvarın 1-i vəziyyətinə dövlət qulluğunun vəzifələrini tutmuş kişilərin sayı və yaş qruplarına görə bölgüsü cədvəlinə bir daha nəzər salanda görmək olur ki, inzibati vəzifələrin təsnifatı üzrə qadınların sayı cəmi **19185** nəfər olmuşdur ki, onlardan ali -3-cü təsnifat üzrə inzibati vəzifələrdə -**1185** nəfər, 4-cü təsnifat üzrə inzibati vəzifələrdə cəmi -665 nəfər, o cümlədən yerli icra hakimiyyəti başçısının müavini-148, regional mərkəzin rəhbəri-4, daimi nümayəndəliyin və regional mərkəzin rəhbərlərinin müavinləri, dövlət orqanı rəhbərlərinin müşaviri və köməkçisi-43, şöbə müdiri-192, şöbə müdirinin müavini-151, sektor müdiri-31, baş mühasib-2, baş məsləhətçi-32, böyük məsləhətçi-22, aparıcı məsləhətçi-14, məsləhətçi-16, 5-ci təsnifat üzrə inzibati vəzifədə cəmi-1858, o cümlədən idarə rəhbəri, aparat rəhbəri, yerli bölmənin rəhbəri, mərkəzi icra hakimiyyəti orqanı yanında, tabeliyində olan orqanın rəhbəri-381, idarə rəhbərinin müavini və dövlət orqanı rəhbərinin köməkçisi -18, şöbə müdiri-143, şöbə müdirinin müavini-34, sektor müdiri -255, baş mühasib-7, baş məsləhətçi-393, böyük məsləhətçi-117, aparıcı məsləhətçi-217, məsləhətçi-190, məhkəmə iclasının katibi və hakim köməkçisi-103 nəfərdir. Həmçinin 6-cı təsnifat üzrə inzibati vəzifələr üzrə qadınların sayı 1742 nəfər, o cümlədən: yerli bölmənin rəhbəri-47, yerli bölmənin rəhbərinin müavini-226, şöbə müdiri-388, şöbə müdirinin müavini-152, sektor müdiri-128, baş mühasib-7, baş məsləhətçi-315, böyük məsləhətçi-61, aparıcı məsləhətçi-187, məsləhətçi-111, hakim köməkçisi və məhkəmə iclasının katibi-120, 7-ci təsnifat üzrə vəzifələr- cəmi-10402 nəfər, o cümlədən: yerli icra hakimiyyəti başçısının inzibati ərazi dairəsi üzrə nümayəndəsi və onun müavini, yerli icra hakimiyyəti başçısının yanında olan orqanların rəhbəri-3690, yerli icra hakimiyyəti başçısının köməkçisi-64, sektor müdiri-447, baş mühasib-1467, baş məsləhətçi-1787, böyük məsləhətçi-518, aparıcı məsləhətçi-1015, məsləhətçi-1070, məhkəmə iclasının katibi və hakimin köməkçisi-344, dövlət qulluğunun yardımçı vəzifələrində cəmi-3343 nəfər, o cümlədən: baş mütəxəssis-2327, böyük mütəxəssis -648, aparıcı mütəxəssis -208, mütəxəssis -160 nəfərdir.

¹⁹ “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 20-ci maddəsinə əsasən Azərbaycan Respublikası Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2022-ci il üzrə Məlumatı

01.01.2023-cü il vəziyyətinə Dövlət Statistika Komitəsində işləyən, o cümlədən rəhbər vəzifələrdə çalışan şəxslərin cins bölgüsü, nəfər

	Cəmi	Kişi	qadın
Aparat üzrə	273	125	148
Şöbə müdiri	21	15	6
Şöbə müdirinin müavini	20	14	6
Sektor müdiri	28	17	11
Yerli statistika orqanları üzrə	944	561	383
Rəis	64	64	-
Rəis müavini	65	49	16
Sektor müdiri	15	6	9

2020-ci ildə Rabitə və Yüksək Texnologiyalar Nazirliyinin strukturu ümumi işçi sayında və rəhbər vəzifələrdə kişiler üstünlük təşkil edir

Rabitə və Yüksək Texnologiyalar Nazirliyində çalışan işçilərin sayı	İşçilərin ümumi sayı	Kişilər	Qadınlar
Nazirliyin strukturu üzrə ümumi işçi sayı	18245 nəfər	12023 nəfər	6222 nəfər
Nazirliyin və tabeliyindəki qurumların mərkəzi	4436 nəfər	3208 nəfər	1228 nəfər
Nazirliyin tabeliyindəki qurumların yeni bölmələri üzrə işçi sayı	13809 nəfər	9061 nəfər	4748 nəfər
Nazirlik üzrə rəhbər vəzifələrdə çalışan işçi sayı	2784 nəfər	2075 nəfər	709 nəfər

20

Azərbaycan Respublikası Xarici İşlər Nazirliyi

Xarici İşlər Nazirliyində çalışan işçilər haqqında statistik məlumat				
Rəhbər vəzifədə çalışan kişilərin sayı	Rəhbər vəzifədə çalışan qadınlardan sayı	Kişilərin sayı	Qadınlardan sayı	Əməkdaşların sayı
38	2	210	119	329

21

²⁰ "Gender (kişi və qadınlardan) bərabərliyinin təminatları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 20-ci maddəsinə əsasən Azərbaycan Respublikası Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2022-ci il üzrə Məlumatı

²¹ "Gender (kişi və qadınlardan) bərabərliyinin təminatları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 20-ci maddəsinə əsasən Azərbaycan Respublikası Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2022-ci il üzrə Məlumatı

Azərbaycan Respublikası Maliyyə Nazirliyi

Maliyyə Nazirliyi strukturunda çalışan dövlət qulluqçuları barədə məlumat					
İşçilərin ümumi sayı	kişi	qadın	Rəhbər vəzifələr üzrə	kişi	qadın
1204	857	347	347	298	49

22

Azərbaycan Respublikası Mədəniyyət Nazirliyinin strukturunda çalışan işçilərin 71,1% kişilər, 28,8% isə qadınlardır.

Azərbaycan Respublikası Mədəniyyət Nazirliyi

Azərbaycan Respublikası Mədəniyyət Nazirliyinin strukturunda çalışan işçilərin statistik məlumatı				
Təşkilatın adı	Ümumi işçilərin sayı		Rəhbər vəzifədə çalışanlar	
	kişi	qadın	kişi	qadın
Azərbaycan Respublikası Mədəniyyət Nazirliyi	62	61	111	12
Mədəni İrsin Qorunması, İnkişafı və Bərpası üzrə Dövlət Xidməti	140	84	220	4
	202	145	331	16

23

Cədvəldən görüldüyü kimi, Azərbaycan Respublikası Mədəniyyət Nazirliyinin strukturunda çalışan işçilərin 58,2% kişilər, 41,8% isə qadınlardır.

²² "Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 20-ci maddəsinə əsasən Azərbaycan Respublikası Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2022-ci il üzrə Məlumatı

²³ "Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 20-ci maddəsinə əsasən Azərbaycan Respublikası Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2022-ci il üzrə Məlumatı

Dövlət qulluğunda gender bərabərliyinin təmin edilməsi

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 55-ci maddəsinə²⁴ əsasən, vətəndaşların dövlətin idarə olunmasında iştirak etmək hüququ əks olunmuşdur. Bu maddəyə əsasən, Azərbaycan Respublikasının hər bir vətəndaşının dövlətin idarə olunmasında iştirak etmək hüququ vardır.

“Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununa nəzər salanda aydın şəkildə görmək olur ki, Qanun tam olaraq özündə gender bərabərliyinin ümumi prinsiplərini qoruyub saxlamışdır. Yəni, mövcud qanun qadın və kişiye eyni imkanları yaratmışdır ki, onlar dövlət qulluğunda müvafiq vəzifə tuta bilsinlər. Qanun heç bir tərəfə üstünlük vermir ki, kimsə hər hansı cinsi imkanlarına görə üstünlük və ya güzəşt əldə etsin.

“Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunu²⁵ 21 iyul 2000-ci il qəbul edilib və 01 sentyabr 2001-ci ildə qüvvəyə minmişdir.

Qanunun 4-cü maddəsinə²⁶ əsasən vətəndaşların öz qabiliyyətlərinə, xidməti nailiyyətlərinə və peşə hazırlığına uyğun olaraq dövlət qulluğunun hər hansı vəzifəsini tutmaqda hüquq bərabərliyi vardır. İrəndən, etnik mənsubiyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, sosial mənşəyindən, ailə, əmlak və qulluq mövqeyindən, yaşayış yerindən, əqidəsindən, həmkarlar ittifaqlarına və ya ictimai birliklərə mənsubiyyətindən, habelə dövlət qulluqçusunun xidməti fəaliyyətinə aid olmayan başqa səbəblərdən asılı olmayaraq dövlət qulluqçularının hüquq bərabərliyi vardır.

Mövcud qanunun 1.1.1-ci maddəsinə əsasən²⁷ dövlət qulluğu – Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasına və digər normativ hüquqi aktlarına uyğun olaraq dövlətin məqsəd və funksiyalarının həyata keçirilməsi sahəsində dövlət qulluğu vəzifəsində xidmətdir. 1.1.3-ci maddəsinə görə dövlət qulluqçusu yalnız bu “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 1.1.4-cü maddəsində nəzərdə tutulan mənbələrdən dövlət məvacibi alan, inzibati və ya yardımçı dövlət qulluğu vəzifəsini tutan və ixtisas dərəcəsi verilən, inzibati vəzifə üzrə ilk dəfə daimi dövlət qulluğuna qəbul edilərkən Azərbaycan Respublikasına sadıq olacağına and içən, Azərbaycan Respublikasının vətəndaşı olan dövlət orqanının işçisidir.

Qanuna görə müsabiqə – inzibati vəzifələrin tutulması məqsədilə namizədlərin vakant vəzifələrə uyğunluğunu qiymətləndirmək üçün keçirilən test imtahanından və müsahibədən ibarət prosesdir. Daxili müsahibə – 1–5-ci kateqoriya dövlət orqanlarında inzibati vəzifələrin birinci-yeddinci təsnifatlarına uyğun olan vakant vəzifənin tutulması üçün keçirilən, həmin dövlət orqanlarında inzibati vəzifələrdə qulluq keçən və inzibati vəzifələrin təsnifatına uyğun ixtisas dərəcəsi olan dövlət qulluqçularının, habelə bu Qanunun 28.12-ci maddəsinin ikinci hissəsində müəyyən edilmiş vəzifələrə iddia edən şəxslərin iştirakını nəzərdə tutan müsahibədir. Ümumi müsahibə – 1–5-ci kateqoriya dövlət orqanlarında inzibati vəzifələrin dördüncü-yeddinci təsnifatlarına uyğun olan vakant vəzifənin həmin dövlət orqanında və ya digər dövlət orqanında inzibati vəzifələrdə qulluq keçən və inzibati vəzifələrin təsnifatına uyğun ixtisas dərəcəsi olan dövlət qulluqçuları, habelə azı 5 il qulluq stajı olan və dövlət orqanında inzibati vəzifələrdə çalışmış, həmçinin “Dövlət qulluğu haqqında” Qanunun 29.3-cü maddəsinin birinci hissəsində nəzərdə tutulmuş digər şəxslər tərəfindən tutulması məqsədilə keçirilən müsahibədir.

²⁴ Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 55-ci maddəsi

²⁵ “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunu

²⁶ “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun 4-cü maddəsi

²⁷ “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun 1.1.1-ci maddəsi

Qanunun tələbinə görə inzibati və yardımçı vəzifələrə aid ixtisas tələbləri vəzifə iddiasında olan şəxsin həmin vəzifənin öhdəsindən gəlməsi üçün kifayət qədər səriştəsinin olmasını təmin edir. İnzibati vəzifə iddiasında olan şəxsin müvafiq ali təhsili olmalıdır. Həmin şəxsin başqa ali təhsili olduqda, o, ixtisasını dəyişdirib iddiasında olduğu inzibati vəzifənin profilini öyrənməlidir. Yardımçı vəzifə iddiasında olan şəxsin tam orta təhsili olmalıdır. İnzibati və yardımçı vəzifələri tutmaq üçün əlavə tələblər qanunvericiliklə və vəzifə təlimatları ilə müəyyən edilir. Ali kateqoriya dövlət orqanlarında inzibati və yardımçı vəzifələr tutan dövlət qulluqçularının həmin dövlət orqanlarının fəaliyyətini, dövlət qulluğu vəzifəsinin adını, qulluq funksiyalarını və vəzifənin tutulması şərtlərini özündə əks etdirən vəzifə təlimatları həmin orqanların rəhbərləri tərəfindən təsdiq edilir.

Azərbaycan Respublikasının 16 yaşına çatmış, irqindən, *etnik mənsubiyyətindən*, dinindən, dilindən, cinsindən, sosial mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, yaşayış yerindən, əqidəsindən, ictimai və digər birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq müvafiq vəzifənin tələblərinə uyğun peşə hazırlığına malik olan və Azərbaycan Respublikasının dövlət dilini sərbəst bilən vətəndaşlarının dövlət qulluğuna qəbul edilmək hüququ vardır²⁸.

Qeyd etmək lazımdır ki, fəaliyyət qabiliyyətinə malik olmaması və ya məhdud fəaliyyət qabiliyyətinə malik olması məhkəmənin qərarı ilə təsdiq edilərsə; məhkumluğu ödənilməmiş və ya götürülməmişsə; bilavasitə tabeliyində və ya nəzarəti altında işləyəcəyi dövlət qulluqçusu ilə yaxın qohumluq və ya qudalıq (ər-arvadlar, onların valideynləri, qardaşları, bacıları, övladları) əlaqəsi olduqda; barəsində tibbi xarakterli məcburi tədbirlərin tətbiqinə dair məhkəmənin qanuni qüvvəyə minmiş qərarı olarsa; dövlət qulluğuna aşağıdakı hallarda qəbul edilə bilməz:

Dövlət orqanında dövlət qulluğuna qəbul edilmək üçün müraciət etmiş şəxsin dövlət qulluğuna qəbul edilməsinin mümkün olub-olmaması qabaqcadan yoxlanılır. Yoxlamanın qaydası müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir. Şəxsi (ailə) həyatın təfəsilatı yoxlanmamalıdır.

Azərbaycanda dövlət qulluğuna qəbul müsabiqə və müsahibə əsasında keçirilir. Qanunun 28-ci maddəsində²⁹ qəbulun əsas şərtləri müəyyən edilir və burada: “Qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallar istisna olmaqla, yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün müsabiqənin elan edilməsinə yol verilmir” şərti gender faktorunu nəzərə alaraq dövlət qulluğuna qəbul prosesində vətəndaşları cinsi mənsubiyyət əsasında ayrı-seçkilikdən qorumaq funksiyasını daşıyır. 2007-ci ildə qəbul olunmuş “Dövlət qulluqçularının etik davranış qaydaları haqqında”³⁰ Azərbaycan Respublikası Qanununun 11-ci maddəsinə uyğun olaraq, “Dövlət qulluqçusu xidməti vəzifəsini yerinə yetirərkən və ya qərar qəbul edərkən qərəzsiz olmalı və bu zaman irqinə, milliyyətinə, dilinə, cinsinə, sosial mənşəyinə, əmlak və qulluq vəziyyətinə, dinə münasibətinə, əqidəsinə, ictimai və ya hər hansı digər birliyə mənsubiyyətinə görə hər hansı şəxsin və ya şəxslər qrupunun üstünlüyünə və ya belə üstünlüyün əldə edilməsi üçün şəraitin yaradılmasına yol verməməlidir. Buradan aydın olur ki, dövlət qulluqçularının hərəkətlərində və münasibətlərində gender əsaslı ayrı-seçkiliyə qadağa qoyulur.

²⁸ “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun 25-ci maddəsi

²⁹ “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun 28-ci maddəsi

³⁰ “Dövlət qulluqçularının etik davranış qaydaları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 11-ci maddəsi

“Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin Fərmanının³¹ 3.22-4-cü maddəsində qeyd edilir ki, həmin Qanunun 28.12-ci maddəsinin ikinci hissəsində və 29.3-cü maddəsinin birinci və ikinci hissələrinin birinci cümləsində nəzərdə tutulmuş müvafiq icra hakimiyyəti orqanının səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının mərkəzi icra hakimiyyəti orqanları, onlara bərabər tutulan orqanlar (Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Ali Attestasiya Komissiyası, Azərbaycan Respublikasının Prezidenti yanında Dövlət Sırrının Mühafizəsi üzrə İdarələrarası Komissiyanın Katibliyi) həyata keçirirlər. Elə həmin Fərmanın 3.23-1.1-ci maddəsinə görə mərkəzi icra hakimiyyəti orqanlarında, onların yanında yaradılan dövlət agentliklərində və dövlət xidmətlərində, habelə mərkəzi icra hakimiyyəti orqanlarının yanında, tabeliyində olan orqanlarda dövlət qulluğuna qəbulla bağlı keçirilən müsahibənin nəticələrindən verilən şikayətlərə münasibətdə – həmin mərkəzi icra hakimiyyəti orqanlarında yaradılmış apelyasiya şuralarıdır.

Mövcud Fərmanın 3.23-1.2-ci maddəsinə³² əsasən məhkəmə hakimiyyəti orqanlarının və Azərbaycan Respublikasının Məhkəmə-Hüquq Şurasının aparatlarında dövlət qulluğuna qəbulla bağlı keçirilən müsahibənin nəticələrindən verilən şikayətlərə münasibətdə – Azərbaycan Respublikasının Ədliyyə Nazirliyində yaradılmış Apelyasiya Şurasıdır.

Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin, Dövlət İmtahan Mərkəzinin, Almaniya Beynəlxalq Əməkdaşlıq Cəmiyyətinin və Bakı Dövlət Universitetinin birgə təşkilatçılığı ilə hazırlanmış və çap edilmiş “Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi üzrə Kurikulum” metodik vəsaitində³³ qeyd edilir ki, “qadınların idarəetmə prosesində fəal iştirakı Azərbaycanda dövlət idarəçilik sisteminin geniş islahatı ilə sıx bağlıdır. Dövlət sektorunda islahatların aparılması və səmərəli idarəetmənin təmin edilməsi davamlı inkişafın mərkəzində duran mühüm amildir”. “Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi üzrə Kurikulum”un: -Dövlət qulluqçularının gender bərabərliyi sahəsində təlimatlandırılması və gender məsələlərinə dair həssaslığın artırılması; - Dövlət qulluğu sistemində gender bərabərliyinin təmin edilməsi sahəsində bərabər hüquqlar, bərabər imkanlar və bərabər iştirak çərçivəsində dövlət qulluqçularının biliklərinin artırılması; -Dövlət qulluqçularını “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun və Əmək Məcəlləsinin seksual qısnamaya aid hissələri ilə tanış etmək və iş yerində seksual qısnama hallarının aradan qaldırılması istiqamətində görüləcək tədbirlər barədə onların məlumatlandırılması; -Dövlət qulluğunda gender yönümlü həssas yanaşmanın praktiki tətbiqinə dair dövlət qulluqçularına ilkin bilik və bacarıqları aşılamaq kimi məqsədləri vardır.

2016-cı il aprelin 11-də Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 860 nömrəli Fərmanı ilə təsis edilmiş Dövlət İmtahan Mərkəzi³⁴ Azərbaycanda dövlət qulluğu sahəsində gedən islahatların həyata keçirilməsində aparıcı rol oynayır. Mərkəz dövlət qulluğu və kadr məsələləri sahəsində vahid dövlət siyasətinin formalaşdırılmasında iştirak edir və bu siyasəti həyata keçirir, dövlət qulluğunun kadr təminatının proqnozlaşdırılması ilə əlaqədar təkliflər hazırlayır və bu sahədə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin və Azərbaycan Respublikası Dövlət Qulluğunu İdarəetmə Şurasının tapşırıqlarını yerinə yetirir. Mərkəz həmçinin, dövlət qulluğu və kadr məsələləri sahəsində fəaliyyətin təkmilləşdirilməsi üçün

³¹ “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin Fərmanının 3.22-4-cü maddəsi

³² “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin Fərmanının 3.23-1.2-ci maddəsi

³³ “Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi üzrə Kurikulum” metodik vəsait

³⁴ 2016-cı il aprelin 11-də Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 860 nömrəli Fərmanı ilə təsis edilmiş Dövlət İmtahan Mərkəzi

tələb olunan normativ hüquqi aktların layihələrini hazırlayır, bu istiqamətdə işlərin vəziyyətini təhlil edir və təkliflər hazırlayır. Mərkəz öz səlahiyyətləri çərçivəsində sistemə qəbul zamanı gender bərabərliyi standartlarını qorumaq və gender əsaslı ayrı-seçkilik hallarının qarşısını almaq, dövlət qulluqçularının gender bərabərliyi sahəsində biliklərini artırmaq üçün müvafiq tədbirlər görür, qadınların dövlət idarəetməsində daha fəal iştirakını təmin etmək üçün geniş imkanlar yaradır. Dövlət qulluğunda qadınların sayını artırmaq və qərarvermə vəzifələrində kişilərlə bərabər təmsil olunmalarını təmin etmək gender bərabərliyini zəruri edən şərtlərdən biridir.

Dövlət Statistika Komitəsinin məlumatları və keçirilmiş sorğuların yekun nəticələrinə əsasən deyə bilərik ki, dövlət qulluğunda yüksək vəzifədə çalışanların böyük əksəriyyətini kişilər təşkil edir. Əvvəlki illərdə də və hal-hazırda da qadınların yüksək vəzifədə təmsil olunmaları çox az saydadır. Dövlət idarəetmə orqanlarında kişi və qadınların bərabər şəkildə təmsil olunmalarına mane olan və ya problem yaradan hallar nədir və nə səbəbdən bunlar baş verir kimi, suallara aydınlıq gətirmək lazımdır. Birincisi “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunun özünə nəzər salanda görürük ki, Qanun 2000-ci ildə qəbul edilmiş, həmin zamandan bu günə kimi müxtəlif vaxtlarda Qanuna 214 əlavələr və dəyişikliklər edilmişdir. Qanuna 214 əlavə və dəyişikliklərin edilməsi göstərir ki, əvvəldən Qanun qəbul edilən zaman bir çox məqamlara münasibət öz əksin tam tapmayıb. Qanun bəzi maddələri o cümlədən qanunun 28-ci (Dövlət qulluğuna qəbul), 29-cü (**İnzibati vəzifələrin tutulması**) maddələri **özünün həcmcə böyükdür və məzmununda daha çox bir maddədən digərinə göndəricilik geniş istifadə olunmuşdur. Bu isə mövcud maddənin hüquqi mahiyyətini həmin maddənin özündə deyil, məcburən digər maddəyə göndərməklə, orada aydınlığın gəlməsini özündə ehtiva edir. Yaxşı olardı ki, bu hal ayrıca qaydada izahlı öz əksin** tapardı. Qanunun müdəasının bu cür yazılması qanunun dilini və başa düşmək imkanlarını mürəkkəbləşdirir. Yəni, dövlət qulluğunda imtahan vermək istəyənlərin və vətəndaşların əksəriyyəti bu qanunun mahiyyətini başa düşməkdə çətinlik çəkirlər. Bir sözlə, Qanunun daha çox vəzifələrdən ibarətdir, yəni çox az halda hüquqlara yer verilmişdir. Dövlət qulluğuna qəbul olunmaq istəyən qadın və kişilər dövlət qulluğunun çox çətin və ağır olduğunu və bu vəzifələrdə təmsil olunmağın nə qədər məsuliyyətli olduğunu elə əvvəldən anlayır. Yəni bir psixoloji həyəcan sanki başlanğıcda özünü göstərir.

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

Dövlət qulluqçusunun ehtiyat kadrların siyahısına daxil edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikasının Dövlət Qulluqçuları Reyestrini aparan dövlət orqanına məlumat verilir və dövlət qulluqçusunun şəxsi işində müvafiq qeydlər edilir.

Dövlət İmtahan Mərkəzi (DİM) tərəfindən 2020-ci ilin fevral ayında inzibati vəzifələrin B növünə aid olan BA və BB qruplarına uyğun olan vəzifələr üzrə dövlət qulluğuna qəbul imtahanı keçirmişdir³⁵. Qeydiyyatdan keçən namizədlərin 1016 nəfəri kişi, 840 nəfəri isə qadın olmuşdur. **Qeydiyyatdan keçən namizədlərdən kişilər üzrə 943 nəfər (qeydiyyatdan keçənlərin 92.8%-i), qadınlar üzrə isə 765 nəfər (qeydiyyatdan keçənlərin 91.1%-i) 20-34 yaş intervalında olanlar olmuşdur.** Yuxarı yaş qrupları (45-64 yaş intervalı) üzrə 20 nəfər (10 kişi, 10 qadın) qeydiyyatdan keçsə də, imtahanda yalnız 1 nəfər qadın uğur qazana bilib. Ümumiyyətlə, imtahanda iştirak edən 40 yaşdan yuxarı namizədlərdən yalnız 9 nəfər imtahanı uğurla keçmişdir. Ümumilikdə imtahanda müvəffəqiyyət əldə edən 671 nəfər (uğur əldə edənlərin təqribən 83.6%-i, 334 kişi və 337 qadın) 2029 yaş intervalında olan namizədlər olmuşdur. 30-39 yaş intervalında isə 123 nəfər (64 kişi və 59 qadın) lazım olan balı toplaya bilişdir. İmtahanda uğur qazanan namizədlərin 773 nəfəri, yəni təqribən 96.3%-i yaşı 34-ə qədər olan insanlar olmuşdur. 35-64 yaş intervalında olan və imtahanı uğurla keçən namizədlərin sayı isə 30 nəfər olmuşdur. İmtahanda iştirak etmək üçün qeydiyyatdan keçmiş 1856 namizəddən 803 nəfəri (43.3%) müvəffəqiyyət əldə etmişdir. **Nəticələrə kişi və qadınlar üzrə ayrıca baxsaq görərik ki, qadınların müvəffəqiyyət göstəriciləri daha yüksək olub. Belə ki, qeydiyyatdan keçmiş 1016 kişidən 403 nəfər (39.7%), 840 qadından isə 400 nəfər (47.6%) uğur əldə etmişdir.**

Həmçinin Dövlət İmtahan Mərkəzi (DİM) tərəfindən 2021-ci ilin fevral ayında inzibati vəzifələrin A və B növünə (inzibati rəhbər və icraçı vəzifələr) aid olan AA, AB, AC, BA və BB qruplarına uyğun olan vəzifələr üzrə dövlət qulluğuna qəbul imtahanları keçirilmişdir. Dövlət İmtahan Mərkəzi imtahanda iştirak etmiş namizədlərin yaş kateqoriyası və gender aspektləri haqqında bəzi statistik məlumatları təqdim etmişdir.

Belə ki, qeydiyyatdan keçən namizədlərin 1008 nəfəri kişi, 1084 nəfəri isə qadın olmuşdur. Qeydiyyatdan keçən namizədlərdən kişilər üzrə 931 nəfər (qeydiyyatdan keçənlərin 92.4%-i), qadınlar üzrə isə 1005 nəfər (qeydiyyatdan keçənlərin 92.7%-i) 20-34 yaş intervalında olanlardır. Yuxarı yaş qrupları (45-64 yaş intervalı) üzrə 17 nəfər (9 kişi, 8 qadın) qeydiyyatdan keçsə də, imtahanda yalnız 1 nəfər (1 qadın) uğur qazana bilib. Ümumiyyətlə, imtahanda iştirak edən 40 yaşdan yuxarı namizədlərdən yalnız 4 nəfər imtahanı uğurla keçmişdir. Ümumilikdə imtahanda müvəffəqiyyət əldə edən 651 nəfər (uğur əldə edənlərin təqribən 88%-i, 281 kişi və 370 qadın) 2029 yaş intervalında olan namizədlərdir. 30-39 yaş intervalında isə 85 nəfər (42 kişi və 43 qadın) lazım olan balı toplaya bilib. Aşağıda verilən cədvəldən də göründüyü kimi imtahanda uğur qazanan namizədlərin 721 nəfəri, yəni təqribən 97.4%-i yaşı 34-ə qədər olan insanlardır. 35-64 yaş intervalında olan və imtahanı uğurla keçən namizədlərin sayı 19 nəfərdir. İmtahanlarda iştirak etmək üçün qeydiyyatdan keçmiş 2092 namizəddən 740 nəfəri (35.4%) müvəffəqiyyət əldə edib. Nəticələrə kişi və qadınlar üzrə ayrıca baxsaq görərik ki, qadınların müvəffəqiyyət göstəriciləri nisbətən yüksək olub. Belə ki, qeydiyyatdan keçmiş **1008 kişidən 324 nəfər (32.1%), 1084 qadından isə 416 nəfər (38.4%) uğur əldə edib.**

³⁵ 2020-ci il fevral ayında inzibati icraçı vəzifələrə (B növü) aid olan vəzifə qrupları üzrə keçirilən imtahanda iştirak etmiş namizədlərin yaş kateqoriyası və gender aspektləri haqqında statistik məlumatlar

Kişi və qadınlar üzrə məlumat:

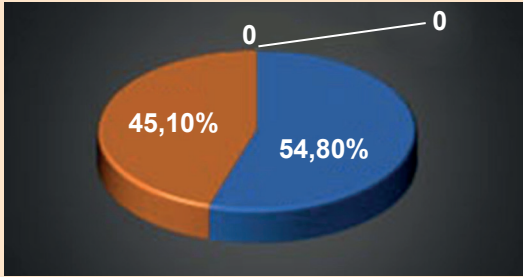
Cinsi	Yaş intervalı	Qeydiyyatdan keçmişdir	Test imtahanından uğurla keçib	Faizlə (%)
Kişi	20-24	311	158	50.8
Kişi	25-29	445	123	27.6
Kişi	30-34	175	33	18.9
Kişi	35-39	58	9	15.5
Kişi	40-44	10	1	10.0
Kişi	45-49	5	0	0.0
Kişi	50-54	0	0	0.0
Kişi	55-59	2	0	0.0
Kişi	60-64	2	0	0.0
Kişilər üzrə cəmi:		1008	324	32.1
Qadın	20-24	422	218	51.7
Qadın	25-29	422	152	36.0
Qadın	30-34	161	37	23.0
Qadın	35-39	56	6	10.7
Qadın	40-44	15	2	13.3
Qadın	45-49	6	1	16.7
Qadın	50-54	1	0	0.0
Qadın	55-59	1	0	0.0
Qadın	60-64	0	0	0.0
Qadınlar üzrə cəmi:		1084	416	38.4
Yekun:		2092	740	35.4

Ümumi məlumat

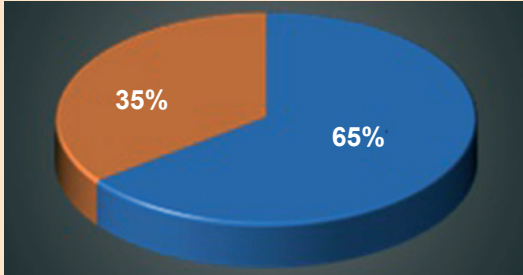
Yaş intervalı	Qeydiyyatdan keçmişdir	Test imtahanından uğurla keçib	Faizlə (%)
20-24	733	376	51.3
25-29	867	275	31.7
30-34	336	70	20.8
35-39	114	15	13.2
40-44	25	3	12.0
45-49	11	1	9.1
50-54	1	0	0.0
55-59	3	0	0.0
60-64	2	0	0.0
Cəmi:	2092	740	35.4

Aparılmış sorğuya münasibət

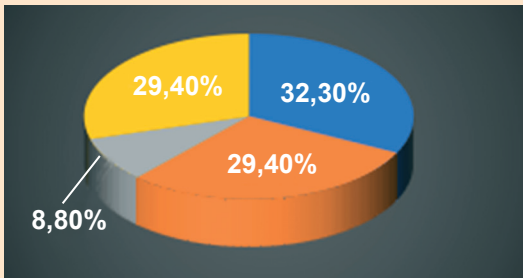
Mövcud təhlilin hərtərəfli, daha geniş hazırlanması üçün müfəssəl məlumatın əldə edilməsi məqsədi ilə bir qrup gənclər arasında həm sosial şəbəkələr vasitəsilə, həm də onların şəxsi elektron poçt ünvanlarına dövlət qulluğuna qəbulda gender bərabərliyi ilə bağlı sualları özündə əks etdirən sorğu-anket göndərilmişdir. İştirakçılar sorğuda olan sualları cavablandırmaqla, dövlət qulluğuna qəbulda gender balansının ümumi vəziyyətinə münasibət bildirmişlər. İştirakçılar müxtəlif regiondan o cümlədən, Bakı, Sumqayıt, Gəncə, Saatlı, Şamaxı, Goranboy, Göygöl, Ağcəbədi, Göyçay, Şəmkir, Mingəçevir və digər ərazilərdən olsalar da, dövlət qulluğuna qəbulda iştirak etdiklərini və sorğuda əksini tapan suallara münasibət bildirmişlər. Sorğu iştirakçıları müxtəlif yaş qrupunda olmuşlar. 23-28 yaş arası olan gənclərin daha çox dövlət qulluğuna keçmək və orada işləmək niyyətində olmaları məlum olmuşdur.



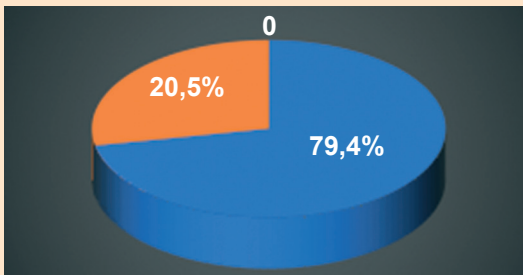
Sorğuda iştirak edənlərin 54,8 faizi kişi, 45,1 faizi isə qadın olmuşdur.



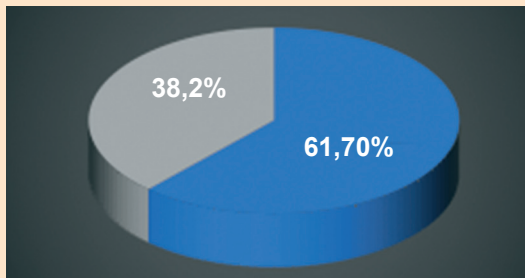
Aparılmış sorğuların nəticələrinə nəzər salanda görmək olur ki, "Dövlət qulluğuna qəbul zamanı gender bərabərliyi təmin olunurmu?" sualına iştirakçıların əksəriyyəti "xeyr" cavabı vermişlər. Belə ki, iştirakçıların 64,7% - xeyr, 35,2%-bəli cavabları vermişlər.



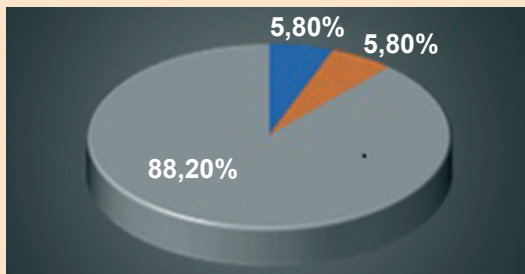
Həmin suala cavabda "xeyir" deyib və səbəbini açıqlayanların mövqeyi birmənalı olmamışdır. Belə ki, iştirakçıların 32,3%-i hesab edir ki, daha çox dövlət qulluğuna kişi cinsindən olanları götürürlər, 29,4%-i qadınlar hesab edir ki, uşaq dünyaya gətirdikləri üçün tutduqları vəzifələri müəyyən müddətə icra edə bilmirlər, 29,4%-i qadınların ailələrinə qayğı göstərməyi daha üstün tuturlar- deyər sorğunu cavablandırmışlar.



"Dövlət qulluğuna qəbulun müsahibə yolu ilə aparılması sizi qane edirmi?" sualına 79,4% - "bəli", 20,5% - "xeyr" cavabı vermişlər. Cavab zamanı "qane etmir" deyənlər daha çox test imtahanlarının çox ağır olmasını, yəni sualların həddən artıq mürəkkəb olmasını, müsahibə suallarının isə qeyri-müəyyən olmasını bildirmişlər.

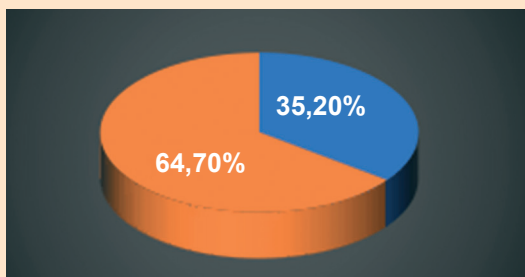


“Dövlət qulluğuna qəbul üçün test imtahanından keçdikdən sonra müsahibə mərhələsində hansı problemlərlə qarşılaşmısınız?” sualına 61,7%- “problemlərlə qarşılaşmadıqlarını”, 38,2% - “əslində imtahanı yaxşı təşkil edirlər” kimi cavablar vermişlər.



“Dövlət qulluğuna qəbul zamanı test və müsahibə mərhələlərindən uğurla keçdikdən sonra vəzifəyə təyinatda hansı problemlərlə üzləşirsiniz?” sualına cavab aşağıdakı kimi olmuşdur:

respondentlərin 5,8%-i – “ehtiyatda olma müddətinin uzun olması”, 5,8%-i – “həmin mərhələyə çatmadıqlarını”, 88,2%-i – “heç bir problemlə qarşılaşmadıqlarını” bildirmişlər.



“Dövlət qulluğuna qəbul zamanı qadınlara, yoxsa kişi namizədlərə üstünlük verilir?” sualını cavablandırarkən rəyi soruşulanların əksəriyyəti kişilərə üstünlük verildiyini (o cümlədən 35,2%-qadınlara, 64,7% - kişilərə üstünlük verilməsi) bildirmişlər.

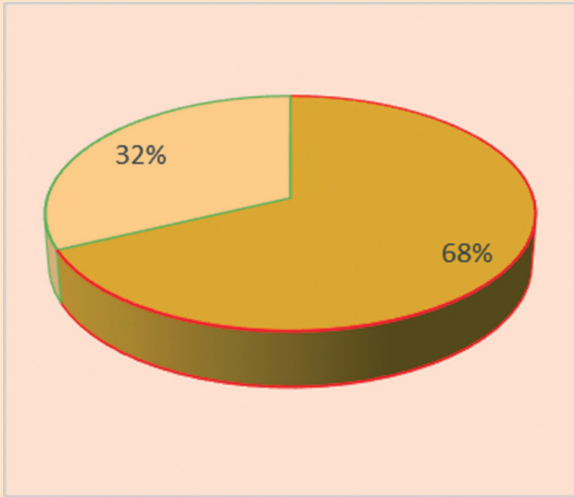
Dövlət orqanları üzrə gender balansına dair statistik göstəricilər: ³⁶

Tutulmuş ştat vahidlərinin ümumi sayı			İnzibati vəzifələr üzrə tutulmuş ştat vahidlərinin ümumi sayı			Yardımcı vəzifələr üzrə tutulmuş ştat vahidlərinin ümumi sayı		
Kişi	Qadın	Cəmi	Kişi	Qadın	Cəmi	Kişi	Qadın	Cəmi
17418	8370	25788	14766	4990	19756	2652	3380	6032

Cədvəldən görüldüyü kimi dövlət orqanlarında mövcud olan dövlət qulluğu vəzifələrinin, ümumilikdə 25788-i tutulmuşdur. 25788 ştatın 77%-ni (19756) inzibati vəzifələr, 23%-ni (6032) yardımçı vəzifələr təşkil edir. İnzibati və yardımçı vəzifələr üzrə gender təhlilinə diqqət etsək məlum olur ki, ümumilikdə 19756 inzibati vəzifənin 14766-ı (75%) kişilər, 4990-ı (25%) qadınlar, 6032 yardımçı vəzifənin 2652-i (44 %) kişilər, 3380-i (56%) qadınlar tərəfindən tutulmuşdur. 2021-ci idə Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi hazırladığı “Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi üzrə Kurikulum” da qeyd edilən göstəricilərə nəzər yetirəndə dövlət qulluğunda iştirak baxımından kişilərə nisbətə qadınların sayının kəskin az olması və gender balansının pozulduğu aşkarlanır.

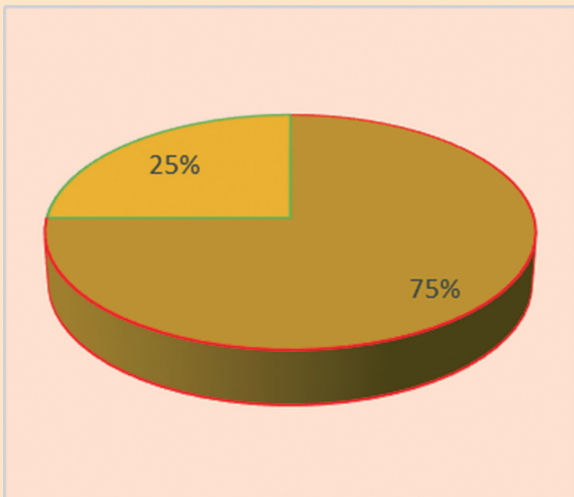
³⁶ “Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi üzrə Kurikulum” Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi 2021

Tutulmuş ştat vahidlərinin gender bölgüsü



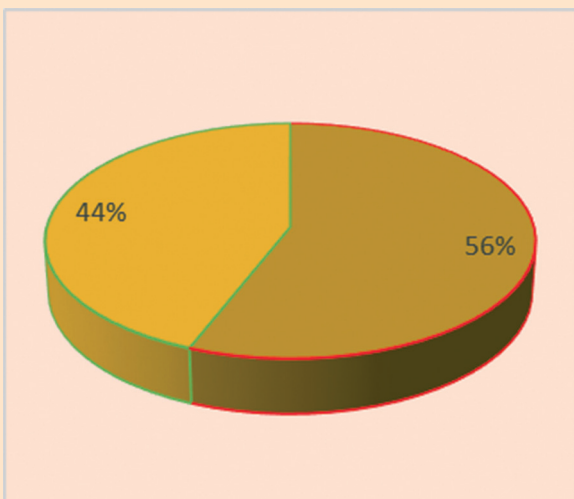
Kişi -68%, qadın-32%

İnzibat vəzifələr üzrə tutulmuş ştat vahidlərinin gender bölgüsü



Kişi-75%, qadın-25%

Yardımcı vəzifələr üzrə tutulmuş ştat vahidlərinin gender bölgüsü



³⁷Kişi-56%, qadın-44%

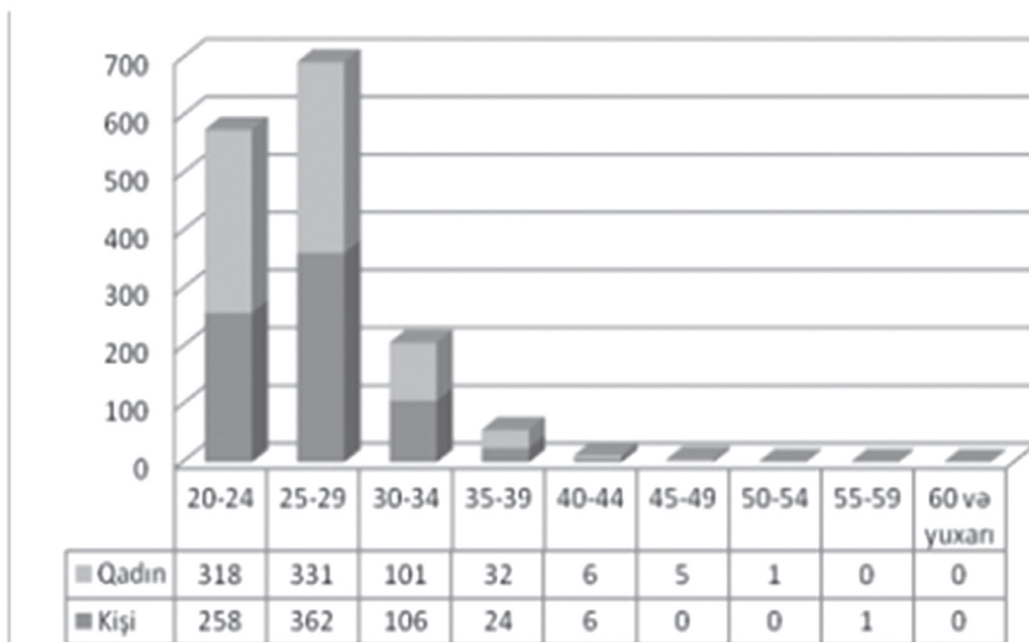
³⁷ "Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi üzrə Kurikulum" Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi 2021

2021-ci il yanvar ayının 1-i vəziyyətinə dövlət qulluğunun vəzifələrini tutmuş işçilərin cins və yaş qruplarına görə bölgüsü (Yekuna görə faizlə, nəfər)

Yaş qrupları	Ali-3-cü təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələr		4-7-ci təsnifatlar üzrə inzibati vəzifələr		Dövlət yardımçı vəzifələri	
	Qadınlar	Kişiər	Qadınlar	Kişilər	Qadınlar	Kişilər
25 yaşadək	1,3	0,7	3,6	2,0	5,6	3,3
25-29	7,8	5,9	17,9	12,7	19,7	12,1
30-34	19,3	13,1	20,8	15,9	17,2	15,9
35-39	15,4	20,5	13,3	14,6	13,3	16,7
40-44	15,4	16,7	10,0	12,9	9,8	12,7
45-49	14,3	9,4	8,4	8,7	8,1	11,0
50-54	8,6	8,9	8,0	9,1	9,6	7,8
55-59	9,9	10,4	9,3	11,5	9,4	11,6
60-64	6,4	10,0	7,7	10,6	6,4	7,3
65+	1,6	4,4	1,0	2,0	0,9	1,6
Cəmi, faizlə	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nəfər	616,0	1092,0	4520,0	14955,0	2203,0	3286,0

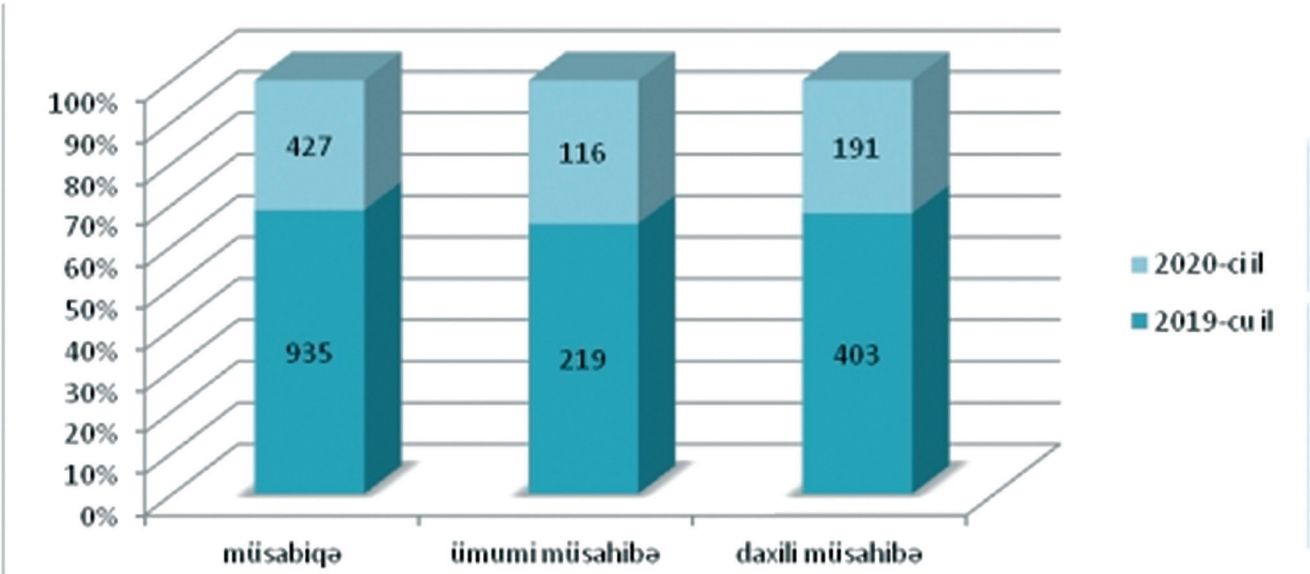
Cədvəldən görünür ki, dövlət qulluğunun vəzifələrini tutmuş işçilərin əsas hissəsi 25-44 yaşda olanlardır. Bu da onu göstərir ki, dövlət qulluğuna qəbul olmaq istəyənlərin əksəriyyətini gənclər təşkil edir. Onlar öz potensiallarından səmərəli istifadə etmək üçün dövlət qulluğu sahəsini daha real mühit hesab edirlər. Bir tərəfdən gənclər bunu haqlı olaraq reallığa uyğun şəkildə düzgün qiymətləndirirlər. Çünki dövlət qulluğunda karyera deyil, bütün bunlarla yanaşı maddi təminatla rəvac verən normal əmək haqqının olması, müvafiq həvəsləndirici yardımların və əmək haqqına digər əlavələrin edilməsi mühüm əhəmiyyət kəsb edir.

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



Dövlət qulluğuna qəbul üzrə 2020-ci il ərzində keçirilmiş test imtahanında uğur əldə edən namizədlərin yaş və gender bölgüsü haqqında. Test imtahanlarında uğur əldə edən şəxslərin yaş qrupu üzrə bölgüsünə əsasən qadın namizədlərin 20-24 yaş qrupu (55.2%), kişi namizədlərin isə 25-29 yaş qrupu (52.2%) üzrə ən yüksək nəticə əldə etdiyi məlum olur. 20-24, 35-39, 45-49 və 50-54 yaş qrupu üzrə uğur əldə edən namizədlər arasında qadınlar, 25- 29, 30-34 və 55-59 yaş qrupu üzrə uğur əldə edən namizədlər arasında kişilər üstünlük təşkil etmişdir. 40-44 yaş qrupu üzrə gender bərabərliyi müşahidə edilmişdir.

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



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

Xarici ölkələrin təcrübəsi

Özbəkistan gender və inkişaf göstəriciləri.

Özbəkistanın Gender Qiymətləndirilməsi sənədinə nəzər salanda görürük ki, İnsan İnkişafı İndeksinə görə, Özbəkistan BMT-nin İnkişaf Proqramının 2016-cı il hesabatın da 185 ölkə arasında 105-ci yerdə qərarlaşıb və bu, insan inkişafının yüksək səviyyədə olduğu ölkələr kateqoriyasına daxildir. Gender Bərabərliyi İndeksində Özbəkistan 188 ölkə arasında 57-ci yerdədir. Bu göstərici qadınların təhsil səviyyəsinin və iqtisadi fəallığının yüksək olması ilə bağlıdır. 2014-cü ildə İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı (OECD) Özbəkistanı Sosial Təsisatlar və Gender İndeksinə daxil edib. Özbəkistan İƏİT-ə daxil olmayan 86 ölkə arasında 52-ci yerdə qərarlaşıb və 2014-cü ildə 0,1475 bal toplayaraq, onu "orta" kateqoriyaya daxil edib. Qlobal Gender Boşluğu İndeksi və Gender Bərabərliyi İndeksinin metodologiyasını tətbiq etməklə Özbəkistan təhsil və səhiyyədə gender bərabərliyinə yaxınlaşır. Özbəkistanda yoxsulluq səviyyəsinin hesablanması Dünya Bankının ev təsərrüfatlarının sorğuları əsasında hazırlanmış konsepsiyasına əsasən yemək üçün gündə adambaşına 2100 kalori olan mütləq yoxsulluq həddinə əsaslanır. Bundan əlavə, hökumətin işlətdiyi terminologiyada yoxsul insanlar həssas və aşağı gəlirlilər kimi təsnif edilir; belə ailələrə dəstək məqsədi ilə aztəminatlılara minimum əmək haqqının 1,5 misli miqdarında həddi müəyyən edilib.

Özbəkistan Qanunlarında qadınların siyasətdə iştirakını məhdudlaşdıran heç bir hüquqi müddəə yoxdur. Qadınlara qarşı zorakılıq və iş yerində ayrı-seçkilik ayrı-seçkiliyə qarşı qanunlarla qadağandır. Ölkənin hər yerində qadınlar müəyyən vəzifələr tuturlar. Siyasi partiyaların siyahılarında qadınlar üçün ayrılmış yerlərin 30%-lik kvota müəyyən edildiyi 2004-cü ildən bəri onların parlamentdəki sayı 2017-ci ildə 9,4%-dən 16%-ə yüksəlib. Lakin o vaxtdan bu rəqəm demək olar ki, dəyişməz qalıb. Qadınlar hələ də bütün sektorlarda qərar qəbuletmə və idarəetmə səviyyəsində kifayət qədər təmsil olunmur, yəni. qərarlara effektiv təsir göstərmək üçün lazım olan kritik 30%-lik azlığa hələ çatmayıblar.

Ölkədə aparılan gender qiymətləndirməsində problemlə məsələlərdən biri kimi etibarlı və müntəzəm olaraq toplanan cinslərə görə ayrı-ayrı məlumatların olmaması vurğulanmışdır. O vaxtdan bəri Dövlət Statistika Komitəsi mütəmadi olaraq "Özbəkistanda Qadınlar və Kişilər" statistik məlumat toplusunu dərc edir və 2014-cü ildə AİB-in (Avropa İqtisadi Bölgəsi) dəstəyi ilə gender statistikasına həsr olunmuş internet saytı fəaliyyətə başlayıb. (<https://gender.stat.uz/ru>).

Bu onlayn resursda demoqrafiya, məşğulluq, turizm, sosial təhlükəsizlik şəbəkələri və cinayət statistikasını kimi əsas göstəricilər üzrə cinslərə görə ayrı-ayrı məlumatlar var. Saytda səhiyyə, təhsil, bədən tərbiyəsi və idmanla bağlı məlumatlar da verilir.

Bununla belə, enerji, tikinti, nəqliyyat və rabitə kimi AİB-in (Avropa İqtisadi Bölgəsi) əməliyyatları üçün əsas sektorlar üzrə gender statistikasını veb-saytında cinslərə görə ayrı-ayrı məlumatların olmaması gender bərabərsizliyini və həll edilə bilən problemləri qiymətləndirmək üçün maneələrdən biridir.

Həmçinin qlobal səviyyədə formalaşdırılmış əsas göstəricilər (məsələn, qadınların siyasi həyatda və qərarların qəbul edilməsində iştirakı, mülkiyyət hüquqları və resurslara çıxış imkanları, ödənişli və ödənişsiz işlərdə, eləcə də ev işlərində qadınların xüsusi çəkisi, işsiz qadınların nisbəti, vaxtdan istifadə) mövcud deyil - bu məlumat hazırda veb resursda mövcud deyildir.

Həmçinin müntəzəm olaraq məlumat bazasını toplamaq və saxlamaq və onları təhlil etmək üçün sistemli və strukturlaşdırılmış yanaşma, eləcə də insan və texniki resursları demək olar ki, yoxdur.

Qazaxıstanda dövlət idarəçiliyinin işində gender bərabərliyi

Qazaxıstanda “Kostanay vilayətinin dövlət orqanlarının işində gender aspekti” layihəsi həyata keçirilib. Layihə Kostanay vilayətinin dövlət idarəetmə orqanlarının işində gender bərabərliyini təşviq etmək məqsədi daşıyırdı. 4R metodundan istifadə etməklə məlum olub ki, **qərar qəbuletmə səviyyəsində olan dövlət məmurlarının böyük əksəriyyəti (81%) kişilərdir (vilayət administrasiyasına gəldikdə isə layihənin həyata keçirildiyi vaxt orada bir nəfər də olsun qadın olmayıb). Əslində bu o deməkdir ki, bütün qərarlar kişilər tərəfindən verilir.** Qərarları əsasən qadınlar icra edir - 66%.

Belarus

Belarusda Minsk İdarəetmə İnstitutunun bazasında Gender Problemləri üzrə Belarus Tədqiqat Mərkəzi, Qadınlar üçün Envila İnstitutunun bazasında Gender Tədqiqatları Mərkəzi, eləcə də Gender Tədqiqatları Mərkəzi yaradılmış, bunun əsasında genderşünaslıq üzrə magistr proqramı açılmışdır. Bu tədqiqatın hazırlanması zamanı ilk iki mərkəz fəaliyyətini dayandıraraq, gender tədqiqatları üzrə magistr proqramının məzunları gender məsələləri üzrə məlumat bazasının doldurulmasına hazırda da mühüm töhfə verirlər.

Belarus cəmiyyətində gender məsələlərini, gender rollarının stereotiplərini başa düşmək olduqca aşağı səviyyədədir. Hətta gender bərabərliyi və gender stereotipləri məsələsinin gündəmə gəlməsi Belarusun bir çox sakinləri arasında anlaşılmazlığa səbəb olur. Çox vaxt gender problemləri sırf qadın kimi qəbul edilir. Lakin dünya təcrübəsi təsdiq edir ki, sırf qadınların iştirakı ilə həyata keçirilən gender inteqrasiyası proqramlarının effektivliyi aprior olaraq aşağı olacaq.

Belarus Respublikasında idarəetmə sistemində gender təhlili praktiki olaraq tətbiq edilmir. Bununla belə, vurğulamaq lazımdır ki, Belarus Respublikasının Dövlət Maliyyə İdarəetmə Sisteminin İslahatı Strategiyasında gender büdcəsinin perspektiv tətbiqi nəzərdə tutulur. Belarus Respublikasının 2035-ci ilə qədər Davamlı İnkişaf üzrə Milli Strategiyasının işlənilmiş Konsepsiyasında gender bərabərliyinin təmin edilməsi sahəsində strateji məqsəd dövlət siyasətinin işlənilməsində və həyata keçirilməsində gender yanaşmasının tətbiqindən ibarətdir (xüsusən, qanunvericiliyin gender ekspertizasının tətbiqi, cəmiyyətdə genderə həssas davranış mədəniyyətinin formalaşdırılması yolu ilə). Beynəlxalq təşkilatlar dövlət orqanlarının fəaliyyətinə, eləcə də beynəlxalq layihələrin həyata keçirilməsi çərçivəsində dövlət orqanlarının və ictimai təşkilatların fəaliyyətinə gender yanaşmalarının inteqrasiyasında stimullaşdırıcı rol oynaya bilər. Yerli özünüidarəetmə orqanlarının və hökumət orqanlarının dövlət qulluqçularının əksəriyyətini qadınlar təşkil edir. Yerli idarəetmə strukturlarında, xüsusən ilkin səviyyədə kişilərin iştirakı aşağı səviyyədədir (yerli hakimiyyət və idarəetmə orqanlarının dövlət qulluqçularında kişilərin xüsusi çəkisi ibtidai səviyyədə 23,9%-dən baza səviyyəsində 27,7%-ə, regional səviyyədə isə 33,6%-ə yüksəlir). Belarusun yerli idarəetmə sistemində bütövlükdə Belarusun iqtisadiyyatında işləyən insanların strukturu üçün xarakterik olan

“şüşə tavan” problemi mövcuddur. **Gomel istisna olmaqla, Belarus Respublikasında bütün bölgələrdə regional və əsas səviyyəli icraiyyə komitələrinin sədrləri arasında 100% kişilərdir.** Maliyyə resurslarından istifadənin səmərəliliyini artırmaq, icra komitələrinə həvalə edilmiş funksiyaların yerinə yetirilməsinin keyfiyyətini yüksəltmək üçün yerli hakimiyyət orqanları tərəfindən qəbul edilmiş qərarların əsaslandırılmasında gender təhlilindən istifadə etmək üçün geniş imkanlar mövcuddur.

Ukrayna

Ukraynanın Lvov şəhərində Sahibkarlığın İnkişafına Yardım Proqramının maliyyələşdirilməsinin gender komponenti və xüsusiyyətləri ilə bağlı ekspert qrupu tərəfindən araşdırma aparılmışdır. Proqramın təhlili zamanı- cins və yaş baxımından mühasibat və statistik məlumatların demək olar ki, tam olmaması, eləcə də Proqramın fəaliyyəti ilə əhatə olunan kişi və qadınlar arasında vəsaitlərin qeyri-bərabər bölüşdürülməsi kimi problem müəyyən edilmişdir. Məlum olmuşdur ki, vəsait təxminən belə bölünür: qadınlar üçün - 40%, kişilər üçün - 60%. Bununla belə, bəzi tədbirlərə tək cinsdə iştirakın dəyərinin 100%-nin maliyyələşdirilməsi və ya kişi/qadın nisbətinin 9:1 olması daxildir. Proqram vəsaitlərinin ən böyük hissəsi (60%), iştirakçıları arasında ənənəvi olaraq kişilərin (sahiblər və biznes menecerləri) üstünlük təşkil etdiyi “Lvov əmtəə istehsalçısı” illik sərgisinin keçirilməsinə sərf edilmişdir - təxminən 80%. **Innovativ layihələr sərgilərində qadın sahibkarların cəmi 2,9 faizi iştirak etdiyi halda, kişi sahibkarların sayı 32,7 faiz, yəni 10 dəfə çox olmuşdur.** Innovativ layihələrin istifadəsində/tətbiqində maraqlı olan qadın sahibkarların sayı 9,2%, kişilər isə 28% təşkil edir. Bununla belə, öz müəssisəsinin inkişafı üçün innovativ layihələrə öz resurslarını yatırmağa hazır olan sahibkarlar arasında qadınlar daha çox (10,4%), kişilər isə demək olar ki, iki dəfə azdır (6,0%). Araşdırmalar və sorğular göstərib ki, sahibkarlığın inkişafı proqramları hazırlanarkən qadınları sahibkarlıq fəaliyyətinə cəlb etməyə kömək edəcək fəaliyyətlərin maliyyələşdirilməsini artırmaq lazımdır.

Tacikistan

Tacikistandakı FAO (Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Ərzaq və Kənd Təsərrüfatı Təşkilatı), potensialın gücləndirilməsi fəaliyyətlərində qadınlar üçün kvotaların verilməsindən tutmuş, təkmilləşdirilmiş toxum, gübrə, zərərvericilərə qarşı mübarizə, damcı suvarma dəstləri və sökülə bilən istixanaların təmin edilməsi kimi qadınlar üçün məqsədyönlü dəstək formalarına qədər bəzi gender bərabərliyi standartlarının həyata keçirilməsində müvəffəqiyyət qazanmışdır. Onların Tacikistanda olmasının əsas üstünlüklərindən biri BMT-nin digər ölkə agentlikləri ilə əməkdaşlıqdır. Onlar birlikdə Beynəlxalq Qadınlar Günü (8 Mart), Beynəlxalq Kənd Qadınlar Günü (15 oktyabr) və Gender Zorakılığına Qarşı 16 Günlük Fəaliyyət kampaniyası (25 Noyabr - 10 dekabr) kimi günlərdə qadınların səlahiyyətlərini artırmaq üçün birgə təbliğat təşəbbüslərində iştirak edirlər. Bununla belə, analitik hesabat siyasət və proqram səviyyəsində bəzi əldən verilmiş imkanları da üzə çıxarıb. Kənd Təsərrüfatı Nazirliyi ilə FAO arasında 2019-2021-ci illər üçün Ölkə Proqramlaşdırma Çərçivəsində (CPF) **ölkədə gender bərabərsizliyinin xüsusilə kənd yerlərində ciddi problem olaraq qaldığı, qadınların qərar qəbuletmə, su istifadəçiləri təşkilatları, kredit, informasiya, bilik, kənd təsərrüfatı resursları və torpaq sahələrinə çıxış**

imkanlarının məhdud olduğu bildirilir. FAO tərəfindən hazırlanmış Tacikistanda Kənd Təsərrüfatı və Kənd Təsərrüfatlarının Milli Gender Profili (CGA) bu əhəmiyyətli bərabərsizlikləri nümayiş etdirdi və Ölkə Proqramlaşdırma Çərçivəsini təhlil etmək üçün istifadə edildi. Bununla belə, CPF bu ehtiyacların və problemlərin konkret tədbirlərlə həll edilməsi yollarını əks etdirmir. Eynilə, FAO-nun Tacikistanda mövcud və gələcək layihələri və təşəbbüsləri konkret tədbirlərin müəyyən edilməsini və həyata keçirilməsini təmin etməlidir.

FAO-nun gender məsələlərinə dair öhdəliyinin bir hissəsi olaraq, 2020-ci ilin fevral ayında FAO-nun Avropa və Mərkəzi Asiya üzrə Regional Nümayəndəliyinin (REU) Gender Bərabərliyi Qrupu proqram və layihə işçiləri üçün gender bərabərliyi və gender bərabərliyi üzrə iki günlük üzbuüz təlim keçirmişdir. Bu təlimin bir hissəsi olaraq işçilərə qadınların üzləşdiyi çətinliklərə cavab vermək üçün alətlər verilmişdir. Daha yaxşı nəticələri saxlamaq üçün bu cür potensialın gücləndirilməsi tədbirləri müntəzəm olaraq həyata keçirilməlidir. Gender təhlili fəaliyyətlərinin bir hissəsi kimi, həmçinin ölkə araşdırmaları, analitik məqalələr və hesabatlar da daxil olmaqla nəşrlərdə gender məsələlərinin əks etdirilməsi tövsiyə olunur. Həyat hekayələri, məqalələr və xəbər bülletenləri qadınların səslərinin daha yaxşı eşidilməsini və kişilərlə bərabər şəkildə təmsil olunmasını təmin etməlidir - genderə həssas ünsiyyətə bu yanaşma həm də BMT-nin gender bərabərliyi və qadınların səlahiyyətlərinin genişləndirilməsi üzrə ümumdünya planının bir hissəsidir. FAO Tacikistanın yüksək səviyyəli rəhbərliyinin güclü dəstəyi və öhdəliyi ilə icmalın nəticələri və iştirakçı müzakirələr 2021-2024-cü illər üçün Gender Fəaliyyət Planının hazırlanmasına səbəb oldu. Plan gender mərkəzlərinin potensialının gücləndirilməsini, bütün təşəbbüslərdə gender balansına nail olunmasını, qadınların qərar qəbuletmə imkanlarının dəstəklənməsini və qadınların resurslara məhdud çıxışının və nəzarətinin vurğulanmasını əhatə edir. Fəaliyyət planının icrası ilə ölkə nümayəndəliyi kənd qadınlarının səsinə gücləndirmək üçün dövlət qurumları, qadın assosiasiyaları və icma əsaslı təşkilatlar arasında körpü qura bilməlidir.

Rusiya Federasiyası

Rusiya Federasiyasının dövlət qulluğunda çalışanların (cinsin asimmetriyası) qiymətləndirilməsi (sosioloji tədqiqat materallarına görə) sənədində qeyd edilmişdir ki, kişi və qadın hüquqlarının bərabərliyi Rusiya Federasiyasının Konstitusiyasında təsbit edilmişdir. Gender bərabərliyi prinsipi birbaşa dövlət idarəçiliyi sferası ilə bağlıdır. Statistikalər göstərir ki, parlamentlərində və hökumətlərində qadınların sayı 25-30%-dən az olan dövlət ana və uşaq sağlamlığı, uşaq hüquqları və sosial müdafiə problemlərinin öhdəsindən yaxşı gələ bilmir. Bir çox ölkələr parlamentlərdə qadınların ümumi sayının üçdə biri və ya daha çoxu səviyyəsində təmsil olunmasına nail olublar. 20-ci əsrin ikinci yarısında parlamenti olan ölkələrdə qanunverici orqanlarda qadınların faizi dörd dəfə artmışdır. Eyni zamanda, ən yüksək nümayəndəli hakimiyyət orqanlarında qadınların iştirakına görə Rusiya Qvineya-Bisau ilə 84-cü yeri bölüşür. Belqorod vilayəti Dumasının tərkibində kişi və qadınların faiz nisbəti son çağırışlar zamanı dəyişməz qalıb: **kişi deputatların 88,6%-i qadın deputatların 11,4%-ni təşkil edir.** Belqorod vilayətinin dövlət orqanlarının 346 əməkdaşı, o cümlədən 95 kişi və 251 qadınla müsahibə apardı. Respondentlərə verilən ilk sual, qadınların dövlət idarəçiliyində layiqincə təmsil olunub-olunmaması ilə bağlı olmuşdur. **Respondentlərin əksəriyyəti - həm rəhbərlər, həm də sırası işçilər qadınların dövlət idarəçiliyində layiqincə təmsil olunduğu qənaətinədəirlər.** Eyni zamanda sorğuda iştirak edən rəhbərlərin 26,6%-i, işçilərin isə 19,4%-i əks fikirdədir. Bu fikir, gözlənilirdi

kimi, qadın respondentlər, eləcə də regional dövlət orqanlarını təmsil edən respondentlər arasında nisbətən daha çox yayılmışdır. Bu da belə düşünməyə əsas verir ki, məhz həmin orqanlarda qadınların təmsilçilik səviyyəsi federal hökumət orqanlarına nisbətən aşağıdır. Daha bir hal diqqəti cəlb etmişdir ki, qadınların dövlət orqanlarında kifayət qədər təmsil olunmasına inam 30 yaşınadək respondentlərə nisbətən daha çox xasdır. **Sorğuda iştirak edən menecerlərin hər dördə biri və işçilərin hər beşdə biri idarəetmədə gender bərabərliyinə nail olunmasının heç nə verməyəcəyinə inanır.** Təxminən eyni sayda respondent (yalnız əks nisbətdə) öz mövqeyini müəyyən etməkdə çətinlik çəkmişdir. Belə ki, respondentlərin demək olar ki, yarısı “pessimist” və “laqeyd” olub. Respondentlərin digər hissəsinə – “optimistlərə” gəlincə, onların fikirləri, əslində, iki variant arasında bölünüb. Onların bəziləri hesab edirlər ki, gender bərabərliyinə nail olmaq qadınların peşəkar, əmək və yaradıcılıq potensialının daha dolğun reallaşmasına gətirib çıxaracaq. Bu cür fərziyyələr biznes bölmələrinin rəhbərləri və qadın işçilər arasında nisbətən daha çox yayılmışdır. Sonuncular hesab edirlər ki, gender bərabərliyinə nail olmaq kişi və qadınların birgə fəaliyyətinin səmərəliliyinin artmasına gətirib çıxaracaq. Respondentlərin gender bərabərliyinə nail olunmasının mümkün nəticələri barədə fikirlərində müəyyən yaş və status fərqlərinin mövcud olmasını bildirmişlər. 40 və yuxarı yaşda olan işçilər arasında “pessimistlər”, 30 yaşadək işçilər arasında “laqeyd”lər nisbətən daha çoxdur. Respondentlər nə qədər yaşlı olsalar, gender bərabərliyinə nail olmağın mümkün müsbət nəticələrinə bir o qədər nikbin baxırlar. Aparılmış tədqiqatın nəticələrinə görə, respondentlərin nisbətən böyük hissəsi dövlət idarəçiliyində gender bərabərsizliyini hiss etmir. Gender bərabərsizliyinə qarşı mümkün münasibətlərin spektrində qeyri-müəyyən və mənfi münasibət üstünlük təşkil edir. Qadınların dövlət orqanlarında geniş təmsil olunmasına nisbətən böyük maneələr sosial səbəblərlə və hər şeydən əvvəl vəzifədə irəliləmə və uşaq böyütməyin birləşdirilməsinin çətinliyi, gender stereotiplərinin təsiri, vaxt azlığı, qadın liderlərə tələbatın olmaması ilə bağlıdır. Eyni zamanda qadınların dövlət orqanlarında təmsil olunması üçün mənfi əhəmiyyətinin dərəcəsinə görə iki qrup şəxsi fərqləndirilir; 1) emosionallıq; simpatiyaya, empatiyaya meyl; risk etmək istəməməsi; özünə şübhə; 2) motivasiyanın olmaması, məqsədyönlülüyün olmaması, təşkilatlanma olmaması. Dövlət idarəçiliyi sferasında gender bərabərliyi ideyası ilə bağlı respondentlərin fikir ayrılığı aşkar edilmişdir. Respondent-işçilərin və respondent-menecerlərin yarısı əmindir ki, dövlət idarəçiliyində qadınların bərabər təmsilçiliyinə nail olmaq mümkündür. Gender bərabərliyinə nail olmaq, onların fikrincə, qadınların peşəkar və əmək, yaradıcı potensialının daha dolğun reallaşmasına, kişi və qadının gender-rol keyfiyyətlərinin birləşməsinə və nəticədə onların birgə fəaliyyətinin səmərəliliyinin artırılmasına gətirib çıxarardı.

Təklif və tövsiyələr:

Dövlət qulluğuna qəbulda gender bərabərliyinin hüquqi təminatına dair ölkəmizdə kifayət qədər mükəmməl hüquqi baza yaradılıb, qanunların icrası üçün mexanizmlər də mövcuddur. Dövlət idarəçilik orqanlarında yeni vəzifələr yaranır və formalaşır. Elə bu səbəbdən yeni normativ hüquqi aktların qəbul edilməsi, bəzi Qanunlarda müvafiq dəyişikliklərin edilməsi zərurəti yaranır. Gender məsələsi çox həssas bir sahə olduğundan bu sahəyə yanaşma ayrıca diqqət tələb edir. Xüsusilə bu sahəni yaxşı bilən ekspertlər, təşkilatlar öz təcrübə və bacarıqlarından istifadə etməklə öz tövsiyələrini verməlidir. Biz aşağıdakı göstərilən təklif və tövsiyələri hazırlayarkən çalışmışıq ki, ən azından təcrübədən irəli gələn təklif və tövsiyə olsun:

- Dövlət idarəetmə və qərarqəbuletmə səviyyəsində qadınların kişilərlə bərabər təmsilçiliyinin artırılması;
- Dövlət qulluqçusu üçün tərtib edilən test sualları fundamental bilikləri və ümumi dünyagörüşünü əhatə etməkdənsə, dövlət qulluqçusunun daha çox gələcəkdə öz vəzifə səlahiyyətlərinin icrası zamanı qarşılaşacağı praktik məsələlərin real həllinə kömək edəcək bilgiləri özündə ehtiva edən, həmçinin dövlət qulluqçusunun peşəsinin icrası zamanı üzləşdiyi çətinliklərin aradan qaldırılmasına, dəf olunmasına yönələn bilikləri aşkar edən test sualları olması məqsədmüvafiq olardı;
- “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun icra mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi;
- Dövlət qulluğuna qəbulla bağlı mövcud olan normativ hüquqi aktlarda müvafiq dəyişikliklərin edilməsi;
- Qadınların dövlət idarəetmə orqanlarında rəhbər vəzifələr tutmasına şərait yaratmaq;
- Gender bərabərliyinin maarifləndirilməsi ilə bağlı dərslik və dərs vəsaiti nəşr edilməsi və bu işləri daha səmərəli qurmaq;
- Məktəblərdə kişi müəllimlər azdır, kişi məlimlərin sayının artırılması üçün müvafiq həvəsləndirici tədbirlərin həyata keçirilməsi (məsələn müəllimlərin əmək haqqının artırılması və s.);
- Mütəmadi olaraq gender biliklərini təşviq etmək;
- KİV-də, o cümlədən TV kanallarında dövlət qulluğuna qəbul edilmə ilə bağlı maarifləndirici verlişlərin təşkil olunması;

- Dövlət qulluğuna qəbulda gender bərabərliyinin təmin edilməsinə dair dövlət müəssisələrində çalışan əməkdaşlar üçün müvafiq təlim və seminarların keçirilməsi;
- Dövlət qulluğuna qəbulda gender bərabərliyinin təmin edilməsinə çətinlik yaradan, mane olan obyektiv və subyektiv amillərin müəyyən edilməsi, həmin problemlərin tam aradan qaldırılması;
- Dövlət qulluğuna qəbulda gender bərabərliyinin təmin edilməsinə qarşı baş verən hər hansı zorakılıq və hüquq pozuntusunun qarşısının alınması;
- Dövlət qulluğuna qəbulda gender bərabərliyinin təmin edilməsinə mənfi təsir edən halların vaxtında müəyyən edilməsi və qarşısının alınması;
- Dövlət idarəetmə orqanlarında dövlət qulluğuna qəbulda gender bərabərliyinin təmin edilməsilə bağlı Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri Üzrə Dövlət Komitəsi tərəfindən müvafiq monitoring aparması;
- Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsinə 154.2-ci maddəsində dəyişiklik edilsin və həmin maddədə “iki min manatdan üç min manatadək miqdarda cərimə və ya iki ilədək müddətə islah işləri və ya üç ilədək müddətə müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum edilməklə və ya edilməməklə beş ilədək müddətə azadlıqdan məhrum etmə ilə cəzalandırılır” kimi qeyd edisin;
- Təhsilin bütün pillələrində fənn proqramlarına gender bərabərliyi üzrə mövzuların daxil edilməsi;
- Qərarların qəbul edilməsinin gender aspektləri üzrə araşdırmalar aparmaq;
- İdarəçilikdə və qərar qəbul etmək səviyyəsində qadın və kişilərin bərabər iştirakı üçün şəraitin yaradılması;
- İctimai birliklərin rəhbərləri və fəalları arasında gender bərabərliyi ilə bağlı maarifləndirmə işləri aparmaq.

İstifadə olunmuş ədəbiyyat siyahısı:

1. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası (12 noyabr 1995-ci il).
2. “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunu.
3. “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunu.
4. Azərbaycanda qadınlar və kişilər adlı Statistik məcmuə Azərbaycan Respublikası Statistika Komitəsi 2022.
5. “Dövlət qulluqçularının etik davranış qaydaları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunu.
6. “Dövlət qulluğu haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin Fərmanı.
7. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2001-ci il 3 sentyabr tarixli 568 nömrəli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş “Dövlət orqanında dövlət qulluğuna qəbul edilmək üçün müraciət etmiş şəxsin dövlət qulluğuna qəbul edilməsinin mümkün olub-olmamasının qabaqcadan yoxlanılması Qaydaları”.
8. “Dövlət qulluğunda gender bərabərliyi üzrə Kurikulum” metodik vəsait.
9. 2016-cı il aprelin 11-də Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 860 nömrəli Fərmanı
10. 2022/2023-cü tədris ili üçün Azərbaycan Respublikasının ali və orta ixtisas təhsili müəssisələrinə tələbə qəbulu və ümumtəhsil müəssisələri üzrə buraxılış imtahanları nəticələrinin elmi-statistik təhlili.
11. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2017-ci il 21 iyun tarixli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş “Dövlət qulluğu vəzifəsinin tutulması məqsədi ilə müsahibə keçirilməsi Qaydası”.
12. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2006-cı il 27 iyul tarixli 432 nömrəli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş Azərbaycan Respublikasının dövlət orqanlarında dövlət qulluğunun rəhbər vəzifələrinin tutulması üçün ehtiyat kadrların formalaşdırılması Qaydaları.
13. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2019-cu il 29 yanvar tarixli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş “Azərbaycan Respublikası regionlarının 2019-2023-cü illərdə sosial-iqtisadi inkişafı Dövlət Proqramı”.
14. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2018-ci il 30 oktyabr tarixli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş “2019–2030-cu illər üçün Azərbaycan Respublikasının Məşğulluq Strategiyası.

15. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2020-ci il 13 fevral tarixli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş “Məşğulluq Strategiyasının həyata keçirilməsinə dair 2020-2025-ci illər üçün Tədbirlər Planı”.
16. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2020-ci il 24 fevral tarixli, 71s nömrəli Sərəncamı ilə təsdiq edilmiş “Uşaqların doğulanadək cins seçiminin qarşısının alınmasına dair 2020-2025-ci illər üçün Tədbirlər Planı”.
17. “Əhalinin sağlamlığının qorunması haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (26 iyun 1997-ci il, №360-IQ).
18. Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi (1 fevral 1999-cu il tarixli 618-IQ nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə təsdiq edilib).
19. Azərbaycan Respublikasının Ailə Məcəlləsi (28 dekabr 1999-cu il tarixli 779-IQ nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə təsdiq edilib).
20. Azərbaycan Respublikasının Mülki Məcəlləsi (28 dekabr 1999-cu il tarixli 779-IQ nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə təsdiq edilib).
21. Azərbaycan Respublikasının Mülki Prosesual Məcəlləsi (28 dekabr 1999-cu il tarixli 780-IQ nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə təsdiq edilib).
22. Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsi (30 dekabr 1999- cu il tarixli 787-IQ nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə təsdiq edilib).
23. Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsi (11 iyul 2000-ci il tarixli 906-IQ nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə təsdiq edilib).
24. Azərbaycan Respublikasının Cinayət-Prosesual Məcəlləsi (14 iyul 2000-ci il tarixli 907-IQ nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə təsdiq edilib).
25. “Əhalinin sağlamlığının qorunması haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (26 iyun 1997-ci il, №360-IQ).
26. “Məişət zorakılığının qarşısının alınması haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (22 iyun 2010-cu il, №1058-IIIQ).
27. İnsan hüquqları haqqında ümumi Bəyannamə (BMT-nin Baş Assambleyasının 217A (III) sayılı qətnaməsi ilə 10 dekabr 1948- ci il tarixdə qəbul edilib).
28. Qadınlara qarşı zorakılığın aradan qaldırılması haqqında Bəyannamə (BMT-nin Baş Məclisinin 48/104 sayılı qətnaməsi ilə 20 dekabr 1993-cü il tarixdə qəbul edilib).
29. “Pekin Fəaliyyət Platforması” (1995-ci ildə Pekində keçirilən BMT-nin Qadınların IV Ümumdünya Konfransında qəbul edilib).

30. Minilliyin Bəyannaməsi (BMT-nin Baş Assambleyasının 55/2 sayılı qətnaməsi ilə 8 sentyabr 2000-ci il tarixdə qəbul edilib).
31. Yetkinlik yaşına çatmayanlar barəsində ədalət müharibmə-si-nin həyata keçirilməsi ilə bağlı Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Minimal standart qaydaları (Pekin Qaydaları) (1985-ci il);
32. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2020-ci il 2 iyun tarixli 2073 nömrəli Sərəncamı ilə təsdiq edilmiş “Azərbaycan Respublikasının Uşaqlara dair 2020–2030-cu illər üçün strategiyası”.
33. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2020-ci il 27 noyabr tarixli 2306 nömrəli Sərəncamı ilə təsdiq edilmiş “Uşaqlara dair Strategiyanın həyata keçirilməsi üzrə 2020–2025-ci illər üçün Fəaliyyət Planı”.
34. İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamə və ya Ümumdünya İnsan hüquqları Bəyannaməsi.
35. “Qadınların siyasi hüquqları haqqında” Konvensiya.
36. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiyası (CEDAW).
37. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının “Bərabər əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi haqqında” 100 sayılı Konvensiyası.
38. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının “Analiğin mühafizəsi haqqında” 103 sayılı Konvensiyası.
39. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının “Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında” 111 sayılı Konvensiyası.
40. IV Ümumdünya Qadınlar Konfransında qəbul edilmiş Pekin Bəyannaməsi və Fəaliyyət Platforması.
41. Minilliyin Bəyannaməsi, Minilliyin İnkişaf Məqsədləri (MİM).
42. Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri (DİM).
43. Информационный бюллетень по гендерной проблеме в странах Европы и Центральной Азии, Февраль 2021 - Выпуск №2.
44. Национальный обзор реализации положений Пекинской декларации и Платформы действий 1995 года по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин Республики Беларусь.
45. Гендерный анализ в системе местного управления и самоуправления. Оксана Ерофеева, Мирослав Кобаса.

46. Информационный бюллетень по гендерной проблеме в странах Европы и Центральной Азии. Февраль 2021 г. Выпуск №2.
47. Информационный бюллетень по гендерной проблеме в странах Европы и Центральной Азии, март 2022 - Выпуск № 47.
48. Исследование Гендерных Особенности Женского Предпринимательства.
49. Гендерные подходы и метод 4R и местное самоуправление в Казахстане.
50. Гендерная асимметрия в оценке государственных служащих (По материалам социологического исследования) Серия Философия Социологии Право 2013, № 23 (166) Выпуск 26.
51. Гендерное распределение в системе государственной гражданской службы Наталья Коростылёва, профессор кафедры кадров Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (119571, г. Москва, просп. Вернадского, д. 84).
52. Гендерный подход государственному управлению: российское измерение, М. А. Кашина.
53. Гендерная статистика в Закавказье, Центральной и Западной Азии, Ситуационный анализ.
54. Гендерные аспекты государственной политики, Грицяк Наталья Виславна, кандидат экономических наук, доцент.
55. Усиление учебной программы по гендерной журналистике в Республике Казахстан, ЮНЕСКО Алматы, КазНУ, Аль-Фараби, Сергей Карпов, Назгуль Шынгысова.
56. Национальная гендерная платформа, Механизмы обеспечения гендерного равенства в республиканской Беларуси.
57. Узбекистан Обновленная Гендерная Оценка на Стране.
58. Положение дел в Молдове, Валентина Бодруг-Лунгу, эксперт, Президент «Гендер-Центра», Екатерина Мардарович, эксперт, Президент Политического Клуба 50/50.
59. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2017-ci il 11 iyul tarixli 285 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş Dövlət qulluğuna qəbul üzrə müsahibədə iştirak etmək üçün müraciətə əlavə edilməli sənədlərin siyahısı və sənədlərin qəbulu Qaydaları.
60. “Qadınlara Qarşı Ayrisekçiliyin Ləğv edilməsi haqqında” Konvensiya.
61. “Azərbaycan Respublikasında Dövlət Qadın Siyasətinin Həyata keçirilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı.

62. Qadın Problemləri üzrə Milli Fəaliyyət Planı.
63. Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2017-ci il 11 iyul tarixli 285 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş Dövlət qulluğuna qəbul üzrə müsahibədə iştirak etmək üçün müraciətə əlavə edilməli sənədlərin siyahısı və sənədlərin qəbulu Qaydaları.
64. “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 20-ci maddəsinə əsasən Azərbaycan respublikası Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2022-ci il üzrə Məlumatı
65. <https://dim.gov.az/news/5013/>

"Təhsil Nəşriyyat-Poliqrafiya" MMC-nin
mətbəəsində hazır diapozitivlərdən çap olunmuşdur.
Bakı, AZ1052, F.Xoyski küç., (121a) 149
e-mail: tahtsil_az@yahoo.com
Tel.: (+994 12) 567-81-28/29

