



Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi
Ünvan. AZ 1000, Bakı şəhəri, Ü.Hacıbəyli 80, Hökumət Evi IV Qapı
Tel: (+994 12)498 00 92 Faks: (+994 12)493 58 72 E-mail: office@scfwca.gov.az



TƏHSİL MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ RƏHBƏR VƏZİFƏLƏRDƏ GENDER BƏRABƏRSİZLİYİNƏ DAİR ANALİTİK HESABAT



BAKI-2022

Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin sifarişi ilə Universitas International MMC tərəfindən 2022-ci ildə hazırlanmışdır.



Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə

Dövlət Komitəsi

**Təhsil müəssisələrində rəhbər vəzifələrdə
gender bərabərsizliyinə dair**

ANALİTİK HESABAT

Redaksiya şurası:

Sədaqət Qəhrəmanova

Redaksiya heyəti:

Xumar İlqar qızı

Seymur Məmmədov

Pərvanə Əsgərzadə

İş icraçısı: Universitas International MMC

Ekspert: Rüstəmov Vüsalə Rauf qızı

© Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi

© Universitas International MMC

Çap edilmiş "Təhsil müəssisələrində rəhbər vəzifələrdə gender bərabərsizliyinin təhlili" adlı vəsaitə görə məsuliyyəti Universitas International MMC daşıyır.

Akronimlər və terminlərin izahı

AR	Azərbaycan Respublikası
AI	Avropa İttifaqı
BMT	Birləşmiş Millətlər Təşkilatı
BMTDİƏÇ	Birləşmiş Millətlər Təşkilatı və Azərbaycan arasında dayanıqlı inkişaf üzrə əməkdaşlığa dair çərçivə sənədi
DİM	Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri (SDG)
EUA	Avropa Universitetlər Assosiasiyası
İƏİT (OECD)	İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı
EWORA	Avropa Qadın Rektorlar Assosiasiyası
UNESCO	Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Təhsil, Elm və Mədəniyyət Təşkilatı
Bərabər imkanlar	İnsan hüquqlarının həyata keçirilməsində qadınlar və kişilər üçün yaradılan bərabər şərait və təminatlar
Diskriminasiya	İrqi, milli mənsubiyyətinə, cinsi əlamətinə, dini və siyasi əqidəsinə görə və s. vətəndaşların hüquqlarının məhdudlaşdırılması, yaxud onların hüquqdan məhrum edilməsi
Gender	İctimai həyatın siyasi, iqtisadi, mədəni və digər sahələrində kişi və qadın münasibətlərinin sosial cəhəti
Gender bərabərliyi	Qadın və kişilərin hüquq bərabərliyi və bu hüquqların həyata keçirilməsi üçün bərabər imkanlar və onların cəmiyyətdə bərabər sosial vəziyyəti

Mündəricat

1	İCMAL	1
2	GİRİŞ	3
3	METODOLOGİYA VƏ YANAŞMA	5
4	AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI QANUNVERİCİLİYİNİN TƏHLİLİ	5
5	TƏHSİL MÜƏSSİSƏLƏRİNİN RƏHBƏRLİYİNDƏ GENDER BÖLGÜSÜ	8
5.1.	Məktəbə qədər təhsil	8
5.2.	Ümumi təhsil səviyyəsi üzrə	8
5.3.	Peşə təhsili səviyyəsi üzrə	8
5.4.	Orta texniki təhsil səviyyəsi üzrə	8
5.5.	Ali təhsil səviyyəsi üzrə	9
5.6.	Elmi-tədqiqat institutlarının rəhbərliyi arasında gender bölgüsü	10
5.7.	Təhsil sektoru üzrə ümumi baxış	10
6	BEYNƏLXALQ TƏCRÜBƏ İLƏ MÜQAYİSƏLİ BAXIŞ	12
7	SORĞU NƏTİCƏLƏRİ (İCTİMAİ RƏY SORĞULARININ VƏ DƏRİNLƏŞMİŞ MÜSAHİBƏLƏRİN TƏHLİLİ)	17
7.1.	Tədqiqatın coğrafi əhatəsi və respondentlərin seçimi	17
7.2.	Sorğunun metodologiyası və yanaşma	17
7.3.	Respondentlərin sosial-demoqrafik göstəriciləri	17
7.4.	İctimai rəy sorğusunun nəticələrinin təhlili	21
7.5.	Ekspert Mülahizələri	28
8	YEKUN VƏ TÖVSIYƏLƏR	30
8.1.	YEKUN	30
8.2.	TÖVSIYƏLƏR	31
9	İstifadə edilmiş ədəbiyyat siyahısı	35

1. İCMAL

Azərbaycan Respublikası Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2021-ci il üzrə Hesabatında qeyd olunan statistik göstəricilərə əsasən ali təhsil müəssisələri, orta ixtisas təhsil müəssisələri və ilk peşə ixtisas təhsili müəssisələrinin işçiləri arasında qadınlar üstünlük təşkil edir. Lakin, buna baxmayaraq, bütün təhsil səviyyələri üzrə rəhbər vəzifələrdə qadınların təmsil olunması göstəriciləri çox aşağıdır.

Problemin səbəbinin öyrənilməsi məqsədilə həyata keçirilən bu araşdırmada müxtəlif yanaşma və metodlardan istifadə olunmuşdur. Kəmiyyət və keyfiyyət göstəriciləri, həmçinin müxtəlif mənbələrdən əldə edilmiş məlumatlar istifadə edilərək təhlillər aparılmış və hesabatın məqsədinə uyğun tövsif edilmişdir.

Məlumatların əldə olunması üçün aşağıdakı mənbələr araşdırılmış, məsələnin məqsədinə uyğun olan məlumatlar təhlil edilmiş və problemin sosial səbəbləri göstərilmişdir.

- o Rəsmi statistik məlumatlar;
- o Qanunvericiliyin təhlili;
- o Beynəlxalq təcrübə;
- o Dərinləşmiş ekspert rəyləri;
- o İctimai rəy sorğusu;
- o Elm və Təhsil Nazirliyi və tabeli qurumlarının məlumatları.

Əldə olunmuş sorğu məlumatları və ekspert rəyləri əsasında müəyyən təkliflər verilmişdir. Araşdırmanın hazırlanması, keçirilməsi, məlumatların təhlili və hesabatın hazırlanması işlərinə təhsil ekspertləri, sosioloq və gender mütəxəssisi cəlb edilmişdir.

Araşdırmanın ilkin mərhələsində ölkəmizdə qüvvədə olan qanunvericilik təhlil edilmiş və bu sahədə müxtəlif təşkilatlar tərəfindən davam etdirilən fəaliyyətlər öyrənilmişdir.

Gender bərabərliyinin təmin olunması üzrə Azərbaycan Respublikasında fundamental qanunların və müddəaların olduğunu müşahidə edirik. Lakin, dəyişən dünyadakı çağdaş tələblərə cavab vermək məqsədilə bir sıra normativ, normativ-xarakterli və qeyri-normativ aktların qəbulu və səmərəli icrasına ehtiyac duyulur.

Bununla yanaşı, bir sıra beynəlxalq təşkilatlarla əməkdaşlıq etməklə bu sahədə inkişafa nail olma səyləri davam etdirilir. Nümunə olaraq qeyd edə bilərik ki, Birləşmiş Millətlər Təşkilatı (BMT) və Azərbaycan Respublikası arasında dayanıqlı inkişaf üzrə əməkdaşlığa dair çərçivə sənəd (2021-2025) imzalanmışdır. Çərçivə sənədində dayanıqlı inkişaf məqsədləri üçün Azərbaycanın icra etməli olduğu fəaliyyətlər göstərilmişdir. Sənəddə 4-cü prioritet siyasi, iqtisadi və sosial sahələrdə qadın və qızların səlahiyyətlərini artıran və gender bərabərliyinə əsaslanan cəmiyyətə yönəlir. Prioritetlər olaraq aşağıdakılar göstərilmişdir:

- o Gender bərabərliyi ilə bağlı qanunların yenilənməsi;
- o Qadın hüquqları haqqında məlumatlılığın artırılması;
- o Gender əsaslı zorakılıqla mübarizə;
- o Qadın sahibkarlara dəstəyin artırılması;
- o Cinsi və reproduktiv sağlamlıq və ailə planlaşdırması.

Araşdırma zamanı, həmçinin, rəsmi statistik məlumatlara baş vurulmuşdur. Rəsmi statistik məlumatlara əsasən, 2021-ci ildə ümumi orta təhsil müəssisələrində 1331 qadın direktor olduğu halda, kişi direktorların sayı 2320 olmuşdur. Yəni, orta ümumtəhsil məktəblərinin 36,5%-in direktoru qadınlardır. Direktor müavinlərində isə qadınlar üstünlük təşkil edir. Belə ki, 2657 (58,4%) qadın direktor müavini olduğu halda, kişilərdə bu göstərici 1897-dir (41,6%).

Təhsil pillələri arasında qadınların rəhbər heyətində təmsil olunması baxımından ən qeyri-bərabər vəziyyət peşə təhsilindədir. Statistika Komitəsindən verilən rəsmi məlumata əsasən, 2021-ci ildə 91 peşə təhsili müəssisəsindən yalnız 7-in direktoru qadındır. Bu da direktorların yalnız 7,7%-ni təşkil edir.

Orta texniki təhsil pilləsində də rəhbərlikdə təmsil olunanlar arasında gender bərabərsizliyini müşahidə edirik. Bütün orta ixtisas təhsili müəssisələrinin yalnız 28,8%-i qadın direktorlar tərəfindən idarə olunur. Direktor müavinlərinin isə 38,6%-ni qadınlar təşkil edir.

Ali təhsil müəssisələrində bütün vəzifələr üzrə qadınların pay bölgüsü kişilərə nisbətən çox aşağıdır. Burada ən yüksək fərq ali təhsil müəssisələrinin rəhbər heyətindədir.

Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının və Elm və Təhsil Nazirliyinin tabeliyində olan 34 elmi-tədqiqat institutundan yalnız beşinin direktoru qadındır. AMEA vitse prezidentləri arasında isə nisbətən gender bərabərliyi mövcuddur. Belə ki, 7 vitse-prezidentdən 3-ü qadındır¹.

Beynəlxalq təcrübənin öyrənilməsi də bu araşdırmanın tərkib hissəsi olmuşdur. Statistik məlumatlar və elmi məqalələr göstərir ki, təhsil sektoru dünya miqyasında əsasən qadınlardan ibarət olsa da, rəhbər vəzifələr kişi dominantlığına meyllidir. Qlobal miqyasda təhsil sektorunun idarəedilməsində kişi və qadın nisbəti bir çox sosial-iqtisadi səbəblərə görə fərqlənir və cəmiyyətdən, idarəetmə quruluşundan, qadınların liderlik xüsusiyyətlərindən və sair səbəblərdən asılı olaraq dəyişir.

Qeyd edək ki, 2022-ci ilin təhlili göstərir ki, Dünya Universiteti Reyting cədvəlində ilk 200 universitetdən 43-nün rəhbəri qadındır.

Orta təhsil səviyyəsində qadınların rəhbər vəzifə tutması ölkələr üzrə çox fərqlilik göstərir. Belə ki, Latvia, Bolqarıstan, İsveç, İtaliya, Slovakiya və Macarıstanda qadınların direktor olduqları orta məktəblərin faizi 60%-dən çox olduğu halda, Danimarka, Niderland və Fransa kimi ölkələrdə bu göstərici 40%-dən aşağıdır².

Problemin qaynağının çoxköklü olduğunu nəzərə alaraq, kompleks həll mexanizmlərinə zərurət yarandığını deyə bilərik. Ekspertlərin fikirlərinə görə, bu problemin həllində bütün dövlət orqanları əlaqəli fəaliyyət göstərməlidirlər.

Ekspertlər hesab edir ki, gender bərabərliyinin təmin olunmasında dövlətlə yanaşı, cəmiyyətin də üzərinə bir çox məsuliyyət düşür. Onların rəylərinə əsasən cəmiyyətin üzərinə düşən məsuliyyətləri aşağıdakı şəkildə qruplaşdırmaq olar:

- Gender bərabərliyinin təmin edilməsinə dair milli fəaliyyət planının qəbul edilməsi,
- İctimai həyatın bütün sahələrində, dövlət və özəl sektorda gender bərabərliyinin təbliği üzrə fəaliyyətlərin gücləndirilməsi,
- Qızların təhsildən yayınması ilə bağlı monitorinqlərin aparılması,
- Qadınların iqtisadi fəallıq səviyyəsinin yüksəldilməsi,
- Xüsusilə kənd yerlərində yaşayan qadınların peşə-ixtisas hazırlığının artırılması,
- Kişilərlə bərabər iqtisadi hüquqlarının həyata keçirilməsinə hərtərəfli dəstəyin göstərilməsi,
- Qadınların rəqabətçiliyinin artırılması məqsədilə əmək bazarında prioritet peşələr üzrə peşə hazırlığının təşkili,
- İdarəetmə və qərarqəbuletmə səviyyəsində qadınların kişilərlə bərabər təmsilçiliyinin artırılması.

Hesabat problemin həlli yolunda dəstək ola biləcək bir sıra tövsiyələrlə yekunlaşdırılmışdır.

¹<https://science.gov.az/az/pages/vitse-prezidentler>

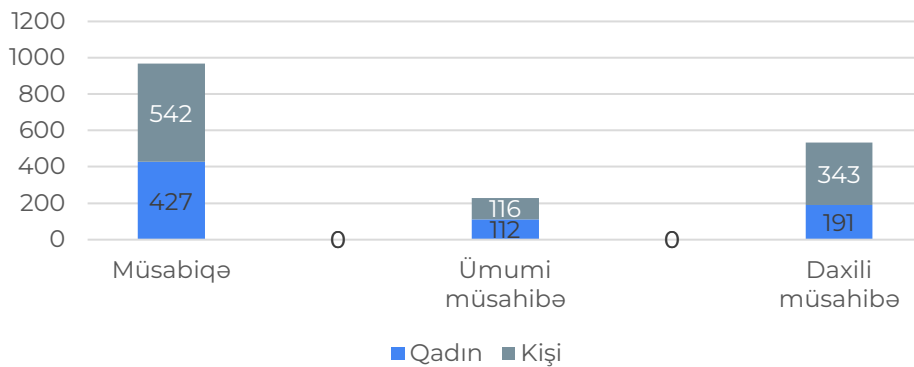
²Mənbə: İƏİT, https://www.oecd-ilibrary.org/education/data/oecd-education-statistics/talis-teaching-and-learning-international-survey-indicators_data-00698-en

2. GİRİŞ

Azərbaycan Respublikası Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2021-ci il üzrə Hesabatında qeyd olunan statistik göstəricilərə əsasən ali təhsil müəssisələri, orta ixtisas təhsil müəssisələri və ilk peşə ixtisas təhsili müəssisələrinin işçiləri arasında qadınlar üstünlük təşkil edir. Eyni zamanda, 2020/2021-ci tədris ilinin əvvəlində dövlət ali təhsil müəssisələrində professor-müəllim heyətində çalışan qadınlar arasında baş müəllimlər, müəllimlər və assistentlər üstünlük təşkil edir³. Lakin, buna baxmayaraq, məktəbəqədər təhsil müəssisələri istisna olmaqla, digər təhsil müəssisələrinin (ümumtəhsil, peşə, orta ixtisas, ali təhsil) rəhbərliyində kişilər üstünlük təşkil edir. Qeyd olunan göstəricilərə əsaslanaraq, məsələnin səbəblərinin aydınlaşdırılması, bu sahədə beynəlxalq təcrübənin öyrənilməsi və tövsiyələrin verilməsi məqsədilə bu araşdırma həyata keçirilmişdir.

Rəsmi statistik məlumatlara əsasən, 2022-ci il yanvarın 1-nə olan məlumata görə dövlət orqanlarında rəsmi olaraq 26 min 655 nəfər çalışır. Onlardan 7 min 470 nəfəri qadındır⁴. İnzibati rəhbər vəzifələrdə (3-cü təsnifat üzrə) çalışan dövlət qulluqçularından 616 nəfəri qadındır. Qadınlar daha çox inzibati icraçı vəzifələrdə çalışırlar.

Dövlət qulluğuna qəbul üzrə keçirilmiş müsahibələrdə uğur əldə edərək, 2020-ci və 2021-ci illər ərzində inzibati vəzifələrə təyin edilmiş şəxslər haqqında məlumat aşağıdakı qrafikdə göstərilmişdir⁵:



Qrafik 1: Dövlət qulluğu müsahibəsini keçərək vəzifəyə təyin olunmuş şəxslərin gender bölgüsü

Müsahibələrdə uğur əldə edərək vakant vəzifələrə təyin edilmiş şəxslərin gender bölgüsü barədə məlumatlara diqqət etdikdə kişilərin həm müsəbiqə, 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, 18-24 yaş qrupu üzrə təyinat alanlar arasında qadınlar (56,13%) irəlidedir⁶.

“Gender bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 20-ci maddəsinə əsasən Azərbaycan Respublikası Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2020 və 2021-ci il üzrə təqdim etdiyi məlumatında bir nazir qadın və bir Komitə sədrinin olduğu qeyd edilir. Sözügedən mənbədə 2020-ci il üzrə 8, 2021-ci il üzrə isə 9 nazir müavininin qadın olması faktı qeyd edilmişdir.

“Gender bərabərliyinin təminatları haqqında” qanunun tətbiqi ilə əlaqədar Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2021-ci il üzrə məlumatında təhsil sahəsində sahibkarlıqla məğul olan qadınların statistikasına əks olunur. Müxtəlif fəaliyyət növləri üzrə fərdi sahibkarların gender bölgüsündən məlum olur ki, təhsil sahəsi istisna olmaqla, bütün fəaliyyət sahələrində sahibkar kişilər üstünlük təşkil edir. Təhsil sahəsində isə 7954 nəfər qadın (64,5%) və 4373 nəfər kişi (35,5%) sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğuldur.

³Mənbə: <https://www.stat.gov.az/source/education/>

⁴Mənbə: <https://www.stat.gov.az/source/labour/>

⁵“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun 20-ci maddəsinə əsasən Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2021-ci il üzrə Məlumatı

⁶“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun 20-ci maddəsinə əsasən Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2021-ci il üzrə Məlumatı

Ekspertlər qadınların idarəetmə strukturlarında az təmsil olunmasını bir neçə səbəblə əlaqələndirirlər. Səbəblər sırasında cəmiyyətdə kişi və qadın işlərinin bölünməsi, qadınlar üçün onları əhatə edən stereotipləri, əxlaq normalarını yarmağın çətin olması və s. göstərilir.

Ekspertlər hesab edirlər ki, məcburi qaydalar və məhdudiyətləri ehtiva edən müvafiq qanunların qəbulu ilə cəmiyyətdəki stereotipləri yarmaq və qadınların fəallaşdırılması üçün uyğun tədbirlər görmək zəruridir.

Həmçinin, ekspertlər qadınların yüksək vəzifələrdə yer tuta bilməməsinin səbəbini əlverişli şəraitin və bərabər imkanların olmaması ilə əlaqələndirirlər.

Mütəxəssislər hesab edirlər ki, Azərbaycanda qadınların daha çox iqtisadi hüquqları pozulur. İşəgötürənlər kişilərə üstünlük verirlər, çünki qadın məişət qayğıları ilə bağlı olaraq işdən daha çox yayına bilər. Nəticədə isə, qadınlar özləri istəməsələr də, evdar qadın olurlar və cəmiyyətin həyatında fəal iştirakdan kənar qalırlar.

Qeyd etmək yerinə düşər ki, BMT-nin qadınların vəziyyətini yaxşılaşdırmaq üçün 1991-ci ildə verdiyi tövsiyələrdə qadınlarla bağlı 30% kvota dövlət orqanlarının demokratikləşdirilməsi üçün minimal göstərici sayılıb⁷.

Buna baxmayaraq, bir qrup ekspert kvotanın müəyyən edilməsinin tərəfdarı deyil. Bir çox ekspert qadınların iştirak kvotalarının müəyyən olunmasını qadınları aşağılayıcı tədbir kimi qiymətləndirir. Onların fikrincə, işə qəbul üçün seçilmə meyarı hansı cinsə mənsubluq deyil, savad, qabiliyyət olmalıdır. Bu fikirlə razılaşmayan ekspertlər isə hesab edirlər ki, kvotanın qoyulması ilkin dövrlərdə çətinliklər yaratsa da, sonradan istənilən nəticəni verə bilər.

Ümummilli lider Heydər Əliyevin xalqın istək və iradəsinə uyğun olaraq müstəqil Azərbaycana rəhbərlik etməsindən sonra digər sahələrlə yanaşı, qadın problemlərinin həlli istiqamətində də keyfiyyət etibarlı ilə yeni bir mərhələ başlandı. Qadınların üzləşdikləri çətinliklərin, problemlərin həllinə yenidən dövlət səviyyəsində diqqət və qayğı göstərilməyə başlandı, ölkədə formalaşan demokratik mühit yeni qadın birliklərinin, cəmiyyətlərinin yaranmasına təkan verdi, qadın hərəkətlərinə bir ruh yüksəkliyi gətirdi. Azərbaycan 1995-ci il iyunun 30-da Birləşmiş Millətlər Təşkilatının "Qadınlara münasibətdə ayrı-seçkililiyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında" konvensiyasına qoşularaq öz üzərinə müvafiq öhdəliklər götürdü.

Yeni yüzillikdə də sürətlə qloballaşan müasir dünyaya inteqrasiya olunan demokratik Azərbaycan dövlətində qadın siyasəti yenə prioritet istiqamətlər sırasındadır. Bu kontekstdə Azərbaycan Respublikasının Prezidentinin təşəbbüsü ilə 2006-cı ildə "Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında" qəbul edilən qanunu, elə həmin il dövlət başçısının müvafiq sərəncamı ilə Qadın Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi kimi yenidən formalaşdırılması və digər halları qeyd etmək mümkündür.

"Bu gün Azərbaycanda savadlılıq səviyyəsi 100 faizə yaxındır. Qadınlar ölkəmizdə ali təhsil ocaqlarında magistrlərin 54 faizini, fəlsəfə doktorlarının 51 faizini, elmlər doktoru dərəcəsinə malik olanların 46 faizini və elmi tədqiqatçıların 56 faizini təşkil edir. Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının ümumi kollektivinin 59 faizi qadınlardan ibarətdir. Bununla yanaşı, sürətlə dəyişən dünyamızda qızların təhsili və onların elm sahəsində iştirakı yeni çağırışlara müvafiq olmalıdır. Dünyada elm, texnologiya, mühəndislik və riyaziyyat fənləri üzrə təhsil alanların 35 faizi qızlardır. Bizim ölkədə bu rəqəm 40 faizdir, yəni orta dünya göstəricisindən artıqdır". (Mehriban Əliyeva, Birinci vitse-prezident, ICESCOnun "Qadınlar və qızlar elmdə" Beynəlxalq Günü münasibətilə keçirdiyi tədbirdə videoforamtada çıxışı, 11 fevral 2021).

Ümumilikdə, "Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun 20-ci maddəsinə əsasən Azərbaycan Respublikası Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2021-ci il üzrə hesabatında əks olunan məlumatların təhlili belə qənaətə gəlməyə imkan verir ki, Azərbaycanda gender bərabərliyi sahəsində müsbət tendensiyalar formalaşmağa başlayıb və bəzi hallarda bu trendlər global göstəriciləri üstələyir.

Əvvəlki illərə nisbətən dövlətin idarə olunmasında və qərarların qəbul edilməsində qadınların təmsilçiliyinin artması müşahidə olunur. 2021-ci ildə inzibati vəzifələrə təyin edilmiş qadınların sayında 2020-ci ilə nisbətən artım özünü göstərir.

⁷<https://digitallibrary.un.org/record/196728>

3. METODOLOGİYA VƏ YANAŞMA

Araşdırmanın aparılması zamanı müxtəlif metodologiya və yanaşmalardan istifadə olunmuşdur. Kəmiyyət və keyfiyyət göstəriciləri və məlumatları istifadə edilərək təhlillər aparılmış və hesabatın məqsədinə uyğun tövsif edilmişdir.

Toplanmış və təhlil edilmiş məlumatlar aşağıdakı mənbələrdən əldə olunmuşdur:

Dərinləşmiş ekspert rəyləri: Elm və təhsil sahəsində rəhbər vəzifələrdə çalışan 10 ekspertin mövzu barədə fikirləri və məsləhətləri əldə edilmişdir;

İctimai rəy sorğusu: Azərbaycanın bir sıra şəhər və rayonlarında fəaliyyət göstərən elm və təhsil müəssisələrində müxtəlif işlərdə çalışan 794⁸ nəfərlə sorğu aparılmışdır;

Elm və Təhsil Nazirliyi və onun tabeli qurumlarının məlumatları: Azərbaycan Respublikasının Elm və Təhsil Nazirliyi, həmçinin onun tabeli qurumlarının açıqladığı hesabat xarakterli məlumatlar, bu orqanların istifadə etdiyi prosedurlar və standartlar araşdırılmışdır;

Rəsmi statistik məlumatlar: Azərbaycan Respublikasının Statistika Komitəsindən sorğu vasitəsi ilə məlumatlar əldə edilmiş və hesabatda istifadə edilmişdir;

Qanunvericiliyin təhlili: Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik aktları və Azərbaycanın tərəfdaş çıxdığı beynəlxalq müqavilələr və konvensiyalar öyrənilmişdir;

Beynəlxalq təcrübə: Mövzu ilə bağlı inkişaf etmiş ölkələrdə aparılmış tədqiqatlar, keçirilmiş konfrans sənədləri təhlil edilmişdir;

Araşdırmanın hazırlanması, keçirilməsi, məlumatların təhlili və hesabatın hazırlanması işlərində təhsil ekspertləri, sosioloq və gender mütəxəssisi cəlb edilmişdir.

Elm və təhsil sektorunda müxtəlif təhsil səviyyələri üzrə rəhbər vəzifələrdə qadınların təmsil olunma vəziyyəti statistik məlumatlar və ekspert rəyləri əsasında araşdırılmış, gender bərabərsizliyinin səbəbləri öyrənilmiş və müvafiq təkliflər verilmişdir.

4. AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI QANUNVERİCİLİYİNİN TƏHLİLİ

Azərbaycan Respublikası Konstitutsiyası

Azərbaycan Respublikasının konstitutsiyası ən yüksək hüquqi qüvvəyə malik sənəd kimi vətəndaşların bərabərlik hüquqlarının qorunması və şəxsi keyfiyyətlərə əsasən ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi baxımından bir neçə müddəanı ehtiva edir.

Konstitutsiyamızın 25-ci maddəsinin ikinci bəndində açıq şəkildə bəyan edilir ki, *“Kişi ilə qadının eyni hüquqları və azadlıqları vardır”*.

Bununla yanaşı, konstitutsional tələb olaraq, irqindən, etnik mənsubiyyətindən, 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 dövlət təminatı verir. İnsan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını irqi, etnik, dini, dil, cinsi, mənşəyi, əqidə, siyasi və sosial mənsubiyyətə görə məhdudlaşdırmaq qadağandır.

Heç kəsə yuxarıda sadalanan əsaslara görə zərər vurula bilməz, güzəştlər və ya imtiyazlar verile bilməz, yaxud güzəştlərin və ya imtiyazların verilməsindən imtina oluna bilməz.

“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunu (10 oktyabr 2006-cı il, № 150-IIIQ)

Bu qanun gender bərabərliyinin təmin olunması məqsədilə bir sıra məsələləri tənzimləyərək, bu sahədə aparıcı qanun rolunu oynayır.

İlk öncə, qanunda (maddə 3) vurğulanır ki, cinsi mənsubiyyətinə görə ayriseçkilik qadağandır. Bununla yanaşı bir sıra fəaliyyət və tədbirlərin ayrı-seçkilik hesab olunmadığı halları da qanunda sadalınmışdır.

⁸İctimai sorğu 800 nəfərlə aparılmışdır, lakin 6 sorğu nəticəsi araşdırmanın tələblərinə uyğun doldurulmadığı üçün etibarsız hesab edilmişdir.

Gender bərabərliyinin təmin edilməsi ilə bağlı dövlət siyasətinin əsas istiqamətləri qanunda aşağıdakı kimi göstərilmişdir:

- o Gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün normativ hüquqi bazanın formalaşdırılması, təkmilləşdirilməsi və inkişafı;
- o Normativ hüquqi aktların gender ekspertizasından keçirilməsi;
- o Gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün dövlət proqramlarının hazırlanması və həyata keçirilməsi;
- o Gender bərabərliyi mədəniyyətinin təbliği.

Qanunun 20-ci maddəsinə əsasən, gender bərabərliyinin təmin edilməsinə nəzarəti həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqanı (Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi⁹) öz fəaliyyəti haqqında Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinə illik məlumat təqdim edir.

Əmək Məcəlləsi

Əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi ilə əlaqədar Əmək Məcəlləsinin 16, 67, 91, 98, 125, 133, 154, 155-ci maddələrində bir sıra müddəalar öz əksini tapmışdır:

Əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyətinə, dilinə, yaşayış yerinə, əmlak vəziyyətinə, ictimai-sosial mənsəyinə, yaşına, ailə vəziyyətinə, əqidəsinə, siyasi baxışlarına, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətinə, qulluq mövqeyinə, həmçinin işçinin işgüzar keyfiyyətləri, peşəkarlıq səriştəsi, əməyinin nəticələri ilə bağlı olmayan digər amillərə görə işçilər arasında hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi, həmin amillər zəminində bilavasitə və ya dolayısı ilə imtiyazların və güzəştlərin müəyyən edilməsi, habelə hüquqlarının məhdudlaşdırılması qəti qadağandır.

Dövlət ümumi təhsil müəssisələrində işləyən təhsilverənlərin sertifikatlaşdırılması prosesi hamilə qadınlara, uşağının üç yaşınadək sosial məzuniyyətdə olan və həmin məzuniyyət bitdikdən sonra bir ildən az müddətdə müvafiq vəzifədə (peşədə) çalışan qadınlara (uşağını təkbaşına böyüdən kişilərə) tətbiq olunmur.

“Təhsil haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (5 sentyabr 2009-cu il)

Qanunun 5.3-cü maddəsində vurğulanır ki, dövlət mülkiyyət formasından asılı olmayaraq, bütün təhsil müəssisələrinə işə qəbulda, vəzifələrə təyin olunmada və ya seçilmədə, əməyin stimullaşdırılmasında, təhsil müəssisələrinə qəbul olunmada, təhsilənlərin təqaüdlə təmin edilməsində, ixtisasların seçilməsində, biliyin qiymətləndirilməsində, məzunların işlə təmin edilməsində, təhsilin növbəti pillədə davam etdirilməsində, ixtisasın artırılmasında və təhsil sahəsində digər məsələlərdə kişilər və qadınlar üçün bərabər imkanlar yaradılmasını təmin edir.

Azərbaycan Respublikasının tərəfdaş çıxdığı konvensiyalar və beynəlxalq müqavilələr

Azərbaycan bir sıra beynəlxalq təşkilatlara qoşularaq, konvensiyaları, protokolları qəbul etmiş və milli qanunvericilikdə qadınların hüquqları mövzusunda təkmilləşdirmişdir. Ölkəmiz 1995-ci ildə “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında” BMT Konvensiyasını, həmçinin Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) qadın əməyi sahəsində qəbul etdiyi “Yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi haqqında”, “Bərabər əməyə görə kişilərə və qadınlara bərabər haqq verilməsi haqqında”, “Analığın mühafizəsi haqqında”, “Əmək və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkilik haqqında” və “Ərdə olan qadının vətəndaşlığı haqqında” Konvensiyalarını qəbul etmişdir.

1995-ci ildə keçirilmiş IV Ümumdünya Qadın Konfransında dünyanın 189 ölkəsi kimi Azərbaycan da Pekin Bəyannaməsi və Fəaliyyət Platformasını qəbul etmişdir. Platformanın əsas məqsədi qadınların siyasi, iqtisadi və sosial vəziyyətlərinin yaxşılaşdırılmasıdır. Pekin Bəyannaməsi və Fəaliyyət Platforması bütün dünya qadınlarının hüquqlarının qorunacağını, sülhə və gender bərabərliyinə nail olmaq üçün inkişaf proseslərində yaxından iştiraklarına mane olan amillərin aradan qaldırılacağını bəyan etmişdir.

⁹“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə 29 noyabr 2006-cı il tarixli Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı ilə Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi müvafiq icra hakimiyyəti səlahiyyətlərini həyata keçirir.

Gender bərabərsizliyinin aradan qaldırılması və bərabərliyin təmin olunması məqsədilə verilmiş fərmanlar, həmçinin hazırlanmış strategiyalar, planlar və layihələr

Azərbaycan Respublikası Prezidenti 2000-ci il martın 6-da "Azərbaycan Respublikasında dövlət qadın siyasətinin həyata keçirilməsi haqqında" 289 nömrəli Fərman imzalamışdır ki, bu da ölkədə qadın problemləri üzrə 2000-2005-ci illər üzrə ilk Milli Fəaliyyət Planının əsasını qoymuşdur.

Sosial-iqtisadi inkişaf strategiyası (2022-2026)

2022-2026-cı illəri əhatə edən Azərbaycan Respublikasının sosial-iqtisadi inkişaf strategiyasında qadınlarla əlaqədar bir maddə və həmin maddəyə uyğun olaraq hədəf indikatoru mövcuddur. Belə ki, strategiyanın "dinamik, inkluziv və sosial ədalətə əsaslanan cəmiyyət" hədəfi üzrə qadınların yüksək gəlir gətirən iş yerlərinə çıxış imkanlarının genişləndirilməsi məqsədilə əlavə mexanizmin yaradılması nəzərdə tutulur. Burada əsas meyar kimi kişilərin və qadınların orta aylıq əmək haqlarındakı nisbətə baxılmışdır. Hazırda qadınların orta aylıq əmək haqlarının kişilərin orta aylıq əmək haqqına nisbəti 65,8% təşkil etdiyi halda, dövrün sonuna qədər bu nisbətə 80%-ə artırılması planlaşdırılmışdır.

Birləşmiş Millətlər Təşkilatı və Azərbaycan arasında dayanıqlı inkişaf üzrə əməkdaşlığa dair çərçivə sənəd (2021-2025)

Çərçivə sənədində dayanıqlı inkişaf məqsədləri üçün Azərbaycanın icra etməli olduğu fəaliyyətlər göstərilmişdir. Sənəddə, 4-cü prioritet sahə siyasi, iqtisadi və sosial sahələrdə qadın və qızların səlahiyyətlərini artıran və gender bərabərliyinə əsaslanan cəmiyyətə yönəlir. Bütün prioritet sahələrdə gender aspektləri nəzərə alınsa da, BMTDİƏÇ təklif edir ki, bərabərsizliyin təməl səbəblərini aradan qaldırmaq, qadın və qızların onların həyatlarına təsir edən qərarların qəbulunda iştirakını yaxşılaşdırmaq üçün siyasətlərdə və praktikada konkret dəyişikliklərə səy göstərilməlidir.

Hökumətin gələcək prioritetlərinə aşağıdakılar daxildir:

- 1) Gender bərabərliyi ilə bağlı qanunların yenilənməsi;
- 2) Qadın hüquqları haqqında məlumatlılığın artırılması;
- 3) Gender əsaslı zorakılıqla mübarizə;
- 4) Qadın sahibkarlara dəstəyin artırılması;
- 5) Cinsi və reproduktiv sağlamlıq və ailə planlaşdırması.

5. TƏHSİL MÜƏSSİSƏLƏRİNİN RƏHBƏRLİYİNDƏ GENDER BÖLÇÜSÜ

5.1 Məktəbəqədər təhsil

Məktəbəqədər təhsil müəssisələrinin böyük əksəriyyətinə qadınlar rəhbərlik edir. Belə ki, məktəbəqədər təhsil müəssisələrində qadın müdirlərin sayı 1812 (99,3%) olduğu halda kişi müdirlərin sayı cəmi 12 (0,7%) nəfərdir¹⁰. Kişi müdirlərin hamısı qeyri-dövlət məktəbəqədər təhsil müəssisələrində çalışır.

5.2 Ümumi təhsil səviyyəsi üzrə

Rəsmi statistik məlumatlara əsasən, 2021-ci ildə ümumi orta təhsil müəssisələrində 1331 qadın direktor olduğu halda, kişi direktorların sayı 2320 olmuşdur¹¹. Yəni, orta ümumitəhsil məktəblərinin 36,5%-in direktoru qadınlardır.

	Dövlət		Qeyri-dövlət		Cəmi	
	Qadın	Kişi	Qadın	Kişi	Qadın	Kişi
Direktor	1314	2302	17	18	1331	2320
Direktor müavinləri	2585	1876	72	21	2657	1897

Cədvəl 1: Ümumi təhsil müəssisələrinin rəhbərliyində gender bərabərliyi ilə bağlı statistika¹²

Direktor müavinlərində isə qadınlar üstünlük təşkil edir. Belə ki, 2657 (58,4%) qadın direktor müavini olduğu halda, kişilərdə bu göstərici 1897-dir (41,6%).

Qeyd etmək lazımdır ki, orta təhsil müəssisələrinə direktorlar Elm və Təhsil Nazirliyi tərəfindən keçirilən müsabiqə əsasında seçilir. Qaydalara əsasən, pedaqoji və ya idarəetmə ixtisas sahələri üzrə ali təhsili 5 ildən az olmayaraq (təhsilin təşkili və idarə olunması ixtisası üzrə elmi dərəcəsi və elmi adı olduqda 3 il) pedaqoji stajı olan və hazırda ümumi təhsil müəssisələrində pedaqoji fəaliyyətlə məşğul olan şəxslər müsabiqədə iştirak edə bilərlər.

5.3 Peşə təhsili səviyyəsi üzrə

Təhsil pillələri arasında qadınların rəhbər heyətində təmsil olunması baxımından ən qeyri-bərabər vəziyyət peşə təhsilindədir. Statistika Komitəsindən verilən rəsmi məlumata əsasən, 2021-ci ildə 91 peşə təhsili müəssisəsindən yalnız 7-in direktoru qadındır. Bu da direktorların yalnız 7,7%-i təşkil edir.

5.4 Orta texniki təhsil səviyyəsi üzrə

Orta texniki təhsil pilləsində də rəhbərlikdə təmsil olunanlar arasında gender bərabərsizliyini müşahidə edirik. Bütün orta ixtisas təhsili müəssisələrinin yalnız 28,8%-i qadın direktorlar tərəfindən idarə olunur. Direktor müavinlərinin isə 38,6%-ni qadınlar təşkil edir.

Lakin, maraqlı məqam ondan ibarətdir ki, daha aşağı vəzifələrin rəhbər heyətinə nəzər salsaq qadınların daha çox vəzifə tutduqlarının şahidi oluruq. Laboratoriya müdiri və şöbə müdirlərinin 72,6%-i qadınlardan ibarətdir.

Cədvəl 2-də 2021-ci ilə olan statistika rəqəmlərlə göstərilmişdir¹³:

¹⁰"Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununun 20-ci maddəsinə əsasən Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2021-ci il üzrə Məlumatı

¹¹Azərbaycan Respublikası Statistika Komitəsinin rəsmi məlumatı

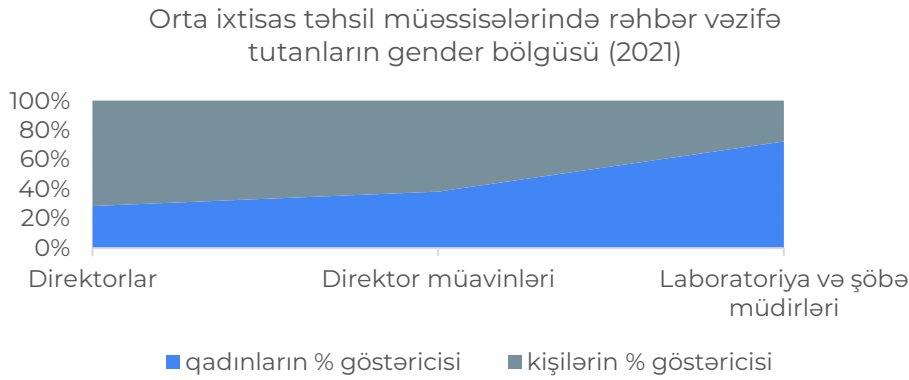
¹²"Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununun 20-ci maddəsinə əsasən Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2021-ci il üzrə Məlumatı

¹³Azərbaycan Respublikası Statistika Komitəsinin rəsmi məlumatı

Orta ixtisas təhsili	qadınlar	kişilər
Direktorlar	17	42
Direktor müavinləri	44	70
Laboratoriya və şöbə müdirləri	191	72

Cədvəl 2

Bu statistikanı vizuallaşdırıb qrafik halında baxdığımızda vəzifə artdıqca qadınların təmsil olunma faizinin aşağı düşdüyünü görə bilərik.



Qrafik 2: Orta ixtisas təhsil müəssisələrinin rəhbərliyində gender bölgüsü,

2021. Mənbə: Dövlət Statistika Komitəsi.

5.5 Ali təhsil səviyyəsi üzrə

Ali təhsil pilləsində də qadın liderlərin aşağı səviyyədə təmsil olunduğunu görürük. Aşağıdakı cədvəldə müxtəlif vəzifələri tutan insanların gender bölgüsünü müşahidə edə bilərik.

Ali təhsil	Qadınlar	Kişilər
Rektorlar	9	43
Prorektorlar, filial direktorları	42	152
Laboratoriya və şöbə müdirləri	354	447
Fakültə dekanları	67	157
Kafedra müdirləri	257	548

Cədvəl 3: Ali təhsil müəssisələrində vəzifə tutan insanların gender üzrə bölgüsü¹⁴

Müxtəlif vəzifələr üzrə rəhbər şəxslərin gender bölgüsü aşağıdakı qrafikdə daha aydın görünür.



Qrafik 3: Ali təhsil müəssisələrinin rəhbərləri arasında gender bölgüsü, 2021.

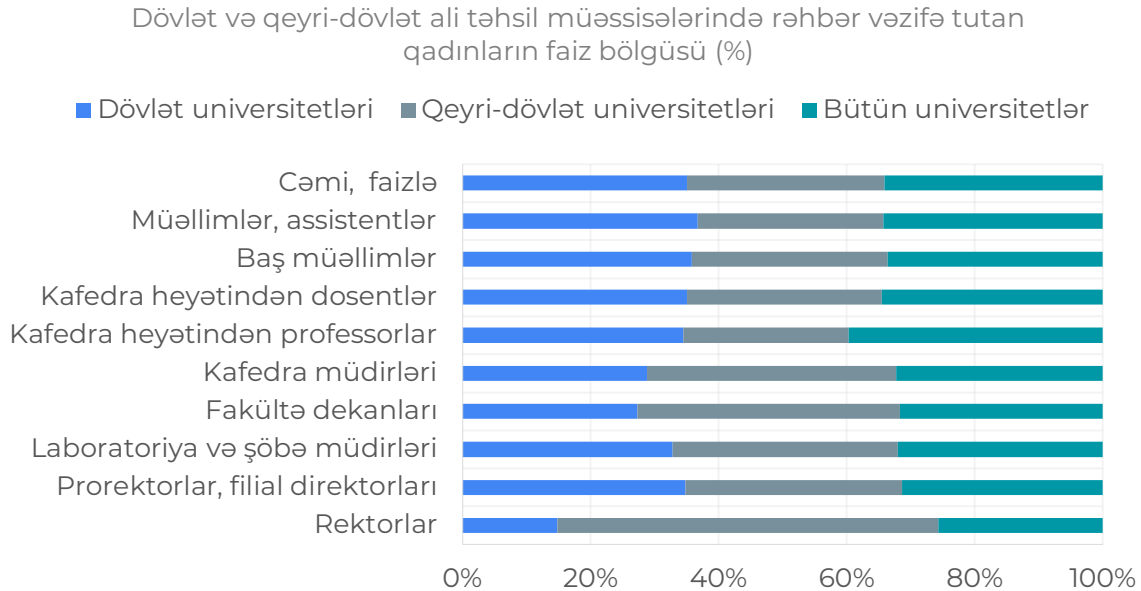
Mənbə: Dövlət Statistika Komitəsi

¹⁴Azərbaycan Respublikası Statistika Komitəsinin rəsmi məlumatı

Yuxarıdakı qrafikdən müşahidə etdiyimiz kimi, ali təhsil müəssisələrində bütün vəzifələr üzrə qadınların pay bölgüsü kişilərə nisbətən çox aşağıdır. Ən yüksək fərq ali təhsil müəssisələrinin rəhbər heyətindədir.

Ali təhsil müəssisələrinin dövlət və qeyri-dövlət olmasından asılı olaraq, rəhbər heyətlərinin vəzifə tutma mexanizminin fərqli olmasını nəzərə alaraq, məsələyə digər tərəfdən də baxmağı məqsəduyğun hesab edirik.

Aşağıdakı qrafikdə müxtəlif vəzifələr üzrə dövlət və qeyri-dövlət ali təhsil müəssisələrində qadınların təmsil olunması statistikasını görmək olur.



Qrafik 4: Ali təhsil müəssisələrinin rəhbərləri arasında gender bölgüsü, 2021. Mənbə: Dövlət Statistika Komitəsi

Dövlət universitetlərində rektorların cəmi 10%-i qadınlar olduğu halda, özəl universitetlərdə bu rəqəm 40%-dir.

Prorektor və filial direktorları statistikasında isə dövlət və qeyri-dövlət təhsil müəssisələri arasında oxşarlıq var. Belə ki, hər ikisində də təxminən 24% qadınlar təşkil edir.

5.6 Elmi-tədqiqat institutlarının rəhbərliyi arasında gender bölgüsü

Azərbaycan Milli Elmlər Akademiyasının və Elm və Təhsil Nazirliyinin tabeliyində olan 34 elmi-tədqiqat institutundan yalnız beşinin direktoru qadındır¹⁵. AMEA vitse prezidentləri arasında isə nisbətən gender bərabərliyi mövcuddur. Belə ki, 7 vitse-prezidentdən 3-ü qadındır.

5.7 Təhsil sektoru üzrə ümumi baxış

Elm və təhsil sektorunda müxtəlif təhsil səviyyələri üzrə gender bölgüsünü müzakirə etdik. Fikrimizcə, daha geniş təsvir vermək və sözügedən mövzunun daha yuxarı səviyyələrdəki vəziyyəti ilə yaxından tanış olmaq üçün Elm və Təhsil Nazirliyinin, həmçinin onun tabeli qurumlarında rəhbər vəzifələrdə qadınların təmsil olunma göstəricilərinə baxmaq lazımdır.

Mövzu ilə bağlı araşdırmamız göstərir ki, Elm və Təhsil Nazirliyinin rəhbərliyinin hamısı (5 nəfər¹⁶) kişilərdən ibarətdir.

Bundan başqa, Elm və Təhsil Nazirliyi aparatındakı 13 şöbədə 11-nə kişilər, yalnız ikisinə qadınlar rəhbərlik edir.

Bununla yanaşı, nazirliyin birbaşa tabeliyində fəaliyyət göstərən 6 təşkilatdan¹⁷ 5-in rəhbəri kişi olduğu halda, yalnız birinə qadın rəhbərlik edir.

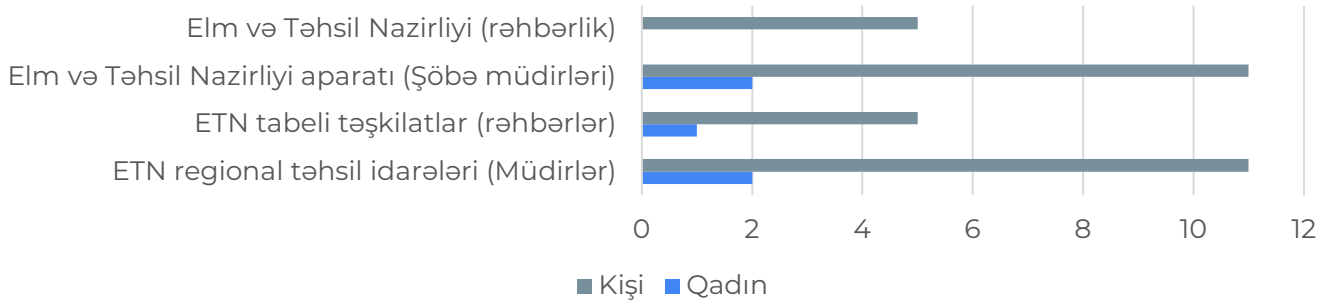
Nazirliyin regional təhsil idarələrində də vəziyyət çox da ürəkaçan deyil. Belə ki, 13 regional idarədən 11-in direktoru kişi, ikisində isə qadındır.

¹⁵<https://science.gov.az/az/institutes>

¹⁶Nazir, 3 nazir müavini və aparat rəhbəri

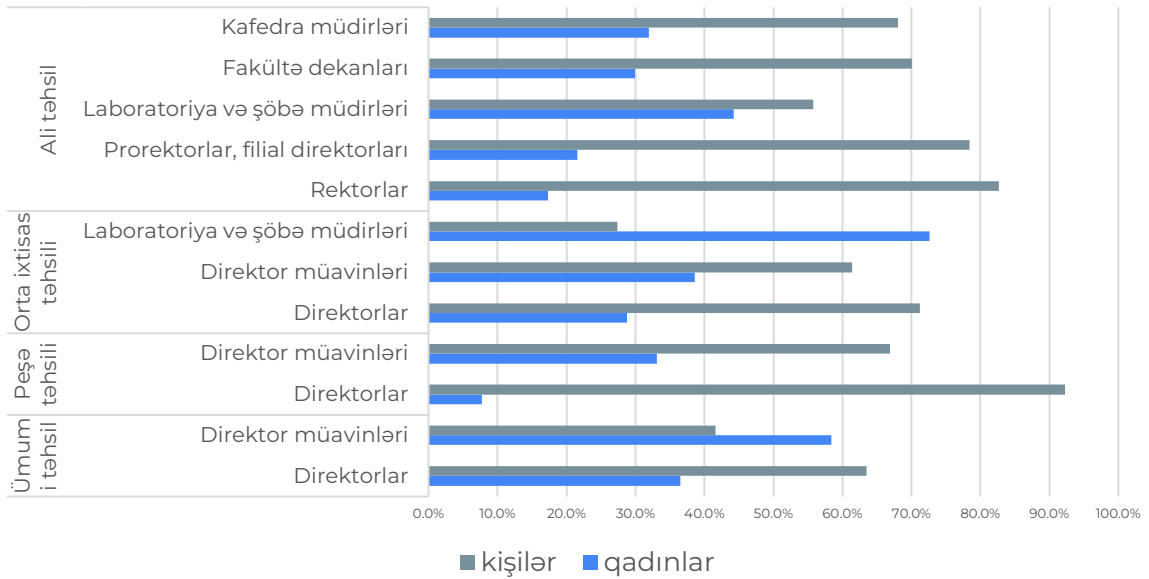
¹⁷(i) Təhsildə Keyfiyyət Təminatı Agentliyi, (ii) Peşə Təhsili üzrə Dövlət Agentliyi, (iii) Təhsil İnstitutu, (iv) Təhsil Sisteminin İnformasiyalaşdırılması İdarəsi, (v) Bakı Şəhəri üzrə Təhsil İdarəsi, (vi) Təhsil Tələbə Kredit Fondu.

Elm və Təhsil Nazirliyi və onun qurumlarında rəhbər vəzifə tutanların gender bölgüsü (2022)



Qrafik 5: Ali təhsil müəssisələrinin rəhbərləri arasında gender bölgüsü, 2021. Mənbə: Dövlət Statistika Komitəsi

Təhsilin müxtəlif səviyyələri üzrə rəhbər vəzifə tutanların gender bölgüsü (2021-ci il)



Qrafik 6: Təhsil sektorunda qadınların rəhbər vəzifələrdə təmsil olunması

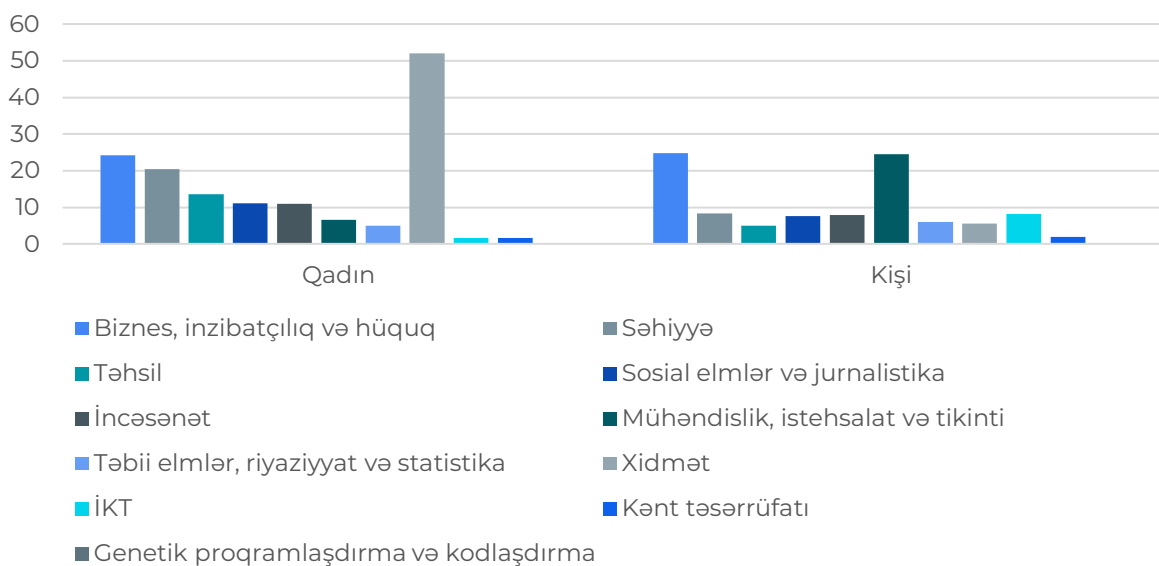
Yuxarıdakı qrafikdə müqayisəli şəkildə faizlə göstərilmiş məlumatlar aşağıda cədvəldə həqiqi rəqəmlərlə ifadə edilmişdir.

Təhsil səviyyəsi	Vəzifələr	qadınlar	kişilər
Ümumi təhsil	Direktorlar	1331	2319
	Direktor müavinləri	2657	1896
Peşə təhsili	Direktorlar	7	84
	Direktor müavinləri	43	87
	Direktorlar	17	42
Orta ixtisas təhsili	Direktor müavinləri	44	70
	Laboratoriya və şöbə müdirləri	191	72
	Rektorlar	9	43
	Prorektorlar, filial direktorları	42	152
Ali təhsil	Laboratoriya və şöbə müdirləri	354	447
	Fakültə dekanları	67	157
	Kafedra müdirləri	257	548

Cədvəl 4: Müxtəlif təhsil səviyyələri üzrə rəhbər vəzifələrdə gender bölgüsü

Müxtəlif təhsil istiqamətləri üzrə məzunların gender və say statistikasına nəzər yetirsək, qadınların əsasən, biznes, hüquq, səhiyyə, təhsil, sosial elmlər və jurnalistikaya üstünlük verdiklərini müşahidə edirik. Mühəndislik, İKT, proqramlaşdırma, təbiət elmləri və kənd təsərrüfatı sahələri isə qadınların üstünlük vermədikləri sahələrdir.

Aşağıdakı qrafikdə təhsilin müxtəlif sahələri üzrə gender və pay bölgüsü öz əksini tapmışdır.



Qrafik 7: Təhsil sahələri üzrə gender bölgüsü göstəriciləri¹⁸

6. BEYNƏLXALQ TƏCRÜBƏ İLƏ MÜQAYİSƏLİ BAXIŞ

Təhsil sektoru dünya miqyasında da əsasən qadınlardan ibarət olsa da, rəhbər vəzifələr kişi dominantlığına meyillidir. Qlobal miqyasda təhsil sektorunun idarə edilməsində kişi və qadın nisbəti bir çox sosial-iqtisadi səbəblərə görə fərqlənir və cəmiyyətdən, idarəetmə quruluşundan, qadınların liderlik xüsusiyyətlərindən və sair səbəblərdən asılı olaraq dəyişir.

Müasir beynəlxalq təcrübədə orta məktəblərdə məktəb direktorları müəllimlər, şagirdlər və onların valideynləri və ya qəyyumları, təhsil sistemi və daha geniş ictimaiyyət arasında əlaqə rolunu oynayır. Direktorlar məktəbin necə təşkil olunduğuna, məktəbdəki ab-havaya və xüsusən də müəllimlərə və tədrisə öz təsirləri ilə şagird nailiyyətlərinə töhfə verə bilirlər. Bu təcrübələr təlimat liderliyi kimi adlandırılan aspektin bir hissəsidir.

Təhsil sistemində rəhbər vəzifələrdə çalışan qadınların müqayisəsini aparmaq üçün 2022-ci il üzrə dünya təhsil sistemində ilk yerləri tutan 20 ölkədən 9-nu və qonşu Gürcüstanı nümunə götürdük.

¹⁸"Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanununun 20-ci maddəsinə əsasən Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2021-ci il üzrə Məlumatı

Sıra nömrəsi	Ölkə	Təhsil keyfiyyət indeksi ¹⁹	Qadın direktorlar tərəfindən idarə olunan orta məktəblərin faizi (%)	Qadın rektorlar tərəfindən idarə olunan universitetlərin faizi (%)
1.	Birləşmiş Krallıq	78,2	41,4	37,1%
2.	ABŞ	72	55,4	45,8%
5	İsveç	70,1	68,7	41,7%
6	Fransa	69,9	41,3	12,1%
8	Kanada	69,8	29,7	0,31
9	Almaniya	69,5	-	-
13	Finlandiya	66,8	46,5	20,5%
15	Sinqapur	66	47,2	-
20	BƏƏ	64	51,3	-
39	Gürcüstan	57,9	60,1	-
69	Azərbaycan	47	36,5	17,3%

Cədvəl 5: Müxtəlif ölkələrdə orta və ali təhsil müəssisələrində qadın rəhbərlərin faiz bölgüsü

(Mənbə: OECD – 2018, Tədris və Öyrənmə üzrə Beynəlxalq Sorğu (TALIS))

Yuxarıdakı cədvəldə göstərilən təhsil indeksinin hesablanması zamanı aşağıdakı meyarlar əsas götürülüb:

- o Dövlət təhsil sistemi;
- o Universitet təhsilinə istək;
- o Universitet maliyyələşdirilməsi və ianə;
- o İxtisas təcrübəsi;
- o Sənaye ilə əlaqə;
- o Akademik təhsil mütəxəssislərinin effektivliyi;
- o Tədqiqatlar;
- o Ali təhsil müəssisələrinin müxtəlif global reytinglərdəki yeri.

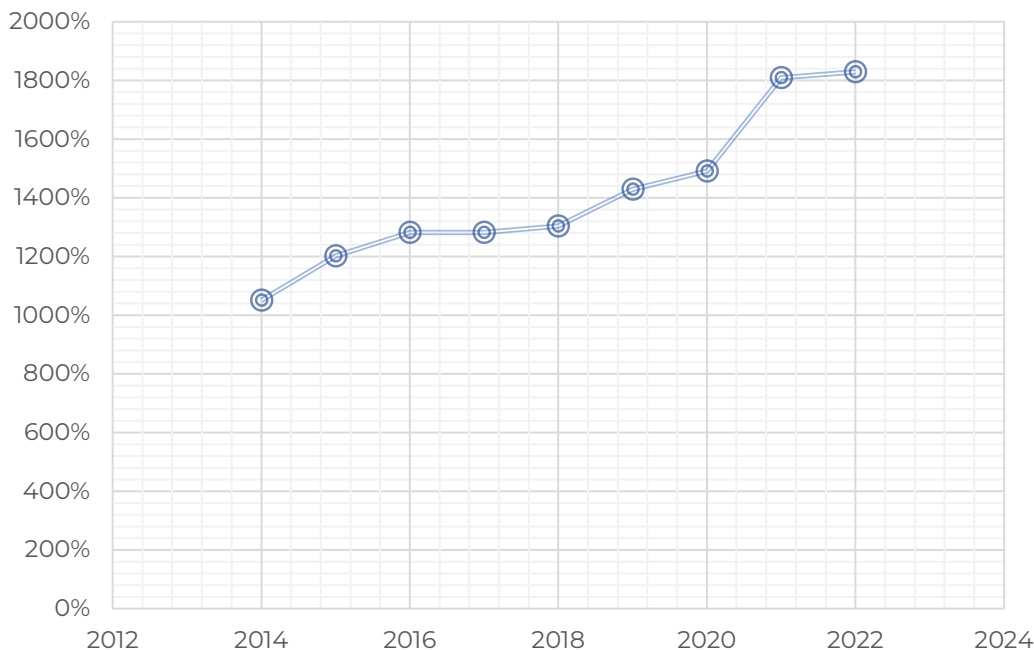
Hər il Avropa Universitetlər Assosiasiyası (EUA) 800-dən çox üzv universitetlər arasında qadın liderliyinə dair ən son məlumatları təqdim edir. Rəqəmlərdən görünür ki, müəyyən irəliləyiş var, lakin qadınlar hələ də rəhbər vəzifələrdə kifayət qədər təmsil olunmur.

2022-ci ilin yanvar ayında Avropa Qadın Rektorlar Assosiasiyası "Şüşə tavandan kənarda karyera: Xəritədə Avropa Qadın Rektorları" layihəsini elan etdi. Buna səbəb isə, 2021-ci il statistik rəqəmlərinin hələ də qadınların ali təhsil və tədqiqatın yüksək rəhbər vəzifələrində kifayət qədər təmsil olunmadığını bildirməsi idi. Bu layihə, sözün əsl mənasında qadın rektorları xəritədə yerləşdirməyi, bu sahədə şüşə tavanı sındıran qadınların akademiya da görünməsinə artırmaq məqsədi daşıyır.

İnteraktiv dünya xəritəsi Avropa Qadın Rektorlar Assosiasiyasının (EWORA) internet saytında yerləşdirilib və akademik institutların fəal və ya keçmiş qadın rektorları/prezidentləri/prorektorları haqqında məlumatları özündə əks etdirir. Onun məqsədi qadın rektorların portretlərini görünən etməkdir, çünki rol modellər gender bərabərliyi və müxtəlifliyin açarıdır.

¹⁹<https://ceoworld.biz/2020/05/10/ranked-worlds-best-countries-for-education-system-2020/>

EUA Avropa İttifaqına (Aİ) üzv olan 48 ölkə universitetlərində qadın liderliyi ilə bağlı ən son məlumatları və tendensiyaları təqdim edir. EUA-nın məlumatına görə, son səkkiz ildə qadın rektorların nisbəti 73% artıb. Lakin, bu əhəmiyyətli nailiyyətə baxmayaraq, 2022-ci ildə bütün EUA üzvü olan universitetlərdə kişi liderlərin sayı qadınlara nisbətən çoxdur.

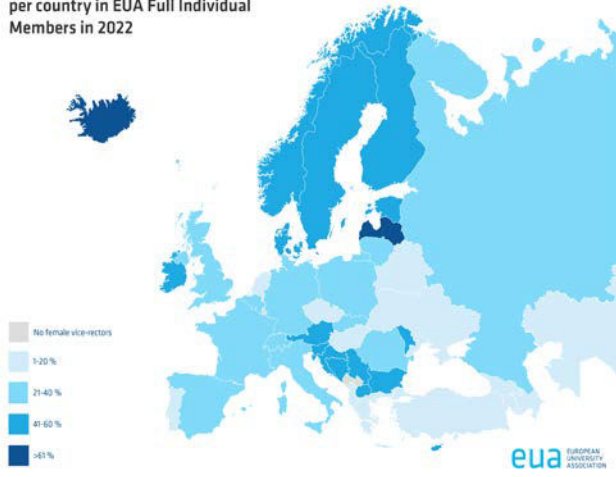


Qrafik 8: Avropa Birliyi ölkələrində qadın rektorların pay bölgüsündə artım²⁰

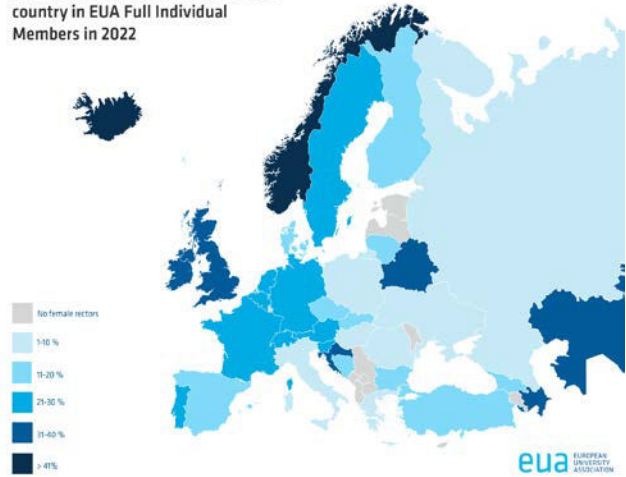
Bununla belə, vəziyyət bütün Avropa qitəsində dəyişir. Bəzi ölkələrdə rektorların 30%-dən çoxu qadınlardır, lakin bir neçə ölkədə hazırda EUA üzvlüyü olan qadın rektorlar ümumiyyətlə yoxdur, baxmayaraq ki, bu vəziyyətin olduğu ölkələrin sayı ildən-ilə azalır.

²⁰<https://www.eua.eu/resources/news/841-women-in-university-leadership---some-progress-but-more-to-do.html>

Representation of female vice-rectors per country in EUA Full Individual Members in 2022



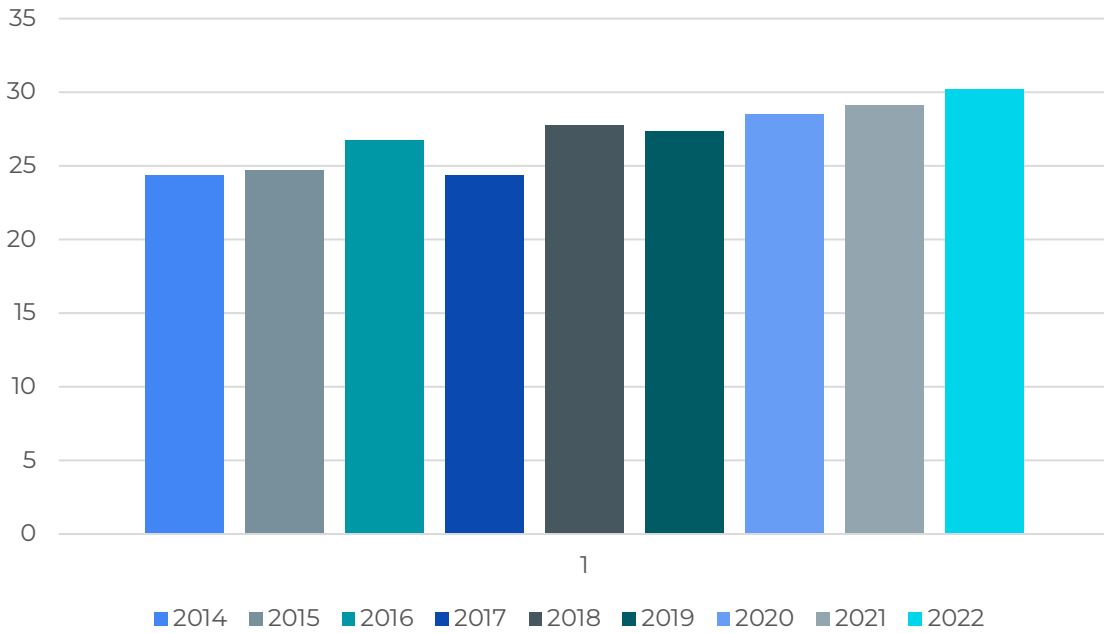
Representation of female rectors per country in EUA Full Individual Members in 2022



Qrafik 9: EUA üzvləri arasında qadın rektorların təmsil olunma faizi (solda) EUA üzvləri arasında qadın prorektorların təmsil olunma faizi (sağda)²¹

EUA məlumatlarına görə, 2014-2022-ci illər arasında bu nisbət 24% artması prorektor vəzifəsinə daha çox qadının təyin olunma tendensiyasını göstərir.

Yenə də bu vəziyyət ölkələr arasında dəyişir. Sözügedən mənbədə göstərilir ki, on ölkədə qadın prorektorlar ya çoxluq təşkil edir, ya da balans vəziyyətinə gəlib çatıb. Həmçinin, qadın rektorlarda olduğu kimi, son illərdə prorektor vəzifəsində qadınların olmadığı ölkələrin sayı azalıb.



Qrafik 10: Avropa Birliyi ölkələrində qadın prorektorların pay bölgüsündə artım

²¹<https://www.eua.eu/resources/news/841-women-in-university-leadership---some-progress-but-more-to-do.html>

Gender bərabərliyinə maneələr

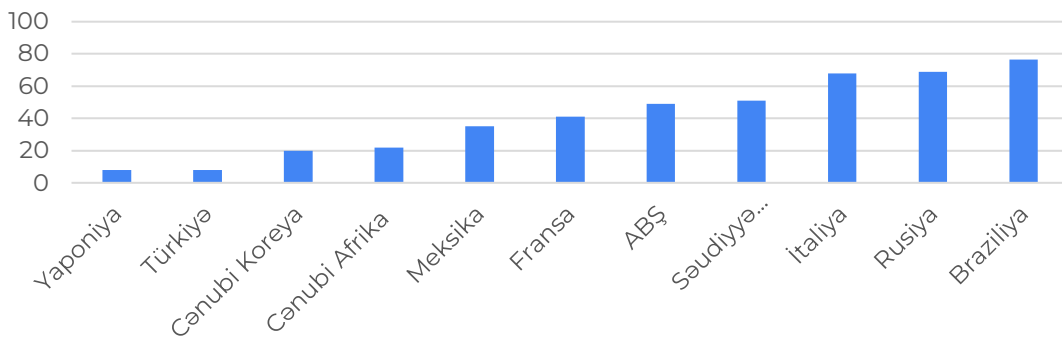
EUA məlumatlarına əsasən qadınlar akademik liderlik nərdivanında irəlilədikcə, daha az təmsil olunurlar. Rektor və ya prorektor kimi yüksək vəzifələr üçün ilkin şərt kimi qəbul edilən tam professorluq dərəcəsinə nail olmaq qadınlar üçün əsas problem kimi görünür. Problem həm də dəyişikliyə müqavimət göstərən institusional tərəkürlərə əsaslanır.

Ötən səkkiz ilin irəliləyişinə baxmayaraq, aydındır ki, qadınların universitet rəhbərliyi sıralarında bərabər yer tutması üçün institusional, milli və Avropa səviyyəsində hələ çox görüləsi işlər var.

2015-ci ildə Avropa və beynəlxalq səviyyədə qadınların rəhbər vəzifələrdə rolunu təşviq etmək üçün Avropa Qadın Rektorlar Assosiasiyası (EWORA) qeyri-kommersiya birliyi yaradılır. EWORA universitetlərdə və tədqiqat təşkilatlarında rəhbər vəzifələrdə çalışan qadınları, gender ekspertlərini və ali təhsil şəbəkələrinin üzvlərini bir araya gətirən konfranslar təşkil edir. Məsələn, 2019-cu ildə keçirilən 6-cı və 2021-ci ildə keçirilən 7-ci konfrans global dəyişiklik dövründə ali təhsil və tədqiqatlarda müasir çağırışlara cavab vermək və bu sahədə qadınlara liderlik üçün ən yaxşı təcrübələrin yaradılmasına yönəlmişdir²².

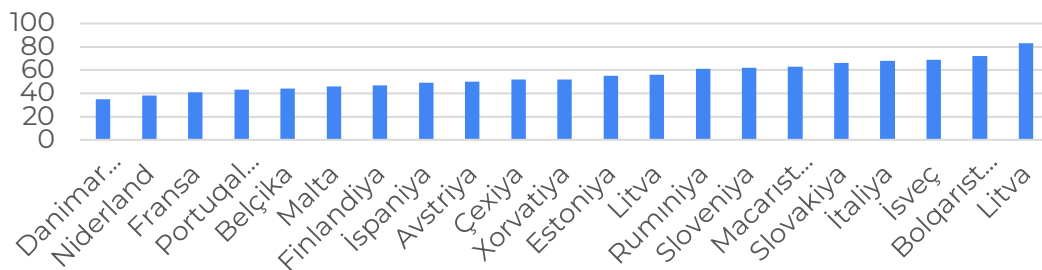
Qeyd edək ki, 2022-nin təhlili göstərir ki Dünya Universitetləri Reyting cədvəlində ilk 200 universitetdən 43-nün rəhbəri qadındır²³. Maraqlıdır ki, hələ də dünyanın ən yaxşı universitetlərindən yalnız beşdə birinə qadınlar rəhbərlik edir. Nəzərə alsaq ki, bu rəqəm 2021-ci ildə 41 idi, bu ilki vəziyyəti sevindirici və ümidverici hal kimi qeyd etmək olar. Hazırda dünyanın ən qabaqcıl ali təhsil ocaqlarından olan Oxford Universitetinin rəhbəri politoloq Luiza Riçardsondur, ABŞ-ın üç nüfuzlu Ayvı Liqa İnstitutu, Pensilvaniya Universiteti, Kornell Universiteti və Braun Universitetinin rəhbərləri qadındır. ABŞ, Fransa, Hollandiya və Böyük Britaniya qadınların rəhbərlik etdiyi qurumların sayının çox olduğu ölkələrdir.

Müxtəlif ölkələrdə qadın direktoru olan orta məktəblərin faiz bölgüsü



Qrafik 11: Müxtəlif ölkələrdə qadın direktoru olan orta məktəblər (%-lə). Mənbə: İƏİT²⁴

Avropa ölkələrində qadın direktorlu məktəblərin faiz bölgüsü (2020)



Qrafik 12: Avropa ölkələrində qadın direktoru olan orta məktəblər (%-lə). Mənbə: İƏİT (2018)²⁵

²²<https://www.eua.eu/downloads/content/eua%20membership%20brochure%202019.pdf>

²³<https://www.eua.eu/resources/news/841-women-in-university-leadership---some-progress-but-more-to-do.html>

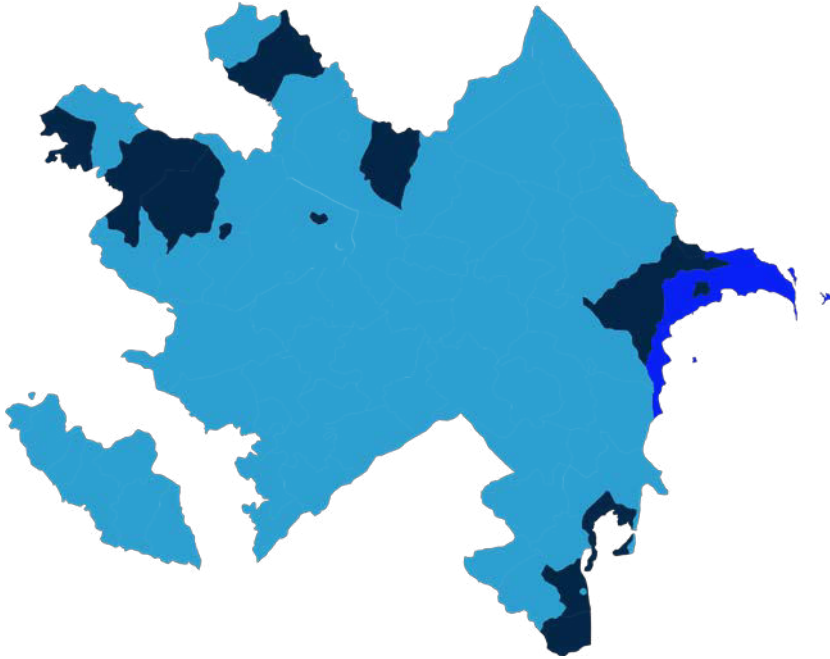
²⁴https://www.oecd-ilibrary.org/education/data/oecd-education-statistics/talis-teaching-and-learning-international-survey-indicators_data-00698-en

²⁵https://www.oecd-ilibrary.org/education/data/oecd-education-statistics/talis-teaching-and-learning-international-survey-indicators_data-00698-en

7. SORĞU NƏTİCƏLƏRİ (İCTİMAİ RƏY SORĞULARININ VƏ DƏRİNLƏŞMİŞ MÜSAHİBƏLƏRİN TƏHLİLİ)

7.1 Tədqiqatın coğrafi əhatəsi və respondentlərin seçimi

Sorğu Bakı, Gəncə, Sumqayıt, Mingəçevir şəhərlərini və Qazax, Tovuz, Oğuz, Şəmkir, Zaqatala, Lənkəran və Astara rayonlarını əhatə edib. Nəzərə alınıb ki, bu inzibati ərazi vahidlərində ölkə əhalisinin əhəmiyyətli hissəsi yaşayır və onlar bütün regionları təmsil edir. Həmçinin, 10 nəfər ekspertin rəyi öyrənilib. Respondent seçimi zamanı təsadüfi seçmənin ehtimal ölçüyə mütənasib olan çoxpilləli klaster seçimindən istifadə olunub.



7.2 Sorğunun metodologiyası və yanaşma

Ümumi araşdırma heyəti 1 layihə meneceri, 2 supervayzer, 6 sahə əməkdaşı və 2 yükləyici-operatorndan ibarət olmuşdur.

Sorğuların aparılmasına cəlb edilən intervüyerlər fəaliyyətə başlamazdan əvvəl təlimatla tanış edilmişdir. Intervüyerlər respondentlərin seçilməsi, sualların verilmə qaydası və sorğu zamanı etik prinsiplərə əməl etmələri üzrə qısa təlimə cəlb edilmişdir.

Respondentlər elm və təhsil sektorunda müxtəlif iş və vəzifələrdə çalışan 794 nəfərdən ibarətdir.

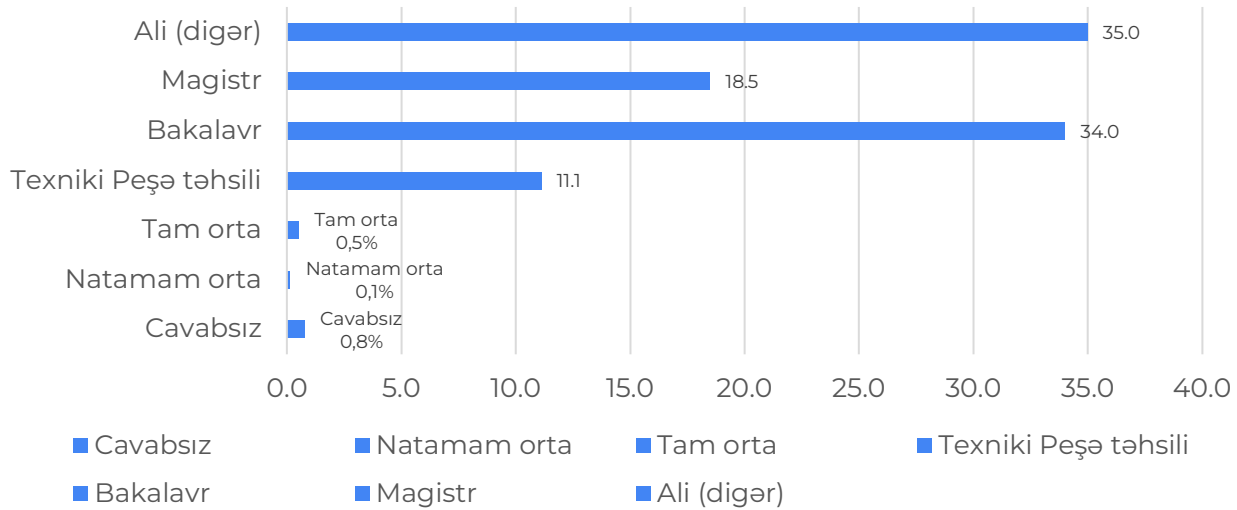
7.3 Respondentlərin sosial-demoqrafik göstəriciləri

Cins tərkibi

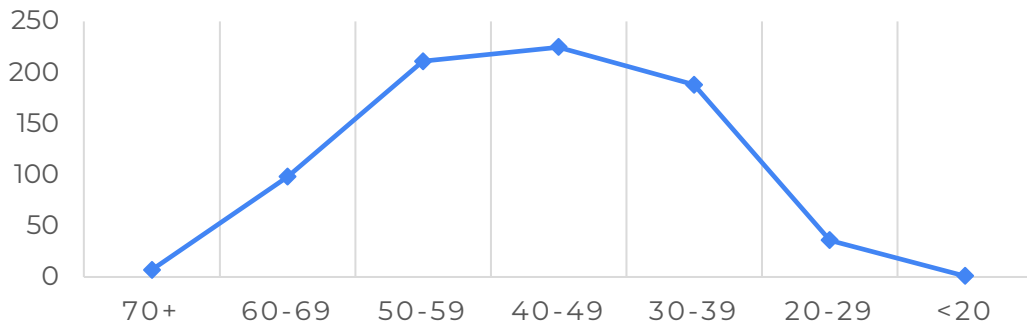
Sorğuda iştirak edən respondentlərin 98,5%-ni qadınlar, 1,5%-ni isə kişilər təşkil etmişdir. Sorğu məqsədli şəkildə, əsasən qadın respondentləri hədəf almışdır.

Təhsil göstəriciləri

Sorğuda iştirak edən respondentlərin 87%-ni ali təhsilli şəxslər təşkil etmişdir. Təxminən, 11,1% texniki peşə, 0,5% tam orta, 0,1% natamam orta təhsilli şəxslər olmuşdur. Respondentlərin əksəriyyətinin ali təhsilə sahib olduğunu nəzərə alaraq belə proqnoz vermək olar ki, onlar gender bərabərliyi termininin izahını müəyyən dərəcədə bilirlər və onlar bir neçə təhsil pilləsini keçməklə, müxtəlif təhsil müəssisələrində rəhbər heyət arasında gender bölgüsünün şahidi olmuşlar .



Qrafik 13: Respondentlərin təhsil səviyyələri



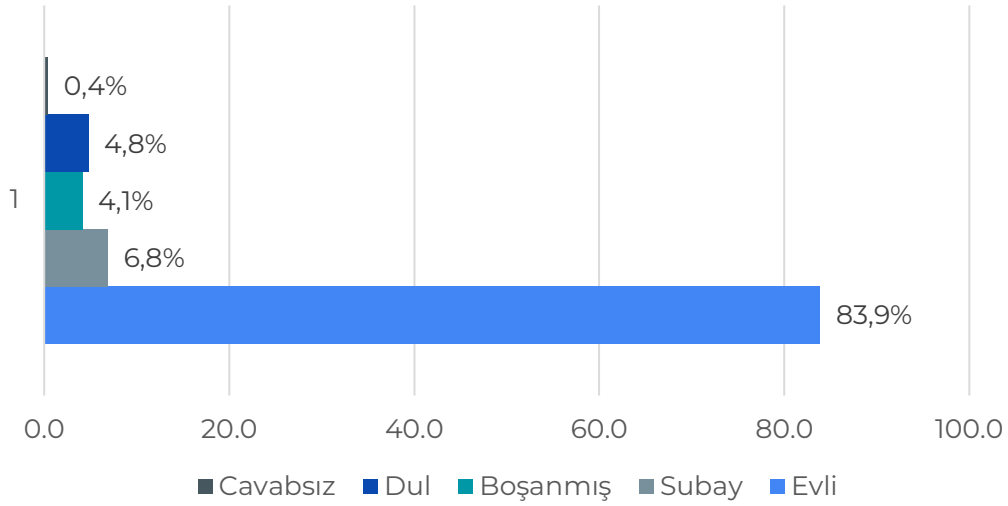
Qrafik 14 Respondentlərin yaş aralığı

Rəyi öyrənilənlərin böyük əksəriyyəti 40-60 yaş arasında olanlardır (56,9%). 30-39 yaş arasında olanlar 24,5%, 60 yaşdan yuxarı 13,1% təşkil etmişdir. Respondentlərin cəmi 4,8%-i 30 yaşdan kiçik olanlardır.

Ailə vəziyyəti

Respondentlərin böyük hissəsi (83,9%) ailəli şəxslər olmuşdur. Cəmi, 6,8% subay, 8,9%-i boşanmış və ya dul şəxslər olmuşdur.

Respondentlərin ailə vəziyyəti



Qrafik 15: Sorğuda iştirak edənlərin ailə vəziyyətləri

Yaşayış yeri

Sorğu Azərbaycanın müxtəlif şəhər və rayonlarında həyata keçirilmişdir. Rəyi öyrənilənlərin 30,5%-i Bakı şəhərində, 8,8%-i Gəncə şəhərində, 8,8%-i Şəmkir rayonunda (şəhər də daxil olmaqla), 8,3%-i Tovuz rayonunda (şəhər də daxil olmaqla), 6,4%-i Sumqayıt şəhərində yaşayanlar olmuşdur. Digər şəhər və rayonlardan sorğuda iştirak edənlər aşağıdakı cədvəldə göstərilmişdir:

Ərazi	Say	%
Bakı	242	30,5%
Qazax	70	8,8%
Gəncə	55	6,9%
Mingəçevir	50	6,3%
Sumqayıt	51	6,4%
Zaqatala	51	6,4%
Şəmkir	70	8,8%
Astara	40	5,0%
Tovuz	66	8,3%
Lənkəran	40	5,0%
Oğuz	50	6,3%
Cavabsız	9	1,1%

Cədvəl 5: Respondentlərin yaşadıkları ərazilər üzrə bölgüsü

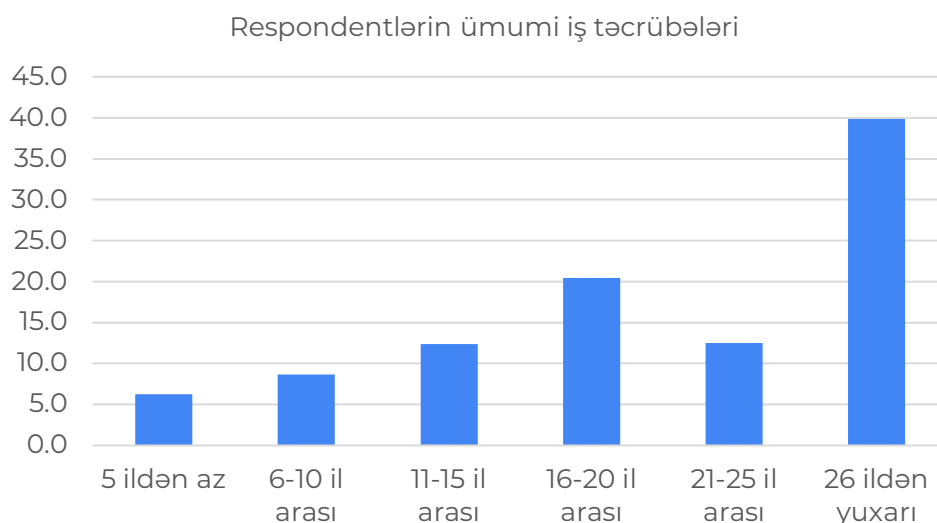
Respondentlərin 20%-i kənd rayonlarında yaşayan və çalışan şəxslər olduğu halda, digər 80% Respublika və rayon tabeli şəhərlərdə yaşayanlardan ibarətdir.

Məşğulluq

“Özünüzü hansı sosial qrupa aid edirsiniz?” sualına cavab verənlərin əksəriyyəti ya dövlət qulluqçusu (73,8%), ya da elmi işçi (24,3%) olduğunu bildirmişdir. Cəmi 14 nəfər xidmət sahəsi işçisi, digər bir neçə nəfər də tələbə, sahibkar və təqaüdü cavabını vermişdir.

İş təcrübəsi (stajı)

Respondentlərə iş təcrübələri ilə bağlı verilən suala cavablardan görünür ki, iş stajı 25 ildən çox olanlar daha çoxdur və onlar rəyi öyrənilənlərin 40%-ni təşkil edirlər. Bu da rəyi soruşulanların yaş tərkibi ilə müqayisədə uyğun göstəricidir. Belə ki, rəyi soruşulanların 56,9% 40-60 yaş arası olanlardır və onların iş təcrübəsinin (stajının) 25 il və daha çox olması məntiqlidir.



Qrafik 16: İş təcrübələrinə görə respondentlərin bölgüsü

Respondentlərin iş yerləri üzrə bölgüsü

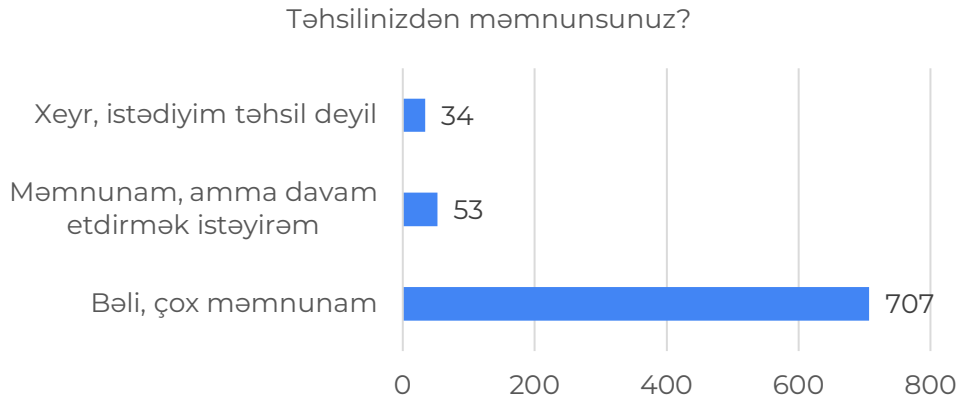


Qrafik 17: İş yerlərinə görə respondentlərin bölgüsü

7.4 İctimai rəy sorğusunun nəticələrinin təhlili

İctimai rəy sorğusunda respondentlərdən öz sosial statusu, ailə vəziyyəti, təhsil səviyyəsi, təhsildən və işdən məmnunluq səviyyəsi, karyera problemləri, qadın liderlərə baxış və s. mövzular üzrə açıq, yarım-qapalı və qapalı suallara cavab vermələri xahiş olundu.

Respondentlərin təhsil səviyyələrindən məmnunluğu:



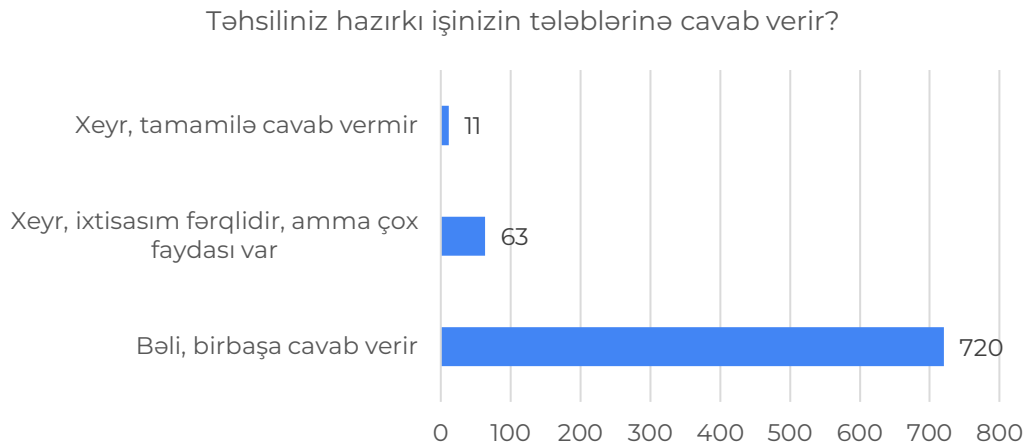
Qrafik 18: Təhsil səviyyəsindən məmnunluq

Ali təhsillilərdən 90,7%-i təhsil səviyyələrindən tam razı olduqlarını bildirdilər. Respondentlərin 6,8%-i isə razı olduqlarını desələr də, davam etdirmək niyyətində olduqlarını bəyan ediblər. Bunlar, əsasən, bakalavr təhsili olub magistratura səviyyəsində də təhsil almaq istəyində olan şəxslərdir. Ali təhsillilərdən 2,6%-i təhsillərindən razı olmadıqları halda, orta və orta texniki təhsilə malik olan respondentlərin 16%-i təhsillərindən razı deyil. Sorğuya cəlb edilmiş 12 nəfər kişidən yalnız 1-i təhsilindən narazıdır.

Təhsilin hazırkı işin tələblərinə uyğunluğu:

Respondentlərin təhsil və hazırda çalışdıqları işin uyğunluğu da soruşulmuşdur. Sevindirici haldır ki, sorğuda iştirak edən şəxslərin 90,7%-i öz təhsil profil və səviyyələrinin hazırda çalışdıqları işə tam uyğun olduğunu vurğulamışlar. Bu, özü də respublikamızda qızların təhsilə çıxış imkanlarının yaxşı olduğunu deməyə əsas verir. Digər 8%-i ixtisaslarının fərqli olduğunu desələr də, hazırkı iş yerində faydasını gördüklərini söylədilər.

Müsahiblərin yalnız 1,3%-i təhsil profillərinin hazırkı işin tələblərinə uyğun olmadığı cavabını vermişdir.

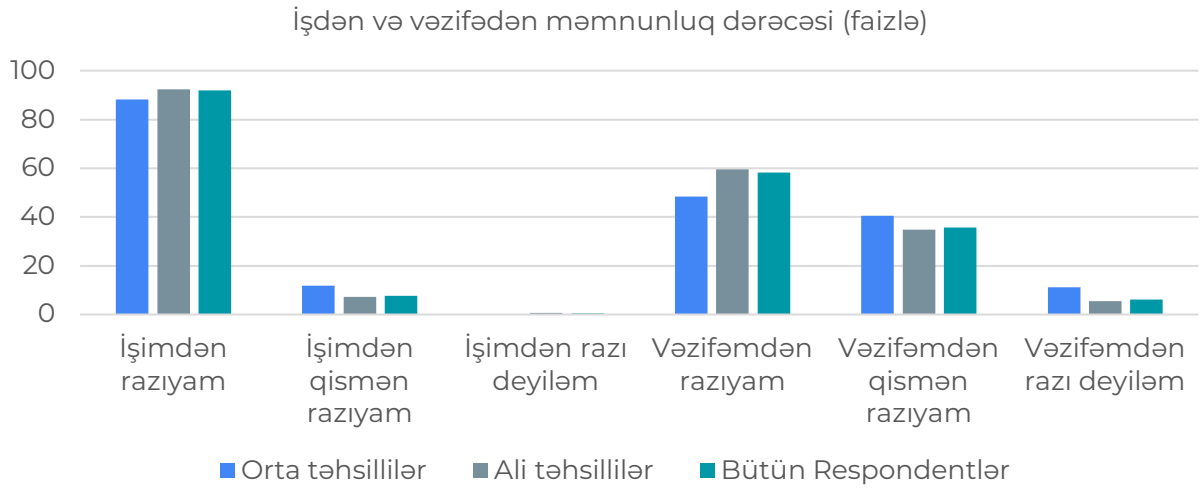


Qrafik 19: Respondentlərə görə təhsil və iş arasında uyğunluq

Yuxarıda izah edilən təhsil-iş uyğunluğu cavabları Qrafik 20-də vizual olaraq verilmişdir.

Hazırkı iş və vəzifədən məmnunluq səviyyəsi:

Gender bərabərliyinin araşdırılması təkcə kəmiyyət göstəricilərinin müqayisəsi ilə deyil, həmçinin keyfiyyət göstəricilərinin də təhlil edilməsini zəruri edir. Keyfiyyət amilinin araşdırılmasında bir sıra meyarlar və yanaşmalar mövcud olsa da, bildirilmiş məmnunluq səviyyəsinin üzə çıxarılması sosial araşdırmaların hər zaman ən üstünlük verdiyi metodlardan olmuşdur. Buna görə də, respondentlərin öz təhsil səviyyələrindən nə dərəcədə razı olduqları soruşuldu. Məsələnin müxtəlif təhsil səviyyəli insanlar arasında fərqlilik göstərib göstərmədiyini araşdırmaq məqsədilə orta və ali təhsillilərin verdiyi cavablar ayrıca təhlil edildi.



Qrafik 20: İş və vəzifədən məmnunluq

Yuxarıdakı qrafikdə təsvir edildiyi kimi, bütün respondentlərin 91,9%-i öz işlərindən razı olduqlarını desələr də, cəmi 58,3%-i öz vəzifələrindən razı olduqlarını qeyd ediblər. Respondentlərin təxminən 99%-ni qadınlar təşkil edən bir sorğunun nəticəsinə əsasən öz vəzifəsindən tam razılığının aşağı səviyyədə olması qadınların öz vəzifələrindən məmnunluğunun aşağı səviyyədə olduğunu göstərir. Buna baxmayaraq, vəzifəsindən qismən razı olanların faiz nisbətinin (35,6%) də kifayət qədər böyük olduğunu müşahidə edirik.

Ümumiyyətlə, işindən razı olmayanlar çox cüzi faiz təşkil edir. Vəzifəsindən razı olmayanlar isə respondentlərin cəmi 6,1%-i olmuşdur.

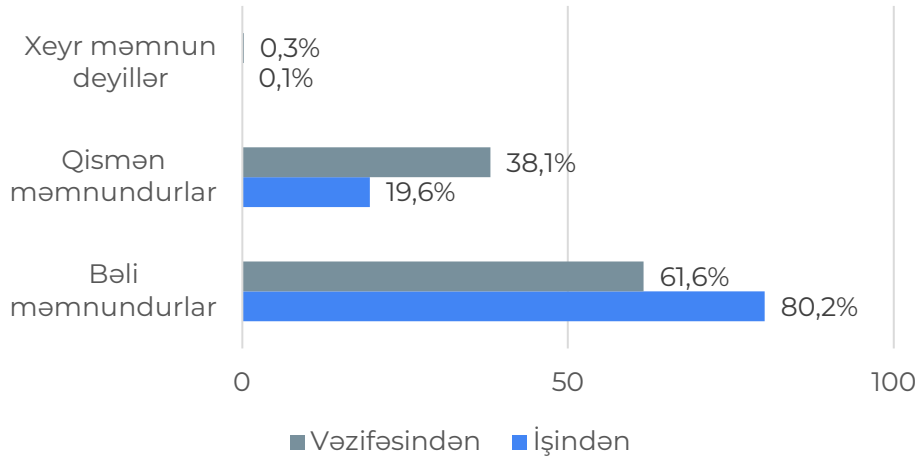
Sorğu nəticələrinin təhlili göstərir ki, müxtəlif təhsil səviyyələrinə malik insanların verdiyi cavablar arasında nəzərə çarpacaq fərq yoxdur. Yəni, öz iş və vəzifəsindən razılıq təhsil faktorundan çox da asılılıq nümayiş etdirmir.

Respondentlərin çalışdıqları, həmçinin digər elm və ya təhsil müəssisəsində çalışan qadın işçilərin öz işi və vəzifəsindən razılığı:

Respondentlərdən həmçinin, çalışdıqları müəssisədəki digər qadınların öz iş və vəzifələrindən razılıqları barədə fikirləri soruşulub. Sorğu nəticələrinə əsasən, qadınların demək olar ki, hamısı öz iş və vəzifələrindən tam və ya qismən məmnundurlar.

Yuxarıdakı cavabda olduğu kimi, burada da vəzifədən məmnunluq, işdən məmnunluq dərəcəsi xeyli geri qalır.

Müəssisənidə çalışan qadınlar öz iş və vəzifələrindən məmnundurlar?



Qrafik 21: Respondentlərlə eyni müəssisədə çalışan qadınların iş və vəzifələrindən məmnunluğu

Yuxarıda qrafik respondentlərin şəxsi fikirləri əsasında tərtib edilmişdir və həmin müəssisədə çalışan digər qadınların fikirləri ilə üst-üstə düşməyə bilər. Sualın tərtibatındakı məqsəd onların öz vəzifə və işləri barəsində fikirləri ilə digərləri barədə münasibətlərini müqayisəli şəkildə görməkdir.

Qadınların vəzifə tutması ilə bağlı münasibət

Ailə üzvləri, qohum, iş yoldaşları arasında qadınların vəzifə tutmasından narazı olanların olub-olmadığı soruşulub. Respondentlərdən mümkün cavablardan bir neçəsini əhəmiyyətlik dərəcəsinə görə sıralamaqları istənilib.

Ümumiyyətlə, cavablar bizə göstərir ki, sorğuda iştirak edənlərin əksəriyyətinin (73,9%-i) fikrincə ailə üzvləri, qohumlar və digər yaxın əhatədə olanlar "qadınların ailə yüklərinin böyük olmasını" düşünür. Təxminən hər üç nəfərdən biri (29,7%) düşünür ki, "Qadınların hüquqlarına kifayət qədər yer verilmir. Onlar məlumatlandırılmır, həvəsləndirilmir və dəstək almırlar".

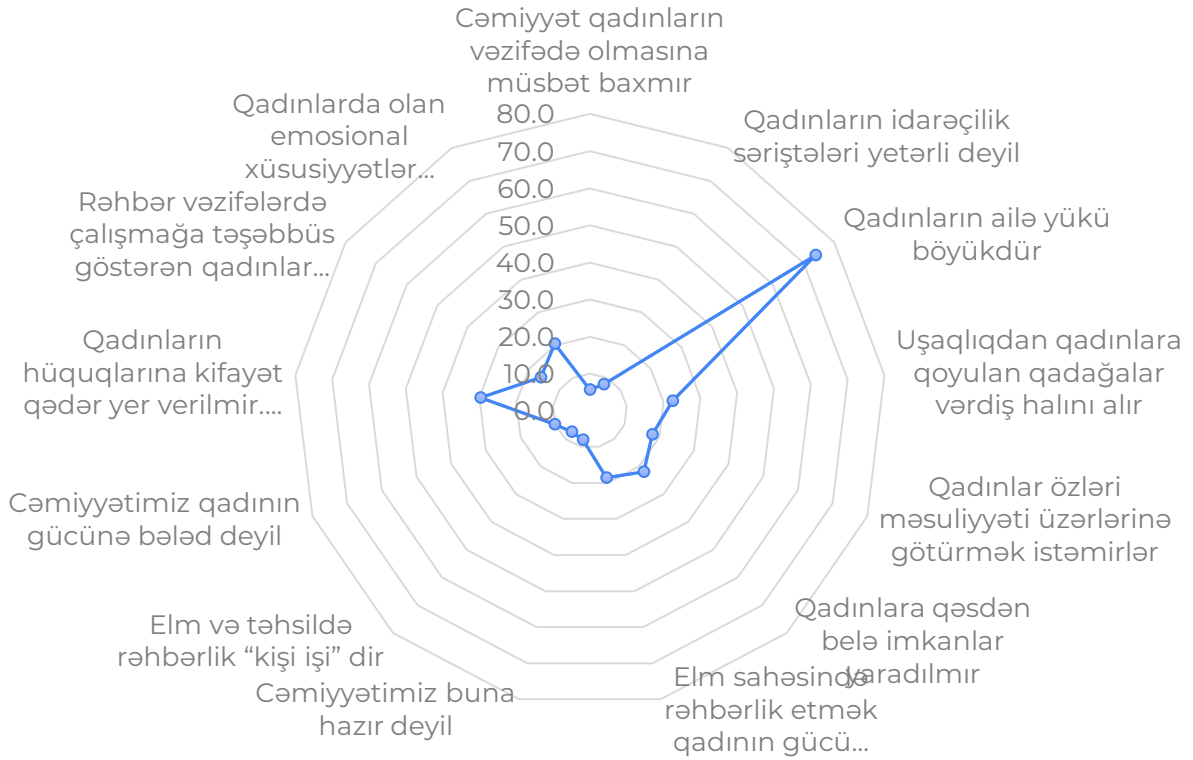
22,4%-in fikrincə uşaqlıqdan qoyulan qadağalar qadınlarda vərdiş halını alır və çərçivələr daxilində hərəkət etməli olduqlarını düşünürlər. Digər 21,9% düşünür ki, məqsədli şəkildə qadınlara qarşı diskriminasiya var və qadınların vəzifə tutması əngəllənir.

Respondentlər tərəfindən uyğun cavab kimi daha çox işarələnmiş digər cavablar aşağıdakılardır:

- Qadınlar özləri məsuliyyəti üzərlərinə götürmək istəmirlər (18%);
- Rəhbər vəzifələrdə çalışmağa təşəbbüs göstərən qadınlar azdır (16%);
- Cəmiyyətimiz qadının gücünə bələd deyil (10,2%);
- Cəmiyyətimiz buna hazır deyil (8,1%);
- Qadınların idarəçilik səriştələri yetərli deyil (8,1%);
- Elm və təhsildə rəhbərlik "kişi işi"dir (7,4%);
- Cəmiyyət qadınların vəzifədə olmasına müsbət baxmır (5,8%).

Aşağıdakı qrafikdə daha çox verilmiş cavablar faiz göstəricisi nəzərə alınmaqla göstərilmişdir.

Qadınların vəzifə tutmasına münasibət



Qrafik 22: Yaxın ətrafın qadınların vəzifə tutmalarına münasibət

Sorğuda iştirak edənlərin 49,1%-in fikrincə ən önəmli stereotip "Qadınların ailə yükünün böyük" olması ilə əlaqədardır. Əlavə 15,2% də bu səbəbin ikinci ən vacib amil olduğu vurğulanmışdır.

"Qadınların hüquqlarına kifayət qədər yer verilmir. Onlar məlumatlandırılmır, həvəsləndirilmir və dəstək almırlar" cavabını səbəblərdən biri kimi göstərən şəxslərin 83%-i bunun ən önəmli 3 səbəbdən biri olduğunu bildirmişdir.

Sorğuya cəlb edilənlərdən 178 nəfəri "Uşaqılıqdan qadınlara qoyulan qadağalar verdiş halını alır" səbəbini ən vacib 3 səbəbdən biri kimi qeyd etmişdir.

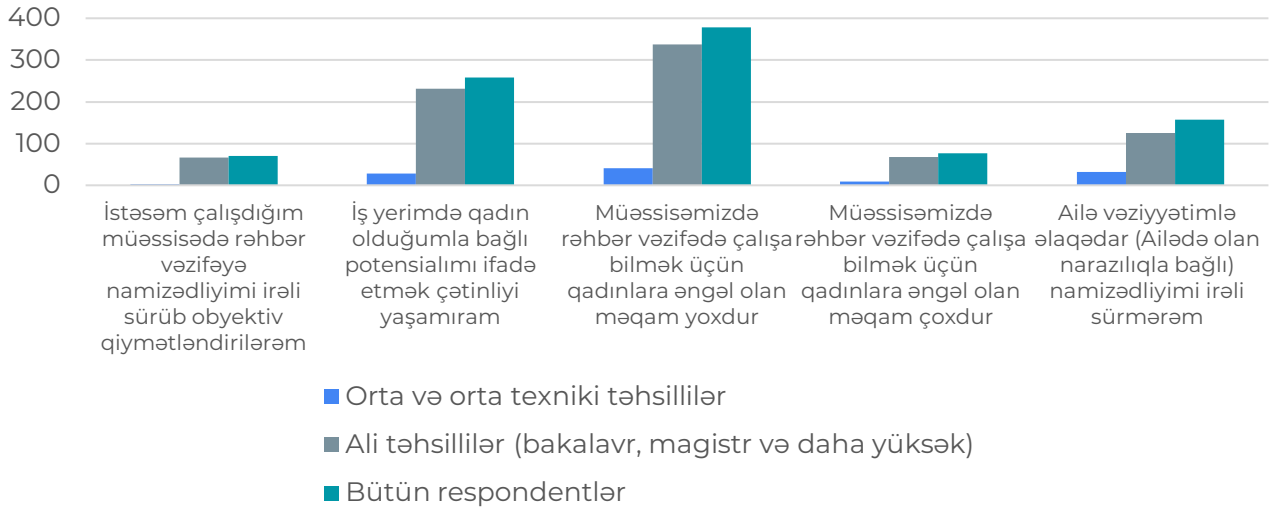
174 nəfərin fikrinə əsasən isə, qadınlara qəsdən belə imkanlar yaradılmır. Bununla yanaşı, "Qadınlarda olan emosional xüsusiyyətlər rəhbərlik funksiyasının müvəffəqiyyətlə yerinə yetirilməsinə mane olur" düşünən insanların sayı 162 nəfər olmuşdur. Onlar bu səbəbi 1-5-ci yerlər arasında göstərmişlər.

Maraqlı məqam ondan ibarətdir ki, respondentlərin 147 nəfəri düşünür ki, ətrafında olan insanların fikrincə "Elm sahəsində rəhbərlik etmək qadının gücü xaricində olan stresli işdir – rəqabət, risk, inadkarlıq və bu kimi sərt xüsusiyyətlər tələb edən sahədir".

Karyera pillələrində qadınlara yaranan maneələr:

Qadın respondentlərdən karyera yolunda qarşılaşılan çətinliklərlə bağlı fikirləri soruşuldu. Müxtəlif suallara verilmiş cavablar aşağıdakı qrafikdə əks olunmuşdur.

Karyera yolunda qadınların qarşılaşdıqları problemlərlə bağlı fikirlər



Qrafik 23: Qadınların karyera yolunda üzləşdikləri problemlər

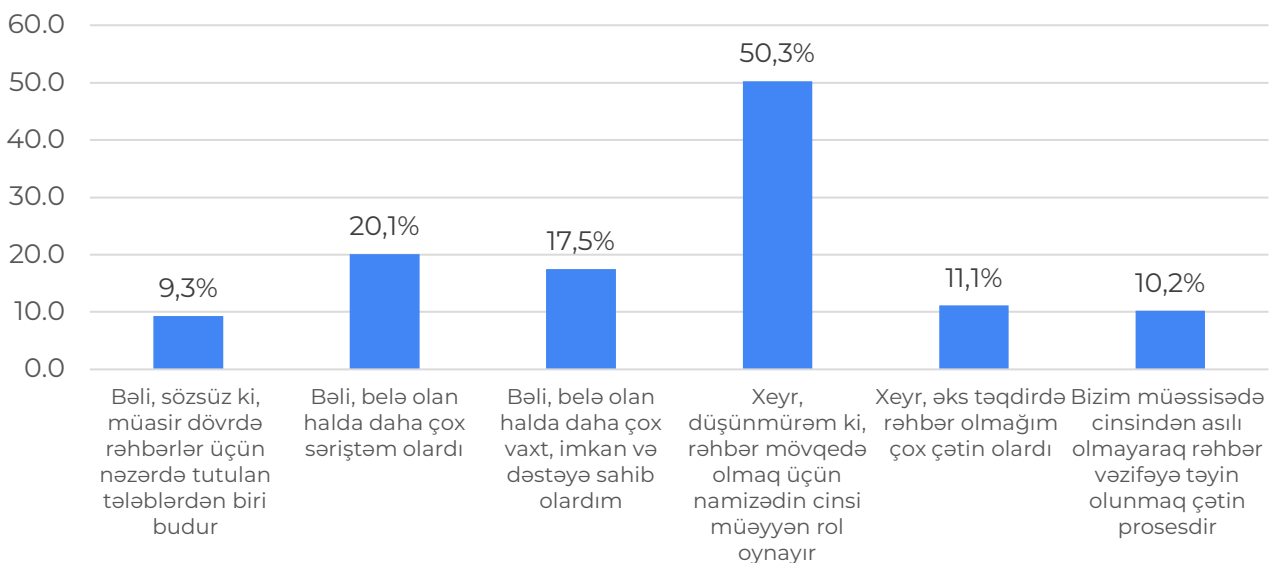
Cavablardan görünür ki, qadınların təxminən 48,5%-i (782 nəfərdən 379-u) çalışdıqları müəssisədə onların karyera imkanlarına maneə olan məqamların olmadığını bildirsələr də, təxminən 9,8%-i (782 nəfərdən 77 nəfər) çoxlu problemlərin olduğunu qeyd etmişlər. Digər maraqlı məqam ondan ibarətdir ki, qadın respondentlərin təxminən 20,2%-i ailə vəziyyəti ilə əlaqədar rəhbər vəzifələrdə çalışma niyyətlərinin olmadığını vurğulamışlar.

Qadın respondentlərdən yalnız 9%-i "istəsəm çalışdığım müəssisədə rəhbər vəzifəyə namizədliyimi irəli sürüb obyektiv qiymətləndirilərəm" cavabını vermişdir. Yuxarıdakı sualla prinsip etibarilə təzad təşkil edən məqam odur ki, qadınların təxminən yarısı (48,5%) çalışdıqları müəssisələrdə qadınların karyera imkanlarına heç bir maneə olmadığını bildirsələr də, yalnız 9%-i rəhbər vəzifədə işləmək üçün namizədliyini irəli sürüb obyektiv qiymətləndirilə biləcəyindən əminlik ifadə etmişdir.

Qadın deyil, kişi olsaydınız karyeranızda hansı dəyişiklik olardı:

Qadın respondentlərdən "əgər qadın deyil, kişi olsaydınız karyeranızda hansı dəyişiklik olardı?" soruşulmuşdur. Fərziyyə əsaslı belə suallar adətən gender stereotiplərinin üzə çıxarılmasına və gender-əsaslı güman edilən maneələrin aydınlaşdırılması üçün çox faydalıdır.

Kişi olsaydınız, hazırda çalışdığınız müəssisədə rəhbər vəzifədə çalışmaq bilərdiniz? (birdən çox cavab imkanı var)



Qrafik 24: Kişi cinsinə mənsub olsaydılar karyera yolunun necə olacağı ilə əlaqədar fərziyyələr

Sorğuda iştirak edən şəxslərin təxminən yarısı (50,3%) vəzifə tutmaq üçün namizədin cinsindən asılı olmadıqlarını qeyd edib. Təxminən 17,5% respondent düşünür ki, əgər kişi olsaydılar daha çox imkan və dəstəyə sahib olardılar. Cavab verənlərin 20,1%-i kişi cinsinin daha çox səriştə fürsətinin olduğu qənaətindədir. Burada ən radikal hesab edilən cavablardan biri rəhbər vəzifəyə təyin olunmaq üçün kişi olmağın ən vacib meyar olması fikridir. 10,2% isə ümumiyyətlə rəhbər vəzifəyə təyin olunmağın çətin olduğunu bildirməklə, namizədin cinsindən asılı olmamasını vurğulayır. Cəmi, 11,1% hesab edir ki, kişi olsaydılar rəhbər vəzifədə olmaq daha çətinləşərdi.

Rəhbər vəzifədə olma planları:

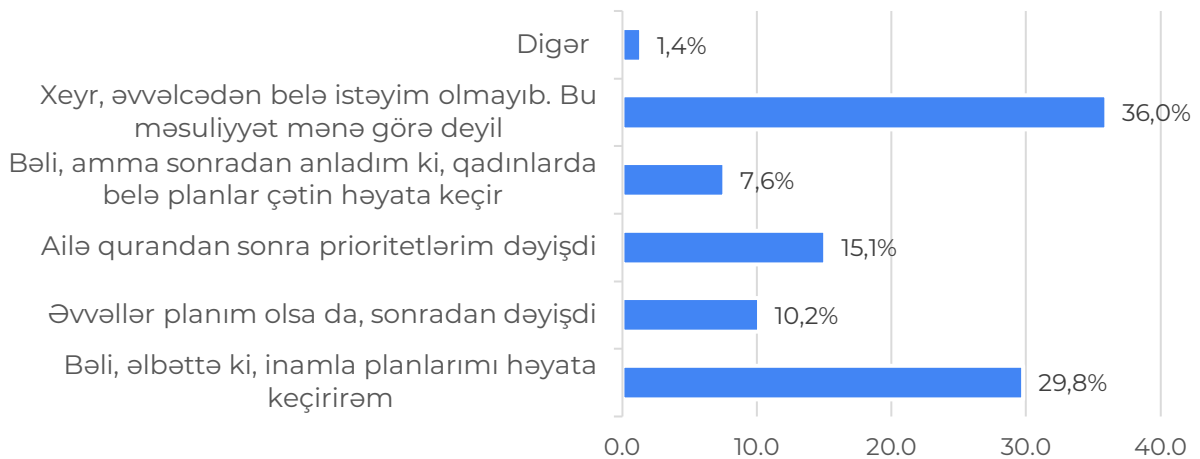
Respondentlərin rəhbər vəzifədə olmaqla bağlı niyyət və planlarının olub-olmaması barədə fikirləri də öyrənilib. Cavablardan görünür ki, təxminən hər 3 nəfərdən birinin (36%) ümumiyyətlə belə bir planları olmayıb. Bu insanlar rəhbər vəzifə tutmaqla hazırkı məsuliyyətlərinin artmasını istəməyənlərdir.

Ümumi cavabların 29,8%-i belə bir niyyətinin və planının olduğunu qeyd edərək, bu yolda qətiyyətlə irəlilədiklərini bildiriblər.

Respondentlərin 10,2%-in isə əvvəlcə belə bir niyyətlərinin olduğunu, lakin sonradan planlarının dəyişdiklərini qeyd ediblər.

Təxminən 15,1% vəzifə tutma niyyətlərinin ailə qurandan sonra dəyişdiyini qeyd edib. Cavablardan görünür ki, müsahiblərin 7,6%-i planlarını qadın cinsinin vəzifə tutmasındakı maneələrlə əlaqələndiriblər. Onları fikirlərinə görə, qadınlar belə planları çox çətin həyata keçirirlər.

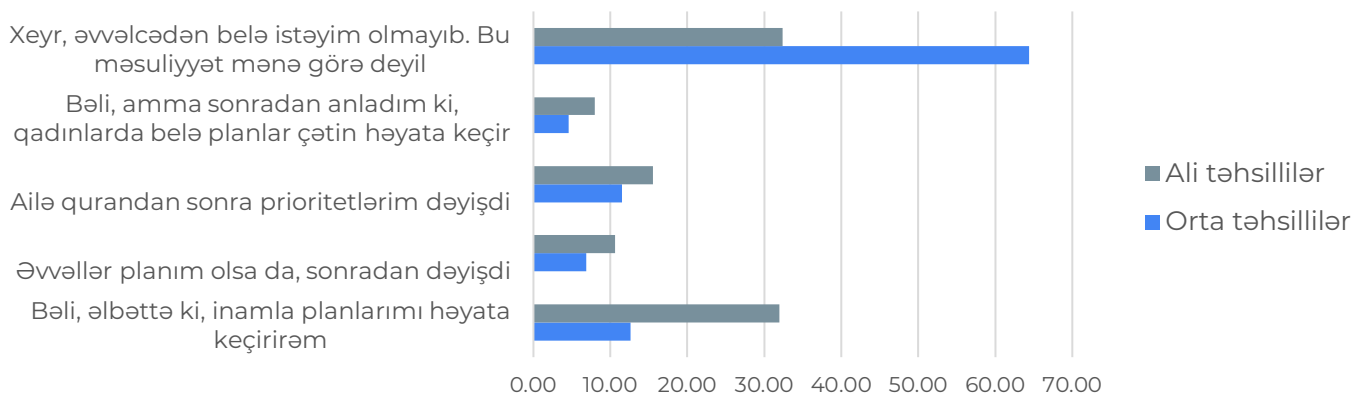
Rəhbər vəzifədə çalışmaq fikriniz və niyyətiniz olub?



Qrafik 25: Rəhbər vəzifədə çalışmaq niyyəti və planları

Cavabların çox cüzi hissəsi digər mülahizələrdən ibarətdir. Bəziləri hazırda vəzifə tutduqlarını, bəziləri isə cavab verməkdə çətinlik çəkdiqlərini göstərmişlər.

Müxtəlif təhsil səviyyəsinə malik respondentlərin vəzifə tutmaq niyyətləri barəsində cavabları



Qrafik 26: Vəzifə niyyət və planları təhsil səviyyələri üzrə təsnifləndirilmiş halda

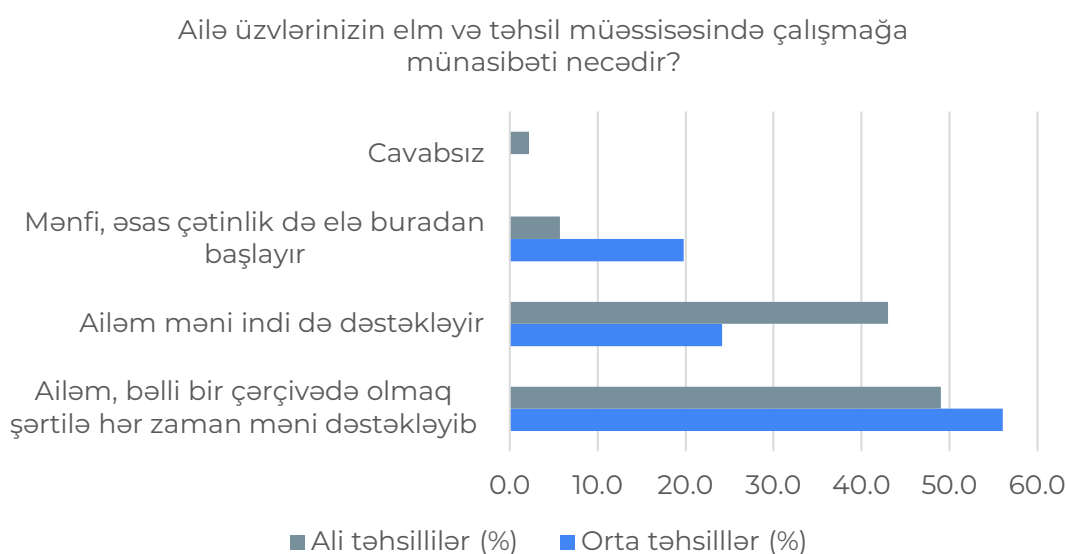
Elm və Təhsil sektorunda çalışmağa ailədəki münasibət:

Cavablardan görünür ki, ailədəki münasibətlə bağlı ali təhsillilər və orta (orta texniki daxil olmaqla) təhsillilər arasında fərqli fikirlər mövcuddur. Belə ki, ali təhsilli respondentlərin 5 faizi ailəsindən dəstək almadığını bildirsə də orta və orta texniki təhsillilərin 20 faizi ailəsi tərəfindən dəstəklənmədiyini bildirib.

Ali təhsillilərdən 43 %-i ailəsindən dəstək aldığını, 43 %-i isə ailə üzvlərinin bəlli bir çərçivədə olmaq şərtilə dəstəklədiklərini bildiriblər. Orta və orta texniki təhsilli şəxslərdən isə 25%-i ailələrindən dəstək gördüklərini, 56%-isə bəlli bir çərçivədə olmaq şərtilə dəstəklədiklərini bildiriblər.

Burada bəlli bir çərçivə dedikdə mentalitetə uyğun olan iş yerləri, işdə çox ləngiməmək, qadınların çoxluq təşkil etdiyi müəssisələrdə çalışmaq və s. şərtlər nəzərdə tutulur

Respondentlərin 5 faizi isə bu suala cavab vermək istəmədiklərini bildirib.



Qrafik 27: Ailə üzvlərinin respondentlərin elm və təhsil sektorunda çalışmaqlarına münasibəti

Cəmiyyətdə qadınların elm və təhsil sahəsində rəhbər vəzifədə çalışa bilməməsi probleminin mövcudluğu barədə rəy

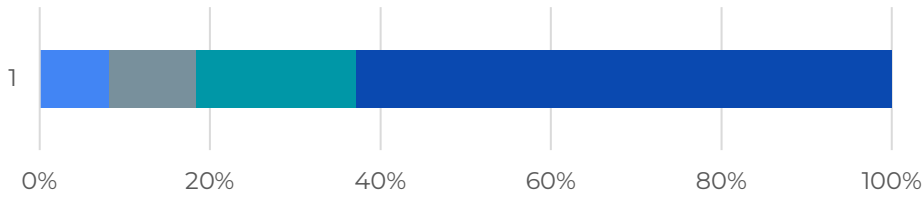
Bu haqda respondentlərə sual verdikdə onlardan 8,2%-i elm və təhsil sahəsində rəhbər vəzifədə çalışa bilməməsi probleminin həm mentalitetdən irəli gələn, həm də sovet dönməindən qalan bir stereotip olduğunu qeyd ediblər.

Təxminən 10,3% isə müasir zamanda qadınların rəhbər vəzifədə çalışması yolunda ciddi maneələrin olduğunu bildirib.

Respondentlərdən 18,7%-i rəsmi bir qadağa olmasa da, rəhbər vəzifələrdə çalışmaq üçün yaradılan şərait, imkan və adətlərin qadınlar üçün əlverişli olmadığını söyləyib.

Respondentlərin 62,8%-i bunun şişirdilmiş bir problem olduğunu qeyd edərək, rəhbərliyə gedən yolda qadın və kişilərin çətinliklərinin eyni olduğunu bildiriblər.

Cəmiyyətimizdə qadınların elm sahəsində rəhbər vəzifədə çalışa bilməməsi problemi mövcuddur?



- Bəli, əlbəttə ki, bu həm mentalitetdən irəli gələn, həm də sovet dönmündən qalan bir stereotipdir
- Bəli, müasir zamanda qadınların rəhbər vəzifədə çalışması yolunda ciddi maneələr var
- Rəsmən qadağa qoyulmasa da, rəhbər vəzifələrdə çalışmaq üçün yaradılan şərait, imkan və adətlər qadınlar üçün əlverişli deyil
- Xeyr, mənəcə, bu şişirdilmiş bir problemdir. İstəyən nail olacaq. Rəhbərliyə gedən yolda qadın və kişilərin çətinlikləri eynidir

Qrafik 28: Elm və təhsil sahəsində qadınların rəhbər vəzifə tutmasındakı problemlər

7.5 Ekspert Mülahizələri

Ekspertlərlə müzakirələr ilk öncə problemin mövcudluğu və miqyası ilə bağlı qavrayışların üzə çıxarılmasına istiqamətlənib.

Müsahibəyə cəlb edilmiş ekspertlərin böyük əksəriyyəti elm və təhsil sektorunda rəhbər heyət arasında gender bərabərliyinin olmamasını təsdiqləyir və problemin kökünün kompleks məsələlərdən qaynaqlandığını qeyd edirlər.

Ekspertlərin fikrincə elm və təhsil sahəsində rəhbər vəzifədə qadınların sayının az olmasının səbəbləri

Onların fikrincə, ölkəmizdə elm və təhsil sahəsində rəhbər orqanlarda qadınların sayının azlığı ciddi kadr problemidir. Buna səbəb isə maarifləndirmə işlərinin köklü və düzgün aparılmaması, qadınların rəhbər vəzifəyə təyin olunmasında qoyulan məhdudiyətlər və gender bərabərsizliyidir. Ekspertlərdən yalnız biri bu halın hansısa problemdən və ya qadağalardan qaynaqlanmadığını bildirib.

Ölkəmizdə elm və təhsil sahəsində rəhbər vəzifələrdəki xanımların sayının artması üçün siyasət tətbiq etmə zərurəti

Ekspertlərin fikrincə, ölkəmizdə elm və təhsil sahəsinə aid rəhbər orqanlarda xanımların sayının artırılması məqsədilə dövlət səviyyəsində uzunmüddətli perspektiv üçün xüsusi yanaşmalara, müxtəlif nazirliklərin strateji plan və kadr siyasəti çərçivəsində müəyyən siyasət tətbiq edilməsinə ehtiyac vardır. Ekspertlərdən yalnız biri problemin olması ilə razılığa da, hər hansı siyasətin tətbiq olunmasını zəruri hesab etmişdir.

Bu sahədə beynəlxalq təcrübə barəsində ekspertlərin fikirləri

Müsahibələrdən biri qeyd edib ki, bu cür problemlərə Avropa ölkələrində də rast gəlinir və həlli üçün bir sıra yeni yollar axtarılır. Məsələn, Avropa İttifaqına daxil olan bir sıra ölkələr mərkəzləşdirilmiş qaydada apardığı dövlət siyasəti nəticəsində (gender diskriminasiyasına qarşı) aradakı fərqi xeyli azaltmağa müvəffəq olmuşlar. Gender bərabərliyi üzrə Avropa İnstitutu (European Institute for Gender Equality — EIGE) Aİ-nin muxtar orqanı olaraq məhz bu istiqamətdə maarifləndirmə və koordinasiya işlərinə nəzarət edir.

Problemin profilaktikası və ya həllinə yönəlmiş hansı addımlar təklif edilə bilər

Ekspertlərin fikrincə, bu problemin kökü ilk öncə cəmiyyətdən qaynaqlandığından, qadın liderlərin sayının çoxaldılması üçün ailələrdə kiçik yaşlarından qız uşaqları ilə maarifləndirmə işləri aparılmalı, onların təhsilinə önəm verilməli, qərarların qəbul edilməsində onların fikirlərinə hörmətlə yanaşılmalı, özünə inam aşılanmalıdır. Hər bir cəmiyyətin inkişafı üçün bu çox vacib amildir. Gender bərabərliyinin təmin olunması, qadınların dövlətin və cəmiyyətin idarə olunmasında rolunun artırılması, biznes sahələrində də onların dəstəklənməsi, qadınlara qarşı bütün növ zorakılıq halları ilə kəskin mübarizə aparılması üçün müxtəlif təşkilatların və cəmiyyətin üzərinə bir sıra vəzifələr düşür. Qadınlar özləri də digər qadınları maarifləndirməli, ruhlandırma, liderlik xüsusiyyətlərinin inkişafında dəstək olmalı və irəliləyə çəkməlidir. Bundan başqa ekspertlər vurğulayır ki, müxtəlif dövlət orqanlarının vahid strategiya və proqram hədəflərinə yönəlik fəaliyyət göstərməsi, qadınlara idarəetmədə rəhbər vəzifələr tutmaqda imkanların artırılması və ayrışdırıcılıq hallarının qarşısı qəti şəkildə alınaraq gender bərabərliyinin tam təmin olunması zəruridir.

Problemin yaranmasının qarşısının alınması və həllində hansı orqanların üzərinə məsuliyyət düşür

Ekspertlərin fikirlərinə görə, bu problemin kökü çoxşaxəli olduğu üçün kompleks həllər tələb edir və bu istiqamətdə bütün dövlət orqanları əlaqəli fəaliyyət göstərməlidir. Ümumilikdə, gender bərabərliyinin təmin edilməsinə dair milli fəaliyyət planının qəbul edilməsi, ictimai həyatın bütün sahələrində, dövlət və özəl sektorda gender bərabərliyi mədəniyyətinin təbliği üzrə fəaliyyətlərin gücləndirilməsi, qadınların iqtisadi fəallıq səviyyəsinin yüksəldilməsinə, xüsusilə onların peşə-ixtisas hazırlığının artırılmasına, əmək bazarında prioritet peşələr üzrə peşə hazırlığının təşkili, ictimai həyatın bütün sahələrində, dövlət və özəl sektorlarda idarəetmə və qərarqəbuləmə səviyyəsində qadınların kişilərlə bərabər təmsilçiliyinin artırılması kimi fəaliyyətlər vurğulanıb.

Müxtəlif dövlət orqanlarının üzərinə düşən vəzifələr olduğunu vurğulamaqla aşağıdakı qurumların adları qeyd olunub:

- **Milli Məclis:** Qadınların sosial və iqtisadi cəhətdən gücləndirilməsi məqsədilə müvafiq qanun və qaydaların müəyyənləşdirilməsi;
- **Elm və Təhsil Nazirliyi:** Qadınların rəhbər vəzifələrə irəli çəkilməsi üçün təşviqedic tədbirlər həyata keçirmək, qadınların liderlik xüsusiyyətlərinin üzə çıxarılması və inkişaf etdirilməsi üçün müxtəlif təyinatlı fəaliyyətlərin keçirilməsi və dəstəklənməsi;
- **Maliyyə Nazirliyi:** Elm və təhsil sahəsinin maliyyələşdirilməsində, həmçinin digər müvafiq sahələrdə, genderə uyğun büdcələşdirmə²⁶ yanaşmasından istifadə etmək;
- **Əmək və Əhəlinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi:** Qadınların məşğulluğunun artırılması, onların daha gəlirli və perspektivli sektorlarda vəzifə tutmalarının dəstəklənməsi;
- **Daxili İşlər Nazirliyi:** Gender hüquqpozmaları və diskriminasiyaya qarşı hüquq mühafizə tədbirləri;
- **Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi:** Gender siyasətinin həyata keçirilməsi, digər dövlət və qeyri-dövlət orqanları ilə əlaqələndirmə, monitoring və hesabatvermənin təşkili;
- **Dövlət Məşğulluq Agentliyi:** əmək hüquqlarının həyata keçirilməsində gender bərabərsizliyi ilə bağlı problemlərin həlli;
- **Qeyri-hökumət Təşkilatları:** Maarifləndirmə, iş bacarıqlarının artırılması, qadınların liderlik xüsusiyyətlərinin inkişaf etdirilməsi məqsədilə kadr potensialının gücləndirilməsi;
- **Mətbuat və Media:** bu sahəyə daha çox həssaslıqla yanaşmalı, daha ciddi mövqe tutmalı və böyük maarifləndirmə işlərinin aparılmasına geniş dəstək verilməlidir. Telekanalların da öhdəsinə böyük rol düşür. Belə ki, onlar qadınların hüquqları barədə verilişlər hazırlamalı, açılan mərkəzlərdən reportajlar aparmalıdır.

²⁶İngilis dilində terminin adı: Gender responsive budgeting

Problemin həllində cəmiyyətin üzərinə düşən məsuliyyət

Ölkəmizdə qadınlar kişilərlə eyni hüquqlara malik olsalar da, kişilərə təklif olunan imkanlar qadınlar üçün eyni dərəcədə əlçatan deyil. Baxmayaraq ki, qadınlarımız bütün ictimai sferalarda, siyasətdə və biznesdə iştirak edir, pozitiv dəyişikliklər baş verir, amma hələ görüləcək işlər çoxdur, xüsusilə də regionlarda. Qadın hüquqlarına təhlükə törədən səbəblərdən biri də yoxsulluğun yayılmasıdır. İşsiz və kəndli qadınlara və ya qadın sahibkarlığının inkişafına yardım göstərilməlidir.

Ekspertlərin məsələ ilə bağlı bildirdikləri fikrə görə, problemin həllində cəmiyyətin üzərinə bir sıra məsuliyyətlər düşür. Qadının hüquqları qorunmalıdır, ona dəstək ailənin özündən gəlməlidir, qadının da kişilər qədər hüquqları vardır. Yoxsul, kimsəsiz və kənd şəraitində yaşayan qadınlar üçün şərait yaradılmalıdır. Cəmiyyət olaraq uzun illərdir “qadının işi mətbəxdir”, “qadın nədir rəhbər nədir” deyə formalaşmış mənfi stereotipləri aradan qaldırmaq üçün cəmiyyət üzərinə böyük yük düşür.

Məqsədyönlü, planlaşdırılmış addımları cəmiyyətə doğru izah verməklə dövlət səviyyəsində atmaq gərəkdir. Bir məqamı da diqqətdən qaçırmamalıyıq ki, istənilən sahədə gender balansının qorunması yalnız cəmiyyət olaraq həll edilməli deyil. Burada keyfiyyət də önəm kəsb edir. Odur ki, həllər dərhal nəzərə çarpsa da, köklü və keyfiyyətli dəyişikliklərin baş verməsi üçün zaman lazımdır.

Digər qeydlər

Qadınların ictimai-siyasi həyata cəlb olunmasının yolu onların davamlı təhsil almalarından, hələ erkən yaşdan liderlik bacarıqlarının formalaşdırılmasından keçir. Qızların davamlı təhsili, onlarda liderlik bacarığının formalaşdırılması üçün inkişaf etmiş dövlətlərdə hələ ibtidai siniflərdə şagirdlərdə bu bacarıqların formalaşması üçün xüsusi proqramlar həyata keçirilir. Uşaqlara liderlik keyfiyyətlərini aşılaman, inkişaf etdirən, natiqlik bacarıqlarını artıran məktəblərin olması vacibdir. Şagirdlərdə özünənam və özünü ifadə etmə bacarıqları formalaşdırılmalıdır. Bu mənada əsas yük orta təhsilin üzərinə düşür.

Liderlik xüsusiyyətlərinə malik qadınlar dünyaya gətirdiyi övladlarının tərbiyəsinə, onun cəmiyyətdə layiqli yer tutmasına daha çox səy göstərilir. Həmçinin, liderlik qabiliyyəti olan qadınlar idarəedicilik işlərdə çalışmağa can atır, mental dəyərləri, bu stereotipləri aşmağa nail olurlar.

8 YEKUN VƏ TÖVSIYƏLƏR

8.1 YEKUN

Çoxtərəfli və çoxkriteriyalı təhlillər göstərir ki, vəzifə tutmada genderlə bağlı problemlər çox kompleks məsələ olmaqla müxtəlif səviyyələrdə qısa, orta və uzunmüddətli fəaliyyətlərin həyata keçirilməsini zəruri edir.

Sorğu nəticələrinin təhlili zamanı ortaya çıxan ən önəmli faktor, qadınların rəhbər vəzifələrdə olmaq arzusunun güclü olmaması faktorudur. Müxtəlif sualların təhlili qadınların cəmiyyətin stereotiplərini qəbul etməsini aydın şəkildə göstərir. Bu səbəbdən, maarifləndirmə fəaliyyətlərinin gender bərabərsizliyi ilə mübarizədə geniş yer tutması ən fundamental məsələ kimi ekspertlər tərəfindən vurğulanmışdır. Erkən yaşlardan maarifləndirmə işlərinin aparılması zərurəti məktəb dərslərinin müvafiq ekspertlərin iştirakı ilə yenidən işlənməsinə ehtiyac yaradır. Şəkil və sözlə ifadə edilən mətnlərdə qadınların cəmiyyətin və dövlətin idarə edilməsində əhəmiyyətli rolu vurğulanmalı və nümunə kimi göstərilə biləcək şəxslərin örnəkləri verilərək izah edilməlidir.

Təəssüf ki, hazırkı dərslərimizin bir çoxu insanları gender stereotiplərinə uyğun rollar, məkanlar və hərəkətlərlə məhdudlaşdırmaqla cinsiyətçi perspektivi təkrarlayır. Bu da qadınların çox erkən yaşda gələcəyə olan gözləntilərinin səviyyəsini aşağı salmağa səbəb yaradan amillərdəndir.

Qeyd etmək lazımdır ki, xüsusilə gender problemlərinin həlli üçün təklif edilən fəaliyyətlər bircinsli deyil, müxtəlif ölkələrin və cəmiyyətlərin spesifik xüsusiyyətlərinə və sosial-mədəni səviyyəsinə uyğun müəyyənləşdirilir və həyata keçirilir. Təhsildəki gender stereotipləri geniş coğrafiyalarda təxminən eyni problemlərdən qaynaqlandığı halda cavab mexanizmləri hər bir cəmiyyətin özünəməxsusluğu ilə seçilir.

Əvvəlki bölmələrdə, xüsusən elm və təhsil sektorunda, gender əsaslı problemlər respondentlərin verdikləri cavablar əsasında və ekspert mülahizələri əsasında təfəssilatlı şəkildə təhlil edilmiş və nəticələr qrafiklər halında da göstərilmişdir.

Qadınların elm və təhsil sektorunda vəzifə tutmasındakı vəziyyət 2021-ci ilin məlumatlarına aşağıdakı kimidir:

- Orta ümumtəhsil məktəblərinin 36,5%-in direktoru qadınlardır;
- Peşə təhsili müəssisələrində direktorların 7,7%-i qadınlardır;
- Orta ixtisas təhsili müəssisələrində direktorların 28,8%-i qadınlardır;
- Dövlət universitetlərində rektorların 10%-i qadınlardır;
- AMEA-nın rəhbərliyi və tabeliyindəki institutların direktorları da daxil olmaqla qadın rəhbərlər 8 nəfərdir, bu isə ümumi rəhbər sayının 14%-ni təşkil edir;
- Elm və Təhsil Nazirliyinin rəhbərliyi, şöbələri, təşkilat və regional təhsil idarələri də daxil olmaqla, rəhbər vəzifədə olan qadınların sayı 5-dir, bu isə cəmi 14% deməkdir.

Aşağıdakı problemlərin mövcudluğu bildirilmişdir:

- Rəhbər vəzifələrdə aşkar şəkildə gender bərabərsizliyinin olması;
- Mentalitetdən irəli gələn stereotiplərin aşılma bililməməsi;
- Kişilərə təklif olunan imkanların qadınlar üçün eyni dərəcədə əlçatan olmaması;
- Maarifləndirmə işlərinin köklü və düzgün aparılmaması;
- Ailə qurduqdan sonra qadınların karyerada irəliləmək üçün dəstək almaması;
- İdarə və müəssisələrdə gender əsaslı indikatorların olmaması;
- Qadın və qızların liderlik xüsusiyyətlərinin inkişaf etdirilməsi üçün dəstəklərin olmaması;
- Ali təhsil müəssisələrində rektorlar xarici təcrübədə olduğu kimi səsvermə ilə seçilməməsi.

Problemin həlli istiqamətində ekspertlər və respondentlərin fikrincə aşağıdakı amillər nəzərə alınmalıdır:

- Gender bərabərliyinin təmin edilməsinə dair milli fəaliyyət planının qəbul edilməsi;
- Kişilərlə bərabər iqtisadi hüquqların həyata keçirilməsinə hərtərəfli dəstəyin göstərilməsi;
- İdarə və müəssisələrdə gender fəaliyyət planlarının hazırlanması;
- Qadınların hüquqlarının qorunması üçün şikayət mexanizmlərinin təşkili;
- Erkən yaşlardan qızların liderlik xüsusiyyətlərinin üzə çıxarılması və inkişaf etdirilməsi;
- Çoxtərəfli (sosial, iqtisadi, mədəni, siyasi və.s) həll mexanizmlərinin harmoniyalı şəkildə işlənilib hazırlanması və icra olunması.

8.2 TÖVSIYƏLƏR

Gender bərabərliyi ilə bağlı qanunların yenilənməsi, əlavə işlək mexanizmlərin hazırlanması.

Xüsusilə, gender əsaslı iqtisadi və sosial diskriminasiyanın aradan qaldırılması üçün mövcud qanunlara təşviqəddici və məhdudlaşdırıcı maddələrin əlavə olunması tövsiyə olunur. Belə ki, Dünya Bankının mövzu ilə bağlı yaydığı hesabatda ayrı-seçkiliyə yol verilməyən qanunları olan ölkələrdə qadınların dövlət sektorunda idarəetmədə daha çox təmsil olunduğunu göstərir²⁷.

Bununla yanaşı, "Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında" Azərbaycan Respublikası Qanununun icra mexanizmlərinin təkmilləşdirilməsi də vacib məsələdir;

²⁷<https://blogs.worldbank.org/governance/six-facts-gender-laws-and-public-sector>

Beynəlxalq təşkilatlar və maliyyə qurumları ilə sıx əməkdaşlıq.

Təkcə gender əsaslı layihə deyil, həmçinin müxtəlif təyinatlı layihələrin gender komponentlərinin hazırlanması və icrası zamanı Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin rolunun artırılması gender bərabərliyinə müsbət təsir edə bilər.

Daha konkret nümunə versək: Asiya İnkişaf Bankının maliyyələşdirdiyi layihələrdə və texniki yardımlarda həmin layihənin potensial təsir və nəticələrinə müvafiq olaraq 4 gender kateqoriyasından biri təyin olunur²⁸. Son zamanlar bir çox infrastruktur və sosial layihələrə gender üzrə ən yüksək (1-ci) və ya 2-ci kateqoriya verilir. Bu halda da həmin sektor üzrə potensial müsbət gender təsirləri geniş tərkibli və miqyaslı olur. Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin, bir qayda olaraq, yüksək gender kateqoriyalı layihələrdə birbaşa iştirakının təmin edilməsi gender bərabərliyi sahəsində müsbət nəticələr verir;

Orta təhsildən başlayaraq qızların liderlik xüsusiyyətlərinin inkişaf etdirilməsi üçün Elm və Təhsil Nazirliyi, həmçinin qeyri-hökumət təşkilatları ilə əməkdaşlıq halında davamlı və məqsədyönlü tədbirlərin keçirilməsi.

Xüsusilə, qızların liderlik xüsusiyyətlərinin inkişaf etdirilməsi, onların düzgün təhsil yönündə istiqamətləndirilməsi və özgüvənlərinin artırılması məqsədilə həm birbaşa Nazirlik tərəfindən, həm də vətəndaş cəmiyyəti institutları vasitəsilə təlimlərin keçirilməsi, debatların təşkili, info-turların həyata keçirilməsi, yarışmaların təşkili və məktəbdənkənar sosial fəaliyyətlərin gücləndirilməsi tövsiyə olunur;

Ölkə üzrə gender fəaliyyət planının hazırlanması və icrası.

Yuxarıda qeyd edildiyi kimi, gender problemlərinin kökü çoxşaxəlidir və buna görə də nəticə yönümlü fəaliyyətlər kompleks həlləri ehtiva etməklə yanaşı, güclü koordinasiyanı da şərtləndirir. Müxtəlif təşkilatların vəzifə və öhdəliklərinin müəyyən edilməsi, əlaqələndirmə mexanizminin qurulması, performans göstəricilərin təyin edilməsi və monitorinq mexanizminin müəyyən edilməsi məqsədilə gender fəaliyyət planının hazırlanması, təsdiqi və icra olunması zəruridir;

Dövlət təşkilatlarındakı gender üzrə məsul şəxslərin bilik və bacarıqlarının artırılması məqsədilə onların yerli və xarici təlimlərə cəlb edilməsi, praktiki həll mexanizmlərinin qurulmasında onların fikirlərinin nəzərə alınması.

Qabaqcıl beynəlxalq təcrübənin öyrənilməsi, yeni icra mexanizmləri ilə tanışlıq məqsədilə təlimlər keçirilməli və bu, müəyyən aralıqlarla davam etdirilməlidir;

Gender-əsaslı büdcələşdirmə (gender-responsive budgeting) aparılması və praktikasının formalaşdırılması.

Son dövrlər bir sıra beynəlxalq təşkilatlar və ölkələr tərəfindən gender əsaslı büdcə siyasəti vacib amil kimi vurğulanır. Bu sahədə qabaqcıl təcrübə kimi İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatının hazırladığı təlimat və çərçivə sənədi²⁹ istifadə edilə bilər;

Elm və təhsil müəssisələrində gender-həssas (gender-sensitive) şikayətlərin baxılması prosesinin qurulması.

Beynəlxalq təcrübə göstərir ki, gender diskriminasiyası və stereotiplərin mövcud olduğu ölkələrdə gender əsaslı şikayətləri olan insanlar mövcud şikayət mexanizmi vasitəsilə irad və şikayətlərini bildirməkdə könülsüzlük göstərilir. Ona görə də, etibarlı, hərtərəfli və səmərəli şikayətlərin baxılması mexanizminə ehtiyac duyulur;

Elm və təhsil müəssisələrinin gender siyasətlərinin və fəaliyyət planının hazırlanmasına və icrasına dəstək;

Məsələn, ali təhsil müəssisələrinin müvafiq gender siyasətinin hazırlanması və icra icra mexanizmlərinin müəyyənləşdirilməsi;

Ali təhsil müəssisələrində liderlik, idarəetmə, qərarvermə, sağlam, yaradıcı, sərbəst düşünmə, düşüncələri ifadə etmə bacarıqlarının inkişafı üzrə fənnlərin tədris olunması.

Məsələn, pedoqoji kadrlar hazırlayan fakültələrdə əsas ixtisas fənnlərinin öyrədilməsi ilə yanaşı tələbələrin, xüsusilə qızların, gələcəkdə təhsil müəssisələrində rəhbər vəzifədə çalışmağa təşviq edilməsi;

²⁸<https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33623/guidelines-gender-mainstreaming-categories-adb-projects.pdf>

²⁹<https://www.oecd.org/gov/budgeting/designing-and-implementing-gender-budgeting-a-path-to-action.pdf>

Müvafiq olaraq məzunlar arasında əvvəlcədən müəyyən olunmuş indikatorlar əsasında mütəmadi monitorinqlərin aparılması. Məsələn, son 5-10 il ərzində məzun olmuş qızların rəhbər vəzifələrdə çalışma nisbəti;

Elm və təhsil müəssisələrində çalışan qadın əməkdaşların mütəmadi olaraq özünə inam, iş və idarəetmə qabiliyyətlərinin, ruh yüksəkliyinin artırılması məqsədilə psixoloji seminarların və tədbirlərin təşkili;

Təhsil müəssisələrində direktorların işə qəbulu zamanı müsahibə götürən komissiyalarda gender bərabərliyinin təmin olunması;

İşə qəbul, vəzifə bölgüsü və iş əsnası münasibətlərdə diskriminasiya halları ilə üzləşən qadınlar üçün anonimliyin qorunması şərti ilə Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi qaynar xəttin olması və şəffaf şəkildə şikayətlərin baxılması mexanizminin olması.

Özəl elm və təhsil müəssisələrinin lisenziyalaşdırılması və akkreditasiyası zamanı gender siyasətinin mövcudluğu tələbinin qoyulması;

Qız uşaqlarının təhsildən yayınması ilə bağlı monitorinqlərin gücləndirilməsi;

Təhsilin bütün pillələrinə aid tədris resursları üzrə gender ekspertizasının keçirilməsi;

Müvafiq olaraq təhsilin bütün pillələrində fənn proqramlarına qadın hüquqları, gender bərabərliyi üzrə mövzuların daxil edilməsi;

Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi tərəfindən Gender Siyasəti sənədinin nümunə formasının hazırlanması və təlimat xarakterli əlavəsi ilə birlikdə Elm və təhsil müəssisələrinə təqdim olunması;

Elm və təhsil müəssisələrinin illik hesabatlarında gender əsaslı indikatorların müəyyənləşdirilməsi və əks etdirilməsi.

Əlavə: Azərbaycan Respublikasında məktəb direktorlarının işə qəbul qaydaları³⁰

Müsabiqənin birinci mərhələsində elektron ərizələrin qəbulu həyata keçirilir. Namizəd haqqında məlumatların müsabiqənin şərtlərinə uyğunluğu Nazirliyin müsabiqə komissiyası tərəfindən araşdırılır və namizədlərin tələblərə cavab verən elektron ərizələri təsdiq edilir. Bu mərhələdə namizədlərə 4 vakant yer (namizədin hazırda işlədiyi müəssisənin yerləşdiyi rayon (şəhər) üzrə) seçmək imkanı verilir.

Müsabiqənin ikinci - imtahan mərhələsində namizədlərə əmək və təhsil qanunvericiliyi, idarəetmə, məntiq əhatə olunmaqla 60 test tapşırığı təqdim olunur. Test imtahanı zamanı toplanılan bal yalnız müsahibə mərhələsində iştirak üçün keçərlidir. Ümumi sualların 40%-i (24 bal) təşkil edən keçid balını toplamış namizədlər müsahibə mərhələsinə buraxılırlar. Bakı şəhəri üzrə ümumi təhsil müəssisələrinə keçid balı namizədlərin test imtahanında göstərdiyi nəticələr və vakansiyaların sayı nəzərə alınmaqla müəyyən edilir.

Müsabiqənin üçüncü - müsahibə mərhələsi zamanı namizədlərin peşəkar kompetensiyaları, idarəetmə bacarıqları və ümumi dünyagörüşü 5 ballıq şkala ilə qiymətləndirilir. Müsahibəyə çağırılan namizədlər tələb olunan tarixdə şəxsi işlərini (elektron ərizənin surəti, diplom(lar) və ona əlavə(lər), xaricdə təhsil alanlar diplomla yanaşı təhsil sənədlərinin tanınmasına dair şəhadətnamə, şəxsiyyət vəsiqəsi, sağlamlıq haqqında arayış, əmək kitabçası və elektron ərizəsində göstərilən məlumatları təsdiq edən digər sənədlərin əsl və ya notarial qaydada təsdiq olunmuş surətini) müsahibə komissiyasına təqdim edirlər. Müsahibə mərhələsi üzrə keçid balı 3 bal müəyyən edilir.

Namizədlərin vakant yerlərə yerləşdirilməsi müsahibə mərhələsinin nəticəsinə əsasən seçim ardıcılığı nəzərə alınmadan komissiya tərəfindən aparılır. Müsahibə mərhələsində göstərdiyi nəticədən asılı olaraq namizədə direktor vəzifəsi vakant olan digər məktəblər də təklif oluna bilər.

Müsabiqənin nəticəsinə əsasən vakant direktor vəzifəsini tutmuş namizədlə bir il müddətinə əmək müqaviləsi bağlanılır. Həmin müddət başa çatdıqdan sonra məktəbin akademik göstəriciləri nəzərə alınaraq müqavilə müddəti uzadıla və ya daimi əsaslarla bağlanıla bilər.

Müsabiqənin nəticəsinə görə müsahibədən keçid balını toplamış, lakin təyinat almayan namizədlər ehtiyat kadrlar siyahısına daxil edilir. Ehtiyat kadr statusunda qalma müddəti 2 (iki) ildir. Ehtiyat kadrlar siyahısına daxil edilmiş namizədlər müəyyən olunmuş müddət ərzində yaranmış vakant yerlərə yerləşdirilə bilər.

Müsabiqənin nəticəsinə əsasən təyinat almış direktorlar 3 ildən artıq müddətdə təyin olunduğu müəssisədə işlədiyi halda şagird sayı daha çox olan məktəblərə yerdəyişməsinə icazə verilir. Bu zaman son 3 il ərzində məktəbin buraxılış imtahanları və məzunların ali məktəblərə qəbul nəticələri nəzərə alınaraq Nazirlik tərəfindən qərar qəbul edilir.

³⁰Azərbaycan Respublikası Təhsil Nazirliyinin 11.03.2016-cı il tarixli 143 nömrəli əmri ilə təsdiq edilmişdir. <https://www.edu.gov.az/upload/file/emre-elave/2016/143/direktorlarin-ishe-qebul-qaydalari.pdf>

İSTİFADƏ EDİLMİŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

Qanunvericilik:

1. Azərbaycan Respublikası Konstitutsiyası;
2. Əmək Məcəlləsi (1999);
3. “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanunu (10 oktyabr 2006-cı il);
4. “Təhsil haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanunu (5 sentyabr 2009-cu il);
5. “Azərbaycan Respublikasında dövlət qadın siyasətinin həyata keçirilməsi haqqında” Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı (6 mart 2000-ci il, №289);
6. “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi barədə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanı (29 noyabr 2006-cı il, № 484);
7. “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiqi ilə əlaqədar Azərbaycan Respublikasının bəzi qanunvericilik aktlarına əlavələr və dəyişikliklər edilməsi barədə” Azərbaycan Respublikası Qanununun tətbiq edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Prezidentinin fərmanı (23 noyabr 2007-ci il № 665);

Beynəlxalq müqavilə və konvensiyalar:

1. “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında”, BMT Konvensiyası (1979);
2. “İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt”, BMT, 1966;

Strategiya və çərçivə sənədləri:

1. Birləşmiş Millətlər Təşkilatı və Azərbaycan arasında dayanıqlı inkişaf üzrə əməkdaşlığa dair çərçivə sənəd (2021-2025)”;
2. Azərbaycan Respublikasının 2022–2026-cı illərdə sosial-iqtisadi inkişaf Strategiyası”

Dövlət qurumlarının açıqladığı məlumatlar:

1. “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikasının Qanununun 20-ci maddəsinə əsasən Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin 2021-ci il üzrə Məlumatı”;
2. Azərbaycan Respublikası Statistika Komitəsinin illik statistik məcmuələri;

Tədqiqatlar və hesabatlar:

1. “İnkişaf etməkdə olan ölkələrdə təhsil idarəçiliyində qadınlar”, Izhar Oplatka, Ben Gurion Universiteti, Beer-Sheva, İsrail, 2006;
2. “Gender bərabərliyi, yoxsulluğun azaldılması və inklüziv inkişaf”, Gender Strategiyası 2016-2023, Dünya Bankı;
3. AİB Layihələrinin gender kateqoriyaları təlimatları, Asiya İnkişaf Bankı, 31 mart 2021;
4. “Azərbaycan Gender Qiymətləndirmə Hesabatı”, Asiya İnkişaf Bankı, 2019;
5. “Gender bərabərliyi və qadınların və qızların səlahiyyətlərinin artırılması”, İnkişaf partnyorları üçün təlimat, İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı, 2021;
6. “Gender Əsaslı Bütçə Tələbləri üçün Bələdçi”, Oxfam, 2018;


İnternet səhifələri:

1. www.e-qanun.az Azərbaycan Respublikasının Ədliyyə Nazirliyi Hüquqi aktların vahid elektron bazası;
2. <https://science.gov.az/az/pages/vitse-prezidentler>
3. https://www.oecd-ilibrary.org/education/data/oecd-education-statistics/talis-teaching-and-learning-international-survey-indicators_data-00698-en
4. <https://www.stat.gov.az/source/education/>
5. <https://digitallibrary.un.org/record/196728>
6. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf
7. <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>
8. <https://ceoworld.biz/2020/05/10/ranked-worlds-best-countries-for-education-system-2020/>
9. <https://www.eua.eu/resources/news/841-women-in-university-leadership---some-progress-but-more-to-do.html>
10. <https://www.eua.eu/downloads/content/eua%20membership%20brochure%202019.pdf>
11. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/education>
12. https://www.oecd-ilibrary.org/education/data/oecd-education-statistics/talis-teaching-and-learning-international-survey-indicators_data-00698-en
13. <https://blogs.worldbank.org/governance/six-facts-gender-laws-and-public-sector>
14. <https://www.adb.org>
15. <https://www.oecd.org/gov/budgeting/designing-and-implementing-gender-budgeting-a-path-to-action.pdf>
16. <https://womened.org>
17. <https://online.keele.ac.uk/the-role-of-women-in-education-leadership/>
18. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/education>




Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi
Ünvan. AZ 1000, Bakı şəhəri, Ü.Hacıbəyli 80, Hökumət Evi, IV Qapı
Tel: (+994 12)498 00 92
Faks: (+994 12)493 58 72
E-mail: office@scfwca.gov.az

 <https://twitter.com/AileQadinUsaq>

 <https://www.instagram.com/aileqadinusaq/>

 <https://www.facebook.com/AileQadinUsaqProblemleriUzreDovletKomitesi/>

 <https://www.youtube.com/channel/UCda2OFUuU6FOpxer0IcivfQ>

Kağız formatı 60x90 1/8
Fiziki çap vərəqi 6. Tiraj 50. Sifariş 57.
"Unicopy" mətbəəsində çap olunmuşdur.