



GENDER (KIŞI VƏ QADINLARIN) BƏRABƏRLİYİNİN TƏMINATLARI HAQQINDA AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI QANUNUNUN

TƏHLİLİ

BAKI-2014

Bu təhlil Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə Liqası və “Təmiz Dünya” Qadınlara Yardım İctimai Birliyindən ibarət QHT Koalisiyası tərəfindən həyata keçirilən ABŞ Beynəlxalq İnkişaf Agentliyinin vəsaiti ilə Kounterpart International təşkilatı tərəfindən maliyyələşdirilən **“Qadınlara qarşı zorakılığın aradan qaldırılması üzrə İctimai vəkillik kampaniyası”** layihəsi çərçivəsində hazırlanmışdır.

“Bu təhlil ABŞ Beynəlxalq İnkişaf Agentliyi (USAİD) vasitəsi ilə Amerika Xalqının təmənnəsiz yardımını hesabına işıq üzü görmüşdür. Burada əks olunmuş fikirlərə görə müəllif məsuliyyət daşıyır və bu fikirlər heç də mütləq olaraq USAİD-in və ya ABŞ Hökumətinin mövqeyi əks etdirmir.”

© Vətəndaşların Əmək Hüquqlarını Müdafiə
Liqası
©“Təmiz Dünya” Qadınlara Yardım İctimai
Birliyi

MÜNDƏRİCAT

Xülasə.....	4
1.Anlayışlar.....	4
2.Məşğulluğun təmin olunması və əmək bazarında ayrı-seçkiliyin qarşısının alınması üzrə tədbirlər.....	5
3. Pensiya və nikah yaşına görə fərqlər.....	9
4. Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanunda gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün nəzərdə tutulan dövlət siyasəti ilə bağlı müddəalara dair.....	9
5.Təhsildə ayrı-seçkiliyin ləğvinə yönələn tədbirlər.....	11
6.Tibbi xidmətlərə çıxış.....	12
7.Mülkiyyət və digər sosial hüquqlar.....	12
8.Birləşmə azadlığı.....	13
9. Qanunun icrasına nəzarət mexanizmləri.....	13
10.Yekun qənaətlər.....	14
11. BMT Konvensiyasında əks olunmuş hüquqlar.....	14
12. Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanununda əks olunmuş hüquqlar.....	14

Xülasə

Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanun 10 oktyabr 2006-cı ildə qəbul olunmuşdur. Qanunun məqsədi “...*cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formalarını aradan qaldırmaqla, kişi və qadınlara ictimai həyatın siyasi, iqtisadi, sosial, mədəni və digər sahələrində bərabər imkanlar yaratmaqla gender bərabərliyinin təmin edilməsindən ibarətdir.*¹”

Qanuna daxil edilmiş bir sıra müddəalar bu qanun qəbul olunanadək bu və ya digər şəkildə digər qanunvericilik aktlarında əks olunmuşdur. Bununla belə bu Qanunun qəbulu BMT-nin

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

nin (bundan sonrakı mətndə: Konvensiya) 3-cü maddəsindən irəli gələn vəzifələrin hüquqi təminatı üçün əlavə zəmin yaradır. Konvensiyanın 3-cü maddəsində göstərilir ki, “*İştirakçı dövlətlər, qadınların hərtərəfli inkişafını və tərəqqisini təmin etmək üçün bütün sahələrdə, əsasən də siyasi, sosial, iqtisadi və mədəni sahələrdə qanunvericilik tədbirləri də daxil edilməklə, bütün müvafiq tədbirləri görürlər ki, onların kişilərlə bərabər səviyyədə insan hüquqlarını və əsas azadlıqlarını həyata keçirmələrinə və bunlardan istifadə etmələrinə təminat versinlər*”.

Aşağıdakı mətndə Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanunun müddələrinin təhlili verilmişdir. Təhlil aparılarkən bu qanunda əks olunan müddələrin tətbiqini təmin edən digər qanunvericilik aktlarının, o cümlədən Əmək Məcəlləsinin, Əmək Pensiyları Haqqında, Ünvanlı Dövlət Sosial Yardımları Haqqında, Təhsil haqqında, Əhalinin sağlamlığının qorunması haqqında, Siyası Partiyalar, Qeyri-hökumət təşkilatları (ictimai birlik və fondlar) haqqında, Həmkarlar İttifaqları Haqqında qanunlar, Normativ Hüquqi Aktlar Haqqında Konstitusiyaya Qanununun, Mülki Məcəllənin və s. normativ-hüquqi aktların müvafiq müddəaları da nəzərdən keçirilmiş və Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanunun bu normalara uyğunluğu təhlil edilmişdir. Təhlil həyata keçirilərkən həmçinin bu Qanunun BMT-nin Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında Konvensiyasının müddəaları ilə uyğunluq da nəzərdən keçirilmişdir.

Təhlilin hər bölməsinin sonunda qanunun təkmilləşdirilməsi ilə bağlı tövsiyələr verilmişdir. Təhlil nəticəsində əldə edilən yekun qənaətə görə qanun bütövlükdə digər qanunlarda əks olunmuş müddələrin bir hissəsinin təkrarlanması (həmin normaldakı müddələrin bu qanunda yenidən təkrarlanması) yolu ilə hazırlanmışdır. Qanunda qadınlara qarşı mövcud olan faktiki ayrı-seçkilik hallarının, xüsusən də dolaylı ayrı-seçkilik hallarının qarşısını ala biləcək müddəalar və mexanizimlər yoxdur. Qanun əsasən bütün sferalarda qadınlarla kişilərin hüquq bərabərliyini ehtiva edən müddələrdən ibarətdir.

1. Anlayışlar

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

¹ Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanun. Maddə 1. Mənbə: <http://e-qanun.gov.az/print.php?internal=view&target=1&docid=12424&doctype=0>

Ölkədə qadınlara münasibətdə mövcud olan ayrı seçkilik halları əsasən dolayı və gizli ayrı-seçkilik praktikası ilə bağlıdır ki, bu Qanunda onun qarşısının alınmasına yönələn hər hansı ciddi mexanizm və qaydalar yer almamışdır.

Qanunun 3-cü maddəsində göstərir ki, “Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formaları qadağandır”. Həmin maddənin 3.2 maddəsində ayrı-seçkilik sayılmayan hallar əks olunmuşdur. Bunlar:

- Qadınlar üçün Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş güzəştlər, imtiyazlar və əlavə təminatlar;
- Kişilər üçün həqiqi hərbi (alternativ) xidmətə çağırış;
- Kişi və qadınlar üçün qanunla müəyyən edilmiş fərqli pensiya və nikah yaşı²;
- Azərbaycan Respublikasının Ailə Məcəlləsinin 15-ci maddəsinə uyğun olaraq, ərin nikahın pozulmasını tələb etmək hüququnun məhdudlaşdırılması;
- Kişi və qadınlar üçün cəzaçəkmə müəssisələrində fərqli şəraitin yaradılması;
- Gender bərabərliyinin təmin edilməsi məqsədilə xüsusi tədbirlərin həyata keçirilməsi.

2.Məşğulluğun təmin olunması və əmək bazarında ayrı-seçkiliyin qarşısının alınması üzrə tədbirlər

Yuxarıda göstəriləyi kimi Qanun əmək münasibətlərində qadınlar üçün nəzərdə tutulan güzəştlər, imtiyazlar və əlavə təminatlar ayrı-seçkilik hesab edilmir. Əmək Məcəlləsində də yanaşma eynidir. Məcəllədə qadınlar üçün imtiyazlarla yanaşı həmçinin məhdudlaşdırıcı tədbirlər də nəzərdə tutulur ki, bu da qadın sağlamlığının, o cümlədən reproduktiv sağlamlığın (analığın və uşağın mühafizəsi) mühafizəsi nöqtəyi-nəzərindən pozitiv tədbirlər kimi nəzərdə tutulur.

Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanunun 7-ci maddəsində qadınlara bağlı işəgötürənlərin vəzifələri müəyyən olunur, baxmayaraq ki, bu müddəaların hamısı bu və ya digər şəkildə bu qanun qəbul edilənədək Əmək Məcəlləsində əks olunmuşdur və bu qanunda təkrarlanır.7-ci maddəyə görə “*İşəgötürən əmək fəaliyyətində kişi və qadınların bərabərliyini təmin etməlidir*” Qanunda işəgötürənin vəzifələri kimi aşağıdakılar göstərilir:

- İşə qəbul, işdə irəli çəkilmək, peşə hazırlığı keçdiyi və əlavə təhsil aldığı zaman, işin keyfiyyətini qiymətləndirərkən, işdən azad edərkən cinsindən asılı olmayaraq, işçilərə eyni yanaşmaq və bərabər imkanlar yaratmaq
- Cinsindən asılı olmayaraq, eyni işlə məşğul olan işçilərə eyni iş şəraitini yaratmaq;
- Cinsindən asılı olmayaraq, eyni pozuntuya görə işçilərə fərqli intizam tənbehi tədbirini tətbiq etməmək;
- Bu Qanunun 9-cu və 10-cu maddələrinin tələblərini yerinə yetirmək;
- Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin və seksual qısnamanın qarşısını almaq üçün lazımi tədbirlər görmək.

İşə qəbul, işdə irəli çəkilmək, peşə hazırlığı keçdiyi və əlavə təhsil aldığı zaman, işin keyfiyyətini qiymətləndirərkən, işdən azad edərkən cinsindən asılı olmayaraq, işçilərə eyni yanaşmaq və bərabər imkanlar yaratmaq vəzifəsi ilə bağlı qanunvericiliyin yanaşması birmənalıdır. Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası (maddə 25), Əmək Məcəlləsi (maddə 16 və s.), Dövlət qulluğu haqqında qanun (Maddə 4) və s. müvafiq qanunvericilik aktlarında yuxarıda göstərilən hallarda hər hansı ayrı-seçkiliyin qadağan olunmasına dair müddəa vardır. Lakin həm bu qanunda, həm də digər normativ-hüquqi aktlarda göstərilən və məşğulluq sahəsində ayrı-seçkiliyi qadağan edən müddəaların praktikada tətbiqi zamanı gizli və dolayı ayrı-seçkilik hallarının qarşısını ala biləcək

² BMT-nin Qadınlara Qarşı Ayrı-seçkiliyin Ləğvi üzrə Komitəsinin tövsiyyəsi ilə Ailə Məcəlləsində kişilər və qadınlar üçün nikah yaşı eyniləşdirilmişdir.

mexanizmlər yoxdur. Bu baxımdan qadınların məşğulluq və əməyə çıxışında gizli ayrı-seçkilik halları vardır, bunların da çoxu məhz qadınlar üçün əlavə güzəşt və təminatlarla bağlıdır.

Cinsindən asılı olmayaraq, eyni işlə məşğul olan işçilərə eyni iş şəraitini yaratmaqla bağlı işəgötürənin üzərinə qoyulan vəzifə isə həm hüquqi, həm də fatiki baxımdan bir qayda olaraq yerinə yetirilir. Belə ki, əmək şəraitinin şərtləri müəyyən olunarkən hər hansı əlamətə görə fərqlərin müəyyən olunması halı yoxdur və ya əhəmiyyətli deyildir. Əksinə, qadınların əksəriyyət təşkil etdiyi iş yerlərində qadınlar üçün əlavə şəraitin yaradıldığı hallar vardır.

Əmək Məcəlləsinin 168-ci maddəsinin 1-ci bəndinə əsasən *“İşəgötürən, işçi bu Məcəllə ilə və digər normativ hüquqi aktlarla müəyyən edilmiş vəzifələrini yerinə yetirmədikdə və ya hüquqlarından sui-istifadə etdikdə və yaxud əmək müqaviləsi üzrə öhdəliklərini icra etmədikdə intizam məsuliyyətinə, qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş hallarda isə digər məsuliyyətə cəlb edilirlər”*. Məcəllədə və digər normativ-hüquqi aktlarda hər hansı əlamətə görə fərqli intizam tənbehi və ya digər məsuliyyətin tətbiqinə yol verən müddəalar yoxdur. Praktikada intizam tənbehinin tətbiqi zamanı eyni əmələ qadınlara münasibətdə daha yüngül inzibati məsuliyyətin tətbiqi halları olur.

Əməyin ödənilməsində bərabərlik prinsipinin tətbiqinə dair müddəa həmçinin Əmək Məcəlləsi və digər normativ-hüquqi aktlarda əks olunmuşdur. **Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanunun** 9.1. maddəsinə görə *“Cinsindən asılı olmayaraq bir iş yerində işləyən, eyni ixtisas dərəcəsinə malik olan, eyni iş şəraitində işləyən, eyni dəyərli işi yerinə yetirən işçilərə əməkhaqqı, həmçinin mükafatlar və işçini həvəsləndirmək məqsədilə ödənilən digər maddi ödənişlər eyni ödənilməlidir”*. Həmin Qanunun 9.2. maddəsinə görə *“Əməkhaqqı, mükafatlar və işçini həvəsləndirmək məqsədilə ödənilən digər maddi ödənişlər müxtəlif olduqda, işçinin tələbi ilə işəgötürən əməkhaqqındakı fərqi işçinin cinsi mənsubiyyəti ilə əlaqədar olmadığını əsaslandırmalıdır”*.

Lakin qanunvericiliyin qadınlar üçün qoyduğu məhdudiyətlər bəzi iş yerlərində və peşələrdə işləməsinə imkan vermir, ki bu iş yerləri də bir qayda olaraq daha yüksək əmək haqqı ödənişləri olan yerlərdir (ağır və zərərli iş yerləri). Bu baxımdan qadınlar ənənəvi olaraq daha az əmək haqqı ödənişi olan iş yerlərində çalışırlar (müəllim, həkim, xidmət, ticarət, yüngül sənaye və s.). Nəticədə qadınların aldığı əmək haqqı ilə kişilərin aldığı əmək haqqının məcmusunda ciddi fərqlər əmələ gəlir. Lakin eyni iş yerində, eyni işi yerinə yetirən və eyni kvalifikasiyaya və təhsilə malik şəxslərin arasında əmək haqqı fərqi yalnız əmək stajı ilə bağlı olan artımlarla əlaqəli ola bilər ki, bu da cinsə və ya hər hansı əlamətə görə deyildir.

Qanun işə qəbul zamanı müsabiqə şərtləri, qanunvericilikdə nəzərdə tutulan istisnalar nəzərə alınmazsa iş elanlarının cinsi mənsubiyyətə görə verilməsi qadağandır. Qanunun 10-cu maddəsinin 1-ci bəndində göstərilir ki, *“İşə qəbul haqqında elanlarda kişi və qadınlara fərqli tələblərin irəli sürülməsinə, hər hansı cinsin nümayəndələrinə üstünlük verilməsinə, iş axtaranın ailə vəziyyəti və ya şəxsi həyatı barədə məlumatlar sorğusuna yol verilmir”*.

Faktiki halda isə nə bu Qanun, nə Əmək Məcəlləsi, nə də digər müvafiq normativ-hüquqi aktlar işə qəbul, o cümlədən işə qəbulluqla bağlı müsabiqə şərtlərində, iş elanlarında cinsi mənsubiyyətin və yaş tələbinin qoyulması ilə bağlı kütləvi hal almış qeyri-qanuni fəaliyyətlərin qarşısını ala bilmir. Belə elanları xüsusi lövhələrdə, internet resurslarında, KİV-də yerləşdirilməsi geniş yayılmışdır. Cinsə görə tələb edilən iş yerlərinin və peşələrin siyahısı olan normativ-hüquqi akt indiyədək qəbul olunmamışdır. Lakin Qanunun 10.4. maddəsində göstərilir ki, *“Bu Qanunun 10.3-cü maddəsində göstərilən elanların dərc edilməsinə yalnız o halda yol verilir ki, əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə görə işçinin cinsi müəyyənedici şərt olsun və ya Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə uyğun olaraq, həmin işlərə qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilsin”*.

Bir çox ölkələrin əmək qanunvericiliyində olduğu kimi, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsində də, qadınlar üçün güzəştlər, imtiyaz və əlavə təminatlar, həmçinin, qadınlar üçün müəyyən məhdudiyətlər də nəzərdə tutulur. Belə məhdudiyətlər ilk növbədə qadınların fizioloji xüsusiyyətlərini və reproduktiv sağlamlığın mühafizəsi məqsədi ilə nəzərdə tutulur.

Əmək Məcəlləsinin 240-cı maddəsinə görə hamilə və ya 3 yaşına çatmamış uşağı olması səbəbinə görə qadınla əmək müqaviləsinin bağlanmasından imtina etmək yolverilməzdir. Belə olarsa qadının işəgötürəndən izahat tələb etmək və məhkəməyə müraciət etmək hüququ vardır.

Əmək Məcəlləsində körpə uşaqları olan qadınlar üçün əlavə məzuniyyət hüququ, hamiləlik və körpə uşağa qulluğa görə qısaldılmış iş vaxtı rejimi və s. güzəştlər nəzərdə tutulur. Qadınların zərərli iş yerlərində, o cümlədən dağ-mədən işlərində, ağır fiziki işlərdə, gecə növbələrində işləmələrinə məhdudiyət və qadağalar nəzərdə tutulur.

Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanun 10.3 maddəsində göstərilir ki, “Yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün müsabiqənin elan edilməsinə yol verilmir”. Qanunun 10.4 maddəsində göstərilir ki, “*Bu Qanunun 10.3-cü maddəsində göstərilən elanların dərc edilməsinə yalnız o halda yol verilir ki, əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə görə işçinin cinsi müəyyənedici şərt olsun və ya Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə uyğun olaraq, həmin işlərə qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilsin*”.

Beləliklə Qanun qadın əməyinin tətbiqinə qoyulan qadağaları tanıyır və bunu ayrı-seçkilik hesab etmir. Fikrimizcə işə qəbul zamanı “*cinsi müəyyənedici şərtin*” müəyyən olunması Konvensiyanın 11-ci maddəsinin tələbləri ilə ziddiyyət təşkil edir.

Əmək Məcəlləsinin 241-ci maddəsində qadın əməyinin tətbiqi qadağan olunan iş yerləri və işlər göstərilir. Maddədə göstərilir ki, “Əmək şəraiti ağır, zərərli olan iş yerlərində, habelə yeraltı tunellərdə, şaxtalarda və digər yeraltı işlərdə qadın əməyinin tətbiqi qadağandır”. Belə iş yerlərində yalnız zərərli sayılmayan (idarəetmə, yerin altına enmə zərurəti olmayan) işlərdə qadınlar cəlb edilə bilər. Həmin maddədə həmçinin Məcəllədə müəyyən normalardan artıq yüklərin daşınması tələb olunan işlərə qadınların cəlb olunması qadağan edilir.

Əmək Məcəlləsinin 242.1. maddəsinə görə “*Hamilə qadınların və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadınların gecə işlərinə, iş vaxtından artıq işlərə, istirahət, iş günü hesab edilməyən bayram və digər günlərdə işə cəlb edilməsinə, habelə onların ezamiyyətə göndərilməsinə yol verilmir*”.

Əmək münasibətlərində qadınlar üçün nəzərdə tutulan pozitiv tədbirlər və müdafiə mexanizmləri müasir beynəlxalq yanaşmalara görə effektiv deyildir və bir çox hallarda gender bərabərliyinin təmin olunmasına deyil, əksinə onun məhdudlaşdırılmasına gətirir.

Belə ki, qadınlar üçün iş yerlərinin və işləmək üçün peşələrin sayı məhdudlaşır. Həmişinin qadınların iş vaxtının natamam olması ilə bağlı hüquqları da məcmu iş vaxtının, buna müvafiq olaraq əmək haqqının azalmasına gətirir.

Yuxarıda qeyd olunduğu kimi, dövlət bu məhdudiyətləri qadınların sağlamlığının, o cümlədən reproduktiv sağlamlığın mühafizəsinə yönələn pozitiv tədbirlər kimi nəzərdə tutur. BMT-nin Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında Konvensiyanın 4-cü maddəsinin 2-ci bəndidə göstərilir ki, “*İştirakçı dövlətlərin, hazırkı Konvensiyada təsbit edilən tədbirlər də daxil edilməklə, analığın mühafizəsinə yönəldilən xüsusi tədbirlər görməsi ayrı-seçkilik hesab olunmur*”. Belə olan halda qadınlar üçün iş yerlərinə və iş rejiminə dair məhdudiyətlərin qoyulması qadağanedici normalarla deyil, ağılabatanlıq və fərdi yanaşma əsasında həyata keçirilməlidir. Məhdudiyət konkret halda və konkret şəxsə səriştəli tibbi rəy əsasında tətbiq edilməlidir. BMT Konvensiyasının 11-ci maddəsinin d) iştirakı dövlət üzərinə “*hamiləlik dövründə qadınların sağlamlığı üçün zərərli olduğu sübut edilən iş növlərində onları xüsusi müdafiə ilə təmin etmək*” vəzifəsi qoyulur. Bu müddəada göstərilən hallarda qadınların müəyyən işlərə çıxışına məhdudiyətin qoyulması yolveriləndir, lakin bu zaman qadının müvəqqəti olaraq zərərli olmayan işlərə keçirilməsi imkanlarına baxılmalıdır.

Hazırkı halda, qadınlar üçün əmək münasibətlərində nəzərdə tutulmuş imtiyazlar və digər pozitiv tədbirlərdə (o cümlədən qadınların sağlamlığının mühafizəsinə yönələn məhdudiyət tədbirləri) ziyan çəkən tərəf bir çox hallarda qadınlar olurlar. Onların iş intensivliyi azalır, əmək haqları azalır və potensial iş yerlərinin sayı azalır.

Qadınlar üçün nəzərdə tutulan imtiyazlara görə yaranan xərclər (Əlavə məzuniyyət, körpə uşağa qulluğa görə fasilələrin verilməsi, hamiləlik dövründə əmək haqqı saxlanılmaqla qadın məsləhətxanasına getmək və s.) işəgötürənin üzərində olduğu hallarda isə qadınlara qarşı gizli ayrı-seçkilik halları yaranır. İşəgötürənlər daha az xərclər tələb edən kişi işçilərə üstünlük verirlər. **Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanun** və Əmək Məcəlləsi qadınlara münasibətdə pozitiv tədbirlər, o cümlədən pozitiv hesab olunan məhdudiyətlər nəzərdə tutur. Bu isə sonda qadınların məşğulluğunun təmin olunmasına, onlara qarşı dolaylı və gizli ayrı-seçkilik hallarının olmasına şərait yaradır. Qanunda və Əmək Məcəlləsində qadınları belə ayrı-seçkilik hallarından mühafizə edə biləcək real mexanizmlər yoxdur. Hər iki normada yalnız belə halların qadağan olunması göstərilir. Parktikada isə (o cümlədən məhkəmə praktikasında) isə qadınlar ayrı-seçkilik hallarından müdafiə olunmaq üçün bu müddəalardan istifadə edə bilmirlər. Qanunda və Əmək məcəlləsində qadınlar üçün nəzərdə tutulan məhdudiyətlər isə onların iş tapmaq şanslarını azaldır.

Azərbaycanda əmək münasibətlərində qadınlar üçün nəzərdə tutulan imtiyaz, güzəşt və pozitiv tədbir qismində tətbiq olunan məhdudiyətlərin tətbiqinin əlavə çətinlikləri də vardır. Belə ki, aqrar sektorda, ailə-kəndli təssərüfatlarında, qeyri formal əmək bazarında qanunvericiliklə müəyyən edilən bu güzəşt və məhdudiyətlər tətbiq olunmur. Bu sahələrə dövlət nəzarətinin təmin olunması da praktiki baxımdan mümkün deyildir.

Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanun qadınların əmək münasibətlərində hüquqlarının təmin olunmasına yönələn müddəalarından biri də seksual qısınamaya ilə bağlıdır. Qanun işəgötürənlərin *“cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin və seksual qısınamanın qarşısını almaq üçün lazımi tədbirlər görmək”* vəzifəsi qoyur. Qanunun qəbulu ilə əlaqədar Əmək Məcəlləsinə bir sıra əlavə və dəyişikliklər edilmişdir.

Əmək Məcəlləsinin 12-ci maddəsində işəgötürənlərin vəzifə və məsuliyyətləri sırasına *“cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin və seksual qısınamanın qarşısını almaq üçün lazımi tədbirlər görmək”* müddəası (Qanunda olduğu kimi) əlavə edilmişdir.

Məcəllənin 31-ci maddəsinə kollektiv müqavilələr bağlanarkən *“iş yerində və ya işlə əlaqədar olaraq seksual təhrik məsələlərinə dair izahat işi aparılmasına və informasiya verilməsinə yardım göstərilməsi və belə təhriklərin qarşısının alınması, işçiləri bu cür davranışdan qorumaq üçün bütün lazımi tədbirlərin görülməsi”* ilə bağlı müddəa əlavə edilmişdir.

İş yerində seksual qısınamaya məruz qalmış qadın həmçinin işlədiyi iş yerində əmək münasibətlərini davam etdirmək istəmədikdə onunla bağlanmış əmək müqaviləsinə ərizə yazdığı gün xitam verilməlidir.

Əmək Məcəlləsinin 195-ci maddəsinə edilən əlavəyə görə işəgötürən seksual qısınamaya məruz qalmış şəxs qarşısında maddi məsuliyyət daşıyır.

Təvsiyələr

Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanuna, Əmək Məcəlləsinə və Əmək mühasibətlərini tənzimləyən digər normativ-hüquqi aktlara qadınların əməyə çıxışını məhdudlaşdıran qarşısının alınmasına yönələn müddəalara yenidən baxılmalıdır. Qanunvericilik aktları beynəlxalq standartlara uyğunlaşdırılmalıdır;

Qadınların iş qəbulu prosesində ayrı-seçkilik hallarına məruz qalmalarının qarşısının alınması üçün Əmək Məcəlləsində əlavə mexanizmlər nəzərdə tutulmalıdır. Hazırkı müddəalara əsasən iş qəbuldan ayrı-seçkilik zəmnində imtina almış qadınların ayrı-seçkilik qurbanı olmalarını sübut edə biləcək müddəa və mexanizmlər yoxdur. Məhz bu səbəbdən iş qəbul zamanı ayrı-seçkiliklə bağlı olan hər hansı məhkəmə praktikası yoxdur.

Əmək Məcəlləsində qadınlar üçün iş yerləri və iş rejimi ilə bağlı müəyyən edilən məhdudiyyətlərin qadağanedici normalarla müəyyən edilməsi məqsədəuyğun deyildir və beynəlxalq tələblərlə uzlaşmır. Qadın sağlamlığının, o cümlədən reproduktiv sağlamlığın mühafizəsi ilə bağlı olan məhdudiyyətlər fərdi yanaşma üsulu və səriştəli tibbi rəy əsasında müəyyən edilə bilər. Belə olan halda sağlamlığa, o cümlədən reproduktiv sağlamlığa təhlükənin olmaması halda qadınların kişilərlə bərabər bütün iş yerlərinə və peşələrə bərabər çıxış imkanı təmin oluna bilər.

Qanunun 10.4. maddəsinə yenidən baxılmalıdır və bu maddə Konvensiyanın 11-ci maddəsində əks olunan müddəalarla uyğunlaşdırılmalıdır;

Qanunun 3.2.3. maddəsi Ailə Məcəlləsinin 10.1 maddəsinə uyğunlaşdırılmalıdır.

3. Pensiya və nikah yaşına görə fərqlər

Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanunun 3-cü maddəsində göstərilir ki, “Kişi və qadınlar üçün qanunla müəyyənləşdirilmiş fərqli pensiya və nikah yaşı”nın müəyyən olunması ayrı-seçkilik deyildir.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Pensiyları Haqqında Qanunun 7-ci maddəsinə əsasən kişi və qadınlara əmək pensiyası hüququndan istifadə üçün fərqli yaş həddi müəyyən olunur. Qadınlar kişilərə nisbətdə 3 il tez əmək pensiyası hüququndan istifadə etmək (pensiyaya çıxmaq) hüququ vardır. Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanun bu fərqi ayrı-seçkilik hesab etmir və bunu qadınlara münasibətdə pozitiv tədbir olaraq nəzərdə tutur.

Azərbaycan Respublikası Ailə Məcəlləsində kişi və qadınlar üçün nikah yaşı fərqli müəyyən olunmuşdur. Məcəllənin 10-cu maddəsində qadınlar üçün nihaka daxil olmaq üçün minimal yaş 17, kişilər üçün 18 yaş müəyyən olunmuşdur. BMT-nin Qadınlara Qarşı Ayrı-seçkiləyin Bütün Formalarının Ləğv haqqında Konvensiyanın tələbinə əsasən müvafiq BMT Komitəsi bu halı ayrı-seçkilik kimi qiymətləndirmiş və Azərbaycan Hökumətinə Məcəllənin bu maddəsinə Konvensiyanın tələblərinə uyğunlaşdırmaq üçün tövsiyə vermişdir. 15 noyabr 2011-ci il tarixində qüvvəyə minmiş qanunla Məcəlləyə dəyişiklik edilmiş və yaş həddi kişi və qadınlar üçün bərabərləşdirilmişdir.

Bununla belə, Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanun Məcəllənin tələblərinə uyğunlaşdırılmamışdır. Lakin, hazırda rəsmi nikaha daxil olmaq üçün Ailə Məcəlləsinin tələbi tətbiq olunur.

Təvsiyələr

Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanun 3.2.3 maddəsi Ailə Məcəlləsinin 10-cü maddəsinə uyğunlaşdırılmalıdır.

4. Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanunda gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün nəzərdə tutulan dövlət siyasəti ilə bağlı müddəalara dair

Qanunun 5-ci maddəsində Gender bərabərliyinin təmin edilməsi üzrə dövlət siyasətinin əsas istiqamətləri verilmişdir.

Bu müddəalar aşağıdakılardır:

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

Gender bərabərliyinin təmin edilməsinə yönələn hüquqi bazanın formalaşdırılması nəzərdə tutulsa da qanunvericilik praktikasında yalnız birbaşa ayrı-seçkiliyin qarşısının alınmasına yönələn müddəalar daxil edilməklə kifayətlənir. Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyində qadınlara münasibətdə hər hansı birbaşa ayrı-seçkiliyə gətirə biləcək müddəalar yoxdur və qadınlara üstün hüquqların verilməsi pozitiv tədbir hesab edilir. Bununla belə qanunvericiliyin, hər hansı ictimai siyasətin tətbiqinin nəticəsi qadınlara münasibətdə dolayı ayrı-seçkilik hallarına gətirə bilər. Məhz bu baxımdan hüquqi baza yaradılarkən yalnız birbaşa ayrı-seçkiliyi aradan qaldıran müddəalar daxil edilməklə kifayətlənmək düzgün deyildir. Qanunda normativ hüquqi aktların gender ekspertizasından keçirilməsi nəzərdə tutulsa da daha sonra qəbul olunmuş və üstün qüvvəyə malik Normativ-Hüquqi aktlar haqqında Konsitutsiya Qanunda belə ekspertizanı nəzərdə tutan birbaşa müddəa yoxdur. Konstitutsiya qanununun 45.1.7. maddəsində “hüquqi, linqvistik, maliyyə və digər zəruri ekspertizaların keçirilməsi” nəzərdə tutulur. Konstitutsiya Qanununun qüvvəyə mindiyi (21 dekabr 2010-cu il) vaxtdan hər hansı qanun layihəsinin gender bərabərliyinin təmin olunması nöqtəyi-nəzərindən ekspertizasının keçirilməsi halı bəlli deyildir. Konstitutsiya Qanununda hüquqi, linqvistik, sui-istifadə amilinin olub-olmamasının məcburi ekspertizasının keçirilməsi nəzərdə tutulsa da, gender və ümumiyyətlə birbaşa və dolayı ayrı-seçkiliyə gətirən müddələrin olub-olmamasının ekspertizası nəzərdə tutulmur. Belə olan halda Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanunda normativ-hüquqi aktların gender ekspertizası, həmçinin layihələrdə birbaşa və dolayı ayrı-seçkilik hallarına gətirən müddələrin olub-olmamasının məcburi ekspertizası nəzərdə tutulmalıdır. Konstitutsiya Qanununun 47-ci maddəsində göstərilir ki, *“Azərbaycan Respublikasının qanunvericilik aktları ilə səlahiyyətlər verilmiş digər dövlət orqanının qərarı ilə normativ hüquqi aktın layihəsi başqa ekspertizadan (maliyyə, iqtisadi, ekoloji, kriminoloji və s.) keçirilə bilər”*. Göründüyü kimi belə ekspertizalar məcburi olan ekspertizalar sırasına daxil deyildir, lakin hətta gender ekspertizası qeyri-məcburi ekspertizalar sırasına da daxil edilməmişdir.

Gender bərabərliyi mədəniyyətinin təbliği aktual problemdir. Qanunda bununla bağlı dövlət siyasətinin həyata keçirilməsi nəzərdə tutulur. Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri Dövlət Komitəsi, bir sıra beynəlxalq qurumlar və vətəndaş cəmiyyəti təsisatlarının həyata keçirdiyi layihələrin bir hissəsi gender mədəniyyətinin təbliği, gender bərabərliyinin qarşısını alan stereotiplərin və adətlərin aradan qaldırılmasına yönəlmişdir. Bununla belə Qanunda bu siyasətin əsas istiqamətləri və həyata keçirilmə mexanizmləri açıqlanmış və ya ümumi şəkildə verilir.

Təvsiyələr

Normativ-Hüquqi aktlar haqqında Konstitutsiya Qanunda Normativ hüquqi aktların gender ekspertizası, ekspertizanın məcburi qaydada keçirilməsi nəzərdə tutulan hal kimi nəzərdə tutulmalıdır. Bununla bağlı Konstitutsiya Qanununa əlavə və dəyişikliklər edilməlidir. Konstitutsiya Qanununda həmçinin, birbaşa və dolayı ayrı-seçkilik halları ilə bağlı məcburi ekspertizanın nəzərdə tutulması məqsədəuyğundur.

Gender bərabərliyinin təmin olunmasına yönələn Normativ-hüquqi aktlar hazırlanarkən gender zəmnində birbaşa ayrı-seçkilik halları ilə yanaşı dolayı ayrı-seçkilik hallarına gətirən müddələrin olub-olmamasının ekspertizasının keçirilməsi ilə yanaşı belə norma layihələrinin geniş maraqlı

tərəflərlə, o cümlədən gender məsələləri üzrə ixtisaslaşmış vətəndaş cəmiyyəti təsisatlarının iştirakı ilə ictimai müzakirəsinin keçirilməsi məqsədə uyğundur. Lakin Qanunda, qanunun tətbiqi ilə bağlı maraqlı tərəflərlə, o cümlədən qeyri-hökumət təşkilatları ilə hər hansı əməkdaşlığı müəyyən edən müddəalar yoxdur. Qanuna Vətəndaş cəmiyyəti ilə əməkdaşlıq formalarını əks etdirən müddəalar daxil edilməsi məqsədəuyğundur.

5. Təhsildə ayrı-seçkiliyin ləğvinə yönələn tədbirlər

Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında BMT Konvensiyasının 10-cü maddəsində göstərilir ki, “İştirakçı dövlətlər qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin ləğv edilməsi üçün bütün müvafiq tədbirləri görürlər ki, onlara təhsil sahəsində kişilərlə bərabər səviyyədə hüquqlar təmin etsinlər, əsasən də, kişi və qadınların bərabərliyi əsasında aşağıdakıları təmin etsinlər”

Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanunun 13-cü maddəsində aşağıdakılar göstərilir:

- Dövlət kişi və qadınlara təhsil hüququnun həyata keçirilməsi üçün bərabər imkanların yaradılmasını təmin edir.
- İşəgötürən kişi və qadınlara əsas və əlavə təhsil almaq, təhsillə bağlı məzuniyyət hüququndan istifadə etmək üçün bərabər şərait yaratmalıdır.
- Dövlət mülkiyyət növündən asılı olmayaraq, bütün təhsil müəssisələrinə qəbulda, tələbələrin təqaüdlə təmin edilməsində, tədris planının seçilməsində və biliyin qiymətləndirilməsində kişi və qadınlar üçün bərabər imkanlar yaradılmasını təmin edir.
- Dərslilər gender bərabərliyi prinsipinə əsaslanmalıdır.

Təhsil haqqında Qanunu 5.3. maddəsində göstərilir 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”

Göründüyü kimi Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanun Təhsil qanununun müvafiq maddəsini təkrarlayır. Hər iki qanunda qadınların təhsilə çıxışı və təhsil sahəsində əmək fəaliyyətini həyata keçirmək üçün bərabər imkanlara dair müddəalar vardır. Bunlardan Əlavə Əmək Məcəlləsi də işə qəbul və əmək münasibətlərində qadınlarla kişilərin bərabər hüquq və imkanlar yaradılması ilə bağlı müddəalara malikdir və bu barədə yuxarıda bəhs edilmişdir.

BMT Konvensiyası bütün sahələrdə olduğu kimi təhsil sahəsində də qadınlarla kişilərin bərabər hüquqlara malik olmaları üçün qanunvericilik əsaslarının yaradılması ilə yanaşı, həmçinin, onları həm təhsil almaq, həm də təhsil sahəsində bərabər imkanların olmasını, eyni zamanda bu bərabərliyin faktiki təmin olunma məsələsini qoyur.

Lakin Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanun, Təhsil Qanunu və s. qanunvericilik normaları təhsil sahəsində qadınlarla kişilərin bərabər hüquqlar müəyyən edilsə də bu normaların tətbiqi mexanizmləri mükəmməl deyildir. Qanunlarda qadınların təhsil sahəsində, xüsusən də təhsil sahəsində əməyə çıxış məsələlərində bərabərliyin yaradılmasını faktiki olaraq təmin edə biləcək müddəa və mexanizmlərə malik deyildir. Ölkədə qadınların təhsil göstəriciləri yüksək hesab oluna bilər. Belə ki son əhalinin siyahıya alınması göstəricilərinə əsasən Azərbaycanda 20-54 yaş arasında olan qadınların 76,8 %-i tam orta təhsilə, 11,7 %-i orta ixtisas təhsilinə, 12,5 %-i ali təhsilə, 6,9 %-i ümumi orta təhsilə, 1%-i isə ibtidai təhsilə malikdir. 15 yaşdan yuxarı olan qadınlar arasında təhsil göstəricisi 99,7% göstərilir.

Təhsil sahəsində çalışan işçilərin 80%-dən çoxunu qadınlar təşkil etdiyi halda təhsilin idarə olunmasında, o cümlədən təhsil sahəsində rəhbər vəzifələrdə bu yüksək göstərici saxlanılmışdır. Təhsil sahəsində rəhbər vəzifələrdə kişilər üstünlük təkil edir və bu bütün səviyyələrdə belədir. Bu baxımdan müvafiq qanunvericilik, təhsil sahəsində tam bərabərliyi təmin edə bilməmişdir. Məsələn Qanunun 13.4 maddəsində göstərilir ki, *“Dərslilər gender bərabərliyi prinsipinə əsaslanmalıdır”*. Bununla belə dərslilərin hazırlanması zamanı gender bərabərliyi prinsiplərini xüsusi olaraq təbliğ və təşviq edən materiallar (hekayə, tapşırıqlar və s.) kifayət qədər deyildir. Ümumiyyətlə dərslilərin gender bərabərliyinin təbliği baxımından uyğunluğunun ekspertizası keçirilmir. Ümumiyyətlə gender mədəniyyəti *“patriarxal dəyərlərin”*, o cümlədən ailə-məişət münasibətlərində bir cinsin hökümran mövqeyinin zəiflədilməsi istiqamətinə yönəlməmişdir və bu mədəniyyətin formalaşdırılması üçün sistemli fəaliyyətlər yoxdur.

Tövsyyələr

Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanunda, Təhsil Qanununda və digər müvafiq normativ hüquqi aktlarda qadınların təhsilə çıxışı və təhsil sahəsində karyera ilə bağlı bərabər hüquqlarla yanaşı, bu hüquqların faktiki təminatına yönələn müddəalar da yer almalıdır. Bu baxımdan müvəqqəti xarakterli pozitiv tədbirlərin (kvota və s.) nəzərdə tutulması da məqsədəuyğundur.

Dərslilər hazırlanarkən onların gender bərabərliyi prinsiplərinə əsaslanması üçün xüsusi ekspertiza təmin edilməlidir. Hazırkı dərslilər gender bərabərliyi və qadın iştirakçılığı prinsiplərinin öyrənilməsi və təşviqi üçün zəruri və kifayət qədər uyğunlaşdırılmamışdır.

6. Tibbi xidmətlərə çıxış

Konvensiyanın 12-ci maddəsi qadınların tibbə çıxışında bərabərlik hüququnun təmin olunması, habelə hamiləlik dövründə qadınların müxtəlif xidmətlərlə təmin edilməsi üçün iştirakçı dövlətlər qarşısında öhdəliklər qoyur.

Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanunda qadınların səhiyyə xidmətlərindən istifadəsi, xüsusən hamilə qadınların müxtəlif tibbi xarakterli xidmətlərlə təmin edilməsi ilə bağlı müddəalar yoxdur. Qanunda həmçinin qadınların tibbi sahələr üzrə karyerası, məşğulluğu ilə bağlı da ayrıca müddəalar yoxdur.

Bununla belə qadınların səhiyyə xidmətləri sahəsində hüquqları digər qanunvericilik aktları ilə tənzimlənir. **“Əhalinin sağlamlığının qorunması haqqında”** Qanunda bununla bağlı xeyli müddəalar vardır.

Qanunun 17-ci maddəsində göstərilir ki, *“Hər bir qadın hamiləlik dövründə, doğuş və doğuşdan sonrakı dövrdə dövlət səhiyyə sisteminin müəssisələrində ixtisaslaşdırılmış tibbi yardımla pulsuz təmin olunur”*.

Həmin qanunun 17-1 maddəsində göstərilir ki, *“Məişət zorakılığından zərər çəkmiş şəxslər dövlət səhiyyə sisteminin müəssisələrində ixtisaslaşdırılmış tibbi yardımla pulsuz təmin olunurlar”*.

Qanunda qadınların ailə planlaşdırılmasında hüquqları və digər tibbi və sağlamlıq məsələləri bu qanunla və digər normativ-hüquqi aktlarla tənzimlənir.

7. Mülkiyyət və digər sosial hüquqlar

Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanunun 15-ci maddəsində **“İqtisadi və sosial münasibətlərdə gender bərabərliyinin təminatları”** ilə bağlı müddəalar əks olunmuşdur.

Bu maddədə nəzərdə tutulanlar əsasən BMT Konvensiyasının 13 və 15-ci maddələrində göstərilən hüquqları əhatə edir.

Qanunun 15-ci maddəsində aşağıdakı müddəələr verilmişdir:

- Dövlət kişi və qadınların mülkiyyət hüququnun həyata keçirilməsinə və sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olmaq üçün bərabər imkanların yaradılmasına təminat verir.
- Dövlət kişi və qadınların sosial təminat hüququnun həyata keçirilməsində, ünvanlı dövlət sosial yardımının və digər sosial güzəştlərin alınmasında bərabər imkanların yaradılmasına təminat verir.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasında, Mülki qanunvericiliyində mülkiyyət münasibətlərini tənzimləyən digər normativ-hüquqi aktlarda qadınlar və kişilər üçün bərabər hüquqlar nəzərdə tutulmuşdur.

Sosial təminatların müəyyən olunması və verilməsində qadınlar üçün müəyyən imtiyaz və güzəştlər müəyyən olunur.

Ünvanlı Dövlət Sosial Yardımını müəyyən edilərkən cinsi mənsubiyyət əhəmiyyət kəsb etmir.

8. Birləşmə azadlığı

Qanunun 16-ci maddəsində göstərilir ki, “Siyasi partiyalara, qeyri-hökumət təşkilatlarına və həmkarlar ittifaqlarına daxil olmaq kişi və qadınlar üçün eyni şərtlərlə açıq olmalıdır və onlar üçün bərabər imkanlar yaradılmalıdır”. Bununla belə qanun cinsi əlamətlərə görə yaradılan təşkilatlarda belə fərqlərin olmasını ayrı-seçklik hesab etmir.

Qanunda əks olunmuş bu müddəə da Konstitusiya, Siyasi Partiyalar, Qeyri-hökumət Təşkilatlar (ictimai birliklər və fondlar) Haqqında Qanun, Həmkarlar İttifaqları haqqında Qanun və s. müvafiq qanunvericilik aktlarında müəyyən edilmiş hüqudur. Birləşmə azadlığına hər hansı əlamətə görə, o cümlədən cinsi əlamətə görə fərqlər qoyulması qadağan olunur.

Bu müddəanın praktikada tətbiqində hər hansı problem yoxdur.

9. Qanunun icrasına nəzarət mexanizmləri

Qanunun 19 və 20 maddələrində Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanunun icrasına nəzarətin həyata keçirilməsinə məsul olan dövlət orqanı barədə və bu orqanın Milli Məclisə illik hesabat təqdim etmək öhdəliyi əks olunmuşdur. Azərbaycan Respublikası Prezidentinin qanunun tətbiqi ilə əlaqədar imzaladığı 29 noyabr 2006-cı il tarixli Fərmanda göstərilir ki,

“Müəyyən edilsin ki, “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Azərbaycan Respublikası Qanununun 19-cu maddəsində, 20-ci maddəsinin adında və mətnində nəzərdə tutulmuş “müvafiq icra hakimiyyəti orqanı”nın səlahiyyətlərini Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi həyata keçirir”.

Bu müddəaların Qanunda əks olunması müsbət haldır, bununla belə qanun nəzarət orqanına qanunun pozulması halında hər hansı tədbir görmək (sanksiya, xəbərdarlıq və s.) hüququ vermir. Nəzarəti həyata keçirən dövlət orqanı yalnız Milli Məclisə (Parlamentə) illik hesabat təqdim etmək mexanizmindən istifadə edir.

10.Yekun qənaətlər

Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanun gender bərabərliyinin və qadın iştirakçılığının təmin olunması ilə bağlı Azərbaycan Respublikasının digər qanunvericilik aktlarından fərqli hüquqlar, qaydalar və prosedurlar müəyyən etməmişdir.

BMT Konvensiyasında qadınlarla kişilərin faktiki bərabərliyinin təmin edilməsi üçün bu qanun hər hansı fərqli mexanizim və prosedurlar müəyyən etmir. Konvensiyanın mühüm müddəalarından bir hissəsi ilə bağlı, o cümlədən qadınların səhiyyə xidmətlərindən istifadəsi, qadın alveri, erkən nikahların, qadınlara qarşı zorakılığın, o cümlədən məişət zorakılığının qarşısının alınması ilə bağlı hər hansı müddəalar yoxdur. Bu mühüm müddəaların qanunda əks olunmaması bu məsələlərin digər qanunvericilik aktları ilə tənzimlənməsi ilə bağlı deyildir. Belə olsaydı Qanuna daxil edilmiş əmək, pensiya, təhsil və s. müddəalar da digər qanunvericilik aktları ilə daha mükəmməl şəkildə tənzimlənir.

Qanun layihəsi hazırlanarkən mövcud qanunvericilik aktlarında əks olunmuş müvafiq müddəalar, sistemsiz şəkildə bu qanuna transformasiya edilmişdir.

Qanunda qadınlara qarşı dolayı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılmasına yönələn hər hansı müddəalar yoxdur. Ümumiyyətlə qanunda birbaşa və dolayı ayrı seçkilik anlayışları verilməmişdir.

Bu baxımdan Qanun yeni redaksiyada yenidən hazırlanmalı, qəbul edilməli və bu zaman BMT Konvensiyasında əks olunan bütün hüquqların həyata keçirilməsini, və həyatın bütün sahələrində qadınlarla kişilərin faktiki bərabərliyinin təmin olunmasına yönələn qaydalar, mexanizmlər və prosedura müəyyən edilməlidir.

11. BMT Konvensiyasında əks olunmuş hüquqlar

1-ci hissə: Diskriminasiya (maddə1), Tədbirlər siyasəti (maddə 2), Əsas insan hüquqları və fundamental azadlıqlarının təminatı (maddə 3), Xüsusi tədbirlər (maddə 4), Cinslərin rolunda stereotiplər və mövhumat (maddə 5), Qadın alveri və fahişəliyin qarşısının alınmasına dair öhdəlik (maddə 6).

2-ci hissə: Siyasi və şəxsi həyat (maddə 7), Təmsilçilik (maddə 8), Vətəndaşlıq (maddə 9).

3-cü hissə: Təhsil (maddə 10), Məşğulluq (maddə 11), Sağlamlıq (maddə 12), İqtisadi və sosial imtiyazlar (maddə 13), Kənd qadınları (maddə 14).

4-cü hissə: Hüquq (maddə 15), Nigah və ailə həyatı (maddə 16).

12. Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Qanununda əks olunmuş hüquqlar

Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi (Maddə 3), Seksual qısnamaya yol verilməməsi (Maddə 4), Gender bərabərliyinin təmin edilməsi ilə bağlı dövlət siyasətinin əsas istiqamətləri (Maddə 5), Gender bərabərliyinin təmin edilməsində dövlətin vəzifələri (Maddə 6), Əmək fəaliyyətində işəgötürənin vəzifələri (Maddə 7), Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılmasında işəgötürənin vəzifələri (Maddə 8), Əməyin ödənilməsində bərabərlik (Maddə 9), Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyi əks etdirən elan (Maddə 10), Seksual qısnamaya məruz qalmış işçilərə qarşı hər hansı təzyiqin yolverilməzliyi (Maddə 11), Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi (Maddə 12), Təhsil hüququnun həyata keçirilməsində bərabər imkanlar (Maddə 13), Təhsil müəssisələrinin fəaliyyətində cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik (Maddə 14), İqtisadi və sosial münasibətlərdə gender bərabərliyinin təminatları (Maddə 15), Siyasi partiyaların, qeyri-hökumət təşkilatlarının və həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətində gender

bərabərliyinin təminatları (Maddə 1 6), Zərərin ödənilməsini tələb etmək hüququ (Maddə 1 7),
Qanunun pozulmasına görə məsuliyyət (Maddə 1 8).