



“MEDİA VƏ GENDER BƏRABƏRLİYİ”

AZƏRBAYCANDA XƏBƏR İSTEHSALÇILARI ÜÇÜN

BƏLƏDÇİ

Müşfiq Ələsgərli

Azərbaycan Jurnalistlərin Həmkarlar İttifaqının sədri,
media eksperti

Dr Yelena Surcilija Milojevic

Siyasi elmlər fakültəsi, Belqrad Universiteti

Bu sənəd Avropa Şurasının “Azərbaycanda gender bərabərliyi və media azadlığı” layihəsi çərçivəsində hazırlanmışdır. Burada ifadə olunan fikirlər heç bir halda Avropa Şurasının rəsmi mövqeyi kimi qəbul edilə bilməz.

@ Avropa Şurası, 2019

GENDER BƏRABƏRLİYİ ANLAYIŞI

“Gender bərabərliyi” anlayışı cəmiyyətdə kişilərlə qadınlar arasında “de-yure” və “de-fakto” bərabərliyin təmin edilməsini, hər iki cinsə bərabər imkanların yaradılmasını ehtiva edir.

Cəmiyyət üzvləri- qadınlar və kişilər - özlərinin bioloji xüsusiyyətlərinə, anatomik strukturlarına görə cins fərqliliyinə malik olsalar da, sosio-mədəni mühitdə bərabər imkanlara sahibdirlər¹.

Bu baxımdan “Cins” termini bioloji fərqliliyi, “Gender” isə (ona sosial cins də deyilir) kişi və qadınların ictimai münasibətlər çərçivəsində formalaşan rol və vəzifələrini əhatə edir². Gender bərabərliyi ümumiyyətlə ictimai və şəxsi həyatın bütün sahələrində hər iki cins üçün “bərabər görüntü, hüquq və səlahiyyətlərin genişləndirilməsi, məsuliyyət və iştirak kimi müəyyən olunur.”³

İnsanların bioloji, anatomik fərqi onların karyera qurmaq imkanlarını məhdudlaşdırmamalı və onların sosial-iqtisadi, siyasi və hüquqi mühitdə təmsil olunmasının qarşısını almamalıdır. İşin seçilməsi və karyera quruculuğu şəxsin cinsindən deyil, onun bilik və bacarıqlarından asılıdır. Gender bərabərliyi fundamental insan hüquqlarından biri kimi yalnız mənəvi məsələ deyil, eləcə də, dünyada sosial-iqtisadi inkişafın təminatçısıdır.

O, bir tərəfdən təhsil, səhiyyə qayğısı, siyasi və hüquqi sahələrdə bərabər imkanların göstəricisi olduğu halda, digər tərəfdən, qlobal səviyyədə bərabər iqtisadi imkanlar təmin etməklə özündə ÜDM-ni ehtiva edir. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının “Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri- 2030” proqramında gender bərabərliyi əsas məqsədlərdən biri kimi müəyyən edilib. Qeyd edilir ki, qadınlara və kişilərə cəmiyyətdə bərabər imkanlar yaratdıqda daha sağlam ailələr, güclü iqtisadiyyat, fərvan həyat ortaya çıxır. Bərabərlik hansı sahələrdə təmin edilirsə, həmin sahələrdə xüsusi inkişaf qeydə alınır. Gender bərabərliyi olmadan, cəmiyyətin inkişafı mümkünsüzdür⁴.

Beynəlxalq təşkilatlarda və gender siyasətinin inkişaf etdiyi ölkələrdə gender bərabərliyinin təmin edilməsi siyasi kursun ayrılmaz hissəsidir. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının, Avropa Şurasının, Avropa İttifaqının fəaliyyətində gender bərabərliyi əsas fəaliyyət mexanizminin öhdəliyi kimi qəbul edilib.

Gender bərabərliyin təmin edilməsi sahəsində BMT-nin “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiyasının⁵ (CEDAW), həmçinin, Avropa Şurasının “Qadınlara qarşı zorakılıq və məişət zorakılığının qarşısının alınması və ona qarşı mübarizə haqqında” Konvensiyasının⁶ (CETS No. 210) rolu böyükdür.

Bu Konvensiyaların hədəfi dünyada gender bərabərliyinin bərqərar edilməsinə, bütün sahələrdə gender balansının yaradılmasına yönəlib.

¹ BMT “Gender bərabərliyi və insan inkişafı” hesabatı

<https://www.undp.org/content/dam/azerbaijan/docs/publications/sustainabledevelopment/HDtextbook/9.pdf>

²Yenə orada

³ “Mediada gender stereotipləri və seksizmlə mübarizə”, Avropa Şurasının Gender Bərabərliyi Strategiyası, Avropa Şurasının Məlumat Cədvəli.

⁴ “Dayanıqlı İnkişaf üzrə 2030-cu il Gündəliyi” <http://unazerbaijan.org/az/dayaniqli-inkisaf-m%C9%99qs%C9%99dl%C9%99ri/dayaniqli-inkisaf-uzr%C9%99-2030-cu-il-gund%C9%99liyi/>

⁵ BMT-nin “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiyası <http://justice.gov.az/prints.php?view=humanrights&id=3>

⁶ Qadınlara qarşı zorakılıq və məişət zorakılığının qarşısının alınması və ona qarşı mübarizə haqqında Konvensiya http://assembly.coe.int/Communication/Campaign/DomesticViolence/HandbookParliamentarians_AZ.pdf

Cinsi ayrı-seçkiliklə, məişət zorakılığı ilə, uşaq nikahları ilə mübarizə, milli qanunvericiliyin gender kontekstində təkmilləşdirilməsi, maarifləndirmə kampaniyaları dünyada gender balansının yaradılmasına xidmət edir. Cəmiyyətdə gender balansının təmin edilməsi iqtisadi, sosial, mədəni inkişaf, demokratiya, bərabərlik, şəffaflyq, sülh deməkdir.⁷

GENDER BƏRABƏRLİYİ BU GÜN

XX əsrin ortalarından həm elmi, həm hüquqi, həm də siyasi anlamda gündəmə gələn “Gender bərabərliyi” anlayışı ciddi inkişaf mərhələləri keçib, bərabərliyin təmin edilməsi üçün əhəmiyyətli addımlar atılıb. Əksər ölkələrdə gender bərabərliyi kontekstində xüsusi qanunlar qəbul edilib⁸. Bəzi ölkələrdə siyasi təmsilçilik, qərarvermə sahəsində qadınların kişilərlə bərabər iştirakı təmin edilib; qadın sahibkarların sayı artıb, məişət zorakılığı ilə bağlı preventiv mexanizmlər yaradılıb. Buna baxmayaraq, hal-hazırda dünyanın heç bir ölkəsində gender bərabərliyi tam formada, bütöv olaraq təmin edilməyib. Günümüzdə qadınlara qarşı zorakılıq, cinsi ayrı-seçkilik, cinsi qısnama, əmək və təhsil hüquqlarının pozulması faktları bütün ölkələrdə qeydə alınır⁹.

Gender stereotipləri “ümumiləşdirilmiş baxışlar və ya əvvəlcədən qavranılmış ideyalardır ki, buna əsasən fərdi şəxslər də “qadınlar” və “kişilər” kimi müəyyən olunan xüsusi gender qruplarına bölünürlər; onlara öz cinsləri ilə müəyyən olunan və məhdudlaşdırılan xüsusiyyət və rollar ixtiyarı həvalə olunur”¹⁰. Cəmiyyətdə stereotiplər bu günə gədər qadınların hüquq və azadlıqlarına təsir göstərir. Gender büdcələşməsi bütün ölkələrdə əhatə edilməyib, qadın və qızların yeni texnologiyalarla bağlı məşğulluqda, “Start-up” layihələrin icrasında təmsilçiliyi yalnız 2% təşkil edir.

Reallıq bundan ibarətdir ki, ölkələrdə preventiv mexanizmlər effektiv fəaliyyət göstərə bilmir, dünyada gender bərabərliyi göstəricisi, yaxşı halda, 65-in 35-ə nisbətində qurulub. Hesablamalara görə, qadınlar dünya əmtəəsinin 2/3-ni yerinə yetirirlər, buna rəğmən, gəlirlərin 10%-ni alırlar və dünya mülkiyyətinin ancaq 1%-nə sahibdirlər¹¹. Dünya parlamentlərində qadın millət vəkilləri yalnız 19.1% təşkil edirlər. Dünyada həddi-bülüğa çatmış əhəlinin 774 milyonu savadsızdır ki, onların da 2/3-ni qadınlar təşkil edirlər və bu rəqəm son 20 il ərzində dəyişməz qalır. Gender bərabərsizliyinin əsas hədəfi qızlar və qadınlar olsalar da, bu sosial bələdan zərər çəkənlər təkcə qadınlar deyillər. Statistik məlumatlar göstərir ki, gender bərabərsizliyi bütöv cəmiyyətin və ayrı-ayrı fərdlərin inkişafına saysız-hesabsız zərbələr vurur. Hərbi münaqişələr zamanı əsasən yeniyetmə oğlanları hədəf götürən ölümcül əməliyyatlar tarixin faciəvi səhifələrinə həkk olunub. Səbəb isə budur ki, konkret cəmiyyətlərdə oğlanların döyüşçü, ailə və ya tayfanın əsas təminatçısı olması barədə gender vəzifələri, gender stereotiplər vardır¹².

⁷ Azərbaycan Respublikasının Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin hesabatları

<http://www.scfwca.gov.az/>

⁸ World Economic Forum: “Global Gender Gap Report 2018”, “108 Years: Wait for Gender Equality Gets Longer as Women’s Share of Workforce, Politics Drops” <https://www.weforum.org/press/2018/12/108-years-wait-for-gender-equality-gets-longer-as-women-s-share-of-workforce-politics-drops/>

⁹ Yenə orada

¹⁰ Yenə orada

¹¹ UN Gender equality and human development report

<https://www.undp.org/content/dam/azerbaijan/docs/publications/sustainabledevelopment/HDtextbook/9.pdf>

¹² UN Gender equality and human development report

<https://www.undp.org/content/dam/azerbaijan/docs/publications/sustainabledevelopment/HDtextbook/9.pdf>

Qadınları elementar hüquqlardan məhrum edən tətbiqlərin mövcud olduğu ölkələr hələ də vardır. Məsələn, Səudiyyə Ərəbistanında qadınların təkbaşına sürücülük hüququndan istifadə etməsinə yalnız 2018-ci ilin iyun ayında icazə verilib. Qadınlara stadionlarda futbol izləməyə də yalnız 2018-ci ildə aparılan islahatlardan sonra icazə verilib. Amma hələ də qadınlara tanınmayan hüquqlar mövcuddur. Məsələn, qadın şəxsən özü bank hesabı açma bilməz, yaxud müstəqil işə düzələ bilməz. Ona hökmən kişi icazə verməlidir¹³. Yaxud, İranda kişilər ümumi çimərliklərdə günəşlənmə bildikləri halda, qadınların ictimai çimərliklərə girişinə qadağa mövcuddur. Kişilərlə bərabər furlun izlənməsi də qadınlara yasaqdır¹⁴. Dünya ölkələrində belə misallar kifayət qədərdir. Bu onu göstərir ki, günümüzdə gender bərabərliyi prinsipinin qorunması və aktual şəkildə tutulması çox zəruridir. Bəzi hallarda isə bərabərlik tarazlığı təkcə neqativ yanaşmalarla pozulmur. “Müsbət yönlü ayrı-seçkilik” (pozitiv diskriminasiya) eyni vəziyyətdə olan fərd və ya qrupun birinə hər hansı səbəbdən üstünlük verməkdir. Məsələn, işəgötürənin imtahanda eyni bal toplamasına baxmayaraq, namizədlərə cinsə görə üstünlük verməsi, kişi namizədi deyil, qadın namizədi işə alması kimi tendensiyalar bu qəbildəndir. Yaxud, siyasi vəzifəyə eyni vəziyyətdə olan namizədlər arasında kişi namizədin deyil, qadın namizədin üstün tutulması. “Mənfi ayrı-seçkilik” (neqativ diskriminasiya) isə eyni kriteriyada olanlardan birinin kənarda saxlanması, ələnməsi, fürsət verilməməsidir. Məsələn, bir vakansiya üçün namizəd olan iki qadımdan hamıl olanının işə alınmaması, yaxud, eyni təhsil və təcrübəyə malik olan iki şəxsdən, əlilliyi olan şəxsin tərcih edilməməsi kimi nümunələri göstərmək olar. Mənfi ayrı-seçkilik bərabərlik hüququnu daha çox zədələyir. Amma gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün hər iki yönlü diskriminasiyanın aradan qaldırılması lazım gəlir. BMT-nin “Gender bərabərliyi”, Dünya İqtisadi Formunun “Gender bərabərsizliyi” hesabatlarında göstərilir ki, indiki sürətlə davam edərsə, mədəni dünyada gender fərqliliyini aradan qaldırmaq üçün qarşıda 108 il sərf etmək lazım gələcək. Yaxud, 2200-ci ildən sonra dünyanın *hər bir yerində* tam bərabərlik barədə danışmaq mümkün olacaq¹⁵.

Cəmiyyətdə gender stereotiplərinin aradan qaldırılması, gender bərabərliyin təmin edilməsi məqsədilə tərtib edilən proqramlarda rol alan komponentlərdən biri də mediadır. Medianın müxtəlif qolları – sosial media, internet media, televiziya, qəzetlər, radiolar gender bərabərliyi mövzusunda məlumatlandırma, gender stereotiplərin dağıdılması sahəsində həm geniş imkanlara, eyni zamanda öhdəliklərə malikdirlər. Amma bəzən bunun əksi baş verir. KİV işçiləri, xəbər istehsalçıları bəzən bilməyərkdən, fərqi varmadan, bəzən də bilərəkdən, reyting qazanmaq xatirinə gender stereotiplərin dərinləşməsinə xidmət edən informasiyalar yayırlar; xəbərdə gender balansının pozulmasına gətirib çıxaran təhriflərə yol verirlər.

Bu Bələdçi ilk növbədə jurnalistləri, ümumilikdə isə xəbər istehsalçılarını “Gender bərabərliyi” sahəsində daha çox məlumat və bacarıqlarla təchiz etmək məqsədi daşıyır.

¹³ “10 bans in Saudi Arabia” <https://www.bbc.com/azeri/international-42343067>

¹⁴ “Life in Iran - Before and after the Islamic Revolution” <https://www.bbc.com/azeri/other-news-47176689>

¹⁵ World Economic Forum: “Global Gender Gap Report 2018”, “108 Years: Wait for Gender Equality Gets Longer as Women’s Share of Workforce, Politics Drops” <https://www.weforum.org/press/2018/12/108-years-wait-for-gender-equality-gets-longer-as-women-s-share-of-workforce-politics-drops/>

GENDER BƏRABƏRLİYİNİN TƏMİNİ ÜÇÜN HÜQUQİ BAZA

“Gender bərabərliyi” hüquqi anlayışdır. Hüquqi mühit cinslərarası bərabərliyi qoruyur və ayrışdırılışın bütün formalarını qadağan edir. Hüquqi mühit dedikdə qanunvericilik normalarının bütünü nəzərdə tutulur: burada ratifikasiya edilmiş beynəlxalq sənədlər, Konstitusiya, qanunlar, fərmanlar və bütün digər tənzimləyici aktlar əhatə olunur. Lakin, bərabərlik sadəcə hüquqla deyil, əxqla da qorunan və gözlənilən tələbdir. Buna görə də, institusional gender bərabərliyi çərçivəsinin tərkib hissəsi kimi ən mühüm sənədlərdən biri Avropa Şurasının dəstəyi ilə 2018-ci ilin 1 noyabrında Jurnalistlər üçün Peşəkar Etika Məcəlləsinin (JPEM) qəbul edilməsi olmuşdur. İnsanlar cins, irq, din, dil, sosial qrup, bölgə fərqliliyinə baxmayaraq, hamısı əxlaqi dəyərlərə sahibdirlər.

Tarix boyu bərabərlik prinsipinin mənimsənilməsi və cinslərarası bərabərliyin hüquq sistemində gətirilməsi asan olmayıb. Əsrlər boyu fərqli dinlərə, fərqli millətlərə mənsub toplumların hər birində qadın-k kişi bərabərliyi məsələsində problemlər mövcud olub. Mülkiyyət hüquqlarının, miras hüquqlarının, azadlıq hüququnun, yaxud siyasi hüquqların tətbiqi zamanı bu fərqləndirmə daha qabarıq şəkildə önə çıxıb. Əksər toplumlarda qadınlar təməl hüquqların bir çoxundan məhrum ediləblər. Bu proses 20-ci əsrin əvvəllərinə, hətta bəzi yerlərdə daha sonralaradək davam edib.

GENDER BƏRABƏRLİYİ ÜZRƏ BEYNƏLXALQ TƏNZİMLƏYİCİ ÇƏRÇİVƏ

Azərbaycan 1992-ci ildə Birləşmiş Millətlər Təşkilatına, 2001-ci ildə isə Avropa Şurasına üzv olmuşdur. Müstəqillik qazandıqdan və beynəlxalq dövlətlərarası təşkilatlara qoşulduqdan sonra Azərbaycan Respublikası milli qanunvericiliyini qoşulduğu beynəlxalq təşkilatların sənədləri və rəhbər prinsiplərini nəzərə alaraq formalaşdırır. Bu mənada gender bərabərliyi sahəsində qanunvericilik də istisna deyildir. Gender bərabərliyi hüquqi anlayış kimi müxtəlif beynəlxalq sənədlər vasitəsilə önə çıxdığından, Birləşmiş Millətlər Təşkilatı və Avropa Şurasının qəbul etdiyi standartların ölkədə tətbiq edilməsi çox önəmlidir. Beynəlxalq təşkilatların çətiri altında gender bərabərliyinin təminatı üçün çoxsaylı beynəlxalq təşəbbüslər və standartlara düzəlişlər edilmişdir. Mediada gender bərabərliyinə müvafiq ən mühüm beynəlxalq standartlar bu Fəsildə təsvir olunur..

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının sənədləri

Azərbaycan Respublikası 1992-ci ildən bəri Birləşmiş Millətlər Təşkilatının bərabərhüquqlu tərəfdaşı olmuş və BMT sənədlərinə qoşulmaqda maraqlı olmuşdur. Belə fundamental sənədlərdən biri də Vətəndaş və Siyasi Hüquqlar üzrə Beynəlxalq Paktıdır. Pakt BMT-nin Baş Assambleyasının 1966-cı il 16 dekabr tarixli və 2200 (XXI) sayılı Qətnaməsi ilə qəbul olunmuşdur. BMT-yə üzv olduqdan sonra Azərbaycan Respublikası qanunla bu Paktı ratifikasiya etmiş və sənəd qüvvəyə minmişdir. Paktın gender bərabərliyini təşviq və gender diskriminasiyasını qadağan edən normaları əhatə edən bir neçə maddəyə rast gəlmək olar. 2-ci Maddədə deyilir:

Hər bir tərəfdaş dövlət öz ərazisində bütün şəxslərin irqi, rəngi, cinsi, dili, dini, siyasi və ya digər baxışları, milli və ya sosial mənşəyi, əmlakı, doğum və ya digər statusundan asılı olmayaraq bu Paktla tanınan hüquqlarına hörmət edir və bu hüquqları təmin etməyə öhdəlik verir.

*Mövcud qanunvericilik və ya digər tədbirlərlə təmin edilmədiyi halda, hər bir tərəfdaş dövlət öz konstitusiyaya prinsiplərinə və hazırkı Paktın müddəalarına uyğun olaraq, bu Paktın tanınan hüquqları qüvvəyə mindirmək üçün zəruri olan addımları atır, qanunvericiliyini uyğunlaşdırır.*¹⁶

Sazişin 26-cı Maddəsində qeyd edilir ki, “bütün insanlar qanun qarşısında bərabərdirlər və heç bir ayrı-seçkilik olmadan qanunla bərabər müdafiə olunmaq hüququna malikdirlər. Bu mənada, qanun hər hansı ayrı-seçkiliyi qadağan edir; bütün şəxslərə *ırqi, rəngi, cinsi, dili, dini, siyasi və ya digər baxışları, milli və sosial mənsəyi, əmlakı, doğum və ya digər status kimi hər hansı əsasda diskriminasiya əleyhinə bərabər və effektiv müdafiəni təmin edir.*”¹⁷

“İnsan alverinə və üçüncü şəxslər tərəfindən fahişəliyin istismarına qarşı Saziş” BMT Baş Assambleyanın 1949-cu il 2 dekabr tarixli 317 (IV) sayılı Qətnaməsi ilə qəbul olunmuş, 24-cü Maddəyə əsasən, 1951-ci il 25 iyul tarixində qüvvəyə minmişdir. Saziş insan alverinə və qadınlarla mal kimi davranılmasına səbəb olmuş fahişəliyin qarşısının alınmasına yönəlmişdir.¹⁸

BMT-nin Qadınlar əleyhinə Bütün Diskriminasiya Formalarının Ləğv edilməsi haqqında Konvensiyası (CEDAW) gender bərabərliyinin cəmiyyətlərdə təşviqi baxımından xüsusi əhəmiyyət daşıyır.

Çox vaxt “Qadın Konvensiyası” adlanan bu beynəlxalq konvensiya BMT-nin Baş Assambleyası tərəfindən 1979-cu il 18 dekabr tarixli Qətnaməsi ilə qəbul edilmiş, Azərbaycan Respublikası Milli Məclisinin 1995-ci il 30 iyun tarixli 1074 sayılı Qərarı ilə ratifikasiya edilmişdir.

Konvensiyada evlilik statusu, siyasi, iqtisadi, sosial, mədəni status və ya yanaşmalarından asılı olmayaraq, qadınlar və kişilər arasında bərabər hüquqların olması faktı təsbit edilir. Konvensiyanın tərəfdaş dövlətləri qadınlar əleyhinə bütün diskriminasiya formalarının ləğv edilməsi üçün hüquqi, siyasi və proqramatik tədbirlərin görülməsi yönündə öhdəlik götürürlər.

Bu öhdəliklər hər hansı şəxs, təşkilat və təsisat tərəfindən nigah, ailə münasibətləri daxil olmaqla, həyatın bütün sahələrində qadınlar əleyhinə diskriminasiyanın aradan qaldırılması üçün müvafiq tədbirlərin görülməsini təklif edir.

Media müasir cəmiyyətlərdə sosial dəyişikliyin təşviq edilməsi baxımından böyük potensiala malikdir. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qadınlara dair dördüncü Dünya Konfransında¹⁹ (Pekin, 1995) qadınların fundamental hüquq və azadlıqlarının müdafiəsi, gender bərabərliyinin təbliği, eləcə də, onların inkişafına töhfə verməkdə medianın potensialı vurğulanır. Bu məqsədlə, 2012-ci ildə UNESCO “Media üçün Gender Həssaslı Göstəricilər”i dərc etdi (GSIM)²⁰.

2001-ci ilin 16 fevral tarixində Azərbaycan Respublikası Qadınlar Əleyhinə Diskriminasiyanın Bütün Formalarının Ləğv edilməsinə dair BMT Konvensiyasının Könüllü Protokolu barədə Qanunu qəbul etdi. Könüllü Protokolun üstünlüyü ondadır ki, Üzv Dövlətlər bu sənədə əsasən, bəlli müddətlərdə dövrü hesabatlarını müvafiq BMT Komitəsinə təqdim etməlidirlər. Azərbaycanın beşinci dövrü hesabatı 2015-ci ildə təqdim edilmişdir. Hesabata əsasən, CEDAW Komitəsi Azərbaycan Hökumətinə qadın hüquqlarının təşviqi üçün bir sıra mühüm addımların atılmasını tövsiyə etmişdir. Bu addımlara yeni doğulanlar arasında oğlan uşaqlarına üstünlüyün verilməsinin ləğvi üzrə Tədbirlər Planı; məişət zorakılığın qarşısının

¹⁶ Mülki və Siyasi Hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktın 2-ci Maddəsi (MSHBP).

¹⁷ MSHBP-nin 26-cı Maddəsi.

¹⁸ İnsan alveri və digərlərinin fahişəliyinin istismarının aradan qaldırılması haqqında Konvensiya 1949-cu il 2 dekabrda Baş Assambleyanın 317 (IV) tarixli Qətnaməsi ilə qəbul edilmiş və 24-cü Maddəyə əsasən 1951-ci il 25 iyul tarixində qüvvəyə minmişdir.

¹⁹ Pekin Bəyannaməsi və Fəaliyyət Platforması, Dördüncü Ümumdünya Qadınlar Konfransı, 4-15 sentyabr 1995-ci il.

²⁰ Media üçün gender həssaslı göstəricilər: media fəaliyyəti və məzmununda gender həssaslığını yaratmaq üçün göstəricilərin çərçivəsi. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000217831>

alınması üzrə Milli Strategiya və Milli Fəaliyyət Planının qəbulu, eləcə də, Avropa Şurasının sənədlərinin ratifikasiyası üçün vaxt müddətinin təyin edilməsi daxildir.

Qadınlara qarşı zorakılığın və məişət zorakılığının qarşısının alınması, onunla mübarizə haqqında Avropa Şurasının Konvensiyası (2011-İstanbul Konvensiyası)²¹.

Konvensiyanın ratifikasiyasından bir il sonra Ölkələr öz ilk milli hesabatlarını, sazişdən yaranan öhdəliklərə dair icra etdikləri tədbirləri barədə növbəti dörd illik dövrü hesabatlarını təqdim edirlər. Azərbaycan Hökuməti özünün altıncı dövrü hesabatını 2019-cu ilin martında təqdim etmişdir.

Avropa Şurasının sənədləri

Avropa İnsan Hüquqları Konvensiyası Avropa Şurasının 47 üzv dövlətinin hər birində insan hüquqları üzrə təməl sənəddir. Sənəd Azərbaycanda 2001-ci ildə ratifikasiya edilmişdir²².

Konvensiyanın 14-cü Maddəsi gender bərabərliyini əhatə edir. Diskriminasiyanın qadağan edilməsi prinsipində deyilir: *“Bu Konvensiyada təsbit edilən hüquq və azadlıqlar cinsi, irqi, rəngi, dili, dini, siyasi və digər baxışları, milli və ya sosial mənşəyi, milli azlıqlarla əlaqə, əmlak, doğum və bu kimi hər hansı digər əsaslarda diskriminasiya edilmədən təmin olunmalıdır”*.²³

Bərabərliyi pozan digər boşluqlar kimi, gender əsaslı diskriminasiya da insan hüquqları və azadlıqlarının azad şəkildə həyata keçirilməsinin ayrıca faktoru olmamalıdır.

Konvensiyada birbaşa təsbit olunmayan, lakin əlavə protokollarla müdafiə olunan hüquqlar da əhatə olunur. Belə Protokollardan birinə diskriminasiyanın ümumi qadağası üzrə 12 sayılı Protokolun²⁴ 1-ci Maddəsi də daxildir. Orada deyilir: *“Qanunla təsbit edilən hər hansı hüququn həyata keçirilməsi cinsi, irqi, rəngi, dili, dini, siyasi və ya digər baxışları, milli və ya sosial mənşəyi, milli azlıqlarla əlaqə, əmlak, doğum və ya digər status²⁵ kimi hər hansı əsasda diskriminasiya edilmədən təmin edilməlidir”*. Daha sonra əlavə olunur ki, *“heç kim 1-ci bənddə²⁶ qeyd olunan hər hansı əsasda heç bir dövlət orqanı tərəfindən diskriminasiya edilməməlidir”*. 12 sayılı Protokolda işıqlandırılan əsas bənd budur ki, heç kim hər hansı dövlət orqanı tərəfindən diskriminasiya edilməməlidir. Protokol Azərbaycan hökuməti tərəfindən 2003-cü il 12 noyabr tarixində imzalanmışdır.

Avropa İnsan Hüquqları Konvensiyası və onun əlavə Protokollarının tənzimləmələrinin başqa önəmi bu hüquqların qorunmasının məhkəmə təminatı altında olmasıdır. Avropa İnsan Hüquqları Məhkəməsi Konvensional hüquqların qorunmasına nəzarət edir. Azərbaycan Respublikası da 15 aprel 2002-ci ildən etibarən bu məhkəmənin yuridiksiyasını qəbul edib. Ölkədə Ali Məhkəmənin qərarları qəbul edildikdən sonra 6 ay içərisində Avropa Məhkəməsinə göndərilə bilər²⁷. Avropa Məhkəməsinin təməl hüquq və

²¹ Qadınlara qarşı zorakılıq və məişət zorakılığının qarşısının alınması və ona qarşı mübarizə haqqında Avropa Şurasının Konvensiyası, Avropa Şurasının Saziş Silsiləsi – No. 210, İstanbul, 11 may 2011-ci il .

²² <http://e-qanun.az/framework/1405>

²³ AIHK-nın 14-cü maddəsi.

²⁴ <http://e-qanun.az/framework/2394>

²⁵ 12 sayılı Protokol, Maddə 1 (1)

²⁶ 12 sayılı Protocol No. 12, Maddə 1 (2)

²⁷ “Konvensiyanın 35 (1)-ci Maddəsində qeyd olunan altı aylıq vaxt məhdudiyyətinə gəldikdə, qeyd edilməlidir ki, Məhkəmənin Qaydalarının 47-ci Qaydasının 2014-cü il 1 yanvarında qüvvəyə minməsindən sonra müraciətin tətbiqi tarixi bütün müvafiq sənədlərin nüsxələri ilə birlikdə müvafiq şəkildə doldurulmuş müraciət formasının Məhkəməyə göndərildiyi tarixdir.” (Əlverişlilik Bələdçisi, İşin Avropanın İnsan Hüquqları Məhkəməsinə çatdırılması). Bundan əlavə, Məhkəmənin effektivliyinin saxlanılması üçün İnsan Hüquqları və Əsas Azadlıqların Müdafiəsi haqqında Avropa Konvensiyasına düzəliş edən 15 sayılı Protokol 2013-cü ilin 24 iyununda imzalar üçün açıq elan edilmiş və müraciətin Məhkəməyə təqdim olunduğu vaxt çərçivəsinin altı aydan dörd aya qədər qısaldılmasını” təsbit etmişdir” (213 sayılı Sazişin təfərrüatları)

azadlıqlar, o cümlədən gender bərabərliyi ilə bağlı, cinsi ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi prinsipinin pozulması ilə bağlı qərarları mütləqdir və icrası məcburidir.

Gender bərabərliyi baxımından Avropa Şurasının əsas sənədləri ilə bərabər, sistemli şəkildə yeni normalar, qaydalar, tövsiyələr də qəbul edilib. Xüsusilə, Avropa Şurası Nazirlər Komitəsinin çoxsaylı qərar və tövsiyələri gender bərabərliyinin tətbiqini təşviq edir.

1980-ci illər ərzində Avropa Şurasında bu istiqamətdə bir neçə lokal əhəmiyyətli addımlar atılmışdır. Daha sonra Avropa Şurasının Katibliyində qadınların vəziyyəti haqqında və siyasətdə qadın haqqında sənədlər ardıcıl təsdiqlənmişdir. Bu addımla Avropa Şurası öz strukturlarında qadın-kəşi bərabərliyini təmin etmək baxımından nümunə olmuşdur.

Avropa Şurasının 1984-cü ildə qəbul etdiyi “Mediada Qadınlar və Kişilər arasında Bərabərlik” haqqında (Rec-84) 17 sayılı Tövsiyəsi²⁸ təklif edir ki, media təşkilatları “xüsusilə qərarvermə və texniki xidmət sahəsində qadınların vəziyyətinin yaxşılaşdırılması üçün müsbət fəaliyyət proqramlarını” qəbul etməyə həvəsləndirilməlidirlər²⁹. “Media sahəsində qadınların işə cəlb olunması, təlimi, ödənişi, vəzifədə irəli çəkilməsi yönündə proqramlar icra edilməli, məşğulluq şəraitində qadınlarla kişilər arasında” bərabərlik təmin olunmalıdır. ³⁰. Qadınlar “media rəhbərlik orqanlarında bərabər təmsilçiliyə” ³¹, eləcə də, media tərəfindən yayımlanan müzakirələrdə iştirak etməyə³² həvəsləndirilməlidirlər. Dövlət qurumları mediada sponsorluq edilən kampaniyalarında “mal və ya xidmətlərə³³ diqqəti cəlb etmək üçün qadın və kişilərin bədənələrinin hər hansı formada stereotipləşdirilməsindən” çəkinməlidirlər.

1986-cı ildə Avropa Şurası Parlament Assambleyası tərəfindən “Qadın və kişilərin bərabərliyi haqqında» 855 (1986) sayılı Qətnamə qəbul edilmişdir. “Qadınlar və kişilərin bərabərliyi” haqqında 1018 (1994) sayılı Qətnamə³⁴ isə Parlament Assambleyası tərəfindən 1994-cü ildə qəbul edilmişdir. Bu Qətnamə 1996-cı ildə qəbul edilmiş “Avropa Şurasının Parlament Assambleyasında qadınların təmsil olunmasının genişlənməsinə dair Qətnamə”³⁵ ilə müşayiət olunmuşdur. Burada da Avropa Şurasının komitələri və digər orqanlarında qadınlar və kişilərin bərabər təmsil olunması prinsipləri təsbit olunur. Avropa Şurası öz strukturlarında qadınlar və kişilərin bərabərliyinin təmin edilməsinin nümunəsi olmuşdur.³⁶

Dildə seksizmin ləğv olunması barədə Rec(90) 4 sayılı Tövsiyə 1990-cı ildə qəbul edilmiş və xüsusilə təklif etmişdir ki, hökumətlər qeyri-seksist dili həvəsləndirməli, belə dili öz hüquqi çərçivələrinə daxil etməli və xüsusilə mediada qeyri-seksist dildən istifadəni təşviq etməlidirlər.³⁷

Siyasi və ictimai qərarvermədə qadınlarla kişilərin tarazlı iştirakına dair CM/Rec(2003)3 sayılı Tövsiyə media prosesinin bütün mərhələlərində qadınların bərabər iştirakına, idarəetmə, proqramlaşdırma, təhsil, təlim, tədqiqat və tənzimləyici orqanlar daxil olmaqla, media sahəsinin qərarvermə proseslərində tarazlı iştirakı” təşviq etməyə çağırır “. ³⁸

²⁸“Media sahəsində Qadınlar və Kişilər arasında Bərabərlik haqqında” Avropa Şurasının (Rec-84) 17 sayılı Tövsiyəsi <https://rm.coe.int/recommendation-on-gender-equality-and-media-recommendation-of-the-comm/16807701f4>

²⁹ Media sahəsində Qadınlar və Kişilər arasında Bərabərlik haqqında” Avropa Şurasının (Rec-84) 17 sayılı Tövsiyəsi, bənd 6. .

³⁰ Yenə orada, Point 8,

³¹ Yenə orada, Point 9.

³² Yenə orada, Point 10.

³³ Yenə orada, point 11.

³⁴ The Council of Europe Parliamentary Assembly Resolution 855 (1986) on “Equality between Men and Women”

³⁵ The Council of Europe Parliamentary Assembly Resolution 1018 (1994) on the “Equality of rights between Men and Women”

³⁶ The Council of Europe Parliamentary Assembly Resolution 855 (1986) on “Equality between Men and Women”

³⁷ The Council of Europe Parliamentary Assembly Resolution 1018 (1994) on the “Equality of rights between Men and Women”

³⁸ http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/femm/105/text_en.htm

*Avropa Şurası İnsan Alverinə qarşı Fəaliyyətə dair Konvensiyayı 2005-ci ildə qəbul etmişdir*³⁹

Amma illər keçsə də, sənədlər qəbul edilsə də, bəzi problemlərin davam etdiyi danılmazdır. Bu səbəbdən, 2011-ci ildə qısa adı İstanbul Konvensiyası deyilən Avropa Şurasının «Qadınlara qarşı zorakılıq və məişət zorakılığının qarşısının alınması və ona qarşı mübarizə haqqında Konvensiyası» (CETS No. 210)⁴⁰ qəbul edilmişdir. Bu Konvensiya Azərbaycan tərəfindən hələlik nə imzalanmamış, nə də ratifikasiya edilməmişdir.⁴¹ Lakin, sənədin ratifikasiyası digər beynəlxalq qurum olan BMT-nin Dövrü Hesabatlarında atılmalı olan addım kimi hökumətə tövsiyə edilmişdir⁴².

2007-ci il Avropa Şurası üçün bu mövzu ilə bağlı məhsuldar il olmuşdur. İctimai mediada gender bərabərliyə dair yeni vəzifələri təqdim etməklə iki tövsiyə qəbul olunmuşdur. Media pluralizmi və media məzmununun müxtəlifliyinə dair Rec(2007)2 sayılı Tövsiyədə və informasiya cəmiyyətində ictimai xidmət mediasına dair CM/Rec(2007)3 sayılı Tövsiyədə- hər ikisində deyilir ki, ictimai xidmət mediası “bütün icmaların, sosial qrupların və nəsillərin müxtəlif fərdi ehtiyaclarına hörmət etməklə[...] onların sosial bütövlüyünü, inteqrasiyasını təşviq etməkdə fəal roya oynamaladırlar”. Bu mənada belə qrupların ictimai xidmət mediasında çıxışlarına, mövcudluğuna və təsvirinə diqqət yetirilməlidir.”⁴³

Gender bərabərliyi standartları və mexanizmləri üzrə CM/Rec(2007)17 sayılı Tövsiyə isə media təşkilatlarını “cins əsaslı diskriminasiya/gender bərabərliyi, [...] qeyri-cinsi dildən istifadə, [...] qeyri-stereotipik obrazlardan və [...] zorakı, alçaldıcı materiallardan istifadə” məsələlərini⁴⁴ tənzimləyən çərçivələr yaratmağa çağırır. Tövsiyədə, həmçinin, təklif edilir ki, “dövlətlər gender bərabərliyinin insan hüquqları prinsipi kimi mediada hörmət edilməsini təmin etmək üçün effektiv tədbirlər görməyə həvəsləndirilməlidirlər”⁴⁵.

Yeni media anlayışına dair CM/Rec(2011)7 sayılı Tövsiyə media məzmununun yaradıcılarını, redaktor və yayımçıları “diskriminasiya və stereotiplər əleyhinə mübarizə aparmaq, gender bərabərliyini təşviq etmək üçün nəzərdə tutulan standartlar daxil olmaqla, müvafiq peşəkar standartlara əməl etməyə dəvət edir.”⁴⁶ Daha sonra, bu Tövsiyə qadınların “yaradıcılıq, redaktə və paylanma proseslərinə”⁴⁷ cəlb olunmasına çağırır.

Gender bərabərliyi və media üzrə CM/Rec(2013) sayılı Tövsiyə bu məsələ ilə bağlı ən mühüm son sənədlərdən biridir. Real demokratiya qadın və kişilərin cəmiyyətdə bərabər iştirakını tələb edir. Demokratiya və gender bərabərliyi bir birindən qarşılıqlı şəkildə asılı olub, bir birini qarşılıqlı şəkildə möhkəmləndirir. Bərabər hüquqlar və imkanlar qadın və kişilərin demokratik idarəetmə, sağlam qərarvermə prosesində iştiraklarının əsas şərtidir. Gender bərabərliyi dedikdə media daxil olmaqla ictimai həyatın bütün sferalarında qadın və kişilərin birgə görünməsi, hüquq və səlahiyyətlərinin

<http://gender-az.org/doc/az/education/acrg/konferec.html>,

³⁹ Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings, Council of Europe Treaty Series – No.197, Warsaw, 16. May 2005.

⁴⁰ Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, Council of Europe Treaty Series – No.210, Istanbul, 11 May 2011.

⁴¹ On the day of 19 May 2019.

⁴² Reports of the State Committee for Family, Women and Children Affairs of the Republic of Azerbaijan

<http://www.scfwca.gov.az/>

⁴³ Recommendation CM/Rec(2007) on media pluralism and diversity of media content, Point 3.2. and Recommendation CM/Rec(2007)3 on the remit of public service media in the information society, Chapter II, Para b, point 8.

⁴⁴ Yenə orada, Para 48, point iii.

⁴⁵ Yenə orada, Para 49.

⁴⁶ Recommendation CM/Rec(2011)7 on a new notion of media, Para 86.

⁴⁷ Yenə orada., Para 86.

genişləndirilməsi, məsuliyyəti və iştirakı nəzərdə tutulur. Tövsiyə gender bərabərliyinə “insan hüquqlarının tərkib hissəsi “ kimi baxır.”⁴⁸ Bu sənəddə iddia edilir ki, “ifadə azadlığının həyata keçirilməsi gender bərabərliyini inkişaf etdirə bilər.”⁴⁹

2013-cü il 4-5 iyul tarixində Amsterdamda keçirilmiş “Media və Qadınların Obrazı ” mövzusunda konfransın nəticələri xüsusilə maraqlı olmuşdur: “Media sənayesi üçün aydın standartlar müəyyən etməklə, cinsi obrazların pislənməsinə qarşı mübarizə aparılması, inkişafın təmin edilməsi [...] və şikayət prosedurları daxil olmaqla, etik davranış məəcəllələrinin hazırlanıb ictimaiyyətə geniş tərzdə təqdim edilməsi⁵⁰” təmin olunmalıdır. “İnformasiyanın təqdimatı üçün təklif edilən yollarından biri də onun internet media səhifələrində yayılması olmuşdur.

İnternet istifadəçiləri üçün insan hüquqları bələdçisi üzrə Nazirlər Komitəsinin üzv dövlətlərə verdiyi CM/Rec(2014)6 Tövsiyədə təklif edilir ki, “dövlət orqanları, internet xidməti istifadəçiləri, onlayn məzmun və xidmət provayderləri istifadəçi qrupları ilə ünsiyyətdə gender, irq, rəng, dil, din, inanc, siyasi baxış, milli və ya sosial mənşə, milli azlıqlara mənsubiyyət, əmlak, doğum, yaş və ya cinsi istqamət daxil olmaqla, digər status kimi hər hansı əsasla diskriminasiyaya yol verməməlidirlər”⁵¹.

Audio-vizual sektorda gender bərabərliyinə dair Nazirlər Komitəsinin CM/Rec (2017) 9 sayılı Qətnaməsi ilk dəfə olaraq audio-vizual sektorda gender bərabərliyinin yaxşılaşdırılması və icrası üçün konkret tədbirlərə dair prinsiplər təklif edir. Ən mühüm tədbirlərdən biri “qərar vermə və praktikada gender bərabərliyi prinsiplərini müşahidə etmək üçün” audio-vizual sektorda əsas şəxsin təyin edilməsinə aiddir⁵².

Avropa Şurasının gender bərabərliyi üzrə ən son sənədi⁵³ olan Gender Bərabərliyi Komissiyasının 2018-2019-cu illər üzrə Fəaliyyət Planında (GEC) təsbit edilən strateji məqsədlərdən biri də, gender stereotipləri və seksizmin qarşısının alınması, ona qarşı mübarizədir. Media bu qərarın icra edilməsində mühüm rol oynamalıdır. Qeyd olunur ki, “jurnalistlər mediada cinsi mənsubiyyəti konkret olaraq vurğulamamalıdırlar”⁵⁴.

Seksizmin qarşısının alınması və ona qarşı mübarizə haqqında CM/Rec(2019)1 sayılı son Tövsiyə cəmiyyətin bütün sahələrində seksizmin mövcudluğunu işıqlandıran #MeToo kimi hərəkətlərə cavab olaraq, 2019-cu il 27 mart tarixində qəbul edilmişdir. Bu Tövsiyə Avropa Şurasına üzv dövlətlərin hökumətlərindən tələb edir ki, “ictimai və özəl sahələrdə seksizmin qarşısının alınması, ona qarşı mübarizənin aparılmasına, proqramlar icra edilməsinə həvəsləndirmək üçün tədbirlər görülsün”, bu tövsiyənin tərəcə edilməsi və yayılması təmin edilsin, icrası ilə bağlı irəliləyişlər monitorinq edilsin. Tövsiyəyə olan Əlavədə icra tədbirləri ilə birlikdə seksizmin qarşısının alınması və ona qarşı mübarizə prinsipləri əhatə olunur. “Seksizm onlayn və ya oflayn müstəvidə ictimai və ya özəl həyatda baş verən, şəxsin cinsinə görə aşağılanması və ya ikinci dərəcəli sayılması ideyasına əsaslanan hər hansı hərəkət, jest, vizual təmsil olunma, şifahi və ya yazılı sözlər, praktika və ya davranış” kimi müəyyən olunur: I)

⁴⁸ Para 3 of the Recommendation CM/Rec(2013)1 of the Committee of Ministers to member States on gender equality and media (*Adopted by the Committee of Ministers on 10 July 2013 at the 1176th meeting of the Ministers’ Deputies*),

⁴⁹ Yenə orada.

⁵⁰ The Report from the conference „Media and the Image of Women“, held in Amsterdam on 4-5 July 2013; Gender Equality Commission GEC), Council of Europe; Strasbourg, 18 November 2013; p.48

⁵¹ <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804d7bf3>

⁵² Recommendation CM/Rec (2017) 9 of the CM on gender equality in the audiovisual sector

⁵³ In May 2019.

⁵⁴ <https://rm.coe.int/coe-strategy-for-gender-equality-azerbaijani/16808c76aa>

şəxs və ya qrup şəxsin doğulma ləyaqəti və ya hüquqlarının pozulması; II) Şəxs və ya qrup şəxsə fiziki, cinsi, psixoloji və ya sosial-iqtisadi zərər, iztirab verməklə nəticələnən; III.) çəkindirici, düşməncəsinə yanaşma, alçaldıcı və ya təhqiramiz mühitin yaradılması; IV). Şəxs və ya qrup şəxsə onların insan hüquqlarının tam gerçəkləşdirilməsində və müstəqilliyində maneə yaratmaq; V) gender stereotiplərinin saxlanılması və möhkəmləndirilməsi.⁵⁵

Tövsiyə reklam, filmlər, televiziya, video oyunlar, pornoqrafik materiallar daxil olmaqla qadın, kişi, qız və oğlanların cinsi, seksuallaşdırılmış şəkildə verilmiş təsviri; qadınların fikirlərinin tarazlı müzakirəsi əvəzinə onların görünüşü, geyimi, davranışı barədə təhqiramiz məlumatlandırma; ailə və icma daxilində qadın və kişilərin stereotipik rolda təsvir edilməsi; gender əsaslı zorakılıq qurbanları ilə münasibətdə gender stereotiplərinin təkrarlanması və saxlanması; xüsusilə azlıq qadınlar olmaqla, müxtəlif peşəkar və informativ rollarda (ekspertlər, şərhçilər) qadınların tarazlaşdırılmamış və mənalı iştirakının olmaması şəklində “gündəlik seksizm”⁵⁶ dözən və əhəmiyyətsiz edən mühitə töhfə verən” elektron, print, vizual və audio olmasından asılı olmayaraq, Mediada Seksizm haqqında Qadınların Obrazı” mövzusunda Avropa Şurasının nəticələrini və tövsiyələrini əks etdirir⁵⁷.

İyirmiinci əsrin sonunda qəbul edilmiş tövsiyələr “hələ də Avropa Şurası tərəfindən təşviq edilən dəyərləri təşkil edir, onlar milli qanunvericilik və özünü tənzimləyən Davranış Məcəllələrində əks etdirilməlidirlər.”⁵⁸ Gender bərabərliyi və media üzrə ən müvafiq prinsiplərin hələ də Avropa Şurası ölkələrinin əksəriyyətində tam icra edilməsi problem olaraq qalmaqdadır.

Gender bərabərliyi və media üzrə Avropa İttifaqının standartları

Avropa İttifaqı gender bərabərliyi məsələsini önə çəkmişdir. Aİ Sazişinin 2-ci Maddəsində deyilir ki, “İttifaq azlıqlara mənsub şəxslərin hüquqları daxil olmaqla, insan hüquqlarına hörmət, azadlıq, demokratiya, bərabərlik, qanunun aliliyi kimi dəyərlər əsasında təsis edilir. Bu dəyərlər pluralizm, qeyri-diskriminasiya, tolerantlıq, ədalət, həmrəylik, qadınlar və kişilər arasında bərabərliyin üstün tutulduğu cəmiyyətdə Üzv Dövlətləri üçün ümumdür.”⁵⁹

Avropa İttifaqı 2010-2015-ci illər üzrə qadın və kişilər arasında bərabərliyə dair Strategiya daxilində beş prioritet müəyyən edir⁶⁰. Bunlar aşağıdakılardır: bərabər iqtisadi müstəqillik; bərabər iş və bərabər işə görə bərabər ödəniş; qərarvermədə bərabərlik, ləyaqət, bütövlük və gender əsaslı zorakılığa son; digər tədbirlər və horizontal məsələlərdə gender bərabərliyi.⁶¹ 2016-2019-cu illər üzrə gender bərabərliyinə dair

⁵⁵ Recommendation CM/Rec(2019)1 on preventing and Combating Sexism, adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 27 March 2019, p.10.

⁵⁶ Yenə orada.

⁵⁷ Yenə orada.

⁵⁸ Surculija Milojevic, Jelena, *The Review of the updated Code of Ethics for Azerbaijani journalists from a gender equality perspective*, Council of Europe Office in the Republic of Azerbaijan, July 2018.

⁵⁹ The Consolidated Version of the Treaty on European Union, Official /Journal of the European Union C326, 26.10.2012

⁶⁰ Strategy for equality between women and men 2010 – 2015, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Brussels, 21 September 2010.

⁶¹ Strategy for equality between women and men 2010-2015, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Brussels, 21.9.2010 COM(2010) 491 final

Strateji Öhdəlikdə Komissiya bu beş sahədə öz prioritetlərini bir daha təsdiq etmiş, bu məqsədlərə nail olmaq üçün qanunverici, qeyri-qanunverici və maliyələşdirmə vasitələrini təqdim etmişdir.⁶²

Sonunda Avropa Komissiyası “gender bərabərliyi insan hüquqları məsələsidir. Bu, demokratik cəmiyyətlər və yaxşı idarəetmənin əsası, inklüziv inkişafın dönüş nöqtəsidir” bəyanatını bir daha təsdiqləyərək, gender bərabərliyi, qadınların hüquq və səlahiyyətlərinin genişləndirilməsini xarici münasibətlərin prioritetlərindən biri kimi müəyyən edir.”⁶³

GENDER BƏRABƏRLİYİ VƏ MEDIA HAQQINDA AZƏRBAYCANIN HÜQUQİ ÇƏRCİVƏSİ

Müstəqillik qazandıqdan sonra Azərbaycan tərəfdaş olduğu sənədləri və beynəlxalq təşkilatların rəhbər prinsiplərini nəzərə alaraq, milli qanunvericiliyinə düzəlişlər edir. Bu mənada gender bərabərliyi haqqında qanunvericilik də istisna deyildir.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası

Gender bərabərliyinin qorunması baxımından daxili hüquqda mənbələrin başında 1995-ci ildə referendum yoluyla qəbul edilmiş Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası gəlir. Konstitusiyanın bərabərlik hüququnu tənzimləyən 25-ci maddəsinin 2-ci bəndi “**II. Kişi ilə qadının eyni hüquqları və azadlıqları vardır**” deməklə, gender bərabərliyini təminat altına alıb. Həmin maddənin 3-cü bəndində isə dövlətin “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” təminat verildiyini qeyd edir. 4-cü bənddə isə yuxarıdakı əsaslara görə heç kəsə zərər vurula bilməyəcəyi, güzəştlər və ya imtiyazlar verilə bilməyəcəyi, yaxud güzəştlərin və ya imtiyazların verilməsindən imtina oluna bilməyəcəyi bildirilir. Maddənin 5-ci bəndində isə göstərilir ki, hüquq və vəzifələrlə bağlı qərarlar qəbul edən dövlət orqanları və dövlət hakimiyyəti səlahiyyətlərinin daşıyıcıları ilə münasibətlərdə **hər kəsin bərabər hüquqları təmin edilir**.

Konstitusiyanın 34-cü maddəsində nikah hüququnu tənzimləyən hissədə də gender bərabərliyinə aidiyyəti olan məsələyə toxunulmuş, tərəflərin nikahda bərabərliyinə vurğu edilmiş, nikahın könüllü olduğu, heç kəsin zorla **evləndirilə (ərə verilə)** bilməyəcəyi qeyd edilmişdir. 34-cü Maddənin 2-ci bəndində **ər ilə arvadın hüquqlarının bərabər olduğu, uşaqlara qayğı göstərməyin, onları tərbiyə etməyin valideynlərin hər ikisinin həm hüququ, həm də borcu olduğu** bildirilmişdir. Bununla da ənənəvi olaraq stereotip halına gələn ailədə iş bölgüsü, uşaqların qayğısının və tərbiyəsinin əsasən analara yükləndiyi durumun əslində hüquqi baxımdan qəbul edilməz olduğu vurğulanmışdır.

Gender bərabərliyinin təminatı haqqında qanun

Konstitusiyada cinslərarası bərabərliyin təminat altına alınması daxili qanunvericiliyin formalaşmasına da istiqamət vermişdir. 10 oktyabr 2006-cı il tarixdə Azərbaycan Respublikası Mİllli Məclisi **Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu**“nu qəbul

⁶² See more: Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019, Publication office of the European Union, Luxembourg, 2016, p. 9.

⁶³ European Commission, Joint Staff Working Document, Gender Equality and Women’s Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020

edib.⁶⁴ 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.

Qanunda gender bərabərliyinə aidiyyəti olan müxtəlif anlayışlara yer verilib və onların əhatə dairəsi aydınlaşdırılıb:

- Gender bərabərliyi - qadın və kişilərin hüquq bərabərliyini, bu hüquqların həyata keçirilməsi üçün bərabər imkanları, onların cəmiyyətdə bərabər sosial vəziyyətini ifadə edir;
- Bərabər imkanlar - insan hüquqlarının həyata keçirilməsində qadınlar və kişilər üçün yaradılan bərabər şərait və təminatları nəzərdə tutur;
- Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik - seksual qısnama, cinsi əlamətə görə hüquqların bərabər həyata keçirilməsini məhdudlaşdıran və ya inkar edən istənilən fərq, istisna və ya üstünlük kimi xarakterizə edilir;
- Seksual qısnama - əmək və ya xidmət münasibətlərində olan şəxsi alçaldan, təhqir edən, başqa cinsə və ya seksual yönümə mənsubiyyətdən irəli gələn və fiziki hərəkətlərdə (toxunma, əllə vurma), ədəbsiz sözlərdə, jestlərdə, hədələrdə, ləkələyici təkliflərdə və ya dəvətlərdə təzahür edən əxlaqsız davranış olaraq izah edilib.

Qanuna əsasən, cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formaları, o cümlədən seksual qısnama qadağandır.

Lakin, qanunlarda bəzi *pozitiv diskriminasiya* əlamətləri də vardır. Hansıki, bunlar ayrı-seçkilik hesab olunmurlar və gender bərabərliyinin ölkədə təmin olunması yolunu açan məqamlar kimi tanınırlar.

Məsələn:

- Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi ilə qadınlar üçün müəyyən edilmiş güzəştlər, imtiyazlar və əlavə təminatlar;
- kişilər üçün həqiqi hərbi (alternativ) xidmətə çağırış; kişi və qadınlar üçün qanunla müəyyənləşdirilmiş fərqli pensiya və nikah yaşı;
- Azərbaycan Respublikasının Ailə Məcəlləsinin⁶⁵ 15-ci maddəsində nəzərdə tutulan arvadın hamiləliyi dövründə və ya uşağın doğulmasından sonra 1 il müddətində arvadın razılığı olmadan ərin nikaha xitam verilməsi barədə iddia qaldırmasının məhdudlaşdırılması;
- kişi və qadınlar üçün cəzaçəkmə müəssisələrində fərqli şəraitin yaradılması;
- gender bərabərliyinin təmin edilməsi məqsədilə xüsusi tədbirlərin həyata keçirilməsi-pozitiv ayriseçkilik olaraq qəbul edilməkdə və gender bərabərliyini pozmaqdadırlar.

Qanunda gender bərabərliyinin təmin edilməsində dövlətin vəzifələri də göstərilmişdir. Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının aradan qaldırılması, kişilər ilə qadınlara bərabər imkanların yaradılması, dövlətin idarə olunmasında və qərarlar qəbul edilməsində bir cinsin nümayəndələrinin üstünlüyünə yol verilməməsi üçün dövlət tədbirlər görməlidir.

Qanunda cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılmasında işəgötürənin vəzifələri sayılmış, işə 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,

⁶⁴ <http://e-qanun.az/framework/12424>

⁶⁵ <http://e-qanun.az/code/10>

cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin və seksual qısnamanın qarşısını almaq işəgötürənin vəzifəsidir. O, 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 ödənişləri eyni miqdarda ödəməlidir. Əməkhaqqı, mükafatlar və işçini həvəsləndirmək məqsədilə ödənilən digər maddi ödənişlər müxtəlif olduqda, işçinin tələbi ilə işəgötürən əməkhaqqındakı fərqin işçinin cinsi mənsubiyyəti ilə əlaqədar olmadığını əsaslandırmalıdır.

Seksual qısnamaya məruz qalmış işçilərə qarşı hər hansı təzyiq yolverilməzdir. Gender bərabərliyinin təminatı haqqında Qanunun 17-ci maddəsinə əsasən, seksual qısnamaya məruz qalmış işçilərə işəgötürən tərəfindən Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş qaydada zərər ödənilir. Bundan əlavə, işə 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. Məsələn, hamilə olub-olmaması, yaxın bir zamanda evlilik planlaması edib-etməməsi və s. kimi sorular verilə bilməz.

Elanlarda alçaldıcı məzmunlu, kişi və qadınların hüquq bərabərliyi prinsipinə zidd olan ifadələrin dərc edilməsi qadağandır. Yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün müsabiqənin elan edilməsinə də yolverilmir. Bunun tək istisnası əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə görə işçinin cinsi müəyyənedici şərtinin olması və ya həmin işlərə əmək məcəlləsinə əsasən qadın əməyinin tətbiqinin qadağan edilməsidir. Məsələn “yanlız gənc qızlar müsabiqəyə qatıla bilər”- kimi elanın yayılması yolverilməzdir.

Təhsil hüququnun həyata keçirilməsində bərabər imkanlar yaratmaq da qanuna əsasən, dövlətin vəzifələri arasındadır. 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 etməlidir.

Gener bərabərliyinin cəmiyyətdə tam formalaşması, həm də *tədris prosesindən, tədrisin keyfiyyətindən aslıdır*. Odur ki, dərslilər gender bərabərliyi prinsipinə əsaslanmalı, gender bərabərliyini açıq-aşkar pozan və ya şüur altına xitab edən stereotiplərin dərslilərə girməməsinə diqqət edilməlidir. Bütün dərslilər gender bərabərliyi süzgəcindən keçirilərsə, bu məsələdə sürətli nəticələr əldə etmək olar.

Gender bərabərliyinin təminatı haqqında Qanuna əsasən, qəbul zamanı, tədris planı tərtib olunarkən və ya biliyin qiymətləndirilməsi zamanı kişi və qadınlara qarşı fərqli tələblərin tətbiq edilməsi, təhsil sahəsinin seçilməsində kişi və qadınlar üçün fərqli imkanların yaradılması təhsil müəssisələrinin fəaliyyətində cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik kimi qiymətləndirilir. Dövlət kişi və qadınlara təhsil hüququnun həyata keçirilməsi üçün bərabər imkanların yaradılmasını təmin etməlidir.

Dövlətin digər bir vəzifəsi də iqtisadi və sosial münasibətlərdə gender bərabərliyini təmin etməkdir. Kişi və qadınların mülkiyyət hüququnun həyata keçirilməsinə və sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olmaq üçün bərabər imkanların yaradılmasına, eyni zamanda hər iki tərəfin sosial təminat hüququnun həyata keçirilməsində, ünvanlı dövlət sosial yardımının və digər sosial güzəştlərin alınmasında bərabər imkanların yaradılmasına dövlət təminat verir.

Siyasi partiyaların, qeyri-hökumət təşkilatlarının və həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətində gender bərabərliyi təmin edilməli, partiyalara, qeyri-hökumət təşkilatlarına və həmkarlar ittifaqlarına daxil olarkən kişi və qadınlar üçün eyni şərtlər olmalı, bərabər imkanlar yaradılmalıdır. Bu şərtlər istisna olaraq, hər hansı cinsin xüsusi maraqlarının müdafiəsi məqsədilə yaradılan qeyri-hökumət təşkilatlarına şamil edilmir və bərabərsizlik kimi qəbul edilmir. Məsələn, qadın hüquqlarını müdafiə təşkilatı kimi.

Gender bərabərliyinin təminatı haqqında Qanunda **cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyə məruz qalmış şəxslərə Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş qaydada zərər ödənilməsi nəzərdə tutulub.**

Qanunun müddələrinin pozulmasında təqsirli olan şəxslər də Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq məsuliyyət daşıyırlar. Gender bərabərliyinin gender bərabərliyinin təminatı haqqında Qanuna uyğun əməl edilməsinə nəzarəti müvafiq icra hakimiyyəti orqanı kimi Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzərə Dövlət Komitəsi həyata keçirir.

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinin⁶⁶ 12-ci maddəsində (gender bərabərliyini təmin etmək məqsədi ilə işəgötürənin əsas vəzifələrini və məsuliyyətini müəyyən edir) bildirilir ki, işə qəbul, işdə irəli çəkilmək, peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq zamanı, işin keyfiyyətini qiymətləndirərkən, işdən azad edərkən cinsindən asılı olmayaraq işçilərə eyni yanaşmaq və bərabər imkanlar tətbiq edilir. Cinsindən asılı olmayaraq eyni işlə məşğul olan işçilərə eyni iş şəraitini yaratmaq, eyni pozuntuya görə işçilərə fərqli intizam tənbehi tədbirini tətbiq etməmək, cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin və seksual qısnamanın qarşısını almaq üçün işəgötürən lazımi tədbirlər görməlidir.

Məcəllənin 16-cı maddəsində isə əmək münasibətlərində ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi müəyyən edilib. Əmək münasibətlərində vətəndaşlığına, cinsinə, irqinə, dininə, milliyyətinə, 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.

Əmək Məcəlləsi müəyyən edib ki, qadınlara, əlillərə, yaşı 18-dən az olan və sosial müdafiəyə ehtiyacı olan digər şəxslərə əmək münasibətlərində güzəştlərin, imtiyazların və əlavə təminatların müəyyən edilməsi ayrı-seçkilik hesab edilmir.

⁶⁶ <http://e-qanun.az/code/7>

Əmək münasibətləri prosesində işçilər arasında ayrı-seçkiliyə yol verən işəgötürən və ya digər fiziki şəxs qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş qaydada müvafiq məsuliyyət daşıyır. Ayrı-seçkiliyə məruz qalan işçi pozulmuş hüququnun bərpa edilməsi tələbi ilə məhkəməyə müraciət edə bilər.

Məişət zorakılığının qarşısının alınması haqqında Qanun

Gender bərabərliyinin təmin edilməsi istiqamətində problemlərdən biri də qadın-kişi münasibətlərində məişət zorakılığının mövcud olmasıdır. Bəzən, ictimai şəkildə məlum olmasa da, qadınların, qız uşaqlarının müxtəlif basqılara, məişət zorakılığına məruz qalaraq, təhsildən, əmək fəaliyyətindən kənarada tutulması baş verə bilər. Bunun və digər zorakılıq hallarının önənməsi məqsədi ilə 22 iyun 2010-cu il tarixində Məişət zorakılığının qarşısının alınması haqqında Azərbaycan Respublikası **Qanunu**⁶⁷ qəbul edilib. Qanunda əsasən, üç istiqamətdə tədbirlərin görülməsi nəzərdə tutulub. Bunlar:

- **hüquqi xarakterli tədbirlər** - məişət zorakılığı hallarının araşdırılması, məişət zorakılığına yol vermiş şəxslərin qanunla müəyyən edilmiş qaydada məsuliyyətə cəlb edilməsi;
- **sosial xarakterli tədbirlər** - zərər çəkmiş şəxslərin sosial müdafiəsi üzrə, o cümlədən müvəqqəti sığınacaqla təmin edilməsi, onlara dövlət hesabına hüquqi və tibbi yardımın göstərilməsi, habelə digər sosial yönümlü tədbirlərin həyata keçirilməsi;
- **qabaqlayıcı tədbirlər** - əhali arasında məişət zorakılığının mənfi hüquqi, tibbi və sosial nəticələrinin izah edilməsi, məişət zorakılığının qarşısının alınmasına yönəlmiş digər maarifləndirmə tədbirlərinin təşkilindən ibarətdir.

Cinayət Məcəlləsi

Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsində⁶⁸ cinsi ayrı-seçkiliyin müxtəlif elementlərini qadağan edən yanaşma və məsuliyyət nəzərdə tutulub. Məcəllənin 6-cı maddəsi Qanun qarşısında bərabərlik prinsipinə yer verib və cinayət törətmiş şəxslərin qanun qarşısında bərabər olduğu, irqindən, milliyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, qulluq mövqeyindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olmayaraq, cinayət məsuliyyətinə cəlb olunacağı bildirilib.

106-cı maddədə isə cinsi köləlik və ya köləlik əsasında cinsi azadlığa qəsd edən əməl cinayət hesab edilir, 5-10 il azadlıqdan məhrum edilmə ilə cəzalandırılır.

Məcəllənin 109-cu maddəsində isə fərdin, yaxud hər hansı qrupun siyasi, irqi, milli, etnik, mədəni, dini, cinsi və ya beynəlxalq hüquq normaları ilə qadağan edilmiş digər əsaslara görə təqib etmə, yəni qrupa və ya təşkilata mənsub olduqlarına görə insanları əsas hüquqlardan kobudcasına məhrum etmə insanlıq əleyhinə digər cinayətlərlə əlaqədar olduqda beş ildən on ilədək müddətə azadlıqdan məhrum etmə ilə cəzalandırılır.

Cinayət Məcəlləsinin 154-cü maddəsi isə konkret bərabərlik hüququnu pozmaya görə məsuliyyəti müəyyən edib. İrqindən, milliyyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, qulluq mövqeyindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olaraq şəxsin hüquq və qanuni mənafələrinə zərər vurmaqla şəxsin bərabərlik hüququnu pozma **min manatdan iki min manatadək** miqdarda cərimə və ya bir ilədək müddətə islah işləri ilə cəzalandırılır. Eyni əməllər vəzifəli şəxs tərəfindən öz qulluq mövqeyindən

⁶⁷ <http://e-qanun.az/framework/20131>

⁶⁸ <http://e-qanun.az/code/11>

istifadə etməklə törədildikdə verilən cəza daha da ağırlaşdırılır və **iki min manatdan üç min manatadək miqdarda cərimə**, yaxud, iki ilədək müddətə islah işləri və ya üç ilədək müddətə müəyyən vəzifə tutma, müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum edilməklə iki ilədək müddətə azadlıqdan məhrum etmə ilə cəzalandırılır. Cinayət Məcəlləsinin bu sayılan normaları daha ümumi normalardır və ayrışdırılıya yol verilməməsi, bərbərlik hüququnun pozulmaması baxımından çəkindiricidir. Ölkədə gender bərabərliyinin təmin edilməsi məqsədi ilə yeni qanunvericilik aktları qəbul edilir, bu çərçivədə dövlət qurumlarına bəzi öhdəliklər həvalə edilir. Bu öhdəliklərin hər birinin reallaşması eyni zamanda məsuliyyət tələb edir.

KİV qanunvericiliyi və gender bərabərliyi

Cəmiyyətdə gender bərabərliyinin təmin edilməsi və ayrışdırılıyın aradan qaldırılmasında ən önəmli məqamlardan biri KİV-lərlə bağlıdır. KİV təmsilçilərinin, jurnalistlərin gender bərabərliyi prinsipinin mahiyyətini tam dərk edərək, onun cəmiyyətə verəcəyi faydanı bilərək fəaliyyət göstərmələri cəmiyyətdəki cinslərarası bərabərsizliyin aradan qaldırılmasına, mənfi stereotiplərin ortadan çıxmasına yol açar bilər. Jurnalistlər gender bərabərliyinin hüquqi və etik tənzimləmələrini dəqiq bilməli, öz fəaliyyətlərində yanlış yola verməməlidirlər.

7 dekabr 1999-cu ildə qəbul edilən **Kütləvi informasiya vasitələri haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanununun**⁶⁹ 10-cu maddəsi kütləvi informasiya azlığından sui-istifadəni qadağan edir:

*Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə qorunan sirləri, habelə yayılması qadağan edilən digər informasiyanı yaymaq, mövcud konstitusiyalı dövlət quruluşunu zorakılıqla devirmək, dövlətin bütövlüyyəinə qəsd etmək, müharibəni, zorakılığı və qəddarlığı, milli, irqi, sosial ədavəti, yaxud dözülməzliyi təbliğ etmək, mötəbər mənbə adı altında vətəndaşların şərəf və ləyaqətini alçaldan şayiələr, yalan və qərəzli yazılar, pornoqrafik materiallar çap etdirmək, böhtan atmaq, yaxud digər qanunazidd əməllər törətmək məqsədi ilə kütləvi informasiya vasitələrindən istifadə olunmasına yol verilmir*⁷⁰.

2001-ci ilə qədər (qanunun bu maddəsinə dəyişiklik olmadan öncə) ayrışdırılıyın çeşidləri sayılarkən, cinsi ayrışdırılıq da qeyd edilmişdi. Lakin, 2001-ci ildə Qanuna dəyişikliklər edildi və ayrışdırılıq əməlləri daha ümumi ifadələrlə qadağan edildi, cinsi ayrışdırılıq mətnədən çıxarıldı. Sonradan, 1 dekabr 2017-ci ildə bu maddəyə daha bir əlavə edilərək, “habelə yayılması qadağan edilən digər informasiyanı yaymaq”⁷¹ da qadağalar arasına gətirildi. Beləliklə, daha ümumi ifadə edilsə də, yenə də ayrışdırılıyın yolverilməzliyinin həm də cinsi ayrışdırılıya aid olduğu göstərildi.

Gender bərabərliyinin təmin edilməsi ilə bağlı medianı əlaqələndirən digər bir qanun, **İctimai Televiziya və radio yayımı haqqında Qanundur**.⁷² Bu Qanunun 8.4-cü maddəsinə əsasən, İctimai yayım xidmətində işə götürülən, irəli çəkilən və ya ictimai yayımın başqa xidmətlərində daha yüksək vəzifəyə təyin olunan kadrlara irqinə, cinsinə, dini mənsubiyyətinə, yaxud siyasi baxışlarına görə məhdudiyət qoyula bilməz.

Qanunun 17-ci maddəsi başqa bir məqama diqqət çəkir. İctimai yayımın ən üst idarəetmə orqanı olan **Yayım Şurasının** formalaşması prosesində pozitiv ayrışdırılıq kimi qəbul edilən bir müddəaya yer verilib. Şura üzvlüyyəinə namizəd irəli sürmək hüququ olan 9 müxtəlif subyektlərin sırasına qadın

⁶⁹ <http://e-qanun.az/framework/30>

⁷⁰ Azərbaycan Respublikasının kütləvi İnformasiya Vasitələri haqqında Qanunu, Maddə 10 <http://www.e-qanun.az/framework/30>

⁷¹ <http://e-qanun.az/framework/37419>

⁷² <http://e-qanun.az/framework/5546>

cəmiyyətlərinin də adı salınıb. Bu, ictimai yayımın idarə edilməsində qadınların rolunu təşviq etmək məqsədi daşıyır. Hazırda Yayım Şurasında 2 qadın üzv var.⁷³

MEDIA SEKTORUNDA QƏRARVERMƏ VƏ İDARƏETMƏ SƏVİYYƏLƏRİNDƏ QADINLARIN İŞTİRAKI

Gender bərabərliyini 21-ci əsrin prioritetlərindən biri kimi müəyyən edərək, Avropa Şurası Gender Bərabərliyi Strategiyasının icrasında medianı “təbii tərəfdaşlarından biri”⁷⁴ adlandırır. Bəyan edilir ki, “media azadlığı və gender bərabərliyi bölünməzdir və qarşılıqlı əlaqəlidir”. Cəmiyyətdə gender bərabərsizliyi problemi qadınların media biznesi, redaktor və rəhbər vəzifələrdə, son nəticədə, informasiya siyasətində təmsil olunmamaları media müstəvisində əks etdirilir. Problem informasiya məzmununda qadınların daha az görünməsi, kütləvi informasiya vasitələrində qadınların ekspert qismində nadir hallarda təmsil olunması, qadın rəylərinin müəyyən hallarda mövcud olmaması kimi faktlarda daha çox nəzərə çarpır. Sonunda qeyd olunur ki, media “gender bərabərliyi sahəsində struktur dəyişikliklərə həm əngəl törədən, həm də onları sürətləndirən” bilər.⁷⁵

Media sektorunun qərarvermə və idarəetmə səviyyələrində qadınların iştirakına dair beynəlxalq məlumatlar və standartların təsviri

Media sektorunun qərarvermə və idarəetmə səviyyələrində qadınların iştirakına təkan vermək üçün beynəlxalq və regional təşkilatlar tərəfindən göstərilən bütün səylərə baxmayaraq, nəticələr hələ də yetərli qədər yaxşı deyildir.⁷⁶ Hələ də “gender əsaslı diskriminasiya halları mövcuddur, vəzifədə irəli çəkilmək məsələsində qadınların payı azdır. Bəzən qadınlar ailəni karyeradan üstün seçirlər və belə hallar tez tez baş verir. Çünki iş yerindəki mühit tarazlığa nail olmağı mümkünsüz edir.”⁷⁷

Mediada yüksək idarəetmədə, vəzifələrdə qadınların mövqeyi ilə bağlı araşdırmalara gəldikdə, təəssüf ki, əksər nəticələr ürəkaçan deyildir.

Qadınların mediada məşğulluğuna dair ilk araşdırmalardan biri UNESCO üçün 1995-ci ildə Marqaret Gallagher tərəfindən aparılmışdır. Nəticə göstərmişdir ki, sorğunun əhatə olunduğu 239 təşkilatdan yalnız səkkizi qadınlar tərəfindən idarə olunurdu. Beləliklə, mediada ən zirvə vəzifələr – icraçı direktor, baş icraçı və sair... – demək olar ki, əksəriyyət kişilər tərəfindən tutulduğu halda, yalnız 3 faizini qadınlar təşkil etmişdir.⁷⁸ Gallagher aşkar etmişdir ki, orta hesabla “kişilərin zirvəyə çatmaq ehtimalı qadınlardan yeddi dəfə artıqdır.”⁷⁹

Qadınların idarəetmə və ya direktorlar şurası kimi daxili qərarvermə orqanlarında iştirakına gəldikdə, demək olar əsrin dördü birində aparılmış bu araşdırma göstərmişdir ki, radio sektorunda qərarvermə orqanlarında qadınlar yalnız 12 faiz, mətbuatda yalnız 9 faiz olmaqla azlıq təşkil etmişlər.⁸⁰ Bundan əlavə, radio və televiziya 120 ən yüksək idarəetmə komitələrində yarısından çoxunda (67) qadınlar

⁷³ <http://e-qanun.az/framework/25639>

⁷⁴ Avropa Şurasının 2018-2023-cü illər üçün Gender Bərabərliyi Strategiyası, "Mediada qadınların obrazına dair"ı tövsiyyə <https://rm.coe.int/coe-strategy-for-gender-equality-azerbaijani/16808c76aa>

⁷⁵ Yenə orada.

⁷⁶ International Labour Organization, Women in business and management: Gaining momentum in Easter Europe and Central Asia, Bureau for Employers' Activities, International Labour Office, March 2018

⁷⁷ Karen Ross, Women in decision-making structures in media,

⁷⁸ Gallagher Margaret, An Unfinished Story: Gender Patterns in Media Employment, UNESCO Publishing, 1995, p.47.

⁷⁹ Yenə orada, p.52.

⁸⁰ Yenə orada, p.52

ümumiyyətlə təmsil olunurlar. Mətbuatda 45 ekvivalent komitədən yarısından azında (20) qadın mövcud deyildir.”⁸¹

Beynəlxalq Qadınların Media Fondu (IWMF) üçün Carolyn M. Byerly tərəfindən 2011-ci ildə aparılmış və UNESCO tərəfindən də dəstəklənmiş araşdırmalar göstərmişdir ki, “qadınlar sorğunun keçirildiyi 522 şirkətdə (59 ölkədə) tam ştatlı işçi qüvvəsinin yalnız üçdə birini (33.3 faiz) təşkil edirlər.”⁸² İdarəetmə vəzifələrinə nəzər saldıqda, araşdırma göstərmişdir ki, “ən yüksək idarəetmə işlərindən 73 faiz kişilər, 27 faiz isə qadınlar təmsil olunurlar.”⁸³ Sorğu keçirilən 59 ölkənin 29-da, xüsusilə orta və yuxarı idarəetmə səviyyələrində⁸⁴ qadınlar üçün “şüşə tavan”,⁸⁵ qeyri-rəsmi maneənin⁸⁶ olduğu müəyyən edilmişdir. Bununla belə, hesabatla əhatə olunan yeddi bölgə boyu peşə statusunu nəzərdən keçirərkən, zirvə səviyyəsində idarəetmədə qadınlar 27,3 faiz təşkil etdiyi halda, kişilər 72.7 faiz, yuxarı səviyyəli idarəetmədə qadınlar 38,7 faiz təşkil etdiyi halda, kişilər 61,3 faiz, orta səviyyəli idarəetmədə qadınlar 28,7 faiz təşkil etdiyi halda kişilər 71,3 faiz təşkil etmişdir.⁸⁷

28 Aİ ölkəsini və üç namizəd ölkəni (Türkiyə, Şimali Makedoniya və Serbiya) əhatə edən “2017-ci il Avropada Media Pluralizminin Monitorinqi” araşdırmasının nəticələri ilə birlikdə 2018-ci il Siyasət Hesabatı müəyyən edilmişdir. Buna əsasən, media pluralizmi sahəsində aşkar edilən ən üstün risk mənbələrindən biri “media idarəetməsi və məzmunun yaradılmasında gender bərabərliyi” olmuşdur.”⁸⁸ Araşdırmada müəyyən edilmişdir ki, qadınlar “Avropada idarəetmə rolları və media məzmunu sahəsində yetərli səviyyədə təmsil olunmamışlar.”⁸⁹ Bundan əlavə, göstərici – qadınlar üçün mediaya çıxış – sosial inkluzivlik sahəsində ən yüksək risk balını təşkil etmişdir.⁹⁰ MPM 2017 anketində keçən illərə nisbətən daha ətraflı sualların təqdim olunmasından sonra bu qənaətə gəlinmişdir ki, “daha dərin qazdıqca daha böyük bərabərsizlik aşkara çıxır.”⁹¹ 31 ölkə sırasından (Avropa İttifaqının 28 üzv dövləti və üç Aİ namizəd ölkəsi – Serbiya, Şimali Makedoniya və Türkiyə), yalnız İsveç və Danimarka bu göstərici üzrə aşağı risk balını toplamışdır, 15 ölkə isə yüksək risk balını toplamışdır. Qalan digər ölkələr isə orta risk səviyyəsini göstərmişdir.

Media Pluralizminin Monitorinqi (MPM) araşdırmasının baxdığı digər aspekt “ictimai mediada gender bərabərliyi siyasəti” olmuşdur. Yalnız 8 Aİ dövləti “həm kadr məsələləri, həm də proqramlaşdırma məzmununu əhatə edən gender bərabərliyi siyasəti”ni⁹² təqdim etmişlər. İctimai media idarəetmə şuralarının tərkibinə baxdıqda aydın olur ki, qadınlar ya təmsil olunmurlar, ya da onların payı 29 faizdən aşağı olmuşdur.⁹³

Şura Sədri və Direktor kimi ən yüksək idarəetmə vəzifələrində vəziyyət belədir ki, 31 ölkədən 22-də bu vəzifələr kişilər tərəfindən tutulur.”⁹⁴

⁸¹Yenə orada, p. 52.

⁸² Byerly, M. Carolyn, Global Report on the Status of Women in the News Media, International Women’s Media Foundation (IWMF), District Creative Printing INC, 2011., p. 6

⁸³ Yenə orada, p.9

⁸⁴ Glass ceiling is a term primarily used to refer to invisible, but real barrier that women encounter in the workplace that prevent them from upward mobility, in the course of their careers, when qualified women possess skills and experience for advancement (Byerly, M. Carolyn, Global Report on the Status of Women in the News Media, International Women’s Media Foundation (IWMF), District Creative Printing INC, 2011., p. 27).

⁸⁵ Yenə orada

⁸⁶ Yenə orada

⁸⁷ Yenə orada, p. 23, Table G “Occupational status across 7 regions and levels of significance for findings”.

⁸⁸ Brogi, Elda, Nenadic, Iva, De Azevedo Cunha Mario, *Monitoring Media Pluralism in Europe: Application of the Media Pluralism Monitor 2017 in the European Union, FYROM, Serbia and Turkey: Policy Report 2018*, Robert Schuman Centre for Advance Studies, Florence, 2018., p.2

⁸⁹ Yenə orada, p. 65.

⁹⁰ Yenə orada.

⁹¹ Yenə orada.

⁹² Yenə orada, p. 66

⁹³ Yenə orada.

⁹⁴ Yenə orada.

Özəl televiziya qurumlarına gəlirdə isə, direktorlar şurası üzvlərinin üçdə birindən azını qadınlar təşkil etdiyi halda, 16 ölkədə ən yüksək icraedici rəhbərlər kişilər olmuşdur. Səkkiz ölkədə özəl yayım qurumlarının direktorlar şurasının strukturu araşdırma üçün əlçatan olmamışdır ki, bu da yüksək şəffaflıq riskinin olduğunu göstərir.⁹⁵

2018-ci ilin mart ayında Beynəlxalq Əmək Təşkilatı tərəfindən dərc olunmuş Şərqi Avropa və Mərkəzi Asiyada biznes və idarəetmədə müstəvisində qadınların ümumi vəziyyətinə dair ən sorğu⁹⁶ göstərir ki, bu bölgələrdə qadınlar biznes sahəsində yetərli qədər təmsil olunmamış qalırlar”.⁹⁷ Ən yüksək rəhbər vəzifənin qadın tərəfindən tutulmadığına gəlirdə, hesabat göstərir ki, “qadınların ən yüksək rəhbər kimi olduğu müəssisələrin ən geniş payı Belarusa (32.7 faiz), Gürcüstana (32.0 faiz) və Latviyaya (31.5 faiz) düşür. Nə qədər təzadlı olsa da, Azərbaycan, Tacikistan (9,6 faiz) və Çex Respublikasının (11,6 faiz) ardınca 2,4 faizlə qadın rəhbəri olan müəssisələrin aşağı göstəricilərinə malik olmuşdur.”⁹⁸ Görünür ki, qadınlar geniş müəssisələrə nisbətən, daha kiçik müəssisələrdə rəhbər vəzifə tutmağa meyl edirlər. Bununla belə, Azərbaycanda kiçik müəssisələrdə 1,6 faiz qadın rəhbəri, orta miqyaslı müəssisələrdə isə 3,8 faiz qadın rəhbər təmsil olunur”⁹⁹

Avropa Şurası qadınların mediada idarəetmə və qərarvermə məqamlarında iştirakını stimullaşdırmağı ən yüksək prioritetlərindən biri kimi qarşıya qoymuşdur. 1984-cü ildən başlayaraq qadınları “qərarvermə səviyyələri və texniki xidmətlərə”¹⁰⁰ daxil etmək, eləcə də, “media idarəetmə orqanlarında bərabər paya”¹⁰¹ daxil etmək üçün media təşkilatlarını müsbət fəaliyyət proqramları tərtib etməyə çağırılmışdır.

Daha sonra, 2003-cü ildə siyasi və ictimai qərarvermədə qadınların tarazlı iştirakı barədə Tövsiyə çərçivəsində bu məsələyə yer verilir: “Rəhbərlik, proqramlaşdırma, təhsil, təlim, tədqiqat və tənzimləyici orqanlarında, medianın qərarverici orqanlarında tarazlı iştirak”¹⁰² tövsiyə edilir. Qadınların mediada mövqeyi ilə bağlı olan bu sənədin İzahedici Memorandumunda belə nəticəyə gəlinir ki, “son on il müddətində qadın jurnalistlərin sayı əhəmiyyətli dərəcədə artdığı halda, onlar rəhbərlikdə təmsilçilikdən hələ də təcrid olunmuş vəziyyətdədirlər və media siyasətinə az təsirə malikdirlər.”^{103,104} Audio-vizual sahədə gender bərabərliyinə dair NK-nın R CM/Rec (2017) 9 sayılı Tövsiyəsi “məsləhət, tənzimləyici və ya daxili nəzarət rolu olan orqanlarda, ümumiyyətlə qərarvermə prosesində, idarəetmə vəzifələrində qadın və kişilərin tarazlı iştirakını”¹⁰⁵ təmin etməyə dəvət edir. Bu sənədin göstəricilərindən biri də audio—vizual sektorda təşkilati strukturun gender kontekstində monitorinq edilməsidir¹⁰⁶

Medianın qərarvermə və idarəetmə səviyyələrində qadın və kişilərin bərabər iştirakının bütün beynəlxalq sənədlərdə təşviq edilməsinə baxmayaraq, iyirmi birinci əsrin ilk onilliyinin sonunda hələ də buna nail olunmamışdır. Bununla belə, ən yüksək səviyyəli idarəetmədə qadınların iştirakının önə çəkilməsinin bir neçə müsbət məqamı vardır: gender bərabərliyi, nəhayət, beynəlxalq təşkilatların əksər hissəsinin gündəliyində çox yüksək yer almışdır. Avropa Komissiyası bir daha təsdiqləmişdir ki, “qərarvermədə

⁹⁵ Yenə orada.

⁹⁶ The next Research will be published on 22 May 2019.

⁹⁷ Yenə orada, viii.

⁹⁸ Yenə orada, p. 19

⁹⁹ Yenə orada. p.21

¹⁰⁰ Recommendation Rec(84)17 on equality between women and men in the media, point 6

¹⁰¹ Yenə orada, point 9.

¹⁰² Recommendation CM/Rec(2003)3 on balanced participation of women and men in political and public decision making, paragraph 39,

¹⁰³ Page 45

¹⁰⁴ Surculija Milojevic, Jelena, The Review of the updated Code of Ethics for Azerbaijani journalists from a gender equality perspective, Council of Europe Office in the Republic of Azerbaijan, July 2018p.4

¹⁰⁵ Recommendation CM/Rec (2017) 9 of the CM on gender equality in the audiovisual sector

¹⁰⁶ Yenə orada.

qadınlar və kişilər arasında bərabərliyin təşviq edilməsi” 2016-2019-cu illər üzrə onun prioriteti və əsas fəaliyyəti kimi qalmaqdadır.¹⁰⁷

Komissiya öz mandatının sonuna qədər yuxarı və orta idarəetmə vəzifələrində 40 faiz qadın iştirakına çatmağı özü üçün hədəf kimi götürmüşdür.¹⁰⁸ Avropa Şurası “qadınların ictimai və siyasi həyatda tam iştirakının struktur maneələrinin aradan qaldırılmasında fundamental dəyişikliklər tələb etdiyinə” razıdır.¹⁰⁹ Avropa Şurasının üzv dövlətlərinin irəliləyişlərini ölçmək üçün istifadə olunacaq meyarlardan biri də “işəgötürən, əmək və peşəkar təşkilatların qadın və kişi üzvlərinin sayının tarazlıq faizi, milli səviyyədə qərarvermə orqanlarında qadın və kişilərin faizidir”.¹¹⁰

İqtisadi sahədə qərarvermədə qadınların payı idarəetmə və qərarvermənin bütün səviyyələrində kişilərin payından aşağıdır. Qadınlar Aİ çərçivəsində iqtisadi sahələrdə idarəedicilər şura üzvlərinin yalnız bir faizini, şura prezidentləri sırasında 3 faizini təmsil edirlər. Araşdırma göstərir ki, gender fərqliliyin təmin edilməsi yönündə proqramlar öz bəhrəsini verməyə başlayıb: liderlik və biznes fəaliyyətində qadınların sayının artırılması yönündə proseslər baş tutmuşdur.¹¹¹

Azərbaycanın media idarəetməsində gender bərabərliyi

Monitoring təşkilatları məlumat verirlər ki, əksər ölkələrdə qadınlar media qurumlarında kişilərdən geri qalaraq geniş sayda təmsil olunurlar. Lakin buna baxmayaraq, qərarvermə, idarəçilik və təsisçilik proseslərində kişilər əsas vəzifələrdə üstünlük təşkil edir, qadınlar onlardan geridə qalırlar. BJK-nin hesablamalarına əsasən, qlobal səviyyədə media sahibləri və rəhbərlərinin 73 faizini kişilər, 27 faizini qadınlar təşkil edirlər¹¹². BJK narahatlığını ifadə edir ki, indiki tempdə davam edərsə, media sahəsində gender bərabərliyinə nail olunmasına daha 75 il sərf olunması lazım gələcək.

Bənzər durum Azərbaycan mediası üçün də xarakterikdir. Azərbaycan Jurnalistlərinin Həmkarlar İttifaqı ölkə jurnalistlərinin iş şəraitinin araşdırılması üzrə geniş sorğu keçirmişdir¹¹³.

Sistemli (fəasiləsiz) fəaliyyət göstərən, yaydığı materiallarla ictimai rəyə təsir edə bilən, etik standartlara əməl edən KİV redaksiyalarında keçirilən sorğu Azərbaycan jurnalistlərinin iş mühitini, əmək münasibətlərini, gəlirlərini, intensiv rastlaşdıqları problemləri, həmçinin, media çalışanlarının cins mənsubiyyətini, menecmentdə gender bərabərliyinin durumun öyrənməklə maraqlı informasiyaları ortaya çıxartmışdır¹¹⁴.

Müəyyən edilmişdi ki, Azərbaycan mediasında qadın jurnalistlərin sayı yüksək rəqəmlərlə ifadə olunur. Sorğunun nəticələrinə görə:

¹⁰⁷ Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019, Publication office of the European Union, Luxembourg, 2016, p. 9

¹⁰⁸ *Yenə orada*, p. 27

¹⁰⁹ Achieving balanced participation of women and men in political and public decision-making: a gender equality and democratic requirement, Council of Europe, Gender Equality Strategy.

¹¹⁰ *Yenə orada*.

¹¹¹ Strategy for equality between women and men 2010-2015, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Brussels, 21.9.2010 COM(2010) 491 final, p.8

¹¹² IFJ Gender Booklet: Getting the Balance Right <https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/publications/article/ifj-gender-booklet-getting-the-balance-right-english-french-spanish-croatian-versions.html>

¹¹³ Azərbaycan Jurnalistlərinin Həmkarlar İttifaqı (JuHİ): “Azərbaycan mediasında gender məsələsi”

<http://juhi.az/yeni.pdf>

¹¹⁴ Azerbaijan Journalist’s Trade Union (JuHİ): “Azerbaijan Journalist’s Trade Union”

<http://juhi.az/yeni.pdf>

- ümumrespublika yayımlı elektron, çap və onlayn media əməkdaşlarının təqribən 40-45 faizini;
- regional telekanalların, çap və onlayn media əməkdaşlarının isə təqribən 30-35 faizini qadınlar təşkil edirlər¹¹⁵.

Dünyanın inkişaf etmiş, qabaqcıl ölkələri ilə müqayisə ediləcək göstəricilərdir. Amma bununla yanaşı, Azərbaycan mediası da gender bərabərliyi baxımından digər ölkələrdə yaşanan problemlərdən yan keçə bilməyib. Beləki, media qurumlarında yüksək kəmiyyətlə təmsil olunan qadınlar bu qurumların qərarverici orqanlarında, idarəçiliyində, həmçinin, jurnalist ittifaqlarının idarəçiliyində kifayət qədər aşağı rəqəmlərlə təmsil olunurlar. JuHI-nin hesabatına əsasən, Azərbaycanın aparıcı KİV-lərinin yalnız 15 faizinin rəhbərləri qadınlardır¹¹⁶. Yaxud, ölkənin məşhur 15 jurnalist təşkilatından yalnız birinin rəhbəri qadındır. Bu nəticə onu göstərir ki, Azərbaycanda media sahəsində çalışan qadınlar digər böyük, orta və ya kiçik biznes müəssisələrində çalışan qadınlardan daha çox idarəetmə mövqeyinə malikdirlər¹¹⁷.

BJF vurğulayır ki, bu gün qadınlar jurnalist olmağa çox meyillidirlər, amma bu sahədə rəhbər vəzifələr tutmaq istəyindən və imkanından kənardırlar. Son onilliklərdə qadın jurnalistlərin sayı əhəmiyyətli dərəcədə artıb, amma onlar media sahibkarlığında, qərar qəbul etmədə hələ də əlverişsiz durumdadırlar, media siyasətinə təsirləri çox azdırlar¹¹⁸.

Mediada gender bərabərliyinin pozulduğu başqa bir aspekt **qadın jurnalistlərin hazırladıqları xəbərlərin obyektləri ilə bağlıdır**. Sanki xəbər mövzuları «Qadın və kişi mövzuları» olmaqla iki qrupa bölünmüşdür. «İncə mövzular» (mədəniyyət, incəsənət, ailə-məişət mövzuları, sosial durum və sair) qadın jurnalistlərə, «gərgin mövzular» (siyası, kriminal, beynəlxalq mövzular və sair) isə kişi jurnalistlərə həvalə olunur ki, nəticədə gender əsaslı diskriminasiyanın əlavə bir növü təzahür edir. Qadınlarda media qurumlarının qərarverici orqanlarda təmsilçiliyinə, həmçinin, mövzu seçiminə mane olan spesifik problemlər var. Mövcud durumu dəyişmək üçün bu problemlərin aradan qaldırılması zəruridir. Təhlillər və sorğuya cəlb edilənlərin cavabları göstərir ki, media menecmentində və mövzu seçimində gender bərabərliyinin pozulmasının qanunvericiliklə heç bir bağlılığı yoxdur. Əksinə, qanunvericilik bu sahələrdə qadınlara kişilərlə bərabər təmsilçiliyinə geniş imkanlar açır. Problemin əsas səbəbi cəmiyyətdə qadınlar barədə olan yanlış stereotiplərlə bağlıdır¹¹⁹.

Qadın jurnalistlər üçün belə stereotiplərdən biri «ya ailə, ya karyera» dilemmasıdır. Bu yanlış dilemanın tətbiq edilməsi sonda media menecmentində gender bərabərliyinin pozulması ilə nəticələnir.

Hansı ki, Əmək Məcəlləsi ailəli olub çalışan insanlar üçün yüksək imtiyazlar nəzərdə tutur. Bu imtiyazlardan düzgün faydalanmaqla, «ya karyera, ya ailə» dilemmasından qurtarmaq mümkündür.

Medianın müxtəlif sahələri – inkişaf edən sosial media, internet media, televiziya, qəzet, radio xəbər siyasətlərini modern prinsiplərlə qurmaqla, bu stereotiplərin dağıdılmasında əhəmiyyətli rol oynaya bilərlər. Gender bərabərliyi üzrə milli qanunların, beynəlxalq standartların tələbləri topluma media üzərindən daha geniş çatdırıla bilər. Eyni zamanda, media menecmentində gender bərabərliyini təmin etməklə, onu cəmiyyətin digər sahələrinə yaxşı nümunə olaraq göstərmək olar.

¹¹⁵ Yəni orada

¹¹⁶ Yəni orada

¹¹⁷ In accordance with the 2018 International Labour Organization survey on general positions of women in business and management in Eastern Europe and Central Asia shows *Supra note 101*.

¹¹⁸ IFJ Gender Booklet: Getting the Balance Right <https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/publications/article/ifj-gender-booklet-getting-the-balance-right-english-french-spanish-croatian-versions.html>

¹¹⁹ Yəni orada

Azərbaycan Jurnalistlərin Peşə Davranışı Qaydalarının 2018-ci ildə yenilənmiş versiyasının 4-cü Prinsipinin¹²⁰ (PRINSIP 4: Ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi və gender bərabərliyi prinsiplərinin təşviqi və müdafiəsi) 4.5-ci bəndində göstərilir ki, “Jurnalist cinsi mənsubiyyətinə görə ayrı-seçkiliyə məruz qalmamalı, kişi və qadın jurnalistlərə bərabər hüquqlar və imkanlar təmin olunmalıdır”.

Medianın funksional fəaliyyətində gender bərabərliyi məsələsi

Avropa Şurasının "Kütləvi informasiya vasitələrinin yeni anlayışına dair" (CM/Rec- 2011) 7 sayılı tövsiyəsində çağırış edilir ki, "Media materiallarını hazırlayanlar, redaktə edənlər və yayanlar ayrı-seçkilik və stereotiplərlə mübarizəyə yönələn təşəbbüslərə dəstək verməklə, gender bərabərliyini təşviq etsinlər". Medianın müstəqilliyinin önəmli olması bütün sənədlərdə öz əksini tapıb. Bununla yanaşı, media işçiləri, jurnalistlər və digər xəbər istehsalçıları qadın və kişilərin obrazının qərəzsiz, stereotiplərdən kənar şəkildə təqdim edilməsinə görə cavabdehlik daşdıqlarını bilməlidirlər. AŞ Nazirlər Komitəsi mediaya insan hüquqlarının prinsiplərindən biri kimi gender bərabərliyinə hörmətlə yanaşılmanı təklif edir, media peşəkarlarını və ümumilikdə kommunikasiya sektorunu qadınların və kişilərin qeyri-stereotip təsviri yönündə tədbirlər görməyə çağırır¹²¹. Artıq qeyd olunduğu kimi, Beynəlxalq Jurnalistlər Federasiyası tərəfindən hazırlanmış “Jurnalistlərin davranış prinsipləri haqqında bəyannamə”nin 7-ci bəndində göstərilir ki, “...cinsi mənsubiyyətə əsaslanan ayrı-seçkilik yolverilməzdir”¹²². Bu prinsip dünyanın demokratik ölkələrində xəbər istehsalçıları üçün hazırlanmış etika məcəllələrində təkrarlanır. Buna rəğmən, KİV üzərindən yayımlanan materiallarda ciddi problemlər müşahidə edilməkdədir. KİV işçiləri bəzən fərqi nə varmadan, bəzən isə oxucu auditoriyasını sensasiya yaratmaq vasitəsilə cəlb etmək məqsədilə (reyting xatirinə) gender bərabərliyinin pozulmasına gətirib çıxaran təhriflərə yol verirlər. Olayın təqdimatında ayrı-seçkilik edilir. Belə hallar bərabər yanaşma prinsipini pozmaqla yanaşı, oxucuya səhv məlumat ötürülməsi ilə nəticələnir. Bənzər hallara xüsusi olaraq kriminal hadisələrin təqdimatı zamanı təsadüf edilir. Müşahidələr göstərir ki¹²³, ölkənin həta professional KİV-lərində də xəbər təqdimatı zamanı birbaşa əlaqə olmadan cinsi ayrı-seçkiliyə yol verilir, hadisələrin və xəbərin mahiyyətinə aidiyyəti olmadan subyektin cinsi önə çəkilir, fərqləndirilir, cinsi kimlik başlıqlara, məqalələrə çıxarılır. KİV-lər xəbərlərin təqdimatı zamanı hadisənin mahiyyətini izah etmədən, "qadın sürücü", "qadın oğru", "dələduz qadın" və sair kimi ifadələrdən istifadə edirlər, hadisə törədicisi və ya hadisə qurbanı olan şəxslərin cinsi mənsubiyyəti qabardılır, xüsusən, qadınların fərqləndirilməsinə üstünlük verilir. Bənzəri hadisələri təqdim edən xəbərlərdə hadisənin subyektivi kişi olduğunda, bu fərqləndirməni görmək olmur - o zaman cins önə çəkilir, başlıqlara çıxarılır. Medianın birinci funksiyası xəbər vermək, hadisənin mahiyyətini, səbəbini təsvir etməkdir. Baş vermiş qəza, yaxud olay haqqında xəbər başlıqlarında qadınların cinsi kimliyinin qabardılması yolverilməzdir. “Kişi sürücü”, “kişi həkim”, “dələduz kişi” və sair demədiyimiz kimi, “qadın sürücü”, “qadın həkim” kimi ifadələrin işlənilməsindən də uzaq durmaq lazımdır. Xəbər istehsalı zamanı yol verilən bənzər xətalardan aradan qaldırılması üçün hazırda “Jurnalistlərin Peşə Davranışı Qaydaları” (Etik Kodeks) gender bərabərliyinin təmin edilməsinə töhvə vermək baxımından yenilənirlər. Peşə davranışı qaydalarının

¹²⁰ Azərbaycan Mətbuat Şurası, Azərbaycan Jurnalistlərinin Peşə Davranışı Qaydaları <https://rm.coe.int/azerbaycan-etik-kodeks-yenilenmis-gender/16808eb4fe>

¹²¹ Avropa Şurasının 2018-2023-cü illər üçün Gender Bərabərliyi Strategiyası, "Mediada qadınların obrazına dair"ı tövsiyyə <https://rm.coe.int/coe-strategy-for-gender-equality-azerbaijani/16808c76aa>

¹²² “IFJ Declaration of Principles on the Conduct of Journalists”, <http://www.ifj.org/about-ifj/ifj-code-of-principles>

¹²³ IFJ Gender Booklet: Getting the Balance Right <https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/publications/article/ifj-gender-booklet-getting-the-balance-right-english-french-spanish-croatian-versions.html>

yenilənmiş versiyaları gender bərabərliyi və media azadlığı sahəsində Avropa Şurasının standartlarına uyğunluq baxımından qiymətləndirilir. Media sahəsində gender bərabərliyi nisbətən yeni kateqoriya olsa da, Avropa Şurası bu məsələ ilə bağlı çoxsaylı sənədlər qəbul edib, tövsiyə və təkliflər verib. Bunların arasında Jurnalistlərin peşə davranışı qaydalarının Gender bərabərliyi kontekstində yenilənməsi aktuallıq kəsb edir. Başlanmış prosesə uyğun olaraq, Avropa Şurasının Bakı Ofisinin təşəbbüsü ilə 2018-ci ilin may ayında Azərbaycan Jurnalistlərinin Peşə Davranışı Qaydaları (JPDQ) gender bərabərliyi kontekstində yenilənmişdir. Yenilənmiş versiya Avropa Şurasının “Azərbaycanda gender bərabərliyi və media azadlığı” layihəsi çərçivəsində yaradılmış işçi qrup tərəfindən hazırlanmışdır. JPDQ-nın gender bərabərliyi kontekstində yenilənmiş versiyası Azərbaycan Mətbuat Şurası İdarə Heyətinin 1 noyabr 2018-ci il tarixli iclasında əsas olaraq qəbul edilmişdir. Azərbaycan Jurnalistlərinin Peşə Davranışı Qaydalarının gender bərabərliyini qoruyan və cinsi-ayrıseçkiliyi inkar edən müddəalarla yenilənmiş versiyası xəbər istehsalçılara anlaşıqlı istiqamətlər verir. JPDQ-nın yenilənmiş versiyasının 4-cü prinsipində (Prinsip -4: Ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi və gender bərabərliyi prinsiplərinin təşviqi) deyilir:

- 4.1. Jurnalist ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi və gender bərabərliyi prinsiplərinə hörmət etməli, cinsi ayrı-seçkilik yaradan və ya cinsi nifrətə çağıran üslubdan uzaq durmalı, xəbərin məzmunu bilavasitə tələb etməsə, şəxsin cinsi mənsubiyyətini vurğulamamalı və ya fərqləndirməməlidir.

- 4.2. Jurnalist gender stereotiplərini təbliğ etməməli, onlara qarşı mübarizə aparmalı və mediada qadınların və kişilərin pozitiv və gender stereotiplərindən azad imajını təşviq etməlidir.

4.3. Jurnalist gender-əsaslı zorakılıq hallarının mediada işıqlandırılmasına həssaslıqla yanaşmalı, gender-əsaslı zorakılığı təşviq etməməli və cəmiyyətdə onun neqativ nəticələrinə dair məlumatlılığı artırmalıdır¹²⁴.

Mediada Gender bərabərliyə bağlı təzahür edən digər bir problem, KİV səhifələrində yayımlanan reklamlarda yol verilən xətalardır. Reklam gender stereotipinin geniş mənbəyidir, çünki reklam çarxları kişi və ya qadın hədəfinə uyğunlaşdırılmışdır. Qadınlar reklamlarda kişilərdən çox təqdim olunur, çünki “gündəlik alış-veriş etmək üçün məsuliyyət daşıyırlar”. Kişilər daha çox avtomobilləri, siqaretləri, biznes məhsulları və ya investisiyaları reklam edirlər, qadınlar isə kosmetika və məişət məhsulları reklamlarında göstərilirlər. Qadınlar ev şəraitində, kişilər isə açıq havada (evdən xaricdə) göstərilirlər¹²⁵. Hər cür media növündə qadınlar incə və seksuallaşdırılmış vəziyyətdə göstərilirlər: “onlar kişilərdən daha az danışırlar; onlar daha az fikrə malikdirlər”. Əyləncə sənayesində lider və ya peşəkarlar kimi, yaxud pul qazanan kimi kişilərə nisbətən daha az ehtimalla rol alırlar. «Feys-izm» fenomeni – qadınlar reklamda tam bədənə göstərilir, kişiləri isə üzdən çəkilirlər. Cinsi mənsubiyyət zəminində ayrıseçkiliyə gətirib çıxara biləcək gender xarakterli reklamların, nifrətə təhrikin və gender əsaslı zorakılığın təsvir edildiyi reklamların yayılması məqbul sayılmır. Avropa Şurasının tövsiyəsində qeyd edilir ki, “dövlət orqanları tərəfindən maliyyələşdirilən reklam kampaniyalarında qadınların ləyaqətinin qorunması və müsbət imicinin formalaşdırılması, qadınlarla kişilər arasındakı real münasibətlərin formalaşdırılması əsas götürülməlidir. Reklamlarda qadın və kişilərin bədənlərinin hər hansı formada istismar edilməsi yolverilməzdir”¹²⁶.

¹²⁴ Azərbaycan Mətbuat Şurası, Azərbaycan Jurnalistlərinin Peşə Davranışı Qaydaları <https://rm.coe.int/azerbaycan-etik-kodeks-yenilenmis-gender/16808eb4fe>

¹²⁵ IFJ Gender Booklet: Getting the Balance Right <https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/publications/article/ifj-gender-booklet-getting-the-balance-right-english-french-spanish-croatian-versions.html>

¹²⁶ Yəni orada

NƏTİCƏ

Tədqiqatlar göstərir ki, gender bərabərliyi qanunvericiliyinin qəbulundan bir neçə onilliklər sonra da qadınlar və kişilər arasında əsl bərabərliyə hələ də nail olunmamışdır. Bu, həmçinin, media qurumlarında tam ştatda çalışan işçilər, idarəetmə qurumlarının üzvləri sırasında qadınların təmsilçiliyi məsələsində də özünü göstərir.

Avropa Şurasının dəstəyi ilə bu nümunəni dəyişdirmək üçün ölkələrin ata biləcəkləri bir neçə addımlar mövcuddur:

İlk olaraq, hazırda gender bərabərliyini tənzimləyən bütün qanunların Avropa Şurası da daxil olmaqla, digər beynəlxalq təşkilatların standartlarına uyğunluğunu nəzərdən keçirmək.

İkincisi, beynəlxalq standartlara uyğun gəlmədiyi halda qanunvericiliyə dəyişikliklər etmək.

Üçüncüsü, medianın gender bərabərliyi müstəvisində müvafiq beynəlxalq standartların və milli qanunvericiliyin icrasına nəzarət etmək imkanlarının artırılması.

Sonunda, ictimai xidmət və özəl mediada faktiki gender bərabərliyinin mövcudluğunu (mövcud olmamasını) ölçmək üçün araşdırma aparmaq.

AZƏRBAYCANDA XƏBƏR İSTEHSALÇILARI ÜÇÜN BƏLƏDÇİ

Kütləvi informasiya vasitələri cəmiyyətdə gender bərabərliyinin təşviq edilməsinin ən mühüm elementlərindən biridirlər. Bu mənada, beynəlxalq təşkilatlar medianın gender bərabərliyinə yanaşmasını tənzimləyəcək bir sıra sənədlər qəbul etmişlər. Beynəlxalq Jurnalistlər Federasiyası tərəfindən hazırlanmış və demokratik dünyanın media etikasına kodekslərində¹²⁷ təkrarlanan “Jurnalistlərin Davranışı üzrə İFJ Prinsiplər Bəyannaməsinin” 7-ci Maddəsi irəli sürür ki, "gender əsaslı diskriminasiya yolverilməzdir, ¹²⁸ jurnalistlər gender diskriminasiyasından çəkinməlidirlər.

21-ci əsrin əvvəlində Avropa Şurası mediada gender bərabərliyini öz prioritetlərindən biri kimi müəyyən etdi. 2018-2023-cü illər üzrə ən son Gender Bərabərliyi Strategiyasında¹²⁹ media bu strategiyanın¹³⁰, implementasiyasında parlamentlər, hökumətlər və müxtəlif digər qurumlarla birlikdə “təbii tərəfdaş” elan edildi.¹³¹

Media sahəsində gender bərabərliyi problemləri əsasən iki istiqamətdə təsniflənir:

- 1) Gender bərabərliyi problemi media sahibkarlığı, media idarəetməsi və media işçiləri sırasında, yəni, kütləvi informasiya vasitələri və jurnalist təşkilatlarında təsisçi, idarəetmə və qərarvermə orqanlarında gender bərabərliyinin pozulması.
- 2) Medianın fəaliyyətinə aid olan problemlər, yəni xəbərlərin çatdırılmasında gender diskriminasiyasına yol verməmək, stereotipləri dağıtmaq.

Həmçinin, hər iki problemi hər zaman həll etməyə çalışan üçüncü kateqoriya vardır - siyasət səviyyəsi ki, bu da qanunvericilik, qanunaltı aktlar, daxili qaydalar, etika məəcəlləsi vasitəsilə fəaliyyət göstərir.

Buna görə də, Azərbaycanda Xəbər İstehsalçıları üçün Bələdçi üç kateqoriyaya bölünür: mediada daxili prosedurlar; media istehsalı və redaktə prinsipləri; tənzimləyici və özünü tənzimləyən çərçivə. Hər kateqoriyada beynəlxalq standartlar və Azərbaycanın qanunverici çərçivəsinə əsaslanan tövsiyələr əhatə olunur.

¹²⁷ IFJ Declaration of Principles on the Conduct of Journalists” <http://www.ifj.org/about-ifj/ifj-code-of-principles/>

¹²⁸ IFJ Declaration of Principles on the Conduct of Journalists”, <http://www.ifj.org/about-ifj/ifj-code-of-principles>

¹²⁹ Gender Equality Strategy 2018 – 2023, adopted in May 2018.

¹³⁰ Yəni orada. səhifə 40.

¹³¹ Yəni orada.

I MEDIA TƏŞKİLATLARINDA DAXİLİ PROSEDURLAR (Kadr məsələləri)

Media təşkilatları xüsusilə texniki xidmət səviyyəsində qadınların vəziyyətinin yaxşılaşdırılması üçün müsbət fəaliyyət proqramlarını qəbul etməlidirlər.¹³²

Qadınlar və kişilər iş qəbul, təlim, ödəniş, vəzifədə irəli çəkilmə və məşğulluğun hər hansı digər mərhələsində bütün vaxtlarda bərabər davranış görməlidirlər”¹³³

Media nəzarət və idarəetmə qurumlarında qadınların bərabər mövcudluğunu həvəsləndirməlidir.¹³⁴

İdarəetmə, proqramlaşdırma, təhsil, təlim, tədqiqat və tənzimləyici orqanlar daxil olmaqla, media sahəsinin qərarvermə vəzifələrində qadın və kişilərin tarazlı iştirakı olmalıdır;”¹³⁵

Qadınlar medianın istehsal, redaktə və paylanma proseslərinə cəlb olunmalıdırlar. ”¹³⁶

Qadınlar və kişilərin medianın qərarvermə vəzifələrində və məzmununda bərabər iştirakı, bütün mövzular üzrə qadın ekspertlərinin məlumat bazalarının yaradılması həvəsləndirilməlidir. ¹³⁷.

II XƏBƏR İSTEHSALI VƏ REDAKTƏ PRİNSİPLƏRİ (Məzmunun proqramlaşdırılması)

Media tərəfindən yayımlanan danışmalar və müzakirələrdə qadınların daha geniş iştirakı həvəsləndirilməlidir.¹³⁸

Qadınların ləyaqəti, eləcə də, onların dövlət orqanları tərəfindən sponsorluq edilən təbliğat kampaniyalarında müsbət imici qorunmalıdır.¹³⁹

Kişilər və qadınlar arasında tərəfdaşlıq münasibəti hər hansı cinsi stereotiplik olmadan əks olunmalıdır.¹⁴⁰

Mal və xidmətlərə diqqəti yönəltmək üçün qadın və kişi bədənlərinin hər hansı istismarı qadağan edilməlidir¹⁴¹

Qadınlar və kişilər arasında bərabərlik problemlərinə dair görüşlər və seminarlar bütün ölkə boyu təşkil olunmalı, ictimaiyyət üçün media tərəfindən geniş əhatə olunmalıdır.¹⁴²

Hazırkı linqvistik praktika kişilər üçün icra olunduğu kimi, xüsusilə qadınların cəmiyyətdə mövcudluğu, statusu və rolunu nəzərə alaraq, media öz proqramlarında qeyri-cinsi dildən istifadə etməlidir.¹⁴³

İctimai media gender bərabərliyi məsələlərinə xüsusi diqqət yetirməlidir.¹⁴⁴

“Media məzmunu yaradıcıları, redaktorlar və yayımçılar diskriminasiya, stereotiplər əleyhinə mübarizə aparılması, gender bərabərliyini təşviq etmək üçün nəzərdə tutulan standartlar daxil olmaqla müvafiq peşəkar standartlara əməl etməlidirlər.”¹⁴⁵

¹³² Recommendation Rec(84)17 on equality between women and men in the media, point 6

¹³³ Recommendation Rec(84)17 on equality between women and men in the media, point 6

¹³⁴ See in more details: Recommendation Rec(84)17 on equality between women and men in the media, point 9

¹³⁵ Recommendation CM/Rec(2003)3 on balanced participation of women and men in political and public decision making, paragraph 39,

¹³⁶ Recommendation CM/Rec(2011)7 on a new notion of media, Para 86 .

¹³⁷ Recommendation CM/Rec(2019)1 on preventing and Combating Sexism, adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 27 March 2019, p.21-22

¹³⁸ Recommendation Rec(84)17 on equality between women and men in the media, point 10

¹³⁹ Recommendation Rec(84)17 on equality between women and men in the media, point 11

¹⁴⁰ Yenə orada, Point 11

¹⁴¹ Yenə orada, Point 11

¹⁴² Yenə orada, Point 12.

¹⁴³ Recommendation Rec(90)4 on the elimination of sexism from language, p. 2

¹⁴⁴ Recommendation CM/Rec(2007) on media pluralism and diversity of media content, Point 3.2. and Recommendation CM/Rec(2007)3 on the remit of public service media in the information society, Chapter II, Para b, point 8.

¹⁴⁵ Recommendation CM/Rec(2011)7 on a new notion of media, Para 86.

Sosial, iqtisadi və siyasi həyatda qadınların fəal iştirakçı kimi müsbət imicləri və kişilərin qayğı göstərən rolunda qeyri-ənənəvi rollarının müsbət imicləri həvəsləndirilməlidir.¹⁴⁶
Məzmun əlçatanlığının gender kontekstində müntəzəm monitorinqi aparılmalıdır.¹⁴⁷

III MEDIA, JURNALİSTLƏR VƏ XƏBƏR İSTEHSALÇILARI ÜÇÜN TƏNZİMLƏYİCİ VƏ ÖZÜNÜ TƏNZİMLƏYƏN ÇƏRÇİVƏ

Qadınlar və kişilər arasında bərabər davranışa dair aşağıdakı prinsiplər media təşkilatları, jurnalist birlikləri və digər tənzimləyici orqanların daxili qaydalarına tətbiq edilməlidir:
Qadınlar və kişilərə qarşı işə qəbul, təlim, ödəniş, vəzifədə irəli çəkilmə və məşğulluğun hər hansı digər mərhələsində bütün vaxtlarda bərabər davranılmalıdırlar¹⁴⁸

Media tərəfindən istehsal edilən hər bir mətn cins bərabərliyi prinsipinə uyğun olmalıdır.¹⁴⁹
Media təşkilatları daxilində cins əsaslı diskriminasiya/gender bərabərliyi məsələsini daxil edən, qeyri-cinsi dildən istifadəni və qeyri-stereotipik imiclərin təqdimatını təşviq edən, zorakı və ya alçaldıcı materiallardan istifadəni istisna edən, özünün tənzimləyən tədbirlər, prinsiplər, davranış məcəllələri və ya digər qayda növləri ifadə azadlığına uyğun dərəcədə qəbul və icra edilməlidir¹⁵⁰

Media təşkilatları digər tənzimləyici orqanlarla birlikdə cinsi imic, dil və praktikamı pisləmək, buna qarşı mübarizə aparmaq məqsədilə daxili tənzimləyici çərçivə yaratmalıdırlar.¹⁵¹

Şikayət qaydaları daxil olmaqla, daxili etika və davranış məcəlləsi ictimaiyyət üçün əlçatan olmalıdır.¹⁵²
Seksizmi pisləyən və seksist nifrət nitqinə görə cinayət məsuliyyətini müəyyən edən qanunvericilik tətbiq olunmalıdır.¹⁵³

Seksist nifrət nitqi hallarını müəyyən edən, bütün mediaya şamil edilən qanunvericilik tədbirləri, eləcə də, hesabat prosedurları və müvafiq sanksiyalar qəbul edilməlidir. İnternet və yeni media daxil olmaqla bütün mediada seksist nifrət nitqini pisləmə üzrə məlumat vermə prosedurları tətbiq edilməlidir.¹⁵⁴

Mediada xəbər və reklamda seksizmi qadağan edən qanunvericilik, belə hallarla mübarizə tədbirlərinin monitorinqi, icrası mexanizmləri təqdim olunmalıdır.¹⁵⁵
Seksizm ifadələri böhtan haqqında qanunlara daxil edilməlidir.¹⁵⁶

¹⁴⁶ Recommendation CM/Rec(2019)1 on preventing and Combating Sexism, adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 27 March 2019, p.21-22

¹⁴⁷ Recommendation CM/Rec (2017) 9 of the CM on gender equality in the audiovisual sector

¹⁴⁸ Recommendation Rec(84)17 on equality between women and men in the media, point 6

¹⁴⁹ The Recommendation Rec(90)4 on the elimination of sexism from language, point 2.

¹⁵⁰ Recommendation CM/Rec(2007)17 on gender equality standards *Yenə orada*, Para 48, point iii.

¹⁵¹ The Report from the conference „Media and the Image of Women“, held in Amsterdam on 4-5 July 2013; Gender Equality Commission GEC), Council of Europe; Strasbourg, 18 November 2013; p.48

¹⁵² *See more: Yenə orada.*

¹⁵³ *Yenə orada.*

¹⁵⁴ *Yenə orada, səh..19*

¹⁵⁵ *Yenə orada.*

¹⁵⁶ *Yenə orada.*

İSTİFADƏ EDİLMİŞ ƏDƏBİYYAT VƏ ƏLAVƏ OXU

Birləşmiş Millətlər Təşkilatı

Pekin Bəyannaməsi və Fəaliyyət Platforması, Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qadınlar üzrə dördüncü Ümumdünya Konfransı, Pekin, 4-15 sentyabr, 1995.

BMT-nin Baş Assambleyasının 1966-cı il 16 dekabr tarixli 2200 A (XXI) sayılı Qətnaməsi ilə qəbul edilmiş Beynəlxalq Vətəndaş və Siyasi Hüquqlar Paktı (ICCPR).

BMT “Gender bərabərliyi və insan inkişafı” hesabatı

<https://www.undp.org/content/dam/azerbaijan/docs/publications/sustainabledevelopment/HDtextbook/9.pdfBMT>

“Dayanıqlı İnkişaf üzrə 2030-cu il Gündəliyi”

<http://unazerbaijan.org/az/dayaniqli-inkisaf-m%C9%99qs%C9%99dl%C9%99ri/dayaniqli-inkisaf-uzr%C9%99-2030-cu-il-gund%C9%99liyi/>

BMT-nin “Qadınlara qarşı ayrı-seçkilinin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında” Konvensiyası (CEDAW),

“Qadınlar Konvensiyası”, BMT Baş Assambleyası tərəfindən 1979-cu il 18 dekabr tarixində qəbul olunmuşdur <http://justice.gov.az/prints.php?view=humanrights&id=3>

Avropa Şurası

Avropanın İnsan Hüquqları Konvensiyası (ECHR)

Mediada gender stereotipləri və seksizmə qarşı mübarizə, Avropa Şurasının Gender Bərabərliyi Strategiyası, Avropa Şurasının məlumat cədvəlləri

Mediada qadın və kişilər arasında bərabərliyə dair NK-nın R (84) 17 sayılı Tövsiyəsi

Seksizmin dildən çıxarılmasına dair NK-nın R (90) 4 sayılı Tövsiyəsi

Gender bərabərliyinin əldə olunması strategiyası üzrə NK-nın R (98) 1 sayılı Tövsiyəsi

Mediada qadınların imicinə dair PACE Tövsiyəsi 1555 (2002)

Avropa Şurasının İnsan Alverinə qarşı Tədbirlər Konvensiyası, Avropa Şurasının Saziş Silsiləsi - No.197, Varşava, 16 May, 2005

Mülki qanunda gender bərabərliyi prinsipinə hörmət barədə PACE Tövsiyəsi 1798 (2007)

PACE Qətnaməsi 1557 (2007) Qadınların reklamda imici

Gender bərabərliyi standartları və mexanizmlərinə dair NK-nın Rec (2007) 17 sayılı Tövsiyəsi

Bəyannamə CM (2009) 68 Gender bərabərliyinin reallığa çevrilməsi

PACE Qətnaməsi 1751 (2010) Mediada cinsi stereotiplərlə mübarizə

PACE Tövsiyəsi 1931 (2010) Mediada cinsi stereotiplərlə mübarizə

Avropa Şurasının qadınlara qarşı zorakılıq və daxili zorakılığın qarşısının alınması və mübarizəsi barədə Konvensiyası, Avropa Şurasının Saziş Silsiləsi– No. 210, İstanbul, 11 may, 2011.

http://assembly.coe.int/Communication/Campaign/DomesticViolence/HandbookParliamentarians_AZ.pdf

PACE Qətnaməsi 1860 (2012) Qadın hüquqlarının dünyada irəli çəkilməsi

Gender Bərabərliyi və media haqqında NK-nın Rec (2013) 1 sayılı Tövsiyəsi

Gender Bərabərliyi və media haqqında NK-nın Rec (2013) 1 sayılı Tövsiyəsinin icrasına dair Vəsait

Audio-vizual sektorda gender bərabərliyinə dair NK-nın Rec (2017) 9 sayılı Tövsiyəsi

Avropanın İnsan Hüquqları Məhkəməsi, Ölverişlilik Meyarları barədə Praktiki Bələdçi, 2018-ci il 31 dekabrda yenilənmişdir, Avropa Şurası/Avropanın İnsan Hüquqları Məhkəməsi, 2018

Avropa Şurasının Gender Bərabərliyi Strategiyası 2018-2023

Seksizmin qarşısının alınması və ona qarşı mübarizə haqqında Tövsiyə CM/Rec(2019)1 , Avropa Şurasının Nazirlər Komitəsi tərəfindən 2019-cu ilin 27 martında qəbul edilmişdir

Avropa İttifaqı

Avropa Komissiyası, Birgə Heyət İşçi Sənədi, Gender Bərabərliyi və Qadınların Səlahiyyətlərinin Genişləndirilməsi: Aİ-nın Xarici Münasibətləri vasitəsilə Qızların və Qadınların Həyatının dəyişdirilməsi 2016-2020

Gender Bərabərliyi üzrə Strateji Öhdəlik 2016-2019, Avropa İttifaqının Nəşr Ofisi, Lüksemburq, 2016.

Qadınlar və kişilər arasında bərabərlik Strategiyası 2010-2015, Komissiyadan Avropa Parlamentinə İsmaric, Avropanın İqtisadi və Sosial Komitəsi və Regionların Komitəsi, Brüssel, 21.9.2010 COM(2010) 491 final

Avropa İttifaqı haqqında Sazişin Birləşdirilmiş Versiyası, Avropa İttifaqının Rəsmi/Jurnalı C326, 26.10.2012.

Azərbaycanın qanunvericiliyi və digər mənbələr

Azərbaycan Konstitusiyası

Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsi <http://e-qanun.az/code/11>

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi <http://e-qanun.az/code/7>

Kütləvi informasiya vasitələri haqqında AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNU <http://e-qanun.az/framework/30>

Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin hesabatları <http://www.scfwca.gov.az/>

Azərbaycan Jurnalistlərinin Həmkarlar İttifaqları (JuHI): “Azərbaycan mediasında gender məsələsi” <http://juhi.az/yeni.pdf>

Azərbaycan Mətbuat Şurası, Azərbaycan Jurnalistlərinin Peşə Davranış Qaydaları <https://rm.coe.int/azerbaycan-etik-kodeks-yenilenmis-gender/16808eb4fe>

“Jurnalistlərin Davranışı haqqında IFJ Prinsiplər Bəyannaməsi”, <http://www.ifj.org/about-ifj/ifj-code-of-principles>

IFJ Gender Kitabçası: Tarazlığın düzgün qoyulması <https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/publications/article/ifj-gender-booklet-getting-the-balance-right-english-french-spanish-croatian-versions.html>

IFJ Qadınlara qarşı zorakılıq barəsinə Məlumat Vermə Prinsipləri https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/IFJ_Guidelines_for_Reporting_on_Violence_Against_Women_EN.pdf

Digər müvafiq mənbələr

BBC: “Səudiyyə Ərəbistanında 10 qadağa” <https://www.bbc.com/azeri/international-42343067>

BBC: “İranda həyat– İslam İnqilabından əvvəl və sonra” <https://www.bbc.com/azeri/other-news-47176689>

Brogi, Elda, Nenadic, Iva, De Azevedo Cunha Mario, *Avropada Monitoring Media Pluralizmi: Avropa İttifaqında Media Pluralizm Monitoru 2017-ci il Müraciəti, FYROM, Serbiya və Türkiyə: Siyasət Hesabatı 2018*, Robert Schuman Centre for Advance Studies, Florence, 2018.

Byerly, M. Carolyn, Xəbərlər Mediasında Qadınların Statusu barədə Qlobal Hesabat, Beynəlxalq Qadınların Media Fondu (IWMF), District Creative Printing INC, 2011.

Avropanın Gender Bərabərliyi İnstitutu, *Aİ Üzv Dövlətlərində Pekin Fəaliyyət Platformasının icrasının xülasəsi: Qadınlar və Media – Media təşkilatlarında qərarçıxarmada gender bərabərliyinin irəli çəkilməsi*, Avropanın Gender Bərabərliyi İnstitutu, Luxembourg, 2013.

Gallagher Margaret, Bitməmiş Hekayə: Media məşğulluğunda gender nümunələri, UNESCO Nəşri, 1995.

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı, Qadınlar biznes və idarəetmədə: Şərqi Avropa və Mərkəzi Asiyada inkişafın əldə olunması, İşəgötürənlərin Fəaliyyət Bürosu, Beynəlxalq Əmək Təşkilatı, mart, 2018-ci il

Surculija Milojevic, Jelena, *Gender bərabərliyi perspektivindən Azərbaycan jurnalistləri üçün yeniləndirilmiş Etika Məcəlləsinə Baxış*, Avropa Şurasının Azərbaycan Respublikasındakı Ofisi, iyul, 2018-ci il.

Steiner, Linda, Gender və Jurnalizm, *Oksfordun Ünsiyyət Araşdırma Ensiklopediyası*, Fevral, 2017-ci il.

Dünya İqtisadi Forumu: “Qlobal Gender Boşluğu Hesabatı 2018” , “108 İl: Qadınların İşçi qüvvəsində payı olduqca gender bərabərliyi gözləntisi daha da uzanır, Siyasət düşür”

<https://www.weforum.org/press/2018/12/108-years-wait-for-gender-equality-gets-longer-as-women-s-share-of-workforce-politics-drops/>