Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ QANUNU

Maddə 1 . **Qanunun məqsədi**

Bu 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.

Maddə 2 . **Əsas anlayışlar**

2.0. Bu Qanunda aşağıdakı anlayışlar istifadə edilir:

2.0.1. gender - ictimai həyatın siyasi, iqtisadi, mədəni və digər sahələrində kişi və qadın münasibətlərinin sosial cəhəti;

2.0.2. gender bərabərliyi - qadın və kişilərin hüquq bərabərliyi və bu hüquqların həyata keçirilməsi üçün bərabər imkanlar və onların cəmiyyətdə bərabər sosial vəziyyəti;

2.0.3. bərabər imkanlar - insan hüquqlarının həyata keçirilməsində qadınlar və kişilər üçün yaradılan bərabər şərait və təminatlar;

2.0.4. 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;

2.0.5. seksual qısnama - əmək və ya xidmət münasibətlərində olan şəxsi alçaldan və təhqir edən, başqa cinsə və ya seksual yönümə mənsubiyyətdən irəli gələn və fiziki hərəkətlərdə (toxunma, əllə vurma), ədəbsiz sözlərdə, jestlərdə, hədələrdə, ləkələyici təkliflərdə və ya dəvətlərdə təzahür edən əxlaqsız davranış.

Maddə 3 . **Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi**

3.1. Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formaları qadağandır.

3.2. Aşağıda sadalananlar ayrı-seçkilik hesab olunmur:

3.2.1. qadınlar üçün Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş güzəştlər, imtiyazlar və əlavə təminatlar;

3.2.2. kişilər üçün həqiqi hərbi (alternativ) xidmətə çağırış;

3.2.3. kişi və qadınlar üçün qanunla müəyyənləşdirilmiş fərqli pensiya və nikah yaşı;

3.2.4. Azərbaycan Respublikasının Ailə Məcəlləsinin 15-ci maddəsinə uyğun olaraq, ərin nikahın pozulmasını tələb etmək hüququnun məhdudlaşdırılması;

3.2.5. kişi və qadınlar üçün cəzaçəkmə müəssisələrində fərqli şəraitin yaradılması;

3.2.6. gender bərabərliyinin təmin edilməsi məqsədilə xüsusi tədbirlərin həyata keçirilməsi.

Maddə 4 . **Seksual qısnamaya yol verilməməsi**

Seksual qısnama qadağandır.

Maddə 5 . **Gender bərabərliyinin təmin edilməsi ilə bağlı dövlət siyasətinin əsas istiqamətləri**

5.0. Gender bərabərliyinin təmin edilməsi üzrə dövlət siyasətinin əsas istiqamətləri aşağıdakılardır:

5.0.1. gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün normativ hüquqi bazanın formalaşdırılması, təkmilləşdirilməsi və inkişafı;

5.0.2. normativ hüquqi aktların gender ekspertizasından keçirilməsi;

5.0.3. gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün dövlət proqramlarının hazırlanması və həyata keçirilməsi;

5.0.4. gender bərabərliyi mədəniyyətinin təbliği.

Maddə 6 . **Gender bərabərliyinin təmin edilməsində dövlətin vəzifələri**

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 görür.

Maddə 7 . **Əmək fəaliyyətində işəgötürənin vəzifələri**

7.1. İşəgötürən əmək fəaliyyətində kişi və qadınların bərabərliyini təmin etməlidir.

7.2. İşəgötürənin aşağıdakı vəzifələri vardır:

7.2.1. 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;[1]

7.2.2. cinsindən asılı olmayaraq, eyni işlə məşğul olan işçilərə eyni iş şəraitini yaratmaq;

7.2.3. cinsindən asılı olmayaraq, eyni pozuntuya görə işçilərə fərqli intizam tənbehi tədbirini tətbiq etməmək;

7.2.4. bu Qanunun 9-cu və 10-cu maddələrinin tələblərini yerinə yetirmək;

7.2.5. cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin və seksual qısnamanın qarşısını almaq üçün lazımi tədbirlər görmək.

Maddə 8 . **Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılmasında işəgötürənin vəzifələri**

8.1. İşdə irəli çəkilmək, peşə hazırlığı keçdiyi və əlavə təhsil aldığı zaman və işin keyfiyyətini qiymətləndirərkən, işdən azad edərkən kişi və qadınlara fərqli yanaşdıqda, işçinin tələbi ilə işəgötürən həmin fərqli yanaşmanın işçinin cinsi mənsubiyyəti ilə bağlı olmadığını əsaslandırmalıdır.

8.2. İşə qəbul edilmək barədə müraciətə rədd cavabı almış şəxs işəgötürəndən işə qəbul edilmiş əks cinsin nümayəndəsinin onunla müqayisədə malik olduğu təhsil, peşə hazırlığı, təcrübə, peşə keyfiyyətləri və digər üstünlüklər barədə yazılı izahat tələb etmək hüququna malikdir.

Maddə 9 . **Əməyin ödənilməsində bərabərlik**

9.1. Cinsindən asılı olmayaraq bir iş yerində işləyən, eyni ixtisas dərəcəsinə malik olan, eyni iş şəraitində işləyən, eyni dəyərli işi yerinə yetirən işçilərə əməkhaqqı, həmçinin

mükafatlar və işçini həvəsləndirmək məqsədilə ödənilən digər maddi ödənişlər eyni ödənilməlidir.

9.2. 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.

Maddə 1 0 . **Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyi əks etdirən elan**

10.1. İşə qəbul haqqında elanlarda kişi və qadınlara fərqli tələblərin irəli sürülməsinə, hər hansı cinsin nümayəndələrinə üstünlük verilməsinə, iş axtaranın ailə vəziyyəti və ya şəxsi həyatı barədə məlumatlar sorğusuna yol verilmir.

10.2. Alçaldıcı məzmunlu, kişi və qadınların hüquq bərabərliyi prinsipinə zidd olan elanların dərc edilməsi qadağandır.

10.3. Yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün müsabiqənin elan edilməsinə yol verilmir.

10.4. Bu Qanunun 10.3-cü maddəsində göstərilən elanların dərc edilməsinə yalnız o halda yol verilir ki, əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə görə işçinin cinsi müəyyənedici şərt olsun və ya Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə uyğun olaraq, həmin işlərə qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilsin.

Maddə 11 . **Seksual qısnamaya məruz qalmış işçilərə qarşı hər hansı təzyiqin yolverilməzliyi**

Seksual qısnamaya görə işəgötürəndən və ya rəhbərindən şikayət etmiş işçilər işəgötürən və ya rəhbər tərəfindən hər hansı təzyiq və təqibə məruz qala bilməzlər.

Maddə 1 2 . **Əmək müqaviləsinin ləğv edilməsi**

Seksual qısnamaya məruz qalmış işçinin əmək müqaviləsinin xitam verilməsi barədə ərizədə göstərdiyi gündən əmək müqaviləsi ləğv edilir.

Maddə 1 3 . **Təhsil hüququnun həyata keçirilməsində bərabər imkanlar**

13.1. Dövlət kişi və qadınlara təhsil hüququnun həyata keçirilməsi üçün bərabər imkanların yaradılmasını təmin edir.

13.2. İşəgötürən kişi və qadınlara əsas və əlavə təhsil almaq, təhsillə bağlı məzuniyyət hüququndan istifadə etmək üçün bərabər şərait yaratmalıdır.

13.3. Dövlət mülkiyyət növündən asılı olmayaraq, bütün təhsil müəssisələrinə qəbulda, tələbələrin təqaüdlə təmin edilməsində, tədris planının seçilməsində və biliyin qiymətləndirilməsində kişi və qadınlar üçün bərabər imkanlar yaradılmasını təmin edir. [2]

13.4. Dərsliklər gender bərabərliyi prinsipinə əsaslanmalıdır.

Maddə 1 4 . **Təhsil müəssisələrinin fəaliyyətində cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik** [3]

14.0. Təhsil müəssisələrinin fəaliyyətində aşağıdakı hallar cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik kimi qiymətləndirilə bilər:

14.0.1. qəbul zamanı, tədris planı tərtib olunarkən və ya biliyin qiymətləndirilməsi zamanı kişi və qadınlara qarşı fərqli tələblərin tətbiq edilməsi;

14.0.2. təhsil sahəsinin seçilməsində kişi və qadınlar üçün fərqli imkanların yaradılması.

Maddə 1 5 . **İqtisadi və sosial münasibətlərdə gender bərabərliyinin təminatları**

15.1. Dövlət kişi və qadınların mülkiyyət hüququnun həyata keçirilməsinə və sahibkarlıq fəaliyyəti ilə məşğul olmaq üçün bərabər imkanların yaradılmasına təminat verir.

15.2. Dövlət kişi və qadınların sosial təminat hüququnun həyata keçirilməsində, ünvanlı dövlət sosial yardımının və digər sosial güzəştlərin alınmasında bərabər imkanların yaradılmasına təminat verir.

Maddə 1 6 . **Siyasi partiyaların, qeyri-hökumət təşkilatlarının və həmkarlar ittifaqlarının fəaliyyətində gender bərabərliyinin təminatları**

16.1. Siyasi partiyalara, qeyri-hökumət təşkilatlarına və həmkarlar ittifaqlarına daxil olmaq kişi və qadınlar üçün eyni şərtlərlə açıq olmalıdır və onlar üçün bərabər imkanlar yaradılmalıdır.

16.2. Bu Qanunun 16.1-ci maddəsində göstərilən tələb hər hansı cinsin xüsusi maraqlarının müdafiəsi məqsədilə yaradılan qeyri-hökumət təşkilatlarına şamil edilmir.

Maddə 1 7 . **Zərərin ödənilməsini tələb etmək hüququ**

17.1. Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyə məruz qalmış şəxslərə Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş qaydada zərər ödənilir.

17.2. Seksual qısnamaya məruz qalmış işçilərə Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş qaydada işəgötürən tərəfindən zərər ödənilir.

Maddə 1 8 . **Qanunun pozulmasına görə məsuliyyət**

Bu Qanunun müddəalarının pozulmasında təqsirli olan şəxslər Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq məsuliyyət daşıyırlar.

Maddə 1 9 . **Gender bərabərliyinin təmin edilməsinə nəzarət**

Gender bərabərliyinin təmin edilməsinə nəzarəti müvafiq icra hakimiyyəti orqanı həyata keçirir.

Maddə 2 0 . **Gender bərabərliyinin təmin edilməsinə nəzarəti həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqanının illik məlumatı**

Gender bərabərliyinin təmin edilməsinə nəzarəti həyata keçirən müvafiq icra hakimiyyəti orqanı öz fəaliyyəti haqqında Azərbaycan Respublikasının Milli Məclisinə illik məlumat təqdim edir.

Maddə 2 1 . **Qanunun qüvvəyə minməsi**

Bu Qanun dərc edildiyi gündən qüvvəyə minir.

İlham ƏLİYEV,

Azərbaycan Respublikasının Prezidenti

Bakı şəhəri, 10 oktyabr 2006-cı il
№ 150-IIIQ

QANUNA EDİLMİŞ DƏYİŞİKLİK VƏ ƏLAVƏLƏRİN SİYAHISI

1. 21 dekabr 2010-cu il tarixli **38-IVQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu **("Respublika" qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, "Azərbaycan" qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71)**

İSTİFADƏ OLUNMUŞ MƏNBƏ SƏNƏDLƏRİNİN SİYAHISI

---

[1] 21 dekabr 2010-cu il tarixli **38-IVQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu **("Respublika" qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, "Azərbaycan" qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71)** ilə 7.2.1-ci və 8.1-ci maddələrdə "**peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisasını artırmaq zamanı**" sözləri "**peşə hazırlığı keçdiyi və əlavə təhsil aldığı zaman**" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[2] 21 dekabr 2010-cu il tarixli **38-IVQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu **("Respublika" qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, "Azərbaycan" qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71)** ilə 13.3-cü maddədə "**tədris müəssisələrinə**" sözləri "**təhsil müəssisələrinə**" sözləri ilə əvəz edilmişdir.

[3] 21 dekabr 2010-cu il tarixli **38-IVQD** nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunu **("Respublika" qəzeti, 18 fevral 2011-ci il, № 38, "Azərbaycan" qəzeti, 20 fevral 2011-ci il, № 40, Azərbaycan Respublikasının Qanunvericilik Toplusu, 2011-ci il, № 02, maddə 71)** ilə 14-cü maddənin adında və 14.0-cı maddədə "**tədris**" sözü "**təhsil**" sözü ilə əvəz edilmişdir.