



“GENDER (KİŞİ VƏ QADINLARIN)
BƏRABƏRLİYİNİN
TƏMINATLARI HAQQINDA
AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ
QANUNU
15
SUAL VƏ CAVAB



Azərbaycan

Bu kitabça "Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunundan çıxarışlar əsasında tərtib edilmişdir.

Bu nəşr Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnkişaf Proqramı (BMTİP) və Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin (AQUPDK) birgə əməkdaşlığı ilə həyata keçirilən "Kənd və rayon yerlərində yaşayan qadınların iqtisadi və sosial həyatda iştirakının təşviqatı" layihəsi çərçivəsində hazırlanmış və BMTİP-in maliyyə dəstəyi ilə çap edilmişdir. (2012)



Azərbaycan

Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnkişaf Proqramı (BMTİP) yeniliyə səsləyən, insanların daha yaxşı həyat qurmalarına kömək etmək məqsədilə ölkələri bilik, təcrübə və resursları birləşdirməyə sövq edən qlobal inkişaf şəbəkəsidir. Biz dünyanın 166 ölkəsində qlobal və milli problemlərin həll edilməsi istiqamətində birgə fəaliyyət göstəririk. Ölkələr öz milli potensiallarını inkişaf etdirdikcə, BMTİP-in əməkdaşlarından və çoxsaylı partnyorlarından yararlanırlar. Biz bütün işlərimizdə insan hüquqlarının müdafiəsini və qadınlara səlahiyyətlər verilməsi məsələlərini dəstəkləyirik.

“GENDER (KIŞI VƏ QADINLARIN) BƏRABƏRLİYİNİN
TƏMINATLARI HAQQINDA AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ

QANUNU

15

SUAL VƏ CAVAB

“Gender” nə deməkdir?

İnsanlar öz aralarında mürəkkəb və çoxşaxəli münasibətlər qurur. Bu münasibətlər insan cəmiyyətinin əsasıdır. Cəmiyyətdə mövcud olan qaydalar, qadağalar və gözləmələr bu münasibətlərin sosial cəhətini tənzimləyir. Gender – kişi və qadınlar arasında olan münasibətlərin sosial (yəni cəmiyyət tərəfindən tənzimlənən) cəhətidir (“Gender bərabərliyi təminatları haqqında” Qanun, 2006-cı il, maddə 2.0.1). Bioloji cinsdən fərqli olaraq gender insanların ictimai münasibətlər çərçivəsində (məsələn, ailədə, məktəbdə, iş kollektivində) formalaşan rol və vəzifələrini əhatə edir. Bu rol və vəzifələr cəmiyyətdə mövcud olan “kişi” və “qadın” sosial kateqoriyaların mahiyyətini təşkil edir. Digər mühüm sosial kateqoriyalar (ictimai sinif, irq, etnik qrup və s.) kimi, “gender” insanların cəmiyyətdəki mövqeyini müəyyənləşdirən əsas faktorlardan biridir.

“Gender” “bərabərlik” deməkdir?

Xeyr, “gender” “bərabərlik” demək deyil. Kişi və qadınlar arasında olan sosial münasibətlər həm bərabər həm də qeyri-bərabər ola bilər. Buna görə də Azərbaycan Respublikasında qəbul olunmuş qanun “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında Azərbaycan Respublikasının Qanunu” adlanır.

“Gender bərabərliyi” nə deməkdir?

Gender bərabərliyi qadın və kişilərin hüquq bərabərliyi, bu hüquqların həyata keçirilməsi üçün bərabər imkanlar və kişi və qadınların cəmiyyətdə bərabər sosial vəziyyətidir.

“Gender bərabərliyinin təminatları haqqında Qanun Azərbaycana nə üçün lazımdır?”

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 25-ci maddəsində kişi və qadınların bərabər hüquq və azadlıqları təsbit edilmişdir. Eyni maddədə kişi və qadın bərabərliyinə dövlətimizin təminat verdiyi təsdiq olunur. Azərbaycanın Ali Qanunu həmçinin cinsi mənsubiyyətə görə insanların hüquq və azadlıqlarına məhdudiyət qoyulmasını qadağan edir. Beləliklə, Konstitusiyada dövlətimizin kişi və qadın bərabərsizliyi məsələsinə dair mövqeyi açıqlanır: Ali Qanunumuzda insanların hüquq və azadlıqları cinsdən asılı olmayan bərabərlik prinsipi əsasında müəyyən olunmuşdur. Lakin, cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının aradan qaldırılmasına, kişi və qadınlar üçün ictimai həyatın siyasi, iqtisadi, sosial, mədəni və digər sahələrində bərabər imkanların yaradılmasına hüquqi müstəvidə dövlətimizin yanaşmasını açıqlayan qanuna ehtiyac var idi.

Təssəvvür edin ki Siz eyni pilləkənlə qalxan iki nəfəri müşahidə edirsiniz. Yolları eyni olsa da, insanlardan biri ağır yük daşıyırsa bu iki insan bərabər şəkildə rəqabət aparmır.

Başqa ölkələrdə olduğu kimi, Azərbaycanda da qadınların daşdığı bu yük patriarxal keçmişdən qalan ailə məhdudiyətləri və ictimaiyyətdə qadın roluna dair olan stereotiplərlə doludur. Bu faktorlar qadın və qızların ictimai həyatın hər bir sahəsində kişilərlə bərabər iştirak etməsinə mane ola bilər. Vəziyyəti dəyişdirmək üçün ilk növbədə bərabərliyin mahiyyətini açıqlayan qanuna ehtiyac var.

“Gender bərabərliyi təminatları haqqında” Qanunun işlənilib, qəbul olunması məhz bu zərurətdən doğmuşdur. Eyni zamanda dövlətimizin qoşulduğu beynəlxalq Konvensiyalar (ilk növbədə Azərbaycanın 1995-ci ildə imzaladığı BMT-nin “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının aradan qaldırılmasına dair Konvensiya”) da bu sahədə qanunun qəbul olunmasını tövsiyyə edirdi. Konvensiyanın həyata keçirilməsinə nəzarət edən Komitənin 18-19 sessiyasında qəbul olunmuş tövsiyyələrində Azərbaycanın milli qanunvericiliyində Konvensiyanın əsas müddələrinin əks olunması və xüsusi ilə “ayrı-seçkilik” anlayışının açıqlanmasının zəruriyyəti vurğulanmışdır.

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 (“Gender bərabərliyi təminatları haqqında” Qanun, maddə 1).

“Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik” nə deməkdir?

Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkilik - ...cinsi əlamətə görə hüquqların bərabər həyata keçirilməsini məhdudlaşdıran və ya inkar edən istənilən fərq, istisna və ya üstünlükdür. (“Gender bərabərliyi təminatları haqqında” Qanun, maddə 2.0.4)

Cinsi ayrı-seçkilik həm hüquq, həm də imkan səviyyəsində yer ala bilər. Məsələn, dünyanın bəzi ölkələrində qanun səviyyəsində qadınların mülkiyyət hüquqları kişilərlə müqayisədə məhduddur, burada ayrı-seçkilik qanun səviyyəsindədir. Lakin, ola bilər ki, dövlətdə kişi və qadınların bərabər mülkiyyət hüquqları qanun tərəfindən tam təmin olunur, amma hər hansı bir məmur torpaq sahəsini satmaq istəyən qadıncıdan qanunsuz olaraq həyat yoldaşının razılığını təqdim etməyi tələb edir. Bu artıq qadının öz hüquqlarından azad şəkildə istifadə etmək imkanının məhdudlaşdırılmasıdır, imkanlar səviyyəsində ayrı-seçkilikdir.

Bərabər imkanlar - insan hüquqlarının həyata keçirilməsində qadınlar və kişilər üçün yaradılan bərabər şərait və təminatlar. (“Gender bərabərliyi təminatları haqqında” Qanun, maddə 2.0.3)

Qanuna əsasən cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyə məruz qalmış şəxslərə zərər ödənilir.

Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyə məruz qalmış şəxslərə Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş qaydada zərər ödənilir. (“Gender bərabərliyi təminatları haqqında” Qanun, maddə 17.1).

Qanun gender əsaslı ayrı-seçkiliyin bütün formalarını qadağan edir. Qadınlarla kişilər arasında fərq qoyan bəzi qaydalar, məsələn, qadınlar üçün Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi ilə müəyyən edilmiş güzəştlər də qanuna görə ayrı-seçkilik sayılır?

Əmək Məcəlləsində qadınlara aid imtiyazlar, güzəştlər və əlavə təminatlar “Gender bərabərliyi təminatları haqqında” Qanuna əsasən ayrı-seçkilik hesab olunmur. Bu fərqlərin əsas məqsədi kişi və qadınların fərqli ehtiyaclarını, ailə vəzifələrini və maraqlarını əks etdirməyən əmək şəraitinin təşkilini dəyişdirməkdir. Tarixən bir çox ölkələrdə olduğu kimi, Azərbaycanda da evdən kənar da çalışanların böyük əksəriyyətini kişilər təşkil etmişdir. İş yerlərində şərait kişilərin ehtiyacları və həyat tərzinə uyğun olaraq təşkil olunmuşdu. 1930-cü illərdə qadınların evdən kənar iş yerlərində çalışması kütləvi xarakter alır. Zamanla qadınların ehtiyaclarını, ailə vəzifələrini və maraqlarını nəzərə alan iş şəraiti əməyin təşkilində ən mühüm şərtlərdən birinə çevrilir. XX-ci əsrin ikinci yarısında Azərbaycanda məşğul əhəlinin içərisində qadınların sayı artmaqda davam etmişdir. 2010-cu ildə qadınlar Azərbaycanda məşğul əhəlinin 48.5% təşkil etmişdir. Qadınların ehtiyaclarına cavab verən iş şəraiti üçün mühüm olan bəzi şərtlər Əmək Məcəlləsində öz əksini tapmışdır.

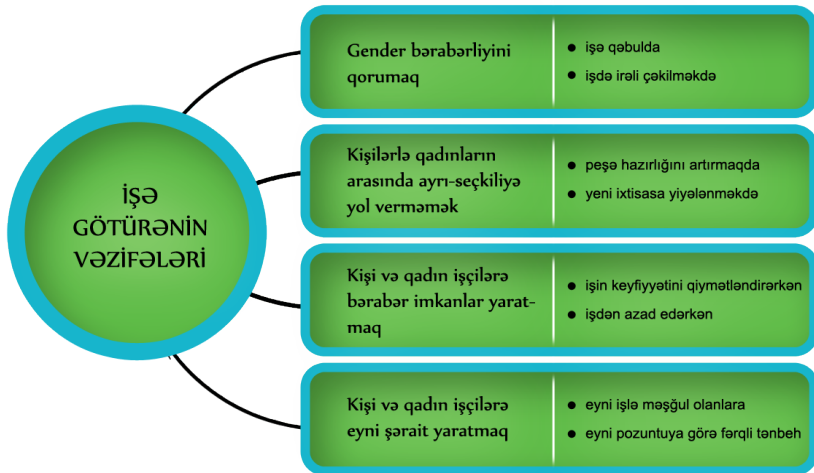
“Gender bərabərliyi təminatları haqqında” Qanunda gender bərabərliyinin təmin edilməsi məqsədi ilə xüsusi tədbirlərin həyata keçirilməsi də nəzərdə tutulub. Xüsusi tədbirlər adətən müvəqqəti xarakter daşıyır və illər boyu bərabərsizlikdən zərər çəkənlərə yardım məqsədi ilə təqdim olunur. Tarix boyu patriarxal münasibətlər çərçivəsində qadınlar gender bərabərsizliyindən əzab çəkirdi. Müasir Azərbaycan qadını ictimai və özəl həyatın bəzi sahələrində patriarxal münasibətlərin qalıqlarından hələ də zərər çəkir və ona qanunla verilən bərabər hüquqlardan istifadə etmək imkanından məhrum edilir. Xüsusi tədbirlər bu kimi bərabərsizlik hallarının aradan qaldırılmasına xidmət edir və bərabərliyin bərqərar olmasından sonra dayandırılır. Bu tədbirlər qadın və kişilər arasında fərq qoyur, lakin bu fərq kişilərin hüquqlarını pozmaq məqsədi ilə deyil, qadınların hüquqlarını qorumaq və gələcəkdə əsl gender bərabərliyinə nail olmaq məqsədi ilə həyata keçirilir.

Gender bərabərliyinin qorunmasında dövlət öz üzərinə hansı vəzifələr götürür?

“Gender bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanuna görə dövlət aşağıdakı vəzifələri daşıyır:

- cinsi mənsəbiyyətə görə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının aradan qaldırılması;
- kişi və qadınlara bərabər imkanların yaradılması;
- dövlətin idarə olunmasında və qərarlar qəbul edilməsində bir cinsin nümayəndələrinin üstünlüyünə yol verilməməsi.

Əmək fəaliyyətində qadın olduğuma görə imkanlarım məhdudlaşdırılırsa Qanuna əsasən hüquqlarımı qorumaq kimin vəzifəsidir?



“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanunun 6-cı maddəsi iş yerində cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılmasında işəgötürənin vəzifələrini müəyyən edir. Məsələn, işdə irəli çəkilməkdə qadın olduğunuza görə Sizə qarşı ayrı-seçkilik tətbiq olunursa, qanuna görə bunun aradan qaldırılması Sizi işə götürənin vəzifəsidir.

İşdən azad edildiyim halda işəgötürəndən bunun səbəbinin qadın olduğumla bağlı olmadığını əsaslandırmağı tələb edə bilərəmmi?

Bəli, “Gender bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanununa əsasən “İşdə irəli çəkilmək, peşə hazırlığını artırmaq, yeni ixtisasa yiyələnmək və ixtisası artırmaq zamanı 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”. (“Gender bərabərliyi təminatları haqqında” Qanun, maddə 8.1).

İşə qəbul edilməmişəm. İstədiyim vəzifəyə mənimlə eyni bilik və təcrübəyə malik olan kişi namizəd qəbul olundu. Vəziyyətlə əlaqədar kimdənsə izahat istəmək hüququm varmı?

Bəli, “Gender bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanun Sizə bu vəziyyətdə işəgötürəndən yazılı əsaslandırma tələb etməyə hüquq verir.

“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.” (“Gender bərabərliyi təminatları haqqında” Qanun, maddə 8.2).

Mənimlə bir yerdə çalışan kişi əməkdaş eyni iş görə daha yüksək maaş və mütəmadi olaraq mükafatlar alır. Bunun səbəbləri haqqında kimdənsə izahat istəyə bilərəm?

Əgər Siz eyni işdə çalışırınsızsa, eyni ixtisas dərəcəsinə maliksinizsə, eyni iş şəraitində işləyirsinizsə və eyni dəyərli işi yerinə yetirirsinizsə, o zaman əmək haqqınız və mükafatlarınız da eyni olmalıdır (maddə 9.1). Aranızda fərq qoyulursa, qanuna əsasən işə götürəndən bu fərqi izahatını tələb edə bilərsiniz.

“Əmək haqqı, mükafatlar və işçini həvəsləndirmək məqsədi ilə ödənilən digər maddi ödənişlər müxtəlif olduqda, işçinin tələbi ilə işəgötürən əmək haqqındakı fərqi işçinin cinsi mənsubiyyəti ilə əlaqədar olmadığını əsaslandırmalıdır”. (“Gender bərabərliyi təminatları haqqında” Qanun, maddə 9.1)

İşə qəbul elanı ilə özəl idarəyə müracət etdikdə mənə elanın yalnız kişilərə aid olduğunu söylədilər. Bu kimi şərtlər Qanuna uyğundur?

İşə qəbul haqqında məlumat verən elanların bir cins üçün verilməsi “Gender bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanuna ziddir. *

“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” (“Gender bərabərliyi təminatları haqqında” Qanun, maddə 10.1).

* - Qanuna əsasən elanların dərc edilməsinə yalnız “o halda yol verilir ki, əmək funksiyalarının xüsusiyyətlərinə görə işçinin cinsi nümayəndəçisi şərt olsun və ya Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə uyğun olaraq, həmin işlərə qadın əməyinin tətbiqi qadağan edilsin”, (maddə 10.4).



Seksual qısnamadan qorunmaq üçün hansı qanuni əsaslarım var?

Azərbaycan qanunvericiliyində ilk dəfə olaraq “Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanunda seksual qısnamanın tərfi verilmişdir.

“Seksual qısnama – əmək və ya xidmət münasibətlərində olan şəxsi alçaldan və təhqir edən, başqa cinsə və ya seksual yönümdə mənsubiyyətdən irəli gələn və fiziki hərəkətlərdə (toxunma, əllə vurma), ədəbsiz sözlərdə, jestlərdə, hədələrdə, ləkələyici təkliflərdə və ya dövətlərdə təzahür edən əxlaqsız davranış”. (“Gender bərabərliyi təminatları haqqında” Qanun, maddə 2.0.)

Qanun seksual qısnamayı bir mənalı olaraq qadağan edir (maddə 4). Seksual qısnamaya görə məsuliyyət Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsində nəzərdə tutulmuşdur.

Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsinə əsasən “Əmlakının məhv edilməsi, zədələnməsi və ya götürülməsi hədəsi ilə və yaxud zərərçəkmiş şəxsin maddi və ya sair asılılığından istifadə etməklə onu cinsi əlaqəyə girməyə, uşaqlıq və ya seksual xarakterli digər hərəkətlərə məcbur etmə - beş yüz manatdan min manatadək miqdarda cərimə və ya iki ilədək müddətə islah işləri və ya üç ilədək müddətə azadlıqdan məhrum etmə ilə cəzalandırılır” (Cinayət Məcəlləsi, 21 fəsil, maddə 151).

“Seksual qısnamaya görə işəgötürəndən və ya rəhbərindən şikayət etmiş işçilər işəgötürən və ya rəhbər tərəfindən hər hansı təzyiq və təqibə məruz qala bilməzlər”. (“Gender bərabərliyi təminatları haqqında” Qanun, maddə 11).

Seksual qısnama haqqında şikayət etmiş işçiyə qarşı təzyiq və təqiblərə görə məsuliyyət Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsində nəzərdə tutulmuşdur.

Azərbaycan Respublikasının İnzibati Xətalər Məcəlləsinə əsasən “Seksual qısnamaya görə işəgötürəndən və ya rəhbərindən şikayət etmiş işçiyə qarşı təzyiqin göstərilməsinə və ya işçinin təqib olunmasına görə - vəzifəli şəxslər şərti maliyyə vahidinin yetmiş mislindən doxsan mislinədək miqdarda cərimə edirlər.” (İnzibati Xətalər Məcəlləsi, maddə 60-1).

“Gender bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanun seksual qısnamaya məruz qalmış işçilərə zərərin ödənilməsinə tələb etmək hüququnu verir.

“Seksual qısnamaya məruz qalmış işçilərə Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş qaydada işəgötürən tərəfindən zərər ödənilir”. (“Gender bərabərliyi təminatları haqqında” Qanun, maddə 17.2)

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə əsasən işçi seksual qısnamaya məruz qaldıqda işəgötürən əmək münasibətləri prosesində işçiyə vurulan ziyana görə tam maddi məsuliyyət daşıyır (maddə 195).

**Qadın olduğunuza
görə şəxsiyyətinizi
alçaldan**

Fiziki hərəkətlər

**Bu seksual
qisnamadır !**

**Qadın olduğunuza
görə şəxsinizi
alçaldan**

**Ədəbsiz söz və
jestlər**

**Bu seksual
qisnamadır !**

**Qadın olduğunuza
görə şəxsinizi
alçaldan**

**Hədələrdə,
alçaldıcı təkliflərdə
və dəvətlər**

**Bu seksual
qisnamadır !**



Azərbaycanda qadın və kişilər üçün təhsil sahəsində bərabər imkanlar qanun tərəfindən təmin olunurmu?

Təhsildə bərabər hüquqlar dövlətimizin Konstitusiyası tərəfindən təmin olunur (Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, maddə 42). Azərbaycanda ümumi orta təhsil icbaridir. Dövlətimizin Ali Qanunu bütün vətəndaşların pulsuz icbari ümumi orta təhsil almaq hüququnu təmin edir (Maddə 42.II).

Lakin, bəzi hallarda qızlar təhsil sahəsində dövlət tərəfindən onlara verilən hüquqlardan istifadə etmək imkanını əldə edə bilmir: ailə təzyiqləri, gender stereotipləri və köhnə yerli adətlər qızların təhsilə yiyələnməsi üçün əngəllər yaradır. "Gender bərabərliyi təminatları haqqında" Qanunun 13-cü maddəsi xüsusi ilə təhsildə qadın və kişilər (qızlar və oğlanlar) üçün bərabər imkanların təmin olunmasını dövlət vəzifəsi olaraq göstərir. Məsələn, Qanuna əsasən:

"Dövlət mülkiyyət növündən asılı olmayaraq, bütün tədris müəssisələrinə qəbulda, tələbələrin təqaüdlə təmin edilməsində, tədris planının seçilməsində və biliyin qiymətləndirilməsində kişi və qadınlar üçün bərabər imkanlar yaradılmasını təmin edir." ("Gender bərabərliyi təminatları haqqında" Qanun, maddə 13.3).

“Gender bərabərliyi təminatları haqqında” Qanuna əsasən aşağıdakı halların hər birisi qadağandır

**Cinsi mənsubiyyətə
görə ayrı-seçkilik**

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.

Qanun mülkiyyət hüququnun həyata keçirilməsində və sahibkarlıq fəaliyyətində qadınların və kişilərin bərabər imkanlarını qoruyur?

“Gender bərabərliyinin təminatları haqqında” Qanuna əsasən dövlət qadın və kişilərin iqtisadi və sosial sahədə bərabər imkanlarını təmin edir.

Məsələn,

- mülkiyyətinizdən istifadə zamanı ailəniz və ya hər hansı bir dövlət müəssisəsi tərəfindən hüquqlarınız pozulursa,
- sahibkarlıq fəaliyyətinizdə Sizə maneələr törədilsə,
- ünvanlı dövlət sosial yardımının və digər sosial güzəştlərin alınmasında qadın olduğunuza görə imkanlarınız məhdudlaşdırılırsa

bunlar qanun pozuntusudur.

(“Gender bərabərliyi təminatları haqqında” Qanuna, maddə 15.1, 15.2).

Qanun həmçinin siyasi partiyalara, qeyri-hökumət təşkilatlarına və həmkarlar ittifaqlarına daxil olmaqda kişi və qadınların bərabər imkanlarını qoruyur (maddə 16.1).

“Gender bərabərliyi təminatları haqqında” Qanunun pozulmasına görə məsuliyyət

Bu Qanunun müddələrinin pozulmasında təqsirli olan şəxslər Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə uyğun olaraq məsuliyyət daşıyırlar. (“Gender bərabərliyi təminatları haqqında” Qanun, maddə 18).

Azərbaycan Respublikasının Cinayət Məcəlləsi

SƏKKIZINCI BÖLMƏ ŞƏXSİYYƏT ƏLEYHİNƏ OLAN CİNAYƏTLƏR
21-ci fəsil

İNSAN VƏ VƏTƏNDAŞIN KONSTITUSİYA HÜQUQ VƏ AZADLIQLARI ƏLEYHİNƏ OLAN CİNAYƏTLƏR

Maddə 154. Bərabərlik hüququnu pozma

154.1. İrqindən, milliyətindən, dinindən, dilindən, cinsindən, mənşəyindən, əmlak vəziyyətindən, qulluq mövqeyindən, əqidəsindən, siyasi partiyalara, həmkarlar ittifaqlarına və digər ictimai birliklərə mənsubiyyətindən asılı olaraq şəxsin hüquq və qanuni mənafelərinə zərər vurmaqla şəxsin bərabərlik hüququnu pozma — yüz manatdan beş yüz manatadək miqdarda cərimə və ya bir ilədək müddətə islah işləri ilə cəzalandırılır.

154.2. Eyni əməllər vəzifəli şəxs tərəfindən öz qulluq mövqeyindən istifadə etməklə törədildikdə — beş yüz manatdan min manatadək miqdarda cərimə və ya iki ilədək müddətə islah işləri və ya üç ilədək müddətə müəyyən vəzifə tutma və ya müəyyən fəaliyyətlə məşğul olma hüququndan məhrum edilməklə və ya edilməməklə iki ilədək müddətə azadlıqdan məhrum etmə ilə cəzalandırılır.



Azərbaycan

BMTİP-in Azərbaycanadakı nümayəndəliyi

Azərbaycan, Bakı, AZ 1001,

BMT-nin 50-illiyi küçəsi, 3

Tel: (99412) 498-98-88

Faks (99412) 498-32-35 / 492-24-91

E-mail: office@un-az.org

www.un-az.org/undp