

DOI: <https://doi.org/10.36719/2706-6185/14/47-51>

**Ülkər Natiq qızı Binnətova-Erbaysal**  
Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universiteti  
doktorant  
[ubinnetova@yahoo.com](mailto:ubinnetova@yahoo.com)

## **ŞİRKƏTLƏRDƏ SOSIAL MÜNAQİŞƏLƏRİN İDARƏ OLUNMASINDA MÖVCUD PROBLEMLƏR VƏ HƏLLİ YOLLARI**

### **Xülasə**

Məqalədə firmalarda baş verən sosial münaqişələrin idarə olunmasının əsas istiqamətləri araşdırılmış, mövcud ola biləcək problemlərin aradan qaldırılması istiqamətləri təhlil edilmişdir. İnsanlar qrup formasında çalışdıqda, münaqişə ən çox gözlənilən nəticələrdəndir. Bir çox menecerlər iş vaxtının əksər hissəsini ətraf çevrəsindəki insanlarla əlaqəli problemlərdən yaranan münaqişələrlə məşğul olmaq üçün sərf edirlər. Problemlərin düzgün idarə edilməməsi işçi qüvvəsinə qarşı müxtəlif enerjinin paylanmasına, düzəldilməsi lazım olan səhv istiqamət danışıq səhvlərinə və sonda əldən verilmiş fürsətlərə gətirib çıxarır. Bu işin əsas məqsədi münaqişə və ya problemin diaqnozunu və effektiv idarə olunması üçün həll metodlarını təmin etməkdən ibarətdir. Münaqişə, qrupun daha çox üzvünün hərəkətlərinə və ya da, inanclarına başqa bir qrupun daha çox üzvü tərəfindən müqavimət göstərildikdə və ya qəbul olunmadıqda şəxslər arasında və ya qrup içində ortaya çıxan bir növ fikir ayrılığı, qarşıdurma və ya uyğunsuzluğa aid etmək olar.

*Açar sözlər: menecment, işçi qüvvəsi, sosial münaqişələr, menecer, problem*

**Ulker Natig Binnatova-Erbaysal**  
Azerbaijan State Oil and Industry University  
PhD student  
[ubinnetova@yahoo.com](mailto:ubinnetova@yahoo.com)

## **Problems and solutions in the management of social conflicts in companies**

### **Abstract**

In the article, the main directions of the management of social conflicts occurring in companies were investigated, and the directions for eliminating the existing problems were analyzed. When people work in groups, conflict is one of the most likely outcomes. Many managers spend most of their working time dealing with conflicts arising from problems related to people in their environment. Mishandling problems leads to different energy distributions towards the workforce, misdirected communication mistakes that need to be corrected, and ultimately missed opportunities. The main purpose of this work is to provide solutions for conflict or problem diagnosis and effective management. Conflict can be defined as a type of disagreement, conflict, or inconsistency between individuals or within a group when the actions or beliefs of more members of a group are resisted or not accepted by more members of another group.

**Keywords:** *management, workforce, social conflicts, manager, problem*

### **Giriş**

Şirkətlərdə baş verən münaqişələrin həll edilməsində yaranan problemləri aradan qaldırmağın əsas istiqamətləri müəyyən edilmişdir. Bunlara aşağıdakılar daxildir:

- şirkətlərdə insanların sosial münaqişə prosesindəki təşkilati davranış strategiyasını qiymətləndirmək;
- müəssisələrdə sosial münaqişələrin idarə olunmasında qarşıya çıxan məsələləri təhlil etmək;
- sosial münaqişələrin əsas konsepsiyalarının xarakteristikalarını düzgün müəyyən etmək (Quliyeva, 2017: 45).

Bütün mövcud olan problemləri bir vasitə və ya bir nəzəriyyənin köməyi ilə həll edə bilməzsiniz, bu səhv fikir hamının məhdud bir baxış bucağına sahib olmasından irəli gəlməkdədir. Ümumi götürəcək, hər kəs öz nöqteyi-nəzərindən doğru, düzgün və dürüstdür, hamı fərqli dərəcədə natamamdır və başa düşmək qabiliyyəti də tamamilə fərqlidir. Unutmamamq lazımdır ki, bütün münaqişələrin 75-85% -i münaqişədə iştirak edənlərlə heç bir əlaqəsi olmur. Bir qayda olaraq, əksər münaqişələr sistemin son nəticəsidir, amma

münaqişənin səmərəli idarə edilməsi üçün mənbə nöqtəsidir (İmranov, Mustafayev, 2004: 56).

Təşkilatlar, şəxslər, qruplar və işlərini icra etdikləri və ya bir-biri arasında qarşılıqlı əlaqədə olduqları vaxt müəyyən bir anda münaqişələr ilə qarşılaşırlar. Münasibətlərini tənzimləyən qaydalardakı mövcud qeyri-müəyyənlik, mənafehlərin uyğunsuzluğu səbəbindən 1 və ya daha çox tərəfin razılaşdırılmış prosedurları şüurlu formada pozması səbəbindən də ola bilər. Bununla da, menecerlərin münaqişəni necə bir formada idarə etdikləri, bunun işçilərə və bir quruma faydalı olduğunu təyin edə bilər (İsgəndərov, Əliyev, Aslanov, Bayramova, Sadıqova, 2016:90).

Aşağıdakı qrafiklərdə respondentlərin yaş, cinsiyyət, təhsil səviyyəsi və şirkətdə işləmə müddəti öz əksini tapır. Sorğuya qatılan iştirakıların 62%-i qadın, 38%-i isə kişidir. Respondentlərin 40%-i bakalavr, 35%-i magistratura, 19%-i orta məktəb və 6%-i doktrantura təhsil səviyyəsinə malikdir. Respondentlərin 58%-i 18-25 yaş, 24%-i 26-33 yaş, 18%-i 34-40 və daha çox yaşlarındadır. Sorğu iştirakçılarının 39%-i bir ildən azdır ki, çalışır. 34%-i 1-5 il, 16%-i 5-10 il, 10%-i on ildən çoxdur ki firmada çalışır. Respondentlərin 44%-i çalışdıqları müəssisədə demografik müxtəlifliyin səbəb olduğu bir münaqişələrin yaşandığını nəzərə çatdırıb. Baş vermiş münaqişələrin səbəbləri aşağıdakı cədvəldə öz əksini tapır.

Cədvəl 1: Münaqişələrin səbəbləri

| Firmada baş vermiş münaqişə səbəbləri | Faiz ifadəsi |
|---------------------------------------|--------------|
| İnanclar və dəyərlər                  | 11.90%       |
| Dil qrupu                             | 10.68%       |
| İşçilərin cinsi fərqliliyi            | 2.42%        |
| İşçilərin yaşı                        | 4.84%        |
| Təhsil səviyyəsi                      | 14.32%       |
| Ünsiyyət                              | 58.26%       |
| CƏMİ                                  | 100.00%      |

**Mənbə:** Anket nəticəsindən müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Münaqişələrin mənbələrinə nəzər yetirdikdə ünsiyyət, təhsil, dil, dəyərlər və inanclar əsas sosial münaqişə səbəbləridir. Aşağıdakı cədvəldə münaqişələrin daha çox kimlər arasında yarandığı haqqında anket iştirakçılarının cavabları yer alır (Quliyev, 2001: 520).

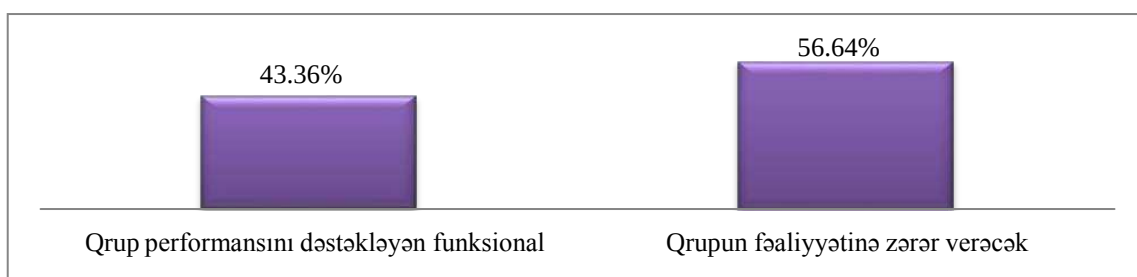
Cədvəl 2: Münaqişələr

| Subyektlər         | Münaqişələrin çoxu təşkilatımızda meydana gəlir: |
|--------------------|--------------------------------------------------|
| Rəhbərliklər arası | 1.56%                                            |
| Rəhbərlik-İşçilər  | 49.00%                                           |
| İşçilər arasında   | 26.22%                                           |
| Qarışıq            | 23.22%                                           |
| Toplam             | 100.00%                                          |

**Mənbə:** Anket nəticəsindən müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Respondentlərin 49%-i bildirib ki, münaqişələrin çoxu rəhbərlik işçi arasında, 45%-i isə işçilər, hərəksarasında, yalnız 8%-i isə rəhbərlik arasında olduğunu bildirmişdir.

Diaqram 1: Münaqişələrin növləri



**Mənbə:** Keçirilən anket nəticəsindən müəllif tərəfindən tərtib olunmuşdur.

Respondentlərin 41%-i münəqişələrin qrup performansını dəstəkləyən funksional, 59%-i isə qrupun fəaliyyətinə zərər verəcək funksional olmayan növdə olduğunu bildirib.

**Cədvəl 3: Sosial Münəqişələr**

| <b>Şirkətdə yaranan münəqişələr</b>                                                                                                                       | <b>Faiz ifadəsi</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Qruplar və ya fərdlər başqalarının məqsədlərini pozmağa çalışdıqda ortaya çıxmış olan şəxsiyyətlərarası qarşıdurmalar.                                    | 41%                 |
| İki və daha çox şəxs arasında ortaya çıxan şəxsi qarşıdurmalar, əksər hallarda qarşılıqlı xoşagəlməzlik və ya şəxsiyyət toqquşması nəticəsində baş verir. | 59%                 |
| <b>Cəmi</b>                                                                                                                                               | <b>100%</b>         |

**Mənbə:** Keçirilmiş anket sonunda müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Sorğuda iştirak edənlərin 41%-i yaranan sosial münəqişələrin fərdlər və ya qruplar başqalarının məqsədlərini və ya söylərini pozmağa çalışdıqda ortaya çıxan şəxsiyyətlərarası qarşıdurmalar, 59%-i iki şəxs arasında olan şəxsi qarşıdurmalar, əksər hallarda qarşılıqlı şəxsiyyət toqquşması nəticəsində olduğunu bildirib (Albers, Vohlgezogen, Zajac, 2016: 582-614).

Aşağıda verilmiş cədvəldə yaşanmış olan sosial münəqişələrin əsas səbəbləri yer alır.

**Cədvəl 4: Sosial münəqişələrin əsas səbəbləri**

| <b>Sosial münəqişələrin əsas səbəbləri</b>                                                                                 | <b>Ortalama</b> | <b>Standart kənarlaşma</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------|
| Verilən tapşırıqların dəqiq-düzgün müəyyənəndirilməməsi                                                                    | 1.975           | 1.290                      |
| Səlahiyyətlərin doğru bir şəkildə müəyyənəndirilməməsi                                                                     | 2.170           | 1.186                      |
| Bəzi resursların yetərli olmaması                                                                                          | 2.043           | 1.528                      |
| İşçilərin əmək bölgüsü və müstəqil hərəkət etmək istəyi ilə onlaraverilmiş olan tapşırığı vaxtında yerinə yetirə bilməməsi | 2.096           | 1.282                      |
| Ünsiyyət mövcud çatışmazlığı                                                                                               | 3.714           | 1.267                      |
| İşlərini yerinə yetirərkən menecerlərin fərqli metod tətbiq etməsi                                                         | 2.155           | 1.152                      |
| Təşkilati mədəniyyətin qəbul olunmaması                                                                                    | 2.086           | 1.239                      |
| Psixoloji, iqtisadi və sosial baxımdan fərqli şəkildə mükafatlandırma                                                      | 2.077           | 1.150                      |
| Heyətin dəyişən şəraitə çətin uyğunlaşması                                                                                 | 1.943           | 1.198                      |
| Fərqli olmayan səviyyədə təhsil alan işçilər arasındakı status fərqləri                                                    | 2.040           | 1.178                      |
| Fərqli təhsil səviyyəsi olan cəxslərin eyni statusa sahibdirlər                                                            | 2.032           | 1.229                      |
| İşçilərin qabiliyyətlərindəki fərqlər                                                                                      | 2.115           | 1.179                      |
| Bərabər olmayan imkanların olması                                                                                          | 2.177           | 1.218                      |
| İşçinin statusuna görə, eyni statusa sahib müxtəlif qurumlarda işləyən bir fərddən daha aşağı əmək haqqı verilməsi         | 2.258           | 1.234                      |
| Sosial iyerarxiyaya əsaslanan problem və münəqişələr                                                                       | 2.047           | 1.076                      |

**Mənbə:** Keçirilən anket nəticəsindən müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Yuxarıda qeyd olunan ifadələr 5 ballıq şkala ilə sorğu iştirakçıları tərəfindən qiymətləndirilmişdir. Qeyd olunan səbəblər arasında ən yüksək ortalamaya sahib sosial münəqişə səbəbi ünsiyyət çatışmazlığıdır (Abbasbəyli, Darabadi, İbrahimov, 2006: 292).

### Cədvəl 5: Rəhbərliyin münacişələrə göstərdiyi münasibət

| Hər hansı bir qarşıdurma olduqda rəhbərliyimiz aşağıdakı strategiyani qəbul edir:                      | Faizlə ifadəsi |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Birgə işləmək: münacişə həll edilməli bir problem olaraq görülür və hər tərəf üçün uyğun həll tapılır. | 79%            |
| Güzəşt: Başqaları üçün şəxsi maraqlarını qurban verir.                                                 | 10%            |
| Qaçınma: Münacişələri gizlədir və görməməzlikdən gəlir.                                                | 11%            |
| Toplam                                                                                                 | 100%           |

**Mənbə:** Anket nəticəsindən müəllif tərəfindən tərtib edilmişdir.

Respondentlərin 72%-i şirkət rəhbərliyin münacişəni həll etdiyini, 19%-i isə məhəl qoymadığını və 9%-i rəhbərliyin problemi öz üzərinə gətirdiyünü bildirmişdir (Axundova, 2014:78).

Əldə olunan nəticələr onu göstərir ki, yaranan sosial münacişələrin əsas səbəblərindən biri də ünsiyyət problemidir. Şirkətlərdəki sağlam və yaxşı çalışan bir kommunikasiya sistemi həm böyümədən əvvəl problemi tanımaq həm də yaxşı bir həll yolu tapmaq üçün vacib bir funksiya sahəsidir. Kommunikasiya sistemindəki münacişələr, digər problemlərə səbəb olur və həmçinin ortaya çıxan digər problemlərin tanınmasını təxirə salır (Moon, Matten, 2020).

Elmi yanaşmada həll prosesində ilk addım problemi müəyyənləşdirməkdir. Bu mərhələdə qarşılaşılan problemin köklü və problem kölgə problemlərindən biri olduğu müəyyən ediləcək və prosesi sağlam bir şəkildə həyata keçirmək mümkün olacaqdır. Ünsiyyət problemlərinin həlli üçün, standart və təxmin həllərə əsaslanan bir yanaşma əvəzinə elmi bir problemi həll edən yanaşma tətbiq edərək daha sağlam və qalıcı həllər inkişaf etdirmək mümkündür (Şabanov, 2019:78).

Bu araşdırmada təşkilatlardakı ünsiyyət münacişələrinin həlli üçün sistematik bir problem həll prosesi təklif edilir. Prosesin ilkin mərhələsi problemi müəyyənləşdirməkdir. Bu şəkildə qarşılaşılan problemin başqa bir problemin mövcudluğundan yaranan bir problem olub-olmadığı və həll ediləcəkləri müəyyən ediləcəkdir. Sonra problemə səbəb olan səbəbləri müəyyənləşdirmək və həll variantları yaratmaq mərhələləri həyata keçirilə bilər.

### Nəticə

Məqalədə münacişənin əsas konsepsiyaları, təsnifatı və metodları araşdırılmış və onların idarə edilməsində nəzəri metodoloji yanaşmadan bəhs olunmuşdur. Problemlərin yaranmasına konfliktogenlər yol açır ki, onlar da münacişəyə gətirib çıxaran hərəkət və eləcə də hərəkətsizliklərdir (Gilbert, 2009).

Məqalədə münacişələrin idarə edilməsində qarşıya çıxan problemlər təhlil edilmiş, uyğun idarəetmə metodlarının seçimi əsaslandırılmış, münacişə prosesi zamanı insanların davranış strategiyasının qiymətləndirilməsi öyrənilmiş, münacişələrin idarə olunmasında mövcud münacişə modelləri təhlil olunmuş və şirkətlərdə sosial münacişələrin araşdırılması üçün anket sorğusu keçirilmişdir.

Məqalədə anket sorğusu tətbiq olunmuşdur ki, bu da ankətdən əldə olunan nəticələr onu göstərir ki, sorğu aparılan firmada yaranan sosial münacişələrin əsas səbəblərindən biri ünsiyyət problemidir. Kommunikasiya ilə əlaqəli münacişələr çətinləşdirir və ya digər problemlər haqqında kifayət qədər dürüst məlumatların verilməsini maneə törədir və səhv qərarların alınmasına gətirib çıxarır. Buna görə kommunikasiya ilə əlaqəli problemlərin həlli həyatı əhəmiyyətə malikdir (İsayev, 2015: 88).

### Ədəbiyyat

1. Quliyeva, Ş. (2017). "Menecmentin əsasları". Dərs vəsaiti. Bakı: "İqtisad Universiteti", 171 s.
2. İmranov, P. Mustafayev, A. (2004) "İdarəetmədə motivləşdirmə". Bakı, "Nurlan", 114 s.
3. İsgəndərov, İ., Əliyev, S., Aslanov, E., Bayramova, E., Sadıqova, Ü. (2016). "Təşkilat və onun cəmiyyətin inkişafında rolu". Metodik vəsait. Bakı, "İqtisad Universiteti", 226 s.
4. Quliyev, Y. (2001). "İdarəetmənin əsasları". Bakı, "Azərənşir", 520 s.
5. Albers, S., Vohlgezogen, F., Zajac, E. (2016). Strategy alliance structures: An organization design perspective. Journal of Management. p. 582-614.

6. Abbasbəyli, A. Darabadi, U., İbrahimov, Ə. (2006). "Konfliktologiya". Dərslik. Bakı: Bakı Dövlət Universitetinin nəşriyyatı. 292 s.
7. Axundova, Y. (2014). "Təşkilatlarda davranış". Dərs vəsaiti. Bakı, "İqtisad Universiteti", 132 s.
8. Moon, J., Matten, D. (2020). Academy of management Review. journals.aom.org.
9. Şabanov, Z. (2019). "Sosial münaqişələrin həllində sosial tərəfdaşlıq amili". Bakı: Bakı Dövlət Universitetinin nəşriyyatı. 321 s.
10. Gilbert, F. (2009). A story of mcdonald's. Nankato, NM: Creative Education.
11. İsayev, K. (2015). "Konfliktologiya". Dərs vəsaiti. BAKI-ADNA-nın mətbəəsi. 88 s.

Göndərildi: 21.06. 2022

Qəbul edildi: 19.08. 2022

**Zeynəb Natiq qızı Bağirova**  
Azərbaycan Dövlət Pedaqoji Universiteti  
magistrant  
zynbbagirova77@gmail.com  
Orcid: 0000-0003-3588-0493

## QADIN HÜQUQLARI İNSAN HÜQUQLARININ BİR PARÇASI KİMİ

### Xülasə

İnsan hüquqları dedikdə, dinindən, dilindən, irqindən, cinsindən və etnik mənsubiyyətindən asılı olmayaraq, dünyadakı bütün insanların sadəcə insan olduqları üçün istifadə etdikləri hüquq və azadlıqlar başa düşülür. İnsan hüquqlarının bir hissəsi olaraq qadın hüquqları uğrunda mübarizə 1789-cu il Fransa İnqilabından sonra başladı. Tarixdə ilk dəfə olaraq qadınlar 1791-ci ildə öz Qadın və Mülki Hüquqları Bəyannaməsini nəşr etdilər. Oktyabrın 24-də BMT Nizamnaməsinin qəbulu ilə 1945-ci ildə müasir insan hüquqları rəsmiləşdi. Xüsusən də Nizamnamənin preambulasında insan hüquqlarının müdafiəsinin Birləşmiş Millətlər Təşkilatının əsas məqsədlərindən biri olduğu bildirilir və eyni zamanda kişi və qadınların bərabərliyi məsələsinə toxunulur. Dünyanın bir çox yerində qadın hüquqlarının əhəmiyyət kəsb etmədiyi bir vaxtda qadın hüquqlarına bu cür yanaşma çox vacib hesab olunurdu. 1945-ci ildə Birləşmiş Millətlər Təşkilatının yaradılmasından sonra qadın bərabərliyini təmin edən daxili orqanın yaradılması əsas məsələlərdən biri oldu. Buna görə də 1946-cı ildə BMT-nin tərkibində İnsan Hüquqları Komissiyası və Qadının Statusu üzrə Komissiya yaradıldı. Daha sonra 1979-cu ildə o dövr üçün böyük əhəmiyyət kəsb edən və müstəsna olaraq qadın hüquqlarının müdafiəsi ilə bağlı olan Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında Konvensiya (CEDAW) qəbul edildi. CEDAW Konvensiyasını digər beynəlxalq sənədlərdən fərqləndirən əsas xüsusiyyət ondan ibarət idi ki, digər sənədlərdə ümumilikdə bütün insanlara təminat verilən mülki, siyasi, iqtisadi, sosial və mədəni hüquqların hər biri qadınlar üçün nəzərdə tutulmuşdur. Bəyannamənin iştirakçısı olan dövlətlər qadınları bu cür zorakılıq hərəkətlərindən qorumağa və zorakılığa məruz qalmış qadınlara belə zorakılığın qarşısını almaq üçün lazımı şərait yaratmağa borcludurlar. Ailə münasibətləri də daxil olmaqla, zorakılığın bütün formalarından uzaq yaşamaq hər bir qadının və qızın əsas insan hüququdur.

**Açar sözlər:** İnsan hüquqları, Qadın hüquqları, CEDAW bəyannaməsi, Gender bərabərliyi, BMT

**Zeynab Natig Baghirova**  
Azerbaijan State Pedagogical University  
master student  
zynbbagirova77@gmail.com  
Orcid: 0000-0003-3588-0493

## Women's rights as part of human rights

### Abstract

Human rights mean the rights and freedoms that all people in the world, regardless of religion, language, race, gender or ethnicity, enjoy simply because they are human. As part of human rights, the struggle for women's rights began after the French Revolution of 1789. For the first time in history, women published their own Declaration of Women's and Civil Rights in 1791. With the adoption of the UN Charter on October 24, 1945, modern human rights became official. In particular, the preamble to the Charter states that the protection of human rights is one of the main goals of the United Nations, and also addresses the issue of equality between men and women. In many parts of the world, this approach to women's rights was considered very important at a time when women's rights were not important. After the establishment of the United Nations in 1945, one of the key issues was the establishment of an internal body to ensure women's equality. Therefore, in 1946, the Commission on Human Rights and the Commission on the Status of Women were established within the UN. Then, in 1979, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) was adopted,

which was of great importance for that period and dealt exclusively with the protection of women's rights. The main feature that distinguished the CEDAW Convention from other international documents was that in other documents, each of the civil, political, economic, social and cultural rights guaranteed to all people in general was intended for women. The States Parties to the Declaration are obliged to protect women from such acts of violence and to provide the necessary conditions for women who have been subjected to such violence to avoid such violence. Living away from all forms of violence, including family relationships, is a fundamental human right of every woman and girl.

**Keywords:** *Human rights, Women rights, CEDAW convention, Gender equality, UN*

### Giriş

İnsan hüquqları dedikdə, din, dil, irq, cins və etnik mənsubiyyətindən asılı olmayaraq dünyadakı bütün insanların, sadəcə insan olduqları üçün sahib olduqları haqq və azadlıqlar nəzərdə tutulur. Əsas etibarilə, insan hüquqları anlayışı, insanların özlərini reallaşdırmaqda və bacarıqlarını təkmilləşdirməkdə azad olduqları bir dünyanın varlığına əsaslanır. Bu zaman insan hüquqlarından başqa qadın hüquqları, uşaq hüquqları və b. ayrıca bəhs etməyə ehtiyac qalmayacaqdı. Ancaq belə ideal bir dünyanın mövcud olmadığını nəzərə alsaq, hüquqların ayrı-ayrılıqda konkret olaraq müəyyənləşdirilməsinə və təminatına ehtiyac var.

Əgər tarixə baxsaq, 1215-ci ildə ingilislərin kral John`a qəbul etdirdikləri Magna Carta Libertatum (Böyük Azadlıqlar Xartiyası) insan hüquqlarının təminatı yolunda atılan ilk addım idi. Daha sonra 1628-ci ildə Petition of Rights (Hüquqlar haqqında petisiya), 1679-cu ildə Habeas Corpus Act, 1689-cu ildə Bills of Rights (Hüquqlar haqqında bill) və son olaraq 1701-ci ildə qəbul edilən Act of Settlement ilə insanların azadlıqları daha da genişləndirilmiş, kralın iqtidarı qanuni çərçivəyə salınaraq, onun insanların haqq və azadlıqlarına hörmətlə yanaşması təmin edilmişdi (Akıllıoğlu, 1995).

İnsan hüquqlarının bir parçası olaraq qadın hüquqları uğrunda mübarizə isə 1789-cu il Fransa inqilabından sonra başlamış oldu. Fransa inqilabı sırasında bu rejimə qarşı mübarizədə yer alan qadınlar, 1789-cu ildə qəbul edilən “İnsan və vətəndaş hüquqları bəyannamə”sindəki “insan və vətəndaş” ifadəsinin qadınları əhatə etmədiyinin fərqi vardı. Bu səbəbdən dolayı qadınlar “İnsan və vətəndaş hüquqları bəyannamə”sinə “homme” yerinə, “homme-femme” kəliməsinin əlavə edilməsinin tələb etdilər. Bu tələblərinin rədd edilməsi ilə qadınlar tarixdə ilk dəfə olaraq 1791-ci ildə özləri hazırladıqları “Qadın və vətəndaş hüquqları bəyannamə”sini elan etdilər. Bu dövrdə qadın haqlarını müdafiə edən Olympe de Gouges “Qadın və vətəndaş hüquqları bəyannamə”sini müdafiə edərək, bərabərlik dedikdə, qadın və kişi bərabərliyinin də anlaşılmalı olduğunu bildirmiş, yüksək vəzifələri tutma və siyasətdə iştirakla bağlı da bərabərlik tələb etmişdi. O, “Qadına gilyotinə getmə haqqı verilsə, kürsüyə çıxma haqqı da verilməlidir” deyirdi. Buna baxmayaraq Olympe de Gouges 1793-cü ildə inqilabi məhkəmənin qərarı ilə “təbiətin qanunlarına qarşı çıxması” səbəbilə gilyotinlə edam edildi. Edamın səbəbi Le Moniteur Universal qəzetində bu cür açıqlanmışdı: “Qadının öz cinsinə yaraşmayacaq şəkildə siyasətə daxil olması və edamının digər qadınlara dərs olması”.

Fransa o dövrdə insan və vətəndaş hüquqlarından, eyni zamanda bərabərlikdən bəhs edərkən qadın hüquqları mövzusunda ən təəssübkeş olan ölkə idi. Fransa inqilabının üçüncü ilində Məclis belə bir qərar verdi: “Növbəti əmrə qədər bütün qadınlar evlərinə çəkilməlidir. Bu qərarın divara asılmasında bir saat sonra beş nəfərdən çox qadın bir yerdə görülərsə, bu toplaşma silahlı qüvvələr tərəfindən dağıdılacaq və asayiş yenidən bərpa olunana qədər həmin şəxslər həbs olunacaqdır”. Fransa qadınlara seçki hüququnun verilməsi məsələsi üzrə də Avropa və Amerikada ən mühafizəkar davranan ölkə idi. 1870-1880-ci illər ərzində qadınlara seçki hüququnun verilməsi uğrunda aparılan mübarizədə ənənəli şəxslərdə biri feminist Hubertine Aucler idi. Hubertine Aucler bu mübarizədə qətiyyətini nümayiş etdirmək üçün polisə “əgər seçkilərdə iştirak edə bilmirəmsə, vergini də ödəmirəm” yazılı birməktub göndərmişdi (Berktaş, 2004: 15). Fransada qadınlara seçki hüququ çox sonralar, 1944-cü ildə General De Gaulle`un Müvəqqəti hökuməti tərəfindən verilmişdi.

Bildiyimiz kimi, XX əsrdə əvvəl Birinci daha sonra isə İkinci dünya müharibəsi nəticəsində xeyli insan itkisi yaşanmış, insan övladı çox böyük çətinliklərlə üzləşmişdi. Artıq İkinci dünya müharibəsindən sonra müharibənin ağır nəticələrini aradan qaldırmaq, eyni zamanda bütün dünyada sülhü və yenidən inkişafı təmin etmək üçün bir sıra addımlar atılmış və bir neçə təşkilatlar yaranmışdı. Bu təşkilatlar içərisində ən böyük önəm daşıyanlardan biri də məhz 1945-ci ildə əsas qoyulan, “Bərabərlik, sülh və inkişaf” hədəfi ilə çalışan Birləşmiş Millətlər Təşkilatı idi. 1945-ci il oktyabrın 24-də BMT-nin

Nizamnaməsinin qəbul olunması ilə müasir insan hüquqları rəsmiləşmiş oldu. Nizamnamənin 55-ci maddəsində qeyd olunurdu ki, “Birləşmiş Millətlər irqinə, cinsinə, dilinə və ya dini mənsubiyyətinə fərq qoyulmadan bütün insanların əsas hüquq və azadlıqlarına hamılıqla hörmət edilməsinə və riayət edilməsinə dəstək verirlər” (Hüseynova, 2018: 32). Xüsusilə, Nizamnamənin preambulasında insan hüquqlarının müdafiəsi BMT-nin başlıca məqsədlərindən biri olaraq göstərilmiş, həmçinin kişi və qadınların hüquq bərabərliyi məsələsinə də toxunulmuşdu. Dünyanın bir çox yerində qadınların hüquqlarının önəm kəsb etmədiyi bir dövr üçün qadın hüquqlarına olan bu cür yanaşma çox önəmli hesab olunurdu. 1945-ci ildə BMT yaradıldıqdan sonra əsas məsələlərdən biri burada qadınların hüquq bərabərliyinin təmin olunması üzrə iş aparan daxili orqanın yaradılması idi. Buna görə 1946-cı ildə BMT-nin tərkibində İnsan Hüquqları Komissiyası və Qadınların Vəziyyəti üzrə Komissiya yaradıldı. 1947-ci ilin yanvar ayından etibarən İnsan Hüquqları Komissiyası İnsan Hüquqlarının Ümumi Bəyannaməsi üzərində çalışmağa başladı və 1948-ci ilin dekabr ayında bəyannamə tam hazır oldu. İnsan Hüquqları Komissiyasının ümumilikdə 18 üzvü var idi və bunun cəmi 2-si qadın idi. Bu şəxslərdən biri Hansa Mehta, digəri isə Komissiyanın sədri Eleanor Ruzvelt idi. Onların sonsuz səyi nəticəsində ilk dəfə olaraq bu bəyannamədə qadın hüquqlarının hərtərəfli ehtivasını görə bilərik. Dekabr ayının 10-da BMT-nin Baş Məclisi tərəfindən qəbul olunan İnsan Hüquqlarının Ümumi Bəyannaməsində mülki, siyasi, sosial və iqtisadi hüquqlar öz əksini tapmışdı (Deniz, 1998). Qadınların hüquq bərabərliyinin təmin olunmasında növbəti addım 1966-cı ilin dekabr ayında qəbul olunan Mülki və siyasi hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt idi. Beynəlxalq Paktın III maddəsində qeyd olunurdu ki, “iştirakçı dövlətlərin hər biri Paktı qeyd olunan bütün mülki və siyasi hüquqlardan qadın və kişilərin bərabər şəkildə faydalanmasını təmin etməlidir”. Həmçinin 26-cı maddədə yazılır: “Cinsi də daxil olmaqla digər xüsusiyyətlərindən asılı olmayaraq, bütün insanlar qanun qarşısında bərabərlər və heç bir ayrı-seçkiliyə məruz qalmadan bərabər şəkildə müdafiə olunmaq hüququna malikdirlər. Bu məsələ ilə bağlı ayrı-seçkiliyin bütün formaları qadağan edilməlidir”. Mülki və siyasi hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktın qəbul olunması ilə paralel olaraq İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında Beynəlxalq Pakt da qəbul edilmişdi. Bu Paktın da III maddəsində qeyd olunurdu ki, “Paktın iştirakçı dövlətlərinin hər biri qeyd olunan iqtisadi, sosial və mədəni hüquqlardan kişi və qadınların bərabər şəkildə heç bir ayrı-seçkiliyə məruz qalmadan istifadəsini təmin etməlidir”. Azərbaycan 1992-ci ildən bu Paktın iştirakçısıdır (5).

Qadın və kişilərin hüquq bərabərliyi ilə bağlı müxtəlif maddələr bu sənədlərdə qeyd olunsada, qadın hüquqlarının tam şəkildə əks olunduğu ayrıca bir Beynəlxalq Konvensiyaya ehtiyac var idi. Məhz bununla bağlı olaraq işlər 1970-ci ildən etibarən daha da sürətlənməyə başladı. 1967-ci ildə Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması Bəyannaməsinin ardından 1979-cu ildə o dövr üçün böyük əhəmiyyət kəsb edən və sırf qadın hüquqlarının təminatından bəhs edən Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında Konvensiya (CEDAW) qəbul olundu. CEDAW Konvensiyasını digər beynəlxalq sənədlərdən fərqləndirən əsas xüsusiyyət ondan ibarət idi ki, digər sənədlərdə ümumilikdə bütün insanlar üçün təmin olunan mülki, siyasi, iqtisadi, sosial və mədəni hüquqların hər biri burada məhz qadın üçün nəzərdə tutulmuşdu. Burada xüsusilə diqqət çəkən əsas məsələ “bərabərlik” kəliməsinin deyil də, davamlı olaraq “ayrı-seçkiliyin ləğv olunması” ifadəsinin işlədilməsi idi. Konvensiyanın əsas məqsədi qadınların cəmiyyətdə bərabər şəkildə öz hüquqlarından istifadə imkanlarını təmin etmək və onları hər cür ayrı-seçkilikdən azad etmək idi (6).

CEDAW bəyannaməsi, şübhəsiz ki, qadınların insan hüquqlarının təmin olunması üçün ən önəmli beynəlxalq vasitədir. Bəyannamə ön söz və 30 maddədən ibarətdir. Bəyannamənin ön sözündə qadınlara qarşı olan ayrı-seçkiliyin insan ləyaqətinə qarşı hörmətsizlik olaraq dəyərləndirilir. Bəyannamədə qeyd olunur ki, qadın və kişilərin hüquq bərabərliyi yalnız o zaman təmin oluna bilər ki, cəmiyyətdə və ailədə kişinin ənənəvi rolu qadının rolu ilə dəyişdirilsin. Yəni qadının uşaq dünyaya gətirə bilməsi onun ayrı-seçkiliyə məruz qalması üçün səbəb olmamalıdır, uşaq böyütmək qadın və kişinin, eyni zamanda cəmiyyətin ortaq olaraq yerinə yetirməli olduğu bir vəzifədir (7).

Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin nə anlama gəldiyini bəyannamənin I maddəsindən açıq şəkildə görə bilərik: Qadınların ailə vəziyyətindən asılı olmayaraq, qadın və kişi bərabərliyi əsasında siyasi, iqtisadi, sosial, mədəni və digər sahələrdə insan hüquqları və azadlıqlarının tanınmasına, istifadə olunmasına və həyata keçirilməsinə mane olan və ya bu məqsədi daşıyan cinsə bağlı olaraq edilən hər cür ayrı-seçkilik, məhrumiyyət və ya məhdudiyyət hesab olunacaqdır. Bəyannamənin II maddəsində qeyd olunur ki, bəyannaməni qəbul edən dövlətlər qadınlara qarşı hər cür ayrı seçkiliyi qınayır və bütün uyğun



yollardan istifadə edərək bu ayrı-seçkiliyi aradan qaldırmaq üçün xüsusi siyasət yeridəcəyinə söz verir. Bundan başqa bəyannamədə kənd ərazilərində yaşayan qadınlara da xüsusi dəstəyin göstərilməsi, evlilik və ailə hüququnda qadınlara da kişilərlə bərabər hüququn verilməsi, eyni zamanda qadının siyasi və ictimai həyatda seçib, seçilmə hüququnun, hökumət siyasətində iştirak etmə hüququnun olduğu və digər hüquq və azadlıqları qeyd olunmuşdur (8).

Qadınlara qarşı zorakılığın bütün formaları insan hüquqlarının kobud şəkildə pozulmasıdır. Beate Schöpp-Schilling'in yazısında qeyd edildiyi kimi, CEDAW komitəsi indiyə qədər 3 "Ümumi Tövsiyə", xüsusilə də 19 nömrəli Ümumi Tövsiyə ilə münasibətlər daxilində qadınlara qarşı olan zorakılığın beynəlxalq səviyyədə insan hüquqlarının pozulması və ayrı-seçkilik olaraq qəbul edilməsinə böyük töhvə vermişdir. Yalnız bunun qəbul edilməsindən sonra "xüsusi sahədə" daha çox kişilər tərəfindən qadınlara qarşı törədilən zorakılığın qarşısının alınması və cəzalandırılması üçün dövlətlərin məsuliyyət daşması mümkün oldu. Bəyannamənin tərəf dövlətləri qadınları bu cür zorakılıq aktlarından qorumaq və buna məruz qalan qadınların həqiqətən belə bir şiddətdən uzaqlaşa bilmələri üçün mümkün şərtləri təmin etmək məcburiyyətindədirlər. Ailə münasibətləri də daxil olmaqla zorakılığın hər cür formasından uzaq yaşamaq hər bir qadın və qızın təməl insan haqlarıdır (9).

### Nəticə

Qadın hüquqlarının müdafiəsi XVIII əsrdə Avropada başlayan qadın hərəkatının və XX əsr feminizm hərəkatının təməli hesab olunur. Qadın hüquqları bir sıra ölkələrdə yerli adət-ənənələrə və qanunvericiliyə əsaslanaraq nizamlansa da, bəzilərin də isə ümumiyyətlə nəzərə alınmır. Məhz buna görə də, ümumi insan hüquqları kontekstində qadın hüquqlarının ayrıca vurğulanması vacibdir.

Ümumiyyətlə, qadınlar bütün tarixboyu, istər siyasətdə, istər məişətdə, istərsə də ictimai həyatda ayrı-seçkiliyə məruz qalmışdır. 1945-ci ildə BMT-nin yaradılmasından etibarən bu ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması və qadınların öz hüquq və azadlıqlarından tam şəkildə yararlanma bilməsi üçün müxtəlif tədbirlər görüldü, bəyannamələr qəbul olunsada, bugünkü dünyamızda qadınlar hələ də cinsi qısnamaya məruz qalmaqdadır. Psixoloji, cinsi, iqtisadi, fiziki zorakılığa məruz qalan qadınların sayı günü-gündən artmaqdadır. Bu da gender bərabərliyinin təmin olunmasının hazırkı dövrümüzdə aktual bir məsələ olduğunu göstərir (10).

### Ədəbiyyat

1. Akillioglu, T. (1995). Human Rights I. Concept Resources and Protection Systems, Human Rights Center Publications. Istanbul.
2. Berktaş, F. (2004). The development of women's human rights and Turkey, Civil Society and Conference articles. Istanbul.
3. Hüseyinova, H., Əliyev, Ə., Bayramova, P., Səfərov, E., Səfixanlı, A. (2018). Qadın hüquqlarının müdafiəsi: Beynəlxalq.
4. Deniz, D. (1998). Women's human rights and women's cases in the European court of human rights. Istanbul and national perspectives. Baku.
5. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/884242>
6. [https://cins.ankara.edu.tr/13\\_5.pdf](https://cins.ankara.edu.tr/13_5.pdf)
7. <http://www.anl.az/down/meqale/xalqqazeti/2010/mart/110436.htm>
8. <https://kadinininsanhaklari.org/savunuculuk/uluslararasi-sozlesmeler-ve-mekanizmalar/cedaw/>
9. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/95911>
10. <https://www.coe.int/az/web/compass/convention-on-the-elimination-of-racism-and-discrimination>

Göndərildi: 15.06.2022

Qəbul edildi: 18.08.2022