



Azərbaycan mediasında gender məsələsi

Bu vəsait Beynəlxalq Jurnalistlər Federasiyasının (IFJ- www.ifj.org) Azərbaycan Jurnalistlərinin Həmkarlar İttifaqı (JuHI- www.juhi.az) və “Söz Azadlığı və Jurnalist Peşəkarlığı Koalisiyası” ilə birgə başladığı “Etik Jurnalistika Təşəbbüsləri-Azərbaycan” layihəsi çərçivəsində nəşr edilib.

“Etik Jurnalistika Təşəbbüsləri Azərbaycan layihəsi Avropa Komissiyasının Azərbaycan nümayəndəliyinin dəstəyi ilə həyata keçirilən iki illik (Fevral 2010-yanvar 2012) layihədir. www.ejiaz.org

Vəsaitin hazırlanmasında göstərdiyi yardımlara görə, EJI-Az layihəsi çərçivəsində fəaliyyət göstərən Gender Qrupun üzvlərinə: Sevda Məmmədli (koordinator), Sevil Yusifova, Firuzə Əsədulla, Aynur Elgünəş, Gültəkin Knyazqızı və Fərəh Sabirqızına təşəkkürümüzü bildiririk.

Vəsaitin redaktoru: Müşfiq M. Ələsgərli

Mündəricat

Ön söz.....	3
Azərbaycan Respublikasının Gender Qanunvericiliyi	6
Mediada qadın rəhbərlər.	11
Qadın jurnalistlərin təşkilatlanmasında problemlər.	17
“Reportyor” qadınların problemləri	20
Qadınların media quruluşlarında yer tutmaları üçün heç bir hüquqi və inzibati baryer yoxdur.....	25
Riski sevməyən insan jurnalistikada uğur qazana bilməz.....	28
Beynəlxalq Jurnalistlər Federasiyası (www.IFJ.org) tərəfindən nəşr edilmiş “BALANSA NAIL OLMAQ: Jurnalistikada gender bərabərliyi” vəsaitindən götürülmüş məlumat və tövsiyələr.....	32

ÖN SÖZ

Etik Jurnalistika Təşəbbüsləri-Azərbaycan layihəsi çərçivəsində 27 sentyabr 2010-cu il tarixdə “Azərbaycan Jurnalistlərinin İş Şəraitinin Araşdırılması üzrə İŞÇİ QRUP” formalaşdırılmışdır. İŞÇİ QRUP Jurnalistlərin Həmkarlar İttifaqının (JuHİ) fəalları, eyni zamanda, ölkənin tanınmış jurnalistləri olan 6 nəfər fəal jurnalistdən ibarət tərkibdə yaradılmış, 2011-ci ilin ilk rübünə qədər fəaliyyət göstərmişdir.

QRUP üzvləri əvvəlcə Azərbaycanda son beş ildə sistemli (fasiləsiz) fəaliyyət göstərən, yaydığı materiallarla müəyyən auditoriyaya təsir edə bilən, stabil imicli KİV redaksiyalarının siyahısını hazırlamış, jurnalistlərin iş şəraitinin araşdırılması üzrə sorğunu məhz bu KİV redaksiyalarında çalışan jurnalistlər arasında keçirmişlər. Beləliklə, sorğu 17 televiziya kanalı redaksiyası (6 ümumrespublika yayımlı, 11 regional TV redaksiyası), 4 ümumrespublika yayımlı TV-nin yerli bürosu, 1 radio, 5 informasiya agentliyi, 6 xəbər portalı, 20 gündəlik qəzet, 22 həftəlik qəzet, 15 regional qəzet olmaqla, 90 KİV redaksiyasının əməkdaşları arasında keçirilmişdir. Ümumilikdə, sorğu 194 nəfər jurnalist, həmçinin, 6 nəfər yeni media təmsilçisi olmaqla 200 nəfər media təmsilçisini əhatə etmişdir.

Sorğu Azərbaycan jurnalistlərinin iş mühitini, əmək münasibətlərini, gəlirlərini, intensiv rastlaşdıqları problemləri öyrənmək üçün maraqlı informasiyaları ortaya çıxartmışdır. Eyni zamanda, sorğunun hədəflərindən biri də Azərbaycan mediasında gender bərabərliyi ilə bağlı mövcud durumun araşdırılması olmuşdur; bu sahədə də maraqlı nəticələr əldə

olunub. Müəyyən edilib ki, Azərbaycan mediasında qadın jurnalistlərin sayı ürəkaçan rəqəmlərlə ifadə olunur. Sorğunun nəticələrinə görə:

- ümumrespublika yayımlı telekanalların əməkdaşlarının təqribən 40-45 faizini;
- regional telekanalların əməkdaşlarının təqribən 25-30 faizini;
- ümumrespublika yayımlı qəzetlərin əməkdaşlarının təqribən 30-35 faizini;
- regional qəzetlərin əməkdaşlarının təqribən 20-25 faizini qadınlar təşkil edirlər.

Dünyanın inkişaf etmiş, qabaqcıl ölkələri ilə müqayisə ediləcək göstəricilərdir. Azərbaycan Respublikasında qadınların siyasi, iqtisadi, sosial-mədəni sferada ayrı-seçkiliyə yol verilmədən fəaliyyətinə imkan verən qanunvericilik bazası mövcuddur və Azərbaycan mediasında qadınlara qarşı sərgilənən münasibət də bu qanunlara tam uyğundur. Amma bununla yanaşı, Azərbaycan mediası da gender bərabərliyi baxımından digər inkişaf etmiş ölkələrdə yaşanan problemlərdən yan keçə bilməyib. Belə ki, Azərbaycan mediasında çalışan qadın jurnalistlərin də əsas obyektı “incə mövzulardır” (mədəniyyət, incəsənət, ailə-məişət mövzuları, sosial durum və sair). Həmçinin, media quruluşlarında yüksək kəmiyyətlə təmsil olunan qadınların bu qurumların qərarverici orqanlarında təmsilçiliyi kifayət qədər aşağı rəqəmlərlə ifadə olunur. Məsələn, İŞÇİ QRUP-un sorğuya cəlb etdiyi 90 KİV redaksiyasından (bunlar Azərbaycanın ən

ciddi kütləvi informasiya vasitələri redaksiyaları hesab olunurlar) yalnız 10-nun rəhbəri qadındır. Yaxud, Azərbaycanın populyar 15 jurnalist təşkilatından yalnız birinin rəhbəri qadındır.

Qadınların media quruluşlarında qərarverici orqanlarda təmsilçiliyinə mane olan hansı spesifik problemlər var? Mövcud durumu dəyişmək üçün hansı addımların atılması zəruridir? Qadınların media quruluşlarının qərarverici orqanlarında təmsilçiliyini artırmaqla hansı nəticələri əldə etmək olar?

Bütün bu suallara vəsaitin növbəti səhifələrində cavab tapmaq mümkündür.

Müşfiq ƏLƏSGƏRLİ

JuHI sədri,

EJİ-Az layihəsinin koordinatoru

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASININ GENDER QANUNVERİCİLİYİ

Fəxrəddin MEHDİYEV

Hüquqşünas, Azərbaycan Respublikası Vəkillər

Kollegiyasının üzvü

Azərbaycan Respublikasında qadınların siyasi, iqtisadi, sosialmədəni sferada (ayrı-seçkiliyə yol verilmədən) fəaliyyətinə imkan verən qanunvericilik bazası mövcuddur.

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI KONSTITUSİYASININ VERDİYİ TƏMİNATLAR

Azərbaycan Respublikası Konstitusiyasının 125-ci maddəsi Bərabərlik hüququ adlanır və burada qadınların hüquq bərabərliyi təsbit edilmişdir. Konstitusiyanın 125.II maddəsində göstərilir ki, kişi və qadının eyni hüquqları və azadlıqları vardır.

Maddə 125.II. Dövlət irqindən, milliyyətindən, 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 verir.

İnsan və vətəndaş hüquqlarını və azadlıqlarını irqi, milli, dini, dili, cinsi, mənşəyi, əqidə, siyasi və sosial mənsubiyyətinə görə məhdudlaşdırmaq qadağandır.

Konstitusiyanın Nikah hüququ adlanan digər maddəsində (maddə 34) də göstərilir ki, ər ilə arvadın hüquqları bərabərdir. Uşaqlara qayğı göstərmək, onları tərbiyə etmək valideynlərin həm hüququ, həm də borcudur.

Konstitusiyanın 35-ci maddəsində, Əmək hüququnun Konstitusion təminatında, hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, heç bir ayrı-seçkilik qoyulmadan öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan əmək haqq almaq hüququ təsbit edilmişdir.

DİGƏR QANUNVERİCİLİK AKTLARI

Qadın hüquq bərabərliyinin konstitusion müddəaları digər qanunvericilik aktlarında da öz əksini tapmışdır. Belə ki, Əmək Məcəlləsinin 16-cı maddəsində Əmək münasibətlərində, o cümlədən, cinsə görə ayrı-seçkiliyin yolverilməzliyi bəyan edilmişdir. Qeyd etmək lazımdır ki, Əmək Məcəlləsinin ayrıca bir fəslində (37-ci fəsil) Qadınların Əmək hüququ və onun həyata keçirilməsinin təminatlarından bəhs edilir.

Əmək Məcəlləsinin iş vaxtı, iş rejimi, istirahət vaxtı, məzuniyyət hüququ, əməyin mühafizəsi və sair məsələləri tənzimləyən normalarında bu sahədəki Beynəlxalq Konstitusiyaların tövsiyələri nəzərə alınmışdır:

“Gender (kişi və qadınların) bərabərliyinin təminatı haqqında Azərbaycan Respublikasının 10 oktyabr 2006-cı il tarixli Qanunu Gender bərabərliyinin təmin edilməsi ilə bağlı dövlət siyasətinin əsas istiqamətlərini özündə əks etdirir”. Həmin Qanunda gender

bərabərliyinin təmin edilməsi üçün normativ hüquqi bazanın formalaşdırılması, normativ hüquqi aktların gender ekspertizasından keçirilməsi, gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün dövlət proqramlarının hazırlanması və həyata keçirilməsi, gender bərabərliyi mədəniyyətinin təbliği dövlət siyasətinin əsas istiqamətləri kimi göstərilmişdir. Qanunda işəgötürmə zamanı kişi və qadınların bərabərliyinin təmin edilməsi, işdə irəli çəkilmək, peşə hazırlığı, əlavə təhsil almaq, işin keyfiyyətini qiymətləndirmək, işdən azad etmək məqamlarında cinsindən asılı olmayaraq, işçilərə eyni yanaşmaq, cinsindən asılı olmayaraq eyni işlə məşğul olan işçilərə eyni iş şəraiti yaratmaq və s. kimi məsələlər konkret göstərilmişdir. Eləcə də, cinsindən asılı olmayaraq, bir iş yerində işləyən, eyni ixtisas dərəcəsinə malik olan, eyni bir iş şəraitində işləyən, eyni dəyərli işi yerinə yetirən işçilərə əmək haqqı, mükafatlar və digər maddi ödənişlər eyni olmalıdır. Əmək haqqı, mükafatlar və digər maddi ödənişlər müxtəlif olduqda, işçinin tələbi ilə işəgötürən əmək haqqındakı fərqin işçinin cinsi mənsubiyyəti ilə əlaqədar olmadığını əsaslandırılmalıdır. Bundan başqa, həmin Qanunda göstərilir ki, işə qəbul haqqında elanlarda kişi və qadınlara fərqli tələblərin irəli sürülməsinə, hər hansı cinsin nümayəndəsinə üstünlük verilməsinə, işaxtaranın ailə vəziyyəti və ya şəxsi həyatı barədə məlumatlar sorğusuna yol verilmir. Alçaldıcı məzmunlu, kişi və qadınların hüquq bərabərliyi prinsipinə zidd olan elanların dərc edilməsi qadağandır. Yalnız bir cinsin nümayəndəsi üçün müsabiqənin elan edilməsinə yol verilmir. Cinsi mənsubiyyətə görə ayrı-seçkiliyə məruz qalmış

şəxslərə Azərbaycan respublikasının Qanunvericiliyi ilə müəyyən edilmiş qaydada zərər ödənilir.

GENDER BƏRABƏRLİYİNİN TƏMİN EDİLMƏSİ SAHƏSİNDƏ QƏRARLAR

Gender bərabərliyinin təmin edilməsi sahəsində bir sıra Qərarlar da qəbul edilmişdir. Bunlara 06.03.2000-ci il tarixdə Azərbaycan Respublikasında “Qadın Problemləri üzrə Milli fəaliyyət Planı”, Nazirlər Kabinetinin “Qadın Əməyinin tətbiqi qadağan olunan əmək şəraiti, zərərli və ya ağır olan istehsalatların, peşələrin (vəzifələrin) habelə yeraltı işlərin siyahısının təsdiq edilməsi haqqında” 20.10.1999-cu il Qərarları aiddir.

BEYNƏLXALQ KONVENSIYALAR

Respublikamız gender bərabərliyinin təmin edilməsi ilə bağlı bir sıra mühüm Beynəlxalq konvensiyalara da qoşulmuşdur. Bunlara aiddir: Beynəlxalq Əmək təşkilatının “Kişi və qadın işçilər – ailə üzvləri olan işçilər üçün bərabər imkanlar və bərabər rəftar haqqında” Konvensiya, Birləşmiş Millətlər Təşkilatının, “Qadınlara münasibətdə ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında” Konvensiya, “Transmilli Mütəşəkkil cinayətkarlığa qarşı konvensiyanı tamamlayan, insan alverinin, xüsusən qadın və uşaq alverinin qarşısının alınması, aradan qaldırılması və cəzalandırılması haqqında” Konvensiya , “Qadınların siyasi hüquqları üzrə” Konvensiya və s.

Bundan başqa ölkəmiz Avropa Şurasının Nazirlər Komitəsinin üzv dövlətlərə siyasətdə və dövlətin əhəmiyyətli qərarlar qəbul edilməsində qadın və kişilərin balanslaşdırılmış iştirakı haqqında sənədə qoşulub.

Respublikamızda 1998-ci ildə Dövlət qadın Problemləri üzrə Komitə yaradılmışdır, 2006-cı ildə isə həmin Komitənin bazasında Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsi yaradılmışdır.

Gender siyasətinin həyata keçirilməsində, eləcə də gender qanunvericiliyinin təkmilləşdirilməsində həmin Komitənin rolu böyükdür.

Qeyd etmək lazımdır ki, gender bərabərliyinin həyata keçirilməsində Azərbaycanın qanunvericilik sistemində ciddi problemlər yoxdur. Lakin etiraf etmək lazımdır ki, rəhbər vəzifələrdə qadınların təmsilçiliyi azdır və bir sıra inkişaf etmiş ölkələrdən geri qalır. Gender bərabərliyinin həyata keçirilməsində qadınların təyinatlı və seçkili vəzifələrdə, rəhbər strukturlarda təmsilçilik sahəsində bir sıra Avropa ölkələrinin maraqlı təcrübəsi vardır. Görünür həmin təcrübədən istifadə edilməsi və gender qanunvericiliyinin daha da təkmilləşdirilməsi prioritet vəzifə olaraq qalır. Qadınların ictimai həyatın bütün sahələrində fəallığı bugünkü inkişaf edən dünyanın zəruri amilinə çevrilmişdir. Qanunvericilik də bu fəallığın təmin edilməsinə cavab verməlidir.

Mediada qadın rəhbərlər



**QADIN
JURNALİSTLƏRİN
MEDİA
QURUMLARININ
QƏRARVERİCİ
ORQANLARINDA
TƏMSİLÇİLİYİNİ
NECƏ ARTIRMAQ
OLAR...**

Vüsalə MAHİRQIZI

APA İnformasiya Agentliyinin baş redaktoru

Problemın kökü mental dəyərlərlə bağlıdır

Azərbaycan jurnalistikasında xanımların təmsilçiliyinin həm kəmiyyət, həm də keyfiyyətcə artmasına mane olan əsas amil mental dəyərlərlə bağlıdır. Qadınların media təşkilatlarının qərarverici orqanlarda azlıq təşkil etməsinin də əsas səbəbi budur.

Adətən, xanım jurnalistlər adlarının hansısa skandalı informasiyalarda hallanmasından ehtiyat edirlər. Onlar ciddi, sübutu çətin olan, ictimai diqqəti cəlb edəcək informasiyaları hazırlamaqdan yayınırırlar ki, sonradan informasiya subyektləri tərəfindən məhkəmələrə çəkilməsinlər, adları skandalı məsələlərdə hallanmasın. Onlar əxlaq normaları ilə bağlı hədələrdən, təhdidlərdən qorxduqları üçün, çox vaxt hətta mətbuatdan gedirlər. Bu cür hallarla qarşılaşmamaq üçün

qadınlar, adətən, incə mövzulardan, məsələn, mədəniyyətdən yazmağa üstünlük verirlər. Düzdür, bəzən istisnalar da olur, digər ciddi mövzularda yazan peşəkar qadın jurnalistlər ortaya çıxırlar. Məsələn, APA-da beynəlxalq siyasətdən yazan jurnalistimiz xanımdır. Amma bu xanım milliyətcə rusdur. Çox maraqlı faktdır ki, indiyəcən beynəlxalq şöbəmizdə heç bir azərbaycanlı xanım sona qədər işləməyib. Çünki o şöbənin işi elədir ki, müxbirin vaxtının çoxu xarici ezamiyyətlərdə keçir. Azərbaycanlı xanımlar bu şöbəyə işə götürüləndən az müddət sonra işdən çıxırlar. Səbəbi aydındır. Məsələn, gecə vaxtı hava limanında hansısa tədbir olur, xaricdən mühüm əhəmiyyətli diplomat ölkəmizə gəlir. Bizim beynəlxalq şöbənin xanım əməkdaşlarından hansına desən ki ora getmək, operativ informasiya hazırlamaq lazımdır, getməyəcək: “Ailəm icazə vermir”. Amma rus millətindən olan xanım ora gedir. Bu da təbii ki, yenə mental dəyərlərlə bağlıdır.

Bizim cəmiyyətdə belə bir stereotip var ki, məsələn, “qadıncan cərrah olmaz”, “qadıncan polis olmaz” və sair. O stereotip özünü jurnalistikada da göstərir: “qadıncan siyasət yazarı olmaz”. Qadın jurnalistlərin problemləri hansısa media qurumundakı iş mühiti ilə yox, cəmiyyətimizdəki mental dəyərlərin tələbləri ilə bağlı olur.

Azərbaycanda mental dəyərlər imkan vermir ki, xanımlar axıra kimi jurnalistikada çalışsınlar, məşhurlaşsınlar, qərarverici orqanlarda önə çəkilsinlər. Rəhbərlik etdiyim APA İnformasiya Agentliyinin ümumilikdə 53 nəfər əməkdaşı var. Bunlardan 35-i kişi, 18 nəfəri isə qadıncandır. Ümumilikdə “APA Group”un

rəhbərliyi 13 nəfərdən ibarətdir. Bunun isə mən də daxil olmaqla yalnız 3 nəfəri qadındır. Baxmayaraq ki, mən özüm də qadın olduğum üçün, qadın jurnalistlərin önə çəkilməsində maraqlıyam, xanım əməkdaşlarımıza hər cür şərait yaradırəm. Bizim təşkilatda qadınlar üçün heç bir maneə yoxdur. Məsələn, analıq məzuniyyətinə gedən xanımların yerləri saxlanılır, onlar analıq məzuniyyətindən qayıtdıqdan sonra əvvəlki işlərinin icrasına başlayırlar. Ştatda olduqlarına görə məzuniyyətdə olduqları dövrdə dövlətin verdiyi müavinətlərdən yararlanırlar. Qayıtdıqdan sonra isə növbəti altı ay müddətində ana olduqlarına görə əmək haqqı miqdarı saxlanılmaqla iş günü müddətlərini iki saat azaldıram. İstədikləri vaxt bülletenə çıxıb bilirlər. Bu, bizim şirkətin daxili nizamnaməsi ilə tənzimlənir. Hətta elə hallar olub ki, başqa media qurumlarında analıq məzuniyyətinə görə işdən çıxarılan xanımları da biz işə götürmüşük. Bütün bunlara baxmayaraq, redaksiyada qadınların sayı, yuxarıda göstərdiyim kimi, kişilərdən azdır.

Məişət qayğıları

Azərbaycan jurnalistikasında qadınların irəliləməsinə mane olan ikinci amil məişət qayğılarıdır. Əvvəla, xanım jurnalistlər ailə qurmaqda çətinlik çəkirlər. Jurnalistikada müxbir xanımlar tanıyıram ki, 35-40 yaşa çatıblar, amma hələ də ailə qura bilməyiblər. Çünki jurnalistika ağır sahədir və heç də bütün ailələr xanım jurnalistləri gəlin qismində qəbul etməyə hazır deyillər. Xüsusilə televiziya jurnalistləri bu hallarla tez- tez qarşılaşırlar. Elə hallar da olur ki, xanım jurnalistlər ailə

qurandan sonra peşəsi səbəbindən həyat yoldaşından ayrılmağa məcbur olublar.

Növbəti problem ailə həyatı qurandan sonra başlayır. Qadın jurnalistlər ailə qurduqdan sonra daha çox ailəyə diqqət ayırmağa, uşaq böyütməyə üstünlük verirlər. Bu da onların peşə fəaliyyətində irəliləmələrinə mane olur. Jurnalistlərin əmək haqqı aşağı səviyyədə olduğu üçün, sosial problemlərini həll etməyə yetmir. Jurnalistikada məvacib hələ o səviyyədə deyil ki, xanımlar bu məvaciblə uşaqları üçün dəyər tutsunlar. Yəni məişət qayğıları da xanımların axıra kimi mediada çalışmalarına mane olur. Mən bunu öz işçilərım arasında da müşahidə etmişəm. Hətta digər media qurumlarında onu da müşahidə etmişəm ki, məsələn, xanım analıq məzuniyyətinə çıxıb, geri qayıtdıqdan sonra öz yerinə bərpa ola bilmir. Qayıdan zaman ona bildirirlər ki, “artıq sənın yerinə başqasını götürmüşük”. Bu halda həmin xanımlar da öz hüquqlarını müdafiə edə bilmirlər. Çünki KİV redaksiyalarında güclü həmkarlar təşkilatları yoxdur, əmək məcəlləsinə uyğun fəaliyyət göstərilmir və sair. Bütün bunlar qadınların jurnalistikada inkişafına mane olan məsələlərdir.

Çıxış yolları

Bu problemlərin həlli yolları xanımlarımızın özlərinin təşəbbüskar olmalarından keçir. Təəssüf ki, bu gün xanım jurnalistlərimizdə belə təşəbbüskarlığı görmürəm. Xanımlarımız media təşkilatlarında inkişafa, qərarverici orqanlarda təmsilçiliyə çalışmırlar. Sadəcə çalışırlar ki, müxbir olsunlar, saat altı olsun və işdən çıxıb evə qaçsınlar. Bütün Şərq qadınlarında olduğu

kimi, Azərbaycanın qadın jurnalistlərində də “evə bağlılıq streotipləri” çox yüksəkdir.

Yanlış streotiplərdən qurtulmaq üçün təşəbbüskarlıq yüksək olmalıdır. Bu, ilk növbədə, təhsillə gəlməlidir. Daha sonra təbliğat aparılmalıdır ki, xanımlarda təşəbbüskarlıq hissi formalaşsın. Vətəndaş cəmiyyəti institutları bu sahədə çox çalışmalıdırlar. Xüsusən, həmkarlar təşkilatlarının bu sahədə ciddi şəkildə işləmələrinə ehtiyac var. Həmkarlar təşkilatları gücləndirilməli, qadın jurnalistlərin hüquqlarının qorunmasına xüsusi önəm verməlidirlər.

Maarifləndirməni isə fasiləsiz aparmaq lazımdır. Qadın jurnalistlərlə yanaşı, ailələrdə də streotiplər dəyişdirilməlidir. Təəssüf ki, bütün ailələrdə qadınlara mətbuatda işləmək üçün dəstək verilmir. Məsələn, mənim özümə mətbuata gəlməyimdə atam böyük dəstək verib. Mətbuata gəldiyim ilkin dövrlərdə az qala bütün qohum-əqraba bizdən üz döndərmişdi. Atam məni müdafiə etməsəydi, mən də peşəmi yarıda tərk etməli olardım. Amma atamdan lazımı dəstəyi aldığım üçün duruş gətirdim, jurnalistikada istəklərimi reallaşıdırı bildim.

Xüsusi qeyd

Mediada gender bərabərliyinin inkişaf etdirilməsi, qadınların önə çəkilməsi kampaniyasının yanlış nəticələr doğura biləcəyindən ehtiyatlanıram. Belə kampaniyanı aparan zaman bəzi nüansları nəzərə almaq lazımdır. Məsələn, bir müddət öncə beynəlxalq təşkilatlar tərəfindən Azərbaycana qarşı təpkilər vardı ki, Milli

Məclisdə qadınların sayı azdır, parlamentdə qadınların sayını artırmaq lazımdır. Son seçkilərdə parlamentdə qadınların sayı çoxaldı, amma nə dəyişdi? Say çoxalsın deyə bəzi iş bacarmayan xanımlar da parlamentdə təmsilçilik qazandılar. İndi həmin passiv millət vəkillərini göstərüb deyirlər ki, qadınları ciddi məsələlərə yaxın buraxmaq olmaz. Jurnalistikada da təşəbbüskar, bacarıqlı xanımları irəli çəkmək lazımdır. Sonra da belələrini başqalarına nümunə göstərmək lazımdır. Bacarmayanı da bacarıqlıların arasında kütləviləşdirmək düzgün deyil.

Mən heç vaxt bu peşədə qadın kimi üstün cəhətlərim barədə düşünməmişəm. Heç vaxt rəhbərlik etdiyim təşkilatda da qadın-kəşi fərqi qoymamışam. Ümumiyyətlə, mənim sevimli işçim yoxdur. Düzdür, qadınlara qarşı humanizimim var, amma bizim sahə yaradıcı sahədir və hamı üçün tələblər eynidir. Gender bərabərliyi deyəndə, biz mediada qadınların sayının süni şəkildə artırılmasına meyillənməliyik. İstiqamət bu olmalıdır ki, bacarıqlı, peşəkar jurnalist xanımlara öz istedadlarını realizə etmək üçün şərait yaradılsın.

Qadın jurnalistlərin təşkilatlanmasında problemlər



Sevil YUSİFOVA

Jurnalist Qadınlar Assosiasiyasının sədri

Mediada gender bərabərliyinə nail olmaq üçün ilk növbədə düşüncələrdə dəyişikliklər etmək lazımdır.

Düşüncə dəyişməzsə, ən gözəl qanunlar, ən gözəl konsepsiyalar belə ortada qalacaq, işləməyəcək. Azərbaycan Konstitusiyası, qəbul olunmuş qanunlar, ratifikasiya edilmiş beynəlxalq konvensiyalar gender bərabərliyinə tam təminat versə də, ölkədə gender bərabərliyinə tam nail olunmayıb.

Bu sahədə əhəmiyyətli nəticələr əldə etmək üçün baxçalardan, orta məktəblərdən başlamaq lazımdır. Çünki düşüncələr burada formalaşır. Orta məktəblərdən uşaqların dünyagörüşünü formalaşdırmaq üçün proqramlar həyata keçirilməlidir. Ailə tərbiyəsi fərdidir, hər kəs gender bərabərliyi məsələsinə müxtəlif kontekstdən baxır və övladına da öz düşüncələrini aşılayır. Amma vahid konsepsiya, vahid proqram olsa və bu konsepsiya orta məktəblərdə uşaqlara aşılansa, vəziyyətdə dönüşə nail olmaq mümkündür. Uşaq məktəbdə öyrəndiyini evinə, ailəsinə gətirir və bu da yeni nəyinsə formalaşmasına səbəb olur. Mən

hesab edirəm ki, uşağın formalaşması məsuliyyəti ailədən çox məktəbin üzərinə düşür.

Hazırda isə vəziyyət ürəkaçan deyil. Azərbaycanda vətəndaş cəmiyyəti institutlarının gender problemlərinin aradan qaldırılmasında fəaliyyətləri görünməyə də, əldə olunan nəticə qənaətbəxş deyil. Yəni ardıcıl və davamlı deyil. İş görülür, mətbuatda hesabatlar dərc edilir, amma vəziyyət dəyişmir. İş sistemli görülməli, nəticələr əldə edilməlidir, problemin üzərinə gedilməlidir.

Bu baxımdan bizim də problemlərimiz az deyil. Hansısa bir qadın jurnalisti təşkilata cəlb edib illərlə hazırlayırsınız, onda təşkilati bacarıqlar formalaşdırırsınız. Amma ailə həyatı quran kimi, bütün işlər yarımçıq qalır. Çünki ailəsi ona ictimai aktivliyini davam etdirməyə imkan vermir. Bu baxımdan, Azərbaycanda qadın jurnalist təşkilatları yaransa da, ömürləri qısa olur. Son 5 ildə 3 qadın jurnalist təşkilatının yaranmasının və elə bu 5 il müddətində fəaliyyətlərinin görünməz hala gəlməsinin hamımız şahidi olmuşuq.

Rəhbəri olduğum Jurnalist Qadınlar Assosiyası ən uzunömürlü və mövcudluğunu qoruya bilən yeganə qadın jurnalist təşkilatıdır. Assosiasiya yarandığı ilk illərdə iki yüzdən çox jurnalist təşkilata üzv olub. Hətta üzvlük haqqı da yığmırıq ki, üzvlərə əlavə yük olmasın. Amma yenə də problemlər olur. Doğrusu, son üç ildə rəsmi statistikanı aparmamışıq, bilmirəm ki, nə qədər üzvümüz qalıb, nə qədəri sıralarımızı tərk edib, nə qədər gənc jurnalist sıralarımıza daxil olub. Yəqin ki, gələnlərlə kimi üzvlərimizin sayı ilə bağlı dəqiqləşdirmə aparacağıq.

Qadınlar qəbul etməlidirlər ki, onların hüquqlarının qorunması üçün təşəbbüs məhz özlərindən gəlməlidir.

Bu gün Azərbaycan mətbuatında qadınların sayı az deyil. Bir jurnalist qadın təşkilatı olaraq ən çox istəyimiz qadınlarımızın qərarverici orqanlarda təmsilçiliyinin artmasına nail olmaqdır. AJQA olaraq bu gün Mətbuat Şurasında bir nəfər də olsa qadın təmsilçimizin olmasını uzun illər gördüyümüz fəaliyyətin bəhrəsi kimi qəbul edirik.

Təəssüf ki, jurnalist qadınların qərarverici orqanlarda təmsilçiliklərində problemlər var. Məsələn, 2008-ci ildə Mətbuat Şurası İdarə Heyətinə namizədlər irəli sürülən zaman, qadın namizədlərin adına təsadüf edilmirdi. Məxsusi olaraq, kişi cinsinə məxsus jurnalistlərin irəli sürükləri namizədlər arasında qadın namizədlərin adlarına rast gəlmək olmurdu. Bu, Azərbaycan ailəsindən gələn kişiyyə üstünlük vermə düşüncəsinin nəticəsidir. Ümumi götürdükdə cəmiyyətimizdə qadınlara qarşı açıq-aşkar basqı, mənfi münasibət yoxdur. Əksinə, qadına, anaya, bacıya hörmət mentalitetimizin əsas tələblərindən biridir. Amma bu hörmət, qadının ictimai fəal həyata qoşulduğu andan etibarən zəifləyir. Düzdür, hansısa ictimai fəal qadına qarşı da xüsusi bir basqı, təzyiq yoxdur. Şəxsən bizim təşkilata bununla bağlı şikayət daxil olmayıb. Amma əksər ailələrin ictimai fəal qadını ən azı özünün gəlini qismində hətta təsəvvür etməkdən belə çəkinməsi, artıq psixoloji təzyiq, aktiv fəaliyyətə qarşı daxili senzura amili kimi qəbul edilə bilər. Daxili senzura məsələsi xüsusilə önəmlidir. Azərbaycanda hər bir qadın üçün ailə həyatı qurmaq prinsipi hər şeydən öndə

gəlir. Ailə məsuliyyəti isə əsasən qadınların üzərinə düşdüyünə görə onlar peşə fəaliyyətində inkişafa ciddi önəm vermirlər. Ölkəmizdə ailə, yoxsa iş dilleması qadınları daim təqqib edir. Jurnalistika isə daimi fəallıq tələb edən peşə olduğundan, bu dillema xüsusi qabarıqlığı ilə üzə çıxır.

Sual yarana bilər ki, jurnalistik peşə fəaliyyətində qadınların çəkisi artsa nə dəyişəcək?

Hər bir qadının daxilində kifayət qədər böyük potensial var. Qadınlardakı potensialın realizə edilməsinə tam münbit şərait yarandığı zaman, biz mediada ciddi dəyişikliklərin baş verdiyinin şahidi olacağıq.

“Reportyor qadınların problemləri”

**Xüsusilə
kriminaldan yazan,
qaynar nöqtələrdən
reportaj hazırlayan
qadın jurnalistlərin
problemləri iki qat
artıq olur.**



Aynur Elgünəş

Reportyor jurnalist, Var.az saytının baş redaktoru,
Bakı Jurnalistika Məktəbinin əməkdaşı

Reportyor xanımlar öncə peşə fəaliyyətlərini həyata keçirərkən ciddi problemlərlə üzləşirlər. Xüsusilə kriminaldan yazan, qaynar nöqtələrdən reportaj hazırlayan qadın jurnalistlərin problemləri iki qat artıq olur. Mən 14 ildir jurnalist fəaliyyəti ilə məşğul oluram. Bu dövrün böyük hissəsini reportyorluq təşkil edir. İlk dövrlərdə məhkəmələrdən, hüquq mühafizə orqanlarının fəaliyyətindən materiallar hazırlayırdım. Demək olar ki, hər gün hüquq mühafizə orqanları əməkdaşlarının təhqirinə, təzyiqinə məruz qalırdıq. Bu sözləri hər gün eşitməyə adət etmişdim: “qadın xeylağsınız, burada nə işiniz var?!”. Kütləvi aksiyalar zamanı belə hallar daha intensiv şəkildə baş verirdi. Biz i vururdular və deyirdilər ki, “yaxşı qadın olsanız, adam döyülən yerlərə gəlməzsınız”. Təbii, onlara başa salmaq çətin olur ki, bura qadın olaraq yox, reportyor olaraq gəlmisən və buradan

informasiya hazırlamaq sənin peşə vəzifəndir. Nə qədər peşəkar, işinin vurğunu olsan da, bu təhdidlərə sonadək dözmək mümkün olmur. Bəlkə elə bunun nəticəsidir ki, jurnalistikada 30-35 yaşdan yuxarı qadınlara az hallarda təsadüf olunur. Nə qədər ki gəncsən, ürəklisən, bu hədəllərə, təhqirlərə, təzyiqlərə duruş gətirirsən. Amma yaşlandıqca, qayğuların artıqca, dayanmaq olmur. Bu yaşdan sonra mətbuatda çalışan qadına qarşı elə münasibət formalaşır ki, o özü bu peşədən gedir. Çoxları deyirlər ki, 35 yaşdan sonra qadınların jurnalistikada enerjiləri tükənir, ona görə də bu peşəni tərk edirlər. Amma mənəcə belə deyil. Xanımlarda öz peşələrinə münasibət heç vaxt sönmür. Əksinə, onlar zaman-zaman daha da peşəkarlaşırlar və təəssüf ki, peşəkar dövrlərində işlərini tərk etməli olurlar.

Bu mərhələdə reportyor xanımların ikinci problemi, ailə qayğuları, mental dəyərlərlə bağlı olan baryerlər problemi başlayır. Reportyor xanımlar ailə həyatı qurmaq üçün tərəf müqabilini çitinliklə tapırlar. Çünki cəmiyyətdə belə düşüncə var ki, qadın jurnalist, daha dəqiq desək, reportyor olmaz. Müşahidə eləmişəm ki, jurnalist xanım jurnalistikada olan, yaxud da ictimai-siyasi fəaliyyətlə məşğul olan insanla ailə həyatı quranda, bu evlilik uzun ömürlü olur. Amma başqa bir peşədən olan insanla evlənirsə, ya o ailə dağlır, ya da xanım jurnalistikadan birdəfəlik getməli olur. Beləliklə, xanım reportyorlar üçün bu dillema həmişə var: ya ailə həyatı, ya da jurnalistika.

Regionlara səfərim zamanı müşahidə edirəm ki, əyalət mətbuatında bu cür hallar daha radikal formada təzahür edir. Elə regionlar var ki, bircə nəfər də xanım reportyor tapmaq mümkün

deyil. Ümumiyyətlə isə, bu gün Azərbaycan mediasında imzası tanınan reportyor qadınlar barmaqla sayılacaq qədərdir.

Vəziyyət kompleks dəyişməlidir. Həm cəmiyyətin, həm məmurların reportyor xanımlara qarşı münasibəti dəyişməlidir, həm də qadın jurnalistlər özləri vəziyyətin dəyişməsi üçün cəhd göstərməlidirlər. Məncə, bu sahədə dəyişikliklərə nail olmağın zamanı çatıb. Beynəlxalq təşkilatlar hüquq mühafizə orqanlarının fəaliyyəti üzərində ciddi monitorinqlər aparırlar. Nəinki qadınlara, reportyor xanımlara qarşı münasibətin dəyişdirilməsi tələbi yüksəkdir, həmçinin, ümumilikdə aksiya iştirakçılarında qarşı kobud rəftar yolverilməz sayılır və bu cür hallara yol verən polislərin, məmurların cəzalandırılması tələb edilir. Bu baxımdan son zamanlar vəziyyətin dəyişdiyini müşahidə etmək olar. Son zamanlarda məmurların, polislərin reportyor xanımlara qarşı kobud rəftarına dair informasiyalar yayılır. İndiki vəziyyəti hətta 2005-2006-cı illərlə də müqayisə etmək olmaz. Münasibətlərdə ciddi irəliləyişlər var. Redaktoru olduğum Var.az saytının ümumilikdə 10 nəfər əməkdaşı var ki, onların 7-si qadındır. Bu qadın reportyorlar öz işlərini çox rahat şəkildə icra edə bilirlər. Düzdür, ümumilikdə jurnalistlərin ilkin mənbədən informasiya almaq problemləri var, amma mən eşitmirəm ki, bu sahədə xanım jurnalistlərə xüsusi bir problem yaradılsın. Problem ümumidir. Mühüm olanı budur ki, indi məmurlar tərəfindən xanım jurnalistlərə qarşı qaba rəftarlara rast gəlinmir. İndi qadınlar ən azı hüquqlarını müdafiə edə bilirlər. İndi əsas problem cəmiyyətin xanım jurnalistlərə qarşı münasibətini dəyişməkdir.

Maarifləndirmə işi aparılmalıdır. Qadın jurnalistlər təşkilatlanmalı, öz həqiqətlərini cəmiyyətə çatdırmalıdırlar. Amma buradaca qeyd edim ki, mən qadın jurnalistlərin məxsusi olaraq qadın jurnalist təşkilatlarında təşkilatlanmalarının əleyhinəyəm. Bu, özlüyündə ayrışəkiliyə yol açmış olur. Jurnalistlərin ümumi təşkilatlanması olmalıdır.

Qadınların media quruluşlarında yer tutmaları üçün heç bir hüquqi və inzibati baryer yoxdur



Sevinc SEYİDOVA

“Həftə içi” qəzetinin baş redaktoru

Zahirən baxanda, Azərbaycan mediasında qadınların sayı qabarıq görünür.

Amma mən media ilə bağlı proseslərin içində olduğum üçün dəqiq bilirəm ki, media quruluşlarında qadınların sayı kişilərdən heç də az deyil. Məsələn, mənim rəhbərlik etdiyim qəzətdə 29 nəfər əməkdaş çalışır. Bunlardan 10 nəfəri qadındır. Az rəqəm deyil. Məlumatım var ki, digər media quruluşlarında da vəziyyət belədir. Bu gün qadınların jurnalistikaya meyli çoxdur. Sadəcə, onların mediada mövcudluğu qabarıq görünür. Səbəbi də budur ki, media quruluşlarında sırayı əməkdaş kimi çoxluq təşkil edən qadınlar, qərarverici orqanlarda çox aşağı nisbətə təmsil olunurlar. Yənə də öz redaksiyamızdan misal gətirirəm. Qeyd etdiyim kimi, 29 əməkdaşdan 10 nəfəri qadındır. Bunların arasından yalnız mən özüm baş redaktoram. Digər rəhbər postlarda qadınlar yoxdur. Baxmayaraq ki, mən özüm qadın olduğum üçün qadın jurnalistlərə hər cür şans yaradıram ki,

redaktor postu tutsunlar. Alınmır. İndi qəzetimizin 2 redaktoru var, ikisi də kişidir. Bunun da səbəbi ondadır ki, qəzetin işi gecə saat 10-dan sonraya qədər uzanır, redaktor da axıra qədər işdə olmalıdır. Qadınlar günün bu saatına qədər işdə qala bilmirlər. İstər ailəli olsun, istər subay qadınlar. Qalanda da özləri üçün problem yaranır. Bu baxımdan da işin məhsuldar olması üçün redaktor kimi kişilər daha münasib olurlar. Bu səbəbdən də qadınlar mətbuatda irəliləyə bilmirlər. Bizim elə imkanımız yoxdur ki, gecə saat 10-dan sonra qadın əməkdaşları evlərinə çatdırmaq üçün xüsusi maşın saxlayaq.

Nəticə alınır ki, media quruluşlarında qadın jurnalistlərin qərarverici orqanlara yüksəlmələrində heç bir inzibati baryer yoxdur. Bir qadın olaraq mən də reportyorluqdan baş redaktorluğa qədər yol keçmişəm. Heç bir zaman bir qadın kimi mənə hansısa xüsusi münasibət göstərilməyib. Sadəcə, qadınlar özləri məişətə, ailəyə bağlı olurlar. Bu bağlılıq bəzən ifrat səviyyədə olur və peşəkar qadınların yüksəlişinə mane yaradır. Jurnalistika isə elə peşədir ki, burada yüksək postlar tutmaq üçün işinə həvəs hər şeydən üstün olmalıdır. Burada ailələrin dsətəyinə ehtiyac var.

Sevindirici haldır ki, bu gün sırayı səviyyədə də olsalar, qadınlar media quruluşlarında kifayət qədər çoxdurlar. Hətta mən deyərdim ki, bəzi bölgələr istisna olmaqla, ümumi mediada qadınlarla kişilərin sayı yarı-yarıyadır. Kişilər arasında da peşəkarlar var, qadınlar arasında da. Sadəcə, mühit imkan vermir ki, qadınlar öz potensiallarını sonadək üzə çıxarsınlar.

Azərbaycanda qadınların jurnalistikada axıra kimi çalışmaları üçün mühit, düşüncə əlverişli deyil. Bu da təbii ki, ailədən başlayaraq düzəlməlidir.

Riski sevməyən insan jurnalistikada uğur qazana bilməz



Qənirə PAŞAYEVA

Azərbaycan qadınlara verilən hüquqlar baxımından inkişaf etmiş ölkələr sırasındadır. Amma qadınların bərabər imkanlar əldə etməsi Azərbaycanda da zaman tələb edir.

1998-ci ildən ANS televiziya şirkətinin Xəbərlər xidmətində reportyor kimi işə başlayıb.

2005-ci ildən Heydər Əliyev Fondunun İctimaiyyətlə əlaqələr departamentinin rəhbəridir.

2005 və 2010 –cu illərdə 105 saylı Tovuz seçki dairəsindən Azərbaycan parlamentinə deputat seçilib.

Hələ kiçik yaşlarımda jurnalistikaya marağım olub. Məktəb illərində divar qəzetinin baş redaktoru olmuşam. O vaxtdan başlayaraq heç kimi dinləməmişəm, doğru bildiyim yolla irəliləmişəm. Səhvlərim mənə böyümə imkanı verib. İnsan həyatda yalnız özünə inanıb, güvənməlidir. Mənim həyat devizim budur: “Xilasını başqa birində görmək, yıxılmağın ən kəsə yoludur”. Rahat həyatı sevənlər heç vaxt jurnalistikada uğur qazana bilməz. Belə insanlar jurnalistikadan çox tez gedirlər. Jurnalistika riski sevənlərin

meydanıdır.

Mən jurnalistikaya populyarlıq qazanmaq üçün gəlməmişdim. Mənim həyat fəlsəfəm insanlara yararlı olmaqdır. İnsan riskdən qorxmamalıdır.

Jurnalistika çətin peşə deyil. Əvvəlla, sənətini sevməlisən. Sevdinin sənətin arxasınca getmək istəsən, əzab-əziyyət olsa da, yorulmaz və uğurlar əldə edərsən. Amma sənəti sevmək azdır, jurnalistikada istedad olmalıdır, istedad olmasa, sənətin arxasınca getsən belə, özünü tapmayacaqsan. Ən əsası isə xarakter o peşəyə uyğun olmalıdır. Xarakterin bu peşəyə uyğun olsa, heç nə çətin olmaz.

Mən heç bir peşəni kişi və ya qadın peşəsinə ayırmıram. Tarixdə o qədər güclü qələmi olan, şəraiti və cəmiyyəti dəyişə bilən qadın jurnalist var ki. Adətən tarixdə qadınlara epizodik yer ayrılır, əslində isə qadınların bütün sahələrdə əhəmiyyətli rolu olub. Hətta çoxlu sayda qadınlar tarixin özünü yazıb, dünyanın sülh, əmin-amanlıq şəraitində yaşamasında onların təsiri kifayət qədər böyük olub.

Qadınlar güclü potensiala malikdirlər. Sadəcə onların potensialından cəmiyyətin inkişafı üçün istifadə etmək lazımdır. Təəssüf ki, qadınlar dünyada layiq olduqları yeri hələ də ala bilməyiblər. Amma əldə etdikləri uğurların böyük bir hissəsini XX əsrdən bəri əldə etməyə başlayıblar. Azərbaycan o ölkələrdəndir ki, qadınlara verilən hüquqlar baxımından inkişaf etmiş ölkələr sırasındadır. Amma qadınların bərabər imkanlar əldə etməsi Azərbaycanda da zaman tələb edir. Elə qadın jurnalistlərimiz var ki, onların açdıqları cığırla kişilər irəliləyir.

Əgər güclü xarakterin, istedadın varsa, sənətini sevirsənsə, istər qadın ol, istərsə də kişi, işinin öhdəsindən gələcəksən. Hər bir işdə çətinlik var, istər kişi, istərsə də qadın ol, amma çətinliklərdən qorxub öz yolundan dönməməlisən. Sadəcə, cəmiyyətimiz, bütün dünyada olduğu kimi, qadın potensialından istifadə etməyi tərciə etmir. Mən qadınları qaranlıqda işıq saçan bir varlıq adlandırardım. Qaranlıqda işığın tərəfdarıyam...

Beynəlxalq Jurnalistlər Federasiyası (www.IFJ.org) tərəfindən nəşr edilmiş “BALANSA NAIL OLMAQ: Jurnalistikada gender bərabərliyi” vəsaitindən götürülmüş məlumat və tövsiyələr

Mediada qadın jurnalistlər

İndi mediada heç vaxt olmadığı qədər qadın çalışır. Rusiya və İsveç kimi bəzi ölkələrdə jurnalistikada çoxlu sayda işləyən qadınlardan ibarət işçi qüvvəsi formalaşır. Ancaq onlar heç də məlumatlandırma prosesində bərabər rol oynamırlar. 1995-ci ildən başlayaraq hər beş ildən bir aparılan qlobal tədqiqata dair Qlobal Media Monitorinqi Layihəsinin (QMML) vermiş olduğu məlumata əsasən, 2005-ci ildə televiziya xəbər aparıcılarının/ təqdimatçılarının 57%-i qadınlar olub. Amma buna baxmayaraq, xəbərləri hazırlayanların yalnız 29%-i qadın reportyorlar olmuşdur.

Bu arada “əsas” xəbərlərin yalnız 32%-i qadınlar tərəfindən yazılmış və ya əhatə olunmuşdur. Qadınlar daha çox “incə” mövzuların, məsələn, sosial məsələlər, ailə, incəsənət və ya “həyati” məsələlərə dair məlumatların hazırlanmasında rol oynayırlar (40%-ə qədəri qadındır).

Qadınlar güclü potensiala malikdirlər. Sadəcə onların potensialından cəmiyyətin inkişafı üçün istifadə etmək lazımdır. Təəssüf ki, qadınlar dünyada layiq olduqları yeri hələ də ala bilməyiblər. Amma əldə etdikləri uğurların böyük bir hissəsini XX əsrdən bəri əldə etməyə başlayıblar.

Statistika göstərir ki, rejissorların, icraçıların, baş redaktorların və nəşirlərin arasında qadınların sayı hələ ki, dəhşətli dərəcədə aşağı

olaraq qalmaqdadır. 2002-ci ildə Canadian Newspaper Association məlumatında göstərilir ki, baş redaktorların yalnız 8%-i, nəşirlərin isə 12% -i qadındır. Eastern Africa Journalists Association (EAJA) hesabatına görə, 2008-ci ildə regionda redaksiya heyətində olan iş yerlərinin 20%-dən azı qadınlar tərəfindən tutulmuşdur.

Bir çox ölkələrdə cinsdən asılı olaraq ödəniş (kişi və qadınlara fərqli əmək haqqının verilməsi) hələ də mövcuddur. Bir çox ölkələrdə “yapışqanlı döşəmə” və “şüşə tavan” terminlərindən istifadə edilir; bu terminlər cinsə görə ödənişin yaş artdıqca necə və niyə artdığını təsvir etmək üçün istifadə edilir. Belə ki, qadınların iş yerlərinin dəyişdirilməsi kişi həmkarlarına nisbətən daha asandır. Ailəli olmaq da iş təcrübəsində xoş qarşılanmır. Məsələn, dəyişməyən iş saatları və yaxud da uşaqları böyütmək üçün qadınların vaxt almasının onlar üçün cərimə ilə nəticələnməsi, bütün bunlar fərqli ödəniş edilməsinə yol açan amillərdir.

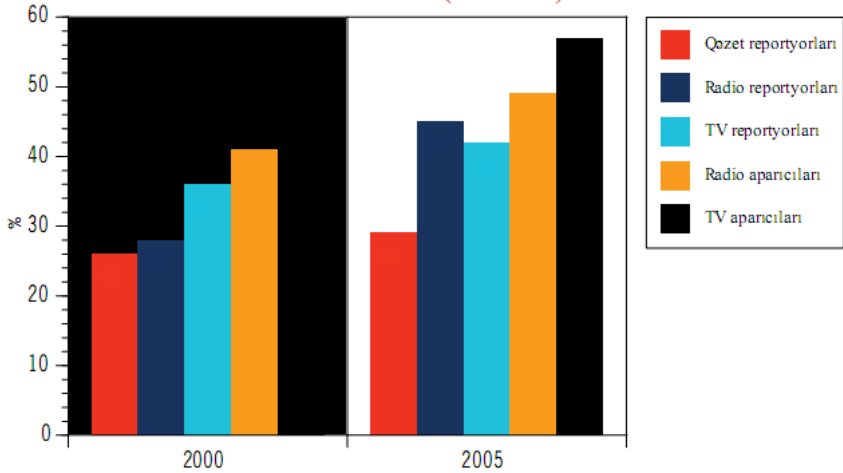
Yüksək təzyiqli səviyyəsi, qorxutmalar və narahat edilmə halları, qəbul edilməz işlər və anti-sosial iş saatları anaları yarım gün işləməyə, müvəqqəti və sərbəst iş saatlarına aid olan vəzifələrdə çalışmağa məcbur edir. Belə bir vəziyyət onları iş təhlükəsizliyi, vəzifədə irəli getmək, hüquqi status və müqavilə ilə işləyən həmkarları kimi eyni hüquqa malik olmaq imkanı baxımından da ağır vəziyyətə salır. EAJA bildirir ki, Şərqi Afrikada bəzi media qurumları “qadın jurnalistlərin hüquqlarını pozur, məsələn, onları seksual obyekt kimi görür; seksual narahatçılıq, qorxutmaq, təhqir, görülən işin, uğurun, səyin, hüquqların qiymətləndirilməməsi və ya rədd edilməsi, rəmzi olaraq onları “məhv etmək” və ya “faydasız” hesab etmək kimi hallar” mövcuddur.

Seksual narahatçılıq danışılmayan problemdir. Lazım olmayan yaxınlaşmalar, xoş olmayan emailərin, mesajların göndərilməsi, iş yerlərində pornoqrafik şəkillərin göstərilməsi, seksual fikirlər və s. ümumilikdə seksual narahatçılıq formaları hesab edilir; onlar şəxsə, iş həyatına və narahat edilən şəxsin sosial davranışına mənfi/zəiflədici təsir göstərə bilər.

Bəzi ölkələrdə bu kimi problemlər çox vaxt təlimlərə və təhsilə girişi, işə götürmə praktikasında sistemli və gizlədilən ayrışeçkilik praktikasını (qadağa saati və uşaq qayğısının olmaması), mürəkkəbləşdirir.

Son illər, adətən, kişilərin qoruyub saxladıkları müharibə müxbirləri klublarına qadınların da qoşulması gözə çarpan irəliləyiş hesab edilir. Ancaq bu işin sahibləri münaqişə zonasında qadınların üzləşə biləcəkləri ekstra riskləri də nəzərə almalıdırlar. Onlar yalnız kişi həmkarların üzləşə biləcəkləri eyni təhlükə obyektinə olmağa bilərlər, baxmayaraq ki, kişilər üçün nəzərdə tutulmuş ölçü və formada tikilmiş təhlükəsizlik vasitələrilə təchiz olunurlar. Qadınlar əlavə olaraq, seksual pozuntuluqlar, qorxudulma və gender ayrışeçkiliyi kimi hallara məruz qala bilərlər. Beynəlxalq Təhlükəsizlik İnstitutunun 2005-ci ildə müharibə ərazisində işləyən qadınlara dair apardığı tədqiqata əsasən, münaqişə bölgəsində işləyən qadın jurnalistlərin 82%-i fiziki hücumlara və ya qorxudulmalara məruz qalıblar. Hal-hazırda mütəmadi olaraq faciəli olayları işıqlandıran və ya ciddi zədə almış insanlarla işlədikdə, bəzi uzunmüddətli əqli problemlərin yaranmasına yol açmağa bilər və ola bilsin ki, peşəkar yardıma ehtiyac yaransın.

2000-2005-ci illərdə qadın aparıcıların və reportyorların faizlə ifadəsi (GMMP)



Müharibə zonasında işləyən qadın reportyorlar

BXTİ-nin tövsiyələri

* Qadın jurnalistlər dəstək və müdafiə üçün xüsusi ehtiyaclarını həmkarları (kişi və qadın) ilə müzakirə etməyə həvəsləndirilməli, bu müzakirələrin effektiv olacağına əmin olmalıdırlar.

* Həmkarlar təşkilatları qadınların iş görmək bacarığının yüksək olduğunu sübut etmək istədikləri zamanı, lazım olmayan təzyiqlərə məruz qala biləcəklərini ehtimal etməlidirlər.

* Seksual narahatlıq və gözlənilməz/istənilməz seksual yanaşmaların qəbul edilməzliyi hər kəsə aydın olmalıdır. Kişi rəhbərlər qadınlar üçün zorlanma qorxusunun mövcudluğunu etiraf etməlidirlər.

* Əgər müharibədə iştirak edən hərbi bölməyə həvalə edilmiş jurnalist kimi işləyirsinizsə, onda şəxsi təhlükəsizliyinizlə əlaqədar heç bir məsuliyyəti boynunuza götürməyin. Üzləşə biləcəyiniz şəraiti əvvəlcədən müəyyənləşdirin.

Sizin kim tərəfindən qarşılanacağınız, harada gecələyəcəyiniz/yatacağınız və s. barədə soruşun. Beləliklə, siz gözləntilərdən agah ola bilərsiniz.

* Əgər mümkündürsə, qadın jurnalistlərə komandada kiminlə işləmək istədiyini söyləmək imkanı verilsin.

* Qadın jurnalistlərə (azad jurnalistlər də daxil olmaqla) əgər mümkündürsə, özünümüdafiə təlimləri keçmək imkanı verilsin.

* Düşmən (əks tərəf) şəraitinin öyrənilməsinə dair təlim kurslarında qadınların ehtiyaclarına müraciət edilməlidir – bu da öz növbəsində həmin qadın jurnalistlərin həmkarları arasında maarifləndirməni yüksəltməyə xidmət edəcək.

* Qadınların rahat geyinə bilmələri üçün yığcam və bədənə yaxşı oturan geyimləri olmalıdır.

* Həmkarlar – qadın və ya kişi – işlədikləri qadınlardan onlara daha çox lazım ola biləcək predmetlər barədə soruşmaq təşəbbüsündən istifadə etməlidirlər.

* Təyinat vermədən öncə, qadın işçilər və menecerlər, həmin ərazidəki qadınlara aid olan spesifik adətləri bilməyindən əmin olun.

* Azad qadın və kişi jurnalistlər heyət üzvü olan həmkarları kimi eyni dəstəyə layiqdirlər.

* Kişi və qadın jurnalistlərin incikliyi gizlətməsi yaxşı fikir deyildir. Kişi və qadın olmasından asılı olmayaraq, söhbət edə biləcəyiniz, inandığınız birini müəyyənləşdirin. Heç bir hökm çıxarmadan, həmkarlarınıza problemlərini dinləməyi tövsiyyə edin.

* Münaqişə və digər travmalı olaylar yaşamış kişi və qadın jurnalist üçün arzu etdikləri halda azad və gizli məsləhətlər əlçatan olmalıdır.

* Bəzi qadınlara veriləcək praktiki məsləhətlər:

* Hücuma məruz qalacağın halda həyəcan signalı verə biləcək vasitə daşı.

- * Nişan üzüyü daşımaq sizi xoş olmayan diqqətdən yayındıra bilər.
- * Əgər müsəlman ölkələrinə gedirsinizsə, hər ehtimala qarşı baş örtüyü götürün.
- * Baş sulu halda bayıra çıxarkən, ehtiyatlı olun. Bəzi ölkələrdə bu, seksual işarə kimi anlaşıla bilər.

India's Midday-nin üç jurnalisti və naşiri məhkəmədən kənarında, "məhkəmənin hörmətsizliyindən" danışır.

© Midday Publications, Dehli

Mediada gender bərabərliyinə dəstək vermək istəyən jurnalistlər üçün ideyalar/ip ucları

Liderlik: iş yerinin sxemini/planını çək: Sizin media qurumunda qadınların liderlik səviyyəsini yaxşı anlamaları üçün aşağıdakılara cavab ver və nəticələri həmkarlarınızla, ittifaqla bölüş. Daha çox ictimailəşdirmə, daha geniş maariflənməyə aparır.

Vəzifə	Kişilərin sayı	Kişilərin %	Qadınların sayı	Qadınların %
Rəhbərlik				
Redaktorlar				
Reportyorlar				
Fotoqraflar				
İnzibati heyət				

Çalışıb nəticələri təhlil edin: Nə əldə etmək istiyirsiniz? Niyə? Necə? Hansı vasitələrin var? Gücləri necə birləşdirəcəksən?

Bərabər imkanlar qanunvericiliyi qadın jurnalistlərin də kişi jurnalistlər kimi işə eyni girişə malik olmasını, vəzifə pillələrilə qalxmasını, təlim imkanlarına malik olmasını təmin etməlidir. Bütün işçilərin eyni imkanlara malik olmalarını təmin edən “Qadınlara qarşı ayrıseçkiliyin bütün formalarının istisna edilməsinə dair Konvensiya”nın (QQAFİE) ölkəmizdə ratifikasiya olunmasını yoxlayın.

Şirkətdə ödənişlərdə çatışmazlıqların olub-olmamasını araşdırmaq üçün, **auditə haqq ödənilməsi** bəlkə də, yeganə yoldur. Əsas məsələ burada anonimlik, həmrəylikdir. İdeya baxımından mümkün qədər daha çox işçiləri və ya azad jurnalistləri əhatə edir.

Səhiyyə və təhlükəsizliyin dəyərləndirilməsi işdə üzləşilən riskin dərinliyini, dərəcəsinə qiymətləndirməkdə lazımi vasitədir. İş praktikasından irəli gələn zəif bel ağrısı, görmə, stress və təkrarlanan ağrılar/zədələr kimi sağlamlıq problemləri əsaslı ölçü götürülmədikdə uzun illər davam edə bilər. Jurnalistlərin təhlükəsizliyi məsələsi müharibə müxbirlərinin üzləşdikləri təhlükədən başlamış ofis ətrafında işçinin maşınını saxladığı yerdə zəif işıqlandırma və ya ofisdə açıq elektrik xətlərinin olmasına qədər ən müxtəlif məqamları əhatə edir. Hətta bəzi ölkələrdə qadınlar üçün tualet ləvazimatları əldə etmək üçün mübarizə aparılmalıdır.

Dəyişdirilməsi mümkün olan iş, iş saati ərzində bir çox işin görülüb qurtarmasına imkan verir (hətta son tarixə kimi). Bu, hər iki valideynin ailə qayğılarına vaxt ayırmasına imkan verir. İşin bölüşdürülməsi iki və ya daha çox adam tərəfindən tam iş günü ərzində verilmiş tapşırıqların yerinə yetirilməsidir. Bu, ya tapşırıqların birləşdirilməsidir (burada hər kəs işin müəyyən hissəsini yerinə yetirir), ya da hər iki adamın

eyni tapşırıqın başa çatdırılmasına cavabdeh olmasıdır. BƏT-in yarım iş günü haqqında konvensiyası yarım iş vaxtına keçidi dəstəkləyir və iş yerində olmaq; peşə sağlamlığı və təhlükəsizlik; işdə ayrışçılıq və vəzifə; saat hesabı əmək haqqı dərəcəsi; qanunla tənzimlənən sosial təminat cədvəli; analıq məzuniyyəti; işin bitməsi; illik məzuniyyətin ödənməsi; bayramlar və xəstəlik üzrə məzuniyyət daxil olmaqla yarım iş günü və tam iş günü işləyənlərə eyni cür yanaşılmanı təmin etmək üçün tədbirlər görülməsi tələbini qoyur.

BƏT-nin 183 sayılı konvensiyasına əsasən, bütün qadınlar minimum 14 həftə ödənişli analıq məzuniyyətilə təmin olunmalıdır.

Əgər sizin ölkənizdə 183-cü konvensiya ratifikasiya olunubsa, ölkə qanunvericiliyinə əsasən, siz bu təminatı almalı, eyni vəzifəyə və ya ona ekvivalent olan vəzifəyə işə dönmək hüququnuz təmin edilməlidir. Analar uşaqlarını yedizdirmək üçün fasilə almaq haqqında iddia qaldır bilərlər.

Məktəbə qədər yaşda olan və bəzi hallarda məktəb qayğısından sonra **uşaqlara və məktəbdən sonra uşaqlara qayğı göstərilməsi** üçün maddi yardım göstərilə bilər. Bu yardım qismən dövlət tərəfindən, ya da iş sahibləri tərəfindən qarşılana bilər. Bu, daha çox gəlirə yönəlik məsələdir.

Gecə saatları işləyənlərə, kişi və ya qadın olmasından asılı olmayaraq, gecə evlərinə qayıtmaları üçün kompensasiya verilməlidir. Bu təminatın ediləcəyi aydın şəkildə media qurumunun sənədlərində əks etdirilməlidir.

İş qəbul etmə sənədlərində şərəf və ləyaqətin qorunması kimi müddəaların qeyd edilməsi təsirli media kompaniyalarında qorxutma, narahat etmə və ayrışdırıcı qarşı mübarizədə yardımçı olur. İşdə qəbul edilən davranış qaydalarına dair razılığın əldə edilməsi və şikayətlərə, intizam məsələlərinə baxmaq üçün aydın prosedurların təqdim edilməsi vacibdir. Prosedurlarda qurbanların müdafiə olunması məsələsinə, habelə ittiham edilənlərin də hüquqlarının qorunmasına ehtiyatla yanaşılmalıdır. Qorxutma və narahat etmə hallarına dair iş yerlərində seminarların keçirilməsi həmkarlarınız arasında məsələlərlə əlaqədar maariflənmənin səviyyəsinin yüksəldilməsində, qurbanların məsələnin əleyhinə tədbirlər görülməsinə həvəsləndirməsində və məsələnin rəsmi şəkil almamasından öncə vəziyyətin həll edilməsində səmərəli ola bilər.

Seksual narahatçılığı aradan qaldırmaq və ya belə bir halın mövcudluğunu sübut etmək çox vaxt çətin olur. Özünü günahkar hiss etmə, problemi nəzərdə saxla, onun nə vaxt, harada və necə baş verdiyinin qeydiyyatını apar. Şahidlərin köməyindən istifadə etməyə çalış, həmkar və dostlarınızdan dəstək alın, çünki onlar da nə vaxtsa qurban ola bilərlər. Əgər şikayət yazmaq istəyirsinizsə, onda birlikdən olan nümayəndənizdən məsləhət alın.

Bərabər ödəniş halının tədqiqi. Böyük Britaniya və İrlandiya

Böyük Britaniya və İrlandiyanın “Jurnalistlərin Milli İttifaqı” (JMİ-National Union of Journalists NUJ) bərabər ödəniş üçün uzun müddət mübarizə aparıb. Əlbəttə ki, ilk bərabər ödəniş halı 1918-ci ildə baş verib-Londondakı milli qəzetlərin birində işləyən qadın jurnalistlər

kişi həmkarları ilə bərabər əmək haqqı ödənilməsi məsələsində qələbə əldə etdilər. Təəssüflər olsun ki, bu qələbədən uzun müddət sonra-2009-cu ildə ölkə üzrə bərabər ödənişlərin edilməsində qeydə alınan çatışmazlıqlar 17% təşkil etmişdir. Jurnalistlər İttifaqı bu yaxınlarda ittifaqın veb saytı (www.nuj.org.uk) vasitəsilə kampaniya keçirərək, bərabər ödənişlərin edilməsində olan uğurların işıqlandırılmasını həyata keçirmiş, iş yerlərində də bu məsələyə baxılmasına təşviq etmişlər. Veb saytda bərabər ödəniş vasitəsi də daxil olmaqla, uğurlu hekayət, praktiki informasiya və fəaliyyət təklifləri bölmələri vardır. Bərabər ödəniş vasitəsi bölməsinin daxil edilməsində məqsəd bu məsələdə rəhbərlik ilə problemi olanları iddia qaldırmağa həvəsləndirmək, ittifaq nümayəndələrini rəhbərlik qarşısında məsələ qaldırmaq üçün argumentlə təmin etməkdir.

Bərabər ödənişə dair veb kampaniyada yerləşdirilən praktiki informasiya və təkliflər arasında, həmçinin, ittifaq üzvlərinin ödənişləri barədə informasiya əldə etmək, nümayəndələrin iş yerlərində bərabər ödəniş sahəsində çatışmazlıqları barədə şübhələrinin olub-olmamasını öyrənmək üçün qısa sorğu da yerləşdirildi. Bundan ittifaq üzvləri müstəqil qəzetlərdə uğurla istifadə etdilər. 30-dan çox cavab alındı; həmin cavablar ödəniş fəqrilliyini müəyyənləşdirmək üçün ittifaq tərəfindən təhlil edildi.

Lena Kalvet, Bərabərlik məsələləri üzrə məmur, NUJ: “Qadın jurnalistlərin seksual təhqirə məruz qalmalarının qarşısının alınması”

1. Hoteldəki otağına qayıdarkən, ayıq-sayıq ol. İzlənildiyini hiss etdiyiniz halda hotel heyətini xəbərdar edin.

2. Mənbəyə nə qədər inansanız da, müsahibə zamanı spirtli içki içməyin. Qadın sərxoş olanda işdə çoxlu zorlama halları baş verir.

3. Kiminsə sizin hoteldəki nömrənizə daxil olmasının qarşısını almaq:

- Terrası olan hotel nömrəsində qalmayın.
- Yatan zaman mebeli qapının arxasına dirəyin.
- Çarpayınızı pəncərədən uzaqda yerləşdirin.
- Qapı və pəncərələri içəridən bağlayın.
- Qapı zəngindən istifadə edin.
- Sizə hücum edənin gözlərinə fisqirtmaq üçün yatağınızın yanında deodorant balonu saxlayın.

4. Kütləyə qoşulmaqdan uzaq olun (Cənubi Asiyada “Yevaya sataşmaq”), inandığınız kişi həmkarlarınızın yanında işləyin.

5. Kimsə sizi seksual təhqirlə qorxudursa:

- Üzərinizə nəcis, sidik tökün və ya qusun.
- Bəzi xalqlarda sizi zorlama istəyəni hamilə, menstruasiya və QİÇS olduğunuzu söyləməklə aldada və canınızı qurtara bilərsiniz.
- Sükutu pozmağa çalışın. Mövzunu dəyişin. Qışqır. qaç.

6. Əgər sən hücum edənin öhdəsindən gələ bilmirsənsə, onda:

- Özünü ələ almağa, onu inandırmağa çalış.
- Mübarizə aparma. Qanaxan yara, QİÇS və ya infeksiyaya tutulmaq şansını artırır.

7. Riskli tapşırığa getməmişdən əvvəl məsləhət üçün qaynar xəttin telefon nömrəsini götür. Şübhəli QİÇS daşıyıcısı tərəfindən zorlanma halları üçün lazımı dərmanların haradan əldə edilə bilməsini müəyyənləşdir. Seksual təhqirə məruz qaldığın halda, daha diqqətli olması üçün redaktorla əlaqə yarat.

8. Ümumi məsələlər:

- Mədəni normalardan agah olun. Həmişə sadə (iddiasız) geyinin. Şalvarınızı düymələyin, kəmərinizi, çətin çıxarılan çəkmələrinizin iplərini bağlayın.
- Saçınızı quyuq kimi bağlamayın. Bu, hücum edən şəxsin sizi tutmasını asanlaşdırar.
- Bir çox xalqlarda müşayiət olunmayan qadına zəif kimi baxırlar. Hətta evli olmasanız belə, nişan üzüyü daşımanız hücumlardan qorunmağa kömək edir.
- İnamlı yeriyin.
- Ətrafında nə baş verdiyindən məlumatlı ol. Bu, bu sənin refleksini göstərir.
- Sənin zəif bilindiyin, hücum riskinin yüksək olduğu yerlərə tək səfər etməkdən çəkinməyə çalış.
- Dar küçələrdə gəzməkdən çəkinin.
- Yardımçı heyətinizi nəzərdən keçirin.
- Silahlı kişiləri, xüsusilə də sərxoş olan zaman tək müsahibə etməkdən çəkinin.

9. Əgər siz seksual təhqirə məruz qalmısınızsa:

- Özünü günahlandırma.
- Həmən tibbi yardım almaq üçün axtarışa başla (əlbəttə ki, QİÇS

dərmanları da).

- Məsləhət üçün baş vur.
- İnanmışınız həmkarlarınızla məsləhətləşin.

Cudit Matoff, BXTİ İdarə heyətinin üzvü

Sarah Reynsford, 2006-cı ilin yayında Livan müharibəsi zamanı sərhəddin cənubunda, İsraildə BBC üçün məlumat verərəkən. © Chris Cobb-Smith, Chiron Resources.

Equality officer, NUJ

Gender həssaslığına dair təlimlər qadın və kişi reportyorlar üçün, habelə, xəbərlərdə stereotiplərin aradan qaldırılmasında rol oynayan subredaktorlar, redaktorlar, proqram aparıcıları üçün faydalı olmalıdır. Bəzi faydalı təlimlərin siyahılarını bu kitabın resurs bölməsində tapa bilərsiniz.

BXTİ münaqişə zonasında qadınlar da daxil olmaqla, yerli reportyorlar üçün təhlükəsizlik təlimləri təklif edir. BXTİ şəxsi təhlükəsizlik məsələlərini, münaqişə və təbii fəlakət bölgələrində davranışı əhatə edən, həmçinin, həbs edildikdə və ya oğurlandıqda necə davranmağı, xəbər otağını necə qorumağı ehtiva edən təhlükəsizlik vərəqləri çap edir (www.newssafety.com).

Jurnalistika və Zədə üzrə DART Mərkəzi global şəbəkə olaraq, xəbər ötürücülüyü peşəsində travmatik olaylarla davranış məsələlərini təkmilləşdirməklə yanaşı, həm də bu tədbirlərin jurnalistlər arasında geniş yayılması üzərində də işləyir. Mərkəz ən yaxşı praktiki təlimatları nəşr edir, jurnalistləri müdafiə etmək üçün geniş həcmdə müxtəlif ideyaları əks etdirən vərəqlər yayır

(<http://www.dartcenter.org/>)

