



International
Labour
Organization

► İQLİM FƏALİYYƏTİ ÇƏRÇİVƏSİNDƏ ƏDALƏTLİ KEÇİD ÜÇÜN GENDER, BƏRABƏRLİK VƏ İNKLÜZİVLİK

SİYASƏT TƏLİMƏTİ



► **QLİM FƏALİYYƏTİ
ÇƏRÇİVƏSİNDƏ
ƏDALƏTLİ KEÇİD ÜÇÜN
GENDER, BƏRABƏRLİK
VƏ İNKLÜZİVLİK**

SİYASƏT TƏLİMƏTİ

© Beynəlxalq Əmək Təşkilatı, 2024

İlk dəfə 2024-cü ildə nəşr olunub



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Bu əsər "Creative Commons Attribution 4.0 International" lisenziyası ilə yayımlanıb. Bu lisenziyanı nəzərdən keçirmək üçün <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> səhifəsinə daxil ola bilərsiniz. Lisenziyada ətraflı göstəriləndiyi kimi, istifadəçiyə əsəri təkrar istifadə etmək, paylaşmaq (surətini çıxarmaq və yaymaq), uyğunlaşdırmaq (başqa məzmunla qarışdıraraq, dəyişdirərək və əsərin əslinə əsaslanaraq yeni işlər yaratmaq) üçün icazə verilir. İstifadəçi materialın mənbəyi kimi Beynəlxalq Əmək Təşkilatına (BƏT) aydın şəkildə istinad etməli və orijinal məzmununda dəyişiklik edilib-edilmədiyini göstərməlidir. Tərcümələr, uyğunlaşdırmalar və ya digər törəmə əsərlərlə əlaqədar Beynəlxalq Əmək Təşkilatının emblemindən, adından və loqosundan istifadəyə icazə verilmir.

Atribusiya – İstifadəçi dəyişiklik edildiyini göstərməli və əsərə aşağıdakı kimi istinad etməlidir: *Gender, equality and inclusion for a just transition in climate action: A policy guide* Geneva: International Labour Office, 2024. © ILO.

Tərcümələr – Əgər bu əsər tərcümə edilərsə, istinada aşağıdakı məsuliyyətdən imtina qeydi əlavə edilməlidir: "Bu, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) müəllif hüquqları ilə qorunan bir əsərinin tərcüməsidir. Bu tərcümə BƏT tərəfindən hazırlanmayıb, nəzərdən keçirilməyib və təsdiqlənməyib və BƏT-in rəsmi tərcüməsi hesab edilə bilməz. BƏT onun məzmununa və dəqiqliyinə görə heç bir məsuliyyət daşımır. Məsuliyyət yalnız tərcümənin müəllif(lər)inin üzərinə düşür."

Adaptasiyalar – Əgər bu əsər adaptasiya edilərsə, istinada aşağıdakı məsuliyyətdən imtina qeydi əlavə edilməlidir: "Bu, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) müəllif hüquqları ilə qorunan bir əsərinin adaptasiyasıdır. Bu adaptasiya BƏT tərəfindən hazırlanmayıb, nəzərdən keçirilməyib və təsdiqlənməyib və BƏT-in rəsmi adaptasiyası hesab edilə bilməz. BƏT onun məzmununa və dəqiqliyinə görə heç bir məsuliyyət daşımır. Məsuliyyət yalnız adaptasiyanın müəllif(lər)inin üzərinə düşür."

Üçüncü tərəfə aid materiallar – Bu "Creative Commons" lisenziyası bu nəşrə daxil edilmiş BƏT-ə məxsus olmayan müəllif hüquqları ilə qorunan materiallara şamil edilmir. Əgər material üçüncü tərəfə aid edilərsə, yalnız həmin materialın istifadəçisi hüquq sahibindən hüquqların təsdiqlənməsi və müəllif hüquqlarının pozulmasına dair hər hansı iddialara görə tam cavabdehlik daşıyır.

Bu lisenziya çərçivəsində yaranan və dostcasına həll edilə bilməyən hər hansı mübahisə, Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Beynəlxalq Ticarət Hüququ üzrə Komissiyasının (UNCITRAL) Arbitraj Qaydalarına uyğun olaraq arbitraja yönləndirilməlidir. Tərəflər belə arbitraj nəticəsində çıxarılan hər hansı arbitraj qərarını həmin mübahisənin yekun həlli kimi qəbul etmək öhdəliyi daşıyır.

Hüquq və lisenziya ilə bağlı sorğular rights@ilo.org e-poçt ünvanı vasitəsilə BƏT-in Nəşriyyat Şöbəsinə (Hüquqlar və Lisenziyalarda) göndərilməlidir. BƏT-in nəşrləri və rəqəmsal məhsulları haqqında məlumatı www.ilo.org/publns səhifəsindən əldə edə bilərsiniz.

ISBN 9789220412428 (web PDF)

Fransız və ingilis dillərində də mövcuddur: Genre, égalité et inclusion pour une transition juste dans l'action climatique – Guide pratique, 9789220408032 (pdf Web); Gender, equality and inclusion for a just transition in climate action- a policy guide, 9789220408025 (web PDF).

BƏT-in nəşrlərində və məlumat bazalarında istifadə edilən adlandırma, Birləşmiş Millətlər Təşkilatının praktikası ilə uzlaşır və orada təqdim edilən materialın təqdimatı heç bir halda hər hansı bir ölkənin, bölgənin və ya ərazinin, yaxud onların hakimiyyətinin hüquqi statusuna və ya sərhədlərinin müəyyənləşdirilməsinə dair BƏT-in mövqeyini ifadə etmir.

Bu nəşrdə ifadə olunan rəylər və baxışlar müəllif(lər)ə məxsusdur və BƏT-in rəy, baxış və ya siyasətlərini əks etdirməyə bilər.

Şirkət adlarına, kommersiya məhsullarına və proseslərinə istinad edilməsi onların BƏT tərəfindən dəstəkləndiyini ehtiva etmir və müəyyən bir şirkətin, kommersiya məhsulunun və ya prosesin qeyd edilməməsi onların bəyənilmədiyini ehtiva etmir.

► Minnətdarlıq

Bu təlimat Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) Gender, Bərabərlik və Müxtəliflik Bölməsi ilə Yaşıl İşlər Proqramının əməkdaşlığı nəticəsində ərsəyə gəlib. Bu vəsaitin hazırlanması prosesi Emanuela Pozzan və Kamilla Roman (adlar əlifba sırası ilə düzülür) tərəfindən əlaqələndirilib. Onlar həm də hazırkı vəsaitin əsas müəllifləridir. Təlimat Alison Brodi, Klaudia Mora del Valye, Canet Robinson və Maria Elena Valensuela Ponse de Leon tərəfindən aparılmış kontekstual tədqiqatlara əsaslanır. Təlimat, həmçinin, İra Postolaçi və Dirkye Sxaafun dəyərli töhfələri, rəyləri və dəstəyi ilə təkmilləşdirilib. Hazırkı vəsait Çidi Kinq və Mustafa Kamal Qeyenin ümumi nəzarəti altında hazırlanıb.

BƏT-in mənzil-qərarğahının müxtəlif şöbələrini və təşkilatın regional və ölkə nümayəndəliklərini təmsil edən aşağıdakı həmkarlar vəsaiti nəzərdən keçirərək düzəlişlər edib və əhəmiyyətli töhfələr verib:

Laura Addati, Sara Andersson, Paz Arançibia Roman, Kristina Berendt, Özge Berber Agtaş, Selin Peyron Bista, Yana Bişler, Ce-Hi Çanq, Yekaterina Çubarova, Yens Dürinq Kristensen, He Kyeng Çun, Matilda Dalqvist, Seynabou Diouf, Sun Doy, Simel Esim, Elisenda Estruç-Puertas, Valeriya Eskivel, Halşka Qraçik, Jenni Yostok, Yasuhiko Kamakura, Moipone Duduetsanq Qatle, Takaaki Kizu, Sofi Lambert, Eva Mayurin, Onneetse Kim Maxumalo, Aya Matsura, Liza Morqan, Lene Olsen, Yan Orton, Karuna Pal, Kamila Pereira Reço Meyreles, Viktor Huqo Rikko, Baye Sambu, Valentina Stoevska, Valentina Verze, Amanda Klaribel Vilyatoro, Xose Luis Viveros Anorve, Alis Voza, Kieran Uolş.

Həmçinin, sənədin redaktəsi üçün Con Maloya və tərtibat və dizayn üçün Kristian Tassona minnətdarlığımızı bildiririk.

Sonuncusu, hazırkı siyasət təlimatı İsveç Beynəlxalq İnkişaf Əməkdaşlığı Agentliyi (SIDA) və Almaniya Beynəlxalq Əməkdaşlıq Cəmiyyətinin (GIZ) maliyyə dəstəyi sayəsində ərsəyə gəlmişdir.

► Ön söz

İqlim dəyişmələri, ətraf mühitdə transformativ dəyişikliklər və global sosial-iqtisadi tendensiyaların kəsişməsində dayandığımız bir vaxtda, bu mürəkkəb və sərhədsiz fenomenlərin əmək dünyasına dərin və geniş təsirlərini vurğulamağımız vacibdir.

İqlim təsirləri mövcud bərabərsizlikləri və layiqli iş imkanlarının çatışmazlığını daha da dərinləşdirir və artan sosial və iqtisadi ədalətsizliyin əlavə təkanverici faktorlarından birinə çevrilə bilər.

İqlim dəyişmələrinə qarşı təcili və iddialı tədbirlərin görülməsi sosial-iqtisadi nöqteyi-nəzərdən vacibdir. Azkarbonlu və iqlimədavamlı iqtisadiyyatlara keçid iqtisadi artım və layiqli əməyin sürətləndirici faktorlarından biri ola bilər. Lakin iş yerlərinin artması və ya azalması qadınlara, kişilərə və digər qruplara fərqli şəkildə təsir göstərir və bərabərsizlikləri azaltmaq əvəzinə, onların təkrarlanmasına və möhkəmlənməsinə səbəb ola bilər. Əmək bazarında qadınlar artıq məşğulluq, sosial müdafiə, əməyin ödənişi, iş şəraiti və qərar qəbulu sahələrində davamlı fərqlərlə üzləşir, eləcə də əvəzi ödənilməyən qayğı işlərinin yükü onların üzərinə qeyri-mütənasib dərəcədə düşür.

Daha yaşıl iqtisadiyyata keçid mövcud gender bərabərsizliklərini öz-özünə aradan qaldırmır. Yaşıllaşan iqtisadiyyatlar həm də genderə həssas olmalıdır. İqlim və ədalətli keçid siyasətləri hazırlanarkən, onların genderə həssas və inklüziv olması məqsədyönlü şəkildə təmin edilməlidir. Hökumətlər, işəgötürənlər və işçilər bu fürsəti dəyərləndirməlidirlər.

Sosial, iqtisadi və ekoloji riskləri minimuma endirmək, layiqli əməyi, artan inklüzivliyi və bərabərliyi dəstəkləmək məqsədilə, bu siyasət təlimatı ədalətli keçid üzrə siyasət və proqramlarda gender və bərabərlik ölçülərinin nəzərə alınmasını təmin etməklə biliklərdəki boşluğu aradan qaldırmaq üçün nəzərdə tutulub. Təlimat beynəlxalq əmək standartlarına əsaslanır və ədalətli keçid üçün insan yönümlü, hüquq və ehtiyacları əsaslanan yanaşmanı özündə birləşdirir. O, BƏT-in ədalətli keçid üzrə 9 siyasət sahəsini açıqlayır və fəaliyyət üçün konkret başlanğıc nöqtələrini təqdim edir. Ümumilikdə, o, kompleks yanaşmanın qəbulunu və siyasətlərin bir-biri ilə uzlaşmasını, o cümlədən qadınların qərar qəbulu və icra proseslərində tam iştirakını təşviq edir.

Çidi Kinq

*BƏT-in Gender, Bərabərlik,
Müxtəliflik və Inklüzivlik
Bölməsinin rəhbəri*

Mustafa Kamal Qeyenin ümumi nəzarəti altında hazırlanıb

*BƏT-in Ekoloji cəhətdən
Dayanıqlı İqtisadiyyatlara və
Cəmiyyətlərə Doğru Ədalətli
Keçid üzrə Prioritet Tədbirlər
Proqramının direktoru*

► Mündəricat

Acknowledgments	iii
Minnətdarlıq	iii
Ön söz	iv
İxtisarların siyahısı	vi
Qısa xülasə	vii
Giriş	xiv
I. İqlim fəaliyyəti, layiqli əmək və gender bərabərliyi	1
Genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün qlobal öhdəlik	5
Milli Səviyyədə Müəyyən Edilmiş Təhfələrdən (NDC-lər) daha inklüziv və genderə həssas ədalətli keçid üçün istifadə	5
Genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün integrasiyalı strategiyalardan və çərçivələrdən faydalanmaq	10
Genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün struktur yönümlü bərabərsizliyi aradan qaldırmaq	12
Qayğı işi bərabərlik və ədalətli keçidin kəsişməsində	14
Qayğının iqlim dəyişmələri və ədalətli keçiddə mərkəzi mövqedə olması üçün 5R Çərçivəsi	16
II. Ədalətli keçidlə bağlı siyasət sahələrində gender bərabərliyinin əhatə edilməsi	19
1-ci siyasət sahəsi: Makroiqtisadi və artım siyasətləri	21
2-ci siyasət sahəsi: Sənaye və sektor səviyyəli siyasətlər	22
3-cü siyasət sahəsi: Müəssisə siyasətləri	24
4-cü siyasət sahəsi: Səriştə inkişafı	31
5-ci siyasət sahəsi: Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası	38
6-cı siyasət sahəsi: Sosial müdafiə	42
7-ci siyasət sahəsi: Aktiv əmək bazarı siyasətləri	50
8-ci siyasət sahəsi: Hüquqlar	54
9-cu siyasət sahəsi: Sosial dialoq və tripartizm	57
III. Genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün sektorlar üzrə seçilmiş yanaşmalar	63
Kənd təsərrüfatı və meşə təsərrüfatı sektoru	64
Qayğı sektorları	70
Energetika sektoru	74
Nəqliyyat sektoru	79
Tullantıların idarə olunması sektoru və dairəvi iqtisadiyyat	84
IV. İnstitusional tədbirlər: Genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün integrasiyalı yanaşma və siyasətlərin uzlaşması	89
V. Gender və ədalətli keçidin maliyyələşdirilməsi	97
VI. Yekun nəticələr	103
Ədəbiyyat	106

► İxtisarlarnın siyahısı

AƏBS	Aktiv əmək bazarı siyasətləri
MİYP	Məşğulluq Yönümlü İnvestisiya Proqramı
EMNV	Elektrik mühərrikli nəqliyyat vasitəsi
GCF	Yaşıl İqlim Fondu
İQ	İstixana qazı
İKT	İnformasiya-kommunikasiya texnologiyaları
BİT	Beynəlxalq İşəgötürənlər Təşkilatı
BHİK	Beynəlxalq Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası
MKOM	Mikro, kiçik və orta müəssisələr
NDC	Milli Səviyyədə Müəyyən Edilmiş Təhfə
ƏTG	Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası
İMX	İctimai məşğulluq xidmətləri
SHİ	Sosial və Həmrəylik İqtisadiyyatı
STEM	Elm, texnologiya, mühəndislik və riyaziyyat
TPTT	Texniki və peşə təhsili və təlimi
UNFCCC	BMT-nin İqlim Dəyişmələri üzrə Çərçivə Konvensiyası

► Qısa xülasə

İqlim dəyişmələri iş yerləri və gəlirlərin azalması, təhlükəsizlik və sağlamlıqla bağlı risklərin artması və məhsuldarlığın azalması baxımından əmək dünyasına dərin təsirlər göstərir. Qadınlar və kişilər bu təsirlərə fərqli formalarda məruz qalır. Həssas və ya təcrid olunmuş və əlverişsiz vəziyyətlərdə olan qrupların isə ən ağır təsirə məruz qalma ehtimalı daha böyükdür. İqlim dəyişmələri ilə bağlı tədbirlər dayanıqlı inkişafın və layiqli əməyi və yoxsulluğun azaldılmasını təşviq etmək üçün görülən səylərin ayrılmaz elementidir. İqlimə davamlı, azkarbonlu iqtisadiyyata keçid iş yerlərinin yaradılması və sosial inklüzivlik üçün imkanlar yaratmaqla yanaşı, özü ilə müəyyən çağırışlar da gətirir. Ədalətli sosial və məşğulluq nəticələri mümkündür, lakin onların konkret və birbaşa siyasət tədbirləri vasitəsilə əldə olunması tələb olunur. Ədalətli keçid bərabərsizlikləri azaltmaqla, layiqli iş yerləri yaratmaqla və heç kəsi kənarda qoymamaqla ekoloji cəhətdən dayanıqlı iqtisadiyyatların inklüziv və genderə həssas şəkildə təşviqini ehtiva edir. Ədalətli keçid effektiv sosial dialoqa və iş yerində əsas prinsiplərə və hüquqlara hörmətin təmin edilməsinə əsaslanmalı və beynəlxalq əmək standartları və insan hüquqlarına uyğun olmalıdır. BƏT-in 2023-cü ildə qəbul edilmiş [Hamı üçün ekoloji cəhətdən dayanıqlı iqtisadiyyatlara və cəmiyyətlərə doğru ədalətli keçidə dair Qətnamə və yekun qənaətləri](#) ədalətli keçidi sürətləndirmək üçün təxirəsalınmaz tədbirlərin görülməsinin zəruriliyini təsdiq edir və [Hamı üçün ekoloji cəhətdən dayanıqlı iqtisadiyyatlara və cəmiyyətlərə doğru ədalətli keçid üçün Rəhbər Qaydaları](#) (bundan sonra “BƏT-in Ədalətli Keçid üzrə Rəhbər Qaydaları” adlandırılacaq) siyasətlərin hazırlanması üçün əsas istinad mənbələrindən biri kimi təsdiq edir. Gender bərabərliyi və inklüzivlik ədalətli keçidin sürətləndirilməsi üçün rəhbər prinsiplərdir və bütün tədbirlərdə və fəaliyyətlərdə nəzərə alınmalıdır.

I. İqlim dəyişmələri ilə mübarizə, layiqli əmək və gender bərabərliyi

BƏT-in qiymətləndirməsinə görə, sosial-iqtisadi tədbirlərlə dəstəklənməklə, azkarbonlu və dairəvi iqtisadiyyatlara birgə keçid 2030-cu ilədək 100 milyona yaxın iş yerinin, o cümlədən dayanıqlı enerji ssenarisi üzrə 25 milyona, dairəvi iqtisadiyyat ssenarisi üzrə 78 milyona yaxın iş yerinin yaranması ilə nəticələnə bilər. Lakin bu, müəyyən sektorlarda, xüsusilə yüksək emissiya səviyyələri ilə səciyyələnən sektorlarda iş yerlərinin azalması ilə nəticələnəcəkdir. Məqsədyönlü inklüziv və genderə həssas tədbirlər olmazsa, qadınlar ədalətli keçidlə əlaqəli iş yerləri və gəlirlərin artmasından faydalanmaq və onlara çıxış imkanı əldə etmək üçün kişilərlə eyni mövqedə olmaya bilər ki, bu da gender bərabərsizliyini və təcrid olunmanı dərinləşdirə bilər.

[Paris Sazişi üzrə Milli Səviyyədə Müəyyən Edilmiş Təhffələr \(NDC-lər\)](#) ölkələrin iqlim dəyişmələri ilə mübarizə üzrə vədlərini əks etdirir. Onlar ədalətli keçidin genderə həssas hədəf və tədbirlərinin söykənə biləcəyi vacib başlanğıc nöqtələridir. Bununla belə, əksər NDC-lər layiqli əmək məsələlərini gender və bərabərliklə

bağlı məqsədlərlə əlaqələndirməkdə çətinlik çəkir, çünki bu aspektlər çox vaxt bir-birindən təcrid olunmuş şəkildə qeyd olunur. NDC-lərin gender aspektlərini nəzərə alan ədalətli keçidə şərait yaratması üçün aşağıdakılar tələb olunur:

- iqlim dəyişmələri və iqlim tədbirlərinin əmək bazarına göstərə biləcəyi, gender baxımından fərqli təsirlərinin aydın başa düşülməsi;
- ədalətli keçidə qətiyyətli sadiqlik və onun gender və bərabərliklə bağlı digər aspektlərinin tanınması;
- qadınların da söz sahibi olduğu icra, sosial dialoq və maraqlı tərəflərlə iş prosesləri baxımından sonrakı davamlılıq tədbirləri öhdəliyinin götürülməsi.

Genderlə bağlı milli fəaliyyət planları və ədalətli keçid çərçivələri və strategiyaları çox vaxt NDC-lərin icrası və ədalətli keçidlə bağlı öhdəliklərin icrası üçün mühüm vasitələr kimi çıxış edir. Bu baxımdan, onlar gender aspektlərinin nəzərə alınması üçün dəyərli vasitələrdir, çünki onlar müxtəlif siyasət sahələrində ədalətli keçidin gender ölçülərini daha yaxşı ifadə edə və hesabatlılığı təmin edə bilər.

İqlim tədbirləri, layiqli əmək və gender bərabərliyinin kəsişmə nöqtəsində çox vaxt diqqətdən kənarda qalan qayğı işi (həm ödənişli, həm də ödənişsiz) dayanır. Belə ki, qayğı işinin iqlim təsirlərinə necə məruz qalması, habelə qayğı işlərinin həm qadınlar, həm də kişilər üçün iş yerlərinin yaranmasının mühərrikinə çevrilərək, daha "yaşıl" və gender bərabərliyinə malik iqtisadiyyatları və cəmiyyətlərə doğru keçidi necə dəstəkləyə biləcəyi nəzərdən keçirilmir. Azkarbonlu iqtisadiyyata ədalətli keçid qayğı işinin dəyərini vurğulamaq və ədalətli keçid proseslərinin tərkib hissəsi kimi dövlət qayğı infrastrukturuna və xidmətlərinə investisiya etmək üçün bir fürsət yaradaraq, əmək dünyasında gender bərabərliyinin inkişaf etdirilməsinə imkan yaradır. BƏT-in Layiqli Qayğı İşləri üzrə 5R (*recognize – tanımaq, reduce – azaltmaq və redistribute – yenidən bölüşdürmək, reward – mükafatlandırmaq, represent – təmsil etmək*) Çərçivəsi aşağıdakıları təmin etmək potensialına malik olan genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid siyasətlərinin, çərçivələrinin və strategiyalarının icrası üçün istiqamət verə bilər: ödənişsiz qayğı işini tanımaq, azaltmaq və yenidən bölüşdürmək; qayğı işçilərini ədalətli şəkildə mükafatlandırmaq; qayğı işçilərinin təmsil olunmasına təminat vermək. Bunların hamısı qayğıya olan artan tələbatı qarşılamaq üçün kifayət qədər və layiqli qayğı işlərinin yaradılması üçün olduqca vacibdir.

II. Ədalətli keçidlə bağlı siyasət sahələrində gender bərabərliyinin əhatə edilməsi

Bu vəsait BƏT-in "[Ədalətli Keçid üzrə Rəhbər Qaydalar](#)" ında göstərilən 9 siyasət sahəsini nəzərdən keçirir və fəaliyyət və öyrənmə təcrübələri üçün praktiki başlanğıc nöqtələri vasitəsilə gender bərabərliyi və inklüzivliyi əhatə etməyin yollarını təqdim edir.

Makroiqtisadi və artım siyasətləri dayanıqlı artımı və tam və məhsuldar məşğulluğu təşviq edə bilər. Onlar bərpa olunan enerji və yaşıl texnologiyaların inkişafını stimullaşdırır, iqlimə davamlı infrastrukturunu dəstəkləyərək və keçid üçün zəruri olan bacarıqlara və insan kapitalına investisiyaların artmasına təkan verə bilərlər. Genderə həssas makroiqtisadi siyasətlər dedikdə, gender bərabərliyi ilə əlaqəli nəticələri açıq şəkildə təşviq edən fiskal və pul siyasətləri nəzərdə tutulur. Onlar yaşayış vasitələri, sosial müdafiə, sağlamlıq, ərzaq təhlükəsizliyi

və ictimai infrastruktur və mənzil təminatı kimi kritik siyasət sahələrində qadın və qızları dəstəkləmək üçün konkret tədbirləri əhatə edir. Daha aşağı emissiyalı iqtisadiyyatlara keçidi təşviq edərkən, bu alətlər həmçinin iqtisadi imkanlara daha yaxşı çıxışı və daha inklüziv əmək bazarlarını təşviq etmək üçün də istifadə edilə bilər.

Sənaye və sektor səviyyəli siyasətlər və strategiyalar tələbi, investisiyaları və iqtisadiyyatların yaşıllaşdırılması ilə əlaqəli sənaye sahələri və sektorların inkişafını stimullaşdırmaq, eləcə də dayanıqlığı təşviq etmək üçün istifadə edilə bilər. Bu cür siyasətlər innovasiyanı təmin edə və artıma, iqtisadi şaxələndirməyə və işçilərin yaşayış üçün vasitələrinin iqlim dəyişmələri və keçidin ən ağır təsirlərinə məruz qala biləcəyi region və icmalarda iş yerlərinin yaradılmasına töhfə verə bilər. “Yaşıl” struktur dəyişiklikləri və layiqli iş yerlərinin yaradılması üçün gender bərabərliyinə və məhsuldarlığın artırılmasına yönələn yolları dəstəkləməklə, sənaye sahələri və ayrı-ayrı sektorlar üzrə siyasətlər qadınlar və kişilər üçün layiqli iş yerləri təmin edə bilər.

İşçi qüvvəsinin sektorlar üzrə tərkibinə diqqət yetirməklə, bu siyasətlər qadınların çox vaxt aşağı ödənişli işlərə yönləndirildiyi əmək bazarının gender seqreqasiyasına şərait yaradan xüsusiyyətlərini aradan qaldıraraq qadınların iqtisadiyyatın əsas sahələrində iş imkanlarını genişləndirmək potensialına malikdir. Qeyri-rəsmi məşğulluğun yüksək dərəcədə olduğu ətraf mühitlə əlaqəli sektorlarda (məsələn, tullantıların idarə olunması) adətən qadınların və təcrid olunmuş qrupların üstünlük təşkil etdiyi, standartlara uyğun olmayan qeyri-rəsmi iş yerlərində layiqli iş çatışmazlığını aradan qaldırmaq üçün məqsədyönlü tədbirlər tələb olunacaq. Sektor səviyyəsində inklüziv sosial dialoqda iştirak sektor səviyyəli siyasətlərin gender yönümlü və ədalətli olmasını təmin etmək üçün imkanlar yaradır.



Sahibkarlıq müəssisələri yaşıl sektorlarda artımın əsas mühərrikləridir: onlar iş yerləri yaradır, innovasiyaları və məhsuldarlığın artımını təşviq edir və daha təmiz və dayanıqlı istehsal proseslərini və biznes modellərini qəbul edərək iqlim dəyişmələrinin təsirlərinin yumşaldılmasına və adaptasiyaya töhfə verə bilirlər. Qadın sahibkarlar daha çox mikro, kiçik və orta müəssisələrdə (MKOM-lar) cəmləşir və kənd təsərrüfatı, heyvandarlıq və balıqçılıq kimi iqlim təsirlərinə yüksək dərəcədə məruz qalan sektorlarda fəaliyyət göstərirlər. Müəssisə siyasətləri qadın sahibkarların maliyyə, informasiya və texnologiya, bacarıqlar kimi resurslara çıxış imkanı baxımından tez-tez qarşılaşdıqları maneələri aradan qaldırmaqla onların ehtiyaclarını qarşılamalıdır. Bundan əlavə, qayğı ehtiyaclarını nəzərə alan və zorakılıq və qısnamanın qarşısını alan əlverişli mühitin yaradılması zəruridir. Sosial və Həmrəylik İqtisadiyyatı (SHİ) bərabərsizliklərin azaldılmasına və sosial inklüzivliyin artırılmasına töhfə vermək potensialına malikdir. SHİ daha yaşıl iqtisadiyyata keçid fonunda qadınların məşğulluğunu dəstəkləyə bilər, eyni zamanda qeyri-rəsmi iqtisadiyyatdan rəsmi iqtisadiyyata keçidi asanlaşdırmaqla qadınların məşğulluğunun keyfiyyətini təmin edə bilər.

Səriştə inkişafı iqtisadi artım və məhsuldarlığın artırılması üçün mühüm amildir. Bu, iqlim dəyişmələrinin təsirlərini yumşaltma və onlara uyğunlaşma tədbirlərinin həyata keçirilməsinə imkan yaradır, yeni iştirakçıların əmək bazarına daxil olması üçün əsas vasitə kimi xidmət edir, iqlim keçidinin mənfi təsirlərinə məruz qalan işçilərin dayanıqlı azkarbonlu iqtisadiyyatlara keçid zamanı yaranan yeni iş yerlərinə çıxışını təmin edə və sosial inklüzivlik üçün vasitə kimi çıxış edə bilər. STEM sahələrindəki¹ bacarıqlar keçid üçün xüsusilə aktual hesab olunur, çünki STEM bacarıqları üzrə çatışmazlıqların yaşıl iqtisadi artıma maneə yaratdığı müəyyən olunub. STEM sahələrində qadınların az təmsil olunması bacarıqlardakı gender fərqlərinin mühüm aspektidir. Bacarıqlar əmək bazarında gender bərabərsizliyinin təkanverici qüvvələrindən biri ola bilər. Lakin onlar həm də vəziyyəti əksinə dəyişmək üçün güclü vasitə kimi çıxış edərək, daha çox qadının iqlim keçidinin yaratdığı işlərdən və imkanlardan daha ədalətli şəkildə faydalanmasına imkan yarada bilər. Bunun baş verməsi üçün digər sahələrlə yanaşı, STEM sahələrində ömürboyu təhsil insanların, xüsusilə qadınların və həssas vəziyyətdə olan qrupların keçid zamanı geridə qoyulmalarını önləmək baxımından mühüm rola malik ola bilər.

İqlim dəyişmələri iş yerlərindəki mövcud riskləri kəskinləşdirir və yeni risklər yaradır. Qlobal temperaturun artması istilik stressinin artmasına səbəb olur və peşə ilə əlaqədar müxtəlif xəstəliklərə məruzqalmanın artmasının dəyişən iqlim şəraiti ilə əlaqələndiriləcəyi gözlənilir. İqlim aspektlərini nəzərə alan **əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası** (ƏTG) üzrə siyasətlərin və qabaqlayıcı strategiyaların hazırlanması zamanı gender fərqləri nəzərə alınmalıdır. Bu cür yanaşma kişi və qadın işçilər arasında mövcud olan fərqləri qəbul edir və üzə çıxarır və bununla əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası ilə bağlı riskləri müəyyən etmək və effektiv həllər tətbiq etmək üçün imkan yaradır. Bundan əlavə, ayrı-seçkilik, mədəniyyət və dil fərqləri və digər həssaslıqlar adətən psixososial risklərlə qarşılıqlı əlaqədə olur və kəşşir və bununla da əmək dünyasında zorakılıq və qısnamanın mövcudluğuna təsir göstərir. Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) "Zorakılıq və qısnama haqqında" 190 sayılı Konvensiyası (2019-cu il) və 206 sayılı Təvsiyəsi (2019-cu il) əmək dünyasında zorakılıq və qısnama ehtimalını artıran bütün amillərin nəzərə alınması üçün iş yerində risklərin qiymətləndirilməsi və idarə olunmasını tələb edir.

1 STEM sahələri dedikdə, elm, texnologiya, mühəndislik və riyaziyyat nəzərdə tutulur.

Sosial müdafiə insanları həyatın müxtəlif mərhələlərinə xas risklərdən və şoklardan, o cümlədən daha geniş şəkildə iqlim dəyişmələri və ekoloji dəyişikliklərlə əlaqəli olan risk və şoklardan qoruyur və daha yaşıl iqtisadiyyata keçidlə bağlı ola biləcək mənfi təsirlərə qarşı müdafiə təmin edir. Qadınlar, xüsusən də aşağı və orta gəlirli ölkələrdə yaşayanlar məşğulluğun daha çox həssas və qeyri-rəsmi formalarında çalışdıqları üçün sosial müdafiə və onun müavinət və imtiyazları ilə əhatə olunma səviyyələri daha aşağı olur. İqlim keçidi zamanı qadınların kənarda qoyulmamasını təmin etmək üçün ən azı ana və uşaq sağlamlığı və bütün qadınlar üçün analıq dövründə minimum gəlir stabilliyini təmin edən minimum sosial təminat da daxil olmaqla, universal, hərtərəfli, adekvat və dayanıqlı sosial müdafiə sistemlərinə doğru səylərin artırılması tələb olunur.

Sosial müdafiə ilə birlikdə fəaliyyət göstərən **aktiv əmək bazarı siyasətləri** (AƏBS) insanların həyatları boyunca qarşılaşdıqları keçidlərin öhdəsindən gəlmələrinə dəstək göstərməklə yanaşı, iqlim keçidi kimi iqtisadiyyat səviyyəsində keçidlərin də dəstəklənməsində mühüm rol oynayır. Yaxşı layihələndirilmiş müxtəlif AƏBS alətləri qadınlar üçün əmək bazarında müsbət nəticələr yarada bilər. Bunlara, məsələn, qadınların işlərini itirməməsi üçün iş yerinin saxlanması üzrə tədbirlər, qadınların məşğulluğa qayıtmasını dəstəkləyən, xüsusi gender balansı tələbləri ilə müşayiət olunan əmək haqqı subsidiyaları və qadınların məşğulluq qabiliyyətini və işə hazır olmasını dəstəkləyən siyasətlər daxildir.

Əmək **hüquqlarına** və digər insan hüquqlarına hörmət edilməsi, onların təşviqi və həyata keçirilməsi ədalətli keçidin təmin edilməsi üçün çox vacibdir. Hüquqlar iqlim dəyişmələrinin iş yerinə təsirlərini aradan qaldırmaq və keçidin ədalətli və inklüziv olması üçün əsas bazanı təmin edir. İqlim dəyişmələri ilə mübarizə üçün gender yönümlü, hüquqlara əsaslanan yanaşma gender bərabərliyi və inklüzivlik üzrə transformativ gündəliyin əsasını təşkil edir. Gender əsaslı ayrı-seçkiliyin (və ayrı-seçkiliyin digər kəşşən formalarının) aradan qaldırılması və qadınların əmək dünyasında bərabər əsaslarla iştirak etməsinə mane olan mövcud hüquqi maneələrin aradan qaldırılması ədalətli keçidin təmin edilməsi üçün əsas tələblərdir.

Dayanıqlı iqtisadiyyatlara keçid güclü sosial konsensus tələb edir. İşəgötürənlərin və işçilərin təşkilatlarının cəlb olunduğu **sosial dialoq**, o cümlədən kollektiv sövdələşmə bütün səviyyələrdə siyasətlərin müzakirəsi, hazırlanması və həyata keçirilməsi üçün institusional çərçivələrin ayrılmaz bir hissəsi olmalıdır. Gender bərabərliyi və qadınlar və digər qrupların praktiki və strateji ehtiyacları haqqında vahid anlayışın formalaşdırılması vacibdir. Üçtərəfli sosial dialoq hökumətlərə və sosial tərəfdaşlara gender bərabərliyinin iqlim dəyişmələrinə cavab tədbirlərinə və müvafiq siyasət alətlərinə daxil edilməsi üzrə strategiyaları müzakirə etmək imkanı verə bilər. Sosial dialoqun effektiv həyata keçirilməsində əsas problemlərdən biri işəgötürənlərin və işçilərin təşkilatlarında və milli sosial dialoq institutlarında qadınların az təmsil olunmasıdır. Qadınlar həmçinin, iqlim müzakirələri və danışıqları sahələrində, eləcə də siyasətlərin hazırlanmasında, layihələrin həyata keçirilməsində və büdcə ayırmaları ilə bağlı qərarların qəbulunda az təmsil olunurlar. İqlim dəyişmələri üzrə siyasətlərin qadınların ehtiyaclarını və baxışlarını əks etdirməsi, transformativ olması və qadınlar və digər az təmsil olunan qrupları səlahiyyətləndirməsi üçün gender balanslı liderliyə – kifayət qədər qadınların yüksək vəzifələr tutmasına ehtiyac vardır.

III. Genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün sektorlar üzrə seçilmiş yanaşmalar

İqlim dəyişmələrinin sektor səviyyəli təsirlərini və keçidin gender və layiqli əmək baxımından sektorlar üzrə dinamikasını nəzərə alaraq, sektor səviyyəli yanaşmalar ədalətli keçid siyasətlərinin ayrılmaz hissəsidir. Təlimatın bu bölməsi kənd təsərrüfatı və meşəçilik, qayğı işi, enerji, nəqliyyat və tullantıların idarə olunması da daxil olmaqla, seçilmiş sektorlarda gender bərabərliyi və inklüzivliklə bağlı çağırışları və genderə həssas ədalətli keçid üçün gələcək addımları müzakirə edir.

IV. İnstitusional tədbirlər: Genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün integrasiyalı yanaşma və siyasətlərin uzlaşması

Gender, ətraf mühit və məşğulluq arasında qarşılıqlı əlaqəni nizamlamaq üçün siyasətlərin hazırlanması və həyata keçirilməsində hökumətin bütün strukturlarını əhatə edən integrasiyalı yanaşma tələb olunur. Təlimatın bu bölməsi idarəetmədə bir-birindən təcrid olunmuş yanaşmaları aradan qaldıran sektorlararası və qurumlararası koordinasiya üçün institusional mexanizmlərin əhəmiyyətini izah edir. Bu bölmə, həmçinin, gender və ədalətli keçidlə bağlı öhdəlikləri siyasətlərin hazırlanması və həyata keçirilməsində əks etdirmək baxımından hökumət, sosial tərəfdaşlar və əsas maraqlı tərəflər arasında potensialın gücləndirilməsinin əhəmiyyətini əks etdirir.

Ədalətli keçidlə bağlı siyasətlərdə gender aspektlərinin təmin edilməsi beynəlxalq statistik standartlara söykənən etibarlı statistik məlumatlara əsaslanan sübut bazası ilə başlamalıdır. Buna görə də, təlimatın bu bölməsi cins və digər şəxsi xüsusiyyətlər, məsələn, əlillik və etnik mənsubiyyət ilə bağlı məlumat boşluqlarının necə aradan qaldırılmalı olduğunu müzakirə edir və iqlim siyasətlərinin gender təsirlərini nəzərə alan məşğulluqla bağlı nəticələrinin təhlilinin aktuallığını vurğulayır.

V. Gender və ədalətli keçidin maliyyələşdirilməsi

Ədalətli keçid adekvat maliyyələşmə tələb edir. Ədalətli keçid üçün maliyyələşmə ehtiyaclarının miqyası və müxtəlifliyi, bir çox inkişaf etməkdə olan ölkələrin maliyyə məhdudiyyətləri və artan borc problemləri dövlət və özəl, daxili və beynəlxalq maliyyə mənbələrinin birgə istifadəsini tələb edir. Maliyyə ekosisteminin müxtəlif iştirakçıları genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün maliyyələşdirmənin təmin edilməsində mühüm rol oynayır. Hökumətlər üçün bu, ədalətli keçid prinsiplərinin maliyyələşdirmə və investisiya strategiyalarına və büdcə proseslərinə integrasiyası və bunun genderə həssas bir şəkildə həyata keçirilməsi deməkdir. Özəl sektor üçün bu, öz strategiyalarına, əməliyyatlarına və məhsullarına ədalətli keçid məntiqinin təcridən daxil edilməsi deməkdir. Sosial dayanıqlılıqla bağlı elementləri, o cümlədən gender bərabərliyi və inklüzivliyi və onların ətraf mühitlə əlaqəsini gücləndirməklə dayanıqlı maliyyə arxitekturasının gücləndirilməsi məqsədli maliyyələşmə səylərini artırır. Beynəlxalq ictimai maliyyə və iqlim və ətraf mühit fondları ədalətli keçidin maliyyələşdirilməsində və gender bərabərliyi aspektlərinin gücləndirilməsində vacib rol oynaya bilər. Bunun üçün maliyyələşdirmə strukturlarına gender aspektlərinin integrasiyası və qadınların iqlim maliyyəsi proseslərinə və/yaxud fondlarına çıxışının asanlaşdırılması tələb olunur.

Nəticə olaraq, dünyanın ehtiyac duyduğu iqlim tədbirlərinin miqyası və hədəfləri yalnız keçid bütün qadınlar və kişilər üçün ədalətli olduqda reallaşa bilər. Bu, müsbət sosial və məşğulluq nəticələrinin maksimum dərəcədə artırılmasını, eyni zamanda potensial mənfi təsirlərin minimuma endirilməsini və aradan qaldırılmasını tələb edir. Bu, özünün bütün aspektlərində gender bərabərliyi və inklüzivliyi sistemə şəkildə təşviq etməklə layiqli əməyi təmin edən və heç kəsi kənarda qoymayan ədalətli keçid tələb edir. Bu təlimat cinsə görə bölünmüş və çoxölçülü məlumatlara, sosial dialoqa və maraqlı tərəflərin iştirakına söykənən sağlam siyasətlərə və mərkəzində gender və bərabərliyin dayandığı siyasət ardıcılığına uyğunluğuna əsaslanan genderə həssas ədalətli keçidi sürətləndirmək üçün bir neçə əsas başlanğıc nöqtələrini vurğulayır.

İqlim siyasətləri sosial və məşğulluqla bağlı təsirləri gender bərabərliyi və ayrı-seçkiliyə yol verməmə baxımından nəzərdən keçirməli və bütün ədalətli keçid proseslərində bərabər imkanları və rəftarı təmin edən siyasət sahələrində tamamlayıcı tədbirlərlə müşayiət olunmalıdır. Bura adekvat sosial müdafiə və əməyin müdafiəsinin təmin edilməsi və sosial və iqtisadi səlahiyyətlərin artırılması və hüquqlar üçün dəstəkləyici, əlverişli mühitin yaradılması daxildir. Bunlar digər vasitələrlə yanaşı, qayğı siyasətləri və xidmətlərinin hazırlanması, həyata keçirilməsi və maliyyələşdirilməsi vasitəsilə, gender bərabərliyi və inklüzivlik üçün əlverişli mühitlə dəstəklənməlidir.

Ümid edirik ki, bu təlimat hökumətləri, işəgötürənlərin və işçilərin təşkilatlarını və digər maraqlı tərəfləri hamı üçün sosial ədaləti diqqət mərkəzində saxlayan ədalətli keçidə töhfə vermək üçün lazım olan bilik və təcrübələrlə təchiz edəcək və dəstəkləyəcək. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) heç kəsi kənara qoymayan genderə həssas və inklüziv ədalətli keçidin həyata keçirilməsini təşviq etmək üçün səylərini artırmağa hazırdır.



► Giriş

İqlim dəyişmələri əmək dünyası üçün dərin təsirlərə malikdir. Məsələn, qlobal temperaturun artması işçilərin təhlükəsizliyi və sağlamlığı üçün təhdidlər yaradır və məhsuldarlıq itkilərinə səbəb olur (BƏT 2019e). Bu təsirlərə xüsusən sosial və coğrafi cəhətdən həssas vəziyyətdə və bölgələrdə olan əhali qrupları daha çox məruz qalır. İqlim və ətraf mühit dəyişiklikləri yumşaldılmadıqda onların müşahidə olunan və proqnozlaşdırılan təsirləri yoxsulluğun azaldılması, layiqli əmək, gender bərabərliyi, inklüzivlik və sosial ədalət sahəsində əldə edilən nailiyyətləri təhlükə altında qoyur (IPCC 2022). **İqlim dəyişmələrinin yumşaldılması üçün tədbirlər görülməzsə, bu, 2030-cu ilə qədər 132 milyon insanı ifrat yoxsulluğa sürükləyə bilər** (Jafino et al. 2020) **Qadınlar və kişilər iqlim dəyişmələrindən fərqli şəkildə təsirlənirlər** (BMT, İnsan Hüquqları Şurası 2019; IDB və BƏT 2020; Omer and Kapaldo, 2023). Bu, qadınların tarixən cəmiyyətlərdə və iqtisadiyyatlarda əlverişsiz mövqedə olması, o cümlədən çox vaxt qərar qəbulu proseslərinə, ekoloji və iqtisadi resurslara məhdud çıxış imkanına və məhdud fərdi hüquqlara sahib olmaları ilə bağlıdır (Ghana, MESTI and MoGCSP 2021). Qlobal səviyyədə 1.2 milyard iş yerinin ekosistem xidmətlərindən və iqlimin sabitliyindən asılı olduğu nəzərə alındıqda (BƏT 2018d), iqlim dəyişmələri ilə mübarizə Layiqli Əmək Gündəliyi və dayanıqlı inkişaf və gender bərabərliyinə nail olmaq üçün çox vacibdir.

Dünyanın müxtəlif regionlarındakı ölkələr istixana qazı tullantılarını azaltmaq və iqlimə davamlılığı gücləndirmək üçün tədbirlər görməyə başladığıca, xüsusilə **mədən yanacağı ilə bağlı sektorlarda iş yerlərinin itirilməsi baş verəcək** və yeni iş yerləri mütləq eyni yerlərdə və eyni zamanda yaranmayacaq. Köhnə iş yerlərindən yeni iş yerlərinə keçid edən işçilər öz bacarıqlarında əhəmiyyətli dəyişikliklərə ehtiyac duyacaqlar. Mikro, kiçik və orta müəssisələr (MKOM-lar) daha yaşıl iqtisadiyyatlara keçid zamanı yaranan imkanlardan yararlanmaq baxımından məhdudiyyətlərlə üzləşə bilərlər. Bununla belə, azkarbonlu, iqlimədavamlı iqtisadiyyatlara keçid geniş imkanlar da təqdim edir. Təkcə enerji ilə əlaqəli tədbirlər vasitəsilə **2030-cu ilə qədər 25 milyon iş yerinin yaradılacağı** gözlənilir (BƏT 2018d). Enerji və resurslardan səmərəli istifadə üzrə tədbirlər məhsuldarlığın artmasını və xərclərə qənaət edilməsini dəstəkləyə bilər (IFC 2017).

Bununla belə, keçiddən bütün qrupların bərabər şəkildə faydalanmaması və bəzilərinin kənarda qalması riski mövcuddur. Ünvanlı və yaxşı əlaqələndirilən tədbirlər olmazsa, qadınlar ədalətli keçidlə əlaqəli iş yerləri və gəlirlərin artmasından faydalanmaq və onlara çıxış imkanı əldə etmək üçün kişilərlə eyni mövqedə olmaya bilər ki, bu da gender bərabərsizliyini və təcrid olunmanı dərinləşdirə bilər (BƏT 2023b). Genderə həssas və inklüziv iqlim tədbirləri olmadıqda, bərabərsizliklərin artması, məhsuldarlığın azalması və sosial ədalətsizlik riski yaranır.

Azkarbonlu və iqlimədavamlı iqtisadiyyatlara keçidin faydalarından çox sayda qadın və kişi avtomatik olaraq faydalanmayacaq: bunun üçün **müsbət sosial və iqtisadi nəticələr əldə etmək üçün məqsədyönlü strategiyaların və tədbirlərin hazırlanıb icra edilməsi** tələb olunur.

Bu strategiyaların və tədbirlərin genderə həssas və inklüziv olmasının zəruriliyinin qəbul edilməsi ədalətli keçid anlayışının əsasını təşkil edir. Ədalətli keçid bərabərsizlikləri azaltmaqla, heç kəsi kənarda qoymamaqla və layiqli iş imkanları yaratmaqla ekoloji cəhətdən dayanıqlı iqtisadiyyatların inklüziv şəkildə təşviqini ehtiva edir (BƏT, 2023e). Ədalətli keçid iqlim və ətraf mühit tədbirlərinin sosial və iqtisadi imkanlarının maksimum dərəcədə artırılması, o cümlədən dayanıqlı müəssisələr üçün əlverişli mühitin yaradılması ilə yanaşı, çətinliklərin minimuma endirilməsini və diqqətlə idarə edilməsini ehtiva edir. Ədalətli keçid effektiv sosial dialoqa və iş yerində əsas prinsiplərə və hüquqlara hörmətin təmin edilməsinə əsaslanmalı və beynəlxalq əmək standartları və insan hüquqlarına uyğun olmalıdır. Ədalətli keçidin həyata keçirilməsi dayanıqlı inkişaf üçün mühüm vasitədir və onun iqtisadi, sosial və ətraf mühit aspektlərini kompleks şəkildə bir araya gətirir. Ədalətli keçid həm də iddialı iqlim tədbirlərinin həyata keçirilməsinə şərait yaradan vacib vasitədir, çünki o, iqlimi sabitləşdirmək və onun təsirlərinə uyğunlaşmaq üçün zəruri olan genişmiqyaslı və sürətli köklü dəyişikliklərə geniş dəstəyi təmin edir.

2015-ci ilin Paris Sazişi iqlim dəyişmələri ilə bağlı əsas beynəlxalq hədəf və öhdəlikləri müəyyən edir.² Sazişin müqəddiməsində "milli səviyyədə müəyyən edilmiş inkişaf prioritetlərinə uyğun olaraq, işçi qüvvəsinin ədalətli keçidi və **layiqli əmək şəraiti və keyfiyyətli iş yerlərinin** yaradılması zərurəti" vurğulanır. Saziş, həmçinin, Tərəflərin "özlərinin insan hüquqlarına, sağlamlıq hüququna, yerli xalqların hüquqlarına, yerli icmaların, miqrantların, uşaqların, əlilliyi olan şəxslərin və aztəminatlı insanların hüquqlarına və inkişaf etmək hüququna, o cümlədən gender bərabərliyinə, qadınların hüquq və imkanlarının genişləndirilməsinə və nəsillərarası ədalətliklə bağlı müvafiq öhdəliklərini nəzərə almalı" olduqlarını qeyd edərək, **iqlim tədbirlərinin insan hüquqları və gender və bərabərlik aspektlərini vurğulayır.**

BƏT-in üzvü olan 187 dövlət tərəfindən qəbul edilmiş [BƏT-in hamı üçün ekoloji cəhətdən dayanıqlı iqtisadiyyatlara və cəmiyyətlərə doğru ədalətli keçidə dair Qətnamə və yekun qənaətləri](#) (2023-cü il) ədalətli keçidi sürətləndirmək üçün təxirəsalınmaz tədbirlərin görülməsinin zəruriliyini təsdiq edir. Qətnamə [BƏT-in "Hamı üçün ekoloji cəhətdən dayanıqlı iqtisadiyyatlara və cəmiyyətlərə doğru ədalətli keçid üçün rəhbər qaydalar"ını](#) (bundan sonra "BƏT-in Ədalətli Keçid üzrə Rəhbər Qaydaları" adlandırılacaq) siyasətlərin hazırlanması üçün əsas istinad mənbələrindən biri kimi təsdiq edir. Qaydalar rəhbər prinsipləri müəyyən edir və ədalətli keçidi təşviq etmək üçün əsas kimi çıxış edən siyasətlərin potensial başlanğıc nöqtələrini təqdim edir, o cümlədən siyasət və proqramlarda gender və bərabərliyin nəzərə alınması zərurətini vurğulayır.

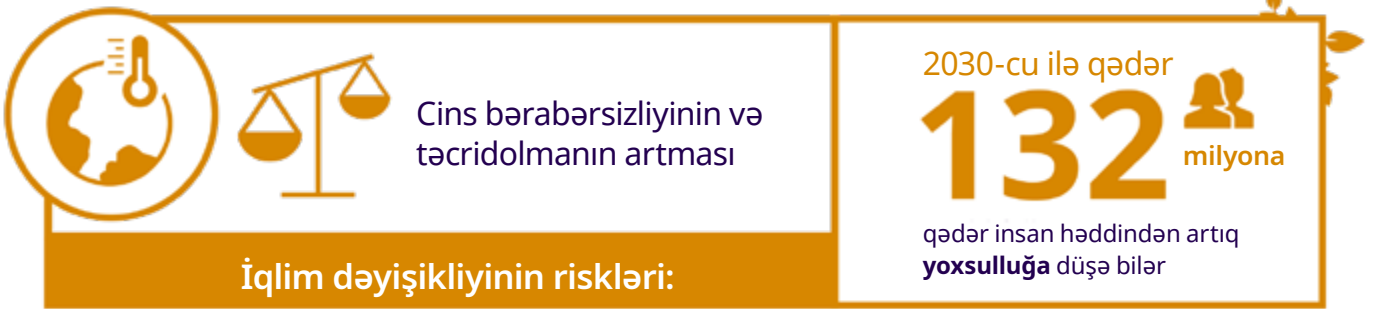
Hazırda ədalətli keçid konsepsiyasına artan dəstəyin olması və gender bərabərliyi və inklüzivliyin ədalətli keçidin ayrılmaz hissələri olmasına baxmayaraq, onların siyasət səviyyəsində cavab tədbirlərinə sistemli şəkildə daxil edilməsi hələ də bərabər səviyyələrdə baş vermir. İqlim tədbirlərinin iqtisadiyyatların və əmək bazarlarının strukturlarında yarada biləcəyi geniş dəyişikliklər **dərinləşmiş gender əsaslı və digər kəsişən sosial bərabərsizliklərin** transformasiyası üçün diqqətəlayiq bir fürsət təqdim edir, lakin bu, yalnız gender bərabərliyi və inklüzivlik qərar qəbulu, siyasətlərin hazırlanması və icrası proseslərində məqsədli şəkildə nəzərə alındıqda baş verə bilər.

² Paris Sazişinin tam mətni:

https://unfccc.int/files/essential_background/convention/application/pdf/english_paris_agreement.pdf.

Bu siyasət təlimatı **iqlim dəyişmələri, gender, bərabərlik və inklüzivlik, həmçinin layiqli əmək** arasındakı əlaqəni anlamağa və bu istiqamətdə tədbirlərin görülməsinə töhfə verməyi hədəfləyir. Bu, hökumətləri, işəgötürənlərin və işçilərin təşkilatlarını, qadın qruplarını və digər maraqlı tərəfləri genderə həssas və inklüziv ədalətli keçidə töhfə verən təcrübələrə əsaslanan siyasət məsləhətləri ilə dəstəkləmək üçün nəzərdə tutulub. Bu vəsait transformativ gündəlik vasitəsilə iş yerində gender bərabərliyinə nail olmaq məqsədilə siyasətlərin hazırlanması və həyata keçirilməsinə kömək etməyi hədəfləyir. Bu, BƏT-in “Yüzilliyin Bəyannaməsi”ndə (2019) izah edilir və [“BƏT-in Əmək Dünyasında Bərabərsizliklərin Azaldılması və Qarşısının Alınması üzrə Hərtərəfli və İnteqrasiyalı Strategiyası”nda](#) (2021) da əlavə olaraq dəstəklənir.

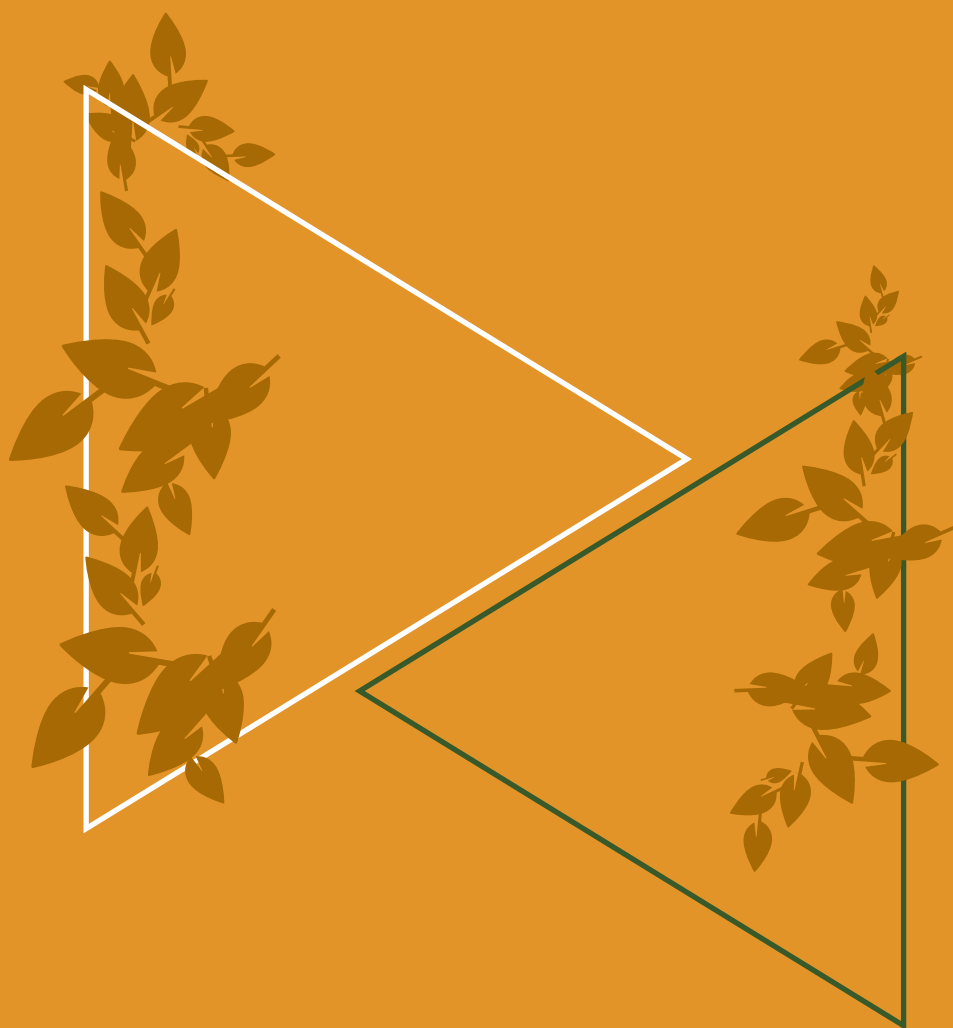
İqlim dəyişikliyi riskləri və ədalətli keçid üçün imkanlar:



Bu təlimat bir çox ekoloji problemlərin və imkanların güclü gender aspektini nəzərə almağın vacibliyini vurğulayan [BƏT-in Ədalətli Keçid üzrə Rəhbər Qaydalarına](#) (BƏT 2015a) və genderə həssas və inklüziv ədalətli keçidi təşviq edən [BƏT-in hamı üçün ekoloji cəhətdən dayanıqlı iqtisadiyyatlara və cəmiyyətlərə doğru ədalətli keçidə dair Qətnamə və yekun qənaətlərinə](#) (BƏT 2023i) əsaslanır. Bu vəsaitdə təqdim olunan təhlildə və təklif olunan həll yollarında istifadə edilən yanaşma bərabərliyin çoxsaylı ölçülərinin reallaşdırılmasına nail olmaq məqsədilə, zərərli gender rollarını və normalarını, təcrid tendensiyyalarını və qeyri-bərabər güc münasibətlərini köklü şəkildə dəyişdirməklə cəmiyyətlərdə gender və bərabərsizliyin digər ölçülərinin təməlinə dayanan səbəbləri aradan qaldırmaq ehtiyacına əsaslanır.

Qeyd etmək lazımdır ki, ədalətli keçid həm iqlim tədbirlərinə, həm də biomüxtəlifliyin itirilməsi və çirklənmə kimi digər ekoloji problemlərə cavab tədbirlərinə şamil olunur, lakin bu təlimat əsasən iqlim dəyişmələri ilə mübarizə tədbirləri kontekstində ədalətli keçidə köklənir. Bu təlimatda təqdim olunan ümumi mülahizə və tövsiyələrdən bəziləri ətraf mühitlə əlaqəli digər siyasətlərə də şamil oluna bilər; lakin **hər bir konkret ekoloji problemin özünəməxsus bərabərlik tendensiyləri var** və hər hansı bir ekoloji problemi həll edərkən bu spesifik tendensiylər nəzərə alınmalıdır.

I fəsildə iqlim dəyişmələrinin cəmiyyətlərə və iqtisadiyyatlara bəzi əsas təsirləri vurğulanır. Bu bölmə iqlim tədbirləri, layiqli əmək və gender bərabərliyi və inklüzivlik arasındakı əlaqəni izah edir və daha yaşıl iqtisadiyyatlara keçid prosesində bərabərsizlikləri aradan qaldırmaq üçün məqsədli müdaxilələrin zəruriliyini əsaslandırır. I fəsil həmçinin, Milli Səviyyədə Müəyyən Edilmiş Təhfələrin (NDC-lər), ədalətli keçid çərçivələrinin və strategiyalarının və bərabərlik yanaşmalarının keçidin həqiqətən hamı üçün ədalətli olmasının təmin edilməsindəki rollarını vurğulayır. II fəsil BƏT-in "Ədalətli Keçid üzrə Rəhbər Qaydaları"na daxil olan bir qrup siyasət sahələrini müəyyənləşdirir və bu sahələrdə siyasət alətlərinin gender aspektlərini nəzərə almalarını təmin etmək üçün başlanğıc nöqtələri və təsvirləri təqdim edir. III fəsil ədalətli keçid prosesində olduğca vacib olan iqtisadi sektorlarla bağlı baxışları təmin edir. Burada, keçid dövründə alternativ iş imkanları yaratmaq potensialına malik olan qayğı sektorları ədalətli keçid üçün olduğca vacib iqtisadi segment kimi təqdim edilir. IV və V fəsillər genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün vahid və integrasiyalı yanaşmanın zəruriliyinə və belə bir keçidə investisiyanın prioritetləşdirilməsinin vacibliyinə köklənir. Nəhayət, VI fəsildə ümumi yekun nəticələr qısa şəkildə təqdim edilir.



I. İqlim fəaliyyəti, layiqli əmək və gender bərabərliyi



Temperatur və hava şəraitində uzunmüddətli dəyişikliklər kimi başa düşülən iqlim dəyişmələri planetin ekosistemləri, iqtisadiyyatlar və insanların sağlamlığı və rifahı üzərində təsirlərə malik olan bir prosesdir. O, regionlar və iqtisadiyyatlara təsirlər göstərir (BMT, t.y.). İqlim dəyişmələrinə cavab olaraq bir sıra tədbirlər həyata keçirilir. İqlim fəaliyyəti – iqlim dəyişmələri və onun təsirləri ilə mübarizə aparmaq üçün həyata keçirilən hər hansı siyasət, tədbir və ya proqram kimi başa düşülür və adətən iqlim dəyişmələrinin təsirlərinin yumşaldılması və onlara uyğunlaşma tədbirlərindən və ya onların birləşməsindən ibarətdir (BMTİP 2023b).

İqlim dəyişmələrinin təsirlərinin yumşaldılması istixana qazlarının mənbələrini azaltmaq və ya istixana qazlarının udulmasını artırmaq üçün müdaxilələri nəzərdə tutur³ (IPCC 2001). Başqa sözlə, yumşaltma (mitiqasiya) istiliyi yığıb saxlayan və iqlim dəyişmələrinə səbəb olan istixana qazlarının atmosfərə buraxılmasının qarşısını almaq və azaltmaq deməkdir. Yumşaltma aşağıdakı tədbirləri əhatə edir:

- iqtisadi fəaliyyətlərlə tullantılar arasındakı əlaqəni qırmaq, məsələn, enerji səmərəliliyini artırmaqla;
- mədən yanacaqlarından uzaqlaşaraq bərpa olunan enerjiyə keçmək;
- kənd təsərrüfatı təcrübələrini dəyişdirərək onların karbon izini azaltmaq;
- meşələrin qırılmasını dayandırmaq və meşəsalma işlərini artırmaq.

İqlim dəyişmələrinə uyğunlaşma dedikdə, faktiki və ya gözlənilən iqlim stimullarına və ya onların təsirlərinə cavab olaraq təbii və ya antropogen sistemlərdə düzəlişlərin edilməsi başa düşülür. Bu tədbirlər zərərin azalmasına və ya faydalı imkanlardan yararlanmağa imkan yaradır (IPCC 2001). Bu, digərləri ilə yanaşı, aşağıdakıları əhatə edir:

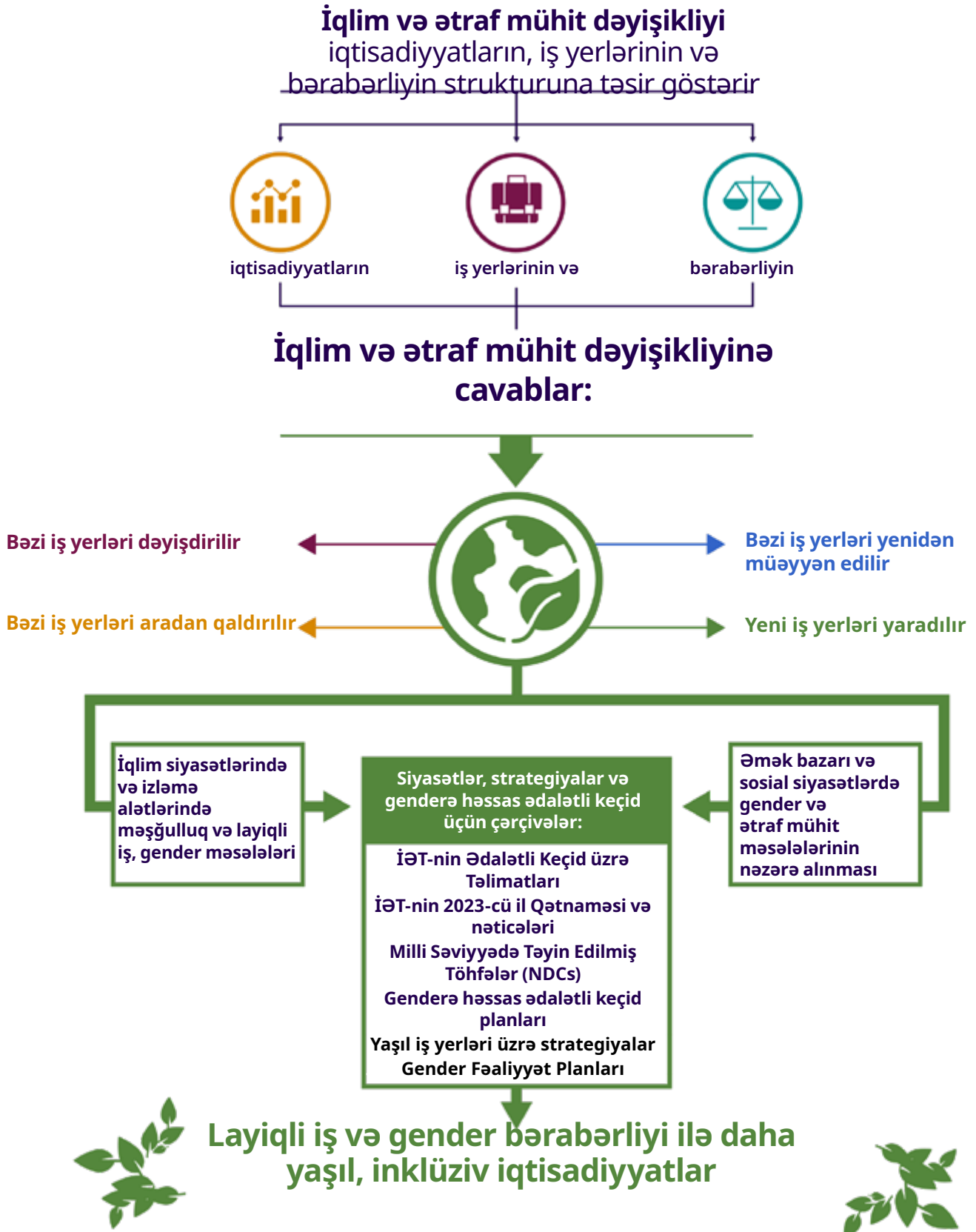
- dəniz divarları və ya seldən mühafizə sistemləri kimi infrastruktur tikintisi;
- dəyişmiş iqlim şəraitinə uyğun olan iqtisadi şaxələndirmə;
- su çatışmazlığı ilə mübarizə üçün suyun qorunması tədbirləri; və
- dəyişən hava şəraitinə cavab olaraq kənd təsərrüfatı resursları və əkinçilik təcrübələrində dəyişikliklər.

Yumşaltma və uyğunlaşma tədbirləri iqtisadiyyatlarımızın və cəmiyyətlərimizin istehsal və istehlak tərzində geniş dəyişikliklər tələb edir. Bu tədbirlər iqtisadiyyatların strukturunda dəyişiklikləri şərtləndirir, çünki bəzi sektorlar böyüyəcək, bəzi sektorlar isə kiçiləcək. Bu tədbirlər materiallar və istehsal proseslərində, o cümlədən istifadə olunan texnologiyalarda dəyişiklikləri ehtiva edəcək və nəticədə bacarıqların inkişafı baxımından köklü dəyişikliklərə səbəb olacaq. Azkarbonlu, iqlimə davamlı iqtisadiyyatlara keçid zamanı yaranacaq və ya dəyişdiriləcək iş yerləri **layıqlı əmək şəraiti çatışmazlığı** ilə müşayiət oluna bilər (o cümlədən sosial müdafiə və əməyin müdafiəsi və iş yerində əsas prinsiplərə və hüquqlara hörmət baxımından).

Bütün qruplara daxil olan qadın və kişilərin iqlim təsirlərini yumşaltma və onlara uyğunlaşma tədbirlərindən necə təsirlənməsi və onların iqlim həllərinə töhfə vermək və onlardan faydalanmaq qabiliyyəti onların sosial mövqeyi, məsələn, təhsil səviyyəsi, peşə statusu, eləcə də ödənişli və ödənişsiz işlərin gender əsaslı bölgüsü tərəfindən formalaşdırılır.

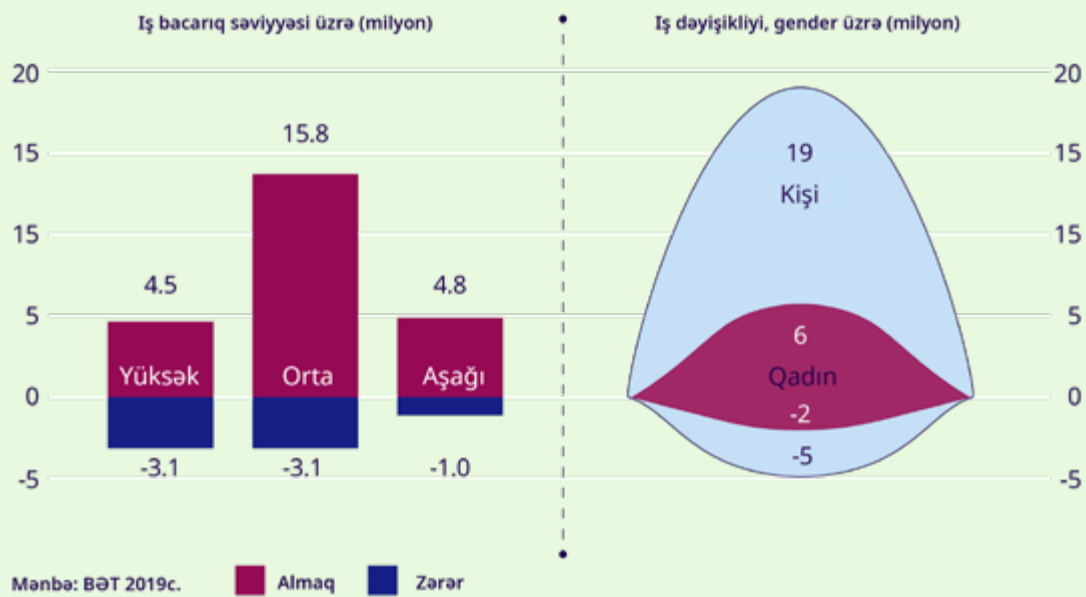
3 "İstixana qazları günəşdən ayrılan istiliyi yerin atmosferində saxlayaraq planetimizi isti saxlayan qazlardır. Sənaye dövrü başlayandan bəri, insan fəaliyyətləri təhlükəli səviyyələrdə istixana qazlarının buraxılmasına səbəb olmuş və bu da global istiləşməyə və iqlim dəyişmələrinə yol açmışdır" (BMTİP 2023b). İstixana qazı emissiyaları "mədən yanacaqlarının hasilatından və yandırılmasından yaranır və həm iqlim dəyişmələrinin, həm də hava çirklənməsinin əsas səbəbləridir (WHO, n.d.).

İqlim dəyişikliyinə təsirləri və genderə həssas, inklüziv ədalətli keçid üçün çərçivələr və strategiyalar



Məsələn, BƏT-in (2019c) qiymətləndirməsinə görə, sosial-iqtisadi tədbirlərlə dəstəklənməklə, azkarbonlu və dairəvi iqtisadiyyatlara birgə keçid 2030-cu ilədək 100 milyona yaxın iş yerinin, o cümlədən dayanıqlı enerji ssenarisi üzrə 25 milyona, dairəvi iqtisadiyyat ssenarisi üzrə 78 milyona yaxın iş yerinin yaranması ilə nəticələnə bilər. Lakin bu, müəyyən sektorlarda iş yerlərinin azalması ilə də nəticələnəcəkdir. İş yerlərinin bu cür artması və ya azalması qadınlara və kişilərə fərqli formalarda təsir göstərir və uyğunlaşdırılmış tədbirlər görülmədiyi təqdirdə, bərabərsizlik tendensiyalarının davam etməsi riskini yaradır. Şəkil 1 göstərir ki, enerji dayanıqlılığına keçid zamanı yaradılan iş yerlərinin əksəriyyəti orta səviyyəli bacarıqlara malik və kişilərin üstünlük təşkil etdiyi peşələrdə cəmləşəcək, bu da genderə həssas və inklüziv bacarıqların inkişafı və digər inkişaf siyasətləri nəzərə alınmadığı təqdirdə qadınların və digər qrupların kənarda qalmasına səbəb ola bilər.

► Şəkil 1. Enerji dayanıqlılığı ssenarisi üzrə, 2030-cu ilədək iş yerlərindəki artım və itkilər, bacarıq səviyyəsi və gender üzrə bölgədə (milyon nəfər)



Bu keçidin layiqli əmək və sosial ədaləti təmin etməsi və bütün qruplara daxil olan qadınlar və kişilər üçün yoxsulluğun azaldılması vasitəsi kimi çıxış etməsi üçün, iqlim dəyişmələrinin yumşaldılması və onlara uyğunlaşma siyasətləri layiqli əmək, gender bərabərliyi və inklüzivlik və onların qarşılıqlı əlaqələri baxımından təsirlərlə bağlı narahatlığı nəzərə almalı və məşğulluq, əmək, gender və bərabərlik sahələrində sinerjiyə şəklində icra olunan, adekvat siyasətlərlə dəstəklənməlidir.

Başqa sözlə, iqlim təsirlərini **yumşaltma və onlara uyğunlaşma siyasətləri hamı üçün genderə həssas və inklüziv ədalətli keçidi təmin etməyə yönəlmiş integrasiyalı səylərin tərkib hissəsi olmalıdır**. Bunun baş verməsi üçün, iqlim tədbirləri kontekstində gender və bütün bərabərlik ölçülərini diqqət mərkəzinə gətirən cəsarətli öhdəliklərə ehtiyac duyulur. Milli strategiyalar və çərçivələr, o cümlədən ədalətli keçidlə bağlı olanlar gender bərabərliyi və inklüzivliklə uzlaşmalı və onları özündə ehtiva etməli və aktuallaşdırmalıdır. Bəzi ümidverici proseslər baş versə də, irəliləyiş bərabər səviyyələrdə olmayıb.

Genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün qlobal öhdəlik

BƏT-in 2023-cü ildə qəbul edilmiş [Hamı üçün ekoloji cəhətdən dayanıqlı iqtisadiyyatlara və cəmiyyətlərə doğru ədalətli keçidə dair Qətnamə və yekun qənaətləri](#) daha yaşıl iqtisadiyyata keçidi sürətləndirmək üçün təxirəsalınmaz tədbirlərin görülməsinin zəruriliyini təsdiq edir. O qəbul edir ki, ətraf mühitdəki dəyişikliklər və iqlim dəyişmələri ilə bağlı tədbirlərin görülməməsi gender əsaslı və digər formalarda bərabərsizlik və təcridin kəskinləşməsinə səbəb olacaq. Qətnamə BƏT-in “Ədalətli Keçid üzrə Rəhbər Qaydalar”ını siyasətlərin hazırlanması üçün əsas istinad mənbələrindən biri kimi təsdiq edir.

Qətnamənin ədalətli keçid üzrə rəhbər prinsiplərində qeyd edilir ki, “gender bərabərliyi, sosial inklüzivlik və ədalət təşviq edilməlidir, xüsusilə yerli və qəbilə xalqlarına və həssas vəziyyətdə olan qruplara xüsusi diqqət yetirilməlidir” (bənd 17). Qətnamədə həmçinin vurğulanır ki, bir və ya daha çox həssas qrupa mənsub olan şəxslərin və ya həssas vəziyyətlərdə olan qrupların, o cümlədən yerli və qəbilə xalqları və kənd icmalarının genderə həssas, inklüziv ədalətli keçid tədbirlərinin hazırlanmasında iştirak etmələri və onlardan faydalanmaları təmin edilməlidir və **hökumətlər, işəgötürənlərin və işçilərin təşkilatları müvafiq iqtisadi, sosial və ətraf mühit siyasətləri ilə əlaqələndirilmiş genderə həssas, inklüziv, integrasiyalı və bir-biri ilə uzlaşan ədalətli keçid çərçivələrinin hazırlanması, icrası, monitorinqi və qiymətləndirilməsində rol oynamalıdırlar** (BƏT 2023e).

Milli Səviyyədə Müəyyən Edilmiş Təhfələrdən (NDC-lər) daha inklüziv və genderə həssas ədalətli keçid üçün istifadə

NDC-lər, Paris Sazişini (2015-ci il) imzalamış ölkələrin iqlim dəyişmələrinin təsirlərini yumşaltma və onlara uyğunlaşma sahələrində milli səviyyədə müəyyən edilmiş hədəflərə sadıq qalmaq öhdələrinə götürdükləri iqlim fəaliyyəti planlarıdır (BMTİP 2023b). NDC-lər, milli emissiyaların azaldılmasını və iqlim dəyişmələrinin təsirlərinə uyğunlaşmaq hədəfləyən, hüquqi öhdəlik yaratmayan alətlərdir. Onlar adətən milli səviyyədə hədəfləri və tədbirləri, eləcə də iqtisadiyyatın əsas sektorlarında konkret tədbirləri əhatə edir. NDC-lərin birinci mərhələsindən bəri, 100-dən çox ölkə NDC-lərini yeniləmiş, yeni NDC-lər hazırlanmış və getdikcə artan sayda “sıfır xalis emissiya” öhdəlikləri, uzunmüddətli strategiyalar və qanunlar qəbul edilmişdir.

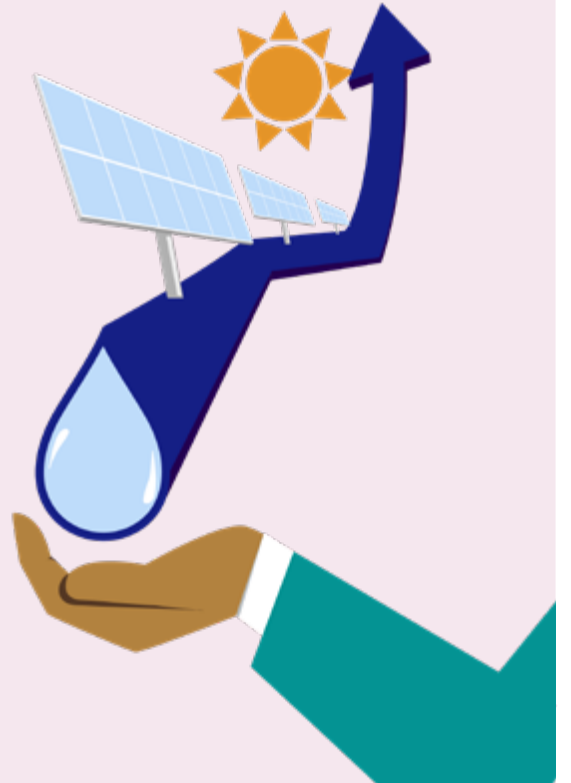
2015-ci ildə təqdim olunan NDC-lərin ilk mərhələsi zamanı əksər ölkələr gender bərabərliyi məsələlərini integrasiya etməkdə çətinliklərlə üzləşmişdilər. Cinsə görə bölünmüş məlumatların olmaması, iqlim dəyişmələrinin qadınlara və kişilərə fərqli formalarda necə təsir etdiyinə dair biliklərin məhdudluğu və ekologiya nazirliklərinin və iqlim dəyişmələri üzrə milli qurumların gender institutlarını cəlb etməməsi bu vəziyyətə qismən səbəb olmuşdur.

İkinci nəsil Milli Səviyyədə Müəyyən Edilmiş Təhfələr (NDC-lər) gender bərabərliyinə daha çox diqqət yetirir və Gender üzrə Fəaliyyət Planlarının hazırlanması öhdəliklərindən əlavə, fəaliyyət üçün daha yüksək hədəfləri ehtiva edir. Getdikcə daha çox ölkə iqlim dəyişmələrinin təsirlərinin yumşaldılması və uyğunlaşma, ətraf mühitin dayanıqlılığı, məşğulluq, enerji, nəqliyyat və kənd təsərrüfatı daxil olmaqla əsas siyasət sahələri və sektorlarda gender məsələlərinin integrasiyası baxımından daha yüksək qətiyyətlik nümayiş etdirmişdir. Məsələn, 2023-cü ildə yenilənmiş NDC-ləri təqdim edən 41 Afrika ölkəsindən 40-ı gender məsələlərini daxil etmiş, 34-ü uyğunlaşma ilə əlaqədar gender məsələlərini, 27-si isə yumşaltma ilə əlaqədar gender məsələlərini daxil etmişdir (BMTİP 2023a)..

İordaniya: Genderə həssas həll yolları üçün texnologiyaların ötürülməsi

İordaniyanın milli səviyyədə müəyyən edilmiş təhfəsi (NDC) təsdiq edir ki, transformativ dəyişikliklər öhdəliklərin bərabərsizliklərin və ayrı-seçkiliyin kökündə dayanan səbəbləri, transformativ resursların balanssız şəkildə bölüşdürülməsini, qeyri-bərabər güc münasibətlərini və təcridi aradan qaldıran praktiki tədbirlərə çevrilməsindən asılıdır. NDC, iqlim dəyişmələrinin qadınlar, kişilər, qızlar və oğlanlar üzərində fərqli təsirlərini qəbul edərək, iqlim dəyişmələrinə bütün genderlərin davamlılığını artırmaq üçün genderə həssas həll yollarının qəbul edilməsinin vacibliyini vurğulayır. NDC, həmçinin, virtual iş mühitləri çərçivəsində əlilliyi olan şəxslər üçün yaradılan öyrənmə, maarifləndirmə, təhsil və idarəetmə sahəsində karyera istiqamətləri və imkanları vasitəsilə, "yaşıl" bacarıqlara əsaslanan yeni iş imkanlarının yaradılmasının vacibliyini qeyd edir. Əlilliyi olan şəxslərə uyğunlaşdırılmış yumşaltma və uyğunlaşma tədbirləri iqlim üçün faydalarından əlavə, sosial prioritetlər kimi nəzərə alınmalıdır. İordaniya gender aspektlərini ekoturizm, günəş enerjisi və su idarəçiliyi sahələrinə integrasiya etməyə çalışır və iqlimə davamlı xidmətlərin göstərilməsi üçün konkret genderə həssas tədbirlər təqdim edir.

Mənbə: İordaniya, Ətraf Mühit Nazirliyi 2021.



NDC-lərdə gender bərabərliyinin əhatə edilməsi: Cari global vəziyyət

BMT-nin İqlim Dəyişmələri üzrə Çərçivə Konvensiyasından (UNFCCC) çıxarış, "Paris Sazişi çərçivəsində Milli Səviyyədə Müəyyən edilmiş Təhfələr: Katibliyin İcmal Hesabatı, 2023.

"Tərəflərin 79 faizi daxili maraqlı tərəflərlə məsləhətləşmə üçün rəsmi mexanizmlərin mövcudluğunu qeyd edib. Onların 93 faizi məsləhətləşmələri və dialoqu inklüziv şəkildə və iştirakçılıq şəraitində həyata keçirdiklərini və bunlardan 81 faizi konkret olaraq genderə həssas məsləhətləşmələrin aparıldığını qeyd edib.

"Tərəflər gender aspektlərinin integrasiyasını getdikcə daha çox iqlim fəaliyyətlərinin hədəflərini və effektivliyini yüksəltmək üçün bir vasitə kimi qəbul edirlər: Tərəflərin 79 faizi öz NDC-lərində genderlə bağlı məlumatlar təmin edib və 33 faizi isə onların həyata keçirilməsində gender aspektlərinin nəzərə alınacağını təsdiqləyib. ...

"Tərəflərin ümumilikdə 79 faizi, maraqlı tərəflərlə, o cümlədən ümumi əhali, yerli icmalar, yerli xalqlar, özəl qurumlar, biznes və ticarət assosiasiyaları, vətəndaş cəmiyyəti təşkilatları, gənclər assosiasiyaları, qadınlar assosiasiyaları, regional inkişaf tərəfdaşları, elm və tədqiqat ictimaiyyəti ilə məsləhətləşmək üçün rəsmi mexanizmlərin olduğunu bildirib: Bu Tərəflərin 93 faizi belə məsləhətləşmə və dialoq proseslərini inklüziv şəkildə və iştirakçılıq şəraitində həyata keçirdiklərini bildirdilər; onların 59 faizi isə konkret olaraq genderə həssas məsləhətləşmələri qeyd edərək, ictimai məsləhətləşmələr zamanı genderə həssaslığın təmin edilməsi üçün xüsusi qaydaların nəzərdə tutulduğunu və milli gender mexanizmlərinin, gender və qadın qruplarının və ya qeyri-hökumət təşkilatlarının prosesə cəlb edildiyini vurğuladılar. ...

"Tərəflərin 60 faizi müvafiq siyasət və qanunvericiliyi qeyd etsə də, 37 faizi gender bərabərliyinə ümumi sadiqliyini təsdiqləyib. Digərləri isə genderin NDC-lərin icrasına necə integrasiya edildiyi və ya edilməsinin planlaşdırıldığı barədə məlumat daxil edib; məsələn, 40 faizi gender təhlilləri və ya qiymətləndirmələri, gender indikatorları, gender üzrə bölünmüş məlumatlar və genderə həssas büdcə prosesi kimi spesifik alət və metodlar barədə məlumat verib və 5 faizi fəaliyyətlərin prioritetləşdirilməsi üçün genderi bir meyar kimi daxil edib.

"NDC-lərində genderə istinad edən Tərəflərin 54 faizi ona adaptasiya və yumşaltma tədbirləri çərçivəsində əhatə edilməli olan kəşifən bir məsələ kimi yanaşmış, 12 faizi adaptasiyaya köklənib və 10 faizi genderi yalnız adaptasiya kontekstində nəzərə alıb.

"Tərəflərin 33 faizi gender aspektlərini nəzərə alan iqlim tədbirlərinin planlaşdırıldığını və 19 faizi genderə həssas iqlim tədbirlərinin mövcudluğunu qeyd edib və ya kənd təsərrüfatı, enerji, səhiyyə, su, fəlakət riskinin azaldılması, torpaqdan istifadə, torpaqdan istifadənin dəyişməsi və meşə təsərrüfatı, heyvandarlıq, tullantıların idarə olunması, balıqçılıq və təhsil kimi konkret sektorlar kontekstində gender aspektlərini ümumi şəkildə izah edib.

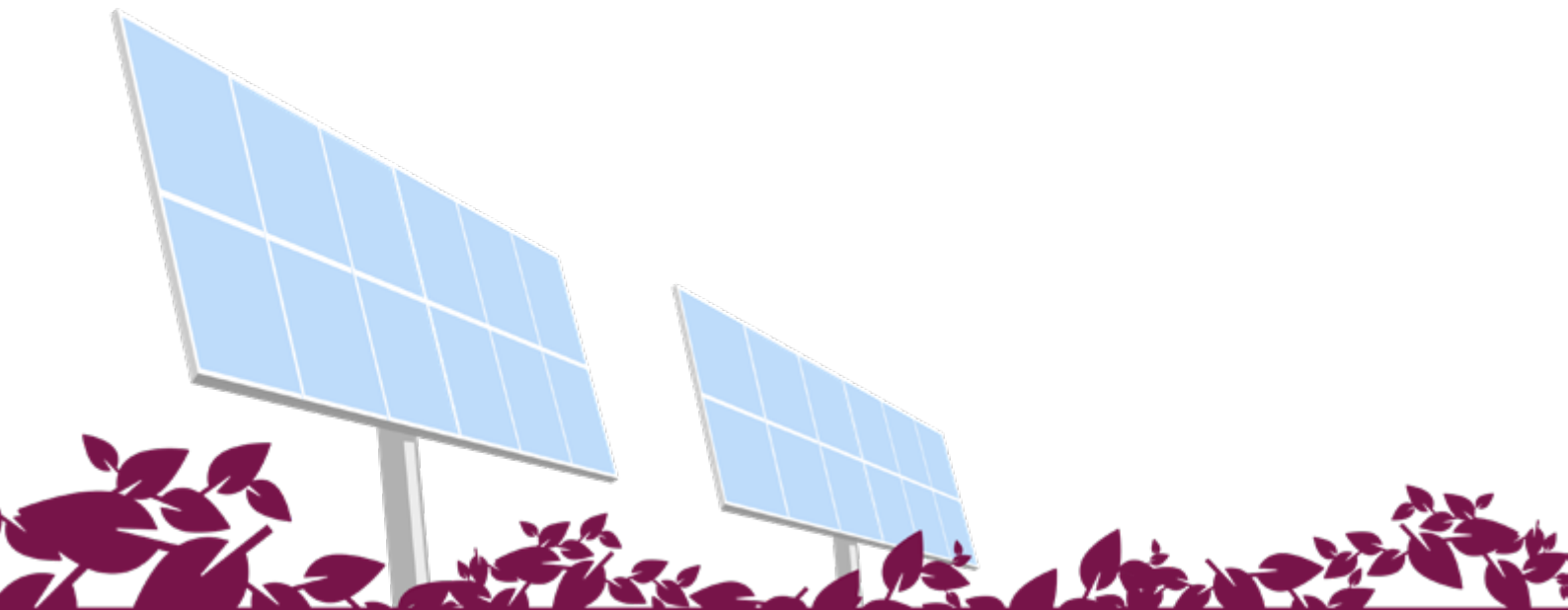
"Tərəflərin 34 faizi genderlə bağlı konkret tədbirlər üçün potensialın gücləndirilməsinin, maliyyə və texnologiyaların təmin edilməsinin vacibliyini və bu icra vasitələrinin gender aspektlərini nəzərə almasının əhəmiyyətini vurğulayıb.

"Bundan əlavə, Tərəflərin 10 faizi genderi digər sosial amillərlə kəsişmə şəkildə ya dolayısı ilə, ya da birbaşa nəzərdən keçirib; 37 faizi gender üzrə fərqləndirilmiş konkret ehtiyaclar və baxış bucaqlarını, iqlim dəyişmələri və iqlim tədbirlərinin gender üzrə fərqləndirilmiş təsirləri və onlara təhfələri birbaşa nəzərdən keçirib; 26 faizi qadınları həssas qrup kimi təsvir edib; 19 faizi qadınları maraqlı tərəflər və ya dəyişiklik agentləri kimi təqdim edib; və 7 faizi digər genderlərə mənsub şəxsləri birbaşa nəzərdən keçirib".

Mənbə: UNFCCC 2023c.

“İlkin NDC-lər əsasən məşğulluq və əmək məsələlərini nəzərə almırdı, lakin yenilənmiş və ya yeni NDC-lər layiqli əmək və ədalətli keçidə istinadları getdikcə daha çox ehtiva edirlər və bununla, iqlim tədbirlərinin sosial təsirlərini əhatə etmək üçün əsas istiqaməti təmin edir və siyasətlərin daha çox uzlaşmasına imkan yaradırlar. Lakin, əksər NDC-lərdə davam edən çətinlik layiqli əmək/ədalətli keçid məsələləri ilə gender və bərabərlik üzrə məqsədlərin əlaqələndirilməsi ilə bağlıdır, çünki onlar tez-tez bir-birindən təcrid olunmuş şəkildə vurğulanır. İqlim dəyişmələri və iqlim siyasətləri əmək bazarlarına genderlər üzrə fərqli təsirlər göstərir və məşğulluq və əmək gender tədbirləri baxımından böyük əhəmiyyət kəsb edir. Buna görə də, NDC-lərin özlərində və onların icra strategiyaları və alətlərində iqlim, məşğulluq/əmək və gender arasında əlaqələrin qurulması vacibdir.

İqlim və ədalətli keçid tədbirlərinin icrasının hər bir addımında qadın və kişilərin vəziyyəti, şəraiti və ehtiyacları arasındakı fərqləri sistemativ şəkildə nəzərə alındıqda onlar genderə həssas və inklüziv ola bilərlər. Bu sistemativ proses **“gender aspektlərinin aktuallaşdırılması”** kimi tanınır və aşağıdakıları əhatə etməlidir: ilkin vəziyyətin müəyyən edilməsi; iştirakçılığı ehtiva edən planlaşdırma prosesləri; məqsədlərin, fəaliyyətlərin və göstəricilərin müəyyənləşdirilməsi; və monitorinq və qiymətləndirmə sistemləri (NDC Tərəfdaşlığı 2021). Gender amillərinin iqlimlə əlaqəli bütün işlərdə aktuallaşdırılması ölkələrin NDC-lərində müəyyən edilə bilər. Onlar öz öhdəliklərini insan hüquqları və gender bərabərliyi ilə əlaqələndirərək və iqlim dəyişmələri üzrə strategiyalarını **Gender üzrə Fəaliyyət Planlarına** daxil edərək buna nail ola bilər. NDC öhdəliklərinə dair monitorinq və hesabatlılıq sistemlərinin, o cümlədən gender bərabərliyi və insan hüquqları göstəricilərinin yaradılması gender aspektlərinin aktuallaşdırılmasını tələb və təşviq edə bilər. Bu prosesdə, hər kəsin ayrı-seçkilik və təzyiqlə bağlı özünəməxsus təcrübələrinin olduğunu qəbul edən **çoxölçülü yanaşmasının** daxil edilməsi vacibdir. Fərdi xüsusiyyətlərinə görə müəyyən qrupların təcrid edilməsinə səbəb ola biləcək hər hansı bir aspekt (məsələn, gender, irq, etnik mənsubiyyət, sinif, cinsi oriyentasiya, gender kimliyi və əlillik statusu) nəzərə alınmalıdır (Womankind Worldwide 2019). “Çoxölçülü yanaşma bir-biri ilə kəsişən sosial kimliklərin və təcrübələrin iqlim dəyişmələri və iqlim tədbirləri kontekstində insanların və icmaların təcrid olunma risklərini necə artırdığını başa düşmək üçün vacibdir.



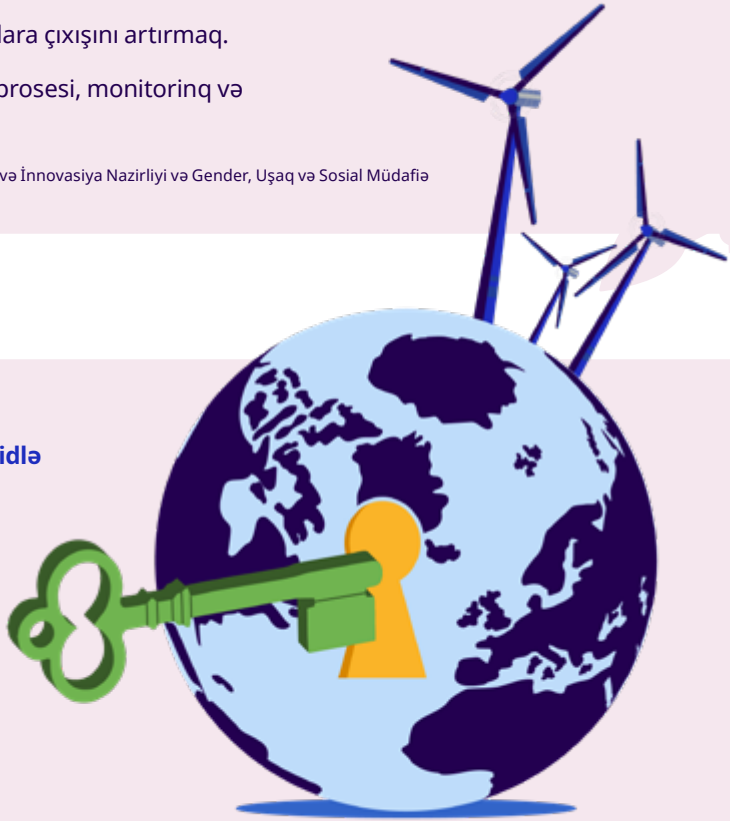
Gender üzrə Fəaliyyət Planının ədalətli keçidlə əlaqəli əsas elementləri:

- Qurum və təşkilatların iqlim tədbirləri, gender bərabərliyi, inklüzivlik və layiqli əmək arasındakı əlaqəyə dair biliklərindəki boşluqları aradan qaldırmaq.
- Bütün qruplara daxil olan qadınları əhatə etmək məqsədilə, iqlim tədbirləri ilə əlaqəli bütün proseslərdə gender balansını, iştirakçılıq və qadın liderliyini təmin etmək.
- Müxtəlif sektorlardakı işçiləri gender bərabərliyini və inklüzivliyi proqramların icrası və əməliyyatlarına inteqrasiya etməkdə dəstəkləmək.
- Bütün səviyyələrdə iqlim dəyişmələri və gender məsələləri barədə məlumatlılığı artırmaq.
- Həm qadınların, həm də kişilərin resurslara çıxışını artırmaq.
- Gender aspektlərini nəzərə alan büdcə prosesi, monitoring və hesabatverməni təşviq etmək.

Mənbə (uyğunlaşdırılıb): Qana Ətraf Mühit, Elm, Texnologiya və İnnovasiya Nazirliyi və Gender, Uşaq və Sosial Müdafiə Nazirliyi. 2021.

Çoxölçülü yanaşma inklüziv ədalətli keçidlə necə əlaqədirdir?

Ayrı-seçkiliyin çoxölçülü və ya kəsişən formaları (bərabərsizliyin müxtəlif formalarının birlikdə təsir göstərməsi və bir-birini kəskinləşdirməsi) iqlim dəyişmələrindən qaynaqlanan riskləri artırır. **Yerli və qəbilə xalqlarından olan qadınlar və qızlar, adətən, iqlim dəyişmələrinin təsirlərinə xüsusilə həssas olurlar**, çünki onlar ifrat yoxsulluq şəraitində yaşayırlar və iqlim dəyişkənliyi və ekstremal hadisələr riskinə ən çox məruz qalan kövrək ekosistemlərdən birbaşa asılıdırlar (BƏT 2017b). Tarixən cins, yaş, etnik mənsubiyyət, sinif, dil, İİV statusu, əlillik və/yaxud cinsi oriyentasiya və gender kimliyi səbəbindən ayrı-seçkilik, təcrid və ya xaric edilmə nəticəsində sosial, iqtisadi və siyasi bərabərsizliklərə məruz qalan insanlar iqlim dəyişmələrinin mənfi təsirlərinə qeyri-mütənasib şəkildə həssasdırlar (IPCC 2022).



Genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün əsas başlanğıc nöqtələri kimi NDC-lərdən yararlanmaq üçün tövsiyələr

- NDC-ləri məsləhətləşmə prosesləri, o cümlədən işəgötürənlərin və işçilərin təşkilatları ilə sosial dialoq, qadın təşkilatları ilə əlaqə vasitəsilə, eləcə də digər vətəndaş cəmiyyəti nümayəndələri, o cümlədən əlil təşkilatları, yerli və qəbilə xalqlarının nümayəndələri və digərlərini cəlb etməklə hazırlamaq/yeniləmək. Bu, narahatlıqların və həll yollarının səsləndirilməsi və dinlənilməsinə və beləliklə siyasətlərdə əksini tapmasına şərait yaradacaq, onları insanların reallıqlarına və ehtiyaclarına daha uyğun edəcək. Bu cür məsləhətləşmə və dialoq, həmçinin, iddialı iqlim tədbirləri üçün geniş dəstək bazası yarada bilər.
- İqlim dəyişmələrinin və onlara cavab tədbirlərinin təsirləri kontekstində qadınların konkret ehtiyaclarını tanımaq.
- Qadınların dəyişiklik agentləri kimi rollarını, həmçinin iqlim həllərinin hazırlanması və həyata keçirilməsindəki töhfələrini vurğulamaq.
- NDC-yə ədalətli keçidin və layiqli əməyin gender və həssaslıqla bağlı aspektlərini daha sistemativ şəkildə vurğulayan aydın öhdəliklər və ifadələr daxil etmək, icra zamanı görülməli praktiki tədbirlərə dair aydın istiqamətlər təqdim etmək.
- NDC-nin icrasına dəstək üçün adekvat strategiyalar, siyasət alətləri və milli büdcə ayırmaları vasitəsilə gender bərabərliyi və ədalətli keçid öhdəliklərini yerinə yetirmək.

Genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün integrasiyalı strategiyalardan və çərçivələrdən faydalanmaq

NDC-lər və Gender üzrə Fəaliyyət Planlarından əlavə, genderə həssas və inklüziv **ədalətli keçid çərçivələri və strategiyaları** gender bərabərliyi və inklüzivliyin ədalətli keçidin mərkəzində olmasına imkan verən bir mühit yaratmaq üçün vacib bir vasitədir. Onlar müxtəlif siyasət sahələri və sektorlarda siyasətlərin integrasiyasını dəstəkləmək və müxtəlif səviyyələrdə, o cümlədən ölkə, sektor və iş yeri səviyyələrində koordinasiyalı icranı təmin etmək üçün təsirli tədbirlərdir. Genderə həssas və inklüziv şəkildə hazırlanıqda, belə strategiyalar və çərçivələr müxtəlif siyasət sahələrində siyasət alətlərinin hazırlanmasına və sosial dialoq və iştirakçılıq üçün inklüziv institusional mexanizmlərin gücləndirilməsi və ya yaradılmasına istiqamət verməklə, qadınlar və kişilər üçün gender bərabərliyi və layiqli əməyin yaxşılaşdırılması üçün mühüm vasitə kimi xidmət edə bilər. Ədalətli keçid strategiyaları və çərçivələri onların hazırlanması və icrasına cəlb olunan nazirliklər arasında siyasətlərin uzlaşmasını və əlaqələndirilməsini əks etdirdikdə, bərabərlik üzrə yüksək nəticələrə gətirib çıxara bilər.

Əgər bu strategiyalar və çərçivələr **gender bərabərliyi üzrə nəticələrin əldə olunmasına görə məsuliyyəti və cavab tədbirlərini ehtiva edən aydın institusional siyasətlərlə dəstəklənersə**, gender bərabərliyi və inklüzivlik üzrə

nəticələr yaxşılaşdırıla bilər. Hazırda hesabatlılıq səyləri əsasən hüquqların və öhdəliklərin yerinə yetirilməsinə deyil, proseslərə və nəticələrə yönəlmişdir. Bunun əvəzinə, insan hüquqları və gender bərabərliyi çərçivəsindən istifadə etməklə, gender aspektlərinin sistematik şəkildə aktualaşdırılması həyata keçirilməlidir. Gender aspektlərinin aktualaşdırılması səyləri bütün sektorlar və səviyyələrə yönəlməli, sosial bərabərsizliklərə münasibətdə çoxölçülü yanaşmanı özündə ehtiva etməli və iqlim siyasəti, ədalətli keçid və layiqli əmək sahələrində gender məsələlərinin nəzərə alınmasını aydın şəkildə nəzərdə tutan beynəlxalq öhdəliklərə görə hesabatlılığı qiymətləndirməlidir (UN Women 2021).

Nümunəvi təcrübələr

İspaniyanın ədalətli keçid üzrə milli strategiyasında qadınlar dəyişiklik təşviqatçıları kimi. İspaniyanın Ədalətli Keçid Strategiyası ekoloji keçidin sosial faydalarını maksimuma çatdırmaq və onun mənfi təsirlərini azaltmaq məqsədi daşıyır. Strategiya yaşıl iş yerlərini təşviq etmək üçün qadınların keçid zamanı yaranan imkanlardan yararlanma bilməsini təmin etməyin zəruriliyi prinsipini qəbul edir və strateji məqsədlərinin arasında, ekoloji keçiddə gender bərabərsizliyini azaltmaq üçün aşağıdakı tədbirləri ehtiva edir::



- gender aspektlərinin aktualaşdırılması vasitəsilə, qadınların yaşıl iqtisadiyyatın məşğulluq imkanlarına çıxışını təmin etmək üçün müddəə;
- iqtisadi sektorların ekoloji keçidi ilə bağlı vəziyyətin, tendensiyaların və inkişafın monitorinqində gender üzrə bölünmüş məlumatlardan istifadə;
- gənclərin və qadınların məşğulluğunun və sahibkarlığının təşviqinə xüsusi diqqət yetirməklə, kənd yerlərində yaşıl iş yerlərinin yaradılmasına xüsusi dəstək;
- dəyişiklik təşviqatçıları kimi qadınların aktiv və bərabər töhfələrinin ictimailəşdirilməsini təmin etmək.

Əsas tədbirlər aşağıdakılardır: (i) qadınların peşələrdə fəallıq və iştirak səviyyəsinə yönələn gender təhlili aparmaq; (ii) qadınların məşğulluğu üçün mövcud təlim imkanlarına çıxış imkanı təmin etmək; və (iii) qadın kollektivlərinin təkliflərini razılaşmaların tərifi daxil etmək. Bundan əlavə, strategiya çərçivəsində ədalətli keçid üçün maliyyələşdirmə gender bərabərliyi üzrə layihələri prioritetləşdirir, xüsusən qadınların məşğulluğunu təşviq edən və qadınların rəhbərliyi altında iqtisadi canlanmaya töhfə verən, eləcə də qadınların informasiya və kommunikasiya texnologiyalarına (İKT) çıxışını yaxşılaşdıran infrastruktur layihələrinin yaradılmasına üstünlük verir. Strategiyanın digər aspektlərinə qadınların məşğulluğunun təşviqi, yaradılan iş yerlərinin 25-30 faizinin icbari olaraq işsiz qadınlar üçün ayrılması, qadın sahibkarlığını dəstəkləmək üçün təlimlər və ədalətli keçid çərçivəsində gender bərabərliyi üzərində işləməyin vacibliyinin vurğulanması daxildir.

2021-ci ildə İspaniyanın Bərabərlik Nazirliyinin Qadın İnstitutu və Ədalətli Keçid İnstitutu enerji keçidindən təsirlənən ərazilərdə qadınların sahibkarlığını təşviq etmək və onların məşğulluq qabiliyyətini və iş şəraitini yaxşılaşdırmaq məqsədi ilə birgə tədbirlər hazırlamaq üçün bir protokol imzaladı.

Mənbə: İspaniya, İspaniya Hökuməti 2020.

Genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün struktur yönümlü bərabərsizliyi aradan qaldırmaq

Gender bərabərliyi, iqlim və ədalətli keçidlə bağlı milli çərçivələrdən və öhdəliklərdən istifadə bütün qruplara daxil olan qadınların və kişilərin cəmiyyətdə (evdə və icmada), əmək dünyasında (rəsmi və qeyri-rəsmi iqtisadiyyat, onlayn və oflayn, ödənişli və ödənişsiz) və idarəetmə strukturlarında bərabər imkan və rəftardan faydalanmadıqlarının qəbul edildiyini ehtiva edir. Qadınların və digər qrupların əmək dünyasına hazırlaşmaq, daxil olmaq, qalmaq və irəliləmək qabiliyyətini məhdudlaşdıran struktur yönümlü maneələrin aradan qaldırılması düşünülmüş şəkildə gender və bərabərsizlik fərqlərinin azaldılmasına istiqamətlənən səmərəli siyasətlərdən, qanunvericilikdən və təcrübələrdən birgə istifadəyə əsaslanan sistemə və kompleks yanaşma tələb edir. Bu cür müdaxilələr nəticədə bir-birini gücləndirir. Aşağıdakı cədvəl qadınların sosial və iqtisadi imkanlarının tam şəkildə artırılmasını məhdudlaşdıran və bununla, onların ədalətli keçid proseslərində tam iştirak etmək və bərabər imkanlar və rəftardan faydalanmaq qabiliyyətinə mənfi təsir göstərən bəzi əsas struktur yönümlü maneələri ümumiləşdirir. Cədvəl həmçinin, konkret mühitlərə uyğunlaşdırıldıqda gender bərabərliyi və inklüzivliklə bağlı təşəbbüslərin təşviqinə töhfə verə biləcək (o cümlədən ədalətli keçid kontekstində) müdaxilə nümunələri təqdim edir.

► Cədvəl 1. Qadınların tam sosial və iqtisadi güclənməsi və hüquqlarının qarşısını alan əsas struktur maneələr

Cəmiyyət səviyyəsində struktur yönümlü maneələr:	Qadınların səlahiyyətlərinin artırılmasının və hüquqlarının təşviqi üçün tədbirlər:
► Sosial normalar, gender stereotipləri və ayrı-seçkiliyə yol verən münasibətlər və təcrübələr. ► Torpaq və digər aktivlər və resurslar üzərində qeyri-bərabər mülkiyyət hüququ və onları əldə etmək imkanı, təhsil, səhiyyə və xidmətlərə, o cümlədən cinsi və reproduktiv sağlamlıq və hüquqlara qeyri-bərabər çıxış imkanı. ► Ev təsərrüfatında qeyri-bərabər güc münasibətləri və qadınların öz hüquqları barədə məhdud məlumatlılığı. ► Qadınlar və kişilər arasında və ailə ilə dövlət arasında ödənişsiz qayğı işlərinin qeyri-bərabər paylanması. ► Ayrı-seçkiliyə yol verən qanunlar və təcrübələr (məsələn, vərəsəlik və torpaqla bağlı qanunlar). ► Gender əsaslı zorakılıq və qısıma. <i>Bütün bu amillər (bunlarla məhdudlaşmır) gender və digər bərabərsizlikləri gücləndirir və qadınların seçimlərini məhdudlaşdırır, nəticədə onların insan hüquqlarını zəiflədir.</i>	► Hüquqi islahatlar, maarifləndirmə, təşviqat və kampaniyalar vasitəsilə, ayrı-seçkiliyə yol verən qanunları və təcrübələri ləğv etmək. ► Təhsil və biliklərə, səhiyyəyə, o cümlədən cinsi və reproduktiv sağlamlıq və hüquqlara, həmçinin torpaq kimi aktivlərə və resurslara çıxış imkanını təmin etmək. ► Qayğı işi kontekstində insanların gender rollarına dair baxışlarını dəyişdirməyə yönəlmiş siyasət və təcrübələri aktivləşdirmək. Sosial müdafiə və qayğı üçün məzuniyyət üzrə siyasətlər və xidmətlər (məsələn, uşağa qulluq və uzunmüddətli qulluq) ödənişsiz qayğı işlərinin tanınmasına, azaldılmasına və qadınlar və kişilər və digər tərəflər arasında yenidən bölüşdürülməsinə, bununla da qadınların əmək bazarında daha aktiv olmasına imkan yaratmaq potensialına malikdir. ► Həyatın bütün sahələrində ləyaqət və hörməti təşviq etmək. ► Qadın hüquqları və daha yüksək bərabərlik və ədalətlik mədəniyyətini təşviq etmək üçün kişiləri və oğlanları cəlb etmək, vətəndaş cəmiyyətini, sosial tərəfdaşları və medianı səfərbər etmək

Əmək dünyasında struktur yönümlü maneələr:	Qadınlar üçün işdə bərabər imkanlar və rəftarın təşviqi üçün tədbirlər:
► Gender və digər bərabərsizlikləri nəzərə almayan (və ya pisləşdirən) makroiqtisadi, sənaye və sektor səviyyəli siyasətlər. ► İnfrastruktur, sosial müdafiə və ictimai qayğı xidmətlərinə, o cümlədən uşağa qulluq və uzunmüddətli qulluq xidmətlərinə məhdud və qeyri-bərabər çıxış imkanı. ► Əmək bazarında peşələrlə bağlı davamlı gender seqreasiyası. ► Əlverişsiz əmək şəraiti (aşağı ödəniş, zorakılıq və qısınamaya, məhdud karyera imkanları və qayğı (o cümlədən analıq, atalıq və valideynlik məzuniyyəti) üzrə transformativ məzuniyyət siyasətlərinin olmaması). ► Bəzi bölgələrdə qadınların qeyri-rəsmi iqtisadiyyatda yüksək payı. ► İqtisadi xarakterli, iqlim və müharibə ilə əlaqəli miqrasiya axınlarının artması. ► Keyfiyyətli təhsil, bacarıqların inkişafı və ömürboyu öyrənmənin qeyri-bərabər təminatı və müəssərliyi. ► Əməklə bağlı keçid proseslərində qadınlara dəstək üçün xüsusi tədbirlərin məhdudluğu. Bura məsələn, rəqəmsal fərqlərin aradan qaldırılması, qeyri-rəsmi iqtisadiyyatdan rəsmi iqtisadiyyata keçid və daha çox məlumat və texnologiyaya çıxış vasitəsilə daha yaşıl iqtisadiyyata doğru irəliləyiş daxildir. ► Cins, gender, irq, rəng, yaş, əlillik, etnik mənsubiyyət, miqrasiya, İİV statusu, cinsi oriyentasiya və gender kimliyi kimi müxtəlif əsaslarla ayrı-seçkiliyə yol verən qanunlar və təcrübələr. ► Müzakirə proseslərində, eləcə də qərarverici və rəhbər vəzifələrdə qadınların zəif təmsil olunması və eşidilməsi. <i>Bunlar qadınların əmək bazarında kişilərlə bərabər səviyyədə iştirak etməsinə mane olan əsas amillərdir. Bu amillər əməyin ödənişində davamlı gender fərqlərinə, analığa görə imkanlardan məhrum olmağa, karyera inkişafında və peşə seçimində görünməz maneələrə, zorakılıq və qısınamaya, karyera və təlim imkanlarının məhdudluğuna və işlə qayğı vəzifələrinin balanslaşdırılmasının mümkün olmamasına yol açır.</i>	► Genderə həssas və inklüziv makroiqtisadi və sektor səviyyəli siyasətlərin hazırlanmasını və həyata keçirilməsini təmin etmək. ► Qayğı infrastrukturlarına, siyasətlərinə və xidmətlərinə investisiyaları təşviq etmək. ► Universal, adekvat, əhatəli və dayanıqlı sosial müdafiə sistemləri təmin etmək. ► Bərabər dəyərdə iş üçün bərabər ödəniş, zorakılıq və qısınamaya qarşı dözümsüzlük, iş-həyat tarazlığı üzrə tədbirlər, habelə karyera imkanları və idarəetmə və rəhbər vəzifələrə çıxış imkanı ilə layiqli əmək şəraitini təmin etmək. ► Qadınların STEM bacarıqlarına və ömürboyu öyrənmə imkanlarına, o cümlədən yaşıl iqtisadiyyatla əlaqəli sahələrə çıxış imkanını dəstəkləmək. STEM sahələri dedikdə, elm, texnologiya, mühəndislik və riyaziyyat nəzərdə tutulur. ► Qadınların iqtisadi səlahiyyətlərinin artırılmasına yönələn dayanıqlı biznes və inkişaf təşəbbüslərinə investisiya etmək. ► Miqrasiya prosesləri, eləcə də rəqəmsal keçid və ədalətli keçid zamanı qadınları və kişiləri dəstəkləyən siyasətləri təkmilləşdirmək. ► Digər vasitələrlə yanaşı, sosial və həmrəylik iqtisadiyyatı vasitəsilə, qadınların qeyri-rəsmi iqtisadiyyatdan rəsmi iqtisadiyyata keçidini dəstəkləmək. ► Beynəlxalq əmək standartlarının ratifikasiyasını və həyata keçirilməsini təşviq etmək, bu zaman xüsusilə C.100, C.111, C.156, C.183, C.189 və C.190 nömrəli konvensiyalara diqqət yetirmək.⁴ ► Qadınların işəgötürənlərin və işçilərin təşkilatlarında təmsil olunmasını və eşidilməsini dəstəkləmək üçün pozitiv fəaliyyəti təşviq etmək.

4 C.100 = Əməyin bərabər ödənilməsi haqqında Konvensiya, 1951 (№ 100); C.111 = Məşğulluq və peşə sahəsində ayrı-seçkilik haqqında Konvensiya, 1958 (№ 111); C.156 = Ailə vəzifələri olan işçilər haqqında Konvensiya, 1981 (№ 156); C.183 = Analığın müdafiəsi haqqında Konvensiya, 2000 (№ 183); C.189 = Ev işçiləri haqqında Konvensiya, 2011 (№ 189); C.190 = Zorakılıq və qısınamaya haqqında Konvensiya, 2019 (№ 190);

İdarəetmə səviyyəsində struktur yönümlü maneələr:	Genderə həssas qurumlar və sosial dialoqu təşviq etmək üçün tədbirlər:
► Cəmiyyətin ehtiyaclarına cavab vermək və gender və digər bərabərsizlikləri aradan qaldırmaq üçün zəif siyasi iradə və kifayət qədər institusional potensialın olmaması. ► Cins üzrə bölünmüş məlumatların və çoxölçülü məlumatların toplanmaması və təhlil edilməməsi. ► Qadınların bütün səviyyələrdə rəhbər vəzifələrdə və sosial və iqtisadi qərarların qəbulu proseslərində qeyri-bərabər təmsil olunması. ► Genderə həssas sosial dialoq mexanizmlərinin zəifliyi, dayanıqlı, bərabər və davamlı cəmiyyətləri lazımi şəkildə təşviq edə bilməməsi. ► Beynəlxalq təşkilatların tərəfdaşlıqları təşviq etmək və gender bərabərliyi üçün global idarəetmə sistemə təsir etmək qabiliyyətlərinin məhdudluğu. <i>Bunlar qadınların fəallığını və qərar qəbulu proseslərində iştirakını zəiflədən, gender aspektlərini nəzərə almayan siyasətlərə və proqramlara töhfə verən amillərdən bəziləridir.</i>	► Qadınların inklüziv şəkildə daxil edilməsini təşviq etmək üçün təmsilçi təşkilatların potensiallarını artıraraq, qadınların siyasi, sosial və iqtisadi proseslərdə, o cümlədən iqlim tədbirləri və ədalətli keçidə dair proseslərdə təmsil olunmasını və eşidilməsini təşviq etmək. ► Təsnifləşdirilmiş məlumatların toplanmasını və təhlilini sistemləşdirmək və onları ictimaiyyətə açıq etmək. ► Gender və sosial yönümlü büdcə prosesindən sistemə istifadə və gender nəticələrinin monitorinqi vasitəsilə institusional hesabatlılığı gücləndirmək. ► Gender baxımından transformativ idarəetmə və ədalət mühakiməsi sistemlərini (o cümlədən iqlim tədbirləri kontekstində) səmərəli və məsuliyyətli şəkildə təşviq etmək. ► Təmsilçi təşkilatlar arasında məsuliyyətli, şəffaf və inklüziv iştiraka imkan yaradan demokratik qərar qəbulu proseslərini təmin etmək. ► Qlobal səviyyədə gender bərabərliyinə dair öhdəliklər üzrə tərəfdaşlıqları stimullaşdırmaq və bu öhdəliklərin monitorinqini təşviq etmək. ► Siyasət və xidmətlərin inkişaf etdirilməsi vasitəsilə, təmsilçi təşkilatların gender bərabərliyi üzrə institusional qabiliyyətini artırmaq.

Mənbə: BƏT 2022k əsasında hazırlanıb.

Qayğı işi bərabərlik və ədalətli keçidin kəsişməsində

Gender bərabərliyi, iqlim dəyişmələri və layiqli əməyin kəsişməsində yerləşməsinə baxmayaraq, **qayğı işləri ilə bağlı aspektlər adətən diqqətdən kənarda qalmışdır**⁵. İqlim dəyişmələrinin təsirlərinin yumşaldılması və onlara uyğunlaşma üzrə strategiyalar həm ödənişli, həm də ödənişsiz qayğı işinin iqlim təsirlərinə necə məruz qaldığını və ya iqlim müdaxilələrinin "ödənişsiz qayğı işi - ödənişli qayğı işi - ödənişli iş" dövrəsini necə (yenidən) formalaşdırmasını və gender bərabərsizliyini və çoxölçülü bərabərsizlikləri pisləşdirib-pisləşdirməməsini düzgün şəkildə nəzərə almayıb (BƏT 2018b). Həmçinin, onlar qayğı işlərinin həm qadınlar, həm də kişilər

5 Qayğı işi iki üst-üstə düşən fəaliyyətdən ibarətdir: birbaşa, şəxsi və qohumluq əsaslı qayğı fəaliyyətləri, məsələn, körpəni yedizdirmək və ya xəstə həyat yoldaşına qulluq etmək; və dolayı qayğı fəaliyyətləri, məsələn, yemək bişirmək və təmizlik işləri görmək. Ödənişsiz qayğı işi əməyi ödənilməyən qayğı göstərənlər tərəfindən maddi əvəzi olmadan göstərilən qayğı işidir. Ödənişsiz qayğı işi kimi qəbul edilir və buna görə də əmək dünyasının mühüm bir aspektidir. Ödənişli qayğı işi isə qayğı işçiləri tərəfindən ödəniş və ya mənfəət üçün yerinə yetirilir. Onlar geniş spektrli şəxsi xidmət işçilərini, məsələn, tibb bacıları, müəllimlər, həkimlər və şəxsi qayğı işçilərini əhatə edir. Ev təsərrüfatlarında həm birbaşa, həm də dolayı qayğı təmin edən ev işçiləri də qayğı işçilərinin bir hissəsidir (BƏT 2018b).

üçün nə dərəcədə “yaşıl işlərin” yaranmasının mühərriki ola biləcəyini müəyyən etməyib. Belə ki, bu, daha yaşıl və daha yüksək gender bərabərliyi ilə səciyyələnən iqtisadiyyatlara və cəmiyyətlərə keçidi dəstəkləyə bilərdi. Genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün tədbirlər qayğı işlərinin paylanması ilə əlaqəli mövcud bərabərsizlikləri aradan qaldırmağa yönəlməlidir.

İqlim dəyişmələrinə qarşı tədbirlərin uğurlu olması üçün qayğının təşkilində dəyişikliklər tələb olunur. Bu, qayğı işini ənənəvi olaraq qadınlarla əlaqələndirən gender stereotiplərinin aradan qaldırılmasını da əhatə edir. İqlim böhranları səbəbindən ev təsərrüfatları və icmaların üzərinə düşən daha ağır tələblər əsasən qadınlar və qızlar tərəfindən qarşılır: onlar çox vaxt ictimai xidmətlərin çatışmazlığını və ailənin artan qayğı ehtiyaclarını qarşılamaq üçün strategiyalar hazırlamaq məcburiyyətində qalırlar. Bu, onların əmək bazarında iştirak etmə imkanlarına təsir göstərə bilər. Azkarbonlu iqtisadiyyata ədalətli keçid ödənişsiz qayğı işinin dəyərini tanımaq və bir tərəfdən, ödənişsiz qayğı işinin azaldılması və yenidən paylanmasını dəstəkləyən, digər tərəfdən isə aşağı karbon emissiyaları ilə səciyyələnən qayğı sektorunda iş yerləri yaradan ictimai qayğı infrastrukturu və xidmətlərinə investisiya qoymaq üçün bir fürsətdir.

Nümunəvi təcrübələr

Zimbabvenin NDC-si gender bərabərsizliyini, o cümlədən qayğı işi yükünün azaldılmasını əhatə edir.

Zimbabvedə qadınlar kənd təsərrüfatında işçi qüvvəsinin böyük hissəsini təşkil edir və iqlim dəyişmələrinə qarşı xüsusilə həssasdırlar, çünki onların bazarlara və təhsilə çıxışı məhduddur və bu, onların əsas gəlir mənbəyi təsirə məruz qaldıqda gəlirlərini şaxələndirmək qabiliyyətini məhdudlaşdırır. İqlim təsirləri, o cümlədən ekstremal hava hadisələri dolanışıq imkanları üçün mövsümi və məcburi miqrasiyaya səbəb olur. Kişilər və əmək qabiliyyətli şəxslər köç edir və nəticədə icmaların sosial quruluşunu dəyişərək, qadınları geridə qoyur və onları kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalı ilə məşğul olmaq məcburiyyətində qoyur. İqlim təsirləri qadınların qayğı yükünü artırır, çünki onlar məişətdə istifadə məqsədilə su əldə etmək üçün daha uzun məsafələr qət etməli və daha çox vaxt sərf etməli olurlar.



2021-ci ildə yenilənmiş NDC-yə əsasən, Zimbabve kənd təsərrüfatı dəyər zəncirlərinin və bazarlarının davamlılığını gücləndirmək üçün genderə həssas və iqlimə zərər verməyən kənd təsərrüfatı texnologiyaları və təcrübələrinin istifadəsini və yayılmasını təşviq edəcək, həmçinin birbaşa gender bərabərsizliyinin aradan qaldırılmasına yönələn tədbirlər görəcək (məsələn, qadınların girov və maliyyəyə çıxışını dəstəkləmək, iş yükünü azaltmaq və s.). Zimbabve, həmçinin, su resurslarının dayanıqlı idarə olunmasını inkişaf etdirəcək və təşviq edəcək. Suyun müəssərliyinin və təchizatının yaxşılaşdırılması qadınların su gətirmə ilə əlaqəli yükünü azaldaraq və onların digər gəlir gətirən fəaliyyətlərə daha çox vaxt ayırmasına imkan verərək qadınlara birbaşa fayda verəcəkdir.

Qayğının iqlim dəyişmələri və ədalətli keçiddə mərkəzi mövqedə olması üçün 5R Çərçivəsi

BƏT-in Layiqli Qayğı İşı üçün 5R Çərçivəsi genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid təmin etmək üçün istiqamət verə və bununla da 5-ci Dayanıqlı İnkişaf Məqsədi çərçivəsində gender bərabərliyi və qadınlar və qızların səlahiyyətlərinin artırılmasına dair beynəlxalq öhdəliyin icrasında irəliləyişə imkan verə bilər. Çərçivə qəbul edir ki, qayğı işinin mürəkkəb xüsusiyyətlərini nəzərə almaq üçün geniş spektrli mütərəqqi və kompleks siyasətlər tələb olunur. Bura xüsusilə, genderə həssas və inklüziv qayğı siyasətləri (məsələn, analıq, atalıq, valideyn məzuniyyəti, uşağa qulluq və uzunmüddətli qulluq), makroiqtisadi və sosial müdafiə siyasətləri, eləcə də əmək müdafiəsi və miqrasiya siyasətləri daxildir. Bu siyasətlər yaxşı hazırlanıqda və maliyyələşdirildikdə, ödənişsiz qayğı işini tanımaq (**Recognize**), azaltmaq (**Reduce**) və yenidən bölüşdürmək (**Redistribute**), qayğı işçilərini ədalətli şəkildə mükafatlandırmaq (**Reward**) və artan qayğı ehtiyaclarının ödənilməsi üçün kifayət qədər qayğı işləri yaratmaq potensialına malikdir. Bu cür siyasətlər həmçinin, sosial dialoq və kollektiv danışıqlarda qayğı işçilərinin hüquqlarını, dinlənilməsini və təmsil olunmasını (**Represent**) təmin edə və qayğının ictimai əmtəə kimi dəyəri baxımından düşüncə tərzlərinin dəyişdirilməsini dəstəkləyə bilər (BƏT 2018b).

BƏT üçün 5R Çərçivəsinə əsasən qayğı işinin yenidən təşkili layiqli əmək və sosial ədalətin əsas prinsiplərindən birini təmsil edir, çünki qayğının qeyri-bərabər sosial təşkili gender fərqlərinin genişlənməsinə, yoxsulluğun feminizasiyasına və sosial təcridə və qadınlar üçün layiqli əmək çatışmazlığına töhfə verir. Ödənişsiz və ödənişli qayğı işi NDC-lərə və ədalətli keçid çərçivələrinə və ya strategiyalarına daxil edilmədikcə, ədalətli keçid təşəbbüslərinin gender bərabərliyini və inklüzivliyi artırma potensialı məhdud olaraq qalacaq.

Layiqli Qayğı İşləri üçün 5R Çərçivəsi



Nümunəvi təcrübələr

Ədalətli keçid çərçivələrində qayğı iqtisadiyyatı: Cənubi Afrika nümunəsi. 2022-ci ildə qəbul edilmiş "Cənubi Afrikada Ədalətli Keçid Çərçivəsi" iqtisadi şaxələndirmə kontekstində səhiyyə və təhsili qeyd etməklə, ədalətli keçid kontekstində qayğının əhəmiyyətini qəbul edir və keçid zamanı itirilən iş yerlərini əvəz etmək üçün yeni iş yerləri yaratmağın zəruriliyini vurğulayır: "Yeni iş yerləri yaratmaq və iş yerlərinin itirildiyi hallarda bu yerləri əvəz etmək üçün yeni iqtisadi klasterlər lazım olacaq. Bu klasterlər məsələn, ərzaq, tikinti materialları, əyləncə, təhsil və ya səhiyyə kimi yerli mal və xidmətlər istehsal etməklə yerli ehtiyacların ödənilməsinə istiqamətlənə bilər".



Kollektiv fəaliyyət kontekstində, Çərçivə "uşaqların, gənclərin və qadınların milli, regional və yerli səviyyələrdə ədalətli keçid üçün siyasətlərin hazırlanmasına daha yaxşı integrasiyasının yollarını (məsələn, uşağa qulluq, səyahət dəstəyi, çoxsaylı dillər)" tapmaq öhdəliyini irəli sürür.

Mənbə: Cənubi Afrika, Prezident yanında İqlim Komissiyası 2022.



Aşağıdakı Şəkil 2-də 5R çərçivəsindən istifadə etməklə iqlimlə əlaqəli və ədalətli keçid üzrə gendərə həssas və inklüziv təşəbbüslərin hazırlanmasına kömək edə biləcək konkret nümunələri əks etdirən sadələşdirilmiş dəyişiklik nəzəriyyəsi təqdim olunur.

► Şəkil 2. İqlim dəyişmələri və ədalətli keçiddə qayğıni mərkəzi mövqeyə gətirmək üçün dəyişiklik nəzəriyyəsi transition



II. Ədalətli keçidlə bağlı siyasət sahələrində gender bərabərliyinin əhatə edilməsi



BƏT-in “Ədalətli Keçid üzrə Rəhbər Qaydaları” (BƏT 2015a) 9 siyasət sahəsini əhatə edir və bu sahələrdə gender bərabərliyi və digər bərabərlik ölçülərinin əhatə edilməsinin vacibliyini vurğulayır. Bu siyasət sahələri hamı üçün layiqli əməyə nail olmaq üçün bir-birini qarşılıqlı şəkildə möhkəmləndirir. Bu fəsilə 9 siyasət sahəsinə nəzər salınır, onların gender aspektlərini nəzərə almasının hansı yollarla təmin edilə biləcəyi göstərilir və gender bərabərliyi və inklüzivliklə bağlı problemlərin həll edilməsinə yönələn tədbirlər və öyrənmə təcrübələri üçün başlanğıc nöqtələri təqdim edilir.

Hamı üçün ekoloji cəhətdən dayanıqlı iqtisadiyyatlara və cəmiyyətlərə ədalətli keçid üçün siyasət sahələri



1-ci siyasət sahəsi: Makroiqtisadi və artım siyasətləri

Paris Sazişi ilə uyğunluğu və ədalətli keçidi təmin etmək üçün makroiqtisadi və artım siyasətləri dayanıqlı istehsal və istehlak meyillərini təşviq etməli və hamı, xüsusilə ən təcrid olunmuş və həssas vəziyyətdə olanlar üçün tam və məhsuldar məşğulluq və layiqli əməyi diqqət mərkəzində saxlamalıdır. **Dayanıqlı, məşğulluğu artıran və inklüziv artımı stimullaşdırmaq üçün qadınların və digər qrupların mövcud və potensial töhfələrindən yararlanmaq vacibdir** (BƏT 2023a).

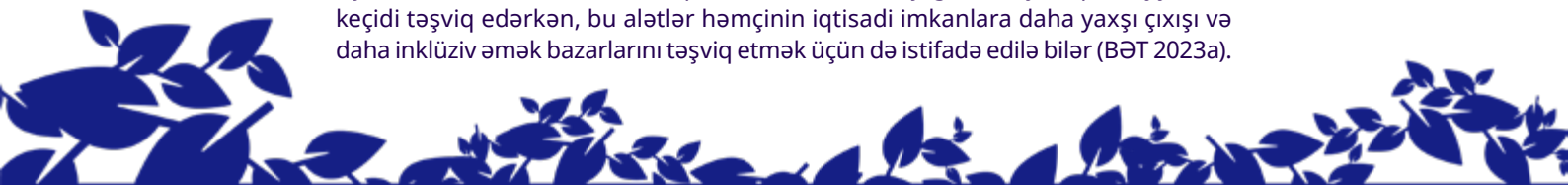
Makroiqtisadi və artım siyasətləri karbon emissiyalarının azaldılması, davamlılığın artırılması və ədalətli keçidin təşviqi ilə bağlı hədəflərə çatmaq üçün vacib bir istiqamətləndirici mexanizm kimi çıxış edir. Bu cür siyasətlər bərpa olunan enerji, yeni texnologiyalar və yaşıllıq istehsal təcrübələrinə investisiyaları təşviq edə bilər və keçid üçün lazım olan insan kapitalına və bacarıqlara investisiyaları artırmaq gücünə malikdir. Yaxşı planlaşdırılmış, yaşıllıq, inklüziv və genderə həssas makroiqtisadi siyasətlər iqtisadiyyatların iqlim şoklarının təsirlərinə qarşı davamlılığını artırır. Bu siyasətlər, həmçinin, həssas vəziyyətdə olan insanları iqlim təsirlərindən və keçidlə əlaqəli iqtisadi restrukturizasiyanın risklərindən müdafiə edə bilər, eyni zamanda gender bərabərliyini yaxşılaşdırır (BƏT 2023a).

Ədalətli keçid üçün genderə həssas və inklüziv makroiqtisadi və artım siyasətlərinin qəbulu

Genderə həssas makroiqtisadi siyasətlər dedikdə, gender bərabərliyi ilə əlaqəli nəticələri açıq şəkildə təşviq edən fiskal və pul siyasətləri nəzərdə tutulur.

Genderə həssas fiskal siyasətlər yaşayış vasitələri, sosial müdafiə, sağlamlıq, ərzaq təhlükəsizliyi və ictimai infrastruktur və mənzil təminatı kimi kritik siyasət sahələrində qadın və qızları dəstəkləmək üçün konkret tədbirləri əhatə edir (UN Women və BƏT 2021a). Bu siyasətlərin təsirlərini maksimuma çatdırmaq üçün onların iştirakçılıq şəraitində hazırlanması və həyata keçirilməsi arzu edilir. İqlim tədbirləri kontekstində onlar xüsusilə qadınların faydalana biləcəyi ictimai əmtəələrə (məsələn, ağıllı elektrik şəbəkələri, ekosistemlərin bərpası və vacib iqlim yönümlü və sosial infrastruktur) lazımi investisiyaları təmin edə bilər. Məsələn, karbon vergilərinin genderlərə fərqli təsirləri var və bunlar nəzərə alınmalıdır. Onların yaratdığı gəlirlər transformativ nəticələr verən investisiyalar üçün istifadə edilə bilər (BƏT 2023a). Bu cür nəticələrdən biri sosial xərcləmələrdir. Onlar sosial müdafiə və qayğı siyasətləri və xidmətlərini maliyyələşdirərək, daha çox qadının əmək bazarında iştirak etməsinə imkan verə və genderə həssas və daha inklüziv keçiddə mühüm rol oynaya bilər.

Hökumətlər mal və xidmətlərin əsas istehlakçıları olduğundan, dayanıqlı və genderə həssas satınalma siyasətlərinin təşviqi azkarbonlu sektorların, biznes modellərinin və fəaliyyətlərin artımını stimullaşdırır. Satın alınmış mal və xidmətlərin qadınlara və kişilərə fərqli təsirlərinin nəzərə alınması və müqavilələrin gender bərabərsizliyini azaldacaq şəkildə hazırlanması və həyata keçirilməsi iqlim keçidinin genderə həssaslığını və inklüzivliyini artırmaq üçün vacib vasitələrdir. Birlikdə götürüldükdə, dövlət investisiyaları və satınalmaları, vergitutma və ünvanlı subsidiyalar iqlim və ətraf mühitə mənfi təsirlərin dəyərini təyin etmək üçün makroiqtisadi və artım siyasəti üzrə alətlər dəstinin komponentləridir. Daha aşağı emissiyalı iqtisadiyyatlara keçidi təşviq edərkən, bu alətlər həmçinin iqtisadi imkanlara daha yaxşı çıxışı və daha inklüziv əmək bazarlarını təşviq etmək üçün də istifadə edilə bilər (BƏT 2023a).



Fəaliyyət üçün başlanğıc nöqtələri

Siyasət səviyyəsində:

- Makroiqtisadi siyasətləri hazırlayarkən aşağıdakılara daha həssas yanaşmanı təmin etmək: (i) qadınların və digər qrupların əmək dünyasına çıxış imkanlarından yararlanmasına mane olan gender və digər bərabərsizliklərin struktur yönümlü xarakteri; (ii) məhsuldar və reproduktiv əmək arasındakı əlaqələr.
- Qadınlara iqtisadi və sosial fayda gətirən və bütövlükdə cəmiyyət üzərində silsilə şəkildə müsbət təsirlər yaradan iqlimlə əlaqəli və qayğı infrastrukturlarına və ictimai xidmətlərə investisiyaları artırmaq.



Konkret tədbirlər:

- Bütün siyasətlərin hazırlanması zamanı, mövcud struktur yönümlü bərabərsizlikləri və məhsuldar resurslara çıxışa təsir edən hər hansı birbaşa və ya dolaylı ayrı-seçkiliyi araşdırmaq üçün gender təhlilləri aparmaq.
- Genderə həssas siyasət və büdcələrin hazırlanmasının əsas vasitələrindən biri kimi, gender və məşğulluq yönümlü büdcə tərtibi vasitələrindən istifadə edərək, milli və yerli büdcə ayırmalarının qadınlara, kişilərə və digər qruplara fərqli təsirlərini araşdırmaq (Robalino and D'Achon 2023).
- Cinsə görə bölünmüş və daha ətraflı məlumatlar toplamaq və təhlil etmək, iqlim amillərini də ehtiva edən vaxtdan istifadə sorğuları aparmaq. Bu məlumatlardan istifadə edərək genderə həssas və inklüziv tədbirlər hazırlamaq.
- Makroiqtisadi siyasətlərin hazırlanmasında qadınlar və digər qruplarla dialoqu və onların təmsil olunmasını artırmaq.

2-ci siyasət sahəsi: Sənaye və sektor səviyyəli siyasətlər

Sənaye və sektor səviyyəli siyasətlərin yalnız iqtisadi artıma deyil, həm də iqlim və dayanıqlıq üzrə hədəflərə töhfə verməli olduğu, eyni zamanda layiqli əməklə səciyyələnən iş yerləri yaratmalı olduğu getdikcə daha çox qəbul edilir. Sənaye və sektor səviyyəli siyasətlər və strategiyalar tələbi, investisiyaları və iqtisadiyyatların yaşıllaşdırılması ilə əlaqəli sənaye sahələri və sektorların inkişafını stimullaşdırmaq, eləcə də dayanıqlığı təşviq etmək üçün istifadə edilə bilər. Bu cür siyasətlər innovasiyanı təmin edə və artıma, iqtisadi şaxələndirməyə və işçilərin dolanışqı vasitələrinin iqlim dəyişmələri və keçidin ən ağır təsirlərinə məruz qala biləcəyi region və icmalarda iş yerlərinin yaradılmasına töhfə verə bilər. Sənaye və sektor səviyyəli siyasətlər mövcud müəssisələrin həm ətraf mühit, həm də məşğulluq göstəricilərini yaxşılaşdırmağa, eyni zamanda yaşıl məhsullar və xidmətlərdə artımı stimullaşdırmağa kömək edərək makroiqtisadi siyasətləri tamamlaya bilər (BƏT 2022f).

Ədalətli keçid üçün genderə həssas və inklüziv sənaye və sektor səviyyəli siyasətlərin qəbulu

Ədalətli keçid üçün sənaye və sektor səviyyəli siyasət və strategiyalarda əsas çətinlik iqtisadi artımı layiqli əmək və gender bərabərliyi prinsipləri ilə tarazlaşdırmaqdır. Bunu etmək üçün təbii resursların və ətraf mühitin əlavə deqradasiyasına səbəb olmadan iş yerləri yaratma potensialı ən böyük olan iqtisadi sektorları prioritetləşdirmək, həmçinin, bu iş yerlərinin layiqli olmasını və qadınlar, kişilər və digər qruplar üçün bərabər şəkildə əlçatan olmasını təmin etmək tələb olunur. **“Yaşıl” struktur dəyişiklikləri və layiqli iş yerlərinin yaradılması üçün gender bərabərliyinə və məhsuldarlığın artırılmasına yönələn yolları dəstəkləməklə, sənaye sahələri və ayrı-ayrı sektorlar üzrə siyasətlər** qadınlar və kişilər üçün layiqli iş yerləri təmin edə bilər. Belə siyasətlər iqtisadiyyatın əsas sahələrində, o cümlədən kənd təsərrüfatı, qayğı, enerji, nəqliyyat, tullantı və dairəvi iqtisadiyyat sektorlarında qadınların iş imkanlarını genişləndirmək potensialına malikdir. Onlar, həmçinin, əmək bazarında qadınların iştirakını aşağı ödənişli işlərlə məhdudlaşdıran, gender əsaslı seqreqasiyaya şərait yaradan xüsusiyyətləri aradan qaldıra bilər (BƏT 2022f).

Belə siyasətləri hazırlayarkən, **işçi qüvvəsinin adətən yüksək gender seqreqasiyasına malik olan sektorlar üzrə tərkibinə diqqət yetirilməlidir.** Qadınlar və kişilərin yeni yaşıl sənaye sahələrində və STEM sahələrində yaradılan işlərdən bərabər şəkildə faydalanmasına imkan verən siyasətləri hazırlayarkən gender bərabərliyi məsələlərini daxil etmək effektiv növbəti addım ola bilər. Buna nail olmaq üçün, məsələn, qadınların işə götürülməsi üçün stimullar yaradıla və qərəzsiz işə qəbul proseslərinə dəstək göstərilə bilər (UN Women və BƏT 2021b) və ya iş mühitlərinin və iş mədəniyyətlərinin müxtəlif işçi qruplarının ehtiyaclarını nəzərə alması və inklüziv olması üçün tədbirlər görülə bilər. Başqa bir nümunə, iş imkanlarına bərabər çıxışı təmin etmək və bütün qruplara daxil olan qadınlar və kişilərin müxtəlif ehtiyaclarını qarşılamaq üçün sektorlararası mobilliyi gücləndirmək məqsədilə yaşıl və dayanıqlı istehsal və artım üçün bacarıqların inkişafını təşviq edən siyasətlərin təqdim edilməsi ola bilər. Əgər yaşıl sektorların inkişaf strategiyaları **bərabər imkanlar və rəftar prinsiplərini** əvvəldən konkret bir istiqamət və məqsəd kimi müəyyən edərsə, gender bərabərsizliklərinin hərtərəfli şəkildə əhatə edilməsi və peşə və sektorlarda seqreqasiyanın aradan qaldırılması üçün əhəmiyyətli potensial mövcud olar (BƏT 2022f).

Qeyri-rəsmi məşğulluğun yüksək dərəcədə olduğu ətraf mühitlə əlaqəli sektorlarda (məsələn, tullantıların idarə olunması) adətən qadınların və təcrid olunmuş qrupların üstünlük təşkil etdiyi, **standartlara uyğun olmayan qeyri-rəsmi iş yerlərində layiqli iş çatışmazlığını aradan qaldırmaq** üçün məqsədyönlü tədbirlər tələb olunacaq. İqtisadi fəaliyyətin rəsmiləşdirilməsi strategiyaları, o cümlədən sosial müdafiə tədbirləri və müəssisələrə dəstək bu baxımdan mühüm rol oynayır və müxtəlif qrupların xüsusi ehtiyaclarına və prioritetlərinə diqqət yetirməlidirlər (BƏT 2022f). Bundan əlavə, qayğı öhdəliklərinin böyük hissəsini qadınlar icra etdiyindən, bu, onların iş seçiminə, əmək haqqına təsir edir və adətən onları qeyri-rəsmi məşğulluğa sürükləyir. Buna görə də, rəsmiləşdirmə strategiyaları sahibkarlıq və məşğulluq imkanları baxımından gender bərabərliyini təşviq etmək üçün gender aspektlərini nəzərə almalı və maddi baxımdan əlçatan və keyfiyyətli uşağa qulluq xidmətləri və uşaqlar, yaşlılar və başqalarından asılı olan digər xəstə və ya əlilliyi olan şəxslər üçün digər xidmətləri ehtiva etməlidir (BƏT 2021e).

Adətən spesifik idarəetmə alətləri və qurumları ilə səciyyələndirilən **sektor səviyyəsində sosial dialoqa** cəlb olunma iqtisadi, ekoloji və sosial məqsədlərə nail olmağa effektiv şəkildə səy göstərmək üçün imkanlar təqdim edir. **Əlilliyi olan şəxslərin, etnik azlıqların, yerli və qəbilə xalqlarının və digər az təmsil olunan qrupların sektorların keçidi ilə bağlı siyasət dialoquna daxil edilməsi sektor səviyyəli siyasətləri genderə həssas və ədalətli etmək üçün əsas faktorlardan biridir.** Seçilmiş sektorlarda genderə həssas və inklüziv siyasətlər üzrə fəaliyyət üçün başlanğıc nöqtələr və konkret tədbirlər III fəsildə izah edilir.

Gender bərabərliyi ilə səciyyələnən, məşğulluq səviyyəsi yüksək və ekoloji cəhətdən dayanıqlı iqtisadiyyata ədalətli keçidi təşviq edən sektor səviyyəli, genderə həssas məşğulluq siyasətləri

Gender bərabərliyinə əsaslanan struktur yönümlü transformasiyaya səbəb olacaq siyasətlər ölkədən ölkəyə dəyişir, lakin onların ortaq cəhəti qadınların istehsalçılar, maaş alanlar və qayğı göstərənlər kimi tanınması və layiqli əmək şəraitinin və sosial müdafiəyə çıxışın təmin edilməsi və digər vasitələrlə investisiyaların bu rollarda onları dəstəkləməyə yönəldilməsidir. Sənaye siyasətləri qadınların və kişilərin yeni yaşıl sənaye sahələrində və STEM sahələrində yaradılan işlərdən bərabər şəkildə faydalanmasına imkan yaratmalıdır.

Mənbə: UN Women və BƏT 2021b.



3-cü siyasət sahəsi: Müəssisə siyasətləri

Sahibkarlıq müəssisələri ədalətli keçiddə mühüm rol oynayır: onlar yaşıl sektorlarda artımın əsas mühərrikləri olmaqla, iş yerləri yaradır, innovasiyaları və məhsuldarlığın artımını təşviq edir və daha təmiz və daha dayanıqlı istehsal proseslərini və biznes modellərini qəbul edərək iqlim dəyişmələrinin yumşaldılmasına və onlara uyğunlaşmağa töhfə verə bilirlər. Beynəlxalq Əmək Konfransı (ILC) tərəfindən 2007-ci ilin iyun ayında qəbul edilən "Dayanıqlı müəssisələrin təşviqi ilə bağlı yekun nəticələr"də qeyd olunduğu kimi, dayanıqlı müəssisələrin öz potensiallarını tam reallaşdırmaları üçün əlverişli mühitin formalaşdırılması vacibdir. Ədalətli keçiddə dayanıqlı müəssisələrin rolunu dəstəkləmək və ondan yararlanmaq üçün aşağıdakı elementləri əhatə etmək vacibdir:

- əlverişli və aydın stimullar və tənzimləyici tədbirlər;
- müvafiq biznes inkişafı xidmətləri (o cümlədən yaşıl texnologiyalar sahəsində);
- maliyyəyə çıxış; və
- mikro, kiçik və orta müəssisələrin (MKOM) xüsusi ehtiyaclarının nəzərə alınması.

Ədalətli keçid üçün sahibkarlıq müəssisələrinin inkişafında genderə həssas və inklüziv yanaşmaların qəbulu

"Sahibkar" anlayışının geniş tərifinə (özünüməşğul şəxslər də daxil olmaqla) əsasən, qadınlar bütün biznes sahiblərinin 43 faizini təşkil edir (BƏT 2019b). Dünya üzrə, qadın sahibkarların payı məhdud məsuliyyətli cəmiyyətlərdə (istər bu şirkətlərin direktorları, istərsə də tək təsisçiləri kimi) kişi sahibkarlarla müqayisədə adətən daha az olur (Dünya Bankı 2023). Kişilərə məxsus və qadınlara məxsus müəssisələr adətən fərqli sektorlarda və ya yerlərdə fəaliyyət göstərir, onların eyni resurslara və satış kanallarına çıxış imkanı, onlara nəzarət və onlardan istifadə imkanları da qeyri-bərabər olur. Müəssisələr genderə həssas və inklüziv ədalətli keçidin güclü bir hərəkətverici qüvvəsi ola bilər, lakin bunun baş verməsi üçün gender amili ilə bağlı spesifik məhdudiyyətlər tanınmalı və aradan qaldırılması üçün tədbirlər görülməlidir.

Qadınlara məxsus müəssisələr adətən daha kiçik MKOM-lərdə cəmləşir və kənd təsərrüfatı, heyvandarlıq, balıqçılıq, ticarət və emal kimi iqlim dəyişmələrinə yüksək dərəcədə məruz qalan sektorlarda fəaliyyət göstərir (Dünya Bankı 2019a). Mikro müəssisələrdə qadınlar tələbdən çox, təklifə əsaslanan əməliyyatlar qururlar (bu, çox vaxt peşə seqreasiyası ilə əlaqələndirilir). Bu müəssisələrin uğursuzluq nisbəti çox vaxt bazarın doyması və gender əsaslı segmentləşmə (yəni, bəzi mühitlərdə qadınlar "qadın yönümlü" müəssisələrdə cəmlənir, çünki bu bizneslər mədəni səbəblərdən sosial baxımdan daha məqbul hesab edilir) səbəbindən yüksək olur (BƏT 2011).

Ümumiyyətlə, qadın sahibkarlar adətən **biznesə başlamaq, onu saxlamaq və böyütmək üçün zəruri olan maliyyə, informasiya və texnologiya, bacarıqlar və dəstək kimi resurslara çıxış baxımından kişilərə nisbətən daha böyük maneələrlə qarşılaşırlar** (GEM 2022). Adətən müxtəlif sahələrdə gender bərabərsizlikləri bir-biri ilə əlaqəli olur və təcrid tendensiyalarını möhkəmləndirir. Məsələn, qadın sahibkarlar mülkiyyət və vərəsəlik hüquqları ilə bağlı hüquqi məhdudiyyətlərlə daha çox üzləşirlər, bu da onların maliyyəyə çıxışını çətinləşdirir. Maliyyəyə çıxış əldə etdikdə isə, onlar daha yüksək faiz dərəcələri ilə üzləşə bilər, kreditlərin daha böyük hissəsi üçün girov təminatı tələb oluna bilər və aktivlərin məhdudluğu səbəbindən daha qısamüddətli kreditlər ala bilərlər. Bəzi inkişaf etməkdə olan dövlətlərdə qeyri-rəsmi bizneslərində özünüməşğul şəxslər kimi fəaliyyət göstərən qadın sahibkarlar qeyri-mütənasib dərəcədə yüksək paya malik olur ki, bu da onların həssaslığını artırır və sosial müdafiə, xidmətlər və sosial dialoqa çıxışını azaldır (BƏT 2015c). Yüksək qeydiyyat xərcləri və mürəkkəb prosedurlar savadlılıq və müəssərlik səviyyələrinin aşağı olması və ya qayğı öhdəliklərindən qaynaqlanan vaxt məhdudluğu səbəbindən qadınların öz MKOM-larını rəsmi şəkildə qeydiyyatdan keçirmələrinə maneələr yarada bilər. Belə **məhdudiyyətlər qadınları öz bizneslərini rəsmiləşdirmək əvəzinə qeyri-rəsmi iqtisadiyyata qoşulmağa və ya orada qalmağa məcbur edə bilər** ki, bu da onların bizneslərinin uyğunlaşma qabiliyyətini və yaşıl iqtisadiyyatda genişlənmə imkanlarını məhdudlaşdırır.

Bu təcrid və bərabərsizlik nümunələrinə cavab olaraq, siyasətlər, proqramlar, məhsullar və xidmətlər geniş spektrli qadın sahibkarların, o cümlədən əlilliyi olan qadınlar, İİV ilə yaşayanlar və ya yerli və qəbilə xalqlarından olan qadınlar kimi çoxölçülü bərabərsizliklər və ayrı-seçkiliklə üzləşən əlverişsiz qruplardan olan qadın sahibkarların spesifik ehtiyaclarını qarşılayacaq şəkildə hazırlanmalıdır. Qadınların

müəssisələrinin fəaliyyət göstərdiyi sektorların ehtiyaclarına və müəssisələrin yetkinlik səviyyələrinə də diqqət yetirilməlidir. Bu məqsədlə aşağıdakıları həyata keçirmək üçün tədbirlər hazırlana bilər:

- qadınların biznesləri üçün əlverişli mühit yaratmaq; və
- qadın sahibkarların uyğunlaşma qabiliyyətlərini və yaşıl iqtisadiyyatdakı biznes imkanlarına bərabər şəkildə çıxış və faydalanma imkanlarını məhdudlaşdıran struktur yönümlü çatışmazlıqları (savad və bacarıqlardakı boşluqlar, qayğı və əlilliklə bağlı ehtiyaclar daxil olmaqla) aradan qaldırmaq.

Qadınların öz müəssisələrini iqlim dəyişmələrinin risklərindən qorumaq və yaşıl iqtisadiyyatın təqdim etdiyi imkanlardan yararlanmaq səylərini dəstəkləmək üçün **onların ödənişli və ödənişsiz qayğı işləri ilə əlaqəli vaxt məhdudiyyətlərinin çox əhəmiyyətli ola biləcəyini nəzərə almaq vacibdir**, çünki onların böyük hissəsi analıqla bağlı müdafiə mexanizmlərindən və qayğı ilə bağlı məzuniyyət siyasətlərindən kənarda qalırlar (BƏT 2022b). 2020-ci ildə özünüməşğulluq qlobal miqyasda qadınların məşğulluğunun 30 faizini təşkil edib. Lakin qadınların cəmi 13.8 faizi özünüməşğul işçilər üçün nağd müavinətlər şəklində məcburi analıq məzuniyyəti təmin edən ölkələrdə yaşayırdı (BƏT 2022b). Qayğı siyasətləri və xidmətlərini inkişaf etdirmək, eyni zamanda qayğı iqtisadiyyatında qadınların rəhbərlik etdiyi biznesləri dəstəkləmək bu tarazsızlığı azaltmaq və iş yerlərinin yaradılması və iqtisadiyyatlar daha yüksək dayanıqlılığa keçid etdikcə dövlət-özəl tərəfdaşlıqların qurulması üçün imkanlar yaratmaq potensialına malik fəaliyyət istiqamətləridir.

Ünvanlı tədbirlərdən əlavə, gender məsələləri müəssisələrin siyasətləri və alətlərinə inteqrasiya edilməlidir. Bunun üçün məsələn, fəaliyyət göstəriciləri ilə bağlı hədəflərə və ölçülərə gender meyarları birbaşa daxil edilə bilər. Gender Siyasəti Şərtlərinin gender aspektlərini nəzərə alan “yaşıl” maliyyə üzərində mühüm təsiri olduğu nümayiş olunub. Məsələn, çoxtərəfli ətraf mühit fondu olan Qlobal Ekoloji Fond gender şərtini tətbiq etməyə başlayandan sonra genderə həssas layihələrinin sayı əhəmiyyətli dərəcədə artdı. Ən böyük artım isə Latin Amerikasında qeydə alındı: burada təlimatın tətbiqindən sonra layihələrin 75 faizi genderə həssas oldu (Aguilar, Granat and Owren 2015).



Nümunəvi təcrübələr

Günəş enerjisinə çıxış imkanının təmin edilməsi vasitəsilə qadın sahibkarlığına investisiya. “Solar Sister” təşkilatı qadınlara Tanzaniya Birləşmiş Respublikası və Nigeriyanın kənd icmalarında evlərə bərpa olunan enerjini birbaşa çatdırmaq üçün təlim keçir və dəstəkləyir. 10,000 qadın sahibkardan ibarət şəbəkəsi vasitəsilə, “Solar Sister” ənənəvi enerji modelləri ilə əhatə olunmayan (məs., kənd ərazilərindəki qadınlar), elektrik şəbəkəsinə çıxışı olmayan və ya aztəminatlı qadınlara enerji təmin edir. Qadın sahibkarlar işə başlama dəstləri, eləcə də icmalarında günəş lampaları, günəş enerjisi ilə işləyən ev sistemləri və ekoloji təmiz sobaların satışı ilə bağlı biznes qurmaq imkanı verən təlim və mentorluq seansları ilə təmin edilir. 2010-cu ildən bəri, “Solar Sister” təşkilatı 4.3 milyondan çox insanı bərpa olunan enerji məhsulları ilə təmin edib. Bu, 1.1 milyon tondan çox karbon dioksid ekvivalenti olan emissiyaların azalmasına səbəb olub.



Bərpa olunan enerji ilə çalışan sobalar və günəş enerjisi ilə işləyən işıqlandırma məhsullarına çıxışı təmin etməklə, “Solar Sister” qadınların qayğı işlərini də azaldır. Məsələn, daha səmərəli sobalardan istifadə etməklə, qadınlar yemək bişirmə ilə əlaqəli vəzifələrə (odun toplamaq kimi) daha az saat sərf edirlər. Qadın sahibkarlar öz ev təsərrüfatlarının gəlirlərini ikiqat artırıblar və yemək bişirmək üçün kerosin əvəzinə günəş lampaları alan qadınlar ev təsərrüfatının xərclərini 30 faiz azalda bilirlər. Bu, geniş yayılmış bir ehtiyacdır, çünki təmiz texnologiyalarla yemək bişirmə 2022-ci ildə hələ də əsasən zərərli və çirkləndirici yanacaqlardan və texnologiyalardan istifadə etmiş 2.3 milyard insanın problemlərini həll etmək üçün olduqca böyük əhəmiyyətə malikdir (IEA 2023).

Source: WECAN International 2023; UN Women and UNIDO 2023.

Fəaliyyət üçün başlanğıc nöqtələri

Siyasət səviyyəsində:

- İnstitusional potensialları gücləndirərək müəssisə siyasətlərini genderə həssas və inklüziv etmək, qayğı ehtiyacları və ayrı-seçkilik yaradan təcrübələrlə bağlı məsələlərə diqqət yetirmək.
- Müəssisələrin siyasətlərinin hazırlanmasında və yenidən baxılmasında istifadə etmək üçün müəssisə sorğularının tərkibində cinsə görə bölünmüş məlumatlar toplamaq və yaşıl iqtisadiyyat haqqında genderə həssas diaqnostika və qiymətləndirmələr aparmaq.
- Qadınların təlim, bacarıqların inkişafı, kredit, torpaq, informasiya, texnologiya, sosial şəbəkələr və digər məhsuldar resurslara çıxışını məhdudlaşdıran ayrı-seçkiliyə yol verən sosial normaları və gender stereotiplərini qanunvericilik və maarifləndirmə kampaniyaları vasitəsilə aradan qaldırmaq.
- Qadın sahibkarların kollektiv səsini gücləndirmək və siyasət prosesləri üçün məlumat təmin edən sosial dialoq institutlarında qadınların təmsilçiliyini artırmaq.
- Potensial maneələri və nümunəvi təcrübələri müəyyən etmək, həmçinin dəyər zənciri təhlillərində qadınlar üçün strateji giriş nöqtələrini qiymətləndirmək üçün qadın sahibkarlar arasında “yaşıl” stimullar və digər dəstək mexanizmlərinin qəbulunu xəritələşdirmək və təhlil etmək.

Konkret tədbirlər:

- Qadınların bazarlara və dəyər zəncirlərinə, o cümlədən yaşıl məhsul və xidmətlərlə əlaqəli olanlara çıxış imkanını artırmaq üçün tədbirlər müəyyən etmək.
- Yaşıl sektorlarda fəal olan və ya biznesə başlamaq istəyən qadın sahibkarların idarəetmə və texniki bacarıqlarını gücləndirmək və biznes inkişaf xidmətləri göstərən subyektlərin qadın sahibkarların ehtiyaclarına cavab vermək üçün potensialını və anlayışlarını artırmaq.
- Qadınların öz bizneslərində İKT-yə çıxışını və ondan istifadəsini asanlaşdırmaq – məsələn, iqlim dəyişmələrindən qaynaqlanan biznes riskləri və yaşıl iqtisadiyyatda potensial bazar imkanları barədə məlumat əldə etmək, yaxud yeni müştərilərə çıxış əldə etmək və iqlim dəyişmələrinin təsirlərini (məsələn, kənd təsərrüfatında) izləmək və cavab tədbirləri görmək üçün.
- Qeyri-rəsmi bizneslərin rəsmiləşdirilməsini daha yaxşı stimullaşdırmaq üçün savadlılıq səviyyəsi aşağı olan qadınlar və əlilliyi olan qadınlar üçün əməliyyat xərclərini azaltmaq və biznes qeydiyyatı prosedurlarını sadələşdirmək və əlçatan etmək.
- Qadın sahibkarların rəsmi maliyyə mexanizmlərinə və yaşıl maliyyə alətlərinə çıxışını asanlaşdırmaq.
- Hər hansı qadın sahibkarlığının inkişafı təşəbbüslərinin strukturuna uşağa qulluq müəssisələri və xidmətləri şəklində qayğı komponenti daxil etmək. Qayğı kooperativlərindən istifadə də daxil olmaqla, müxtəlif modellər nəzərdən keçirilə bilər.
- Potensialın inkişaf etdirilməsi, maliyyəyə və yaşıl texnologiyalara çıxışı bir araya gətirən inteqrasiyalı dəstək xidməti platformaları yaratmaq (BMTİP 2010), eyni zamanda müəssisələrə dəstək üzrə siyasət və proqramların, o cümlədən maliyyə və biznes inkişafı xidmətlərinin qadın sahibkarların ehtiyaclarına cavab verə bilməsini və ünvanlanmış məhsul və xidmətlər təklif edə bilməsini təmin etmək.

Genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün Sosial və Həmrəylik İqtisadiyyatı

Sosial və Həmrəylik İqtisadiyyatı (SHİ) modeli mühüm iqtisadi və artım imkanları təqdim etməklə yanaşı, iqtisadi səmərəlilik və sosial və ekoloji dayanıqlılıq arasında balans yaratmağa yönəlir. Bu model fərdlərin səlahiyyətlərini artırmaq üçün qərar qəbulu prosesləri və resurslar üzərində daha çox nəzarət imkanı verir və iqtisadi dinamizmi, sosial müdafiə və ətraf mühitin mühafizəsini, həmçinin sosial-siyasi səlahiyyətlərin artırılmasını təşviq edir (BƏT 2014c). **SHİ bərabərsizliyin azaldılmasına və sosial inklüzivliyin gücləndirilməsinə töhfə verə bilər**, çünki SHİ subyektləri adətən ayrı-seçkiliyə məruz qalan işçilər, məsələn, yerli və qəbilə xalqları, etnik azlıqlar və miqrantlar tərəfindən və onlar üçün yaradılır. Həssas və təcrid olunmuş qrupların SHİ subyektlərində fəal iştirakı dərinləşmiş yoxsulluğun və bərabərsizliyin aradan qaldırılmasına töhfə verir (BƏT 2022o).

SHİ modeli **gender bərabərliyinin gücləndirilməsində** çox təsirli ola bilər və **yaşıl iqtisadiyyata keçid zamanı qadınların məşğulluğunu dəstəkləyə bilər, eyni zamanda qadınların məşğulluğunun keyfiyyətini təmin edə bilər**. BƏT bildirir ki, SHİ subyektlərində gender məsələlərinə maraq artmaqdadır, qadınların rəhbər vəzifələrdə dəyəri daha çox tanınır və qadınlara məxsus SHİ subyektlərinin sayının artması müşahidə olunur. SHİ subyektlərinin iştirakçılığı ehtiva edən və demokratik idarəçiliyi qadınlara qərarların qəbulunda və səlahiyyətlərin bölüşdürülməsində iştirak etmək imkanı verir. SHİ subyektlərində iştirak edən qadınlar şəxsi və qarşılıqlı ehtiyacları təmin etmək, məsələn, ayrı-seçkilikdən və zorakılıq və qısnamadan, o cümlədən gender əsaslı zorakılıq və qısnamadan və maaş ayrı-seçkiliyindən azad olmaq üçün daha yaxşı mövqedədirlər (BƏT 2022o).

Qadınlar tərəfindən və qadınlar üçün yaradılan SHİ subyektləri qadınların əmək bazarında iştirakını məhdudlaşdırma biləcək sosial və mədəni məhdudiyyətlərin öhdəsindən gəlməyə kömək edir. Bəzi ölkələrdə yalnız qadınlardan ibarət kooperativlər kənd təsərrüfatı, ərzaq emalı, sənətkarlıq və qayğı xidmətləri sahələrində fəaldır, üzvləri üçün iş imkanları yaradır və sosial platforma təmin edir.

SHİ subyektlərinin bərabərlik və ədalətliyin hərəkətverici qüvvəsi olmaq üçün böyük potensiala malik olmasına baxmayaraq, qanunvericilik müddəaları, sosial normalar və tarixi bərabərsizliklər onların effektivliyini məhdudlaşdırma bilər. Qadınlar adətən aktivlər, təhsil və təlim baxımından əlverişsiz mövqedə olurlar ki, bu da onların təşkilat yaratmaq, genişləndirmək və ya saxlamaq üçün lazım olan resurslara və bazarlara çıxışını çətinləşdirə bilər. Onlar həmçinin, vaxt məhdudiyyəti ilə üzləşə bilərlər, çünki adekvat qayğı siyasətləri və xidmətlərinin olmaması səbəbindən qayğı öhdəliklərinin yerinə yetirilməsində intensiv şəkildə iştirak edirlər.

Hindistanda gender bərabərliyi üçün kollektiv sosial müəssisələr

Hindistanın 14 ştatında fəaliyyət göstərən 1,8 milyon qeyri-rəsmi qadın işçinin milli ittifaqı olan Özünüməşğul Qadınlar Assosiasiyası (SEWA) sənətkarlıq, südçülük, kənd təsərrüfatı, məişət işi, tikinti, təkrar emal və bərpa olunan enerji sektorlarında yeni yaranan kollektiv sosial müəssisələr üçün inkubator rolunu oynayır, onları səhiyyə, uşağa qulluq, sığorta və maliyyə xidmətləri təqdim edən digər kollektiv müəssisələrlə əlaqələndirir. SEWA tərəfindən dəstəklənən kooperativlərin təqribən 80 faizi iqtisadi dayanıqlılığa nail olub (BƏT 2018a).



Nümunəvi təcrübələr

Kooperativlər və daha geniş SHİ vasitəsilə qayğı təminatı yaşıl iqtisadiyyat üçün imkanlar yaradır. Əhali artımı, demoqrafik dəyişikliklər, xəstəliklərin yayılma sürətinin artması və iqlim dəyişmələri səbəbindən global miqyasda qayğıya ehtiyac artır. İnsan yönümlü, prinsiplərə əsaslanan, üzvlərə məxsus müəssisələr olaraq, kooperativlər və Sosial və Həmrəylik İqtisadiyyatı (SSE) daxilindəki digər subyektlər xüsusən digər dayanıqlı dövlət və ya özəl variantların olmadığı şəraitdə qayğı təminatının innovativ forması kimi ortaya çıxmışdır.



Kooperativlər müxtəlif əhali qruplarına, o cümlədən yaşlılara, uşaqlara və yeniyetmələrə, əlilliyi və ya xəstəliyi (psixi və/və ya fiziki) olan şəxslərə çoxsaylı xidmətlər (məsələn, günərz qayğı, uşağa qulluq, himayədar qayğı və psixi/inkışaf sağlamlığı) təqdim edir. Bu müəssisələr digər müəssisə formaları ilə müqayisədə daha yaxşı iş şəraiti təmin edir (xüsusən qadın işçilər üçün): məsələn, stabil iş saatları, rəsmi məşğulluq, imtiyazlara çıxış və danışıqlar aparmaq gücü. Beləliklə, qayğı kooperativləri bütün qruplara daxil olan qadınlar üçün layiqli əmək imkanları təmin edir, həmçinin onların əmək bazarında iştirakına və iqtisadiyyatda, o cümlədən yaşıl iqtisadiyyatda inkışaf etmələrinə imkan yaradır.

BƏT qayğı işçilərini və digər işçiləri yerli icmalarda SHİ subyektləri yaradaraq, iş yerlərinin yaradılmasına və iqtisadi inkışafa töhfə verməyə stimullaşdıran, eyni zamanda ödənişsiz qayğı işinin daha bərabər bölüşdürülməsini və qadınların və təcrid olunmuş qrupların sosial-iqtisadi səlahiyyətlərinin artırılmasını təşviq edən müdaxilə modeli təklif edir.

Mənbə: BƏT 2023h.

Fəaliyyət üçün başlanğıc nöqtələri

Siyasət səviyyəsində:

- Qadınların SHİ-də iştirakını məhdudlaşdıran qanunvericilik müddəaları, sosial normalar və tarixi bərabərsizlikləri aradan qaldırmaq.
- Keçid dövründə layiqli iş imkanları təmin etmək və bütün qruplardan olan daha çox qadının yaşıl iqtisadiyyatda yaranan imkanlardan yararlanmasına imkan yaratmaq üçün kooperativləri və daha geniş SHİ modellərini planlara və investisiyalara daxil etmək.

Konkret tədbirlər:

- SHİ-də gender bərabərliyi, inklüzivlik və qadınların səlahiyyətlərinin artırılması məsələləri haqqında məlumatlılığı artırmaq.
- Kişiləri qayğı, təhsil və səhiyyə sektorlarında SHİ subyektlərində iştirak etməyə, qadınları isə bərpa olunan enerji və texnologiya kimi müxtəlif sektorlarda SHİ subyektlərində iştirak etməyə təşviq etmək.
- Qadınlara öz SHİ təşəbbüslərini yaratmaq üçün istiqamət, təlim və maliyyə təmin etmək.
- SHİ-də qadınların iştirakını və əmək şəraitini izləmək üçün cinsə görə bölünmüş məlumatlar toplayaraq sübut bazasını təkmilləşdirmək.
- Sektor, region və ya milli səviyyəli təşəbbüslərdə SHİ subyektlərində iş keyfiyyətini, əməyin ödənişində və rəhbər vəzifələrdə gender fərqlərini yaxşılaşdırmaq.

4-cü siyasət sahəsi: Səriştə inkişafı

Səriştə inkişafı ədalətli keçidin təmin edilməsində müxtəlif formalarda mühüm rol oynayır. Bu, iqtisadi artım və məhsuldarlığın artırılması üçün olduqca vacib faktor olmaqla, yumşaltma və uyğunlaşma tədbirlərinin həyata keçirilməsinə və texnologiyaların inkişafına və qəbuluna imkan yaradır, yeni iştirakçıların əmək bazarına daxil olması üçün əsas vasitə kimi xidmət edir, iqlim keçidinin mənfi təsirlərinə məruz qalan işçilərin dayanıqlı azkarbonlu iqtisadiyyatlara keçid zamanı yaranan yeni iş yerlərinə çıxışını təmin edə və sosial inklüzivlik üçün vasitə kimi çıxış edə bilər.

Ədalətli keçid üçün səriştə inkişafı tədbirləri bir neçə elementə əsaslanır:

- səriştə siyasətləri və proqramları, iqlim siyasətləri və digər ədalətli keçid siyasətləri arasında uyğunluq;
- iqlim keçidi ilə əlaqəli səriştə və təlim ehtiyaclarını qabaqcadan görmək və izləmək üçün effektiv sistemlər;
- bütün səviyyələrdə təlim və təhsil məsələlərinə yönələn təlim tədbirləri, xüsusilə texniki və əsas bacarıqlara olan ehtiyacları qarşılamaq üçün texniki və peşə təhsili və təlimi və istehsalat təcrübələri;
- əmək yarmarkaları, mentorluq və peşəyönümü işi vasitəsilə bacarıqların əmək bazarına daha yaxşı uyğunlaşdırılması; və
- səriştə inkişafı tədbirlərinin hazırlanması və həyata keçirilməsində məlumat mənbəyi kimi çox vacib olan sosial dialoq, o cümlədən üçtərəfli sahəvi orqanlar vasitəsilə təşkil olunan sosial dialoq (BƏT 2023a).⁶

Genderə həssas bacarıqların öyrənilməsi strategiyaları və siyasətləri aşağıdakılardan ibarətdir:

- ayrı-seçkilik, zorakılıq və qısnamaya qarşı dözümsüz yanaşan genderə həssas təlim mühitlərinin yaradılması;
- qadınlar üçün texnologiya yönümlü bacarıqlar və peşələr üçün imkanların yaradılması;
- genderə həssas karyera inkişafı xidmətləri vasitəsilə kişilərin qayğı işlərinə cəlb olunması;
- qadınları iş, təlim və qayğı vəzifələrini tarazlaşdırmağa imkan verən davamlı peşəkar inkişaf imkanlarında iştirak etməyə təşviq etmək və buna şərait yaratmaq.



6 Ədalətli keçid kontekstində səriştə inkişafı haqqında daha çox məlumat üçün BƏT-in "[Ədalətli Keçid üçün Səriştə İnkişafı](#)" siyasət icmalı və əlaqəli resurslara baxa bilərsiniz.

Nümunəvi təcrübələr

Seneqalda qadınların yaşıl keçiddə iştirak üçün səlahiyyətlərinin artırılması.

2016-cı ildə Seneqalda Ədalətlik və Gender Bərabərliyi üzrə Milli Strategiya hazırlandı. Strategiyanın məqsədlərindən biri qadınların iqtisadi həyatda iştirak üçün lazım olan texniki və idarəetmə bacarıqlarına malik olmasını təmin etməkdir. Strategiyanın hədəfi 2026-cı ilədək, təlim fəaliyyətlərinə qoşulmuş qadınların ən azı 50 faizinin texniki və idarəetmə bacarıqlarına malik olması və iqtisadi həyata daha çox töhfə verməsidir. Bu məqsədlə nəzərdə tutulan fəaliyyətlərə daxildir: kənd və şəhər ərazilərində iqtisadi sektorlarda fəal olan qadınların potensialının gücləndirilməsi üzrə ehtiyacların qiymətləndirilməsi; bu qadınların potensiallarının gücləndirilməsi üçün üsulların müəyyən edilməsi; texniki və idarəetmə bacarıqlarının əldə edilməsində və təkmilləşdirilməsində onları dəstəkləmək. 2022-ci ildə Ətraf Mühit və Dayanıqlı İnkişaf üçün Gender Strategiyası hazırlanmışdır. Strategiya iqlim dəyişmələrinə qarşı davamlılığı artırmaq üçün kişi və qadınlar arasında bərabərlik və ədaləti təşviq edən və yaşıl investisiyalar üçün əhəmiyyətli potensialı olan ekoloji və dayanıqlı inkişaf modelləri kimi xidmət edən ekoloji siyasətləri istiqamətləndirən bir çərçivə kimi çıxış edir.



Mənbə: Seneqalın Qadın, Ailə və Uşaq Məsələləri Nazirliyi 2016; Seneqalın Ətraf Mühit və Dayanıqlı İnkişaf Nazirliyi 2022.

Peruda kənd yerlərində səlahiyyətləri artırılmış qadınlar.

Peruda kəndli qadınlar ev təsərrüfatında enerjinin əsas istifadəçiləridir. Bu səbəbdən, onlar təmiz enerjiyə çıxışın olmamasından daha çox təsirlənir. Bir çox qadın evdə yemək bişirmək üçün yanacaq yandıran sobalardan və açıq oddan istifadə edir. Bu, onların sağlamlığına təsir edir və vaxt yükünü artırır: qadınlar öz evləri üçün su və yanacağın toplanmasına kişilərdən üç dəfə çox vaxt sərf edirlər.

Qadınlar üçün Enerji Məktəbi ("e-Mujer") Peru Enerji və Mədənlər Nazirliyi və Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnkişaf Proqramı (BMTİP) tərəfindən həyata keçirilən iki illik pilot layihədir. Bu layihə çərçivəsində kəndlərdə yaşayan yerli xalqlara mənsub olan 290 qadın təmiz enerji sistemləri, məsələn, günəş panelləri və təkmilləşdirilmiş sobalardan istifadə, onların quraşdırılması, texniki qulluğu və kommersiyalaşdırılması üzrə təlimdən keçdi. Perunun kənd ərazilərində qadınların 42 faizi gəlir əldə etmir, bu da onların əmlaka və kreditlərə çıxışını çətinləşdirir. Qadınlar üçün Enerji Məktəbi qadınlarla öz icmalarında əlaqə quran çevik və mobil bir məktəb kimi, qadınlara öz təmiz enerji bizneslərini qurmaq, gəlir əldə etmək və evdəki həyatlarını asanlaşdırmaq üçün yeni bacarıqlar qazandıraraq onların imkanlarını artırdı. Bu, qadınlarda ənənəvi olaraq kişilərə aid edilən fəaliyyətləri həyata keçirmək bacarığına və səlahiyyətinə inam yaradı. Qadınlar həmçinin, öz icmalarının sosial məkanlarında iştirak baxımından daha özünəinamlı hiss edirlər və yeni praktiki bacarıqlarını, eləcə də özlərini ictimaiyyət qarşısında daha yaxşı ifadə etmək qabiliyyətlərini dəyərləndirirlər.



Mənbə: BMTİP 2021.

Qadın enerji səfirləri gender normalarına meydan oxuyur və İordaniyanın enerji keçidini irəli aparırlar.

İordaniyada “SEED” layihəsi enerji keçidində hərtərəfli və genderə həssas yanaşma tətbiq edir. Layihə qadınlara texniki təlim keçir və yerli icmaları iqlim dəyişmələrinə uyğunlaşmağa və iqlim həllərini müdafiə etməyə səlahiyyətləndirir. Layihə qadın enerji səfirlərinə günəş su qızdırıcıları və fotovoltaiik sistemləri quraşdırmağı öyrədir və bununla kişilərin hökmranlıq etdiyi bu sektorda gender stereotiplərinə meydan oxuyur. “SEED” layihəsi fərdi kouçinq, innovasiya qrantları və məşğulluq imkanları vasitəsilə qadınların işçi qüvvəsində iştirakını da asanlaşdırır. Layihə komandası layihənin təsirlərinin miqyasını artırmaq üçün maarifləndirmə və milli təşviqat tədbirləri həyata keçirir.



Enerji səmərəliliyi və bərpa olunan enerji sahəsində yerli texniki bacarıqları gücləndirməklə, layihə yoxsulluqla səciyyələndirilən ərazilərdə günəş enerjisi həllərinin istifadəsi vasitəsilə İordaniyanın milli iqlim hədəflərinə və sosial ədalətə töhfə verib. Layihə, həmçinin, şəxsi ev təsərrüfatlarında və dövlət müəssisələrində enerjiyə qənaət edilməsinə nail olub.

Mənbə: Qadınlar və Gender Qrupu 2021.

Ədalətli keçid üçün genderə həssas və inklüziv səriştə inkişafının qəbulu

Ümumilikdə, ekoloji cəhətdən dayanıqlı iqtisadiyyatlara keçidlə əlaqəli iş yerlərinin yaradılması və yenidən paylanması əsasən orta bacarıqlar tələb edən, kişilərin hökmran olduğu peşələri əhatə edir. Bu isə qadınların və əlverişsiz vəziyyətdə olan qrupların bu yeni iş yerlərindən kənarda qalması riskini yaradır (BƏT 2019c). **Yaşıl işlər üçün bacarıqların müəyyənləşdirilməsi və onların gender üzrə ayrılması mürəkkəbdir** və onlara müxtəlif formalarda yanaşıla bilər. Bununla belə, gender fərqi ilə bağlı fikirlər ortaya çıxıb. LinkedIn-in (2022) son araşdırmalarından biri göstərdi ki, 2021-ci ildə platformanın 800 milyon istifadəçisi arasında “yaşıl istedad” hesab edilən hər 100 kişiye qarşı yalnız 62 qadın var idi.

Yaşıl keçiddən qaynaqlanan ehtiyacları qarşılamaq üçün həm əsas, həm də texniki bacarıqlar vacibdir. STEM sahələrindəki bacarıqlar keçid zamanı texniki peşələr üçün xüsusilə aktual hesab olunur, çünki STEM bacarıqları üzrə çatışmazlıqların yaşıl iqtisadi artıma maneə yaratdığı müəyyən olunub (BƏT 2019d). STEM sahələrində qadınların az təmsil olunması bacarıqlardakı gender fərqlərinin mühüm aspektidir. Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Təhsil, Elm və Mədəniyyət Təşkilatına (UNESCO) görə, ali təhsildə STEM tələbələrinin yalnız 35 faizi qadınlardan ibarətdir və təhsil səviyyəsi yüksəldikcə gender fərqi daha da artır. Qadın STEM tədqiqatçılarının orta global payı isə cəmi 29,3 faizdir (UNESCO 2019).

Bacarıqlar əmək bazarında gender bərabərsizliyinin təkanverici qüvvələrindən biri ola bilər. Lakin onlar həm də vəziyyəti əksinə dəyişmək üçün güclü vasitə kimi çıxış edərək, daha çox qadının iqlim keçidinin yaratdığı işlərdən və imkanlardan daha ədalətli şəkildə faydalanmasına imkan yarada bilər (BƏT 2019c). Bunu həyata keçirmək üçün məqsədyönlü tədbir və mexanizmlərin tətbiqi və həyata keçirilməsi tələb olunur. Əmək, Təhsil və Qadın Məsələləri Nazirliklərinin iştirakı ilə siyasətlərin koordinasiyası vasitəsilə, gender bərabərliyini, yaşıl iş yerlərini və iqlim tədbirlərini möhkəmləndirən səriştə inkişafı siyasətlərinin səmərəli şəkildə planlaşdırılması, hazırlanması, həyata keçirilməsi və qiymətləndirilməsi təmin edilə bilər.

Sosial dialoq həmçinin, keçid dövründə həm işəgötürənlərin, həm də işçilərin ehtiyaclarının qarşılanmasını təmin etməkdə təsirli ola bilər. İşəgötürənlərin təşkilatları bacarıqlara olan dəyişən tələbatla bağlı məlumatları bölüşməklə, eyni zamanda daha yüksək müxtəlifliyə malik və gender aspektlərini nəzərə alan iş yerləri yaratmaqla, töhfə verə bilər. Buna nail olmaq üçün onlar əməyin bərabər ödənişi, zorakılıq və qısnamaya sıfır dözümlülük, uyğunlaşdırıla bilən iş rejimləri, karyera imkanları və iş və ailə vəzifələrinin daha yaxşı balanslaşdırılmasına yönələn qayğı siyasətləri və xidmətləri ilə əlaqədar, genderə həssas siyasətlər qəbul edə bilərlər. İşçilərin təşkilatları da kollektiv müqavilələrə və ədalətli keçid planlarına genderə həssas təlim müddəalarını daxil etməklə yaşıl işlər üçün zəruri bacarıqları təmin edə bilərlər.

Ümumiyyətlə, daha yaşıl iqtisadiyyata keçid işçilərin yeni bacarıqlara olan tələbatla ayaqlaşmasını təmin edən yanaşma tələb edir. **Ömürboyu təhsil insanların, xüsusilə qadınların və həssas vəziyyətdə olan qrupların keçid zamanı geridə qoyulmalarını önəlmək baxımından mühüm rola malik ola bilər.** Ömürboyu öyrənmə insanların bacarıq əldə etmələrinə, yeni bacarıqlara yiyələnmələrinə və artırmalarına imkan verən ağıllı siyasət seçimidir. Ödənişli işlə əlaqəli bacarıqlardan əlavə, ömürboyu öyrənmə erkən uşaqlıq dövrü təhsilindən və erkən təhsildən böyüklər üçün təhsiləmək formal və qeyri-formal təlimi əhatə edir. O, həmçinin, təməl bacarıqları, o cümlədən oxuma, yazma, problem həll etmə, öyrənmə tərzini öyrənmə, özünə hörmət, özünü idarəetmə, sosial və koqnitiv bacarıqlar və spesifik işlər, peşələr və ya sektorlar üçün lazım olan bacarıqları özündə ehtiva edir.

Bununla belə, **əgər davamlı struktur yönümlü maneələr və gender stereotipləri eyni zamanda aradan qaldırılmazsa**, qadınların və spesifik qrupların bu ömürboyu öyrənmə prosesində iştirak etməsi və ondan bərabər şəkildə faydalanmasını təmin etmək üçün yalnız ömürboyu öyrənmə kifayət etmir. Kənarlaşdırılma və maneələr təlim prosesinin müxtəlif mərhələlərində meydana çıxı bilər. Bu, girişlə bağlı tələblər və əlçatanlıq, iştirak və tədris metodologiyaları, qiymətləndirmə və sertifikatlaşdırma üsulları ilə əlaqəli ola, yaxud sonda məşğulluğa keçid mərhələsində baş verə bilər. İştirak maliyyə xərcləri və ya ödənişli işdən və ailədən müəyyən müddət kənarlaşmağı tələb etdikdə, bir çox həssas qruplar gözlənilən templə iştirak etməyə bilərlər. İştiraka mane olan və aradan qaldırılmalı digər maneələr arasında rəqəmsal təlim cihazlarının alınması tələbi də var. Bundan əlavə, iş yeri vasitəsilə öyrənmə imkanı təklif edilə bilər. Lakin əgər bu təlim spesifik olaraq gender əsaslı peşə seqreqasiyası ilə mübarizə üçün nəzərdə tutulmayıbsa (məsələn, adi iş saatlarında qadınları xüsusi olaraq idarəetmə və ya nəzarətedici vəzifələrə hazırlamaqla), seqreqasiya meyillərini gücləndirə bilər.

Bununla belə, hətta qadın və kişilərin ömürboyu öyrənmədə iştirak səviyyəsi oxşar olduqda belə, onların yönəldikləri öyrənmə növləri və əldə etdikləri faydalar əhəmiyyətli dərəcədə fərqlənir. Əgər ömürboyu öyrənmə ilə bağlı siyasətlər cins üzrə bölünmüş məlumatlara əsaslanan gender təhlilinə söykənən və bərabərliyi inkişafın və tərəqqinin mərkəzinə qoyan ümumi bir ekosistemin bir hissəsi deyilsə, bu siyasətlərin həyata keçirilməsi faydalı olmayacaq və qadınları daha da təcrid edə bilər. Bu, xüsusilə yaşıl iqtisadiyyata keçid üçün yüksək tələbatla səciyyələnən STEM və rəqəmsal bacarıqlar kontekstində əhəmiyyətlidir.

Qadınları ədalətli keçidlə əlaqəli çətinliklərin öhdəsindən gəlməyə hazırlamağa yönələn investisiyalar təcrübə proqramları və karyera məsləhətləri, rəqəbatlı grant proqramları, gender normalarının və stereotiplərinin aradan qaldırılması və qadınlar üçün STEM karyeraları haqqında maarifləndirmə (məsələn, stereotipləri qıran STEM rol modelləri, STEM əmək yarmarkaları, habelə STEM proqramları üçün maliyyə və natura şəklində dəstək vasitəsilə) şəklində ola bilər. **Gənc qadınları STEM sahələrində təhsilə və karyera seçimlərinə təşviq edən proaktiv tədbirlər** artır. Bununla yanaşı, doğumdan sonra, valideyn məzuniyyətindən sonra, yaxud ödənişsiz qayğı öhdəlikləri səbəbindən uzunmüddətli işsizlikdən və ya keçid prosesləri ilə əlaqədar işini itirdikdən sonra qadın və kişilərin işə qayıtmasını asanlaşdırmaq məqsədi daşıyan təlim proqramları artır. Bu tədbirlər, səriştə təlimi müəssisələrində genderə həssas stimullar vasitəsilə qadınların STEM sahələrinə daxil olmasını asanlaşdıran çərçivələri əhatə edir. Bu stimullara məsələn, kvotalar, hədəflər, təqaüdlər, təhsil grantları və ailə yönümlü, uyğunlaşdırıla bilən təhsil imkanları daxildir (Sakamoto and Sung 2018).

Ədalətli keçid kontekstində, rəqəmsal gender fərqi aradan qaldırılması genderə həssas ömürboyu öyrənmə təşəbbüslərinin diqqət mərkəzində olmalıdır. Bu sahəyə artan diqqətə baxmayaraq, rəqəmsal gender fərqi ölkələr, bölgələr, sektorlar və sosial-iqtisadi qruplar arasında mövcudluğunu saxlayır. Bu, xüsusilə aşağı və orta gəlirli ölkələrdə yaşayan qadınlara şamil olunur. Buna görə də, qadınların və qızların İKT-dən istifadəsinə dair sosial-mədəni məhdudiyyətlər və təməl savadlılıq və rəqəmsal bacarıqların, o cümlədən rəqəmsal və maliyyə savadlılığının olmaması kimi bu fərqlə töhfə verən maneələrin aradan qaldırılması qadınların İKT sektorunda daha bərabər təmsilçiliyi üçün vacibdir.

Son bir neçə onillikdə hökumətlərin və siyasətçilərin öyrənmənin ömürboyu, formal və qeyri-formal şəraitlərdə baş verdiyini və peşə bacarıqlarının və şəxsi potensialın inkişafını dəstəklədiyini qəbul etmələri əhəmiyyətli və müsbət bir tendensiya olmuşdur. **Ömürboyu öyrənmə bacarıqlarına bərabər çıxışı təmin etmək üçün məşğulluq prosesinin həyat dövrünü başa düşmək vacibdir.** Bu o deməkdir ki, qızların minimum səviyyədə oxuyub-yazma və hesab bacarıqlarına yiyələnməsi və geniş spektrli potensial peşələrlə tanış olması və ya bu peşələri nəzərdən keçirməyə təşviq olunması təmin edilməli, eləcə də onların öz həyat və imkanları ilə bağlı gözləntiləri ailə, mədəni və sosial gözləntilər tərəfindən məhdudlaşdırılmamalıdır.

Eynilə, peşələr cinsə və çox vaxt həm də etnik və sosial mənşəyə görə seqreqasiya olunduqda, peşə təhsili və icbari təhsildən sonrakı təhsil pillələri bunu nəzərə almalı və nəticələrin ayrı-seçkilik tendensiyalarını daha da artırmaq əvəzinə, həqiqi bərabərliyə nail olmağa yönəlməsini təmin etməlidir. Məşğulluq prosesinin həyat

dövrünü başa düşmək üçün həm də gender stereotiplərinin ödənişsiz ev və qayğı işləri ilə bağlı rollar, vəzifələr və öhdəliklərə ömürboyu təsirləri nəzərə alınmalıdır.

İqlim keçidi üçün geniş spektrli bacarıqlar tələb olunur və bunlara yerli xalqların bilikləri də daxildir. Məsələn, Amazon bölgəsində saxlanılan karbonun yerli xalqlara məxsus olan və qorunan ərazilərdən kənarda itirilən miqdarı bu ərazilər daxilində itirilən miqdardan iki dəfə çox idi. Yerli qadınların bilikləri və bacarıqları kənd təsərrüfatı və meşə təsərrüfatında iqlim tədbirləri üçün böyük əhəmiyyət kəsb edir və iqlimə davamlı kənd təsərrüfatı üçün iqlim təsirlərini yumşaltma və uyğunlaşma tədbirlərini istiqamətləndirmək üçün istifadə edilməlidir. Bu, yerli bitkilər və flora ilə bağlı biliklər, eləcə də ənənəvi, dayanıqlı əkinçilik və kənd təsərrüfatı təcrübələrini əhatə edə bilər (FAO 2017). Yerli və qəbilə xalqlarına mənsub qadın və kişilərin biliklərinin tanınması və yerli və qəbilə xalqlarının hüquqlarının təşviqi və təmin edilməsi ədalətli keçidin mərkəzi aspektləridir (BƏT 2023d).



Fəaliyyət üçün başlanğıc nöqtələri

Siyasət səviyyəsində:

- Cinsə görə bölünmüş əmək bazarı məlumatlarının toplanması və bacarıqların qiymətləndirilməsi və monitorinqini təmin etmək.
- Gənc qadınlar üçün bacarıqlarla bağlı seçimlərin şaxələndirilməsi (məsələn, texniki peşə təhsili və qeyri-ənənəvi peşələrdə istehsalat təcrübəsi vasitəsilə) və onların STEM sahəsində təhsil və karyera istiqamətlərinə təşviq edilməsi vasitəsilə, gender əsaslı peşə seqreqasiyasını aradan qaldırmaq və qadınların daha yaxşı ödənişli işlərə çıxışını artırmaq üçün pozitiv tədbirlər tətbiq etmək.
- Bacarıqlara olan tələbatı daha yaxşı proqnozlaşdırmaq və keçid dövründə işçilərin qorunmasını və bacarıqlara yiyələnmə, bacarıqlarını artırma və yeniləmə imkanlarını təmin etmək üçün sosial dialoqu təşviq etmək.
- Daha çox qadının kişilərin hökmranlıq etdiyi sektorlara cəlb edilməsi üçün maaş, ləyaqət və hörmət, iş-həyat balansı baxımından əmək şəraitini yaxşılaşdırmaq.

Konkret tədbirlər:

- İbtidai və orta təhsilin pulsuz, icbari, hamı üçün və keyfiyyətli olmasını təmin etmək.
- Səriştə təliminin müəssərliyindəki boşluqları aradan qaldırmaq üçün təlim müəssisələrində pozitiv tədbirlərlə bağlı strategiyalar qəbul etmək; yəni, qadın təlimçiləri işə götürməklə, həm kişi, həm də qadın təlimçilərin gender təlimindən keçməsinə təmin etməklə və digər vasitələrlə qadın tələbələrin cəlb edilməsinə xüsusi diqqət yetirmək.
- Peşə təhsili müəssisələrində qadınları İKT, elm və yaşıl iqtisadiyyat proqramlarına cəlb etmək üçün hədəflər təyin etmək.
- Qadınları STEM, İKT və yaşıl peşələrə daxil olmağa təşviq edən karyera məsləhətləri və kurikulumların hazırlanmasını təmin etmək. Qadınların bərabər əsaslarla iştirakına şərait yaratmaq üçün bu məsləhətlərdə və kurikulumlarda gender qərəzinin və maneələrin mövcud olmasını təmin etmək.
- Qadın və qızların STEM bacarıqlarını inkişaf etdirməsini təşviq edən sxemləri stimullaşdırmaq. Bu, təcrübə proqramları və karyera məsləhətləri, rəqabətli qrant proqramları, qadınlar üçün STEM karyeraları haqqında maarifləndirmə, yarmarkalar, STEM proqramları üçün maliyyə dəstəyi və natura şəklində dəstək, eləcə də ailə öhdəlikləri olan işçilərin bərabər əsaslarla iştirak edə bilməsi üçün qayğı xidmətlərinin təmin edilməsi vasitəsilə həyata keçirilə bilər.
- STEM sahələrində qadın rol modellərini cəlb etməklə, gender stereotiplərinin qarşısını almaq üçün maarifləndirmə təşəbbüslərini təşviq etmək.
- İqlim təsirlərinin yumşaldılması və uyğunlaşma siyasətləri və proqramları kontekstində və digər kontekstlərdə yerli və qəbilə xalqlarına mənsub qadın və kişilərin biliklərinin və hüquqlarının tanınmasını təmin etmək.
- Qadınların və qızların səlahiyyətlərinin artırılmasına və onların iqlim müzakirələrində iştirak etməyə hazırlığını dəstəkləməyə yönələn ünvanlı kurikulumlar hazırlamaq.
- Səriştə inkişafı proqramlarının müəssərliyini artırmaq üçün rəqəmsal təhsil vasitələrindən, uzunmüddətli maliyyələşdirmə vasitələrindən və uyğunlaşdırıla bilən təhsil imkanlarından istifadə etmək.

5-ci siyasət sahəsi: Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası

İqlim dəyişmələri iş yerlərindəki mövcud riskləri kəskinləşdirir və yeni risklər yaradır. Qlobal temperaturun artması istilik stressinin artmasına səbəb olur və peşə ilə əlaqədar müxtəlif xəstəliklərə məruzqalmanın artmasının dəyişən iqlim şəraiti ilə əlaqələndiriləcəyi gözlənilir. Bəzi daha “yaşıl” iş proseslərinin və ya resurslarının qəbulu əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası baxımından faydalar gətirə bilər (məsələn, “yaşıl” kimya vasitəsilə zərərli maddələrin qarşısının alınması). Lakin keçid prosesi genişlənən sektorlar və fəaliyyətlərlə əlaqəli riskləri özü ilə gətirə bilər: məsələn, günəş panellərinin istehsalı, idarə olunması və təkrar emalı və ya elektron tullantıların meydana gəlməsi, idarə edilməsi və təkrar emalı ilə bağlı risklər. **Keçidin ədalətli olması üçün bütün işlər təhlükəsiz və gigiyenik olmalıdır. Buna görə də, əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası (ƏTG) siyasətləri ədalətli keçidin təmin edilməsində mühüm rol oynayır** və iqlim dəyişmələri və keçidlə əlaqəli risklərin etibarlı qiymətləndirilməsinə əsaslanmalıdır.

Çoxsaylı sənaye sahələrində işçilər plastiklərin tərkibindəki zərərli əlavə kimyəvi maddələrə məruz qalırlar ki, bu da immun, endokrin və reproduktiv sistem funksiyalarının pozulması, eləcə də xərçəng və doğuş qüsurları ilə əlaqələndirilmişdir. Mikroplastiklər işçilərin sağlamlığı üçün özünəməxsus təhdidlər yaradır, lakin hazırda bu yeni yaranan riskin qiymətləndirilməsi üçün mövcud sübutlar minimal səviyyədədir. İşçilər daha uzun müddət ərzində daha yüksək konsentrasiyalarda təsirlərə məruz qaldıqları üçün daha yüksək risk altındadırlar. Xəstəliklər adətən məruz qalmadan illər sonra aşkar edilir və qlobal xəstəlik yükü göstəricilərində əks olunmur. Qeyd etmək vacibdir ki, bir çox sənaye sahələrində işçilər plastiklərin həyat dövrünün bütün mərhələlərində, hər gün onlara məruz qalırlar: mədən yanacaqlarının hasilatı, məhsulların istehsalı, məhsulların daşınması və utilizasiya (təkrar emal və ya yandırma). Bu cür işçilərin çoxu əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası ilə bağlı qaydaların və sosial müdafiə mexanizmlərinin məhdud olduğu qeyri-rəsmi iqtisadiyyatda çalışır. Eynilə, COVID-19 pandemiyası iqlim dəyişmələrinin insanların epidemiyalara və pandemiyalara məruz qalma ehtimalını artırdığını və bunun insanların sağlamlığına və əmək bazarında iştirak qabiliyyətinə təsir etdiyini xatırlatdı. Bu baxımdan, əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası sistemlərini hazırlayarkən və qabaqlayıcı, hazırlıq və cavab tədbirlərini yaradarkən gender amilləri nəzərə alınmalıdır.

Bu yaxınlarda “təhlükəsiz və sağlam əmək mühiti”nin Beynəlxalq Əmək Təşkilatının iş yerində əsas prinsip və hüquqlarından biri kimi daxil edilməsi plastiklərə zərərli məruzqalmanın işçilər üçün yaratdığı yeni risklərlə mübarizə aparmaq üçün fəaliyyət çərçivəsini təmin edir. Sistem yanaşmasından istifadə edərək, əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenasının səmərəli idarə olunması qlobal miqyasda işçilərin sağlamlığının qorunması üçün vacibdir. Son illərdə BƏT və onun üzvləri müzakirələr vasitəsilə, Qlobal Kimyəvi Maddələr Çərçivəsi (GFC) və onu müşayiət edən Bon Bəyannaməsi (Oktyabr 2023) daxil olmaqla, qlobal ekoloji siyasət çərçivələrinə əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası məsələlərinin daxil edilməsinə nail olub.

Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası məsələlərinə gender yanaşmasının tətbiqi

İşçi qüvvəsində gender fərqlərini tanımaq həm kişi, həm də qadın işçilərin təhlükəsizliyini və sağlamlığını təmin etmək üçün vacibdir. Bu sahədə müəyyən irəliləyişlər əldə olunsun da, daha çox iş görülməlidir. Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası üzrə siyasətlərin və qabaqlayıcı strategiyaların

hazırlanması zamanı gender fərqləri nəzərə alınmalıdır. Bu cür yanaşma kişi və qadın işçilər arasında mövcud olan fərqləri qəbul edir və üzə çıxarır və bununla əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası ilə bağlı riskləri müəyyən etmək və effektiv həllər tətbiq etmək üçün imkan yaradır.

Genderə həssas və inklüziv yanaşma qəbul edir ki, qadınlar və kişilər gördükləri fərqli işlərə, cəmiyyətdəki fərqli rollarına və fərqli gözləntilər və öhdəliklərinə görə, iş yerində fərqli təhlükəsizlik və sağlamlıq risklərinə məruz qala bilərlər və buna görə də, onlar üçün fərqli nəzarət tədbirləri tələb oluna bilər. Belə bir yanaşmanın qəbul edilməsi həm də əməyin gender əsaslı bölgüsü, bioloji fərqlər, məşğulluq meyilləri, sosial rollar və sosial strukturlar kimi amillərin hər bir genderin peşə təhlükələri və risklərinə fərqli məruz qalma formalarına töhfə verdiyini daha yaxşı başa düşməyə imkan verir. Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası (ƏTG) üzrə siyasətlərin və qabaqlayıcı strategiyaların həm qadınlar, həm də kişilər üçün effektiv olması üçün bu gender ölçüsü nəzərə alınmalı və bu siyasətlər sağlamlıq, təhlükəsizlik və gender rolları arasındakı əlaqəyə dair daha dəqiq məlumatlara əsaslanmalıdır (BƏT 2014a).

Bir çox ölkələrdə kənd təsərrüfatında qadınlar daha çox təmsil olunur və aşağıdakı III fəslin kənd təsərrüfatı bölməsində qeyd olunduğu kimi, bu sektor iqlim dəyişmələrinə, o cümlədən istilik stressinə artan məruzqalmaya qarşı xüsusilə həssasdır. Eyni zamanda, qadınlar tullantıların toplanması və təkrar emal sahəsində də iştirak edirlər. Bu sahədə rast gəlinən peşə ilə bağlı müxtəlif təhlükələr III fəslin tullantılar və dairəvi iqtisadiyyat bölməsində təsvir olunur. Bununla belə, ƏTG demək olar ki, bütün sektorlarda gender ölçüsünə malikdir, çünki qadınlar və kişilər fiziki və psixososial risklərə fərqli formalarda məruz qala bilərlər. Buna görə də, ədalətli keçid siyasətləri və təşəbbüsləri ilə yanaşı ƏTG üzrə siyasətlərin və qabaqlayıcı strategiyaların hazırlanmasında gender fərqləri nəzərə alınmalıdır (BƏT 2014a).

Bundan əlavə, ayrı-seçkilik, mədəniyyət və dil fərqləri və digər həssaslıqlar adətən psixososial risklərlə qarşılıqlı əlaqədə olur və kəşifir və bununla da əmək dünyasında zorakılıq və qısnamanın mövcudluğuna təsir göstərir. Ayrı-seçkilik bir sıra faktiki və ya fərz edilən fərqlərə əsaslanma bilər. Bura məsələn, aşağıdakılar daxildir, lakin bunlarla məhdudlaşmır: irq, dərinin rəngi, cins və ya gender, din, siyasi əqidə, vətəndaşlıq və ya sosial mənsə, hamiləlik və ya ailə vəzifələri, yaş, əlillik, faktiki və ya fərz edilən İİV statusu, miqrasiya və yerli və ya qəbilə xalqlarının statusu. Bu səbəblərdən, Beynəlxalq Əmək Təşkilatının "Zorakılıq və qısnama haqqında" 190 sayılı Konvensiyası (2019-cu il) və 206 sayılı Təvsiyəsi (2019-cu il), zorakılıq və qısnama ehtimalını artıran bütün amillərin nəzərə alınması üçün iş yerində risklərin qiymətləndirilməsi və idarə olunmasını tələb edir. Əslində, 190 nömrəli Konvensiya zorakılığı və qısnamanı, o cümlədən gender əsaslı zorakılığı və qısnamanı və bununla əlaqəli psixososial riskləri yalnız ayrı-seçkilik və ədalətsizlik məsələsi deyil, həm də sağlamlığın pozulması riski kimi tanıyır (BƏT 2021a). Bu, 2022-ci ildə BƏT-in üçtərəfli tərkibi sağlam və təhlükəsiz iş mühiti hüququnu əsas prinsip və iş yerində hüquq səviyyəsinə qaldırması və "Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası haqqında" 155 nömrəli Konvensiyanı (1981) və "Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası üçün təşviqat çərçivəsi haqqında" 187 nömrəli Konvensiyanı (2006) əsas Konvensiyalar kimi təyin etməsi ilə gücləndirildi.

Bir sıra ölkələrdə ƏTG ilə bağlı qanunvericilik artıq işəgötürənlərin öz iş yerləri ilə əlaqəli müxtəlif təhlükəsizlik və sağlamlıq risklərini müəyyən etmək, azaltmaq və mümkün olduqda, qarşısını almaq üçün onları qiymətləndirmək vəzifəsini nəzərdə tutur. Risklərin idarə olunmasına rəhbərlik cavabdehlik daşısa da, işçilər də iş yerində təhlükələri müəyyənləşdirməyə və qiymətləndirməyə kömək etmək baxımından mühüm rol oynayırlar. İş yerində zorakılıq və qısnamaya bir çox amillər, o cümlədən psixososial təhlükələr və peşə stressi töhfə verir (BƏT 2021a).

Nümunəvi təcrübələr

Fil Dişi Sahilində balıq emalı ilə məşğul olan qadınların gəlirlərini və peşə təhlükəsizliyini yaxşılaşdıran daha “yaşıl” balıqı hisəvermə texnologiyası. Fil Dişi Sahilində balıqı hisəvermə ilə məşğul olanların əksəriyyəti qadınlardır və onlar hisə verilmiş və qurudulmuş balıq hazırlayaraq gəlir əldə edirlər. Abobodum qəsəbəsində balıq emalı ilə məşğul olan qadınlar ənənəvi pəncə sobaları və kəsilmiş çəlləklərdən ibarət hisəvermə avadanlıqları əvəzinə, 2008-ci ildə BMT-nin Ərzaq və Kənd Təsərrüfatı Təşkilatı (FAO) tərəfindən Seneqalın Milli Balıqçılıq və Akvakultura Texniklərinin Hazırlıq Mərkəzi (CNFTPA) ilə birgə hazırlanmış “Thiaroye” adlandırılan balıq hisəvermə texnikasından (FTT-Thiaroye) istifadə edirlər.



“FTT-Thiaroye” işçiləri daha az istiliyə, daha az yanığa və daha az tüstüyə məruz qoyaraq, onların üzləşdiyi sağlamlıq, əmək və təhlükəsizliklə bağlı riskləri – xüsusilə gözlərinə və tənəffüs sistemlərinə qarşı riskləri azaltmışdır. Qadınların gəlirləri və dolanışıqları da yaxşılaşmış və nəticədə onların ailələrinin qida təhlükəsizliyini gücləndirmək qabiliyyətləri də artmışdır.

Bu texnologiya kiçik miqyaslı balıqçılara və emalçılara daha təhlükəsiz iş şəraitində bizneslərindən əlavə faydalar əldə etməyə kömək edir, eyni zamanda ətraf mühiti qoruyur və iqlim dəyişmələrinin təsirlərinə uyğunlaşmağa imkan verir. FAO-nun iştirak etdiyi “FTT-Thiaroye” proqramlarında “FTT-Thiaroye” texnologiyasını qurmaq, istifadə etmək və saxlamaq üçün təlimdən keçmiş şəxslərin ən azı 80 faizi qadın balıq emalçılarıdır.

Bundan əlavə, “FTT-Thiaroye” texnikası məhsul yığımından sonrakı itkiləri azaltmaqla, balığın keyfiyyətini qorumaqla və kömür və ya odun əvəzinə biokütlə (bitki və üzvi mənşəli köməkçi məhsullar və mal peyini) istifadə etdiyi üçün digər texnikalarla müqayisədə daha yüksək enerji səmərəliliyinə malik olmaqla iqtisadi məhsuldarlığı və ərzaq təhlükəsizliyini artırır. Qurutma və hisəvermə vaxtını azaltmaqla, yanacaq kimi asanlıqla tapılan biokütlədən istifadə etməklə və daha tez və hazır satılan məhsul istehsal etməklə, bu yeni texnika qadınların digər işlərə sərf edə biləcəyi vaxtı artırır.

Mənbə: Dünya Bankı, FAO, and IFAD 2015.



COVID-19 pandemiyasından, psixi sağlamlıq məsələlərinin nəzərə alınması və icmalarla işin aparılmasına dair nəticələr çıxarmaq. İqlim dəyişmələri malyariya kimi infeksiya və keçirici həşəratlar vasitəsilə yayılan xəstəliklərlə əlaqəli ictimai səhiyyə təhdidlərini də artıracaq. Cənubi Afrikanın Prezident yanında İqlim Komissiyasına görə, buna COVID-19 kimi pandemiyalar da daxildir, çünki iqlim dəyişmələri, biomüxtəliflik və təbii mühiti itkisi ortaq səbəblərə malikdir və onlar bir-birini qarşılıqlı olaraq gücləndirir. Bu səbəbdən, Komissiya ictimai səhiyyə sisteminin insanların iqlim dəyişmələrinə uyğunlaşma qabiliyyətinin dəstəklənməsində mərkəzi rol oynamalı olduğunu tövsiyə edir.



Prezident yanında İqlim Komissiyası Cənubi Afrikanın COVID-19 pandemiyasına cavab tədbirlərindən öyrənilmiş mühüm dərsləri müəyyən edir: iqlim dəyişmələri ilə bağlı məsələlərə icmaların cəlb olunmasının və psixi sağlamlıqla bağlı müalicəyə çıxışın təmin edilməsinin vacibliyi. COVID-19 pandemiyası, belə bir böhranın ədalətli keçidə təsirlərini daha yaxşı başa düşmək üçün uzunmüddətli ekstremal ictimai stress dövrü kimi tədqiq edilə bilər. Tədqiqatlar göstərdi ki, COVID-19-a yoluxma qorxusu depressiv simptomları, qorxu və tənhalıq hissələrini artırır. Bu təcrübə, iqlim dəyişmələrinə cavab olaraq ədalətli keçid dövründə psixi sağlamlığı dəstəkləmək üçün, cəmiyyətlərin yaşadığı real təcrübələri anlamağa daha çox diqqət yetirməyin zəruriliyini vurğulayır.

Mənbə: Cənubi Afrika, Prezident yanında İqlim Komissiyası 2022.



Fəaliyyət üçün başlanğıc nöqtələri

Siyasət səviyyəsində:

- Gender və ƏTG ilə bağlı məsələləri ədalətli keçid üzrə milli siyasətlərə və strategiyalara daxil etmək.
- Sağlamlıq və gender rolları arasındakı əlaqəyə dair daha dəqiq məlumatlara əsaslanan ƏTG siyasətlərini təşviq etmək.
- Milli ƏTG siyasətlərinə qadın işçilərin təhlükəsizliyinin və sağlamlığının yaxşılaşdırılması üçün strategiya daxil etmək.
- İşəgötürənlərə, həmkarlar ittifaqlarına və milli hakimiyyət orqanlarına aşağıdakılar baxımından istiqamət vermək: problemləri müəyyən etmək; bütün işçilər üçün, ümumi təhlükəsizlik və sağlamlıq fəaliyyətləri ilə lazımi əlaqələr qurmaq; milli səviyyədə əmək və sənaye üzrə yenidənqurma proseslərində qadın işçilərin ehtiyaclarının nəzərə alınmasını təmin etmək üçün spesifik proqramlar hazırlamaq – xüsusilə qanunvericilik, maarifləndirmə və təlim, işçilərin iştirakı və tətbiqi tədqiqat sahələrində.

Konkret tədbirlər:

- Təhlükələrlə əlaqəli risklərin təsirlərini minimuma endirmək və gələcəkdə oxşar hadisələrin qarşısını almaq məqsədilə bu risklərin qarşısını almaq və ya nəzarətdə saxlamaq üçün adekvat tədbirlər hazırlamaq.
- İş yerində zorakılıq və qısnamanın qarşısını almaq və bu problemləri aradan qaldırmaq üçün cavab tədbirləri üzrə protokollar yaratmaq.
- İş yerində, iqlim dəyişmələri ilə bağlı bütün potensial ƏTG risklərini, o cümlədən zorakılıq və qısnama, psixososial təhlükələrin və risklərin başvermə ehtimalını nəzərə alan risk qiymətləndirmələri aparmaq.
- Aşağıdakılardan qaynaqlanan təhlükə və risklərə diqqət yetirmək: əmək şəraiti və tədbirləri; işin təşkili və insan resurslarının idarə edilməsi; ayrı-seçkilik; səlahiyyət münasibətlərindən sui-istifadə; zorakılıq və qısnamanı dəstəkləyən gender, mədəni və sosial normalar (BƏT-in 206 nömrəli Tövsiyəsinə əsasən).

6-cı siyasət sahəsi: Sosial müdafiə

Sosial müdafiə insanları həyatın müxtəlif mərhələlərinə xas risklərdən və şoklardan, o cümlədən daha geniş şəkildə iqlim dəyişmələri və ekoloji dəyişikliklərlə əlaqəli olan risk və şoklardan qoruyur və daha yaşıl iqtisadiyyata keçidlə bağlı ola biləcək mənfi təsirlərə qarşı müdafiə təmin edir (BƏT 2023f).

Qəfil və tədricən başlayan iqlim şokları aşağıdakılarla nəticələnə bilər:

- gəlir, dolanışiq və ərzaq təhlükəsizliyinin itirilməsi;
- məhsul və ya mal-qaranın itirilməsi səbəbindən qidalanmanın azalması;
- iqlim fəlakətləri səbəbindən evlərin, iş yerlərinin və ya aktivlərin itirilməsi;
- iqlim dəyişmələri səbəbindən məcburi köçkünlük, yerdəyişmə və ya miqrasiya;
- sağlamlıq riskləri;
- miqrasiya edən ailə üzvləri tərəfindən uşaqların və qadınların geridə qoyulması;
- uşaqların təhsil rejiminin pozulması;
- uşaqların və qadınların zorakılığa daha çox məruz qalması;
- qadınların və qızların artan qayğı öhdəlikləri ilə yüklənməsi.

Bu baxımdan, **sosial müdafiə insanların iqlim dəyişmələrinin təsirlərinin öhdəsindən gəlmək üçün resurslar və vaxtla təmin edilməsində mühüm rol oynayır** (BƏT 2023f). Sosial müdafiə, həmçinin, **keçidin potensial mənfi təsirlərinin**, o cümlədən iş və gəlir itkisinin və enerji və ya qida qiymətlərində potensial müvəqqəti artımların azaldılmasında olduqca vacib rol oynayır. Ədalətli keçid üçün uyğun olan sosial müdafiə alətləri aşağıdakılardır:

- işsizlikdən müdafiə;
- sağlamlığın sosial müdafiəsi;
- xəstəlik müavinətləri;
- analığın müdafiəsi;
- pensiyalar və sosial yardım sxemləri;
- bəzi ictimai məşğulluq proqramları.

BƏT-in "Sosial təminat (minimum standartlar)" haqqında 102 nömrəli Konvensiyası (1952) və "Minimum sosial təminatlar haqqında" 202 nömrəli Tövsiyəsi (2012) sosial müdafiə siyasətlərinin, sistemlərinin və sxemlərinin hazırlanması və həyata keçirilməsinə dair əsas təlimatları əks etdirir (BƏT 2021c).

Sosial sığorta və ya vergi ilə maliyyələşdirilən mexanizmlər hesabına **işsizlik müavinətləri** – iqlimlə əlaqəli şoklar səbəbindən (məsələn, mədən yanacağı sektorunda və onun dəyər zəncirlərində sektorların kiçilməsi ilə əlaqədar iş yerlərinin itirilməsi) gəlirlər itirildikdə və ya qismən və ya tam işsizliklə qarşılaşdıqda, dərhal dəstək təmin etməyə imkan verir (BƏT 2021b). İşsizlik müavinətləri, xüsusən də, bacarıqların inkişafı və aktiv əmək bazarı siyasətləri ilə əlaqəli olduqda, işçilərin iş imkanları əldə etməsinə dəstəyin ayrılmaz bir hissəsidir. **Qadınlar və digər həssas qruplar üçün işsizlik müavinətləri həmçinin yeni bacarıqlara yiyələnmək və ekoloji keçidin yeni yaranan sektorlarında yeni işlərə çıxış imkanı əldə etmək üçün bir fürsət ola bilər.**

Sağlamlığın sosial müdafiəsi maliyyə çətinliyi olmadan səhiyyə xidmətlərinə çıxışı təmin edir və xəstəlik halında gəlir təhlükəsizliyini təmin edir. Beləliklə, o, insanların iqlim fəlakətləri və dəyişən iqlim şəraiti ilə əlaqədar dəyişən sağlamlıq risklərindən qorunmasında mühüm rol oynayır. **Pensiyalar** yaşlılara, ağır əlilliyi olan şəxslərə və ailə başçısını itirənlərin gəlir təhlükəsizliyini təmin edir. Onların hamısı iqlimlə əlaqəli mənfi təsirlərə məruzqalma riski xüsusilə yüksək olan qruplardır (BƏT 2023f). Layiqli məşğulluq və yenidənə hazırlıq üçün seçimlər mövcud olmadıqda, keçid dövründə işlərini itirən işçiləri dəstəkləmək üçün erkən təqaüdə çıxma və ya təqaüd öncəsi keçid proqramı kimi variantlar istifadə oluna bilər, bir şərtlə ki, bu, qadınların və kişilərin pensiya hüquqlarının adekvatlığına mənfi təsir göstərməsin.

Pul və ya natura şəklində müavinətlər, o cümlədən sosial yardım və minimum gəlir təminatı mexanizmləri iqlim dəyişmələrinə və ya iqlim siyasətlərinə həssas olan və ya mənfi təsirlənən şəxslərin gəlirlərini və əsas ehtiyaclarının qarşılanmasını təmin edə bilər – məsələn, yoxsul ev təsərrüfatlarını mədən yanacağı üzrə subsidiya siyasətlərindəki dəyişikliklərlə əlaqədar enerji qiymətlərinin artmasının təsirlərindən qoruyaraq. Belə müavinətlər həmçinin, kənd təsərrüfatı və meşə təsərrüfatı kimi sahələrdə daha dayanıqlı təcrübələri təşviq etmək üçün bir vasitə kimi xidmət edə bilər.⁷ Sosial müdafiə “yaşıl” siyasətlərin potensial yan təsirlərini əvəzləşdirməklə, bu siyasətlərin qəbuluna və sosial konsensusun gücləndirilməsinə töhfə verir (BƏT 2021d).

Ədalətli keçid üçün sosial müdafiə siyasətlərinə gender yanaşmasının tətbiqi

Qadınlar məşğulluğun daha çox həssas və qeyri-rəsmi formalarında çalışdıqları üçün sosial müdafiə ilə əhatə olunma səviyyələri daha aşağı, müavinət səviyyələri isə əhəmiyyətli dərəcədə aşağı olur və bu, xüsusilə aşağı və orta gəlirli ölkələrdə aktualdır. Qlobal miqyasda, **analığın müdafiəsi mexanizmləri ilə əhatə olunma səviyyəsi** hələ də aşağıdır: hər 10 potensial anadan cəmi 7-i BƏT-in “Analığın müdafiəsi haqqında” Konvensiyasında (№183) və Tövsiyəsində (№191) (2000-ci il) nəzərdə tutulan ən azı 14 həftəlik analıq məzuniyyətinin verildiyi ölkələrdə yaşayır (BƏT 2022b). **İqlim keçidi zamanı qadınların kənarda qoyulmamasını təmin etmək üçün** ən azı ana və uşaq sağlamlığı və bütün qadınlar üçün analıq dövründə minimum gəlir stabilliyini təmin edən minimum sosial təminat da daxil olmaqla, **universal, hərtərəfli, adekvat və dayanıqlı sosial müdafiə sistemlərinə doğru səylərin artırılması tələb olunur** (BƏT 2021c).

Ümumi sosial müdafiə müavinətlərinin əhatə dairəsinin genişləndirilərək hələ kifayət qədər əhatə olunmayan qadınları, o cümlədən özünüməşğul işçiləri və qeyri-rəsmi iqtisadiyyatda çalışanları əhatə etməsi iqlimə həssaslığı azaltmaq üçün vacibdir (Koechlein et al. 2020; BƏT 2021b). Bu, sosial sığorta təminatının genişləndirilərək hələ əhatə olunmayan işçi kateqoriyalarını əhatə etməsi və bununla özünüməşğulluq da daxil olmaqla bütün növ məşğulluq növlərində iştirak edən işçilərin kifayət qədər əhatə olunmasını təmin etməyi ehtiva edir. Bundan əlavə, bu müavinətlər yığıma əsaslanmayan sosial müdafiə mexanizmləri ilə birləşdirilməli və beləliklə, müəyyən edilmiş minimum milli sosial təminat vasitəsilə ən azı minimum gəlir təhlükəsizliyini və səhiyyə xidmətlərinə çıxışı təmin etməlidir. Bu yolla, sosial müdafiə sistemləri iqlim siyasətləri və ya iqlim dəyişmələrindən mənfi təsirlənənləri və ya həssas vəziyyətlərdə olanları dəstəkləmək üçün mühüm rol oynaya bilər.

⁷ Ədalətli keçid kontekstində sosial müdafiə haqqında daha çox məlumat üçün BƏT-in "[Ədalətli Keçid üçün Sosial Müdafiə](#)" siyasət icmalı və əlaqəli resurslara baxa bilərsiniz.

Ədalətli və inklüziv keçidi təmin etmək üçün genderə həssas sosial müdafiə siyasətləri bütün sosial müdafiə sistemini, o cümlədən sosial sığortanı və vergilər hesabına maliyyələşdirilən müavinətləri, məsələn, sosial yardımı nəzərə almalıdır. Məsələn, pensiyalarda gender aspektlərinin nəzərə alınması üçün onların əhatə dairəsi və qadınlar üçün adekvatlığı artırıla bilər. Buna məsələn, qadınların övladlarına və ya başqalarına qayğı göstərməyə sərf etdikləri vaxtı tanımaqla və minimum pensiya təminatını təmin etməklə nail olmaq olar (ISSA 2017; BƏT, yaxın vaxtlarda dərc ediləcək).

Sosial müdafiə müavinətləri – məsələn, uşaq müavinətləri, uşağa qulluğa görə müavinətlər, əlillik müavinətləri və uzunmüddətli qulluq müavinətləri daha çox qadının layiqli ödənişli işə daha çox vaxt sərf etməsinə imkan verə bilər (BƏT 2021b). Bu müavinətlər aşağıdakılara töhfə verir: ödənişsiz qayğı işi öhdəliklərinin tanınması, azaldılması və yenidən bölüşdürülməsinə; təhsilə və bacarıqlara, xüsusilə qızların təhsilinə çıxış imkanının yaxşılaşdırılmasına; qızlara və qadınlara qarşı zorakılığın azaldılmasına (Nesbitt-Ahmed 2023). Ekstremal iqlim hadisələri baş verdikdə, təxirəsalınmaz pul yardımları insan həyatını, gəlirləri və iş yerlərini qorumaq baxımından çox vacib ola bilər və düzgün planlaşdırıldıqda, onlar gender aspektlərini nəzərə alaraq gender əsaslı riskləri aradan qaldıra bilərlər.

"Təxirəsalınmaz minimum gəlir təminatı" və ona gender əsaslı əlavələrin edilməsi vasitəsilə iqlim fəlakətlərinin təsirlərinin azaldılması

İqlim fəlakətlərindən sonra, ev təsərrüfatları tez-tez böyük çətinliklərlə üzləşir. Bu çətinliklər arasında ilkin zərurat mallarının azlığı və iş imkanlarının məhdudluğu, eləcə də xəstəlik və xəsəratlər səbəbindən ölüm səviyyəsinin artması ola bilər. Bu cür fəlakətlər qadınlara və qızlara qeyri-mütənəib və mənfi təsir göstərir. Buna məsələn, ödənişsiz qayğı yükünün artması, zorakılıq və qısnamanın, o cümlədən cinsi və ailədaxili zorakılığın artması və uşaqların əməyə cəlb edilmək üçün məktəbdən çıxarılması daxildir.

Humanitar müdaxilələrin mümkün olduğu hallarda, bu cür vəziyyətlər geniş əhatə dairəsinə malik minimum gəlir təminatı mexanizmi vasitəsilə yüngülləşdirilə bilər. Yanaşmalardan biri heç bir şərt müəyyən etmədən ödənilən minimum aylıq gəlir ola bilər. Bu, məhdud müddət ərzində təxirəsalınmaz minimum gəlir dəstəyi kimi çıxış edir və "sabitlik qrantı" da adlandırılır. O, maliyyə sabitliyini təmin etmək üçün fərdlərə həm böhran dövründə, həm də bərpa dövründə verilən pul yardımlarından ibarətdir. Bu pul yardımları fəlakətin miqyasından asılı olaraq, coğrafi baxımdan təsirlənmiş bölgədə və ya hətta milli səviyyədə həyata keçirilə bilər. Yüksək bərabərsizlik və ya sistemik ayrı-seçkilik kontekstlərində qadınların səlahiyyətini və qəbul edilən dəyərini artırmaq üçün qadınlara və qızlara daha yüksək məbləğlər ödənilə bilər.

Bir çox ölkələr COVID-19 pandemiyası dövründə təxirəsalınmaz pul yardımları çərçivəsində daha yüksək gender əsaslı əlavələr ödəyib. Bundan əlavə, bütün ev təsərrüfatı üçün nəzərdə tutulan ümumi ödənişlərin əvəzinə, fərdiləşdirilmiş ödənişlərin təqdim edilməsi qadınlara öz pullarına daha çox nəzarət etmək imkanı verir. Əgər bu ödənişlər adekvat olarsa, qadınların öz həyat yoldaşı tərəfindən təmin edilən maliyyə sabitliyindən asılılığını azalda bilər və nəticədə, qadınlara problemli ev təsərrüfatlarını qorxusuz tərk etmək imkanı verə bilər. Pul vəsaitləri mövcud olduqda, bu cür pul yardımlarının həyata keçirilməsinin adətən azadlığı gücləndirdiyi hesab edilir, çünki onların idarə edilməsi az xərc tələb edir, ehtiyacı olanları kənarda qoyma riski aşağıdır və böhran vaxtlarında insanlara kömək etməyin ən sürətli yoludur.

Sosial müdafiə mexanizmləri dövlət məşğulluq proqramları, iş və bacarıqlar üzrə təlim/yenidənəhazırlıq, yaxud sağlamlıq və ya zorakılıq və qısnamaya qarşı qabaqlayıcı tədbirlər və cavab tədbirləri kimi xidmətlərlə əlaqələndirilə bilər. Səriştə inkişafı və təliminə və məşğulluq xidmətlərinə çıxışın asanlaşdırılması qadınların layiqli məşğulluğa çıxışını təmin etmək və gəlirlərini artırmaq üçün vacibdir və əməyin ödənişində gender fərqlərinin aradan qaldırılması və sosial sığortaya çıxış imkanının asanlaşdırılması üzrə tədbirlərlə birləşdirildikdə, xüsusilə təsirli ola bilər (BƏT 2021b).

Kənd yerlərində sosial müdafiəni fəlakətlərə qarşı hava əsaslı məhsul sığortası ilə əlaqələndirməyə (qadınlara xüsusi diqqət yetirməklə) maraq artmaqdadır. Bundan əlavə, adekvat sosial müdafiəyə çıxış imkanı kənd təsərrüfatına və kənd yerlərində yaşayış vasitələrinə dəstək tədbirləri (məsələn, resurslar üçün subsidiyalar) ilə əlaqələndirilə bilər. Bu, maddi ehtiyatların yaxşılaşmasına və ya kredit məhdudiyyətlərinin yüngülləşməsinə şərait yaradaraq, riskləri və həssaslığı daha da azalda bilər ki, bu da təsərrüfat məhsuldarlığını artırmaq üçün faydalı ola bilər (BƏT və FAO 2021; Tirivayi, Knowles, and Davis 2016).

Nümunəvi təcrübələr

Sosial müdafiə siyasətləri vasitəsilə qadınların iqlimə adaptasiyasını və dayanıqlığını dəstəkləmək

Paraqvayda Yoxsulluq, Meşəbərpə, Enerji və İqlim Dəyişmələri (PROEZA) layihəsi. PROEZA layihəsi kənd yerlərində yoxsulluq və həddindən artıq yoxsulluq şəraitində yaşayan təxminən 87,000 həssas ev təsərrüfatının iqlim dəyişmələrinə qarşı dayanıqlığını artırmaq üçün onların iqlimədavamlı aqromeşəçiliyə əsaslanan istehsal sistemlərində iştirakını dəstəkləyir. Benefisiarların təxminən yarısı qadınlardır və onlardan 14,800-ü yerli xalqların nümayəndələridir. PROEZA layihəsinin Gender üzrə Fəaliyyət Planına qadınların sosial müdafiəsi ilə bağlı göstəricilər daxildir: məsələn, benefisiar ev təsərrüfatlarından olan qadınların ərzaq təhlükəsizliyini təmin etmək üçün maliyyə dəstəyi almalarının təmin edilməsi.

Mənbə: BƏT 2022d



Hindistanda kənd yerlərində məşğulluğun təminatı haqqında Mahatma Qandi adına milli qanun.

Bu qanun Hindistan ərazisində 128,5 milyon ev təsərrüfatını əhatə edən ən böyük ictimai məşğulluq proqramlarından birini yaratdı. Proqram vasitəsilə, qeydiyyatdan keçən yetkinlik yaşına çatmış bütün kəndlilər hər il minimum əmək haqqı ilə ictimai işlərdə 100 gün ödənişli iş hüququna malikdirlər və belə iş mövcud olmadıqda, 100 günə qədər işsizlik sığortası alırlar. Proqramın bəzi genderə həssas xüsusiyyətləri mövcuddur: iş imkanlarının ən azı üçdə biri qadınlar üçün ayrılıb; qadınlara və kişilərə bərabər əməkhaqqı təklif olunur; iş yerlərində uşağa qulluq xidmətləri təmin edilir; hamilə və süd verən qadınlara fiziki cəhətdən daha az əmək tələb edən vəzifələr təklif olunur. Lakin proqramın strukturunu və təsirini davamlı olaraq yaxşılaşdırmaq üçün bəzi tövsiyələr irəli sürülür. Hindistanda qadın hüquqları müdafiəçiləri proqram çərçivəsində bütün iş yerlərində sistemativ şəkildə uşağa qulluq xidmətinin təmin edilməsinə ehtiyac olduğunu vurğulayıblar. Bundan əlavə, işçilərin həyatın müxtəlif mərhələlərində qarşılaşacaqları digər risklərə qarşı qorunmalarını təmin edəcək sosial sığorta mexanizmlərinə sistemativ şəkildə daxil edilməsi arzuolunandır. Proqram suyun qorunması, quraqlığın qarşısının alınması (meşəbərpa) və daşqınlarla mübarizə vasitəsilə iqlim dəyişmələrinə adaptasiyaya töhfə verir ki, bu da yeraltı su səviyyələrinin artmasına və torpağın münbitliyinin və nəticədə torpağın məhsuldarlığının yaxşılaşmasına səbəb olub.



Mənbə: BƏT 2022d.

Braziliyada “Bolsa Verde” proqramı. “Bolsa Verde” 2007-2016-cı illər arasında həyata keçirilmiş şərtli pul yardımı proqramıdır. Proqram çərçivəsində meyarlara uyğun ailələrə hər ay 300 Braziliya realı (təxminən 125 ABŞ dolları) məbləğində ödəniş edilirdi. Bunun əvəzində, onlar meşələrin qırılmasının azalmasına və ya başqa formalarda meşələrin qorunmasına və təbii resursların mühafizəsinə xidmət edən işlər görürdülər. Proqram, prioritet kənd yerlərindəki həddindən artıq yoxsulluq şəraitində yaşayan və “Bolsa Família” proqramının (həddindən artıq yoxsulluğun aradan qaldırılması üçün milli şərtli pul yardımı proqramı) benefisiarları olan ailələri hədəfləyirdi. “Bolsa Família” proqramında olduğu kimi, benefisiarlarla 2 ilə qədər müddətə (yenilənə bilən) müqavilə bağlanmışdı və qadınlar bu bonusun resipiyentləri idi. “Bolsa Verde” proqramının benefisiarlarına meyvə toplamaq, lateks hasil etmək, kустar üsulu ilə düzəldilmiş alətlərlə balıq tutmaq və təbii resurslardan sənətkarlıq məhsulları istehsal etmək icazəsi verilmişdi. Yerli xalqların məskunlaşdığı çay sahillərində Dayanıqlı İstifadə üçün İcazə Şərtləri (TAUS) tətbiq olunurdu. Proqram çərçivəsində torpaqdan istifadənin alternativ növləri, dayanıqlı istehsal, biznesin qurulması və inkişafı və ekoloji məhsullar üçün marketinq strategiyaları üzrə təlimlər də keçirilirdi. 2011-2015-ci illər arasında “Bolsa Verde” proqramının əhatə etdiyi ərazilərdə meşələrin qırılması 44-53 faiz azalmış və karbonun azalmasının faydaları pul ifadəsində proqramın dəyərinin üç mislinə - 335 milyon dollara bərabər olmuşdur.



Mənbə: Schwarzer, van Panhuys, and Diekmann 2016.

Fəaliyyət üçün başlanğıc nöqtələri

Siyasət səviyyəsində:

- Ev təsərrüfatlarının yoxsulluğa düşməsinin qarşısını almaq və iqlim dəyişmələrinə qarşı uzunmüddətli davamlılığa töhfə vermək üçün iqlim və fəlakət risklərini sosial müdafiənin planlaşdırılmasına və tətbiqinə inteqrasiya etmək və bu zaman yoxsul ev təsərrüfatlarının həssaslığının azaldılmasına xüsusi diqqət yetirmək.
- Sosial müdafiə müavinətlərinin, o cümlədən işsizlik müavinətləri, xəstəlik müavinətləri, analığın müdafiəsinin əhatə dairəsini və sağlamlıq xidmətlərinə, habelə keyfiyyətli dövlət xidmətlərinə çıxış imkanını genişləndirərək bütün qadınları, o cümlədən qeyri-rəsmi iqtisadiyyatda çalışan və kənd yerlərində məşğul olan qadınları əhatə etmək.
- Sosial-mədəni kontekstin və qadınların real vəziyyətinin, o cümlədən gender əsaslı rol və öhdəliklər, mədəni normalar, gender stereotipləri və səlahiyyət dinamikasının yaxşı öyrənilməsi və genderə görə bölünmüş məlumatlar əsasında sosial müdafiə alətləri və sxemləri hazırlamaq.
- Gündəlik sosial risklərdən adekvat şəkildə qoruyan və beynəlxalq sosial təminat standartlarına uyğun olaraq əlavə proqramlarla genişləndirilə və ya tamamlanana bilən milli sosial müdafiə sistemlərinin, o cümlədən minimum sosial təminatların gücləndirilməsini prioritetləşdirmək.
- Gender aspektlərini nəzərə alan məqsədəuyğun cavab tədbirləri hazırlamaq üçün iqlimlə əlaqəli fəlakətlərin qadınlar və kişilərə fərqli təsirlərini qiymətləndirmək.
- Beynəlxalq sosial təminat standartlarında əksini tapan prinsiplərə uyğun olaraq sosial müdafiə üçün dayanıqlı və ədalətli maliyyələşdirməni təşviq etmək.
- BƏT-in Qeyri-rəsmi iqtisadiyyatdan rəsmi iqtisadiyyata keçid haqqında 204 nömrəli Təvsiyəsinin (2015-ci il) yerinə yetirilməsi yolu ilə, qeyri-rəsmi iqtisadiyyatdan rəsmi iqtisadiyyata keçidi asanlaşdırmaq.



Konkret tədbirlər:

- Ölkədə artıq mövcud olan sosial müdafiə sistemini nəzərdən keçirmək və qadınların və kişilərin müavinətlərə və xidmətlərə bərabər çıxışını təmin etmək, eləcə də sistemin həm quruluşunun, həm də idarəçiliyinin bütün qadın və qızların ehtiyaclarını nəzərə almasını təmin etmək üçün inklüziv sosial dialoq və gender qiymətləndirmələrinə əsaslanan islahatlar aparmaq.
- Keçid dövründə gəlir dəstəyi ilə yanaşı, enerji, nəqliyyat və mənzil təminatı kimi əsas xidmətlərə pulsuz və ya güzəştli çıxış mexanizmlərinə gender amillərini integrasiya etmək. Bütün qadınları, o cümlədən yerli xalqlara mənsub olan qadınları və iqlim dəyişmələrindən xüsusilə təsirlənəcək, həssas vəziyyətlərdə olan və ucqar ərazilərdə yaşayan qadınları əhatə etmək məqsədilə sosial müdafiə proqramlarını genişləndirmək üçün xüsusi mexanizmləri daxil etmək.
- Sosial müdafiə tədbirləri ilə təhsil, sağlamlıq, qayğı və sosial xidmətlər arasındakı əlaqələri gücləndirmək.
- İşsizlik müavinətləri və digər sosial transfertlər vasitəsilə geniş spektrli genderə həssas və inklüziv dəstək tədbirlərini təqdim etmək, onları aktiv əmək bazarı siyasətləri (məsələn, ictimai işlər proqramları, iş və bacarıqlar üzrə təlim/yenidənə hazırlıq) ilə əlaqələndirmək və bununla qadınların iqlim keçidi zamanı yaranacaq yeni işlərə çıxışına imkan yaratmaq.
- Xüsusilə qadınların üstünlük təşkil etdiyi özünütəminatmə yönümlü əkinçilikdən daha məhsuldar əkinçiliyə və digər sektorlarda keyfiyyətli məşğulluğa keçid imkanlarını dəstəkləmək və artırmaq üçün sosial müdafiə tədbirlərini əlavə kənd təsərrüfatı dəstəyi və ya xidmətləri, o cümlədən bazarlara çıxışla əlaqələndirmək.
- Zərurətə uyğun olaraq, kənd yerlərində sosial müdafiəni fəlakətlərə qarşı hava əsaslı məhsul sığortası ilə əlaqələndirməyi (qadınlara xüsusi diqqət yetirməklə) nəzərdən keçirmək.
- İctimai məşğulluq proqramlarına qadınlar üzrə hədəflər və kvotalar daxil edərək, qadınların bu proqramların benefisiarları arasında təmsil olunmasını təmin etmək.



7-ci siyasət sahəsi: Aktiv əmək bazarı siyasətləri

Sosial müdafiə ilə birlikdə həyata keçirilən aktiv əmək bazarı siyasətləri (AƏBS) insanların həyatları boyunca qarşılaşdıqları keçidlərin öhdəsindən gəlmələrinə dəstək göstərməklə yanaşı, iqlim keçidi kimi iqtisadiyyat səviyyəsində keçidlərin də dəstəklənməsində mühüm rol oynayır. AƏBS-lər iş axtarışına yardım, işaxtaranlar və vakansiyalar arasında vasitəçilik, bacarıqların artırılması və yeni bacarıqlara yiyələnmə tədbirləri, məşğulluqla bağlı stimullaşdırıcı tədbirlər və subsidiyalar və ictimai məşğulluq vasitəsilə işsizliyin qarşısını almaq və azaltmaq, həmçinin əmək bazarının səmərəliliyini artırmaq məqsədi daşıyır. AƏBS-lər işlərini itirən işçilərə yeni iş imkanları tapmaqda yardım etməklə, iqlimlə əlaqəli fəlakətlərdən sonra dəstək təmin etməklə və iqlim infrastrukturunun inkişaf etdirilməsinə və ya ekosistemlərin bərpasına yönələn ictimai məşğulluq proqramları vasitəsilə iş yerləri yaratmaqla, ədalətli keçidə töhfə verir (BƏT 2013a). İctimai məşğulluq proqramları ehtiyac anlarında gəlir təhlükəsizliyi təmin edir və ictimai resursların, o cümlədən iqlimlə əlaqəli infrastrukturun inkişaf etdirilməsinə və təbii resursların dayanıqlı idarə edilməsinə yönəldilə bilər və işçilərin bacarıqlarına və məşğulluq qabiliyyətinə töhfə verir (BƏT 2023g).

Aktiv əmək bazarı siyasətlərinə gender yanaşmasının tətbiqi

AƏBS-lər gender bərabərsizliyinin azaldılmasına aşağıdakı yollarla töhfə verə bilər:

- qadınların azkarbonlu iqtisadiyyatda imkanlara çıxışını artırmaq və inklüzivliyi təşviq etmək;
- gender əsaslı peşə seqreqasiyasını aradan qaldırmaq;
- qadınlar və digər həssas qruplar arasında yaşıl işlər üçün səriştə inkişafını təşviq etmək (BƏT 2022f).

AƏBS-lər təhsil, səriştə inkişafı, sosial müdafiə, sahibkarlığın inkişafı və məşğulluq siyasətləri və institutları ilə əlaqəlidir və ətraf mühit və gender bərabərliyi üzrə siyasətlərlə sinergiya şəklində həyata keçirilməlidir (ILO 2022e). Ədalətli keçid üçün AƏBS-lərin gender bərabərliyini nəzərə almaqla hazırlanması və həyata keçirilməsi əmək və məşğulluq nazirliklərinin fəal iştirakından əlavə, ətraf mühit, qadın məsələləri, maliyyə, planlaşdırma və təhsil nazirlikləri, eləcə də statistika idarələri və digər dövlət agentlikləri ilə qurumlararası əməkdaşlığı tələb edir. AƏBS-lərin həm hazırlanmasında, həm də icrasında gender bərabərliyi ilə bağlı məqsədlərin açıq şəkildə ifadə edilməsi və saxlanmasını təmin etmək üçün işəgötürənlərin və işçilərin təşkilatlarının sosial dialoq vasitəsilə cəlb olunması və qadın təşkilatları və digər müvafiq vətəndaş cəmiyyəti təşkilatları ilə əməkdaşlıq vacibdir (BƏT 2023g).

Müxtəlif AƏBS alətləri qadınlar üçün əmək bazarında müsbət nəticələr yarada bilər:

- **məşğulluq xidmətləri** qadınların məşğulluğuna kömək edir və onların peşə imkanlarını genişləndirir;
- **məşğulluq subsidiyaları** yaşıl işlərdə qadınların işə qəbulunu stimullaşdırır;
- gender aspektlərini nəzərə alan **ictimai məşğulluq mexanizmləri və məşğulluq yönümlü proqramlar** layiqli iş imkanları təmin etməklə yanaşı, qadınların vaxt məhdudluğunu aradan qaldıraraq onlara əmək bazarında iştirak etməyə imkan verən ictimai infrastruktur və xidmətlərin yaradılmasını və inkişafını dəstəkləyə bilər.

Qadınların əmək bazarına integrasiyasını dəstəkləyən və onların məhsuldar məşğulluğa çıxışını təmin edən aktiv əmək bazarı siyasətləri.

Bunlara, məsələn, aşağıdakılar daxildir:

- qadınların işlərini itirməsinin qarşısını almaq üçün məşğulluğun qorunması tədbirləri;
- qadınların məşğulluğa qayıtmasını dəstəkləyən əmək haqqı subsidiyaları (gender balansına dair xüsusi tələblərlə);
- qadınların məşğulluq qabiliyyətini və işə hazırlığını dəstəkləyən (məsələn, rəqəmsal bacarıqların əldə edilməsinə kömək vasitəsilə) siyasətlər.



Mənbə: BƏT 2023g

İctimai məşğulluq xidmətləri qadınların, xüsusilə gənc qadınların əmək bazarına daxil olmasını və ya məsələn, qayğı ilə əlaqəli məzuniyyətdən sonra əmək bazarına qayıtmasını dəstəkləyə bilər. Bu xidmətlər qadınların peşəyönümü, iş axtarışına yardım və fərdi məsləhət xidmətləri vasitəsilə iş tapmasına kömək edə bilər. İctimai məşğulluq xidmətləri, həmçinin, fərdlərin əmək bazarında qarşılaşdıqları maneələrin müəyyən edilməsində və qeydə alınmasında mühüm rol oynayır ki, bu da qadınların vəziyyətinə xüsusi diqqət yetirməyə imkan verir. Çünki qadınlar tez-tez maarifləndirmə, davranış və ya sosial xarakterli maneələrlə üzləşirlər (Avropa Komissiyası 2020). Bununla yanaşı, bu xidmətlər ayrı-seçkilik haqqında məlumatlılığı artırmaq və gender bərabərliyini təşviq etmək vasitəsi kimi də xidmət edə bilər. Onlar vəzifələr üzrə qiymətləndirmələr aparmaqla və vəzifə təlimatlarının həm qadınların, həm də kişilərin eyni səviyyələrdə eyni vəzifəyə qəbul edilməsinə imkan verməsini təmin etməklə əməyin ödənişində gender fərqlərinin azaldılmasına töhfə verə bilər.

Peşə təhsili və iş yerində təlim proqramları qadınların yaşıl iqtisadiyyatda məşğulluq qabiliyyətini yaxşılaşdırma və yeni peşə profillərinə uyğunlaşmaları üçün onların bacarıqlarını təkmilləşdirə bilər. Konkret peşələr və yaşıl iqtisadiyyatda sahibkarlıq imkanları ilə əlaqələndirilən qısa, xüsusi hazırlanmış kurslar da qadınların keçidlə əlaqəli imkanlardan yararlanmaq qabiliyyətini dəstəkləyə bilər. Gənc qadınları və ya əmək bazarına yenidən daxil olan qadınları hədəfləyən istehsalat təcrübəsi proqramları bacarıqların əmək bazarı üçün uyğunsuzluğunu azalda və yaşıl sektorlarda tələb olunan yeni bacarıqlara yiyələnmiş işçiləri təmin edə bilər (Avropa Komissiyası 2020).

Yaşıl müəssisələrə və iqlim tədbirlərinə dəstəkləyən, məsələn, külək və günəş enerjisi sistemləri, tullantıların dayanıqlı idarəçiliyi və ya yaşıl satınalma və logistika sahələrində fəaliyyət göstərən bizneslərə **işə qəbul və əmək haqqı subsidiyaları** verilə bilər. Bu subsidiyalar düzgün ünvanlandıqda, əmək xərclərini aşağı sala və qadınların az iştirak etdiyi sektorlarda daha çox qadının işə qəbulunu stimullaşdırma bilər. Subsidiyalar, həmçinin, yüksək işsizlik səviyyəsinə malik yerlərdə və ya təcrid olunmuş icmalarda yaşıl iş yerlərinin yaradılmasının təşviqinə töhfə verə bilər.

Nümunəvi təcrübələr

Avstraliyanın Viktoriya ştatında “Təmiz enerji sahəsində işçi qüvvəmizi artırmaq” təşəbbüsü.

2022-ci ildə Avstraliyanın Viktoriya ştatının hökuməti “Təmiz enerji sahəsində işçi qüvvəmizi artırmaq” adlı dəstək paketini elan etdi və qadınlar üçün təmiz enerji sahəsində istehsalat təcrübələri, peşəkar mentorluq və davamlı təhsil imkanlarına çıxışı subsidiyalaşdırmaq üçün təxminən 7 milyon ABŞ dolları məbləğində vəsait ayırdı. Ştat müəyyən etdi ki, qadınlar günəş enerjisi sektorunda az iştirak edirlər və elektriclərin, santexniklərin, kondisioner və soyuducu ustalarının, günəş enerjisi üzrə mühəndislərin və ustaların və lisenziyalı elektrik müfəttişlərinin 1 faizindən azını təşkil edirlər. “Təmiz enerji sahəsində işçi qüvvəmizi artırmaq” təşəbbüsünün məqsədi bərpa olunan enerji sahəsində çalışan qadınların sayını artırmaq idi. Hökumət, qadınların bu sektora daxil olmasını dəstəkləmək üçün yeni istehsalat təcrübələri proqramlarının dəyərinin 50 faizini qarşılamağı və alətlər üçün təqaüd, həmçinin hər altı aydan bir stimullaşdırıcı ödənişlər etməyi vəd etdi. Bu paketin bir hissəsi kimi, “Tradeswomen Australia” sənaye təşkilatı günəş enerjisi sənayesində artıq çalışmaqda olan və ya qoşulmağı düşünən qadınlar üçün onlayn seminarlar, məlumat sessiyaları və peşəkar mentorluq imkanları formasında ünvanlı dəstək təklif etdi.



Mənbə: IEA 2023.

İctimai iş proqramları ilə yanaşı, **Məşğulluq Yönlümlü İnvestisiya Proqramları (MYİP)** ətraf mühitin dayanıqlılığı, gender bərabərliyi və yoxsulluğun azaldılması istiqamətində mühüm töhfə verə bilər. Bu proqramlar infrastrukturun inkişafı layihələrini iş yerlərinin yaradılması, yoxsulluğun azaldılması və yerli iqtisadi və sosial inkişaf ilə əlaqələndirir və böhranlar, o cümlədən iqlim fəlakətləri zamanı həssas vəziyyətlərdə olan insanlar üçün müvəqqəti iş yerləri və gəlir yaratmaq üçün istifadə edilə bilər. Böhran vəziyyətləri xaricində, ictimai işlər üzrə layihələr ehtiyacı olanlar üçün məşğulluq imkanları yarada, bacarıqların inkişafını dəstəkləyə və yerli davamlılığını artırmaq üçün icma resursları və infrastrukturunu yarada bilər. Buna, məsələn, daşqından mühafizə və ya su hövzələrinin idarə olunması və iqlim dəyişmələrinin təsirlərinin yumşaldılması, o cümlədən meşəsalma vasitəsilə nail oluna bilər. MYİP-lərin genderə həssas və inklüziv olması üçün, onlar qadınları cəlb etmək üçün məqsədyönlü tədbirləri ehtiva etməli və bərabər imkanlar və rəftar təmin etməlidir.

İctimai məşğulluq xidmətlərində gender bərabərsizliyini aradan qaldırmaq üçün üsullara aşağıdakılar daxildir:

- işə qəbulda gender balansını təmin etmək üçün yerli işəgötürənlərlə iş aparmaq;
- işaxtaranlarla işləyərək peşə seqreqasiyasını aradan qaldırmaq;
- İctimai məşğulluq xidmətləri tərəfindən təqdim edilən fəallığın artırılması üzrə tədbirlərdə gender balansını təmin etmək;
- həm ümumi, həm də gender aspektlərinə yönələn yanaşmalardan istifadə etmək.

İctimai işlərdə və MYİP-lərdə gender bərabərliyi.

- Qadınların iqlim dəyişmələri ilə bağlı xüsusi həssaslıqlarını müəyyən edərək, onları proqramların hazırlanması və icrasında nəzərə almaq və bununla qadınların kişilərlə müqayisədə üzləşdiyi əlverişsiz amillərin azalmasına töhfə vermək.
- Təhsil səviyyələrində və məşğulluq qabiliyyətində qadınlar və kişilər arasındakı mövcud fərqləri, eləcə də MYİP-lərin qadınlar üçün məşğulluq imkanlarını genişləndirmək potensialını qəbul etmək.
- MYİP-lər üçün genderə həssas və inklüziv satınalma tətbiq etmək və fəaliyyət səmərəliliyini monitorinq etmək, qadın podratçıların satınalma imkanlarına çıxışını təmin etmək və seçilmiş podratçıların genderə həssas siyasətlərə malik olduğundan əmin olmaq.
- Qadınların yaşıl işlərdə və MYİP-lərdə iştirakını məhdudlaşdırma biləcək amilləri müəyyən etmək və bu məhdudiyyətləri aradan qaldırmaq üçün pozitiv tədbir strategiyaları hazırlamaq (məsələn, qadınların işə qəbulu üzrə hədəflər təyin etmək və ya məsələn, qadınların tikinti sahəsində iş icazəsi əldə edə bilməməsi kimi məhdudiyyətlərin olmamasını təmin etmək üçün tərəfdaşlarla işləmək).
- Gender aspektlərini nəzərə alan, o cümlədən uşağa qulluq xidmətləri, analıq məzuniyyəti və qayğı ilə əlaqəli məzuniyyət, bərabər dəyərli iş üçün bərabər əmək haqqı, zorakılıq və qısnamanın qarşısının alınması və cavab tədbirləri və genderə həssas ünsiyyət təmin edən iş mühiti təmin etmək.
- Genderə həssas göstəriciləri layihənin monitorinqinə və icmalına daxil etmək, layihənin gedişatını izləmək və yekun olaraq proqramın gender bərabərliyi və qadınların səlahiyyətlərinin artırılmasına təsirini qiymətləndirmək. Qadın benefisiarları fəaliyyət səmərəliliyinin monitorinqinə cəlb etmək.
- Planlaşdırma prosesində genderə həssas büdcə yanaşması tətbiq etmək (aşağıdakılar üçün resursların təmin edilməsi daxil olmaqla: ayrı sanitar qovşaqların təmin edilməsi; uşağa qulluq üçün dəstəyin təmin edilməsi; iş yerinə gedib-gəlmək üçün nəqliyyat dəstəyinin təmin edilməsi; gender ekspertinin işə götürülməsi; gender aspektləri üzrə məlumatlılığın və potensialın artırılması; genderə həssas icma səfərbərliyi və iştirakçılığı ehtiva edən planlaşdırma).
- İcraçıların (işçilər, məsləhətçilər, podratçılar) proqramları genderə həssas və inklüziv şəkildə icra etmək üçün zəruri bacarıqlara malik olmasını təmin etmək.
- İcma və proqram işçiləri arasında gender bərabərliyi və inklüzivlik barədə maarifləndirmə aparmaq.



Mənbə: BƏT 2015b; BƏT 2019a; BƏT 2022m.

Fəaliyyət üçün başlanğıc nöqtələri

Siyasət səviyyəsində:

- Əmək və məşğulluq, ətraf mühit, qadın məsələləri, maliyyə, planlaşdırma və təhsil nazirliklərinin, statistika idarələri və digər dövlət qurumlarının əlaqələndirilmiş səyləri vasitəsilə, ədalətli keçid üçün AƏBS-ləri gender bərabərliyini nəzərə almaqla hazırlamaq və həyata keçirmək.
- AƏBS-lərin həm hazırlanmasında, həm də icrasında gender bərabərliyi ilə bağlı məqsədlərin açıq şəkildə ifadə edilməsi və saxlanmasını təmin etmək üçün işəgötürənlərin və işçilərin təşkilatlarını sosial dialoq vasitəsilə cəlb etmək. Qadın təşkilatları və digər müvafiq vətəndaş cəmiyyəti təşkilatlarını AƏBS-lərin səmərəli şəkildə hazırlanması və icrasına töhfə verməyə cəlb etmək.

Konkret tədbirlər:

- İctimai məşğulluq xidmətlərinin iqlim keçidindən yaranan iş imkanlarını müəyyən etməkdə və müvafiq səriştə inkişafı proqramlarına qoşulmaqda qadınları dəstəkləməsi üçün daha çox qadınları əhatə etməsini təmin etmək.
- Qadınların ehtiyaclarını nəzərə alan (məsələn, iş saatları baxımından) məşğulluq xidmətləri yaratmaq.
- Qadınlara yaşıl iqtisadiyyatdakı iş imkanlarından yararlanmaqda kömək etmək üçün ünvanlı karyera kouçinq xidməti və karyera təlimini daxil etməyi nəzərdən keçirmək və bu zaman analıq məzuniyyətindən sonra əmək bazarına qayıdan qadınların ehtiyaclarına xüsusi diqqət yetirmək.
- İctimai məşğulluq xidmətlərindən gender ayrı-seçkiliyi haqqında məlumatlılığı artırmaq və müəssisələr və işaxtaranlar arasında gender bərabərliyini təşviq etmək üçün bir kanal kimi istifadə etmək.
- Qadınların və digər həssas qrupların işə qəbulunu stimullaşdırmaq məqsədilə, yaşıl iş yerləri üçün işə qəbul və əmək haqqı subsidiyalarını nəzərdən keçirmək.
- İctimai işlər və MYİP-lərin genderə həssas olması üçün tədbirlər hazırlayıb tətbiq etmək.

8-ci siyasət sahəsi: Hüquqlar

Əmək hüquqlarına və digər insan hüquqlarına hörmət edilməsi, onların təşviqi və həyata keçirilməsi ədalətli keçidin təmin edilməsi üçün çox vacibdir. Hüquqlar iqlim dəyişmələrinin iş yerinə təsirlərini aradan qaldırmaq və keçidin ədalətli və inklüziv olması üçün əsas bazanı təmin edir. Onlar istilik stresi kontekstində əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası, qərar qəbulu prosesində məsləhətləşmə və işçilərin iştirakı, keçidlə əlaqəli imkanlar və çətinliklərin həlli zamanı ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi kimi müxtəlif məsələlər kontekstində əhəmiyyətlidir.

Bütün qruplara daxil olan qadınlar və kişilər üçün hüquqlara münasibətdə genderə həssas və inklüziv yanaşmanın tətbiqi

Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsi (1948) və “Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında” Konvensiya (1979) kimi insan hüquqları müqavilələri ilə yanaşı, beynəlxalq əmək standartları ədalətli keçid çərçivəsində qadınların və həssas vəziyyətdə olan qrupların hüquqlarının təmin edilməsi üçün güclü alətlər təklif edir. İqlim dəyişmələri ilə mübarizə tədbirləri üçün genderə həssas, insan hüquqlarına əsaslanan yanaşmanın qəbulu ədalətli keçidə və gender bərabərliyi və inklüzivliyə yönələn transformativ gündəliyə şərait yarada bilər. Bu, bütün qruplara daxil olan qadınların azkarbonlu iqtisadiyyatlara keçidin mənfəi təsirlərinə məruz qalmamasını, keçidin müsbət təsirlərinin isə gender bərabərliyi və layiqli əməyə töhfə verməsini təmin edir.

Gender əsaslı ayrı-seçkiliyin ləğvi və qadınların əmək dünyasında bərabər əsaslarla iştirak etməsi üçün mövcud hüquqi maneələrin aradan qaldırılması ədalətli keçidə nail olmaq üçün tələblərdən biridir. Qadınların kişilərlə eyni hüquqi statusa malik olmalarını əngəlləyən bir çox qanunlar dərin kök salmış mədəni normalardan qaynaqlanır və ailə, əmlak və əmək qanunları bu qəbildən ola bilər. Bu cür qanunlar dayanıqlı inkişaf və sosial ədalət üçün böyük maneələr yaradır. İnsan hüquqları və beynəlxalq əmək standartları bu boşluqları aradan qaldırmaq, bərabərliyi və layiqli əməyi təşviq etmək üçün bir vasitədir.

Fəaliyyət üçün başlanğıc nöqtələri

Siyasət səviyyəsində:

Beynəlxalq Əmək Təşkilatı zaman keçdikcə, qadınlar və kişilər üçün azadlıq, ədalət, təhlükəsizlik və ləyaqət şəraitində layiqli və məhsuldar iş əldə etmək üçün imkanları təşviq etməyə yönələn beynəlxalq əmək standartları sistemi formalaşdırmışdır. 2023-cü ilin Beynəlxalq Əmək Konfransının Nəticələrində insan hüquqlarına və iş yerində əsas prinsip və hüquqlara hörmət edilməsi, onların təşviqi və reallaşdırılması, həmçinin beynəlxalq əmək standartlarının ratifikasiyası və səmərəli tətbiqi ədalətli keçid üçün rəhbər prinsiplər kimi irəli sürülür (BƏT 2023i). Ədalətli keçidin müxtəlif aspektləri və siyasət sahələri üçün aktual olan bir sıra beynəlxalq əmək standartları mövcuddur (BƏT 2015a).

Gender bərabərliyi və digər bərabərlik ölçülərinin gücləndirilməsi mövzusunda isə bir neçə əhəmiyyətli beynəlxalq əmək standartları mövcuddur:

► Xüsusilə genderlə bağlı beynəlxalq əmək standartları:

- Əməyin bərabər ödənilməsi haqqında Konvensiya, 1951 (№ 100);
- Məşğulluq və peşə sahəsində ayrı-seçkilik haqqında Konvensiya, 1958 (№ 111);
- Ailə vəzifələri olan işçilər haqqında Konvensiya, 1981 (№ 156);
- Analığın müdafiəsi haqqında Konvensiya, 2000 (№ 183);
- Ev işçiləri haqqında Konvensiya, 2011 (№ 189);
- Zorakılıq və qısname haqqında Konvensiya, 2019 (№190);

► Xüsusi əhali qruplarına toxunan beynəlxalq əmək standartları:

- Peşə reabilitasiyası və məşğulluq (əlilliyi olan şəxslər) haqqında Konvensiya, 1983 (№159);
- Yerli və qəbilə xalqları haqqında Konvensiya, 1989 (№169);
- İİV və QİÇS haqqında Tövsiyə, 2010 (№200);
- Qeyri-rəsmi iqtisadiyyatdan rəsmi iqtisadiyyata keçid haqqında Tövsiyə, 2015 (№204);
- Sülh və davamlılıq üçün məşğulluq və layiqli əmək haqqında Tövsiyə, 2017 (№205)

Konkret tədbirlər:

- Gender əsaslı ayrı-seçkiliyə imkan yaradan qanunlarda və siyasətlərdə islahat üçün təşviqat aparmaq.
- Ayrı-seçkiliyə yol verən sosial normaları və zərərli gender stereotiplərini köklü şəkildə dəyişərək, bütün qadınlar və kişilər üçün daha bərabər sosial strukturlar və səlahiyyət münasibətləri yaratmaq üçün kampaniyalar aparmaq.
- Gender əsaslı zorakılığın və qısnamanın (o cümlədən əmək dünyasında) qarşısının alınmasına və aradan qaldırılmasına yönələn tədbirlər həyata keçirmək.
- Hər kəsin cinsi və reproduktiv sağlamlıq və hüquqlardan istifadə etməsinə təminat vermək.
- Qadın fəalları ictimai həyatda iştirak imkanlarını qorumaq və genişləndirmək.
- Qadınların, kişilərin və müxtəlif gender kimliklərinə malik insanların mülki, siyasi, iqtisadi, sosial və mədəni həyatda bərabər iştirakını asanlaşdırmaq.
- Qadınların ödənişsiz qayğı əməyinin cəmiyyətdə və iqtisadiyyatda qiymətləndirilməsini təmin etmək.

9-cu siyasət sahəsi: Sosial dialoq və tripartizm

Dayanıqlı iqtisadiyyatlara keçid güclü sosial konsensus tələb edir. Hökumətlərin və işəgötürənlərin və işçilərin təşkilatlarının iştirak etdiyi sosial dialoq ədalətli keçidin yaratdığı imkanlar və çağırışlar və onların həllinə yönələn strategiyalar barədə ortaq anlayışın formalaşmasını asanlaşdırır. Buna görə də, **sosial dialoq bütün səviyyələrdə siyasətlərin hazırlanması və həyata keçirilməsi üzrə institusional çərçivələrin ayrılmaz bir hissəsi olmalıdır**. Bu, sosial tərəfdaşlarla və bütün müvafiq maraqlı tərəflərlə məlumatlı şəkildə məsləhətləşmə prosesinin keçirilməsini tələb edir.

Ədalətli keçiddə sosial dialoq və tripartizmə münasibətdə genderə həssas və inklüziv yanaşmanın tətbiqi

Sosial dialoq gender bərabərliyi və inklüzivliyi təşviq etmək üçün siyasətlərin hazırlanmasında mühüm rol oynayır. O, gender bərabərliyi və qadınların və digər qrupların praktiki və strateji ehtiyacları barədə ortaq anlayış yaratmaq üçün, habelə işəgötürənlərin və işçilərin təşkilatlarını bu prosesə qadınların baxışlarını daxil etməklə bağlı öhdəliklər götürməyə təşviq etmək üçün bir platforma təmin edə bilər. Üçtərəfli sosial dialoq hökumətlərə və sosial tərəfdaşlara gender bərabərliyinin iqlim dəyişmələrinə cavab tədbirlərinə və müvafiq siyasət alətlərinə daxil edilməsi üzrə strategiyaları müzakirə etmək imkanı verə bilər (BƏT 2022d). Layiqli əmək nəticələri ilə müşayiət olunan ədalətli keçid üçün həm iş yerlərinin yaradılacağı sektorlarda, həm də iş yerlərinin itiriləcəyi sektorlarda işçilərin və işəgötürənlərin təşkilatlarının nümayəndələri ilə məsləhətləşmələr zəruridir. Bundan əlavə, təsirə məruz qalan icmalar və digər əsas maraqlı tərəflərlə məsləhətləşmək də vacibdir.

Sosial dialoq vasitəsilə gender bərabərliyi və inklüzivliyin təşviqi siyasətin planlaşdırılması, icrası və qiymətləndirilməsindən tutmuş, mövcud və ya yeni dialoq mexanizmləri və strukturları vasitəsilə yayılmasına qədər bütün səviyyələrdə həyata keçirilə bilər. Məsələn, səriştə inkişafı sosial paktların qurulmasını tələb edir. Belə ki, sosial paktlar çərçivəsində üçtərəfli iştirakçılar səriştə inkişafı siyasətləri və texniki peşə təhsili və təlimi sistemlərinin işçilərin və müəssisələrin ehtiyaclarına uyğun şəkildə, ətraf mühit siyasətləri ilə daha yaxşı əlaqələndirilməsinə töhfə verə bilərlər.

Sosial dialoqun bir hissəsi kimi, kollektiv sövdələşmə müqavilələri iş yerində ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması və müxtəlifliyin təşviq edilməsinə, əməyin ödənişində gender fərqlərinin azaldılmasına və ailə öhdəlikləri olan işçilər üçün qayğı siyasətləri və xidmətlərinin təkmilləşdirilməsinə töhfə verə biləcək vacib danışıq vasitələridir. Bura irq, dərinin rəngi, cins, din, etnik mənsubiyyət, əlillik, İİV statusu, cinsi oriyentasiya və gender kimliyi kimi əsaslara görə ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsi ilə bağlı maddələr daxildir. Bəzi müqavilələr, həmçinin, əlilliyi olan işçilər üçün ağlabatan uyğunlaşmaların edilməsinə dair müddəaları ehtiva edir. Bu uyğunlaşmalar işə qəbulda, iş rejimlərində və iş mühitində edilə bilər və bu işçilərə daha uyğun ola biləcək vəzifələrə təyinat da bura daxildir (BƏT 2022p). Bundan əlavə, kollektiv sövdələşmə və minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi prosesləri daha aşağı əmək haqqı səviyyələrində əməyin ödənişi üzrə gender

fərqlərinin aradan qaldırılmasında çox təsirli ola bilər (BƏT 2018e). Minimum əmək haqqı sistemlərinin qurulmasında norma kimi qəbul edilən “Minimum əmək haqqının təyin edilməsi haqqında” 131 nömrəli Konvensiyaya (1970) görə, minimum əmək haqlarının müəyyən edilməsində nəzərə alınmalı olan elementlərdən biri gender bərabərliyi və ayrı-seçkiliyə yol verilməməsidir: əmək haqqı siyasətləri və əmək haqqının təyin edilməsi mexanizmləri gender bərabərliyini, ədalətliyi və ayrı-seçkiliyə yol verilməməsini təşviq etməlidir (BƏT 1970).

Bundan əlavə, sosial dialoq, o cümlədən kollektiv sövdələşmə **gender aspektlərini nəzərə almaqla ədalətli keçidə dair konkret müqavilələri stimullaşdırmaq** üçün müvafiq maddələrin daxil edilməsi vasitəsilə siyasət prosesinə də töhfə verə bilər. Müxtəlif ətraf mühit və gender mövzuları daxil edilə bilər, məsələn:

- əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası;
- bərabər dəyərli işə görə bərabər əmək haqqı;
- qayğı məzuniyyəti və xidmətləri;
- qadınların yaşıl işlər üçün bacarıqlar üzrə hazırlığının prioritetləşdirilməsi;
- qadın işçilərin yenidən hazırlığı və yenidən əmək bazarında yerləşdirilməsi;
- işçilərin ətraf mühit qanunvericiliyini pozan tapşırıqları yerinə yetirməkdən imtina etmək hüququ;
- iqlim fəlakətləri zamanı işçilərin qorunması;
- gender aspektlərini əhatə edən yaşıl satılma təcrübələri.

Nümunəvi təcrübələr

Beynəlxalq İşəgötürənlər Təşkilatının Ədalətli Keçid üzrə Tapşırıq Qrupu. Beynəlxalq İşəgötürənlər Təşkilatı (BİT) iqlim dəyişmələri və ədalətli keçid üçün dialoq və siyasətlərin formalaşdırılmasında fəal iştirak edir. O, iqlim gündəliyində genderin əhəmiyyətini qəbul edir və MKOM-lərə dəstək üçün xüsusi siyasətlərin hazırlanmasına çağırır. Biznes gündəliyini təşviq etmək məqsədilə, BİT təcrübə mübadiləsini asanlaşdırmaq, tərəfdaşlıqlar qurmaq və potensialı artırmaq üçün Ədalətli Keçid üzrə Tapşırıq Qrupu yaradıb. İqlim, gender bərabərliyi və məşğulluq məsələləri BİT-in Dayanıqlı İnkişaf Siyasətləri üzrə İşçi Qrupunun və Gender Bərabərliyi və Müxtəliflik Siyasətləri üzrə İşçi Qrupunun gündəliyində də mühüm yer tutur.

Mənbə: BİT, t.y.-a; BİT, t.y.-b.



Beynəlxalq Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyasının gender normalarının transformasiyasına əsaslanan bərpa və davamlılıq gündəliyi.

Beynəlxalq Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası (BHİK) öz gender normalarının transformasiyasına əsaslanan bərpa və davamlılıq gündəliyi vasitəsilə, gender normalarının transformasiyasına əsaslanan ədalətli keçid planlarını, o cümlədən qayğı iqtisadiyyatı, yaşıl infrastruktur və qadınların STEM ilə bağlı təhsil və işlərə çıxışının artırılmasına yönələn dövlət investisiyalarını təşviq edir. Bu gündəlik qadınların dekarbonizasiya üçün strateji sektorlarda, eləcə də qayğı kimi aşağı emissiyalı digər sektorlarda layiqli əməyə çıxışının əhəmiyyətini qəbul edir. Amerika qitəsində, BHİK ədalətli keçid məsələsini Amerika İnkişaf Platforması (PLADA) çərçivəsində idarə edir. Bu platforma dayanıqlılığın siyasi ölçüsünü ehtiva edir və mövcud ekoloji böhranı yaratmış səlahiyyət strukturları ilə işin vacibliyini qəbul edərək, transformasiya proseslərini idarə etmək üçün iştirakçılığı ehtiva edən demokratiyanın rolunu vurğulayır.



Mənbə: BHİK 2022.

Sosial dialoqun effektiv həyata keçirilməsində əsas problemlərdən biri **işəgötürənlərin və işçilərin təşkilatlarında və milli sosial dialoq institutlarında qadınların az təmsil olunmasıdır**. Qadınların sosial dialoqda müvafiq maraqlı tərəf kimi təmsil olunmasındakı çətinliklər gender bərabərliyinin bir prioritet kimi daha güclü şəkildə daxil edilməsinə imkan vermir. Yaşıl sektorlardakı şirkətlərdə və işəgötürənlərin təşkilatlarında idarəetmə və rəhbər vəzifələrdə aydın bir gender boşluğu mövcuddur. BƏT və BİT (2024) tərəfindən 2023-cü ildə aparılmış tədqiqat çərçivəsində 87 ölkədə 95 işəgötürənlərin təşkilatı arasında sorğu aparılıb və müəyyən edilib ki, global səviyyədə işəgötürənlərin təşkilatlarının idarə heyətlərinin yalnız 16 faizinə qadınlar rəhbərlik edirlər. Bununla belə, son 2 ildə işəgötürənlərin təşkilatlarının 44 faizinin idarə heyətlərində qadınların iştirakı artıb. Bundan əlavə, baş icraçı direktor səviyyəsində daha müsbət bir tendensiya müşahidə olunur: işəgötürənlərin təşkilatlarının 30 faizinin baş icraçı direktoru qadındır. BHİK-in 2017-ci ildə apardığı Gender Bərabərliyi Sorğusuna görə, onun bütün üzvlərinin orta hesabla 42.4 faizini qadınlar təşkil edib. Lakin BHİK-in üzv təşkilatları arasında, həmkarlar ittifaqlarının ali qərar qəbuletmə orqanlarında qadınların orta iştirak payı cəmi 28 faiz idi. Qadınlar milli sosial dialoq institutlarında (MSDİ), məsələn, iqtisadi və sosial şuralarda, üçtərəfli komissiyalarda və əmək məşvərət şuralarında da az iştirak edirlər. 2018-ci il üçün mövcud məlumatlar göstərir ki, MSDİ-lərdə qadın üzvlər 20-35 faiz arasında dəyişir. Bu gender boşluqlarını aradan qaldırmaq üçün həmkarlar ittifaqlarının üzvləri arasında və rəhbər vəzifələrdə qadınların iştirakının əhəmiyyətli dərəcədə artmasına ehtiyac var.

Qadınlar, həmçinin, **iqlim müzakirələri və danışıqları sahələrində**, eləcə də siyasətlərin hazırlanması, layihələrin icrası və büdcə ayırmaları ilə bağlı qərarların qəbulunda **az təmsil olunurlar**. Halbuki onlar ətraf mühit məsələləri və iqlim dəyişmələrinin təsirləri ilə bağlı adətən daha böyük narahatlıq nümayiş etdirir və ekoloji təşkilatlarda daha çox iştirak edirlər. Qadınların iqlim məsələləri üzrə danışıqlar masalarında iştirakı hələ də zəifdir, lakin bəzi müvəqqəti irəliləyişlər qeyd edilməlidir. Belə ki, ətraf mühitlə bağlı nazir vəzifələrində qadınların iştirakı 32 faizdir (IPU and UN Women 2023). İqlim dəyişmələri üzrə siyasətlərin qadınların ehtiyaclarını və baxışlarını əks etdirməsi, transformativ olması və qadınlar və digər az təmsil olunan qrupları səlahiyyətləndirməsi üçün gender balanslı liderliyə – kifayət qədər qadınların yüksək vəzifələr tutmasına ehtiyac vardır.

Nümunəvi təcrübələr

Tərəflər Konfransı (COP) masasında qadınların təmsilçiliyinin artırılması.

Qadınların səmərəli təmsilçiliyi BMT İqlim Dəyişmələri Çərçivə Konvensiyasının (UNFCCC) öhdəliklərinə riayət etmək üçün ilk addımdır. 2012-ci ildən bəri qadınların təmsilçiliyi tədricən artsa da, qadınların COP-un texniki orqanlarında (2022-ci ilə orta hesabla 38 faiz) və milli nümayəndə heyətlərində (2022-ci ildə COP27-də Tərəflərin nümayəndələrinin 37 faizi qadın idi) müşahidə edilən aşağı iştirak səviyyəsi görünməz əngəldən xəbər verir. Kifayət qədər təmsil olunmadıqlarından, qadınların ehtiyacları və maraqları prioritet məsələlərin müəyyən edilməsinə və onların həllinə yönələn siyasətlərin hazırlanmasına zəif daxil edilir. Gender təmsilçiliyində balansın olmaması yerli platformalarda da özünü göstərir. İcma səviyyəsində məlumatlandırma və məsləhətləşmə kanallarının olmaması qadınların onların həyatları üçün vacib olan məsələlər barədə qərarların qəbulunda iştirakını məhdudlaşdırır.



Mənbə: BƏT 2022a; UNFCCC 2023d

Hindistan və Nepalda icma səviyyəli meşə idarəçiliyində qadınların iştirakı.

Hindistan və Nepalın bəzi bölgələrində öz yerli meşələrini idarə edən icmalar barədə ilkin məlumatlara əsaslanaraq, Agarwal (2009) tərəfindən aparılan bir tədqiqat yerli meşə idarəetmə qrupunun gender tərkibinin meşələrin qorunması üzrə nəticələrə təsir edib-etmədiyini statistik cəhətdən qiymətləndirdi. İdarəetmə qrupunun digər xüsusiyyətləri – məsələn, institusional fəaliyyət aspektləri, meşə və əhali xüsusiyyətləri və digər əlaqəli faktorlar da nəzərə alındıqdan sonra, tədqiqat hər iki regionda rəhbər komitələrində qadınların iştirak payı yüksək olan qrupların idarə etdiyi meşələrin vəziyyətində əhəmiyyətli dərəcədə daha yüksək yaxşılaşma olduğunu müəyyən etdi. Nepal nümunəsində tamamilə qadınlardan ibarət rəhbər komitəsi olan qruplar digər qruplara nisbətən daha yaxşı meşəbərpə və ağac örtüyündə artıma nail olub. Üstəlik, onlara daha kiçik və daha çox degradasiyaya uğramış meşələr təyin edilmişdi. Qadınların iştirakının meşələrin qorunması üzrə nəticələrə müsbət təsiri xüsusilə qadınların meşələrin daha yaxşı qorunması və qaydalara əmələtmənin yaxşılaşdırılmasına töhfələri ilə əlaqələndirilir. Töhfə verən digər amillərə qadınların bitki növləri və məhsul hasilatı üsulları ilə bağlı biliklərindən istifadə etmək üçün daha çox imkanların olması, eləcə də qadınlar arasında əməkdaşlığın daha geniş olması daxildir.

Mənbə: Agarwal 2009.



Hindistanda qeyri-rəsmi iqtisadiyyatda çalışan işçilərə təmiz enerjinin müyəssərliyinin sosial dialoq vasitəsilə yaxşılaşdırılması.

Özünüməşğul Qadınlar Assosiasiyası (SEWA) Hindistanın bir neçə ştatında qeyri-rəsmi iqtisadiyyatda çalışan işçiləri bir araya gətirir və hal-hazırda 2.1 milyon üzvə malikdir. Onların arasında tullantı yığanlar, kiçik fermerlər, duz gölü fermerləri və digərləri var. Duz gölü fermerləri müstəqil işçilərdir, onların 95 faizindən çoxu qadınlardır. Onların işi hava dəyişmələrindən, xüsusilə yağışlardan güclü təsirlənir. Dövlət siyasətləri onları uzun müddət diqqətdən kənarda qoyub və buna görə də, onlar artan çətinliklərlə üzləşirlər. Artan enerji qiymətləri duz istehsalına birbaşa təsir edir, çünki işçilər duzu yığmaq üçün nasos vasitəsilə suyu gölməçələrə vurmaalıdır. Ənənəvi olaraq, fermerlər bu cür nasoslar üçün enerji təmin etmək üçün dizel yandırır ki, bu da yüksək səviyyədə karbon dioksid emissiyalarına səbəb olurdu. SEWA-nın yaşıl enerji və ədalətli keçid təşəbbüsləri sayəsində bahalı dizel əsaslı nasoslar günəş enerjisi ilə işləyən 4500-dən çox ucuz nasoslarla əvəz edildi, bu da yaşıl enerji istehsalına imkan verdi. Günəş nasosu təşəbbüsü qadın duz gölü fermerlərinə istehsal xərclərini azaltmaqla və prosesi avtomatlaşdırmaqla məhsuldarlığı və gəliri artırmaq, iqtisadi müstəqillik qazanmaq və ailələri üçün daha yaxşı sağlamlıq və təhsil imkanları təmin etmək imkanı verdi. Sosial dialoq duz gölü fermerlərinin ehtiyaclarının qarşılanmasının təmin edilməsində və adekvat siyasətlərin həyata keçirilməsində mühüm rol oynadı. Qadınlar problemin həll mexanizminin hazırlanması prosesində və strategianın həyata keçirilməsində də iştirak etdilər. SEWA qadınların siyasətçilərlə dialoqa girə bildiyi və duz istehsalında xərcləri və emissiyaları azaltmaq üçün günəş paneli parklarının istifadəsinə imkan verən bir platforma təmin etdi.

Mənbə: BƏT 2022d.



Fəaliyyət üçün başlanğıc nöqtələri

Siyasət səviyyəsində:

- BƏT-in “Birləşmək azadlığı və təşkilat yaratmaq hüququnun müdafiəsi haqqında” 87 nömrəli Konvensiyasını (1948) və “Təşkilat yaratmaq və kollektiv danışıqlar aparmaq hüququ haqqında” 98 nömrəli Konvensiyasını (1949) təsdiq və tətbiq etmək.

Konkret tədbirlər:

- Qadınların həmkarlar ittifaqlarında və işəgötürənlərin təşkilatlarında, eləcə də Milli Əmək Komitələri və ya İqtisadi və Sosial Şuralar kimi sosial dialoq institutlarında iştirakını və təmsilçiliyini artırmaq üçün mexanizmlər yaratmaq.
- İqlim tədbirləri çərçivəsində müzakirə, danışıqlar və qərar qəbulu proseslərində qadınların çıxışlarının və liderliyinin təmin edilməsi üçün gender pariteti və kvota alətlərini təşviq etmək.
- Ədalətli keçid planlarının və proqramlarının hazırlanması, həyata keçirilməsi və izlənilməsində gender pariteti alətlərindən istifadə etmək və eyni zamanda əmək hüquqlarına və bütün qruplara daxil olan qadınların təmsilçiliyinə münasibətdə çoxölçülü yanaşmanı təşviq etmək.
- Media kampaniyaları vasitəsilə, iqlim tədbirlərində gender bərabərliyinin üstünlükləri barədə maarifləndirmə və təşviqat aparmaq.
- Sosial dialoq mexanizmlərinin gündəliyinə gender məsələlərinin integrasiyasına dair nümunəvi təcrübələr mübadiləsi və təlimlər təşkil etmək.
- Qeyri-rəsmi iqtisadiyyatda çalışan qadın və kişi işçilərin, həmçinin iqlim dəyişmələrindən ən çox təsirlənənlərin daha çox eşidilməsini təmin etmək üçün onları işçilərin təşkilatlarında təşkilatlandırmaq.



III. Genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün sektorlar üzrə seçilmiş yanaşmalar



İqlim dəyişmələrinin təsirləri bütün iqtisadiyyatı əhatə edir və iqlim keçidi iqtisadiyyatın bütün sektorlarını əhatə edəcək cavab tədbirlərini ehtiva edir. Bununla belə, bəzi sektorlar iqlimə həssaslıqları, keçiddəki rolları və ya hər iki səbəbə görə xüsusilə təsirə məruz qalacaq. İqlim dəyişmələrinin sektor səviyyəli təsirlərini və keçidin gender və layiqli əmək baxımından sektorlar üzrə dinamikasını nəzərə alaraq, sektor səviyyəli yanaşmalar ədalətli keçid siyasətlərinin ayrılmaz hissəsidir. Ancaq ayrı-ayrı ölkələrin iqlim, iqtisadi və sosial şərtlərinə uyğun olaraq ayrı-ayrı sektorlara yetirilən diqqət fərqli olacaq. Buna görə də, hazırkı fəsil bütün müvafiq sektorları əhatə etmək əvəzinə, iqlim və ədalətli keçid siyasətlərində adətən böyük diqqət cəlb edən bir neçə sektora diqqət yetirir, onların genderə həssas təsir və sosial inklüzivliyə töhfə vermələrini təmin etməyin yollarını paylaşır.

Kənd təsərrüfatı və meşə təsərrüfatı sektoru

Qlobal miqyasda kənd təsərrüfatı sektorunda təqribən 892.4 milyon işçi çalışır. Bu, qlobal məşğulluğun 26.2 faizinə bərabərdir (Dünya Bankı, t.y.). Kənd təsərrüfatı həm iqlim dəyişmələrindən ən çox təsirlənən sektor, həm də az inkişaf etmiş ölkələrdə istixana qazı emissiyalarının əsas mənbəyidir. Kənd təsərrüfatı, meşə təsərrüfatı və digər torpaqdan istifadəyə əsaslanan sektorların payına qlobal emissiyaların təxminən 18.4 faizi düşür (Ritchie, Rosado and Roser 2020). İqlim dəyişmələrinin təsirləri arasında ərzaq çatışmazlığı və artan qida qiymətləri, eləcə də əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası ilə bağlı problemlər, iş yerlərinin itirilməsi və ev təsərrüfatlarının gəlirlərinin və biznes gəlirlərinin azalması kimi məsələlər yer ala bilər.

Kənd təsərrüfatı sektorunda gender bərabərliyi və inklüzivliyə mane olan çətinliklər

- Qadınların maaşları adətən kişilərə nisbətən daha aşağıdır.
- Qadınlar kənd təsərrüfatı və digər sahələrdə təlim fəaliyyətlərindən tez-tez kənarda qalırlar. Bu təlimlər adətən kişi fermerlərə yönəlir, çünki qadınların əməyi kifayət qədər qiymətləndirilmir və təlim fəaliyyətlərinin hazırlanmasında gender aspektləri, məsələn, vaxt məsələsi və təlimin keçirilmə formaları nəzərə alınmır.
- Sektor üzrə siyasətlər hazırlanarkən adətən kişi fermerlər nəzərə alınır və qadın fermerlərin biliklərini və baxışlarını əks etdirmir.
- Qadınlar daha çox mövsümi əkin və ya məhsul yığımı kimi qeyri-rəsmi əməkdə iştirak edirlər ki, bu da adətən qanunla nizamlanmır və işəgötürənlərdən layiqli iş şəraitini təmin etməyi və işçilərin xəstəliyə görə ödəniş, analıq məzuniyyəti və digər müavinətlər almaq hüquqlarını təmin etməyi tələb edən milli və beynəlxalq qanunların əhatə dairəsindən kənarda qalır.
- Qadınlar adətən sahələrdə və zavodlarda cinsi ayrı-seçkilik, zorakılıq və qısnama ilə daha çox üzləşirlər və rəsmi şikayət mexanizmlərindən və ya həmkarlar ittifaqlarının təmin etdiyi müdafiədən yararlanmaq imkanları yoxdur (BRIDGE 2014).
- Məşğulluğun sabitliyi adətən məhdud dərəcədə olur və bu gəlir mənbələrinə arxalanan qadınlar imkanların azalması və artan təsərrüfat xərcləri kimi əlavə risklər qarşısında getdikcə daha həssas vəziyyətə düşürlər. Artan təsərrüfat xərcləri kənd təsərrüfatı sektorunda bir çox işəgötürənləri qadınların arxalandığı mövsümi iş yerlərini azaltmağa məcbur edir.

- Çoxölçülü həssaslıq formaları bu qeyri-bərabər səlahiyyət dinamikasını daha da gücləndirir – məsələn, iş üçün kənd və ya şəhər ərazilərinə miqrasiya edən yerli və qəbilə xalqlarına mənsub qadınlar adətən qeyri-rəsmi iqtisadiyyatın ən qeyri-stabil hissələrində cəmləşirlər.
- Qadınlar əsasən torpağı miras almaq, torpaq üzərində mülkiyyət və torpaqdan istifadə ilə bağlı hüquqi və mədəni xarakterli məhdudiyyətlər səbəbindən daha az torpaq sahibi olurlar.
- Qadınların dinlənilməsi və təmsilçiliyi baxımından böyük gender boşluqları mövcuddur. Kənd yerlərindəki qadınlar işəgötürənlərin və işçilərin təşkilatlarında, eləcə də fermer qrupları və kooperativlər kimi digər kəndli təşkilatlarında, xüsusən də rəhbər və idarəetmə vəzifələrində adətən az təmsil olunurlar.
- Qadınlar adətən məhdud aktivlərə sahib olduğundan, təsərrüfata investisiya etmək və məhsullarını bazara çıxarmaq üçün kredit əldə etməkdə çətinlik çəkirlər (FAO 2009).
- Qadınlar sosial, mədəni və iqtisadi təcrid və gender əsaslı bərabərsizliklər səbəbindən kişilərlə müqayisədə bazarlara son dərəcə məhdud çıxışa malikdirlər.
- Kənd yerlərində qayğı obyektlərinin və xidmətlərinin olmaması geniş yayılmış bir problemdir. Bu, qadınların vaxtının məhdud olması və ya anaları ilə işə aparılan uşaqların potensial olaraq sağlamlıq risklərinə və ya təhlükəli mühitlərə məruz qalması ilə nəticələnir.
- Qadınlar kənd təsərrüfatı fəaliyyətlərində iştirak etdikdə əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası ilə bağlı daha çox risklərə və təhlükələrə məruz qalırlar və çox vaxt müdafiə olunmurlar.

Qadınların kənd təsərrüfatında iştirakına dair bəzi faktlar

Qadınlar global miqyasda kənd təsərrüfatında işçi qüvvəsinin 43 faizini təşkil etsə də, bütün torpaq sahiblərinin 20 faizindən azı qadındır (FAO 2011).

Myanmanın kənd təsərrüfatı sektorunda kişilər adətən gündə 3 ABŞ dollarına qədər maaş alır, qadınlar isə gündə 1-2.50 ABŞ dolları arasında qazanırlar (ADB et al. 2016).



Kənd təsərrüfatı sektorunda genderə həssas və inklüziv ədalətli keçidə doğru

Dünyanın hər yerində qadınlar kənd təsərrüfatında və kənd yerlərinin iqtisadiyyatında vacib rol oynayırlar, çünki kiçik miqyaslı qida istehsalının yarısından çoxu onların payına düşür və sağlam qidaların istehsalı yolu ilə biomüxtəlifliyin və ərzaq təhlükəsizliyinin qorunmasında mühüm rol oynayırlar (BƏT 2022; BƏT və FAO 2021). Qadın fermerlər kiçik miqyaslı əkinçilik, meşə qidaları və müalicəvi bitkilər haqqında yerli biliklərə malikdirlər. Bu, iqlim dəyişmələrinin təsirlərini yumşaltma və uyğunlaşma strategiyalarına keçid üçün bir vasitə olsa da, çox vaxt dəyərləndirilmir və yetərinə istifadə edilmir. Sektorda onların iştirakı əhəmiyyətli dərəcədədir, çünki Afrikanın Böyük Səhradan cənubda yerləşən ölkələrində işçilərin 80 faizinə qədərini onlar təşkil edirlər (FAO 2023).

Eyni zamanda, **qadın fermerlər kişilərə nisbətən iqlim dəyişkənliyinə və ekstremal hava şəraitinə daha çox məruz qalırlar**, çünki onların aktivləri və uyğunlaşma və dayanıqlıq üçün tələb olunan resurslara çıxışları məhduddur. Onların torpaq üzərində mülkiyyət hüququna⁸, işçi qüvvəsinə, ağıllı texnologiyalara, kənd təsərrüfatı resurslarına və sosial və institusional şəbəkələrə çıxış imkanı adətən məhduddur (UNFCCC 2022b). Ən az inkişaf etmiş ölkələrdə qadın fermerlər adətən kişi fermerlərlə eyni qərar qəbul etmə gücünə malik deyillər. Sosial-mədəni normalar onları fəlakət baş verdikdə miqrasiya etməkdən və ya sığınacaq axtarmaqdan çəkindirə bilər, bu da təcrid və yoxsulluq dövrəsi yaradır (Oxfam, t.y.). Bundan əlavə, qadınların kənd təsərrüfatında iştirakı əsasən qeyri-rəsmi xarakter daşıdığından və oynadıqları rol lazımınca dəyərləndirilmədiyindən, sənayedə iqlim və ətraf mühitlə bağlı dəyişikliklər kontekstində onlar kənarda qoyulmaq və ya nəzərə alınmamaq riski daşıyırlar.

Kənd təsərrüfatında qadınların işləri daha qeyri-stabil olur və onların **iş şəraiti adətən kişilərin iş şəraitindən daha pis olur** (BƏT 2022; FAO 2023). Qadınlar mövsümi, qeyri-rəsmi, natamam iş qrafiki və aşağı əməkhaqqı nəzərdə tutan işlərdə həddindən artıq təmsil olunurlar və çox vaxt əməyə əsaslanan sosial müdafiə sxemlərinə çıxışları olmur (BƏT və FAO 2021). Bu struktur yönümlü bərabərsizliklər qadınların su, torpaq və meşə məhsulları kimi iqlim dəyişmələri fonunda azalan məhsuldar təbii resurslara qeyri-bərabər çıxışı nəticəsində daha da dərinləşir.

Bundan əlavə, 1.6 milyarddan çox insanın yaşayış vasitələri meşələrdən müxtəlif dərəcələrdə asılıdır; **sıx meşələrin daxilində və ya yaxınlığında yaşayan təxminən 350 milyon insanın dolanışığı və gəliri onlardan asılıdır**. Bundan əlavə, **yerli xalqlara mənsub olan təxminən 60 milyon insan demək olar ki, tamamilə meşələrdən asılıdır** (Dünya Bankı 2004). Meşələrin daha yaxşı iqtisadi gəlirlilik üçün əkin sahələrinə və heyvandarlıq fermalarına çevrilməsi səbəbindən artan səhralaşma və meşələrin qırılması xüsusilə qadınlara və yoxsulluq içində yaşayan insanlara təsir edir (UNDCC 2021). Meşələr və meşə sektoru dünyanın hər yerində insanlar üçün mühüm məşğulluq və gəlir mənbəyidir, lakin qadınlar meşə sektorunda əhəmiyyətli dərəcədə az təmsil olunurlar və kişilərlə müqayisədə qeyri-rəsmi işlərə sahib olma ehtimalları daha yüksəkdir (Lippe et al. 2022).

⁸ Women own less than 20 per cent of the world's land, as legal and customary restrictions hamper women's inheritance rights. Worldwide, around 20 per cent of women are not granted the same legal right to inherit (37 countries in Africa and Asia), and in more than half of countries around the world (95 out of 178), informal laws create different rights or abilities between sons and daughters or between widows and widowers (OECD 2023).

İqlim dəyişmələri qlobal miqyasda kənd təsərrüfatı işlərini daha qeyri-stabil hala gətirir və bir çox hallarda qadınların əlavə iş yükü artır. Hərçənd, iqlim dəyişmələri məhsulsuzluq ehtimalını artırıqda, ən çox mənfəət iqtisadi nəticələrə məhz qadınlar məruz qalır. Çünki onların arxalana biləcəkləri aktivləri adətən məhdud olur və alternativ gəlir mənbələrinə və ya yaşayış vasitələrinə daha məhdud çıxışa malik olurlar. Gender bərabərsizliyinin aradan qaldırılması və kəndli qadınların səlahiyyətlərinin artırılmasının təşviqi yolu ilə, kənd təsərrüfatında ədalətli keçidi təşviq etmək və bu sahəni cari və gələcək nəsillər qadınlar və kişilər üçün daha cəlbedici etmək üçün əhəmiyyətli addımlar atıla bilər.

Nümunəvi təcrübələr

Kosta-Rikada meşələrin qırılmasının və deqradasiyasının azaldılması.

Ölkənin "Meşələrin qırılması və deqradasiyasından qaynaqlanan emissiyaların azaldılmasına dair Milli Strategiya"sına (ENREDD+) daxil olan Gender üzrə Fəaliyyət Planı bu sektor üçün dünyada ilk belə plandır. Bu plan gender bərabərliyinə yönələn 6 məqsədi (Strategiyanın hər siyasət sahəsi üçün bir məqsəd) əhatə edir və konkret tədbirləri, monitorinq göstəricilərini və cavabdeh qurumları müəyyən edir. Gender üzrə Fəaliyyət Planının iştirakçılığı ehtiva edən metodologiyası ölkə boyunca qadın qrupları ilə keçirilən məsləhətləşmələr vasitəsilə hazırlanıb. Metodologiya

qadın istehsalçıların kişilərə nisbətən daha yüksək yoxsulluq səviyyəsinə malik olduğunu və daha az texniki və maliyyə dəstəyi aldığını müəyyən edib. Qadınlar, həmçinin, **qayğı vəzifələrini** meşə layihələrində iştirak etmələrinə mane olan mühüm bir əngəl kimi qeyd ediblər. Əlavə olaraq, **gender stereotipləri** və **məlumat və qərar qəbul etmə proseslərinə çıxışın az olması** kimi əngəlləri də vurğulayıblar. Bu ilkin diaqnostika ölkədə qadınların artıq məşğul olduğu bəzi fəaliyyətlər vasitəsilə meşələrin bərpasını inkişaf etdirmək üçün potensial olduğunu müəyyən etdi. Bu fəaliyyətlərə, məsələn, eko-turizm, kakao becərilməsi, tingliklər, ev bağlarının yaxşılaşdırılması, qeyri-oduncaq meşə məhsullarının (müalicəvi bitkilər, toxumlar və ya tikinti üçün növlər) toplanması, eləcə də aqromeşə sistemlərinin inkişafı daxildir. Diaqnostika göstərdi ki, qadınlara məxsus təsərrüfatların xüsusi çəkisinin yüksək olduğu bir çox ərazilər yoxsulluqla səciyyələnən və meşələrin qorunması və dayanıqlı idarə edilməsi üçün müəyyən edilmiş prioritet zonalarla üst-üstə düşür. Buna baxmayaraq, qadınların iştirakı hədəf kimi müəyyən edilməmişdi və ya qadınlar sadəcə olaraq kənarda qoyulmuşdular. Gender üzrə Fəaliyyət Planı və Strategiyanın iştirakçılığı ehtiva edən yanaşması qadınlar üçün yeni iş yerlərinin yaradılması üçün imkanlar açdı, eyni zamanda meşələrin qırılması və deqradasiyasının azaldılmasına töhfə verdi.



Syerra-Leonedə ayrı-seçkiliyə yol verən qanunvericiliyin islahatı. 2022-ci ildə Syerra-Leone hökuməti kişilərə və qadınlara torpağa sahib olmaq, torpağı icarəyə götürmək, almaq və istifadə etmək üçün bərabər hüquqlar verən "Adət hüququ əsasında torpaq haqqında qanun"u və "Torpaq komissiyası haqqında qanun"u qəbul etdi. Hər iki qanun evli cütliklərə torpaq üzərində mülkiyyət hüququnu birgə qeydiyyatdan keçirməyə imkan verməklə gender bərabərliyini təşviq edir.

Yeni qanunlar qadınlara ali rəhbər təyin olunmağa icazə verən, dövlət və özəl vəzifələrdə 30 faiz təmsilçiliyi tələb edən "Adət hüququna əsaslanan torpaq hüquqları haqqında qanun"la (2022) yanaşı icra olunacaq. Torpaq resurslarına çıxışın təmin edilməsində gender əsaslı ayrı-seçkiliyə yol verən hər hansı şəxs cinayət törətmiş hesab olunur və məhkum edildikdə 110 ABŞ dolları məbləğində cərimə və ya ən azı 5 il müddətinə azadlıqdan məhrumetmə və ya hər ikisi ilə cəzalandırılır. Syerra-Leonedə qadın hüquqlarının inkişafı ilə yanaşı, qadınların torpaq sahibi olması ölkədə kənd təsərrüfatı üçün də doğru istiqamətdə atılmış bir addımdır. Ərzaq və Kənd Təsərrüfatı Təşkilatına (FAO) görə, Syerra-Leonenin ÜDM-nin təxminən yarısını təşkil edən kənd təsərrüfatından asılılığı çox yüksəkdir. Syerra-Leonedə qadınlar kənd təsərrüfatındakı işçi qüvvəsinin təxminən 70 faizini təşkil edir. İndi daha çox qadın torpaq sahibi olduğundan, Syerra-Leonedə və ümumən Afrikada torpaq bazarlarının meydana çıxması və kənd təsərrüfatının kommersiyalaşdırılması üçün daha çox imkanlar mövcuddur.



Mənbə: İƏİT 2023; Ventures Africa, t.y.

► Cədvəl 2. Daha genderə həssas və inklüziv kənd təsərrüfatı sektoru üçün konkret tədbirlər

► Kənd təsərrüfatı sektorunda iqlim dəyişmələrinə uyğunlaşma və onun təsirlərinin yumşaldılması zərurətindən qaynaqlanan sürətli dəyişikliklər fonunda rəqabət aparmaq üçün qadınları bacarıqlar, məlumat və texnologiyalarla təmin etmək. ► İqlim dəyişmələrinin təsirini azaltmaq və aradan qaldırmaq məqsədilə, qadınların iqlimə uyğun kənd təsərrüfatı sahəsində hazırlıq keçməsinə və bu sahəyə çıxışını təmin etmək. ► Qadın fermerlərin mövcud təhsil səviyyələrini və texniki biliklərini nəzərə alaraq istehsal və texnologiya ilə bağlı uyğunlaşdırılmış məlumat, təhsil və bacarıqlara çıxışını təmin etmək. ► Qadınların hava və bazar məlumatlarına, paylama şəbəkələrinə və maliyyələşdirmə imkanlarına daha yaxşı çıxış təmin edə bilən rəqəmsal texnologiyalara çıxışını təmin etmək. ► Qadınlar və aztəminatlı qruplar üçün resursları və texnologiyaları əlçatan etmək üçün ünvanlı subsidiyalar təqdim etmək.	► Qadınların torpaq hüquqlarını kişilərlə bərabər səviyyədə təmin etmək üçün yeni hüquqi çərçivələr yaratmaq. ► Kənd təsərrüfatı işçilərinin əmək qanunvericiliyi ilə əhatə olunmasını təmin etmək. ► Qadınların torpağa sahibliyini gücləndirmək, ərzaq, enerji və əmək resurslarına çıxışını təmin etmək üçün adət hüququna əsaslanan qanunları beynəlxalq insan hüquqları öhdəliklərinə uyğun olaraq milli qanunlarla uyğunlaşdırmaq. ► Qadın fermerlərin maliyyə resurslarına və kreditə çıxışının olmamasını innovativ yanaşmalarla aradan qaldırmaq. Məsələn, kiçik təsərrüfatların hava şəraiti ilə bağlı hadisələrə qarşı indeks əsaslı sığorta vasitəsilə sığortalanması bu yanaşmalardan biridir. Bu, sığorta tələblərini qiymətləndirən mütəxəssislərin xidmətlərinə ehtiyac olmadan hava və fəlakət hadisələri nəticəsində aktivlərin və sərmayələrin itirilməsinə görə əvvəlcədən müəyyən edilmiş indeks əsasında ödəniş edilməsini ehtiva edir (Dünya Bankı 2015). ► Qadınların və digər qrupların kiçik miqyaslı əkinçilik, meşə qidaları və müalicəvi bitkilər haqqında yerli biliklərini tanımaq və dəyərləndirmək. Bu biliklər iqlim dəyişmələrinin təsirlərini yumşaltma və uyğunlaşma strategiyalarına keçid üçün bir vasitədir. ► Qadınların seçimlərini və ehtiyaclarını nəzərə almaq üçün onların əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası üzrə komitələrdə təmsil olunmasını təmin etmək. ► Hamilə və süd verən qadınlar üçün əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası üzrə konkret profilaktik və qoruyucu tədbirləri daxil etmək.
---	---

Qadınların üzləşdiyi çətinliklər və daha genderə həssas və inklüziv kənd təsərrüfatı sektoru üçün konkret tədbirlər



Qadınları iqlim dəyişikliklərinə uyğunlaşmaq və onun təsirlərini azaltmaq üçün **bacarıqlar**, məlumatlar və texnologiyalarla **təmin etmək**

Qadın fermerlərin iqlimə uyğun kənd təsərrüfatı, rəqəmsal texnologiyalar və məlumatlar haqqında **təlim və alətlərə çıxışını təmin etmək**

Qadınların istehsal və texnologiya ilə bağlı **təhsil və bacarıqlara çıxışını təmin etmək**

Qadınlar və aşağı gəlirli əhali qrupları üçün **texnologiyaları daha əlçatan etmək** və qadın fermerlərin maliyyə resurslarına və kreditlərə çıxışını təmin etmək üçün **subsidiyalar təmin etmək**

Qadınların torpaq hüquqlarını təmin etmək, kənd təsərrüfatı işçilərinin əmək qanunvericiliyi ilə əhatə olunmasını təmin etmək və adət hüququ normalarını milli qanunlarla uyğunlaşdırmaq üçün beynəlxalq insan hüquqları öhdəliklərinə uyğun olaraq **yeni hüquqi çərçivələrin yaradılmasını təşviq etmək**

Qadınların və digər əhali qruplarının kənd təsərrüfatı və meşə təsərrüfatı ilə bağlı **yerli biliklərini qəbul edib qiymətləndirmək**

Qadınların **ƏTG komitələrində təmsilçiliyini təmin etmək**, bununla onların seçimlərini və ehtiyaclarını nəzərə almaq və hamilə və ana südü ilə qidalandıran qadınlar üçün xüsusi ƏTG tədbirlərini daxil etmək

Qayğı sektorları

Qayğı sektorları bütün dünyada, xüsusilə qadınlar üçün **əhəmiyyətli bir məşğulluq mənbəyidir**. Ümumilikdə, qayğı sektorlarında qlobal işçi qüvvəsi 381 milyon işçidən ibarətdir (249 milyon qadın və 132 milyon kişi). Bu sektorlarda (təhsil, səhiyyə, sosial iş və ev işləri) qadınlar yüksək dərəcədə cəmləşir və adətən layiqli iş çatışmazlığı və qeyri-rəsmi iş rejimləri ilə səciyyələndirilir (BƏT 2018b). Bundan əlavə, qayğı işləri istixana qazları emissiyalarının aşağı olması ilə səciyyələnir: yalnız səhiyyə sektorunu nəzərə alsaq, qlobal səhiyyə sistemi qlobal ÜDM-in təxminən 10 faizini təşkil etsə də, qlobal xalis emissiyaların yalnız 4,4 faizi onun payına düşür (Health Care Without Harm 2019). Qadınların Búdca Qrupu və Uen (2022) tərəfindən aparılan tədqiqatın nəticələrinə görə, Böyük Britaniyada səhiyyə və qayğı sektorlarındakı işlər istehsal sektorundakı bir işlə müqayisədə orta hesabla 26 dəfə az, kənd təsərrüfatı sektorundakı işdən 200 dəfə az və neft-qaz sektorundakı işdən təxminən 1500 dəfə az istixana qazı emissiyaları yaradır. Bu səbəbdən, onlar belə nəticəyə gəldilər ki, qayğı işləri iqtisadiyyatı yaşıllaşdırmağa töhfə verməklə yanaşı, xüsusilə qadınlar üçün ödənişli layiqli işlərin artırılmasına da kömək edir. Bundan əlavə, qayğı işləri insanların və planetin həyatı və rifahı üçün vacib olan fəaliyyətləri dəstəkləməklə ətraf mühitin keyfiyyətinin qorunmasına, bərpasına və yaxşılaşdırılmasına töhfə verə bilər (Şimal Ölkələri Nazirlər Şurası 2023). Məsələn, təhsil sektorundakı işlər yeni nəsillərin ekoloji məsuliyyətini və məlumatlılığını artırmaq potensialına malikdir. Bu o deməkdir ki, hər hansı dayanıqlılıq təşəbbüsünün uğurlu olması üçün qayğı işlərinə investisiyalar artırılmalı və qayğı və təhsil xidmətinin göstərilməsinə verilən dəyər yüksəlməlidir (Novello and Carlock 2019).

Bundan əlavə, qayğı sektoru iqtisadiyyatın tərəqqisi, daha yüksək bərabərliyə malik cəmiyyətlərin rifahı və ətraf mühitin və təbii resursların qorunması üçün **mühüm töhfələr vermək** potensialına malikdir. BƏT-ə (2022b) əsasən, əhəmiyyətli investisiyalar edilərsə, qayğı sektoru 2035-ci ilə qədər təxminən 300 milyon iş yeri yarada bilər. Bu yeni iş yerlərinin 78 faizi qadınlar tərəfindən tutulacaq, 84 faizi rəsmi məşğulluq olacaq və beləliklə vergi gəlirlərini artıracaq. **Ədalətli keçid** kontekstində, qayğı sektoru **yüksək emissiya səviyyələri ilə səciyyələnən işlərdən uzaqlaşan kişilər üçün iş imkanları** yarada, **eyni zamanda qadınlar üçün də iş imkanları təmin etməyə davam edə bilər**. Əgər qayğı sektoru və onunla əlaqəli peşələrin müasirləşdirilməsinə, sosial və mədəni normaların və stereotiplərin qırılmasına, bacarıqlara, akkreditasiyaya, karyera imkanlarına və vəzifə artımına çıxışın yaxşılaşdırılmasına, layiqli iş şəraitinin təmin olunmasına (o cümlədən, daha yaxşı maaş və təhlükəsiz və hörmətə əsaslanan iş mühiti), təşkilatlanma və sosial dialoqa, o cümlədən kollektiv sövdələşmələrə lazımi diqqət yetirilsə, bu sektorlar həm kişilər, həm də qadınlar üçün daha cəlbedici ola bilər.

Qayğı sektorunda gender bərabərliyi və inklüzivliyə mane olan çətinliklər

- Qayğı sektorlarında qadınların və həssas qrupların, o cümlədən miqrantlar, ev işçiləri, irqi azlıqlara mənsub qadınların və yerli xalqların iştirak payı yüksəkdir və ciddi layiqli iş çatışmazlıqları mövcuddur (məsələn, müvəqqəti və ya natamam iş qrafikli əmək müqavilələri, aşağı maaşlar və əməyin ödənişində gender fərqləri, iş yüklənməsi və uzun iş saatları, zorakılığa və qısnamaya məruz qalma, qeyri-formal iş).
- Qayğı sektoruna məhdud investisiyalar qayğı siyasətində, infrastrukturunda və xidmətlərində çatışmazlıqlara, iş şəraitinin zəifliyinə və iştirak, təmsilçilik və sosial dialoqun olmamasına səbəb olur.

- Qayğı sektorlarına aşağı prioritet təyin edilməsi aşağıdakılarla nəticələnir: qadınların ödənişsiz qayğı işlərinin artması; ödənişsiz qayğı işlərinin ədalətsiz bölgüsünün möhkəmlənməsi və bununla gender bərabərsizliyinin davam etməsi; gender normalarını dəyişdirməyə, qadınların məşğulluğunun keyfiyyətini yaxşılaşdırmağa və məşğulluqda gender əsaslı fərqlərin dayanıqlı şəkildə azalmasına töhfə verilməməsi.
- İqlim dəyişmələri qlobal qayğı problemlərini daha da artıraraq, ev təsərrüfatları və icmaların üzərində daha ağır qayğı tələbləri qoyur. Bu tələbləri əsasən qadınlar və qızlar qarşılayır və onlar dövlət xidmətlərin çatışmazlığını əvəzləmək və ailədə artan qayğı ehtiyaclarını ödəmək üçün yollar tapmalı olurlar.

Qayğı sektorlarında genderə həssas və inklüziv ədalətli keçidə doğru

Səmərəli və keyfiyyətli qayğı sektorları qadınların əmək bazarına, o cümlədən yaşıl iqtisadiyyatda əmək bazarına qoşulmasına imkan verən əsas faktorlardan biridir. Qayğı siyasətləri və xidmətlərinin təmin edilməsi qadınlar və kişilərin ödənişsiz qayğı işlərini (məsələn, uşaqlara, yaşlılara və əlillərə qayğı göstərmək) yenidən və daha yaxşı bölüşdürməsi və iş və ailə öhdəliklərini tarazlaşdırması üçün vacibdir. Bu, daha çox qadının işçi qüvvəsinə qoşulmasına, qalmasına və irəliləməsinə səbəb olur. Hazırda dünya üzrə əmək qabiliyyətli yaşda olan 606 milyon qadın ödənişsiz qayğı işi səbəbindən məşğulluq imkanından məhrumdur və ya iş axtarmır; eyni səbəbdən 41 milyon kişi də aktiv deyil (BƏT 2018b).

Bundan əlavə, iqlim dəyişmələri kontekstində **daha çox qayğı infrastrukturunu və xidmətlərinə ehtiyac duyulacaq**. Məsələn, iqlimlə əlaqəli fəlakətlərin və ya mənfi hadisələrin kəskinləşməsi nəticəsində **xəsarətlərin və yoluxucu xəstəliklərin artması daha çox qayğı işçilərinin olmasını şərtləndirəcək**.

Gələcəkdə, **ədalətli keçid kontekstində qayğı işləri daha çox dəyərləndirilməlidir**. Bəzi ölkələr, məsələn, Birləşmiş Krallıq təhsil, insan sağlamlığı və sosial işləri yaşıl işlər və yaşıl sektor kimi təsnifləşdirir (LeBlanc and McIvor 2020). Genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün, **qayğı sektorlarını ədalətli keçid siyasətlərinə və dəstəkləyici strategiyalara və investisiyalara daxil etmək vacibdir**, çünki qayğı sektorları yaşıl iqtisadiyyata keçiddən qaynaqlanan iş yeri itkilərinin yaratdığı təzyiqi azalda biləcək layiqli iş yerləri yarada bilər. Genişləndirilmiş qayğı sektorları, həmçinin, daha yaşıl, davamlı və iqlimə zərər verməyən iqtisadiyyatlara və daha yüksək gender bərabərliyinə malik, inklüziv iqtisadiyyatlara və cəmiyyətlərə töhfə verəcəkdir.

Ədalətli keçiddə dinamik qayğı sektorlarının üstünlükləri

- Daha yaşıl iqtisadiyyata keçid zamanı qadınlar və kişilər üçün iş yerləri yaratmaq baxımından böyük potensialın mövcudluğu.
- Ödənişsiz qayğı işlərinin tanınması, azaldılması və yenidən bölüşdürülməsinə, işlə şəxsi həyat arasında tarazlığın yaxşılaşmasına və bununla daha çox qadın və kişinin əmək bazarında iştirak etməsinə imkan yaradılması.
- Karbon və istixana qazı emissiyaları aşağı olan və həyat və rifahı qorumağa, bərpa etməyə və təşviq etməyə yönələn fəaliyyətlərin yaradılması.
- Daha ekoloji məsuliyyətli cəmiyyətlərin formalaşmasına imkan yaradılması.



► Cədvəl 3. Daha genderə həssas və inklüziv qayğı sektorları üçün konkret tədbirlər

► Qayğı sektorlarını ədalətli keçid siyasətlərinə və investisiyalarına daxil etməyi nəzərdən keçirmək.	► Qayğı sektorlarını NDC-lərə və ədalətli keçidlə əlaqəli digər siyasətlərə və strategiyalara daxil etməyi nəzərdən keçirmək. ► Qayğı sektorlarını gender əsaslı və digər maliyyələşdirmə mexanizmlərinə daxil etmək.
► Qayğı sektorlarını daha cəlbedici etmək üçün iş şəraitini yaxşılaşdırmaq.	► Qayğı sektorlarında gender əsaslı üfüqi və şaquli peşə seqreasiyasını aradan qaldırmaq üçün kişilərin ödənişli qayğı işlərində iştirakını artırmaq. ► Qayğı sektorlarında genderlər arasında əmək haqqı fərqi azaltmaq üçün qayğı işlərini daha yüksək əmək haqqı, əmək haqqı bərabərliyi və əməyin müdafiəsi və sosial müdafiə təmin etməklə dəyərləndirmək və rəsmiləşdirmək. ► Qayğı işçiləri üçün təlim, akkreditasiya və daha yüksək səviyyəli kvalifikasiyalar vasitəsilə qayğı işini peşəkar çərçivəyə salmaq.
► Gender bərabərliyi və daha inklüziv iqtisadiyyatlar və cəmiyyətlərə şərait yaradan bir vasitə kimi qayğı iqtisadiyyatına investisiya etmək.	► Sektorları qayğı işçilərinin, o cümlədən bütün qruplara daxil olan qadınların iştirak etdiyi sosial dialoq, təmsilçilik və kollektiv sövdələşmələr əsasında qurmaq. ► Qayğı sektorlarında iş yerində zorakılıq və qısnamanın aradan qaldırılmasına yönələn və iş-həyat balansını təmin edən siyasətləri təmin etmək. ► Hökumətlərin, işəgötürənlərin təşkilatlarının və işçilərin təşkilatlarının qayğı işini tanımaq və dəyərləndirmək qabiliyyətlərini artırmaq. ► Ödənişsiz qayğı işlərini tanımaq, azaltmaq və qadın və kişilər, ailə və dövlət arasında yenidən bölüşdürmək üçün hüquqlar, məzuniyyət siyasətləri, sosial müdafiə müavinətləri və keyfiyyətli infrastruktur və xidmətlər (məsələn, uşağa qulluq) kimi gender aspektlərini nəzərə alan dəstək paketlərini maliyyələşdirmək. ► Qadınları qayğı sektorlarına, kişiləri isə mədən yanacağı sektorlarına yönəldən gender normalarını qırmaq və qayğı işlərinə qarşı stiqmaları aradan qaldırmaq üçün düşüncə tərzlərini dəyişdirməyə yönələn maarifləndirmə kampaniyaları vasitəsilə qayğı işlərinin bütün formalarını dəyərləndirmək və hörmət etmək (Feminist New Green Deal Coalition 2021).



Qadınların üzləşdiyi çətinliklər və daha genderə həssas və inklüziv qayğı sektorları üçün konkret tədbirlər



Bəzi konkret tədbirlər



Energetika sektoru

Kömür, neft və qaz kimi mədən yanacaqları dünya üzrə istixana qazı emissiyalarının 70 faizindən çoxunu yaradır (IEA 2023). Enerji təchizatı sektorunun enerji səmərəliliyi və təmiz enerjinin hamıya müyəssərliyi istiqamətində köklü transformasiyası qadınlar və kişilər üçün daha yaxşı iş mühitləri yaratmaq üçün əhəmiyyətli imkanlar yarada bilər. Bərpa olunan enerji sənayesi 2050-ci ilə qədər təxminən 43 milyon birbaşa və dolayı iş yeri yarada bilər (IRENA və BƏT 2021). Bununla belə, 2030-cu ilə qədər kömür, neft və qaz istehsalı sənayelərində 8 milyon iş yerinin yoxa çıxacağı təxmin edilir (BƏT 2023a). Bu enerji keçidinin təsirləri gender baxımından neytral deyil. Qadınlar və kişilər mədən yanacağı sənayesinin daralması ilə əlaqəli konkret təsirlərlə üzləşəcəklər və əgər enerji siyasətləri və strategiyaları məqsədli şəkildə bərabərlik və ədalətə doğru yönəldilməsə, qadınlar və digər qruplar bərpa olunan enerji sektorunda yaranan yeni iş imkanlarından faydalana bilməyəcəklər.

Enerji sektorunda gender bərabərliyi və inklüzivliyə mane olan çətinliklər

- Qadınlar və qızlar, xüsusən kənd yerlərində yaşayanlar, enerji mənbələri kimi istifadə etmək üçün biokütlə (odun, heyvan peyini, bitki tullantıları və kömür) toplamağa əhəmiyyətli vaxt sərf edirlər, lakin bunlar azalmaqda olduğundan və təmiz olmadığından, onlar daha uzaq məsafələr qət etməli olurlar və bu da onların vaxt məhdudiyyətini artırır. Bu, öz növbəsində, onların təhsildə və/və ya məşğulluqda iştirakına zərər verir və onları əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası ilə bağlı təhlükələrə, o cümlədən gender əsaslı zorakılıq və qısnamaya məruz qoyur (UNFCCC 2022b).
- Enerjiyə çıxışın olmaması qadınların ödənişsiz qayğı və ev işləri yükünə əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərir və onların gəlir gətirən fəaliyyətlərdə və təhsil imkanlarında iştirak etmək üçün seçimlərini daha da azaldır (UNFCCC 2022b, WE CAN 2023).
- Bərpa olunan enerjiyə universal çıxış imkanı aşağı gəlirli mühitlərdə yaşayan qadınlar üçün qeyri-müyəssərdir.
- Qadınlar rəsmi enerji sektorunda kişilərə nisbətən daha az təmsil olunurlar. Lakin, məsələn, kömür sektorunun qeyri-rəsmi, kустar və kiçik miqyaslı elementlərində və kömür sektorunun gəlirlərindən asılı olan tədarük zəncirlərində qadınların iştirak payı kişilərə nisbətən daha yüksəkdir (Dünya Bankı 2022).
- Bəzi inkişaf etmiş dövlətlərin iqtisadiyyatında enerji sektorunda məşğulluqda qadınların payı cəmi 20-25 faiz təşkil edir (BƏT 2018d). Məsələn, 2022-ci ildə Avropa İttifaqının (Aİ) enerji sektorunda qadınlar işçi qüvvəsinin cəmi 24 faizini, ətraf mühit və iqlim dəyişmələri məsələləri ilə məşğul olan Aİ parlament komitələrinin qərar qəbul edən üzvlərinin isə cəmi 30 faizini təşkil edirdi (EIGE 2023).

Enerji sektorunda genderə həssas və inklüziv ədalətli keçidə doğru

Təmiz enerji inkişafa təkan verən mühüm faktordur və qadınların evdə və işdə məhsuldarlığını və effektivliyini artırmaqla onların həyatında transformativ rol oynaya bilər. Bərpa olunan enerji sistemlərinin məişət səviyyəsində qəbulu və istifadəsi istixana qazı emissiyalarını azalda və beləliklə qadınların və onların ailələrinin

sağlamlığını və rifahını yaxşılaşdıraraq onların ödənişsiz məişət işləri yükünü yüngülləşdirə bilər (IRENA 2019). Bundan əlavə, **sürətlə böyüyən bərpa olunan enerji sektoru işçilərin ən azı 88 faizinin kişi olduğu kömür, neft və qaz sənayesi ilə müqayisədə xeyli daha çox qadınların bərpa olunan enerji fəaliyyətlərinə daxil edilməsi** baxımından böyük potensiala malikdir. Bu irəliləyiş isə geniş spektrli peşələr tələb edir və bu vəzifələri doldurmaq üçün təhsil və səriştə inkişafı sahəsində, o cümlədən STEM sahəsində əlaqələndirilmiş fəaliyyət tələb olunur. İxtisaslı işçilərə olan yeni tələbat qadınların iş təliminə, işə qəbul şəbəkələrinə və karyera imkanlarına bərabər çıxışını təşviq etmək, eləcə də keçid üçün müxtəlif və balanslı işçi qüvvəsinin yeni bacarıqlar əldə etməsi və bacarıqlarını təkmilləşdirməsi üçün böyük bir fürsət təmin edə bilər. Bütün tədbirlərdə, **qadınların iqlim dəyişmələri ilə mübarizə təşviqatçıları kimi rolundan istifadə enerji transformasiyasını stimullaşdıraraq və sürətləndirərək**, onların xüsusi ehtiyaclarını həll edə, biliklərini inteqrasiya edə və liderliyini təşviq edə bilər (IRENA 2022).

Lakin bərpa olunan enerji sektoruna işə qəbul hələ də kişilərin üstünlük təşkil etdiyi sahə olaraq qalır və qadınların təmsilçiliyində cüzi dəyişiklik olub. 2019-cu ildə qadınlar bərpa olunan enerji sahəsində işçilərin yalnız 32 faizini təşkil edib (IRENA 2019). Bunun səbəblərindən biri qadınların texniki vəzifələrə uyğun olmaması ilə bağlı düşüncələrdir. Çox vaxt qadınlar özləri bu cür düşünür. Qızlar və gənc qadınlar adətən orta və ali təhsil səviyyələrində STEM fənlərini daha az seçirlər. Çünki bu fənlərin qızlar üçün “münasib olmaması” və ya onların təbii potensialı xaricində olması kimi əsassız gender stereotipləri bu seçimlərə təsir edir. Digər tərəfdən, qadınlar STEM bacarıqlarına sahib olduqları halda belə, **kişilərin dominant olduğu iş mühiti** səbəbindən STEM ilə əlaqəli sektorlardan uzaqlaşmağı düşünürlər. Belə ki, bu mühit irəliləyiş üçün maneələr və digər problemlər, o cümlədən zorakılıq və qısnama, eləcə də aşağı maaşlarla səciyyələnir (BƏT 2022h).

Bərpa olunan enerji sektorunda qadınların məşğulluğunun təşviqi **qadınlar və enerji sektoru, eləcə də ümumilikdə iqtisadiyyat üçün mühüm əlavə faydalar** təmin edir. Bu qadınlar iqtisadi cəhətdən güclənməklə yanaşı, texniki biliklər əldə edir, öz məşğulluq qabiliyyətlərini, özünəinam hissini və liderlik bacarıqlarını artırır və onların bacarıqları və istedadları əhəmiyyətli şəkildə istifadə edilərək, daha yaşıl, daha məhsuldar və yüksək artıma malik bir sektorun formalaşmasına töhfə verir. Lakin bunun baş verməsi üçün, enerji sektorlarındakı texniki vəzifələrdə və idarəetmə səviyyələrində daha çox qadının iştirakı üçün hədəflər təyin etmək və daha çox qız və gənc qadını STEM fənlərini öyrənməyə təşviq etmək kimi məqsədyönlü strategiyalar lazımdır. Belə tədbirlər hərtərəfli olmalı və STEM-lə əlaqəli iş yerlərində və onların xaricində qadınlar üçün qeyri-bərabər imkanları və rəftarı aradan qaldırmaq üçün əlverişli iş mühiti yaratmağı tələb etməlidir (Sakamoto and Sung 2018). Buna düşüncə tərzini dəyişdirməklə və STEM ilə əlaqəli sektorları qadınların ehtiyaclarına daha uyğun etmək, o cümlədən layiqli iş şəraiti (qayğı dəstəyi ilə), bərabər dəyərli iş üçün bərabər əmək haqqı və zorakılığa və qısnamaya dözümsüzlüyü təmin etməklə nail olmaq olar.

Keçid dövründə mədən yanacaqlarına əsaslanan sənaye sahələrinin tənəzzülünə diqqət yetirərkən, keçidin genderlərə fərqli təsirləri, məsələn, kömür mədənlərinin və elektrik stansiyalarının bağlanması ilə bağlı olan təsirlər nəzərə alınmalıdır. Kömür mədənlərinin və elektrik stansiyalarının bağlanması kontekstində qadınlar qeyri-mütənasib şəkildə təsirlənə bilər (Dünya Bankı 2022). Bunun bir neçə səbəbi var. Birincisi, qadınların kömür mədənlərində və elektrik stansiyalarında rəsmi birbaşa işlərdə işləməsi ehtimalı kişilərə nisbətən əhəmiyyətli dərəcədə aşağıdır ki, bu da adətən birbaşa işləyən işçilərə təklif oluna biləcək yenidən təyinat, yenidən hazırlıq və erkən təqaüd sxemlərinə çıxış imkanlarının aşağı olmasına səbəb olur. İkincisi, bəzi kontekstlərdə qadınlar kömür mədənləri və elektrik stansiyaları ilə

əlaqəli qeyri-rəsmi dolayı işlərdə həddindən artıq təmsil olunurlar. İşlərinin qeyri-rəsmi xarakteri çox vaxt onların sosial yardım sxemləri və digər sosial müdafiə formalarına çıxışını əngəlləyir. Üçüncüsü, kişi işçilər arasında iş yerlərinin itirilməsi məişət zorakılığının artması və ərzaq təhlükəsizliyinin azalması ilə əlaqələndirilir (Dünya Bankı 2022). Sonuncusu, yuxarıda qeyd edildiyi kimi, qadınlar bərpa olunan enerji ilə əlaqəli yeni iş imkanlarından istifadə etmək baxımından çox vaxt əlverişsiz mövqedə olduğundan, iqtisadiyyatlar və enerji sektoru şaxələndikcə geridə qalma riski ilə üzləşə bilərlər.

Nümunəvi təcrübələr

Marşal adalarında bərpa olunan enerji sektorunun genderə həssaslığının artırılması. Marşal Adalarının İqlim Dəyişmələri üzrə Milli Fəaliyyət Planına uyğun olaraq hazırlanmış Elektrik Enerjisi üzrə Milli Yol Xəritəsi 2050-ci ilə qədər ölkənin enerji ehtiyaclarının bütünlüklə bərpa olunan enerji istehsalı hesabına qarşılmasını və 2030-cu ilə qədər, təlim keçmiş elektriklərin ən azı 20 faizinin qadın olmasını hədəfləyir. "Island Eco" layihəsi çərçivəsində gənc qadın texniklər müxtəlif adalarda günəş enerjisi ilə işləyən işıqlar, soyuducular və dondurucuların yığılması, quraşdırılması, istismarı və texniki qulluğu üzrə təlimdən keçir və layiqli iş şəraiti gücləndirilir. Layihə kontekstual yanaşma tətbiq edərək, mədəni yanacaqlarının baha başa gəldiyi və məhdud olduğu ucqar atollarda çirkləndirici dizel generatorlarını günəş enerjisi ilə işləyən dayanıqlı avadanlıqlarla əvəz edir. Bu genderə həssas layihə iqlimlə və STEM-dəki gender stereotipləri ilə bağlı bir-biri ilə əlaqəli problemlərin həllinə yönəlir, eyni zamanda gənc qadınların iqtisadi müstəqilliyini və siyasi iştirakını artırır və yerli əhaliyə silsilə təsirlər göstərən fəaliyyətləri təşviq edir. Layihə, həmçinin, soyuq temperaturda saxlanılan malların satışına imkan yaratmaqla, icma üzvlərinə fayda verir. Nəticələr və nümunəvi təcrübələr milli siyasətlərdə əks etdirilir və bununla layihənin sistematik təsirini daha da artırır.

Mənbə: UNFCCC 2023a.

İslandiyada geotermal enerji sektorunda qadınların artan iştirakı. "Reykjavík Energy" şirkəti İslandiyada geotermal enerjinin ən böyük ictimai istehsalçısıdır. Şirkət elektrik enerjisi təmin edərək, isti və soyuq su təmin edərək, tullantı sularını təmizləyərək və telekommunikasiya infrastrukturunu təmin edərək gəlir əldə edir. Onun xidmət sahəsi 20 bələdiyyəni və beləliklə İslandiya əhalisinin 67 faizini əhatə edir. İllərlə kişilərin üstünlük təşkil etdiyi iş yeri mədəniyyəti, tez-tez meydana çıxan uzun iş saatları və növbəli iş ilə xarakterizə olunan şirkət rəhbərliyi 2011-ci ildə müxtəlif gender fərqlərini, o cümlədən əməyin ödənişində kişilərin xeyrinə olan 7%-lik gender fərqi aradan qaldırmaq, eləcə də iş saatlarının qayğı öhdəlikləri ilə daha yaxşı uzlaşdırılması məsələlərini həll etməyə qərar verdi. Məqsəd daha bərabər iş mühiti yaratmaq və şirkətə daha çox qadın cəlb etmək idi ki, bu da qadın və kişi işçilər üçün daha yüksək iş məmnuniyyəti ilə nəticələndi, məhsuldarlıqda isə azalma olmadı. 2017-ci ildə şirkət əməyin ödənişində gender fərqi aradan qaldırmış oldu və o vaxtdan bəri, onu 0 faizə yaxın həddə saxlamağı bacarıb. 2018-ci ildə İslandiya dünyada ilk dəfə, 25-dən çox işçisi olan şirkət və müəssisələrin kişilərə və qadınlara bərabər dəyərdə iş üçün bərabər əmək haqqı ödədiyini sübut etmələrini tələb edən siyasət təqdim etdi.

Mənbə: Şimal Ölkələri Nazirlər Şurası 2023.



► Cədvəl 4. Daha genderə həssas və inklüziv enerji sektoru üçün konkret tədbirlər

► Qadınlar üçün bərabər imkanları və rəftarı təşviq etmək, o cümlədən bu məqsədlə enerji sektorunda qadınların işə qəbuluna və ya karyera irəliləyişinə əngəl olan hər hansı gender əsaslı qərəzli təcrübələri aradan qaldırmaq. ► Enerji sektorunda qadınların məşğulluğunu təşviq etmək. Bunun üçün texniki vəzifələrdə və idarəetmə səviyyəsində müxtəlif enerji alt-sektorlarına daha çox qadınların cəlb edilməsi üçün hədəflər qoymaq və daha çox qız və gənc qadınları STEM fənləri ilə məşğul olmağa təşviq etmək tələb oluna bilər. ► Enerji sektorunda layiqli iş şəraiti, o cümlədən qayğı dəstəyi, bərabər dəyərli iş üçün bərabər əmək haqqı və zorakılıq və qısnama hallarına sıfır tolerantlığı təmin etmək.	► Gender bərabərsizliyini aradan qaldırmaq və qadınların əmək bazarında iştirakını artırmaq üçün genderə həssas və inklüziv məşğulluq siyasətlərini təşviq etmək. ► Sənayedə bərabər və inklüziv məşğulluq siyasətlərini, işə qəbul, vəzifə artımı və təlim zamanı bərabər rəftar və bütün formalarda ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılmasını stimullaşdırmaq. ► Enerji sektorunda layiqli əmək və ədalətli keçidə dair, sübutlara əsaslanan təlimatlar təqdim etmək üçün cinsə görə bölünmüş məlumatlar toplamaq, araşdırmalar aparmaq və statistika və tədqiqat nəticələrini yaymaq.
---	--



Qadınların üzləşdiyi çətinliklər və daha genderə həssas və inklüziv enerji sektoru üçün konkret tədbirlər



Bəzi konkret tədbirlər

Qadınlar üçün bərabər imkanlar və bərabər rəftarı təşviq etmək: qadınların məşğulluğa və karyera yüksəlişinə çıxışını yaxşılaşdırmaq.

Enerji sektorunda qadınların məşğulluğunu təşviq etmək: bu məqsədlə digər vasitələrlə yanaşı, sektorda daha çox qadının iştirakını təmin etmək üçün hədəflər müəyyən etmək və qızların və gənc qadınların STEM fənlərinə maraq göstərməsini dəstəkləmək.

Gender bərabərsizliyini aradan qaldırmaq və qadınların əmək bazarında iştirakını artırmaq üçün **genderə həssas və inklüziv məşğulluq siyasətlərini təşviq etmək.**

Layiqli iş şəraiti, o cümlədən qayğı dəstəyi, bərabər dəyərli iş üçün bərabər əmək haqqı və zorakılıq və qısnama hallarına sıfır tolerantlığı təmin etmək.

Sektorda işə qəbul, vəzifə artımı və təlimlərə münasibətdə **bərabər və inklüziv məşğulluq siyasətlərini təşviq etmək** və bütün formalarda ayrı-seçkiliyi aradan qaldırmaq.

Layiqli əmək və ədalətli keçidə dair sübutlara əsaslanan təlimatlar təqdim etmək üçün **cinsə görə bölünmüş məlumatlar toplamaq, təhlil etmək və yaymaq.**

Nəqliyyat sektoru

Nəqliyyat, xüsusilə ictimai və özəl avtomobil yolu nəqliyyatı **hava çirklənməsinin əsas mənbəyidir** (BƏT 2023a). Nəqliyyatın payına düşən istixana qazları emissiyaları dünyadakı ümumi istixana qazları emissiyalarının təxminən dördə birini təşkil edir. Avtomobillər və nəqliyyat vasitələri ilə yanaşı, gəmiçilik və aviasiya da böyük miqdarda mədən yanacağı istehlak edir. Bu vəziyyət karbon intensivliyi ən az olan səyahət variantlarına keçidi təşviq etmək üçün geniş spektrli siyasətlər, habelə bütün nəqliyyat növlərinin karbon intensivliyini azaltmaq üçün enerji səmərəliliyi modellərinin tətbiqini tələb edir. **İctimai nəqliyyatla** səyahət şəxsi nəqliyyat vasitələrinə nisbətən **daha az enerji istehlak edir və daha az çirklənmə yaradır**. İctimai nəqliyyatda səyahət edərkən hər sərnəşin üzrə hər kilometr üçün qatarlar və avtobuslar 6-118 qram, avtomobillər isə 57-322 qram CO₂ emissiyasına səbəb olur. Yəni avtomobil əvəzinə, qatar və ya avtobusdan istifadə CO₂ emissiyalarını 10-60 faiz azalda bilər (MIT İqlim Portalı, t.y.). Buna görə də, ictimai nəqliyyat insanların həyatını yaxşılaşdırmaqla yanaşı, eyni zamanda **dayanıqlı inkişafa** da töhfə verə bilər.

Qadınlar ictimai nəqliyyatın əsas istifadəçiləridir, lakin **ictimai nəqliyyat sektoru gender balansına malik deyil**. Eyni zamanda, elektrik avtomobillərinin daha geniş istifadəsi paylanması və elektrik avtomobilləri üçün subsidiyalar kişilərə qadınlardan daha çox fayda verə bilər, çünki kişilərin avtomobil sahibi olmaq və elektrik avtomobilinin yüksək ilkin qiymətini ödəmək üçün tələb olunan alıcılıq qabiliyyətinə malik olmaq ehtimalı qadınlara müqayisədə daha yüksəkdir (S&P Global Mobility 2022).

Nəqliyyat sektorunda gender bərabərliyi və inklüzivliyə mane olan çətinliklər

- Nəqliyyatdan istifadəyə gəldikdə, qadınlar daha qısa, daha mürəkkəb və daha çox sayda səyahət edirlər. Onlar, həmçinin, ev işləri və ailə üzvlərinə qayğı öhdəliklərini yerinə yetirmək üçün bir böyük səyahət çərçivəsində bir neçə çoxməqsədli gedişləri ehtiva edən "zəncirvari səyahətlər" edirlər. Bu, qadınların yerdəyişməyə daha çox vaxt və say sərf etmələrinə səbəb olur ki, bu da onların vaxt məhdudiyyətini artırır.
- Kişilər isə adətən ev və iş arasında daha xətti və birbaşa səyahət edirlər ki, bu da ənənəvi gender əsaslı əmək bölgüsünü təcəssüm etdirir.
- Resurslara çıxış, kənd-şəhər şəraiti və qadınların mobilliyi ilə bağlı sosial normalar da səyahət tendensiyalarına təsir edir (ECOSOC 2009).
- Qadınlar, həmçinin, ictimai nəqliyyatdan istifadə edərkən zorakılıq və qısnama ilə daha çox üzləşirlər ki, bu da onların şəxsi təhlükəsizliyi üçün risklər yaradır.
- Nəqliyyat sektoru yüksək dərəcədə seqreqasiyalı bir sahədir: kişilər mühəndislik, sürücülük və idarəetmə vəzifələrində üstünlük təşkil edir, qadınların əksəriyyəti isə aşağı ödənişli xidməti və inzibati vəzifələrdə çalışırlar.
- Nəqliyyat siyasəti və xidmətləri üzrə qərarlar əsasən sektorda çalışan kişilər tərəfindən qəbul edilir və buna görə də çox vaxt məqsədsiz şəkildə kişilərə aid normalara, davranışlara və ehtiyaclarla əsaslanır.

Qadınların nəqliyyat sektorunda az təmsil olunmasının müxtəlif səbəbləri var. Bir çox ölkədə bu sektor qadınlar üçün uyğun hesab edilmir və nəticədə qızlar və gənc qadınlar adətən daha texniki sahələrdə təhsil almaqdan çəkinir. Nəqliyyat sektorunda işləyən qadınlar adətən aşağı səvişdə tələb edən, aşağı ödənişli vəzifələrdə cəmləşir və karyera inkişafı üçün az imkanlara malik olurlar. Bu sektorda çalışan qadınlar həmçinin, iş yerində zorakılıq və təhqirə məruz qalma, uyğunlaşdırıla bilməyən iş saatları və qadınlara uyğun avadanlıq və şəraitin (məsələn, qadınlar üçün sanitariya qovşağı) olmaması kimi xüsusi maneələrlə də üzləşirlər. Çox vaxt azlıq təşkil etdikləri üçün, nəqliyyatın planlaşdırılması və sektorda layiqli iş şəraitinin təmin olunmasında qadınların mövqeləri çox vaxt eşidilmir və ya nəzərə alınmır (BƏT 2013b).

Nəqliyyat sektorunda genderə həssas və inklüziv ədalətli keçidə doğru

Nəqliyyat sektorunda qadınların iştirakı böyük potensial dəyərə malikdir. Bu, həm yüksək maaşlı texniki vəzifələrə çıxış əldə etməklə onların iqtisadi səlahiyyətlərinin artırılması, həm də genderə həssas, yaşıl, əlçatan nəqliyyat sistemlərinin yaradılmasına töhfə vermək imkanı ilə bağlıdır. **Nəqliyyat sistemlərini inklüziv və iştirakçılıq şəraitində qurmaq üçün fundamental mədəni dəyişikliyə ehtiyac var. Bu, qadınlar və digər qrupların qərar qəbul etmə prosesinə cəlb olunmasını və onların baxış və ehtiyaclarının daxil edilməsini tələb edir.** Bunun üçün infrastruktur və əməliyyatların təkmilləşdirilməsi yolu ilə ictimai məkanların daha təhlükəsiz və etibarlı edilməsi, münasibətləri və düşüncə tərzini dəyişmək üçün ictimai maarifləndirmə kampaniyalarının keçirilməsi, nəqliyyat işçilərinin daha yaxşı hazırlıq keçməsi, zorakılıq və qısnamaya qarşı sıfır tolerantlıq yanaşmasını ehtiva edən şikayət mexanizmlərinin olması tələb olunur.

Ümumilikdə, sektor üçün əsas çağırış qadınların məşğulluğu üçün yeni imkanlar yaratmaq üçün innovasiyalardan istifadə etməkdir. İnnovasiya daha müxtəlif tərkibli işçi qüvvəsinə imkan yarada bilər. Lakin gender əsaslı seqreqasiya kimi ciddi maneələr də davam edə bilər. Yeni texnologiyaların adətən qadınlar tərəfindən yerinə yetirilən əsas xidmətlərə (avtomatlaşdırılmış ödəniş, təmizlik, məlumat və sair) tətbiq edilməsi nəticəsində qadınların işləri itirilə bilər. Buna görə də qadınlar bu sektorda ədalətli keçid siyasətləri və proqramlarının xüsusi hədəf qrupu olmalıdır.

Elektrik mühərrikli nəqliyyat vasitələrinin (EMNV) satışı 2020 və 2022-ci illər arasında üç dəfə artsa da, onların qeydiyyatının yalnız 28 faizi qadınlar tərəfindən imzalanıb. Bu isə yeni avtomobillər sənayesindəki orta göstəricidən (41.2%) xeyli aşağıdır (S&P Global Mobility 2022). EMNV dünyasında qadınların təmsilçiliyi təkcə istehlakçı kimi deyil, həm də işçi kimi qeyri-mütənasib dərəcədə azdır. EMNV sənayesinin dizayn və mühəndislikdən tutmuş marketing və satışa qədər bütün seqmentlərində qadınların təmsilçiliyinin artırılması EMNV-lərin həm kişilər, həm də qadınlar üçün cəlbedici və əlçatan bir məhsula çevrilməsi üçün strategiyaların müəyyənləşdirilməsinə kömək edə bilər.

► Cədvəl 5. Daha genderə həssas və inklüziv nəqliyyat sektoru üçün konkret tədbirlər

► Qadınların baxış və ehtiyaclarını nəqliyyat xidmətlərinin planlaşdırılmasına və həyata keçirilməsinə daxil etmək üçün nəqliyyat sektorunda qərarverici və texniki vəzifələrə daha çox qadını cəlb etmək. ► Elektromobilliyə keçidlə əlaqədə nəqliyyat infrastrukturunun planlaşdırılması ədalətli və təmiz nəqliyyat sistemlərinin yenidən layihələndirilməsi və qadınların nəqliyyat istifadəçiləri olaraq qarşılaşdıqları çətinliklərin həlli üçün bir imkan yaradır. ► Qadınların nəqliyyat istifadəçiləri olaraq qarşılaşdıqları çətinlikləri müəyyən etmək və həll etmək. ► Nəqliyyat sistemlərini qadınları nəzərə alaraq layihələndirmək, onları qısnamaya qarşı dözümsüzlüyü ehtiva edən təhlükəsiz ictimai yerlərə çevirmək və nəqliyyat işlərində daha çox qadının təmsil olunmasını təmin etmək.	► EMNV-lər sənayesinin bütün seqmentlərində qadınların təmsilçiliyini artırmaq. ► Qadınların nəqliyyat xidmətləri və sistemlərində işləməsi üçün onlara hazırlıq keçmək və onları bu sektorda ədalətli keçid siyasətinin xüsusi hədəf qrupu etmək. ► İctimai nəqliyyatın izlənilməsi gözləmə vaxtlarını azalda, gecə marşrutlarını daha təhlükəsiz edə və avtomatlaşdırılmış dayanacaqlardan istifadəyə imkan verə bilər. Texnoloji tətbiqlərin istifadəsi ictimai nəqliyyatda təhlükəsizliyin artırılmasına kömək edə bilər. Küçə işıqlandırması və videomüşahidə (CCTV) həm fərz edilən, həm də faktiki təhlükəsizliyi yaxşılaşdırır (ITF 2018). ► Bundan əlavə, qadınların adətən təhlükəsizlik və ətraf mühitin dayanıqlılığı məsələlərinə kişilərdən daha çox diqqət yetirmə tendensiyası yaşıl keçid və təhlükəsiz sürüş təşəbbüslərinin həyata keçirilməsinə müsbət töhfə verə bilər (Kronsell, Rosqvist and Hiselius 2016).
--	--

Nümunəvi təcrübələr

Hindistanın Banqalor şəhərində qadınların qayğı

ehtiyaclarına yaşıl nəqliyyat işləri vasitəsilə dəstək Avropa İnvestisiya Bankı güclü genderə həssaslıq elementinə malik İqlim Bankı üzrə Yol Xəritəsi hazırlamışdır. Bank, həm Puna, həm də Banqalorda iki metro xəttini maliyyələşdirərək, hər iki şəhərdə emissiyaların azaldılması və havanın keyfiyyətinin yaxşılaşdırılması, eləcə də səyahət vaxtında 29 milyon saata qənaət edilməsi sayəsində aşağı karbon səviyyəsi üzrə hədəflərə töhfə verir. Yol Xəritəsinə metronu daha inklüziv iş yerinə çevirmək üçün müddəalar daxil edilib. Sürücülər və stansiya nəzarətçiləri kimi işlər üçün qadın işçi kvotası (33%) müəyyən edilib. Qadınların potensialları müvafiq səriştə təlimləri vasitəsilə gücləndirilir və onların bu işi qayğı öhdəlikləri ilə tarazlaşdırmalarına imkan vermək üçün tədbirlər müəyyən edilib. İşçilər üçün uşaq bağçaları təmin edilib və qadın sürücülərin səyahət vaxtını azaltmaq üçün onlar evlərinə yaxın stansiyalara təyin edilib. Uyğunlaşdırıla bilən iş qrafikləri də qadınların ehtiyaclarını qarşılayır. Azyaşlı uşaqları olan qadınların gecə növbəsində işləməmələri üçün günorta və ya səhər növbələrinə üstünlük verilir.

Mənbə: BƏT 2022d.



Çilidə elektrik mühərrikli avtobus sürücüsü kimi hazırlıq keçmiş qadınlar.

"Nəqliyyat üzrə Gender Bərabərliyi Gündəliyi" çərçivəsində, Nəqliyyat və Telekommunikasiya, Əmək və Qadın Məsələləri Nazirlikləri nəqliyyat sektoru ilə strateji dövlət-özəl tərəfdaşlığı yaratdı. Qadınlara hökumət tərəfindən maliyyələşdirilən təqaüdlər vasitəsilə peşəkar sürücülük vəsiqələri əldə etmək üçün təlimlər verildi və Metropolis İctimai Nəqliyyat Sistemində fəaliyyət göstərən 6 şirkət qadın sürücüləri işə götürməyə başladı. 2022-ci ildə qadın avtobus sürücüləri bütün sürücülərin 7 faizini təşkil edirdi, bu isə 10 il ərzində 5.5 faiz bəndi artım (2012-ci ildə 1.5 faizdən) deməkdir. Qadın sürücülər əvvəlki işlərinə nisbətən gəlirlərinin 75 faiz artdığını bildirirlər və bu artımın 50 faizini və ya daha çoxunu ev təsərrüfatının ehtiyaclarına sərf edirlər. 2021-ci ildə Santyaqo metropolis bölgəsinin ən yoxsul qəsəbələrinin bələdiyyələri də bu tərəfdaşlığa daxil edildi. Nəqliyyat şirkətləri bu bələdiyyələrlə əlaqələndirmə şəraitində sakinləri peşəkar ictimai nəqliyyat işçiləri kimi təlimə cəlb etdi. Ən yaxşı sürücülər elektrik mühərrikli avtobusları idarə etmək üçün təlimdən keçdilər. Seçilənlərin təxminən 25 faizi qadınlardan ibarət idi və onların fəaliyyət qiymətləndirmələri göstərdi ki, qadınlar kişilərə nisbətən daha punctual idi, daha az işdən qalırdılar və şikayət nisbəti kişi sürücülərə nisbətən 42 faiz aşağı idi.



Mənbə: Çili, Nəqliyyat Nazirliyi, Nəqliyyat üzrə Müşavirlik 2018; Guevara və Álvarez 2019.

Pakistanda azkarbonlu təhlükəsiz nəqliyyat təşəbbüsləri vasitəsilə qadınlar üçün məşğulluq imkanlarının yaradılması.

Pakistan Hökuməti təxminən 600 milyon ABŞ dolları həcmində büdcə ilə və Asiya İnkişaf Bankı və Yaşıl İqlim Fondu ilə əməkdaşlıq şəraitində, sıfır emissiyalı sürətli avtobus sistemi vasitəsilə Karaçi şəhərində emissiyaları azaltmağı və havanın keyfiyyətinin yaxşılaşdırmağı hədəfləyir. Qadınlar sosial, mədəni və dini səbəblərdən ödənişli məşğulluqla məşğul olmadıqları üçün bunun rəsmi işçi qüvvəsinə qoşulan qadınların sayına müsbət təsir göstərəcəyi gözlənilir. İlk gender qiymətləndirməsi göstərdi ki, sorğuda iştirak edən qadınların 40 faizi təhlükəsiz nəqliyyatın olmamasını, yəni onun kişilərlə dolu olmasını və "təhlükəli" olmasını əsas maneə kimi göstəriblər. Layihə, qadınları işçi qüvvəsinə integrasiya etmək, iş imkanları yaratmaq və həm işçiləri, həm də xidmət istifadəçilərini təhlükəsizliyin, o cümlədən gender əsaslı zorakılığın və qısnamaların qarşısını alınmasının vacibliyi barədə məlumatlandırmaq məqsədi daşıyır. Aşağıdakı hədəfləri özündə əks etdirən gender üzrə fəaliyyət planı da layihəyə daxil edilib:



- Əməliyyatlar və texniki xidmətlər, məsələn, gediş haqqının yığılması və təmizlik və təhlükəsizlik xidmətləri üçün xidmət təminatçıları/podratçılar/üçüncü tərəf işçilərinin ən azı 10 faizinin qadın olması.
- İdarə heyətində qadın üzvün təyin edilməsi və qadınların işə qəbulunu artırmaq üçün gender aspektlərinə yönələn vəzifələrin yaradılması.
- Biznes planlarına və əməliyyat prosedurları təlimatlarına integrasiya olunan, sosial və gender aspektlərini ehtiva edən siyasətlərin və təcrübələrin hazırlanması və tətbiqi.
- Bütün şəxsi heyətin sosial və gender aspektlərini ehtiva edən təcrübə və davranış qaydaları üzrə təlimdən və hər üç ildən bir təkrar kurslardan keçməsi.

Mənbə: Yaşıl İqlim Fondu 2019.

Qadınların üzləşdiyi çətinliklər və daha genderə həssas və inklüziv nəqliyyat sektoru üçün konkret tədbirlər

Qadınlar ictimai nəqliyyatın əsas istifadəçiləridir: onlar daha qısa, daha mürəkkəb və daha çox sayda səyahət edirlər, eyni zamanda daha çox "zəncirvari səyahətlər" edirlər

Qadınlar, həmçinin, ictimai nəqliyyatdan istifadə edərkən zorakılıq və qısnama ilə daha çox üzləşirlər

Nəqliyyat siyasəti və xidmətləri üzrə qərarlar əsasən sektorda çalışan kişilər tərəfindən qəbul edilir



Resurslara çıxış və qadınların mobilliyi ilə bağlı sosial normalar da səyahət tendensiyalarına təsir edir

Nəqliyyat sektorunda seqreqasiya yüksək dərəcədədir: texniki və yüksək ödənişli işlərdə kişilər üstünlük təşkil edir, qadınlar isə aşağı ödənişli və inzibati vəzifələri tuturlar

Bəzi konkret tədbirlər

Qadınların baxış və ehtiyaclarını nəqliyyat xidmətlərinin planlaşdırılmasına və həyata keçirilməsinə daxil etmək üçün qərarverici və texniki vəzifələrə daha çox qadını cəlb etmək

Yaşıl nəqliyyat infrastrukturunun planlaşdırılması ədalətli və təmiz nəqliyyat sistemlərinin yenidən layihələndirilməsi və qadınların nəqliyyat istifadəçiləri olaraq qarşılaşdıqları çətinliklərin həlli üçün bir imkan yaradır

Qadınların nəqliyyat istifadəçiləri olaraq qarşılaşdıqları çətinlikləri müəyyən etmək və həll etmək

Nəqliyyat sistemlərini qadınları nəzərə alaraq layihələndirmək, onları qısnamaya qarşı dözümsüzlüyü ehtiva edən təhlükəsiz ictimai yerlərə çevirmək və nəqliyyat işlərində daha çox qadının təmsil olunmasını təmin etmək.

EMNV-lər sənayesinin bütün seqmentlərində qadınların təmsilçiliyini artırmaq

Qadınların nəqliyyat xidmətləri və sistemlərində işləməsi üçün onlara hazırlıq keçmək və onları bu sektorda ədalətli keçid siyasətinin xüsusi hədəf qrupu etmək

İctimai nəqliyyatın izlənilməsi gözləmə vaxtlarını azalda, gecə marşrutlarını daha təhlükəsiz edə və avtomatlaşdırılmış dayanacaqlardan istifadəyə imkan verə bilər. Küçə işıqlandırması və videomüşahidə (CCTV) təhlükəsizliyi yaxşılaşdırma bilər

Qadınların adətən təhlükəsizlik və ətraf mühitin dayanıqlılığı kimi məsələlərə diqqət yetirmə tendensiyası yaşıl keçid və təhlükəsiz sürüş təşəbbüslərinin həyata keçirilməsinə müsbət töhfə verə bilər

Tullantıların idarə olunması sektoru və dairəvi iqtisadiyyat

Hazırkı iqtisadi sistem "xətti iqtisadiyyat" kimi qəbul edilə bilər. O, təbii ehtiyatların təbiətdən hasil edilməsi, məhsullara çevrilməsi və sonra tullantı kimi atılması modelinə əsaslanır. Əksinə, dairəvi iqtisadiyyat isə "iqtisadi artımı tükənən resursların istehlakından ayırmağa" çalışan bərpaedici bir model təklif edir və tullantı və çirklənmənin aradan qaldırılması, məhsul və materialların dövriyyəsi və təbiətin bərpasına əsaslanır (Ellen MacArthur Fondu, t.y.).

Hal-hazırda istifadə olunan materialların yalnız 7.2 faizi təkrar emal olunur (Circle Economy 2023). Tullantılar emissiyaların dördüncü ən böyük mənbəyi olan sektordur. İstixana qazları emissiyalarının 3 faizi bu sektorun payına düşür. Metan tullantıların əsas yan məhsuludur və istixana qazları emissiyalarının 16 faizi onun payına düşür (Ritchie, Rosado and Roser 2020). BƏT-in hesablamalarına görə, **daha dairəvi bir iqtisadiyyata qlobal keçid 2030-cu ilə qədər, ənənəvi (vəziyyətin dəyişmədiyi) ssenari ilə müqayisədə ümumilikdə 7-8 milyon xalis yeni iş yeri əlavə edə bilər** (satış, təmir və təkrar emal kimi sahələrdə orta səviyyəli peşələrdə təxminən 78 milyon iş yeri yaradılar, 71 milyon iş yeri isə itirilər) (BƏT 2023c)

Tullantıların idarə olunması sektoru və dairəvi iqtisadiyyatda gender bərabərliyi və inklüzivliyə mane olan çətinliklər

- Qadınlar tullantıların idarə olunması sektorunda aşağı əlavə dəyər yaradan, aşağı səviştə tələb edən fəaliyyətlərdə, məsələn, tullantı yığıcı, süpürmə və tullantıların ayrılması işlərində nisbətən daha çox iştirak edirlər.
- Onlar adətən qeyri-stabil işlərdə, o cümlədən aşağı əmək haqqı, kollektiv sövdələşməyə və sosial müdafiə sxemlərinə çıxış imkanının məhdudluğu və ya ümumiyyətlə olmaması və yüksək qeyri-rəsmi məşğulluq şəraitində işləyirlər.
- Qadınların əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası ilə bağlı təhlükələrlə üzləşmək, qəzalar, infeksiyalar və zərərli və toksik maddələrə məruz qalmaq ehtimalı daha yüksəkdir.

Tullantıların idarə olunması sektoru və dairəvi iqtisadiyyatda genderə həssas və inklüziv ədalətli keçidə doğru

Qadınlar əksər hallarda yüksək əlavə dəyər yaradan dairəvi fəaliyyətlərdən kənarda qalırlar. Bura, məsələn, sənaye məhsullarının ekoloji dizaynı, dayanıqlı məhsulların yaradılması və daha qabaqcıl texnologiyalardan istifadəni ehtiva edən digər fəaliyyətlər daxildir (Albaladejo, Arribas and Mirazo 2022). Məsələn, Vyetnamda qeyri-rəsmi tullantıların idarə olunması sahəsində işçilərin 60 faizindən çoxu qadınlardır. Onlar təhlükəli şəraitdə işləyir və tullantıların yandırılmasından yaranan zərərli maddələrə, qazlara və kimyəvi maddələrə məruz qalırlar (BMTİP 2022a).

Gender bərabərsizliyi təkrar emal, təkrar istifadə və tullantıların idarə olunmasının demək olar ki, hər bir aspektində mövcuddur. Məsələn, kişilər adətən təkrar

dövriyyəyə cəlb oluna bilən materialların alışını və təkrar satışını həyata keçirdiyi halda, qadınlar tullantı yığımı, süpürmə və tullantıların ayrılması kimi aşağı gəlirli işlərdə cəmləşir. Qadınlar adətən qeyri-rəsmi işlərdə həddən artıq çox təmsil olunur və tullantıların idarə olunması işləri rəsmiləşdirildikdə, onlar çox vaxt kənarda qalır (UNEP and IETC 2022). Məsələn, Monqolustanda küçələrin təmizlənməsi fəaliyyəti peşəkar çərçivəyə salındıqda daha çox kişi işlə təmin olundu. Halbuki bu fəaliyyətlər könüllü və ya qeyri-rəsmi olduğu zaman qadınlar daha fəal rol oynayırdılar (UNEP 2019). Tullantı sektorunda mövcud olan bərabərsizlikləri həll etmək üçün birbaşa tədbirlər görülməzsə, dairəvi iqtisadiyyata keçid mövcud bərabərsizlikləri təkrarlamaq riski daşıyır. Niderland, İspaniya və Hindistanda geyim sektorunda dairəvi iqtisadiyyat yönümlü fəaliyyətlərə dair aparılmış bir tədqiqat müəyyən etdi ki, bu fəaliyyətlər də nəticə etibarilə **yoxsulluğun feminizasiyasını** və geyim sektorunda xətti dəyər zənciri üçün səciyyəvi olan **qeyri-sabit iş şəraitini təkrarlayır** (BƏT, Circle Economy və S4YE 2023).

BMT tərəfindən batareya və ya taxıca malik olan hər hansı atılmış məhsul kimi təsvir edilən elektron tullantılar ən sürətlə böyüyən tullantı axınıdır. **Elektron tullantılar sektorunda qadınlar daha az iştirak edir və qeyri-ixtisaslaşdırılmış və aşağı maaşlı vəzifələrdə cəmləşir. Onlar tullantı dəyər zəncirinin aşağı səviyyəsində işləyərək sağlamlıqlarına və təhlükəsizliklərinə ciddi risklər yaradırlar** (BƏT 2019b). BƏT-in hesablamalarına görə, dünya üzrə qeyri-rəsmi təkrar emal sektorunda çalışan milyonlarla qadın və uşaq işçilər elektron tullantılara məruzqalma ilə əlaqədar sağlamlıq və ətraf mühit amilləri ilə bağlı risklərlə üzləşirlər (BƏT 2014b; BƏT və UNICEF 2021). Elektron tullantıların yüksək dəyərli ikinci dərəcəli metal mənbəyi olması və həcmlərinin davamlı sürətdə artması nəzərə alındıqda, tərs dəyər zənciri fərdlər və müəssisələr üçün gəlirli bir sahə ola bilər. Elektron tullantıların dəyər zəncirini nizamlamaq və rəsmi çərçivəyə salmaq üçün artan səylər qadınlar üçün sahibkarlıq və iş imkanları təmin edə biləcək bir siyasət mühiti yaratmaqdadır. Bu imkanlar peşə hazırlığı proqramları, maliyyə stimulları, resurslar və mentorluq vasitəsilə yaradıla bilər.

Qadınların tullantı sektoru və dairəvi iqtisadiyyatda iştirakının gücləndirilməsi tullantıların idarə olunması fəaliyyətlərinin daha səmərəli olmasına gətirib çıxara bilər. Ev təsərrüfatı səviyyəsində tullantıların idarə olunması xidmətlərinin əsas istifadəçiləri olmaları və tullantı sektorunda müxtəlif növ işlərdə çalışmaları səbəbindən, **qadınlar həm bilik, həm də təcrübəyə malikdirlər**. Onlar tullantıların daha səmərəli, dayanıqlı və ədalətli idarə olunmasına keçid prosesində effektiv dəyişiklik təşviqatçıları ola bilərlər.



Nümunəvi təcrübələr

Kolumbiyada təkrar emal və layiqli əmək. Kolumbiyanın təkrar emal sektorunda layiqli iş yerlərini təmin etmək üçün bir neçə kooperativ yaradılıb. Şərqi Antyokiyada həssas əhali qrupları üçün iş yerləri yaratmaq və tullantıların ətraf mühitə təsirini azaltmaq məqsədilə “Planeta Verde” kooperativi təşkil edilib. 18 illik fəaliyyətdən sonra, təkrar emal işçiləri qanuni olaraq ictimai xidmət təminatçıları kimi tanındılar və aylıq əmək haqqı ilə təmin olundular. Kooperativin təbii resursların idarə edilməsi, gender bərabərsizlikləri, gender rolları, yerli ictimai siyasətlər və vətəndaş təşəbbüsləri ilə bağlı təlimləri benefisiarların səlahiyyətlərinin artırılmasına, öz demokratik hüquqlarından istifadə etmələrinə və ətraf mühiti və mədəni irsi qorumağa imkan verib. Bu layihə təkrar emal işçiləri olan qadınların iqtisadi səlahiyyətlərinin artırılması və layiqli əməyin təşviqi yolu ilə dayanıqlı və genderə həssas siyasət üçün zəmin yaratdı. Maliyyə vəsaitlərinin mövcudluğu təşviqatı, sahibkarlığı və ümumi idarəetmə potensiallarını gücləndirir. “Planeta Verde” kooperativi Kolumbiya Təkrar Emalçılar Milli Assosiasiyasında, təsisçilərindən biri olduğu Latin Amerikası və Karib Hövzəsi Regionu Təkrar Emalçılar Şəbəkəsində və Qlobal Alyansda fəal iştirak etməkdədir. Bu təşkilatlar təkrar emalın cəmiyyətin rifahı üçün dəyərinin tanınmasında mühüm rol oynayır.



Mənbə: UNFCCC 2023b; WECF, t.y.; BƏT 2018c.

Tullantı və elektron tullantı toplayıcılarının rolunun rəsmiləşdirilməsi. Özünüməşğul Qadınlar Assosiasiyası (SEWA) 1972-ci ildə Hindistanın Əhmədabad şəhərində təsis edilmiş bir həmkarlar ittifaqidir. Bu təşkilat Əhmədabadda tullantı toplayıcılarının üçdə ikisindən çoxunu təmsil edir və 40,000-dən çox tullantı toplayıcılarının şəbəkəsini idarə edir. 1990-cı illərdən bəri, SEWA bir neçə tullantı toplayıcıları kooperativinin, o cümlədən “Karyasiddhi Mahila” Kooperativi, “Saundarya Mahila” Kooperativi və “Gitanjali” Kooperativinin yaradılmasına kömək edib. SEWA həmçinin, tullantı toplayıcıları üçün evlərdən qapı-qapı tullantı toplama hüququnu əldə etdi və inzibati xərcləri və avadanlıqların xərclərini qarşılamaq və qadın işçilərə aylıq maaş ödəmək üçün yerli hökumətin əvvəlcədən büdcə ayırması istiqamətində təşviqat apardı. SEWA həmçinin, qadınlara fərdi mühafizə vasitələrindən istifadə və ev təsərrüfatları ilə ünsiyyət qaydalarını öyrədən təlimlər keçdi. 2008-ci ildə tullantıların təkrar emalı sənayesi beynəlxalq miqyasda çökdü və şəhər hakimiyyəti qapı-qapı tullantı toplama işini özəlləşdirməyə qərar verdi. Buna cavab olaraq, “Gitanjali” Kooperativi təkrar emal olunmuş tullantılardan əlavə dəyər yaradan məhsullar istehsal etmək üçün bir istehsal müəssisəsi yaratmağa qərar verdi və qeyri-rəsmi bir müəssisədən qadınlara məxsus və qadınlar tərəfindən idarə olunan rəsmi bir sosial sahibkarlıq müəssisəsinə keçid etdi. Əsas tərəfdaşların dəstəyilə, “Gitanjali” öz üzvlərinə təhlükəsiz və layiqli iş şəraiti təmin etməklə və onların qazancını artırmaqla sosial dəyər yaratdı.



Mənbə: BƏT 2019f; Buvinic, Jaluka, and O'Donnell 2017.

İndoneziyada qadınların idarə etdiyi dairəvi iqtisadiyyat və tullantıların idarə edilməsi biznesləri.

Tullantı Bankı Assosiasiyaları İndoneziyada dairəvi iqtisadiyyat və tullantıların idarə edilməsinə dair sosial sahibkarlıq təşəbbüsüdür. Assosiasiyalar tullantıları emal edərək, onları enerji (yanacaq, biodizel, bioetanol), heyvan yemi və gübrəyə çevirməklə ikinci dərəcəli xammal və son istehlak məhsulları istehsal edir. Qadınlar tərəfindən idarə olunan bu assosiasiyalar tullantıların azaldılması, çeşidlənməsi, təkrar istifadəsi, təkrar emalı və təyinatının yaradıcı şəkildə dəyişdirilməsi yolu ilə ənənəvi bilikləri yeni texnologiyalara inteqrasiya edirlər. İndoneziyada fəaliyyət göstərən 8000-dən çox tullantı bankının 80 faizi qadınlar tərəfindən idarə olunur. Tullantı bankları yerli



qadınların, xüsusilə əvvəllər qeyri-rəsmi tullantı yığımları ilə məşğul olanların iqtisadi cəhətdən güclənməsi və təhsili üçün imkanlar yaradır və onların biznes sahiblərinə çevrilməsinə şərait yaradır, həmçinin yerli icmalar üçün iqtisadi faydalar təmin edir. Təşəbbüsün bütün ölkəyə yönələn və sisteməli yanaşması yerli icmalar və Hökumət tərəfindən dəstəklənmişdir ki, bu da onun genişləndirilmə potensialını artırır.

Mənbə: İƏİT 2021.

► Cədvəl 6. Daha genderə həssas və inklüziv tullantıların idarə edilməsi sektoru və dairəvi iqtisadiyyat üçün konkret tədbirlər

► Dairəvi iqtisadiyyatın bütün aspektlərində qadınların daha güclü iştirakını təşviq etmək.	► Qadınların qeyri-rəsmi iqtisadiyyat və aşağı məhsuldarlıq səviyyəsi və texnologiyalarla səciyyələndirilən fəaliyyətlərini sosial və həmrəylik iqtisadiyyatı vasitəsilə rəsmiləşdirmək və genişləndirmək. ► Tullantılar və dairəvi iqtisadiyyat, o cümlədən elektron tullantıların idarə olunması sahəsində ömürboyu öyrənmə, o cümlədən xüsusi peşə təhsili proqramları təmin etməklə qadınların bacarıqlarının artırılmasına səy göstərmək. ► Qadınların rəsmi, layiqli işlərdə daha çox iştirakını təşviq edə biləcək resurslar və mentorluq şəklində dəstək və maliyyə stimullarına çıxış imkanı təmin etmək. ► Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası tədbirlərinin nəzərə alınmasını təmin etmək.
--	---

Qadınların üzləşdiyi çətinliklər və daha genderə həssas və inklüziv tullantıların idarə olunması sektoru üçün konkret tədbirlər



Dairəvi iqtisadiyyatın bütün aspektlərində qadınların daha güclü iştirakını təşviq etmək:

- Qadınların qeyri-rəsmi iqtisadiyyat və aşağı məhsuldarlıq səviyyəsi və texnologiyalarla səciyyələndirən fəaliyyətlərini rəsmiləşdirmək və genişləndirmək
- Tullantılar və dairəvi iqtisadiyyatda ömür boyu öyrənmə, o cümlədən xüsusi peşə təhsili proqramları təmin etməklə qadınların bacarıqlarının artırılmasına səy göstərmək
- Qadınların rəsmi, layiqli işlərdə daha çox iştirakını təşviq edə biləcək resurslar və mentorluq şəklində dəstək və maliyyə stimullarına çıxış imkanı təmin etmək
- Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası tədbirlərinin nəzərə alınmasını təmin etmək

IV. İnstitusional tədbirlər: Genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün integrasiyalı yanaşma və siyasətlərin uzlaşması



Ədalətli keçid, dayanıqlı inkişaf və gender bərabərliyi bir-biri ilə əsaslı şəkildə əlaqəli olsa da, bu əlaqə həmişə dəyərləndirilmir. Siyasətçilər tərəfindən xüsusən əmək dünyasında gender-ətraf mühit əlaqəsinə hələ də kifayət qədər diqqət yetirilmir. Gender və inklüzivliyin iqlim və ətraf mühit tədbirlərinə inteqrasiyası milli siyasətdə onlar arasında sistemli əlaqələrin qurulması üçün olduqca vacibdir. Bu, səmərəli institusional tədbirlərlə birlikdə, iqlim fəaliyyəti üçün ümumi bünövrə yaratmağa kömək edir. Siyasət və investisiya təşəbbüslərinin həm gender, həm də ətraf mühit məsələlərini, eləcə də layiqli əməyin təşviqini əhatə etməsi üçün inteqrasiyalı yanaşma qadınların qərar qəbulunda iştirakını təmin etməlidir (İƏİT 2021). Bu fəsilə genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün institusional tədbirlərə nəzər salınaraq, inteqrasiyalı yanaşmaların və bir-biri ilə uzlaşan siyasətlərin rolu vurğulanır.

Çoxtərəfli fəaliyyətə şərait yaratmaq üçün inteqrasiya hökumətin strukturlarını əhatə etməlidir. Dövlətlərin sektorlararası, nazirliklərarası koordinasiya üçün institusional mexanizmləri yaradılmalı, qərar qəbul etmə səlahiyyəti və maliyyə resursları ilə təmin edilməli və bununla ənənəvi şəkildə bir-birindən təcrid olunmuş yanaşmaları aradan qaldırmalıdır. Əmək nazirlikləri və sosial tərəfdaşlar gender bərabərliyinə xüsusi diqqət yetirməklə iqlim dəyişmələri ilə bağlı məsələləri məşğulluq və əmək siyasətlərinə inteqrasiya edərək güclü töhfə verə bilirlər. Bu, əmək siyasətlərinin necə uyğunlaşdırılmalı olduğunu müəyyən etmək və bu cür siyasətlərin milli iqlim öhdəliklərinin (məsələn, NDC-lərin) icrasında rolunu vurğulamaq üçün bir fürsət ola bilər. Ətraf mühit nazirlikləri məşğulluq və sosial təsirlərin mühüm gender aspektini qəbul etməklə, iqlim siyasətlərində ədalətli keçidi təmin edə bilirlər. Əmək, Ətraf Mühit və Qadın Məsələləri Nazirlikləri arasında koordinasiya sinergiya yarada və daha yaxşı nəticələr doğura bilər. Eyni zamanda, Qadın Məsələləri Nazirlikləri Gender Bərabərliyi Planlarına yenidən baxaraq iqlim tədbirlərini və layiqli əməyi qadınların səlahiyyətlərinin artırılması üçün prioritetlər kimi daxil edə bilirlər.

Nümunəvi təcrübələr

Gender aspektlərinin iqlim dəyişmələri üzrə siyasətlərə inteqrasiyası üçün əlaqələndirmə səyləri. Uruqvay

nəqliyyat, turizm və maldarlıq kimi müvafiq sektorlarda NDC-lərin hazırlanmasına və icrasına töhfə vermək üçün İqlim Dəyişmələri üzrə Milli Sistem daxilində Gender Məsələləri üzrə İşçi Qrupu yaratdı. **Ruandada** gender milli səviyyədə çoxsahəli mövzu elan edilib və Hökumət və sektorlarda onun institusional koordinasiyasını təmin edən hüquqi çərçivə ilə dəstəklənən Gender və Ailə Təşviqi Nazirliyi yaradılıb. İqlim və gender məsələləri “2050-ci ilədək gələcəyə baxış və ilk Milli Transformasiya Strategiyası” adlı iqtisadi inkişaf strategiyasına daxil edilib. **Fil Dışı Sahilində** bir sıra məsləhətləşmələr gender və iqlim dəyişmələri platformasının yaradılması ilə nəticələnib, həmçinin Ətraf Mühitin Nazirliyi ilə Qadınlar, Ailə və Uşaq Məsələləri Nazirliyi arasında gender məsələlərinin iqlimlə bağlı siyasət və strategiyalara inteqrasiyası məqsədilə anlaşma memorandumu imzalanıb.



Müxtəlif ölkələrin integrasiya ilə bağlı təcrübələri göstərir ki, güclü institusional və koordinasiya çərçivələri gender, iqlim dəyişmələri və ədalətli keçidlə bağlı xüsusi plan, strategiya və fəaliyyətlərə nail olmaqda həlledici rol oynayır. **Bütün tərəflərin potensialının artırılması iqlim tədbirlərində gender baxımından transformativ ədalətli keçid təşəbbüslərinin hazırlanmasında və həyata keçirilməsində həlledici elementdir.** Ədalətli keçid kontekstində və digər kontekstlərdə potensialın artırılmasının əsas məqsədləri bərabərsizlik və iqlim dəyişmələri arasındakı kəsişmələri müəyyən etmək və bütün səviyyələrdə əlaqələndirilmiş həllər hazırlamaq və həyata keçirmək üçün zəruri olan kadr, təşkilati və institusional potensialı yaratmaqdır (Khan et al. 2018). Gender, iqlim və əmək sahələrində potensialın artırılmasına dair hərtərəfli yanaşma aşağıdakıları əhatə etməlidir:

- ədalətli keçid proseslərində və digər kontekstlərdə gender və iqlim təsirləri ilə bağlı biliklərin, bacarıqların və münasibətlərin inkişaf etdirilməsi;
- bilikləri və bacarıqları integrasiya etmək üçün müvafiq strukturların və prosedurların inkişaf etdirilməsi;
- iqlim fəaliyyəti kontekstində və digər kontekstlərdə gender baxımından transformativ milli səviyyəli siyasətlər, planlar və strategiyaları həyata keçirmək üçün potensialın artırılması.

Hökumət orqanlarına gender aspektlərini integrasiya etmək üçün potensialın artırılması aşağıdakıları əhatə edə bilər:

- İqlim və ədalətli keçidlə əlaqəli hər bir sektorda gender və layiqli əmək indikatorlarının müəyyən edilməsi.
- Gender hədəflərinin və məqsədlərinin idarə edilməsi, planlaşdırılması, maliyyələşdirilməsi, monitorinqi və qiymətləndirilməsi üçün metodologiyanın inkişaf etdirilməsi.
- İctimai və özəl mühitlərdə gender rolları ilə bağlı mədəni, sosial və ayrı-seçkilik yaranan normaların və stereotiplərin aradan qaldırılması.
- Ədalətli keçid və iqlim tədbirlərində çoxölçülü yanaşmanın tətbiqi üzrə təlimatların yaradılması.
- Hər bir müvafiq sahədə (enerji, nəqliyyat, kənd təsərrüfatı və s.), texniki potensiala malik olan, gender məsələlərinə məsul şəxslərin təyin edilməsi.
- Sektorlarda iqlim tədbirləri ilə bağlı milli siyasətlərin hazırlanması və həyata keçirilməsinə cavabdeh olan heyətlər üçün məlumatlılığın artırılması tədbirləri və təlimlərin təmin edilməsi.
- Heyətlərə, genderə həssas texniki yardımın göstərilməsi üçün gender bərabərliyinə əsaslanan təlimlərin hazırlanması.

Ədalətli keçidə gender bərabərliyinin daxil edilməsi üçün məlumat və biliklərin inkişafı

Ədalətli keçid siyasətləri beynəlxalq statistik standartlara söykənən dəqiq statistik məlumatlara əsaslanmalıdır. İqlim tədbirlərinin “yaşıl” və “mavi” (okean resurslarından dayanıqlı istifadə) iqtisadiyyatlarda qadınlar və kişilər üçün inklüziv imkanlar və dəstək təqdim etməsini təmin etmək üçün **cins və digər fərdi xüsusiyyətlər, məsələn, əlillik və etnik mənsubiyyətlə bağlı məlumat boşluqları aradan qaldırılmalı və yaşıl iş yerlərinin nəticələrinin genderə təsirlərini nəzərdən keçirən məlumat təhlili aparılmalıdır** (BƏT 2022d). Daha dəqiq desək, məlumat təhlili istehsal sektorlarının, işçilərin xüsusiyyətlərinin və iş şəraitinin dezaqreqasiyasını təmin etməlidir. Bu məlumat iqlim dəyişmələrinin və karbon neytrallığına yönələn siyasətlərin qadınların və kişilərin məşğulluğuna birbaşa və dolayı təsirlərini başa düşmək üçün faydalı ilkin vəziyyət göstəriciləri təmin edə bilər.

Bərabərlik, ətraf mühit və məşğulluqla bağlı məlumat boşluqları müəyyənləşdirilməli və aradan qaldırılmalıdır. Çünki **məlumatlarda əhatə olunmayan bərabərsizliklər (o cümlədən əmək dünyasında) görünməz qalır və siyasətçiləri iqlimlə bağlı tədbirlərdə gender və inklüzivliyi əks etdirməyən yanaşmalara yönləndirir**. Bu qeydə alınmayan bərabərsizliklər görünməz qaldıqları müddətdə, dövlət siyasətləri tərəfindən həll edilə bilməz və onların təsirlərinin azaldılmasına və ya həllinə resurslar ayrılmayacaq. **Gender bərabərliyi, ətraf mühit və məşğulluğun üçtərəfli ölçüləri üzrə** məlumatların toplanması məsələsi məlumatların toplanması ilə məşğul olan qurumlar üçün yeni konseptual və metodoloji çağırışlar yaradır və hökumət, işəgötürənlərin və işçilərin təşkilatları, beynəlxalq qurumlar, elmi dairələr, media və vətəndaş cəmiyyəti də daxil olmaqla müxtəlif səviyyələrdə səylər və əməkdaşlıq tələb edir. Bu üç ölçü üzrə məlumat boşluqlarının aradan qaldırılması layiqli əmək siyasətinin hazırlanması və icrasını yaxşılaşdırmaq və siyasətçilər arasında genderə həssas və inklüziv iqlim siyasətlərinin zəruriliyi barədə məlumatlılığı artırmaq istəyən ölkələr üçün prioritet olmalıdır.

Vaxtdan istifadə haqqında məlumatların toplandığı sorğular iqlim dəyişmələrinin insanların vaxtına necə təsir etməsi və ətraf mühitlə bağlı cinsə görə bölünmüş məlumatların toplanmasında mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Bu sorğular qadınlar və kişilər tərəfindən yerinə yetirilən işlərin növləri haqqında məlumat verərək, ev təsərrüfatlarında əmək bölgüsünü və ev təsərrüfatındakı iqtisadi rolları əks etdirir. Vaxtdan istifadənin ölçülməsi üzrə modullar işçi qüvvəsi sorğularına əlavə edilə bilər.



Bu məqsədlə, sübutlara əsaslanan dövlət siyasətlərinin hazırlanması üçün vaxtında və faydalı məlumatlar təmin etmək üçün sosial-iqtisadi, gender və iqlim amilləri arasında çoxölçülü və kəsişən əlaqələri ölçən yeni göstəricilər tələb olunur (UNEP 2018). Bu cür göstəricilər zəruri məlumatları təmin etmək üçün müvafiq strategiyalarla birlikdə hazırlanmalıdır. Bu, onların əhalinin siyahıyaalınmalarına, inzibati məlumatlara və sektorlar üzrə spesifik statistik tədqiqatlara (işçi qüvvəsi sorğuları, ev təsərrüfatları və yaşayış səviyyəsi sorğuları, müəssisə sorğuları), vaxtdan istifadə sorğularına və ya digər sorğulara daxil edilməsini ehtiva edə bilər. Bu, həmçinin, zərurətə uyğun olaraq digər məlumat mənbələrindən, məsələn, böyük həcmli məlumat mənbələrindən istifadəni tələb edə bilər. Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri çərçivəsi gender-ətraf mühit əlaqəsinə aid olan bir neçə göstərici təmin edir (UNEP 2019). Əsas sahələr, məsələn, aşağıdakılardır:

- torpaq üzərində mülkiyyət hüququ;
- təbii resurslar və biomüxtəliflik;
- qida, enerji, su və sanitariyaya çıxış;
- iqlim dəyişmələri;
- dayanıqlı istehsal və istehlak;
- sağlamlıq və rifah; və
- bütün səviyyələrdə ekoloji qərar qəbulu.

Yuxarıda qeyd edilənlərdən əlavə, **iqlim dəyişmələrinin və fəlakətlərin qadın və kişilərin müxtəlif iş formalarında iştirakına təsirlərini** əhatə edən məlumatların toplanmasına və təhlilinə diqqət yetirilməlidir. Bura **məşğulluq, şəxsi istifadə üçün mal istehsalı, şəxsi istifadə üçün xidmətlərin təmin edilməsi, könüllü iş və qayğı vaxtı** kimi, 19-cu Beynəlxalq Əmək Statistikləri Konfransında müəyyən edilmiş iş formaları daxildir. Bundan əlavə, kənd yerlərinin iqtisadiyyatı və qeyri-rəsmi iqtisadiyyat, eləcə də peşəyə və ixtisas səviyyəsinə görə bölünməklə, iqlim dəyişmələrinin, eləcə də ədalətli keçid gündəliyinin qadınlar və kişilər üçün birbaşa və dolayı iş yerlərinə təsiri barədə məlumatlar toplanmalı və təhlil edilməlidir. İqlim hadisələri ilə əlaqədar gender əsaslı zorakılıq və qısnama halları haqqında məlumatlar da daxil edilməlidir.

Kifayət qədər statistik məlumatlar olmadan, qadınların layiqli iş yerlərinə çıxışına maneələr və gender bərabərliyi və inklüzivlik sahəsində əldə olunan irəliləyiş müəyyən edilə və izlənilə bilməz. Məsələn, cinsə görə bölünmüş məşğulluq göstəriciləri mövcud vəziyyəti məşğulluq və gender baxımından qiymətləndirməyə və qadınların əmək bazarına daxil olmasına və daha yüksək vəzifələrə yüksəlməsinə mane olan amilləri müəyyən etməyə imkan verir. Məlumatların tez-tez və müntəzəm monitorinqi həmçinin, ədalətli keçidlə bağlı tendensiyaları, o cümlədən məşğulluq dinamikasını və qadınların müxtəlif yaşıl sektorlara daxil olmasına mane olan amilləri daha yaxşı başa düşməyə imkan verə bilər.

Bərabərlik, ətraf mühit və məşğulluq ölçülərinin ölçülməsi

Gələcək istiqamət:

- Milli məlumat istehsalçılarına beynəlxalq statistika standartlarından (məsələn, Beynəlxalq Əmək Statistikaləri Konfransı tərəfindən qəbul edilən) istifadə etmək tövsiyə olunur, çünki bu, beynəlxalq səviyyədə müqayisə edilə bilən əmək statistikalarının yaranmasına kömək edir və bir ölkə daxilində müxtəlif dövrlər üzrə müqayisəliliyi və məlumatların bir-biri ilə uzlaşmasını artırır.
- Milli statistik sorğulara gender-məşğulluq-ətraf mühitlə bağlı dəyişənləri daxil etmək və məqsəduyğun və mümkün olduqda cinsə və digər fərdi xüsusiyyətlərə, məsələn, yerli xalqlara mənsub olma, əlillik və digər əlamətlər üzrə bölünmüş məlumatları sisteməlik şəkildə nümayiş etdirmək.
- Məlumatların qadınların sinif, irq, milliyyət və cinsi kimlik kimi amillərə əsaslanan sosial bərabərsizliklərin kəşiməsində yaşadıkları təcrübələri qiymətləndirməyə imkan verdiyindən və daha böyük risk vəziyyətində yaşayan qadınların reallıqlarını nəzərə aldığından əmin olmaq
- Aşağıdakıları müəyyən etmək üçün mövcud məlumatlardan istifadə etməklə yanaşı, yeni məlumat və göstəricilər toplamaq və inkişaf etdirmək: (i) ətraf mühitin deqradasiyasının gender aspektləri; (ii) iqlim dəyişmələrinin kişi və qadınlara fərqli təsirləri; (iii) həssaslıq və mübarizə qabiliyyətində gender fərqləri; (iv) qadınların ətraf mühitin qorunmasına, iqlim dəyişmələrinin təsirlərinin yumşaldılması və uyğunlaşma siyasətlərinə töhfələri.

Aşağıdakı məsələlərə diqqət yetirin:

- Ətraf mühitin, müxtəlif iş formaları ilə məşğul olan qadınlara və kişilərə təsirini qiymətləndirmək. Bura məşğulluq, şəxsi istifadə üçün mal istehsalı, şəxsi istifadə üçün xidmətlərin təmin edilməsi, könüllü iş və qayğı vaxtı kimi, 19-cu Beynəlxalq Əmək Statistikaləri Konfransında müəyyən edilmiş iş formaları daxildir.
- Kənd yerlərinin iqtisadiyyatı və qeyri-rəsmi iqtisadiyyat, eləcə də peşəyə və ixtisas səviyyəsinə görə bölünməklə, iqlim dəyişmələrinin qadınlar və kişilər üçün birbaşa və dolaylı iş yerlərinə təsiri.
- Qadınların torpağa sahiblik, enerji, su və sanitariya xidmətləri, fəlakətlərin idarə edilməsi və məşğulluq sahələrində rolları və onlara çıxış imkanları haqqında məlumat toplamaq və təhlil etmək.
- İqlim dəyişikliyi hadisələri ilə əlaqədar gender əsaslı zorakılıq və qısnama və digər ayrı-seçkiliyə əsaslanan məsələlərə dair məlumat toplamaq və təhlil etmək.
- Ətraf mühit və iqlim tədbirləri siyasətləri vasitəsilə qadınların səlahiyyətlərinin artırılması istiqamətində əldə edilmiş irəliləyişi ölçmək və izləmək üçün məlumat sistemləri yaratmaq və bu tapşırığın yerinə yetirilməsi üçün lazımi maliyyə resurslarını təmin etmək.



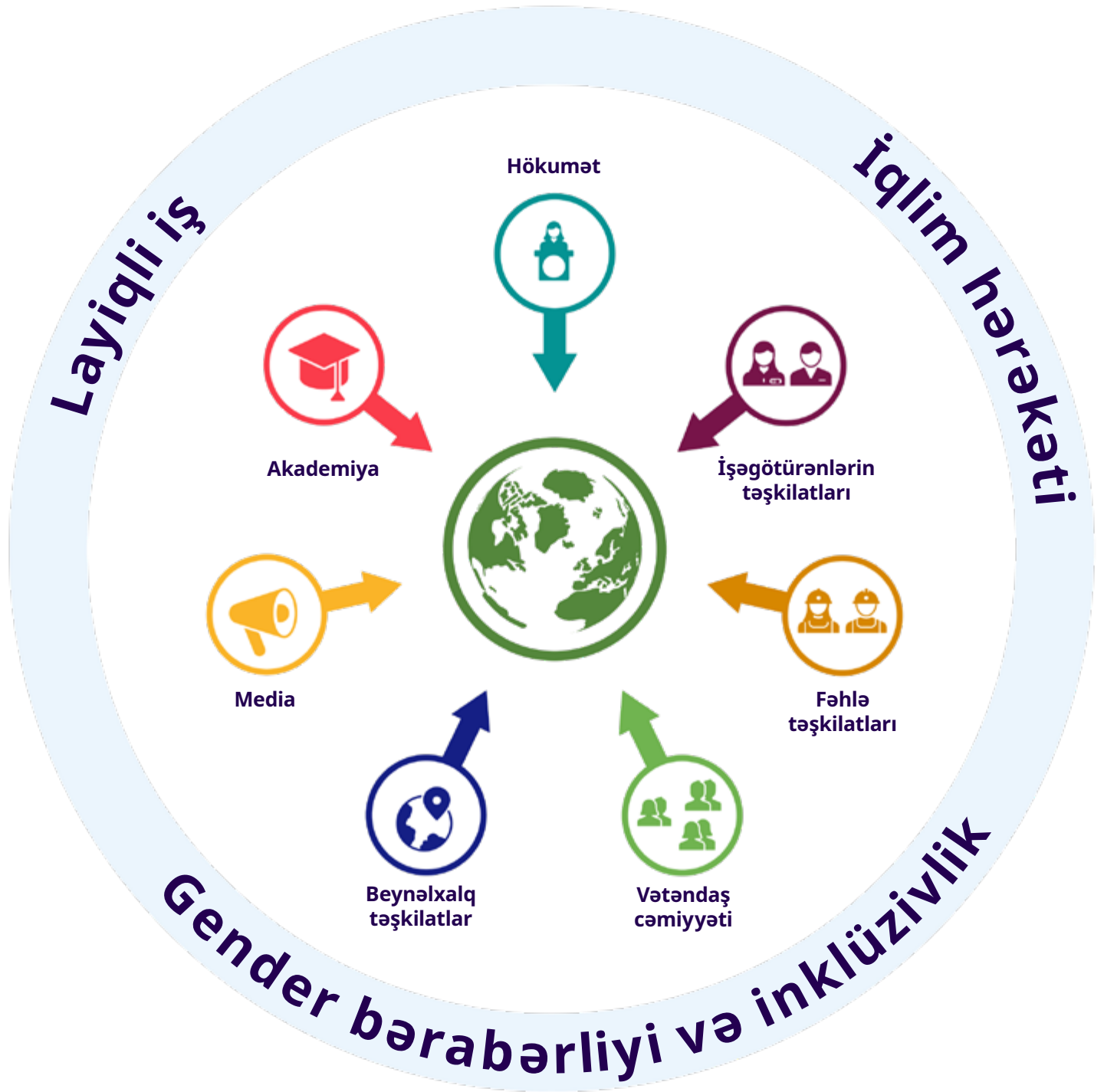
Ölkələrin statistika sistemlərinin gender bərabərliyi, ətraf mühit və məşğulluq sahələrində cavablandırılmalı olduğu nümunəvi suallar**Gender bərabərliyi – Ətraf mühit**

- Qadınların və kişilərin rəsmi və adət qanunlarına görə miras və torpaq hüquqları bərabərdirmi?
- Torpaq üzərində mülkiyyətlə bağlı məlumatlar tək və birgə sahibliyə görə bölünürmü?
- Məlumatlar ev təsərrüfatı səviyyəsindən əlavə, fərdi səviyyədə toplanılırmı?
- Qida, enerji, su və sanitariya xidmətlərinə çıxışla bağlı cins üzrə bölünmüş məlumatlar milli və yerli səviyyədə toplanılırmı?
- Kiçik miqyaslı ərzaq istehsalçılarının orta gəliri ilə bağlı məlumatlar cins, yerli xalqlara mənsubluq və ya əlillik kimi digər müvafiq dəyişənlərə görə bölünürmü?
- Kənd yerlərində qadın və kişilərin başçılıq etdiyi ev təsərrüfatlarının kreditdən istifadəsi ilə bağlı məlumatlar toplanılırmı?
- Ərzaq istehlakı məlumatları ev təsərrüfatı səviyyəsi əvəzinə, fərdi səviyyədə toplanılırmı? Fərdi səviyyədə toplanılırsa, məlumatlar cinsə görə bölünürmü?
- Fəlakətlər və ekstremal hava hadisələrinin təsiri ölüm, itkin düşənlər və zərər çəkənlərin sayı, eləcə də iqtisadi itkilər baxımından qiymətləndirilirmi?
- Fəlakətlər və ekstremal hava hadisələrinin dolayı təsirləri, məsələn, quraqlıqlar nəticəsində kənd təsərrüfatı məhsuldarlığının azalması və ya biomüxtəlifliyin itirilməsi ölçülürmü?
- Qadınların bütün səviyyələrdə ətraf mühitlə bağlı qərarların qəbulundakı rolları ölçülürmü?

Gender bərabərliyi – Ətraf mühit – Məşğulluq

- İqlim dəyişmələrinin təsirlərini yumşaltma və uyğunlaşma tədbirləri sayəsində iş imkanı əldə edən və ya gəlirlərini artıran qadın və kişilərin sayı və faiz göstəricisi hesablanırmı?
- Ekosistemlərin dəyişməsi ilə əlaqədar təhlükə altına düşən iş yerləri və bu ekosistemlərin qadınlar və kişilər tərəfindən tutulan peşələrə təsiri barədə məlumatlar toplanılırmı?
- Təhlükəsiz, sağlam və layiqli iş şəraitindəki dəyişikliklərlə bağlı məlumatlar toplanılırmı?
- Ətraf mühitin deqradasiyasından ən çox hansı qruplara daxil olan işçilər təsirlənir?
- İqlim dəyişmələri ilə əlaqəli birbaşa və dolayı məşğulluq barədə məlumatlar cins və ixtisas səviyyəsinə görə bölgüdə qiymətləndirilirmi?
- Ödənişsiz ev və qayğı işlərinə sərf olunan vaxtın xüsusi çəkisi (cins, yaş qrupları və yaşayış yeri üzrə bölgüdə)?
- İqlim dəyişmələrinin təsirlərinin yumşaldılması və onlara uyğunlaşma üzrə yerli planların hazırlanması və idarə edilməsində yoxsul qadınların və kişilərin iştirakı və cəlb olunması ilə bağlı məlumatlar toplanılırmı?
- Bütün qruplara daxil olan qadınlar sektorlar üzrə ekoloji komitələrdə, işəgötürənlərin və işçilərin təşkilatlarında və özəl sektor komitələrində ədalətli keçidlə bağlı qərar qəbulu proseslərində təmsil olunurlarmı?

Gender əsaslı və inklüziv ədalətli keçid üçün integrasiya olunmuş yanaşma



V. Gender və ədalətli keçidin maliyyələşdirilməsi



Ədalətli keçid yaxşı hazırlanmış və effektiv şəkildə həyata keçirilən siyasətlər və adekvat maliyyələşdirmə tələb edir. Ədalətli keçid üçün maliyyələşmə ehtiyaclarının miqyası və müxtəlifliyi, bir çox inkişaf etməkdə olan ölkələrin maliyyə məhdudiyyətləri və artan borc problemləri dövlət və özəl, daxili və beynəlxalq maliyyə mənbələrinin birgə istifadəsini tələb edir (BƏT 2023a).

Maliyyə ekosistemlərinin müxtəlif iştirakçıları genderə həssas və inklüziv ədalətli keçid üçün maliyyələşdirmənin təmin edilməsində mühüm rol oynayır. Hökumətlər üçün bu, ədalətli keçid prinsiplərinin maliyyələşdirmə və investisiya strategiyalarına və büdcə proseslərinə inteqrasiyası və bunun genderə həssas bir şəkildə həyata keçirilməsi deməkdir. Özəl sektor üçün bu, öz strategiyalarına, əməliyyatlarına və məhsullarına ədalətli keçid məntiqinin təcridən daxil edilməsi deməkdir. Sosial dayanıqlılıqla bağlı elementləri, o cümlədən gender bərabərliyi və inklüzivliyi və onların ətraf mühitlə əlaqəsini gücləndirməklə dayanıqlı maliyyə arxitekturasının gücləndirilməsi məqsədli maliyyələşmə səylərini artırır. ⁹

Beynəlxalq ictimai maliyyə ədalətli keçidin maliyyələşdirilməsində və gender bərabərliyi aspektlərinin gücləndirilməsində mühüm rol oynaya bilər. Məsələn, bir neçə çoxtərəfli inkişaf bankları xüsusi təşəbbüslər və ya strategiyalar vasitəsilə ədalətli keçidi nəzərdən keçirməyə başlayırlar. Bu, onların gender bərabərliyi strategiyaları və alətləri ilə əlaqələrinin gücləndirilməsi, həmçinin ümumilikdə **iqlim maliyyəsi və dayanıqlı maliyyə çərçivəsində genderlə əlaqəli təsirlərə və göstəricilərə diqqət yetirilməsi**, mikro-maliyyə institutları, inklüziv sığortaçılar və qarışıq maliyyə mexanizmləri ilə tərəfdaşlıq vasitəsilə maliyyə inklüzivliyi səylərinin genişləndirilməsinin nəzərdən keçirilməsi yolu ilə gücləndirilə bilər.

İqlim və ətraf mühit fondları iqlim siyasətlərinin və investisiyalarının maliyyələşdirilməsində mühüm rol oynayır və onlar ədalətli keçidin maliyyələşdirilməsinə əhəmiyyətli töhfə verə bilərlər. Bunun baş verməsi üçün onların gender bərabərliyinə yönələn tədbirlər görmək qabiliyyəti gücləndirilməlidir. Əldə olunmuş irəliləyişə baxmayaraq, **maliyyələşdirmə strukturlarına gender yanaşmasının inteqrasiyası, habelə qadınların iqlim maliyyəsi proseslərinə və/ yaxud fondlarına çıxışının təmin edilməsi sahəsində hələ də böyük çətinliklər qalır.** Gender bərabərliyi üzrə məqsədlərin inteqrasiya edildiyi proqramlara ayrılan vəsaitlərin əhəmiyyətli dərəcədə artmasına baxmayaraq, 2018–2019-cu illərdə "əsas" məqsədi olaraq gender bərabərliyinə yönəldilən iqlim vəsaitləri iqlimlə bağlı rəsmi inkişaf yardımının (ODA) ümumi həcmindən cəmi 2.4 faizini təşkil edib (İƏİT 2022). Gender bərabərliyinin maliyyələşdirmənin idarə edilməsinə inteqrasiyası və prioritetlərin gender aspektlərinə köklənməklə müəyyənləşdirilməsi qadınları təmsil edən qrupların iştirakını artırmağa töhfə verə bilər. **Genderə həssas yanaşma olmadan maliyyələşdirilən müdaxilələrin dayanıqlılığı zəifləyər və iqlim maliyyələşməsi alətləri qadınlara və digər həssas qruplara qarşı ayrı-seçkilik tendensiyalarını daha da gücləndirə bilər.**

⁹ Daha ətrafı məlumat üçün baxa bilərsiniz: [Gender and financial inclusion \(ilo.org\)](https://ilo.org)

Azkarbonlu iqtisadiyyata keçid üçün maliyyə ehtiyaclarının üçdə ikisini qarşılamaşı gözlənilən (UNFCCC 2021) özəl maliyyə institutları həmçinin, qadınların səlahiyyətlərinin artırılmasında və iqlim dəyişmələrinin onlara qeyri-mütənasib təsirinin azaldılmasında, eləcə də maliyyə və risklərin idarə edilməsi mexanizmlərinə çıxış imkanında mövcud olan bərabərsizliklərin aradan qaldırılmasında mühüm rol oynaya bilər. Bankların, investorların və sığorta şirkətlərinin dayanıqlı maliyyə təcrübələrinə gender məsələlərinin integrasiyası gender bərabərliyini təşviq etmək, onların investisiyalarının effektivliyini və sosial təsirlərini artırmaq üçün vacibdir və maliyyə məhsullarını qadınlar üçün daha əlçatan və onların ehtiyaclarına daha uyğun etməkdə inkişaf və iqlim maliyyələşməsi iştirakçılarının səylərini tamamlaya bilər. Bu hərtərəfli yanaşma maliyyə ekosistemlərinin genderə həssas və inklüziv ədalətli keçidi dəstəkləmə potensialını gücləndirir.

İqlim maliyyələşməsinə gender bərabərliyi prinsiplərinin daxil edilməsi resursların inklüziv və ədalətli şəkildə ayrılmasını, həmçinin, qadınların maliyyələşmə üzrə idarəçilik və proseslərdə iştirak etməsini ehtiva edir. **Gender aspektlərinin iqlim maliyyələşməsinə integrasiyasını dəstəkləyən konkret tədbirlər aşağıdakılardır:**

- bütün iqlim maliyyələşməsi alətlərində gender bərabərliyinin nəzərə alınmasına dair çoxsahəli şərtlər;
- maliyyə inklüzivliyinin dəstəklənməsi, o cümlədən qadınların ehtiyaclarına və prioritetlərinə diqqət yetirilməsi və maliyyələşmənin son benefisiar olaraq qadınlara çatmasının təmin edilməsi;
- qadınlara yönələn inklüziv sığortanın dəstəklənməsi;
- nəticələrlə bağlı ölçmələrə və fəaliyyət qiymətləndirmələrinə gender meyarlarının daxil edilməsi;
- qərarverici orqanlarda, eləcə də maliyyələşmənin benefisiarları arasında gender balansının təmin edilməsi;
- maliyyə ayırmalarının gender təsirlərinin mütəmadi təftişlərinin keçirilməsi (Schalatek 2022).



Gender şərtlərini əks etdirən iqlim dəyişmələri ilə əlaqəli maliyyələşmə mənbələrinə aid nümunələr.

Yaşıl İqlim Fondu (GCF). Yaşıl İqlim Fondu (GCF) iqlim dəyişmələrinin çoxsaylı çağırışlarına cavab verməkdə inkişaf etməkdə olan ölkələrə kömək etmək məqsədilə BMT-nin İqlim Dəyişmələri üzrə Çərçivə Konvensiyası (UNFCCC) çərçivəsində yaradılıb. Fond öz maliyyələşdirmə məqsədləri və rəhbər prinsipləri çərçivəsində gender aspektlərinin integrasiyası şərtini, eləcə də gender balanslı şəxsi heyət və İdarə Heyətinin mövcudluğunu təmin edir. Fondun 2020-2023-cü illər üçün yenilənmiş gender siyasəti inkişaf etməkdə olan ölkələrə gender şərtlərini yerinə yetirmək üçün potensialın gücləndirilməsi üzrə dəstəyini artırır. O, layihələrdə genderə həssas fəaliyyətlərin olmasını və hər bir təklif edilən fəaliyyət üçün adekvat büdcə ilə müşayiət olunmaqla gender göstəricilərinin və cinsə görə bölünmüş hədəflərin təmin edilməsini tələb edir.

Qlobal Ekoloji Fond (GEF). 2017-ci ildə Qlobal Ekoloji Fond (GEF) Gender Bərabərliyi Siyasətini təsdiqlədi (GEF 2017). Bu siyasət gender aspektlərini ehtiva edən yanaşma və cinsə görə bölünmüş hədəflər və nəticələr üzrə hesabatvermənin təkmilləşdirilməsini tələb edir. Fondun 2018-ci ildə təsdiq edilmiş Gender Aspektlərinin Tətbiqi Strategiyası gender bərabərliyi istiqamətində irəliləyişi izləmək və hesabat vermək və Fondun layihə prosesinin bütün mərhələlərində gender məsələlərinin daha yaxşı integrasiyası üçün rəhbər qaydaları təmin edir.

Adaptasiya Fondu. Adaptasiya Fondu inkişaf etməkdə olan ölkələrin iqlim dəyişmələrinin mənfi təsirlərinə uyğunlaşmasına kömək etməyə yönələn təşəbbüsləri maliyyələşdirir. Fond, missiyasına nail olmaq üçün gender bərabərliyini çoxsahəli məsələ kimi vurğulayır. Adaptasiya Fondunun Gender Siyasəti iqlim tədbirlərində gender aspektlərinin aktualaşdırılmasında çoxölçülü yanaşmalarının əhəmiyyətini vurğulayır və gender ilə digər sosial həssaslıqların kəsişməsini nəzərə almaq üçün icraçı qurumlara potensialın gücləndirilməsi baxımından dəstəyin artırılmasına ehtiyac olduğunu açıq şəkildə qəbul edir.

İqlim İnvestisiya Fondları (CIF). CIF aşağı və orta gəlirli ölkələrdə təmiz texnologiyalar, enerjiyə çıxış, iqlimə davamlılıq və dayanıqlı meşələrdə transformasiyaları sürətləndirməklə iqlim tədbirlərini gücləndirməyə səy göstərir. Gender tələblərinin integrasiyası üzrə səylərdə irəliləyiş əldə olunub, çünki 2020-ci ildə təsdiq edilmiş CIF-in yeni Gender üzrə Fəaliyyət Planı ölkələrə gender məsələləri üzrə gücləndirilmiş monitoring və hesabatvermə üçün texniki dəstəyini artırır.

Nümunəvi təcrübələr

Mövcud gender normalarının transformasiyası Efiopiyada qadınlar üçün ev işləri yükünün azalmasına səbəb olur.

Efiopiya Hökumətinin minimum sosial təminat proqramının bir hissəsi olaraq, Dayanıqlı İnkişaf üçün Davamlı Yüksəliş (GRAD) layihəsi aktivlərin qurulması və maliyyə xidmətlərinə və bazarlara çıxış imkanı yaratmaq üçün 65000 ev təsərrüfatı ilə işləyir və adaptasiya və yaşayış vasitələrinə yönələn yanaşmaları tətbiq edir. Layihə gender bərabərliyi mesajlarını iqtisadi imkanların yaradılması ilə birləşdirir və Kəndlərin İqtisadi Ehtiyatları Assosiasiyaları (KİEA) adlı yerli qruplardan istifadə edir.



Assosiasiyalar kişi və qadın rol modellərindən istifadə vasitəsilə hər iki həyat yoldaşının iştirakını təmin etməyə yönəlmiş dialoqları təşkil etmək və maarifləndirmə aparmaq üçün bir platforma kimi istifadə olunur. Layihə, həm ev təsərrüfatı, həm də icma səviyyəsində iqlimə həssaslıq və potensialla bağlı təhlillər aparıb və getdikcə proqnozlaşdırılması çətinləşən hava şəraiti tendensiyalarının kənd təsərrüfatı məhsullarının istehsalına və ev təsərrüfatının gəlirlərinə mənfi təsir etdiyini müəyyən edib. Bu səbəbdən layihə, əsas məhsuldar aktivlərə zərər verməyən uyğunlaşma strategiyalarını müəyyən etməyi hədəfləyib. Dəyər zəncirləri üzrə təhlillər hava və iqlimlə bağlı riskləri və bu risklər daxilində gender zəminində fərqləri əhatə edib.

Layihə müəyyən etdi ki, bütün ev təsərrüfatı üzvləri dolanışıqla bağlı fəaliyyətlərdə bərabər şəkildə iştirak etməlidir, uyğunlaşma qabiliyyətlərini artırmalıdır və sosial normaları köklü şəkildə dəyişdirməlidir. İcmalarda aparılmış maarifləndirmə və dialoqların təşkil edilməsi sayəsində, bu icmalar artıq iqlim dəyişmələrinə daha yaxşı uyğunlaşmaq üçün hazırlıqlıdır. Qadınlar Assosiasiyalar vasitəsilə mikromaliyyəyə çıxış əldə etdilər. Bu, daha çox uyğunlaşma tədbirləri görməyə və sosial kapital yaratmağa imkan verdi.

Aralıq qiymətləndirmə göstərdi ki, Assosiasiyalar müzakirələrə təkan vermək və mövcud gender normaları və dəyərlərini köklü şəkildə dəyişdirmək üçün effektiv giriş nöqtəsidir. Bu, yığım və kredit fəaliyyətlərindən əldə edilən iqtisadi faydalarla yanaşı, qadınlara ev təsərrüfatında və icmada yeni rollara yiyələnmə imkanı verdi. Ər-arvad mütəmadi olaraq Assosiasiyalarda iştirak etdikdə, qadınların səlahiyyətlərini artırmaq və mövcud sosial normalar və zərərli ənənəvi təcrübələrlə mübarizə aparmaq üçün transformasiya sürətlənir. Qadınların ev təsərrüfatında qərarların qəbulunda iştirakı artıb və bu, yalnız onların səlahiyyətlərinin artırılması ilə deyil, həm də kişilərin dəyişiklik prosesində iştirakı ilə bağlıdır. Ərlər artıq ev işlərini yerinə yetirir və həyat yoldaşlarını iş yükünün bir hissəsindən azad edirlər. Bu, qadınlara gəlir gətirən fəaliyyətlərdə iştirak etmək üçün daha çox vaxt verib və eyni zamanda, kişilərin ailələrini təkmil etmək yükünü azaldı. Layihənin yekun qiymətləndirməsi ev təsərrüfatlarının gəlirinin orta hesabla 418 ABŞ dollarından 771 ABŞ dollarına (84 faiz artım) və ehtiyat yığımlarının 12 ABŞ dollarından 141 ABŞ dollarına qədər (1075 faiz artım) artdığını göstərdi.

Mənbə: CARE 2019.

“W+” Standartı: Qadınların əvəzi ödənilməyən əməyinin və iqlim tədbirlərinə töhfəsinin iqtisadi dəyərinin ölçülməsi. “Kənd Təsərrüfatı və Təbii Resursların İdarə edilməsində Dəyişiklik naminə Təşkilatlanan Qadınlar (WOCAN)” təşkilatı qadın və kişi mütəxəssislər və qadın assosiasiyalarının qadınlar tərəfindən idarə olunan beynəlxalq şəbəkəsidir. WOCAN şəbəkəsinin yaratdığı “W+” standartı ilk dəfə olaraq qadınların səlahiyyətlərinin artırılmasını kəmiyyət ifadəsində və şəffaf şəkildə ölçən, qadınlara aid standartdır. Bu standart, nəticələrin pul dəyərini hesablayır və qadınlara maliyyə resurslarını yönəltmək üçün yeni kanal yaradır.



Bu standart layihələrin qadınların səlahiyyətlərinin artmasına təsirinin ölçülməsi və qadınlara investisiyaların sürətləndirilməsi zərurətinə cavab olaraq hazırlanıb. “W+” standartı layihələri və şirkətləri təsirlənmiş icmalardakı qadınların praktiki və strateji maraqlarını qarşılamaq üçün onları yeni resurslarla təmin etməyə təşviq etməklə bu məsələnin həllinə yönəlib.

Bu standart iqlim tədbirlərini qadınların səlahiyyətlərinin artırılması ilə birləşdirən layihələri “mükafatlandırmaqla” qadınlara investisiyaları sürətləndirə bilər və bunu edərək iqlim dəyişmələri ilə mübarizədə qadınların mühüm rolunu tanıyır və qiymətləndirir. “W+” standartı qadınların səlahiyyətlərinin artırılmasını 6 sahədə ölçür: (i) zaman; (ii) gəlir/aktivlər; (iii) sağlamlıq; (iv) liderlik; (v) təhsil/bilik; və (vi) ərzaq təhlükəsizliyi. İrəliləyişin ölçülməsi alıcıların ala biləcəyi qadın-fayda vahidlərinin (W+ vahidləri) yaranması ilə nəticələnir. Dünyanın hər yerindən insanlar “W+” vahidlərini ala bilər və vahidlərin satışından yaranan gəlirlər qadın benefisiarlar və onların qrupları ilə bölüşülür və nəticədə pul qadınlara keçir.

Məsələn, Nepalın Kavre və Sindhuli rayonlarında qadınların əməyi vasitəsilə bioqaz reaktorunun fəaliyyəti və saxlanması təmin edilmişdir ki, bu da iqlim dəyişmələrinin təsirlərinin azalması və meşələrin qorunması ilə nəticələnib. “W+” standartı qadınların odun yanacağından bioqaza keçməklə qənaət etdiyi zamanı ölçərək qadınların əvəzi ödənilməyən işinin və iqlim tədbirlərinə verdikləri töhfənin iqtisadi dəyərini müəyyən edir. Bioqaz sistemlərindən istifadə etməzdən əvvəl, bu icmalardakı qadınlar hər gün yemək bişirmək üçün odun yığmaq və emal etmək üçün bir neçə saat sərf edirdilər. “W+” Standartının Pilot Layihəsi odun sobalarını bioqaz sobaları ilə əvəz edərək meşədən odun yığmaq ehtiyacından qurtulan və gündə 2,26 saata qənaət edən 7200 kəndli Nepallı qadının qənaət etdiyi vaxtı ölçdü. Bu çox vaxt aparan, əmək tutumlu işin aradan qaldırılması nəticəsində, qadınlar asudə vaxt və özlərini inkişaf etdirmək, gəlir gətirən və icma fəaliyyətlərində iştirak etmək üçün vaxt qazandılar. “W+” vahidlərinin satışından daxil olan gəlirləri qəbul edən 11 qadın qrupu qənaət edilmiş vaxtdan istifadə edərək gəlir gətirən yeni fəaliyyətlərlə məşğul olmaq, suya çıxışı yaxşılaşdırmaq və s. kimi öz planlaşdırdıqları uyğun fəaliyyətləri həyata keçirdilər. Bioqaza keçid təkcə qadınların həyatını dəyişmədi, həm də meşələrin üzərindəki təzyiqi azaltdı. “W+” standartı, həmçinin, İndoneziyadakı oxşar bioqaz layihələrinə, Laos Xalq Demokratik Respublikası və Hondurasdakı soba layihələrinə, Keniyadakı yaşayış vasitələri və aqroməşəçilik layihəsinə və Kambocadakı su və sanitariya layihəsinə də tətbiq edilib.

Mənbə: WOCAN, t.y.

Nigeriyada Yaşıl İqlim Fondunun (GCF) yerli qadın qruplarla əməkdaşlığı.

Qadınlara iqlim maliyyəsini əsasları və GCF mexanizmi barədə təlim keçməklə, 21-ci Əsr Məsələlər Mərkəzi (C21st) tərəfindən həyata keçirilən bu layihə Nigeriyada yerli qadın qruplarının genderə həssas iqlim maliyyəsi ilə bağlı təşəbbüslər üçün təşviqat aparmaq və GCF-in qiymətləndirmə proseslərində fəal iştirak etmək üçün potensiallarını artırır. Layihə qadın qruplarının Nigeriyanın Milli Təyin olunmuş Orqanı, GCF maliyyəsinə birbaşa çıxışı olan qurumlar və GCF-nin hazırlıq dəstəyi üzrə proqramları ilə əməkdaşlığını asanlaşdırır. Bu, GCF-in layihələrin milli iqlim strategiyaları ilə uzlaşmasını və ölkənin müəyyən etdiyi yanaşmalar əsasında hazırlanmasını təmin etməyə yönələn etiraz etməmə proseduruna töhfə verib. GCF-nin maliyyələşdirmə mexanizmi qadınların vətəndaş cəmiyyəti təşkilatlarını yalnız müşahidəçi kimi tanımır, həm də yerli qadınların iqlim maliyyəsindən faydalanması üçün imkanlar yaradıb.



Mənbə: Qadınlar və Gender Qrupu 2021.

VI. Yekun nəticələr



İqlim dəyişmələri, eləcə də dayanıqlı azkarbonlu iqtisadiyyata keçid genderlərə fərqli təsirlər göstərir. Əmək dünyası bu təsirlərin vacib bir aspektidir. Qadın və kişilərin müxtəlif qrupları iqlimə həssas sektorlarda məşğulluq fəaliyyətində adətən fərqli şəkildə iştirak edirlər ki, bu da davamlı peşə seqrengasiyasının nümunələrini özündə əks etdirir. Onların adətən iqlim dəyişmələrinə davam gətirmək üçün resurslara bərabər çıxış imkanı olmur, işçilər olaraq adətən bərabər səviyyələrdə müdafiə olunmurlar və yaşıl iqtisadiyyatda səciyyəvi məhdudiyyətlər və imkanlarla üzləşirlər. İqlim keçidi gender bərabərliyi və inklüzivliyi artırmaq üçün əhəmiyyətli bir imkan təqdim edir, lakin bu, öz-özünə baş verməyəcək. Məqsədyönlü siyasətlər və institusional mexanizmlər olmadıqda, keçid prosesi gender bərabərsizliyini və təcrid tendensiyalarını təkrarlamaq və hətta genişləndirə bilər.

Dünyanın ehtiyac duyduğu iqlim tədbirlərinin miqyası və hədəfləri yalnız keçid ədalətli olduqda reallaşma bilər. Başqa sözlə, bu, müsbət sosial və məşğulluq nəticələrinin maksimum dərəcədə artırılmasını, eyni zamanda potensial mənfi təsirlərin minimuma endirilməsini və aradan qaldırılmasını tələb edir. Bu, özünün bütün aspektlərində gender bərabərliyi və inklüzivliyi sisteməlik şəkildə təşviq etməklə layiqli əməyi təmin edən və heç kəsi kənarda qoymayan ədalətli keçid tələb edir.

Hazırkı vəsaitdə vurğulandığı kimi, müxtəlif dünya regionlarında bəzi ümidverici təcrübələr meydana çıxsa da, əmək dünyası və iqlim keçidi fonunda gender bərabərliyi və inklüzivliyin təmin edilməsi üçün birbaşa tədbirlərin görülməsi baxımından əldə olunan irəliləyiş hələ də qeyri-bərabərdir və səylər genişləndirilməli və sürətləndirilməlidir. Genderə həssas ədalətli keçidi sürətləndirmək üçün bir neçə əsas başlanğıc nöqtəsi var.

- Sağlam siyasətlər **sübutlara** əsaslanır: **cinsə görə bölünmüş və çoxölçülü məlumatlar, qiymətləndirmə və diaqnostika** genderə həssas və inklüziv siyasət və proqramların hazırlanması üçün olduqca vacib bünövrə təmin edir.
- Ədalətli keçid siyasətləri və proqramları **sosial dialoqa və maraqlı tərəflərin iştirakına** əsaslanır. Bütün qruplara daxil olan qadınların və kişilərin narahatlıqları, prioritetləri və istəkləri yalnız o zaman siyasətlərdə əks oluna bilər ki, onlara **masada yer və çıxış etmək imkanı** verilsin.
- Ədalətli keçidin təşviqi iqlimdən iqtisadiyyata, sosial siyasətə qədər siyasət sahələrində addımlar atılmasını tələb edir. **Siyasətlərin uzlaşmasını və əlaqələndirilməsini dəstəkləyən və planlaşdırma və siyasət alətlərində gender bərabərliyi və digər bərabərlik ölçülərini strukturlu və sisteməlik şəkildə əks etdirən çərçivələr və institusional tədbirlərə**, habelə aydın yüksək səviyyəli dəstəyə malik olmaq olduqca vacibdir.
- **İqlim siyasətlərində** gender bərabərliyi və digər bərabərlik ölçüləri əhatə edilməlidir. **Bu cür siyasətlər** ədalətli keçid tədbirlərində **bütün bərabərlik ölçülərini** (o cümlədən məşğulluq və sosial təsirlərlə əlaqədar) əhatə etməlidir. Gender üzrə fəaliyyət planlarında və əlaqəli alətlərdə layiqli əmək gender bərabərliyi və inklüzivliyin əsas aspekti kimi tanınmalıdır.

- Genderə həssas və inklüziv ədalətli keçidin sürətləndirilməsi bütün ədalətli keçid proseslərində **imkanlar və rəftar baxımından ayrı-seçkiliyin qarşısının alınmasını**, adekvat sosial müdafiə və əməyin mühafizəsini təmin etməyi və sosial və iqtisadi səlahiyyətlərin artırılması və hüquqlar üçün dəstəkləyici, əlverişli mühiti təşviq etməyi tələb edir. Əlilliyi olan şəxslər, İİV ilə yaşayanlar, yerli və qəbilə xalqları və digər qruplar da bu keçiddən bərabər şəkildə faydalanmalıdır.
- Bütün qruplara daxil olan qadınların əmək bazarında kişilərlə bərabər şərtlərlə iştirakını məhdudlaşdıran **struktur yönümlü maneələrin** aradan qaldırılması üçün əvəzi ödənilən və ödənilməyən qayğı işi, əməyin ödənişi, əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası, zorakılıq və qısnama və səriştə inkişafı imkanlarının müəssərliyiindəki gender fərqlərinin aradan qaldırılması tələb olunur. Bu, qeyri-rəsmi iqtisadiyyat və keçid zamanı əsaslı dəyişikliklərə məruz qalacaq sektorlar kontekstində xüsusilə vacibdir. Bunun üçün, həmçinin, qadınların əmək dünyasında bərabərlik və ədalətdən tam faydalanmasını məhdudlaşdırmağa davam edən sosial stereotiplər və mənfi sosial normaların aradan qaldırılması tələb olunur.

Ədalətli keçidin təmin edilməsi BƏT-nin “Ədalətli Keçid üzrə Rəhbər Qaydalar”ında göstərilən **müxtəlif siyasət sahələrində fəaliyyətdən** asılıdır. Keçidin hamı üçün ədalətli olması üçün gender bərabərliyi və inklüzivliyin dayanıqlı, məhsuldar və daha bərabər əmək dünyası üçün vacib olan bütün siyasət sahələrində sisteməlik şəkildə təşviq edilməsi tələb olunur. Bura aşağıdakılar daxildir: makroiqtisadi və artım siyasətləri, sənaye və sektor səviyyəli siyasətlər; müəssisələrə dair siyasətlər; bacarıqlar; aktiv əmək bazarı siyasətləri (AƏBS); əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası; sosial müdafiə; hüquqlar; sosial dialoq.

Bu sahələr üzrə siyasətlər **gender bərabərliyi və inklüzivlik üçün əlverişli mühitlə** dəstəklənməlidir. Buna ailə öhdəlikləri olan qadınların və kişilərin keçidin bir hissəsi olmasına imkan verməyə və eyni zamanda, keçiddən təsirlənmiş bəzi işçilər üçün qayğı sektorunda potensial iş imkanları təmin etməyə yönələn qayğı siyasəti və xidmətlərinin formalaşdırılması, həyata keçirilməsi və maliyyələşdirilməsi yolu ilə nail oluna bilər.

Maliyyələşdirmə ədalətli keçid üçün əsas şərtlərdən biridir. Geniş miqyasda **maliyyə resurslarının cəlb edilməsi və maliyyə axınlarının ədalətli keçid və gender bərabərliyi üzrə məqsədlərlə uyğunlaşdırılmasına** dəstək yerlərdə təsirə nail olmaq və öhdəlikləri dayanıqlı dəyişikliklərə çevirmək üçün vacibdir. Hamı üçün ədalətli keçidi təşviq etmək gender bərabərliyini və bütün bərabərlik ölçülərini siyasətlərin və investisiyaların mərkəzinə gətirməyi tələb edir.

BƏT, özünün “Hamı üçün ekoloji cəhətdən dayanıqlı iqtisadiyyatlara və cəmiyyətlərə doğru ədalətli keçidə dair” Qətnaməsinin və yekun qənaətlərinin həyata keçirilməsində sosial tərəfdaşlara və digər maraqlı tərəflərə dəstək göstərmək əzmini qoruyub saxlayır. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) heç kəsi kənara qoymayan genderə həssas və inklüziv ədalətli keçidin həyata keçirilməsini təşviq etmək üçün səylərini artırmağa hazırdır. Ümid edirik ki, bu vəsait hökumətləri, işəgötürənlərin və işçilərin təşkilatlarını və digər maraqlı tərəfləri hamı üçün sosial ədaləti diqqət mərkəzində saxlayan ədalətli keçidə töhfə vermək üçün lazım olan bilik və təcrübələrlə təchiz edəcək və dəstəkləyəcək.

► Ədəbiyyat

AİB (Asiya İnkişaf Bankı), BMTİP (Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnkişaf Proqramı), UNFPA (Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Əhali Fondu), və UN Women (BMT-nin Qadınlar üzrə Agentliyi). 2016. *Gender Equality and Women's Rights in Myanmar: A Situation Analysis (Myanmada Gender Bərabərliyi və Qadın Hüquqları: Situasiya təhlili)*.

Agarwal, Bina. 2009. "Gender and Forest Conservation: The impact of Women's Participation in Community Forest Governance." (*Gender və meşələrin qorunması: Qadınların icma səviyyəli meşə idarəçiliyində iştirakının təsiri*) Ecological Economics 68 (11): 2785–2799.

Aguilar, Lorena, Margaux Granat, and Cate Owren. 2015. *Roots for the Future: The Landscape and Way Forward on Gender and Climate Change (Gender və iqlim dəyişmələri sahəsində vəziyyət və gələcək istiqamət)*. IUCN and GGCA.

Albaladejo, Manuel, Virginia Arribas, and Paula Mirazo. 2022. "Why Adopting a Gender-Inclusive Approach towards Circular Economy Matters" (*Dairəvi iqtisadiyyata gender aspektlərini nəzərə alan yanaşmanın qəbulu niyə vacibdir?*). UNIDO Industrial Analytics Platform Blog, March.

BRIDGE. 2014. *Gender and Food Security: Towards Gender-Just Food and Nutrition Security (Gender və ərzaq təhlükəsizliyi: Gender aspektləri baxımından ədalətli ərzaq və qidalanma təhlükəsizliyi)*. IDS.

Buvinic, Mayra, Tanvi Jaluka, and Megan O'Donnell. 2017. *SEWA Gitanjali Cooperative: A Social Enterprise in the Making (SEWA Gitanjali Kooperativ: Sosial sahibkarlıq müəssisəsinin yaradılması)*. Center for Global Development.

CARE. 2019. *Gender-Transformative Adaptation: From Good Practice to Better Policy (Gender baxımından transformativ adaptasiya: Yaxşı təcrübədən daha yaxşı siyasətə)*.

Çili, NTN (Nəqliyyat və Telekommunikasiya Nazirliyi), Nəqliyyat üzrə Müşavirlik. 2018. *Agenda para la Política de Equidad de Género en Transportes 2018-2022 (2018-2022-ci illər üçün Nəqliyyatda Gender Bərabərliyi Siyasəti Gündəliyi)*.

Birliyin Katibliyi. 2022. *Gender Integration for Climate Action: A Review of Commonwealth Member Country Nationally Determined Contributions (İqlim fəaliyyəti üçün gender integrasiyası: Birliyə üzv ölkələrin Milli Müəyyən Edilmiş Təhəffələrinin icmalı)*.

Cooke, Jamie, Jurgen de Wispelaere, and Ian Orton. 2020. "COVID-19 and Basic Income: the Pandemic Is Opening up a Policy Window for the Introduction of a Basic Income" (*COVID-19 və minimum gəlir: Pandemiya minimum gəlirin tətbiqi üçün siyasət pəncərəsi açır*). Policy Network Blog, 12 October 2021.

ECOSOC (Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İqtisadi və Sosial Şurası). 2009. *The Inland Transport Committee and Gender Issues in Transport (Daxili Nəqliyyat Komitəsi və nəqliyyatda gender problemləri)*, ECE/TRANS/2009/7.

EIGE (Avropa Gender Bərabərliyi İnstitutu). 2023. *Gender Equality Index 2023: Towards a Green Transition in Transport and Energy (Gender Bərabərliyi İndeksi 2023:*

Nəqliyyat və Energetikada Yaşıl Keçidə Doğru). Publications Office of the European Union.

Ellen MacArthur Fondu. n.d. "The Circular Economy in Detail", burada: <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/the-circular-economy-in-detail-deep-dive>.

Avropa Komissiyası. 2020. *European Network of Public Employment Services: PES Approaches to the Promotion of Gender Equality – Gender Equality, Underemployment and Involuntary Part-Time Work* (İctimai Məşğulluq Xidmətlərinin Avropa Şəbəkəsi: Gender Bərabərliyinin Təşviqinə İMX yanaşmaları – Gender Bərabərliyi, Natamam Məşğulluq və Məcburi Natamam Qrafikli İş).

FAO (Ərzaq və Kənd Təsərrüfatı Təşkilatı). 2009. *Bridging the Gap: FAO's Programme for Gender Equality in Agriculture and Rural Development* (Boşluğun aradan qaldırılması: FAO-nun Kənd Təsərrüfatı və Kənd İnkişafında Gender Bərabərliyi Proqramı).

———. 2011. *The State of Food and Agriculture: Women in Agriculture – Closing the Gap for Development* (Ərzaq və kənd təsərrüfatının vəziyyəti: kənd təsərrüfatında qadınlar - inkişaf üçün fərqin aradan qaldırılması).

———. 2017. *Climate Smart Agriculture Sourcebook* (İqlimə uyğun kənd təsərrüfatı kitabçası).

———. 2023. *The Status of Women in Agrifood Systems*. (Aqroərzaq sistemləri sahəsində qadınların statusu)

Feminist Green New Deal Coalition (Feminist Yaşıl Yeni Saziş Koalisiyası). 2021. "Care & Climate: Understanding the Policy Intersection" (*Qayğı və İqlim: Siyasətlərin kəsişməsini başa düşmək*), Feminist Green New Deal Coalition Brief, April.

Gavrilovic, Maya; Mónica Rubio, Francesca Bastagli, Roopa Hinton, Silke Staab, Ruth Graham Goulder, Charlotte Jilo, Ruby Khan, Amber Peterman, Bobo Diallo, Laura Alfes, Aroa Santiago, Zehra Rizvi, Rebecca Holmes, Juan Gonzalo Jaramillio Mejía, and Constanza Tabbush. 2022. "Gender-Responsive Social Protection post-COVID-19: Investment in Gender-Responsive Social Protection Systems and Evidence Is Key to a More Equal Future Post-COVID-19." "Post-COVID-19 dövründə gendərə həssas sosial müdafiə: Gendərə həssas sosial müdafiə sistemlərinə investisiya və sübutlar COVID-19-dan sonra daha bərabər gələcək üçün əsasdır." *Science* 375 (6585): 1111–1113.

GEM (Global Entrepreneurship Monitor). 2022. *GEM 2021/22 Women's Entrepreneurship Report: From Crisis to Opportunity* (Qadın Sahibkarlığı Hesabatı: Böhrandan Fərsətlərə).

Qana, ƏETİN (Ətraf Mühit, Elm, Texnologiya və İnnovasiyalar Nazirliyi) and MoGCSP (Ministry of Gender, Children and Social Protection). 2021. *Climate Change Gender Action Plan* (İqlim Dəyişmələri fonunda Gender üzrə Fəaliyyət Planı).

Globalagriculture.org. n.d. "Women in Agriculture" (Qadınlar kənd təsərrüfatında), burada: <https://www.globalagriculture.org/report-topics/women-in-agriculture.html>.

Yaşıl İqlim Fondu. 2019. *Gender Assessment – FP085: Green BRT Karachi* (Gender Qiymətləndirməsi – FP085: Yaşıl Sürətli Avtobus Karaçi).

Guevara, Catalina and Lorena Álvarez. 2019. "Public Transport System Design: A Gender Perspective from Chile." (*İctimai nəqliyyat sisteminin dizaynı: Çilidən gender yanaşması*) In *Transport Connectivity. A Gender Perspective* (ITF).

Health Care Without Harm (Zərərsiz Səhiyyə Hərəkəti). 2019. *Health Care's Climate Footprint: How the Health Sector Contributes to the Global Climate Crisis and Opportunities for Action* (Səhiyyənin iqlim izi: səhiyyə sektoru global iqlim böhranına necə töhfə verir və fəaliyyət imkanları).

Honduras, Honduras Hökuməti. 2021. *Actualización de la Contribución Nacional Determinada de Honduras* (Hondurasın Milli Saviyyədə Müəyyən Edilmiş Töhfələrinin yenilənməsi).

IBE-UNESCO (Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Təhsil, Elm və Mədəniyyət Təşkilatının Beynəlxalq Təhsil Bürosu). 2017. *A Resource Pack for Gender-Responsive STEM Education* (Genderə hassas STEM təhsili üçün resurs paketi).

IDB (Amerikalararası İnkişaf Bankı) və BƏT. 2020. *Jobs in a Net-Zero Emissions Future in Latin America and the Caribbean* (Latın Amerikası və Karib hövzəsi ölkələrində xalis sıfır emissiyalı gələcəkdə iş).

IEA (Beynəlxalq Enerji Agentliyi). 2023. "Access to Clean Cooking" (*Təmiz bişirməyə çıxış imkanı*), burada: <https://www.iea.org/reports/sdg7-data-and-projections/access-to-clean-cooking>.

IFC (International Finance Corporation). 2017. *Creating Markets for Climate Business: An IFC Climate Investment Opportunities Report* (İqlim biznesi üçün bazarların yaradılması: IFC-nin İqlimə İnvestisiya İmkanları Hesabatı).

BƏT. 1970. *Minimum Wage Fixing Convention* (Minimum əmək haqqının təyin edilməsi haqqında Konvensiya) (No. 131).

———. 2001. *Reducing the Decent Work Deficit: A Global Challenge* (Layihəli əmək çatışmazlığının azaldılması: Qlobal Çağırış), Report of the Director-General, International Labour Conference, 89th Session, Geneva.

———. 2011. *Gendered review of SME policy* (KOS siyasətinin gender əsaslı icmalı).

———. 2013a. "The Role of Active Labour Market Policies for a Just Transition" (*Ədalətli keçid üçün aktiv əmək bazarı siyasətlərinin rolu*), ILO Just Transition Policy Brief, June.

———. 2013b. "Women in the Transport Sector: Promotion Employment by Preventing Violence against Women Workers" (*Nəqliyyat sektorunda qadınlar: qadın işçilərə qarşı zorakılığın qarşısını almaqla məşğulluğun təşviqi*), ILO Transport Policy Brief.

———. 2014a. "The Gender Dimension: Integrating the Gender Perspective in OSH Policies" (*Gender Ölçüsü: Gender Perspektivinin ƏTG Siyasətinə inteqrasiyası*), burada: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/governance/labadmin-osh/news/WCMS_329109/lang-en/index.htm.

———. 2014b. *Tackling Informality in e-Waste Management: The Potential of Cooperative Enterprises* (Elektron tullantıların idarə edilməsində qeyri-rəsmiliklə mübarizə: Kooperativ müəssisələrin potensialı).

- . 2014c. "The Social and Solidarity Economy" (*Sosial və Həmrəylik İqtisadiyyatı*), burada: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_175515.pdf.
- . 2015a. *Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All* (*Hamı üçün Ekoloji cəhətdə Dayanıqlı İqtisadiyyatlara və Cəmiyyətlərə Ədalətli Keçid üçün Rəhbər Qaydalar*).
- . 2015b. *Illustrated Guidelines for Gender-Responsive Employment-Intensive Investment Programmes*. (*Genderə həssas məşğulluq yönümlü investisiya proqramları üçün təsviri təlimatlar*)
- . 2015c. "Engaging Informal Women Entrepreneurs in East Africa: Approaches to Greater Formality" (*Şərqi Afrikada qeyri-rəsmi qadın sahibkarların cəlb edilməsi: Rəsmiliyin artırılmasına yanaşmalar*), ILO-WED Issue Brief.
- . 2017a. "Gender, Labour and a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All" (*Gender, Əmək və Hamı üçün Ekoloji cəhətdən Dayanıqlı İqtisadiyyatlara və Cəmiyyətlərə Ədalətli Keçid*), ILO Green Jobs Programme Brief.
- . 2017b. *Indigenous Peoples and Climate Change: From Victims to Change Agents through Decent Work* (*Yerli Xalqlar və İqlim Dəyişmələri: Qurbanlardan Layiqli İş vasitəsilə Dəyişiklik Təşviqatçılığına*).
- . 2018a. *Advancing Cooperation among Women Workers in the Informal Economy: The SEWA Way* (*Qeyri-rəsmi iqtisadiyyatda qadın işçilər arasında əməkdaşlığın inkişafı: SEWA yolu*).
- . 2018b. *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*. (*Layiqli Əməyin Gələcəyi üçün Qayğı İş və Qayğı Vəzifələri*)
- . 2018c. "Cooperativa de trabajo asociado Planeta Verde. Mejorando las condiciones de vida de los recicladores en Colombia" (*Planeta Verde iş kooperativi. Kolumbiyada tullantı təkrar emal edənlərin yaşayış şəraitinin yaxşılaşdırılması*), burada: https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/news/WCMS_638967/lang-es/index.htm.
- . 2018d. *World Employment Social Outlook 2018: Greening with Jobs* (*Dünya Məşğulluq Sosial Baxışı 2018: İş yerləri ilə yaşıllaşan inkişaf*).
- . 2018e. *Global Wage Report 2018/19: What Lies behind Gender Pay Gaps* (*Qlobal Əmək Haqqı Hesabatı 2018/19: Əməyin ödənişində gender fərqlərinin arxasında nə dayanır*).
- . 2019a. "Building a Gender-Equitable Future through Employment Intensive Investment Programmes" (*"Məşğulluq Yönümlü İnvestisiya Proqramları vasitəsilə gender baxımından ədalətli gələcək qurmaq*), ILO Employment Policy Brief.
- . 2019b. "From Waste to Jobs: Decent Work Challenges and Opportunities in the Management of e-Waste in Nigeria" (*"Tullantılardan məşğulluğa: Nigeriyada elektron tullantıların idarə olunmasında layiqli əmək problemləri və imkanlar"*), ILO Sectoral Policies Department Working Paper No. 322.

- . 2019c. "Skills for a Greener Future: Challenges and Enabling Factors to Achieve a Just Transition" (*"Daha yaşıl gələcək üçün bacarıqlar: Ədalətli keçidə nail olmaq üçün çağırışlar və əlverişli amillər"*), ILO Skills for Employment Policy Brief.
- . 2019d. *Women in Business and Management. The Business Case for Change* (*Qadınlar biznes və idarəetmədə. Dəyişiklik üçün biznes əsaslandırması*).
- . 2019e. *Working on a Warmer Planet: The Impact of Heat Stress on Labour Productivity and Decent Work* (*Daha isti planetdə işləmək: İstilik stressinin əmək məhsuldarlığına və layiqli əməyə təsiri*).
- . 2019f. "Waste Pickers' Cooperatives and Social and Solidarity Economy Organizations" (*"Tullantı yığanların kooperativləri və Sosial və Həmrəylik İqtisadiyyatı təşkilatları"*), ILO Cooperatives and the World of Work No 12.
- . 2021a. *Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206* (*Əmək dünyasında zorakılıq və qısnama: 190 nömrəli Konvensiya və 206 nömrəli Təvsiyə üzrə bələdçi*).
- . 2021b. *Extending Social Security Coverage to Workers in the Informal Economy: Lessons from International Experience* (*Qeyri-rəsmi iqtisadiyyatda işçilər üçün sosial təminatın əhatə dairəsinin genişləndirilməsi: Beynəlxalq təcrübədən öyrənilmiş dərslər*).
- . 2021c. Resolution and Conclusions concerning the Second Recurrent Discussion on Social Protection (*Social Security*) (*Sosial Müdafiə (Sosial Təminat) üzrə ikinci dövrü müzakirə ilə bağlı Qətnamə və Yekun Nəticələr*), International Labour Conference, 109th Session, Geneva.
- . 2021d. *World Social Protection Report 2020–22: Social Protection at the Crossroads – In Pursuit of a Better Future* (*2020–2022-ci illər üçün Ümumdünya Sosial Müdafiə Hesabatı: Sosial Müdafiə yol ayrıcında – Daha yaxşı gələcək axtarışında*).
- . 2021e. *Transition from the informal to the formal economy - Theory of Change* (*Qeyri-rəsmi iqtisadiyyatdan rəsmi iqtisadiyyata keçid - Dəyişiklik nəzəriyyəsi*).
- . 2022a. "América Latina y el Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia" (*"Latin Amerikası və Karib hövzəsi: Pandemiya zamanı gender bərabərliyi və əmək bazarı siyasətləri"*), Panorama Laboral en América Latina y el Caribe, Nota Técnica.
- . 2022b. *Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work* (*İşdə qayğı: Daha genderə həssas əmək dünyası üçün qayğı məzuniyyətinə və xidmətlərə investisiya*).
- . 2022c. "Childcare Leave and Services from a Woman's Entrepreneurship Development Perspective" (*"Qadın sahibkarlığının inkişafı nöqtəyi-nəzərindən uşağa qulluq məzuniyyəti və xidmətləri"*), ILO Brief, December.
- . 2022d. *Just Transition: An Essential Pathway to Achieving Gender Equality and Social Justice* (*Ədalətli keçid: Gender bərabərliyinə və sosial adalətə nail olunması istiqamətində əsas yol*).
- . 2022e. "Gender Equality, Labour and a Just Transition for All" (*"Hamı üçün gender bərabərliyi, əmək və ədalətli keçid"*), ILO Just Transition Policy Brief, October.

———. 2022f. "Sectoral Policies for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All" (*"Hamı üçün ekoloji cəhətdən dayanıqlı iqtisadiyyatlara və cəmiyyətlərə doğru ədalətli keçid üçün sektor səviyyəli siyasətlər"*), ILO Just Transition Policy Brief, August.

———. 2022g. "Skills Development for a Just Transition" (*"Ədalətli keçid üçün səriştə inkişafı"*), ILO Just Transition Policy Brief, October.

———. 2022h. "Preparing Future Generations of Women for New Job Demands: Skilling, Re-Skilling, Digitalization and Automation" (*"Qadınların gələcək nəsillərini yeni iş tələblərinə hazırlamaq: Bacarıqlara yiyələnmə, yeni bacarıqlar öyrənmə, rəqəmsallaşma və avtomatlaşdırma"*), paper prepared for the UN Women Expert Group Meeting on Innovation and technological change, and education in the digital age for achieving gender equality and the empowerment of all women and girls, 10–13 October.

———. 2022j. *Women Entrepreneurs Leading the Way: Promoting a Circular Economy and More Sustainable Practices in the Garment Sector* (*Aparıcı qadın sahibkarlar: Geyim sektorunda dairəvi iqtisadiyyatın və daha dayanıqlı təcrübələrin təşviqi*).

———. 2022k. Theory of Change towards a Transformative Agenda for Gender Equality in the World of Work" (*"Əmək dünyasında gender bərabərliyinin təmin edilməsi üçün transformativ gündəlik istiqamətində dəyişiklik nəzəriyyəsi"*), ILO Theory of Change Brief, September.

———. 2022l. "Advancing Social Justice and Decent Work in Rural Economies" (*"Kənd iqtisadiyyatlarında sosial ədalətin və layiqli əməyin inkişafı"*), ILO Policy Brief, October.

———. 2022m. *Guide on Gender-Responsive Procurement for Employment-Intensive Investment Programmes (EIIPs): Creating Decent Jobs and Generating Equal Labour and Business Opportunities for Women and Men* (*Məşğulluq yönümlü İntensiv İnvestisiya Proqramları üçün genderə həssas satınalmalar üzrə bələdçi: Layiqli iş yerlərinin açılması və qadınlar və kişilər üçün bərabər əmək və biznes imkanlarının yaradılması*).

———. 2022n. "The Role of Social Dialogue and Tripartism in a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All" (*"Hamı üçün ekoloji cəhətdən dayanıqlı iqtisadiyyatlara və cəmiyyətlərə doğru ədalətli keçiddə sosial dialoq və tripartizmin rolu"*), ILO Just Transition Policy Brief, August.

———. 2022o. *Decent Work and the Social and Solidarity Economy* (*Layihli əmək və Sosial və Həmrəylik İqtisadiyyatı*), ILC.110/VI.

———. 2022p. *Social Dialogue Report* (*Sosial Dialoq üzrə Hesabat*).

———. 2023a. *Achieving a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All* (*Hamı üçün ekoloji baxımdan dayanıqlı iqtisadiyyatlara və cəmiyyətlərə doğru ədalətli keçidə nail olunması*), ILC.111/Report VI.

———. 2023b. *Creating a Conducive Environment for Women's Entrepreneurship Development: Taking Stock of ILO Efforts and Looking Ahead in a Changing World of Work* (*Qadın sahibkarlığının inkişafı üçün əlverişli mühitin yaradılması: BƏT-in sayələrini nəzərə almaq və dəyişən əmək dünyasında gələcəyə baxmaq*).

———. 2023d. *Empleos verdes, una oportunidad para las mujeres en América Latina: Cambio climático, género y transición justa (Yaşıl işlər, Latin Amerikasında qadınlar üçün fürsət: İqlim dəyişmələri, gender və ədalətli keçid)*.

———. 2023e. Resolution concerning a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all (*Hamı üçün ekoloji cəhətdən dayanıqlı iqtisadiyyatlara və cəmiyyətlərə ədalətli keçidlə bağlı qətnamə*), ILC.111/Resolution V.

———. 2023f. "Social Protection for a Just Transition" (*"Ədalətli keçid üçün sosial müdafiə"*), ILO Just Transition Policy Brief, January.

———. 2023g. "The Role of Active Labour Market Policies for a Just Transition" (*"Ədalətli keçid üçün aktiv əmək bazarı siyasətlərinin rolu"*), ILO Just Transition Policy Brief, June.

———. 2023h. "Cooperative Care Provision as a Gender-Transformative Decent Work Solution" (*"Kooperativ qayğı təminatı gender normalalarının transformasiyasına əsaslanan layiqli əmək həlli kimi"*).

———. 2023i. Proposed Resolution and Conclusions Submitted to the Conference for Adoption (*Qəbul üçün Konfransa təqdim edilmiş təklif olunan Qətnamə və Yekun Nəticələr*), ILC.111/Record No.7A,

———. Forthcoming. "Gender-Responsive Social Protection: An ILO Perspective" (*"Genderə həssas sosial müdafiə: BƏT-in baxış bucağı"*), Working Paper.

BƏT, Circle Economy, və S4YE (Gənclərin Məşğulluğu üçün Həllər). 2023. *Decent work in the Circular Economy: An Overview of the Existing Evidence Base (Dairəvi İqtisadiyyatda layiqli əmək: Mövcud sübut bazasına ümumi baxış)*.

BƏT və BİT (International Organisation of Employers). 2024. *Women in Business: How Employer and Business Membership Organizations Drive Gender Equality (Qadınlar biznesdə: İşəgötürən və biznes üzvlüyü təşkilatları gender bərabərliyini necə təmin edir)*.

BƏT və FAO (Ərzaq və Kənd Təsərrüfatı Təşkilatı). 2021. *Extending Social Protection to Rural Populations: Perspectives for a Common FAO and ILO Approach (Kənd əhalisi üçün sosial müdafiənin genişləndirilməsi: FAO və BƏT-in ümumi yanaşması üçün perspektivlər)*.

BƏT və UNICEF (Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Uşaq Fondu). 2021. *Child Labour: Global Estimates 2020, Trends and the Road Forward (Uşaq Əməyi: Qlobal Təxminlər 2020, Tendensiyalar və İrəliyə Yol)*.

Beynəlxalq Nəqliyyat Forumu. 2018. *Women's Safety and Security: A Public Transport Priority (Qadınların Təhlükəsizliyi və Mühafizəsi: İctimai Nəqliyyat Prioriteti)*. İƏİT.

BİT (Beynəlxalq İşəgötürənlər Təşkilatı). n.d.-a. "Climate Change and Just Transition" (*"İqlim dəyişmələri və ədalətli keçid"*), burada: <https://www.ioe-emp.org/policy-priorities/climate-change-and-just-transitions>.

———. n.d.-b. "Gender Equality and Diversity Working Group" (*"Gender bərabərliyi və müxtəlif qruplara mənsub olan işçi qrupu"*), burada: <https://www.ioe-emp.org/policy-priorities/gender-equality-and-diversity/gender-equality-diversity-policy-working-group>. IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change). 2001. *TAR Climate Change 2001: The Scientific Basis*.

———. 2014. *Climate Change 2014: Impacts, Adaptation and Vulnerability (İqlim Dəyişmələri 2014: Təsirlər, uyğunlaşma və həssaslıq)* (New York: Cambridge University Press).

———. 2022. *Climate Change 2022: Impacts, Adaptation, and Vulnerability (İqlim Dəyişmələri 2022: Təsirlər, uyğunlaşma və həssaslıq)* (New York: Cambridge University Press).

IPU (Parlamentlərarası İttifaq) və UN Women (BMT-nin Qadınlar üzrə Agentliyi). 2023. "Women in Politics 2023" ("Qadınlar Siyasətdə 2023"), infographic.

IRENA (Beynəlxalq Bərpa Olunan Enerji Agentliyi). 2019. *Renewable Energy: A Gender Perspective (Bərpa Olunan Enerji: Gender Prizması)*.

———. 2022. *World Energy Transitions Outlook 2022: 1.5°C Pathway (Dünya Enerji Keçidlərinə Baxış 2022: Temperatur artımını 1,5 °C səviyyəsində saxlamağa gedən yol)*.

IRENA (Beynəlxalq Bərpa Olunan Enerji Agentliyi) and ILO. 2021. *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2021 (Bərpa olunan enerji və iş yerləri: İllik İcmal 2021)*.

———. 2023. *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2023 (Bərpa olunan enerji və iş yerləri: İllik İcmal 2023)*.

ISSA (Beynəlxalq Sosial Təminat Assosiasiyası). 2017. *Megatrends and Social Security: Family and Gender (Məqə tendensiyalar və sosial təminat: Ailə və gender)*.

BHİK (Beynəlxalq Həmkarlar İttifaqları Konfederasiyası). 2022. BHİK's Gender-Transformative Agenda for Recovery and Resilience (*BHİK-in bərpa və davamlılıq üçün gender normalalarının transformasiyasına əsaslanan gündəliyi*).

Jafino, Bramka Arga, Brian Walsh, Julie Rozenberg, and Stephane Hallegatte. 2020. "Revised Estimates of the Impact of Climate Change on Extreme Poverty by 2030" ("2030-cu ilədək iqlim dəyişmələrinin ifrat yoxsulluğa təsirinin yenidən işlənmiş hesablamaları"), Dünya Bankı Policy Research Working Paper No. 9417.

İordaniya, Ətraf Mühit Nazirliyi. 2021. *Updated Submission of Jordan's 1st Nationally Determined Contribution (NDC) (İordaniyanın 1-ci Milli Səviyyədə Müəyyən Edilmiş Təhfəsinin (NDC) yenilənmiş təqdimatı)*, October.

Juhász, Réka, Nathan Lane, and Dani Rodrik. 2023. "The New Economics of Industrial Policy" ("Sənaye siyasətinin yeni iqtisadi əsasları"), paper prepared for the *Annual Review of Economics*.

Khalid, Sayed Mohammad Naim, and Shukrullah Sherzad. 2019. *Agricultural Extension Manual for Extension Workers (Məsləhət xidməti işçiləri üçün kənd təsərrüfatı sahəsində məlumatların ötürülməsinə dair Təlimat)*. FAO.

Khan, Micheline, and Eliza Northrop. 2022. "Analysis of Ocean-Based Climate Action in Nationally Determined Contributions" ("Milli Səviyyədə Müəyyən Edilmiş Təhfələrdə okean əsaslı iqlim tədbirlərinin təhlili"), World Resources Institute Technical Note.

Kronsell, Annica, Lena Smidfelt Rosqvist, and Lena Winslott Hiselius. 2016. "Achieving Climate Objectives in Transport Policy by Including Women and Challenging Gender Norms: The Swedish Case." ("Qadınları daxil etməklə və gender normalalarına meydan oxumaqla nəqliyyat siyasətində iqlimlə bağlı məqsədlərə nail

olmaq: İsveç nümunəsi.") *International Journal of Sustainable Transportation* 10 (8): 703–711.

Kwauk, Christina, and Olivia Casey. 2021. *A New Green Learning Agenda: Approaches to Quality Education for Climate Action* (Yeni "Yaşıl Öyrənmə" Gündəliyi: İqlim dəyişmələri ilə mübarizə üçün keyfiyyətli təhsilə yanaşmalar). Center for Universal Education at the Brookings Institution.

LeBlanc, Jillian, and Charles McIvor. 2020. "Gender and the Green Transition" ("Gender və Yaşıl keçid"), Nesta Project Update, 22 September.

LinkedIn. 2022. *Global Green Skills Report 2022 (2022-ci il üzrə Yaşıl Bacarıqlara dair Qlobal Hesabat.)*.

Lippe, R.S., J. Schweinle, S. Cui, Y. Gurbuzer, W. Katajamäki, M. Villarreal-Fuentes, and S. Walter. 2022. *Contribution of the Forest Sector to Total Employment in National Economies: Estimating the Number of People Employed in the Forest Sector (Milli İqtisadiyyatlarda Meşə Sektorunun Ümumi Məşğulluğa Töhfəsi: Meşə Sektorunda məşğul şəxslərin sayının hesablanması)*. FAO and ILO.

MIT İqlim Portalı. n.d. "Public Transportation Explainer" ("İctimai nəqliyyat üzrə bələdçi"), burada: <https://climate.mit.edu/explainers/public-transportation>.

NDC Tərəfdaşlığı. 2021. *Developing Gender-Responsive NDC Action Plans: A Practical Guide (Genderə Həssas NDC Fəaliyyət Planlarının Hazırlanması: Praktiki Bələdçi)*.

Nesbitt-Ahmed, Zahrah. 2023. *How Gender-responsive Age-sensitive Social Protection is Related to the Climate Crisis: A Summary of the Evidence (Yaş aspektlərini nəzərə alan genderə həssas sosial müdafiə iqlim böhranı ilə necə əlaqəlidir: Sübutların icmal)*. UNICEF.

Şimal Ölkələri Nazirlər Şurası. 2023. *Bridging the Green Jobs Divide: Nordic Gender Barriers and Opportunities in the Spotlight (Yaşıl işlər arasındakı boşluğun aradan qaldırılması: Skandinaviya ölkələrində gender maneələri və imkanlar diqqət mərkəzində)*.

Novello, Amanda, and Greg Carlock. 2019. *Redefining Green Jobs for a Sustainable Economy (Dayanıqlı İqtisadiyyat üçün Yaşıl İşlərin yenidən müəyyən edilməsi)*. The Century Foundation.

İƏİT (İqtisadi Əməkdaşlıq və İnkişaf Təşkilatı). 2021. *Gender and the Environment, Building Evidence and Policies to Achieve the SDGs (Gender və Ətraf Mühit, DİM-lərə nail olmaq üçün sübutların və siyasətlərin hazırlanması)*.

———. 2022. *Development Finance for Gender-Responsive Climate Action (Genderə Həssas İqlim Tədbirləri üçün maliyyə vəsaitlərinin ayrılması)*.

———. 2023. *Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide. (İş yerlərinin yaradılması və Yerli İqtisadi İnkişaf 2023: Yaşıl İşlərdə Böyük Fərqlərin aradan qaldırılması)*.

Omer, Ozlem, and Jeronim Capaldo. 2023. "The Risks of the Wrong Climate Policy for Developing Countries: Scenarios for South Africa." ("İnkişaf etməkdə olan ölkələr üçün yanlış iqlim siyasətinin riskləri: Cənubi Afrika üçün ssenarilər.") *Ecological Economics* 2111: 107874.

Orton, Ian; Kroum Markov, and Maya Stern-Plaza. 2024. "What Role for Emergency Basic Income in Building and Strengthening Rights-Based Universal Social Protection Systems?" (*"Hüquqlara əsaslanan universal sosial müdafiə sistemlərinin qurulmasında və möhkəmləndirilməsində fəvqəladə vəziyyətlər üçün minimum gəlir təminatının rolu nədən ibarətdir?"*) *International Social Security Review* 77 (1–2).

Oxfam. 2020. "Protecting People and the Forest: Bolsa Verde, Brazil" (*"İnsanların və Meşənin Mühafizəsi: Bolsa Verde, Braziliya"*).

———. n.d. "Empowering Women Farmers to End Hunger and Poverty" (*"Aclıq və yoxsulluğa son qoymaq üçün qadın fermerlərin səlahiyyətlərinin artırılması"*), burada: <https://www.oxfam.org/en/empowering-women-farmers-end-hunger-and-poverty>.

Razavi, Shahra, Christina Behrendt, Ian Orton, Lou Tessier, Veronika Wodsak, Alix Machiels and Krithi Dakshina Ramaswamy. 2024. "Making Protection Work for Gender Equality: What Does It Look Like? How Do We Get There?" (*"Gender bərabərliyi üçün müdafiə işinin aparılması: bu iş necə aparılır? Buna necə nail ola bilərik?"*), ILO Working Paper.

Ritchie, Hannah, Pablo Rosado, and Max Roser. 2020. "Emissions by Sector: Where Do Global Greenhouse Gases Come From?" (*"Sektor üzrə emissiyalar: Qlobal istixana qazları haradan gəlir?"*), burada: <https://ourworldindata.org/emissions-by-sector>.

Ritchie, Hannah. 2023. "Global Inequalities in CO2 Emissions" (*"CO2 Emissiyalarında Qlobal Bərabərsizliklər"*), burada: <https://ourworldindata.org/inequality-co2>.

Robalino, David, and Eléonore D'Achon. 2023. *Improving the Impact of Public Policies and Budgets on Employment Outcomes: Guide for the Review of Employment-Related Public Expenditures and Application to Six Pilot Countries* (*Dövlət Siyasətlərinin və Büdcələrin Məşğulluq Nəticələrinə Təsirinin Təkmilləşdirilməsi: Məşğulluqla əlaqədar Dövlət Xərclərinin Nəzərdən keçirilməsi və 6 Pilot Ölkəyə Tətbiqi üçün Baladçı*). ILO.

S&P Global Mobility. 2022. "CY 2022 Vehicle Registration Data" (*"2022-ci il üzrə Nəqliyyat Vasitələrinin Qeydiyyatı barədə Məlumatlar"*).

Sakamoto, Akiko, and Johnny Sung (eds). 2018. *Skills and the Future of Work: Strategies for Inclusive Growth in Asia and the Pacific* (*Bacarıqlar və Məşğulluğun Gələcəyi: Asiya və Sakit Okeanda İnküziv İnkişaf Strategiyaları*). ILO.

Schalatek, Liane. 2022. "Género y financiamiento para el clima" (*"Gender və iqlim maliyyəsi"*), Heinrich Böll Stiftung Climate Funds Update.

Schwarzer, Helmut, Clara van Panhuys, and Katharina Diekmann. 2016. "Protecting People and the Environment: Lessons Learnt from Brazil's Bolsa Verde, China, Costa Rica, Ecuador, Mexico, South Africa and 56 Other Experiences" (*"İnsanların və ətraf mühitin mühafizəsi: Braziliyanın "Bolsa Verde" proqramından, Çindən, Kosta-Rikadan, Ekvadordan, Meksikadan, Cənubi Afrikadan və daha 56 təcrübədən öyrənilmiş dərsələr"*), ILO Extension of Social Security Working Paper No. 54.

Seneqal, Ətraf Mühit və Dayanıqlı İnkişaf Nazirliyi. 2022. *Stratégie Genre de l'Environnement et du Développement Durable* (*Ətraf Mühit və Dayanıqlı İnkişaf üzrə Gender Strategiyası*).

Seneqal, Qadın, Ailə və Uşaq Nazirliyi. 2016. *Stratégie Nationale pour l'Équité et l'Égalité de genre 2016–2026 (Bərabərlik və Gender Bərabərliyi üzrə Milli Strategiya (2016–2026-cı illər üçün))*.

Serrano, Melisa R., and Verna Dinah Q. Viajar. 2022. *Transformative Strategies Towards Gender Equality in Trade Unions: A Handbook (Həmkarlar İttifaqlarında Gender Bərabərliyinə Doğru Transformativ Strategiyalar: Təlimat Kitabçası)*. FES.

Cənubi Afrika, Prezident yanında İqlim Komissiyası. 2022. *A Framework for a Just Transition in South Africa (Cənubi Afrikada Ədalətli Keçid üçün Çərçivə)*.

İspaniya, İspaniya Hökuməti. 2020. Just Transition Strategy (*Ədalətli Keçid Strategiyası*), available at https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/ministerio/planes-estrategias/transicion-justa/Just%20Transition%20Strategy_ENG.pdf.

Tirivayi, Nyasha, Marco Knowles, and Benjamin Davis. 2016. "The interaction between social protection and agriculture: A review of evidence" (*"Sosial müdafiə və kənd təsərrüfatı arasında qarşılıqlı əlaqə: sübutlara baxış"*). *Global Food Security*, 10, 52–62.

BMT (Birləşmiş Millətlər Təşkilatı). 2015. Paris Agreement (Paris Sazişi).

———. n.d. "What Is Climate Change?" (*"İqlim dəyişmələri nədir?"*), burada: <https://www.un.org/en/climatechange/what-is-climate-change>.

BMT (Birləşmiş Millətlər Təşkilatı), İnsan Hüquqları Şurası. 2019. *Analytical Study on Gender-Responsive Climate Action for the Full and Effective Enjoyment of the Rights of Women (Qadınların Hüquqlarından Tam və Effektiv Formada Yararlanması üçün Genderə Həssas İqlim Tədbirlərinə dair Analitik Araşdırma)*, A/HRC/41/26.

UN Women (BMT-nin Qadınlar Agentliyi). 2009. "Women, Gender Equality and Climate Change" (*"Qadınlar, Gender Bərabərliyi və İqlim Dəyişmələri"*), UN WomenWatch Fact Sheet.

———. 2021. *Gender in Climate Action Training Pack: A Resource for Practitioners (İqlim dəyişmələri ilə mübarizə üzrə Təlim Paketində gender məsələsi: Mütəxəssislər üçün Resurs)*.

UN Women (BMT-nin Qadınlar Agentliyi) və BƏT. 2021a. "How to Assess Fiscal Stimulus Packages from a Gender Equality Perspective" (*"Fiskal stimül paketlərini gender bərabərliyi nöqtəyi-nəzərindən necə qiymətləndirməli"*), Policy Tool, March.

———. 2021b. "Assessing the Gendered Employment Impacts of COVID-19 and Supporting a Gender-Responsive Recovery: A Country Policy Tool" (*"COVID-19-un Genderə həssas Məşğulluğa Təsirlərinin Qiymətləndirilməsi və Genderə həssas Bərpanın Dəstəklənməsi: Ölkə Siyasəti Aləti"*), Policy Tool, March.

UN Women (BMT-nin Qadınlar Agentliyi) və UNIDO (BMT-nin Sənayenin İnkişafı Təşkilatı). 2023. *Gender Equality in the Sustainable Energy Transition (Dayanıqlı Enerji Keçidində Gender Bərabərliyi)*.

UNDCC (BMT-nin səhrələşmə ilə mübarizə Konvensiyası). 2021. "Gender and Land Restoration" (*"Gender və Torpağın Bərpaı"*), Global Land Outlook Working Paper.

BMTİP (BMT-nin İnkişaf Proqramı). 2010. *Women's Green Business Initiative: Turning Climate Change Challenges into Economic Opportunities for Women (Qadınların Yaşıl Biznes Təşəbbüsü: İqlim Dəyişmələri ilə əlaqəli Problemləri Qadınlar üçün İqtisadi İmkanlara çevirmək)*.

———. 2017. Gender and REDD+ (Gender və REDD+).

———. 2021. "Press Release on Empowered Women: Meet the Women Training to Become Clean Energy Entrepreneurs in Peru" ("Səlahiyyətləndirilmiş qadınlar haqqında Pres-Reliz: Peruda təmiz enerji sahibkarları olmaq üçün təlimdən keçən qadınlarla tanış olun"), 8 March 2021.

———. 2022. "Inclusion of Informal Waste Workers (IWWs) in the Transition to Sustainable Waste Management" ("Qeyri-rəsmi Tullantı İşçilərinin (IWW) Dayanıqlı Tullantıların İdarə Edilməsinə Keçid Proqramına daxil edilməsi"), BMTİP Issue Brief, June.

———. 2023a. *Gender-Responsive Climate Change Actions in Africa (Afrikada genderə həssas iqlim tədbirləri)*.

———. 2023b. "The Climate Dictionary: an Everyday Guide to Climate Change" ("İqlim lüğəti: İqlim Dəyişmələri üçün Gündəlik Baladçı"). BMTİP Climate Promise Blog, 2 February.

UNEP (BMT-nin Ətraf Mühit Proqramı). 2018. *Annual Report 2018: Putting the Environment at the Heart of People's Lives (İllik Hesabat 2018: Ətraf Mühitin İnsanların Həyatının Mərkəzinə Yerləşdirilməsi)*.

———. 2019. *Gender and Waste Nexus: Experiences from Bhutan, Mongolia and Nepal (Gender məsələləri və tullantılar arasında əlaqə: Butan, Monqolustan və Nepaldan təcrübələr)*.

UNEP (BMT-nin Ətraf Mühit Proqramı) və IETC (Beynəlxalq Ətraf Mühit Texnologiyaları Mərkəzi). 2022. "The Role and Experience of Women in E-waste Management" ("Elektron tullantıların idarə olunmasında qadınların rolu və təcrübəsi")

UNESCO (Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Təhsil, Elm və Mədəniyyət Təşkilatı). 2019. "Gender-Responsive STEM Education: Empowering Girls and Women for the Jobs of Today and Tomorrow" ("Genderə həssas STEM Təhsili: Qızların və Qadınların bu günün və sabahın işləri üçün səlahiyyətlərinin artırılması"), Education 2030 Brief.

UNFCCC (Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İqlim Dəyişmələri üzrə Çərçivə Konvensiyası). 2021. *Net Zero Financing Roadmaps, Key Messages (Sıfır Xalis Emissiyaya keçid üçün Maliyyələşdirmə üzrə Yol Xəritələri, Əsas Mesajlar)*.

———. 2022a. *Nationally Determined Contributions under the Paris Agreement: Synthesis Report by the Secretariat (Paris Sazişinə əsasən Milli Səviyyədə Müəyyən Edilmiş Təhfələr: Katibliyin icmal hesabatı)*.

———. 2022b. *Dimensions and Examples of the Gender-Differentiated Impacts of Climate Change, the Role of Women as Agents of Change and Opportunities for Women (İqlim Dəyişmələrinin Genderə görə Fərqli Təsirlərinin Ölçüləri və Nümunələri, Dəyişiklik Agentləri kimi Qadınların Rolu və Qadınlar üçün imkanlar)*, FCCC/SBI/2022/7.

———. 2023a. *Implementation of Just Transition and Economic Diversification Strategies: A Compilation of Best Practices from Different Countries* (Ədalətli Keçid və İqtisadi Şaxələndirmə Strategiyalarının həyata keçirilməsi: Müxtəlif Ölkələrdən Nümunəvi Təcrübələr Topplusu).

———. 2023b. *Women Engage for a Common Future (WECF)* (Qadınların Ortaq Gələcək naminə Fəaliyyətdə (WECF)).

———. 2023c. *Nationally Determined Contributions under the Paris Agreement: Synthesis Report by the Secretariat* (Paris Sazişinə əsasən Milli Səviyyədə Müəyyən Edilmiş Təhfələr: Katibliyin icmal hesabatı), FCCC/PA/CMA/2023/12.

———. 2023d. *Gender Composition: Report by the Secretariat* (Gender tərkibi: Katibliyin hesabatı), FCCC/CP/2023/4.

Ventures Africa, n.d. "What is the significance of women owning lands in Sierra Leone" ("Syerra-Leonedə qadınların torpaq sahibi olmasının əhəmiyyəti nədir"), burada: <https://venturesafrica.com/what-is-the-significance-of-women-owning-lands-in-sierra-leone/#:~:text=Sierra%20Leone%20is%20the%20latest,women's%20empowerment%20bill%20into%20law.>

WECAN (Qadın Yer və İqlim Fəaliyyət Şəbəkəsi) International. 2023. *Prioritizing Care Work Can Unlock a Just Transition for All* (Qayğı işinin prioritetləşdirilməsi hamı üçün ədalətli keçidi açan eda bilər).

WECF (Qadınlar Ortaq Gələcək naminə Fəaliyyətdə). n.d. "WECF" ("WECF"), burada: <https://www.wecf.org/>.

WEDO (Qadınların Ətraf Mühit və İnkişaf Təşkilatı). 2016. *Gender and Climate Change: Analysis of Intended Nationally Determined Contributions (INDCs)* (Gender və İqlim Dəyişmələri: Nəzərdə tutulan Milli Səviyyədə Müəyyən Edilmiş Təhflərin (INDCs) təhlili).

ÜST (Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı). n.d. "Climate Change" ("İqlim dəyişmələri"), burada: https://www.who.int/health-topics/climate-change#tab=tab_1.

Women and Gender Constituency (Qadınlar və Gender Qrupu). 2021. *Gender Just Climate Solutions* (Gender aspektlərini nəzərə alan ədalətli iqlim həlləri), 6th edition.

Women's Budget Group and Wen (Qadınların Bütçə Qrupu və Uen). 2022. *A Green and Caring Economy: Final Report* (Yaşıl və rifah iqtisadiyyatı: Yekun Hesabat).

Womankind Worldwide. 2019. "Intersectionality 101: What Is It and Why Is It Important?" ("Çoxölçülülük 101: Nədir və nə üçün vacibdir?"). *Womankind Worldwide News*, 24 November 2019.

WOCAN (Kənd Təsərrüfatı və Təbii Resursların İdarə edilməsində Dəyişiklik naminə Təşkilatlanan Qadınlar). n.d. "The W+ Standard" ("W+ Standartı"), burada: <https://www.wocan.org/learning/the-wplus-standard/>.

Dünya Bankı. 2004. *Sustaining Forests: A Development Strategy* (Meşələrin qorunması: İnkişaf Strategiyası).

———. 2015. "Index-Insurance: Protective Women Farmers against Weather Risk" ("İndeksli Sığorta: Qadın Fermerlərin Hava Riskindən qorunması"), burada: <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2015/03/06/index-insurance-protecting-women-farmers-against-weather-risk>.

———. 2019a. *Reducing Deforestation and Forest Degradation with a Focus on Women* (Əsas Diqqəti Qadınlara Yönlətməklə Meşələrin Qırılmasının və Meşə Degradasiyasının Azaldılması).

———. 2019b. *Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform* (Qadınlar, Biznes və Qanun 2019: İslahatın Onilliyi).

———. 2019c. *Costa Rica: Gender Action Plan of the National REDD+ Strategy* (Kosta-Rika: Milli REDD+ Strategiyasının Gender üzrə Fəaliyyət Planı).

———. 2021. *Climate Smart Agriculture* (İqlimə zərər verməyən kənd təsərrüfatı).

———. 2022. *Just Transition for All: A Feminist Approach for the Coal Sector* (Hamı üçün ədalətli keçid: Kömür sektoru üçün feminist yanaşma).

———. 2023. *Women, Business and the Law 2023* (Qadınlar, Biznes və Qanun 2023).

———. n.d. "Employment in Agriculture, Female (% of Female Employment)" ("Kənd təsərrüfatında məşğulluq, Qadınlar (Qadın məşğulluğunun faiz göstəricisi)"), *World Development Indicators database*, burada: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.AGR.EMPL.FE.ZS>.

Dünya Bankı, FAO (Ərzaq və Kənd Təsərrüfatı Təşkilatı) və IFAD (Beynəlxalq Kənd Təsərrüfatının İnkişafı Fondu). 2015. *Gender in Climate-Smart Agriculture* (İqlimə zərər verməyən kənd təsərrüfatında gender məsələsi).

Zimbabve, Zimbabver Hökuməti. 2021. *Zimbabwe Revised Nationally Determined Contribution* (Zimbabvenin Yenidən Baxılmış Milli Səviyyədə Müəyyən Edilmiş Töhfələri).

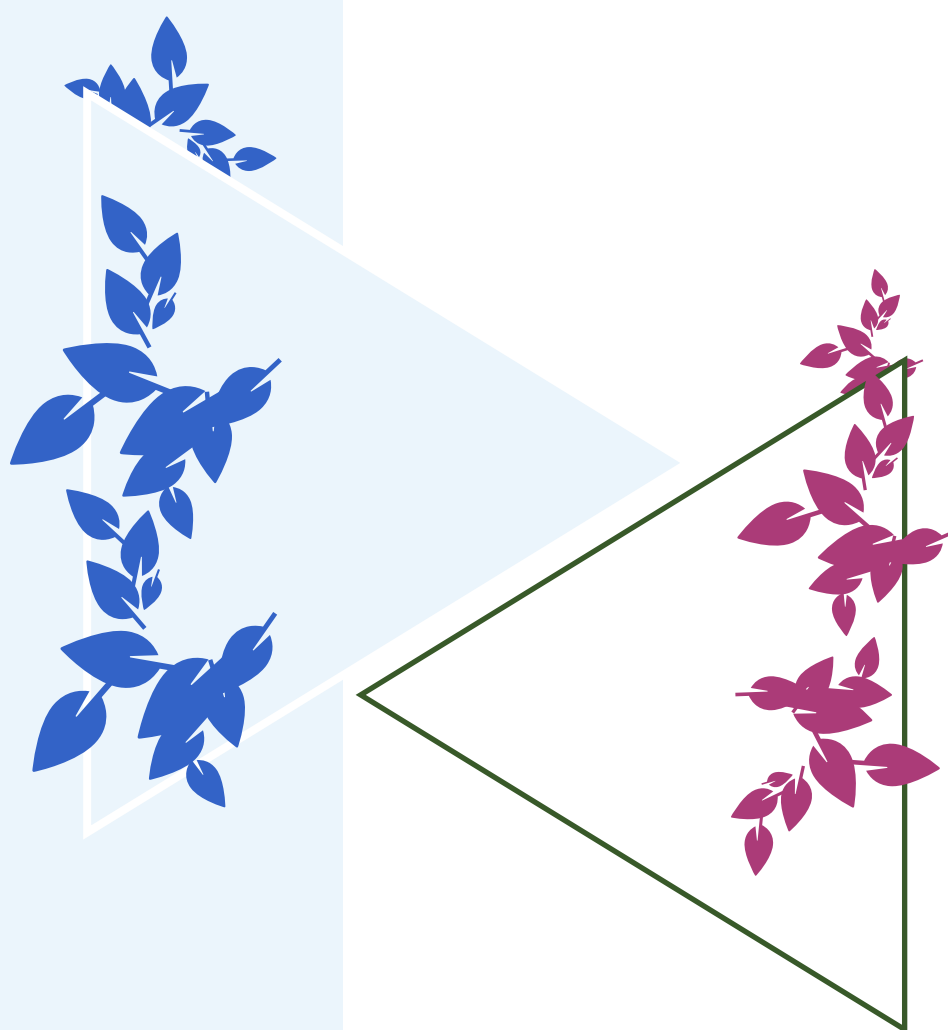
**Advancing social justice,
promoting decent work**

The International Labour Organization is the United Nations agency for the world of work. We bring together governments, employers and workers to drive a human-centred approach to the future of work through employment creation, rights at work, social protection and social dialogue.

With funding from the



Federal Ministry
for Economic Cooperation
and Development



ilo.org

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland