

Azərbaycanda Qadın Hüquqşünaslar

Monitoring Üzrə Hesabat

XÜLASƏ

1. Hesabatın məzmununa dair qısa icmal

“Azərbaycanda qadın hüquqşünaslar” layihəsi 01.06. 2007-ci il tarixindən 01.12.2007-ci il tarixinədək ATƏT-in Bakı Ofisinin maliyyə dəstəyi ilə həyata keçirilmişdir.

Həyata keçirilən layihə çərçivəsində Qadın Hüquqşünasların peşə problemlərinin, onların ölkənin ictimai-siyasi həyatında iştirakının səviyyəsinin öyrənilməsi məqsədi ilə tədqiqatların aparılması, nəticələrə uyğun olaraq hesabatın və tövsiyələrin hazırlanması nəzərdə tutulmuşdur.

Layihə çərçivəsində həyata keçirilən tədqiqatların nəticələri əsasında hazırlanan hesabatın ilk fəslə qanunvericiliyin analizinə həsr olunmuşdur. Tədqiqatın fokusunda peşə fəaliyyətini həyata keçirən bütün qadınların deyil, yalnız onlardan bir qrupunu-hüquqşünas qadınların olmasına baxmayaraq analiz zamanı ümumən qadınlara aid olan müvafiq normalar əhatə olunmuşdur.

Hesabatın əvvəlində hesabatın xülasəsi ilə yanaşı **Qadın Hüquqşünasların peşə fəaliyyətində və ictimai fəallığına mane olan əsas səbəblər** ümumiləşdirilmiş şəkildə göstərilmişdir. Daha sonra hesabatda əsaslanaraq qanunvericiliyin və onun tətbiqi praktikasının təkmilləşdirilməsinə dair təklif və tövsiyələr verilmişdir. Təkliflərin həyata keçməsi üçün bəzi qanunların qəbuluna, bəzilərinə əlavə və dəyişikliklərin edilməsinə ehtiyac vardır. Praktikada olan qüsurların aradan qaldırılması üçün işləmənin maarifləndirmə işlərinin həyata keçirilməsi bə problemlərin ictimailəşdirilməsi təklif olunur.

Layihənin tövsiyələr də daxil olmaqla xülasə hissəsindən sonra layihənin tədqiqat hissələrinə dair analizlər, sorğular, intervülərə dair rəylər əks olunur.

Hesabatın ilk bölməsi **Azərbaycanda qadın hüquqlarının Konstitusion və qanunvericilik təminatları** adlanır. Bu bölmədə ölkə Konstitusiyasının müvafiq müddəaları qısa şəkildə şərh olunmuşdur. Qadınların ölkə Konstitusiyasında əks olunmuş seçki, nigah, əmək, təhsil hüquqlarının olması və bu hüquqların bərabərlik hüququ prinsipinə zidd olmaması göstərilmişdir. Daha sonra müvafiq qanunvericilik aktları qısa şəkildə analiz olunmuşdur. Analiz əsasən qadınların əmək fəaliyyətini həyata keçirməsini tənzimləyən normaları, Əmək Məcəlləsi, Dövlət Qulluğu haqqında qanun, Bələdiyyə Qulluğu haqqında qanunların gender aspektləri təhlil olunmuş, mövcud olan boşluqlar və ziddiyyətlər müəyyən edilmişdir.

Analiz nəticəsində müəyyən olunmuşdur ki, ölkə qanunvericiliyində bütövlükdə qadınlara, o cümlədən hüquqşünas qadınlara peşə, sahibkarlıq və sairə fəaliyyətlərlə məşğul olmalarına birbaşa maneə yaradan və məhdudlaşdırıcı müddəalar yoxdur. Əksinə bir çox qanunvericilik aktları, o cümlədən Əmək Məcəlləsi qadınlar üçün əlavə imtiyaz və təminatlar nəzərdə tutur. Bununla belə qanunvericilikdə mövcud olan abstrakt və konkret mexanizmləri olmayan bir çox müddəalar vardır ki, bunlar da praktikada qadınlara sadalanan fəaliyyətlərlə məşğul olmalarına müəyyən problemlər yaradır.

Hesabatın növbəti bölməsində qadınların problemlərinin həlli üçün dövlət tərəfindən həyata keçirilən tədbirlər, proqramlar fəaliyyət göstərən strukturlar, o cümlədən **Ailə, Qadın və Uşaq Problemləri üzrə Dövlət Komitəsinin** yaradılması və bu komitənin fəaliyyət istiqamətlərinə dair məlumatlar əks olunmuşdur.

Hesabatın **problemlər adlanan bölməsi** qadın hüquqşünasların peşə və siyasi fəaliyyətləri zamanı üzləşdikləri problemlərə dairdir. Bu bölmədə həm əmək sferasında həm də ictimai-siyasi

fəaliyyətdə qadın hüquqşünasların qanunvericiliyin və onların tətbiqi praktikasında olan qüsurların nəticəsində üzləşdikləri spesifik problemlər təhlil olunur.

Bölmədə əsasən hüquq-mühafizə orqanlarında, o cümlədən ədliyyə, daxili işlər, prokurorluq, vergi sistemində qadınların təmsil olunma göstəriciləri, onların vəzifə pillələrində inkişafına yaradılan süni maneələr və onları doğuran səbəblər təhlil olunur. Hesabatın bu bölməsində həmçinin ayrı-ayrı sahələr üzrə statistik göstəricilər təhlil edilmişdir.

Əldə edilən statistikaya nəzər saldıqda aşkar görünür ki, hüquq mühafizə orqanlarında çalışan qadın hüquqşünasların sayı ölkədə olan qadın hüquqşünasların sayına adekvat deyildir.

Məsələn Respublika Baş Prokurorluğunda 23 qadın hüquqşünas vardır. Onlardan **yalnız biri dövlət ittihamçısıdır**. Müqayisə üçün qeyd edək ki, dövlət ittihamçılarının ümumi sayı 101 nəfər təşkil edir.

Daxili İşlər Nazirliyində çalışan 228 qadın zabitdən 80 nəfəri hüquqşünasdır. Bu isə kişi hüquqşünaslarla müqayisədə cəmi 1,5% təşkil edir.

Dövlət Gömrük Komitəsində 330 kişi hüquqşünas olduğu halda, qadın hüquqşünaslar cəmi 11 nəfərdir.

Vergilər Nazirliyinin mərkəzi aparatında və struktur bölmələrində 214 kişi hüquqşünas işlədiyi halda qadın hüquqşünasların sayı 13 nəfərdir.

Bu qadınlardan 5 nəfəri mərkəzi aparatda, 2 nəfəri Bakı şəhəri Vergilər Departamentində, 3 nəfəri Nazirlik yanında fəaliyyət göstərən departamentlərdə, 1 nəfəri tədris mərkəzində, 2 nəfər isə ərazi idarələrində çalışır. Müqayisə üçün analoji strukturlarda kişilərin sayı müvafiq olaraq 26, 49, 97, 1, 41 nəfər təşkil edir. Həmin nazirliyin Vergi Cinayətləri Departamentində 120 kişi hüquqşünasların çalışdığı halda 3 nəfər qadın –hüquqşünas işləyir.

Ədliyyə Nazirliyinin mərkəzi aparatında 39 qadın hüquqşünas çalışır. Ümumiyyətlə Ədliyyə Nazirliyində rəhbər vəzifələrdə çalışan qadın hüquqşünasların sayı 92 nəfərdir. Penitensiar xidmətdə 4 qadın hüquqşünas fəaliyyət göstərir. Böyük Dövlət Notariusu və Dövlət Notariusu vəzifələrində çalışan qadın hüquqşünasların sayı 23 nəfər təşkil edir. Vətəndaşlıq Vəziyyəti Aktlarının Qeydiyyatı şöbələrinin müdiri vəzifələrində 61 qadın hüquqşünas çalışır. Məhkəmələrdə hakim vəzifələrindəki qadın hüquqşünasların sayı 41 nəfərdir. Müqayisə üçün deyək ki, Ədliyyə Nazirliyi sistemində qadın hüquqşünasların kişi hüquqşünaslara nisbətən üstün sayda olduğu yeganə strukturdur. Vətəndaşlıq Vəziyyəti Aktlarının Qeydiyyatı şöbələridir.

Hüquqşünasların peşə təşkilatlarından olan Vəkillər Kollegiyasında çalışan qadınların ümumi sayı 84 nəfərdir. Müqayisə üçün qeyd edək ki, kişi hüquqşünasların sayı 463 nəfərdir. Vəkillər Kollegiyasında çalışan qadın hüquqşünaslardan 2 nəfəri mərkəzi aparatda işləyir. Digər qadın hüquqşünaslar isə vəkillik fəaliyyəti ilə məşğuldur. Qadınlardan cəmi 12 nəfəri rayonlarda əmək fəaliyyəti ilə məşğuldur.

Hesabatın bu bölməsində statistikanın təhlili aparılmış, qadın hüquqşünaslarla kişi hüquqşünasların kəskin say fərqi səbəbləri araşdırılmışdır.

Qadınların beynəlxalq normalarda əks olunmuş hüquqları, ümumiyyətlə beynəlxalq hüquqda Qadınların roluna həsr olunmuş bölmə Qadın hüquqları beynəlxalq sənədlərdə adlanır.

Hüquqşünas qadınların ölkənin siyasi həyatında iştirakı, bu iştirakın təmin olunması üçün ölkənin qadınların hüquq və azadlıqlarının təmin olunması ilə bağlı üzərinə götürdüyü beynəlxalq öhdəliklər barədə məlumatlar verilmişdir.

Hesabatın digər bölmələri isə praktiki tədqiqatlarla bağlıdır. Hesabatın Azərbaycanda qadın hüquqşünasların problemlərinin öyrənilməsi bölməsi də 100 nəfər qadın hüquqşünas arasında keçirilmiş sosioloji sorğunun nəticələrinə dair sosioloqun təhlili verilmişdir. Sorğunun nəticələri qadın hüquqşünasların üzləşdikləri problemləri və problemlərin nə dərəcədə ciddi olub-olmadığını üzə çıxarır.

Hesabatın sonuncu bölməsində isə dövlət qulluğunda müxtəlif vəzifələr tutan 30 qadın hüquqşünaslarla keçirilən strukturlaşmamış intervülərin nəticələrinə dairdir. Intervülər zamanı qadın hüquqşünaslar peşə funksiyalarını yerinə yetirərkən üzləşdikləri çətinliklərin həm qanunvericiliklə, həm də rəhbərliyin münasibəti ilə bağlı olduğunu bildirmişlər.

Qadın hüquqşünasların peşə fəaliyyətinə və ictimai fəallığına mane olan əsas səbəblər.

Ölkədə müvafiq infrastruktur sahələrinin dağılması nəticəsində qadın hüquqşünasların bir çoxu professional fəaliyyətlərinə son qoymaq məcburiyyətində qalmışdır. Məsələn ailəli, xüsusən də körpə uşaqları olan qadın hüquqşünaslar övladlarını körpələr evinə və uşaq bağçalarına verə bilmirlər. Ölkədə mövcud olan körpələr evləri və uşaq bağçalarının əksəriyyətinin profili dəyişdirilmişdir. Mövcud körpələr evləri və uşaq bağçalarında isə uşaqların saxlanması və qidalanması üçün zəruri şərait yoxdur. Az sayda mövcud olan özəl uşaq bağçaları və körpələr evlərində isə qiymətlər həddən artıq yüksəkdir. Nəticədə qadın hüquqşünasların bir qismi iş yerlərini tərk edərək uşaqlarını saxlamaqla məşğul olurlar.

Bir çox ölkələrdə dayələrin hazırlanması və dayə xidmətinin göstərilməsi üçün xüsusi xidmət şəbəkələri inkişaf etmişdir. Azərbaycanda isə bu sfera olduqca zəif inkişaf etmişdir. Qadınlar, o cümlədən hüquqşünas qadınların bir çoxu öz əməyini təklif edən dayələri etibar etmirlər.

Dövlət qulluğunda və özəl sektorda çalışan hüquqşünas qadınların bir çoxu analıq məzuniyyətindən və sosial məzuniyyətlərdən sonra iş yerlərini itirməli olurlar. Baxmayaraq ki, Əmək Məcəlləsinin 79-cu maddəsinin 1-ci bəndinə əsasən hamilə və üç yaşınadək uşağı olan qadınların işəgötürənin təşəbbüsü ilə işdən azad edilməsi qadağandır. Əmək Məcəlləsinin 127-ci maddəsinə görə üç yaşınadək uşağı olan valideyn uşağa qulluq məqsədi ilə üç ilədək qismən ödənişli məzuniyyət hüququndan istifadə edə bilərlər. Bu zaman onların iş yerləri saxlanılmalıdır. Qanunvericilik təminatının olmasına baxmayaraq dövlət müəssisələrində mövcud praktika belədir ki, sosial məzuniyyətdən qadınlara başqa iş təklif edirlər. (bunu əvvəlki iş yerində başqasının işləməsi ilə əlaqələndirilər.) və bu iş əmək haqqı fərqi olmasa belə əvvəlki iş yerindən və vəzifədən fərqli olur. Eyni zamanda əmək şəraitinin şərtləri dəyişir. Öz ixtisası üzrə işləmiş qadın hüquqşünasların bir çoxu belə olan halda təklif olunan işdən imtina etmək məcburiyyətində qalırlar.

Özəl sektorda isə ümumiyyətlə sosial məzuniyyətdən sonra əvvəlki işə bərpa olunmaq əksəriyyət halda mümkün olmur.

Qadın hüquqşünaslara vəkillik fəaliyyəti ilə məşğul olmağa ciddi əngəl yaradan problemlərdən biri də istintaq təcridxanalarına müvəqqəti saxlanma yerlərinə müdafiə etdikləri şəxslərlə görüşə gedərkən yaradılır. Ölkənin Cinayət Prosesual Məcəlləsində olan boşluqlar belə yerlərin administrasiyasına görüş qaydalarını öz mülahizələri əsasında müəyyən etməyə imkan verir. Qadın hüquqşünaslar bəzən polis idarələrinin və istintaq təcridxanalarının qarşısında uzun müddət gözləməli olurlar. Bu isə qadın vəkilləri ailə problemlərini həll etmələrinə problem yaradır. Mövcud ənənələrə görə qadınların bu tipli təsisatların qarşısında gözləmələri yaxşı qəbul olunmur. Bu hal xüsusən regionlar üçün daha aktualdır. Respublika üzrə cəmi 12 nəfər qadın vəkillərin olmasının səbəblərindən biri də məhz bu amillərdən biridir.

Hüquq Mühafizə orqanlarında xüsusən də prokurorluq orqanlarında qadın hüquqşünaslar ənənəvi olaraq bir sıra vəzifələrə çıxışına ciddi maneələr yaradılır. Bu baxımdan qadınlar arasında müstəntiq, dövlət ittihamçısı kimi vəzifələrdə çalışanlar yox dərəcəsinədir. Belə orqanların yüksək vəzifəli şəxslərinin qadın hüquqşünaslara əsasən kargüzarlıq işlərini həvalə etməsi onları peşə fəaliyyəti ilə məşğul olmaqdan çəkindirən səbəblərdəndir.

Qadın hüquqşünasların dövlət orqanlarında vəzifə pillələri üzrə inkişafı kişi hüquqşünaslara nisbətən daha çətinidir. İstənilən dövlət orqanında, o cümlədən hüquq-mühafizə orqanlarında vəzifə pillələri artdıqca qadın hüquqşünasların say nisbəti azalmağa başlayır. Əksəriyyət orqanlarda qadın hüquqşünasların yüksək vəzifələrdə təmsil olunma göstəriciləri onların ümumi say göstəricilərinə adekvat deyildir.

Ölkədə korrupsiyanın yüksək səviyyəsi də qadın hüquqşünasların vəzifə pillələrində inkişafına problem yaradan amillərdən biridir. Qadınlar kişilərə nisbətən korrupsiya proseslərində iştirakdan çəkinirlər.

İnformasiyalara çıxışın məhdudluğu qadın hüquqşünasların iş yerləri tapmalarına ciddi əngəl yaradan səbəblərdəndir. Dövlət qulluğuna, müəyyən vəzifələr üzrə vakant yerlərə keçirilən imtahanlarda, müsabiqələrdə qadın hüquqşünasların az sayda təmsil olunmasının ciddi səbəblərindən biri də onların kişilərə nisbətən məlumatsız olmaları ilə bağlıdır.

Mövcud adət ənənə bir çox hüquqşünas vəzifələrində qadınların çalışmasının qarşısını alır. Polis, gömrük, vergi orqanlarında qadın hüquqşünasların bəzi vəzifələr üzrə işləmələrini çətinləşdirən səbəblərdən biri də adət və ənənələrlə bağlıdır.

WOMEN LAWYERS IN AZERBAIJAN MONITORING REPORT

1. Summary of the Report

The project “Women lawyers in Azerbaijan” was implemented from the 1st of June 2007 to the 1st of December 2007 with the financial support of the OSCE Baku Office. Research was conducted to identify professional problems of women lawyers, their level of participation in the socio-political life of the country. A report and set of recommendations were produced as a result.

The report begins with a summary of the report and *the main impediments to the professional and public activity of women lawyers*. The report contains analysis, surveys and opinion about interviews on project research field. Relevant norms related to the situation of women in general were also covered in the analysis. The report includes suggestions and recommendations regarding possible improvements to the legislation and practical application of the law, as certain laws need to be adopted and others amended in order to realise the suggestions made. Other suggestions include conducting educational work, making problems public and eliminating shortcomings in practice.

The first chapter of the report is entitled *Constitutional and legislative guarantees of women rights in Azerbaijan*, an analysis of the legislation based on the results of the research. This section includes a brief commentary of constitutional provisions. From this it appears that women do enjoy the rights envisaged in the constitution related to voting, marriage, labour and education and these rights do not conflict with the principle of equality of rights.

Legislative acts are also analysed. Gender aspects of the Labour Code, Law on State Service and Law on Municipal Service were considered and shortcomings and contradictions identified.

No provisions in the country’s legislation were identified that directly impede or limit professional, entrepreneurship and other activities for women generally, or for female lawyers. On the contrary, many legislative acts including the Labour Code envisage additional privileges and provisions for women. In spite of this, there are many provisions which have neither abstract nor concrete mechanisms for implementation, or which may cause certain problems for women engaged in these activities.

The next section of the report considers events and programmes implemented by the State that address problems faced by women, as well as structures such as the *State Committee on Family, Women and Children’s Issues* and their activities.

The chapter of the report titled “problems” is dedicated to problems faced by female lawyers in their professional and political activity, covering specific problems faced by women lawyers in their work and socio-political life as a result of shortcomings in legislation and in the practice of application of the law. An index of the representation of women in law enforcement agencies including justice, internal affairs, prosecutor and tax systems, artificial barriers posed against their promotion in position and the reasons causing them is presented. Statistical indicators of different areas are also analysed in this chapter.

Statistical analysis and explanation of the radical difference in the number of male and female lawyers were explored. Statistics indicate that the proportion of women working in law enforcement agencies is not nearly commensurate with the number of women lawyers in the country. Some examples:

- *There are 23 women lawyers working in the Prosecutor General’s Office overall, however, out of 101 public prosecutors overall, **only one of them is a woman.***
- *80 out 228 female officers working in the Ministry of Internal Affairs are lawyers. This is merely 1.5 % as compared to male lawyers.*
- *In the State Customs Committee there are only 11 female lawyers compared to 330 male lawyers.*
- *The number of female lawyers in central administration and structural departments of the Ministry of Taxes is 13, compared to 214 male lawyers. Two out of these women work in the Tax Department of Baku city, 3 in departments under the Ministry, 1 in an education centre and 2 in field offices. The number of men in these departments is respectively 26, 49, 97, 1 and 41.*
- *In terms of departmental division of work, there are just 3 female lawyers in Tax Crime Department of the Tax Ministry and 120 male lawyers.*
- *There are 39 female lawyers in the Central Administration of the Ministry of Justice; the total number of female lawyers working in management positions of the Ministry of Justice is 92. There are 4 women lawyers working in the penitentiary service. There are 23 female lawyers working as Senior State Notary or State Notary. 61 women lawyers work as directors in the Civil Acts Registry Office. The number of women judges is 41. The only structure under the Ministry of Justice where the number of female lawyers prevails over male lawyers is the Civil Acts Registry Office.*
- *The total number of women working in the Bar Collegium is 84 as compared to 463 male advocates. Two female lawyers of the Bar work in Central Administration; others are engaged in advocacy work. Only 12 out of these women work in the regions outside Baku.*

The rights of women as envisaged by international legal codes and norms is considered in a chapter entitled “*Women’s Rights in International Documents*”, providing information about the participation of women in the political life of the country and international obligations the country has signed up to that ensure the rights and freedoms of women.

Other chapters of the report are related to practical research questions and analyses of the results of a sociological survey conducted among 100 women lawyers is reflected in the chapter entitled “***A Study of the problems of women lawyers in Azerbaijan***”. The results explain problems faced by women lawyers and the level of seriousness of these problems.

The last chapter of the report presents the results of non-structured interviews conducted amongst 30 women lawyers holding various positions in State service. During these interviews women lawyers expressed that the difficulties they met while carrying out their professional duties are related both to legislation and the attitude of management.

2. Summary of the main reasons impeding professional and public activity of women

As a result of recent changes in the State's infrastructural provisions for families, the majority of female lawyers found they were unable to continue their professional activities. For instance, married female lawyers and especially those with children did not have access to facilities such as nurseries and kindergartens. Direction of activity of the majority of nurseries and kindergartens have been changed, others cannot provide appropriate conditions for properly taking care of children and the cost of private establishments is usually very high. Consequently, women lawyers have had to give up their work and take care of their children.

In several countries, a range of special skills are developed through education and training for nannies, a sector that is very poorly developed in Azerbaijan. Women, including women lawyers, cannot rely on nannies offering their services.

The majority of women lawyers engaged both in the state service and private sector lose their jobs after social and maternity leave, despite the fact that employer dismissal of expectant women and women with children up to three years of age is prohibited under paragraph 1 of article 79 of the Labour Code. Under article 127 of the Labour Code parents with children of up to three years of age can exercise their right to partly-paid leave to look after their children while maintaining their position. Despite what is envisaged in the legislation, existing practices are different; women returning from social leave are offered other positions (often justified by the fact that their former position is occupied by someone else) and though the new position is usually not very different in terms of salary it is different in other ways, generally in terms of position within the workplace. Moreover, the terms and conditions of work are changed. The majority of women lawyers working in their specialised fields have to turn down offered position in such cases. In the private sector, in a majority of cases it is impossible to return to one's former position on return from social leave.

Another serious problem women lawyers face with is connected with meeting with people they defend in prisons and remand prisons. The Criminal Procedure Code allows the administrative bodies of such institutions to define their own rules for meetings. Women lawyers sometimes have to wait in front of police stations or remand prisons for a long time. This causes problems for women lawyers in relation to their families. According to cultural traditions, it is not well regarded for a woman to be seen waiting in front of such institutions, particularly so in regions. This is also one of the factors influencing the dearth of female advocates in the regions, only 12.

Serious barriers are created for women working in law enforcement agencies, especially the prosecutor's offices, which prevent them from promotion. In this regard there are ***hardly any*** women working as investigator or public prosecutor. The assignment of women to mainly paper work by people in positions of responsibility is one of the reasons hindering women from being engaged in professional activity.

The promotion of female lawyers in state bodies is rarer in comparison with that of male lawyers. The number of women decreases as the level of position goes up in any given state body including law enforcement agencies. The index of representation of women lawyers in high positions does not correspond to the total number of women. High level of corruption in the

country is also significant among the factors that create obstacles in the promotion of female lawyers; it is generally considered that women are significantly less involved in corrupt practices for a variety of reasons.

Limited access to information is one of the reasons that hinder women in finding new jobs. One more serious reason for the low number of women participating in tests and competitions for state employment and other vacancies is their lack of knowledge of opportunities in comparison with men.

A range of traditions and customs prevent women lawyers from working in a number of legal positions - especially in certain positions in areas such as police, customs and tax.

3. Recommendations

The policy pursued by the state should not be limited to the adoption of relevant legislation aimed at equal representation of women lawyers. There is strong need for practical steps to create a situation in which there is a better representation of female lawyers in the labour force, both at State level and in the private sector. In this regard a special programme is recommended. Making such a programme effective in practice would require the creation of conditions under which the participation of women in other fields was enabled as well.

There are no specialised educational institutions for training lawyers. Lawyers who do not practice for a long time are at risk of becoming out of touch with their profession. Regular amendments to legislation and new law reforms make it extremely difficult to find employment based on knowledge developed previously. This became particularly clear in understanding the reasons for the low number of female candidatures for the position of judge, advocate and in notary offices. The problem was raised that lawyers who have been inactive for a long period have no opportunities available to them to prepare beforehand for such tests.

It would be expedient for state and non-governmental organizations to organise short-term and long-term courses with the aim to increase the level of professional knowledge and specialisation of women lawyers in particular professions.

Advocacy and lobbying must be strengthened to ensure interests of women lawyers. In order to ensure the rights of women lawyers to association, it is expedient to ensure establishment of their unions and increase the scope of work of existing unions.

The integration of organisations protecting interests of women lawyers into international structures with similar aims is necessary and collaboration would enhance the capabilities of national bodies.

It is necessary to identify and monitor regularly the existence of de-facto discrimination against women lawyers on both horizontal and vertical levels in State bodies.

Each state body should be required to develop appropriate mechanisms to integrate a suitable proportion of women into its legal staff. This should reflect representation also according to rank and specialisation and the mechanism should also prevent discrimination against competitive female candidates.

The ability for women lawyers to work in the regions must be stimulated through additional privileges and granting social allowances. This should also be considered as a

way to increase the number of women advocates in the regions considering that it is impossible to ensure these privileges and social allowances through trade unions of women lawyers. It would be expedient to realise these privileges and social allowances by state.

Lack of child care is a serious, practical problem increasing the ability for women to work. It is urgent to establish modern nurseries and kindergartens in the country and parallel to that to prepare specialized and reliable nurses. The majority of unemployed women lawyers interviewed for this project indicated that their main reason for being unemployed was that they could not leave their children without care.

The research indicates a prevalent culture within the profession which apportions different roles and responsibilities to men and women; this should be addressed in order to achieve representation of female lawyers in every specialisation of the profession and within all state bodies and all departments within them.

The NGO sector could take a leading role in changing attitudes and finding cultural models which promote women's ability to participate fully in professional and social life and ensuring the participation of relevant agencies. Such programmes could include training visits, educational events, the publication of educational documents and the organisation of free distribution and dissemination of information via the mass media. It would also require meetings with governmental officials. Other activities to include wider society might be cultural events and the organisation of a competition for proposal of various models by the public.

Baku, 2007