

GENDER TENGLIGI VA AYOLLAR HUQUQLARI MILLIY VA XALQARO DOIRADA

Tashkent International University
Xorijiy tillar kafedrası katta o'qituvchisi
Abduxafizova Nargizaxon Abduxafizovna
nargizaabduxafizova@gmail.com
Tashkent International University
1-bosqich yurisprudensiya HQ-3-25 talabasi
Rashidova Sevinch
akmalovnasevinchkhanum006@gmail.com

Annotatsiya

Ushbu maqolamda O'zbekistonda xotin-qizlar huquqlarini himoya qilish va gender tengligini ta'minlash borasidagi qonunchilik asoslari hamda amaliyotdagi real muammolarni tahlil qildim. Global Gender Farqi Indeksidagi yetakchi davlatlar Islandiya, Finlandiya, Norvegiya va boshqa davlat tajribasiga tayanib, tizimli barqarorlik mexanizmlarini ko'rib chiqdim. Milliy qonunchilikdagi muayyan huquqiy bo'shliqlarni, xususan, yashirin kamsitish va iqtisodiy-ruhiy zo'rvonlikni isbotlash mexanizmlarining murakkabligini asoslab berdim. Muammoni bartaraf etish uchun ish beruvchilar javobgarligini kuchaytirish, "shisha shift" glass ceiling effektini sindirish, erkaklar uchun majburiy otalik ta'tilini joriy etish, xotin-qizlarning iqtisodiy mustaqilligini oshirish hamda mediadagi nosog'lom stereotiplarga barham berish bo'yicha o'z amaliy takliflarimni ilgari surdim.

Kalit so'zlar: Gender tengligi, xotin-qizlar huquqlari, Global Gender Farqi Indeksi, kamsitish, oilaviy zo'rvonlik, "shisha shift", otalik ta'tili, iqtisodiy qaramlik, ijtimoiy adolat, stereotiplar.

Аннотация

В данной статье мною проанализированы законодательные основы и реальные практические проблемы в сфере защиты прав женщин и обеспечения гендерного равенства в Узбекистане. На основе опыта ведущих стран в Индексе глобального гендерного разрыва Исландия, Финляндия, Норвегия и др. рассмотрены механизмы экономической и социальной стабильности. В работе обоснованы существующие пробелы в национальном законодательстве, в частности, сложность механизмов доказывания скрытой дискриминации, а также экономического и психологического насилия. Для решения данных проблем я предлагаю усилить ответственность работодателей, разрушить эффект «стеклянного потолка» glass ceiling, ввести обязательный отпуск по уходу за ребенком для отцов, повысить экономическую независимость женщин и искоренить нездоровые гендерные стереотипы в медиа и образовании.

Ключевые слова: Гендерное равенство, права женщин, Индекс глобального гендерного разрыва, дискриминация, домашнее насилие, «стеклянный потолок», отпуск по уходу за ребенком для отцов, экономическая независимость, социальная справедливость, стереотипы.

Abstract

In this article, I analyze the legislative framework and the real-world practical challenges regarding the protection of women's rights and the assurance of gender equality in Uzbekistan. Drawing upon the experiences of leading nations in the Global Gender Gap Index such as Iceland, Finland,

Norway, etc., I examine the mechanisms of structural economic and social stability. I highlight the specific legal loopholes within the national legislation, particularly the complexity of proving hidden discrimination as well as economic and psychological abuse in court. To address these pressing issues, I propose systemic solutions, including strengthening employer accountability, shattering the "glass ceiling" effect, introducing mandatory paternity leave for men, enhancing women's economic independence, and dismantling unhealthy gender stereotypes in media and education.

Keywords: Gender equality, women's rights, Global Gender Gap Index, discrimination, domestic violence, "glass ceiling", paternity leave, economic independence, social ¹justice, stereotypes.

2016-yildan buyon o'tgan davr mobaynida O'zbekistonda xotin-qizlar huquqlarini himoya qilish borasida qator qonunlar qabul qilingan bo'lsa-da, real statistika muammoning ko'lamini yaqqol ko'rsatib turibdi. Birinchidan, jamiyatda yashirin kamsitish va iqtisodiy tafovut saqlanib qolmoqda. Davlat statistika agentligi hamda Xalqaro mehnat tashkiloti XMT ma'lumotlariga ko'ra, (Gender Pay Gap) Reytinglardagi barcha o'zgarishlarga qaramay, kuchli o'ntalikka kiruvchi iqtisodiyotlar turli nashrlar kesimida o'z tarkibiy barqarorligini yuqori darajada saqlab qolmoqda. Yevropa iqtisodiyotlari hamon ushbu o'rinlarning aksariyat qismini egallab kelmoqda. Yana 1-o'rinni band etgan Islandiya 92,6%, 1-o'rin ketma-ket 16 ta nashrdan buyon Global Gender Farqi Indeksida yetakchilik qilib kelmoqda va u bugungi kunga qadar gender farqini 90% dan ko'proqqa yopgan yagona iqtisodiyotdir. Finlandiya 87,9%, 2-o'rin, Norvegiya 86,3%, 3-o'rin va Shvetsiya 81,7%, 6-o'rin 2006-yildagi ilk nashrdan buyon doimiy ravishda kuchli o'ntalikdan joy olib kelmoqda. Germaniya 80,3%, 9-o'rin va Irlandiya 80,1%, 10-o'rin ham bu yil kuchli o'ntalikka kirdi va bu ularning mos ravishda 7 va 18-marotaba ushbu ro'yxatda ko'rinish berishidir. Diqqatga sazovor jihati, Buyuk Britaniya 83,8%, 4-o'rin 2006-yildagi ilk ko'rinishidan keyin ikkinchi marotaba kuchli o'ntalikka qaytdi. Moldova Respublikasi 81,3%, 7-o'rin esa ilk bor top-10 talikka qo'shildi. Yevropadan tashqarida uzoq vaqtdan beri yuqori natija ko'rsatib kelayotgan ikki davlat ajralib turadi: Sharqiy Osiyo va Tinch okeani mintaqasidan qatnashayotgan Yangi Zelandiya 82,7%, 5-o'rin 19 ta nashrning 18 tasida kuchli o'ntalikka kirgan bo'lsa, Subsaxara Afrikasi vakili Namibiya 81,1%, 8-o'rin 2021-yildan buyon har yili top-10 talikdagi o'rnini saqlab kelmoqda. Nikaragua 78,3%, 18-o'rin va Ispaniya 79,7%, 12-o'rin esa 2024-yilgi nashrga nisbatan bu yilgi kuchli o'ntalikni tark etdi

O'zbekiston qonunchiligida bu borada mustahkam poydevor yaratilgan bo'lsa-da, ularning ijrosida muayyan huquqiy bo'shliqlar ko'zga tashlanadi. Masalan, 2019-yilda qabul qilingan "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi maxsus qonunda gender kamsitishga yo'l qo'ygan mansabdor shaxslarga nisbatan to'g'ridan-to'g'ri va qat'iy jazo choralari sanksiyalar yetarlicha aniq belgilanmagan. Ushbu qonunning 6-moddasida -davlat xotin-qizlar va erkaklarga shaxsiy, siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlarni amalga oshirish chog'ida teng huquqlilikni kafolatlaydi.

Davlat xotin-qizlar va erkaklarga jamiyat hamda davlat ishlarini ²boshqarishda, saylov jarayonida teng ishtirok etishni, sog'liqni saqlash, ta'lim, fan, madaniyat, mehnat va ijtimoiy himoya

¹ Benchmarking gender gaps, 2025

² Ўзбекистон Республикасининг Қонуни, 02.09.2019 йилдаги ЎРҚ-562-сон Хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида

sohalarida, shuningdek davlat va jamiyat hayotining boshqa sohalarida teng huquq hamda imkoniyatlar ta'minlanishini kafolatlaydi.

Xotin-qizlar va erkaklar o'rtasida haqiqiy tenglikka erishish, jamiyat hayotining barcha sohalarida ularning ishtirokini kengaytirish, jins bo'yicha bevosita va bilvosita kamsitishni bartaraf etish hamda ularning oldini olish maqsadida davlat tomonidan gender siyosati amalga oshirilishini ta'minlashga doir vaqtinchalik maxsus choralar ko'riladi.

Suhbatdagi kamsituvchi va shaxsiy hayotga oid savollarni sud yoki mehnat inspeksiyasida isbotlash mexanizmi juda murakkabligicha qolmoqda. Garchi 2023-yilda Jinoyat kodeksiga oilaviy zo'ravonlik uchun alohida modda kiritilib, ya'ni 126¹-modda. Oilaviy (maishiy) zo'ravonlik Xotiniga (eriga), sobiq xotiniga (sobiq eriga), bir ro'zg'or asosida birgalikda yashayotgan shaxsga yoki umumiy farzandga ega bo'lgan shaxsga nisbatan sodir etilgan mulk, ta'lim olish, sog'liqni saqlash va (yoki) mehnatga oid huquqini amalga oshirishga to'sqinlik qilish, mol-mulkiga va shaxsiy ashyolariga qasddan shikast yetkazish, xuddi shuningdek ushbu shaxslar sog'lig'ining yomonlashuviga olib kelgan tarzda ularning sha'ni va qadr-qimmatini tahqirlash, ularni qo'rqitish, yaqin qarindoshlaridan ajratib qo'yish, shunday harakatlar uchun ma'muriy jazo qo'llanilganidan keyin sodir etilgan bo'lsa shu kabi normadagi holatlarini sud protsessida isbotlash va buning uchun chora ko'rish mexanizmi hanzugacha oqsoqlanmoqda. Meni fikrimcha, bu kabi muammolarni zudlik bilan oldini olmasek keyinchalik ham bu muammo dolzarbligicha va ayollarning huquqlari buzilishiga ham juda katta salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Qonunlar qog'ozdan hayotga ko'chishi uchun tizimli va amaliy choralarni ko'rish zarur. Eng avvalo, ish beruvchilar ustidan nazorat va sanksiyalarni kuchaytirish lozim. Mehnat inspeksiyasiga anonim arizalar asosida ham tekshirish o'tkazish huquqini berish hamda ishga qabul qilish suhbatlarida shaxsiy hayotga oid, kamsituvchi savollar berganlik uchun Ma'muriy javobgarlik kodeksiga alohida modda va yirik miqdorda jarima kiritish kerak. "Shisha shift" (glass ceiling) effektini sindirish uchun esa davlat va xususiy sektor korxonalarida rahbarlik lavozimlarida ayollarning ulushini oshirish bo'yicha majburiy yoki tavsiyaviy kvotalar belgilash - xotin-qizlar salmog'i yuqori va teng mehnat haqi to'laydigan korxonalariga soliq imtiyozlarini joriy etish maqsadga muvofiqdir. Yana bir muhim qadam — xalqaro tajribada keng qo'llaniladigan, erkaklar uchun ham bola parvarishi bo'yicha qisqa muddatli, majburiy otalik ta'tilini joriy etishdir. Shunda ish beruvchi "ayol kishi baribir tug'ruq ta'tiliga ketadi" degan stereotipdan qutuladi va har ikki jins vakiliga teng ko'z bilan qaray boshlaydi.

Shu bilan birga, har bir tuman va mahallada ayollar uchun bepul biznes-kurslar, IT va kasb-hunar markazlarini ochish, qizlar o'rtasida oliy ta'limni rag'batlantirish uchun berilayotgan davlat grantlari va foizsiz ta'lim kreditlari ko'lamini yanada kengaytirish lozim. Bu eng chekka qishloqdagi qizaloqning ham mustaqil hayotga qadam qo'yishi va iqtisodiy qaramlikdan qutulishi uchun poydevor bo'ladi. Nihoyat, milliy qadriyatlar pardasi ortiga yashiringan nosog'lom stereotiplarga qarshi keng ko'lamli media va ta'lim kampaniyasini olib borish shart. Maktab darsliklaridan tortib, milliy seriialargacha ayol kishini faqat uy yumushlari bilan band bo'lgan ojiza shaxs yoki qurbon sifatida ko'rsatishga chek qo'yish, darsliklarda muvaffaqiyatli olim, tadbirkor va siyosatchi ayollar obrazini ko'paytirish kerak. Misol qilib aytadigon bo'lsam, 2022-yildan, ya'ni Buyuk Britaniya taxtiga Charlz III kelishidan avval ham ushbu davlat qirolichasi Yelizaveta II mamlakatni uzoq yillar davomida boshqarib kelgan. Bu misol ham gender tengligida ayollarning hokimiyat tepasiga kelishi huquqi borligini yaqqol namunasi bo'la oladi.

Xulosa qilib aytadigon bo'lsam, gender tengligi — bu erkaklar bilan urushish yoki kim o'zish musobaqasi emas. Bu jamiyatning har ikki qanoti birdek kuchli bo'lishi, ikki jins vakillarining yelkama-yelka turib, o'zaro hurmat va teng imkoniyatlar asosida yashashi demakdir. Qonunlarning kuchi ularning ijrosini nazorat qiluvchi institutlarning qat'iyatida va jamiyatning ushbu o'zgarishlarni qabul qila olishida namoyon bo'ladi. Qachonki kamsitish holatlari uchun jazo muqarrar bo'lsa va iqtisodiy imkoniyatlar teng taqsimlansa, de-yure va de-fakto holat o'rtasidagi o'sha ulkan ko'prik tutashadi va haqiqiy ijtimoiy adolat qaror topadi.

FOYDALANGAN ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasining jinoyat kodeksi 126.1-moddasi
2. O'zbekiston Respublikasining Qonuni, 02.09.2019 yildagi O'RQ-562-son Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida
3. Benchmarking gender gaps, 2025