

## O'ZBEKISTONDA GENDER TENGLIKNING HUQUQIY HIMOYASI VA RAG'BATLANTIRISH CHORALARI

**Rajabova Zamira Ravshanbekovna.**

**Urganch davlat universiteti**

**“Pedagogika va psixologiya”**

**ta'lim yo'nalishi 4-bosqich talabasi**

**Annotatsiya.** Ushbu maqolada gender tenglikning huquqiy asoslari va uni qonun jihatdan himoya qilish va gender tenglikni yurtimizda rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida fikrlar keltirilgan

**Kalit so'zlar:** gender, qonunchilik, fuqaro, shaxs, qonun, jinoyat,

**Аннотация.** В данной статье изложены мнения о правовой основе гендерного равенства и мерах по его законодательной защите и продвижению гендерного равенства в нашей стране.

**Ключевые слова:** пол, законодательство, гражданин, личность, закон, преступление,

**Abstract.** This article contains opinions on the legal basis of gender equality and measures to protect it by law and promote gender equality in our country.

**Key words:** gender, legislation, citizen, person, law, crime,

Gender tengligini davlat tomonidan himoya qilish choralarining asosiylaridan biri – bu ayolni kamsituvchi shaxsning yuridik mas'uliyatidir. Davlat tomonidan belgilangan yoki ma'qullangan xulqatvorning umumiy majburiy qoidalari, barcha, shuningdek davlat organlari tomonidan bajarilishi shart. Xotin-qizlarning huquq va erkinliklari, agar ular davlatning majburlovchi kuchi bilan mustahkamlanmagan bo'lsa, faqat qog'ozda qolib ketishi mumkin. Ularni buzish esa, kim tomonidan amalga oshirilishidan qat'i nazar, jazosiz qolmasligini anglatadi. Huquqbuzarlikning aybdorlariga nisbatan qonun hujjatlarida belgilangan hech qanday istisnalarsiz va izohlarsiz javobgarlik choralari ko'rilishi shart. Javobgarlikning muqarrarligi boshqa shaxslar tomonidan bu kabi huquqbuzarliklar sodir etilishini bartaraf etuvchi preventiv chora sifatida yuzaga keladi. Huquq nazariyasida huquqbuzarlarga nisbatan qo'llaniladigan yuridik javobgarlikning to'rtta asosiy turi ma'lum: 1. Fuqarolik-huquqiy (yoki mulkiy) javobgarlik. Bu huquqbuzarga nisbatan qonunda yoki shartnomada belgilangan ta'sir choralari qo'llanishdan iborat bo'lib, ular mulkiy xarakterdagi salbiy oqibatlariga, ya'ni zararlarni to'liq qoplash, neustoykalarini (jarima, penya) to'lash, shu jumladan ma'naviy zararni qoplashga olib keladi. Mulkiy javobgarlikka mehnat huquqida

nazarda tutilgan ish beruvchi tomonidan ishchiga va ishchidan ish beruvchiga nisbatan etkazilgan ziyon uchun moddiy javobgarlik ham taaluqli;

2. Intizomiy javobgarlik – mehnat intizomini buzganlik uchun javobgarlik (mehnat shartnomasi tuzilgan shaxslarga nisbatan qo‘llaniladi). Huquqbuzarlarga quyidagi intizomiy choralar ko‘rilishi mumkin: xayfsan, o‘rtacha oylik maoshining 20%dan ko‘p bo‘lmagan miqdorda jarima solish (jiddiy huquqbuzarliklari uchun – 40%gacha) va mehnat shartnomasini tugatish; 3. Ma'muriy javobgarlik – Ma'muriy javobgarlik to‘g‘risidagi Kodeksda nazarda tutilgan huquqbuzarliklar uchun fuqaro va mansabdor shaxslarning javobgarligidir. Ma'muriy huquqbuzarliklarga nisbatan quyidagi ma'muriy choralar ko‘riladi); jarima; ma'muriy huquqbuzarlikni sodir etish quroli yoki bevosita buyumi bo‘lgan buyumni muayyan haq evaziga undirish; ma'muriy huquqbuzarlikni sodir etish quroli yoki bevosita buyumi bo‘lgan buyumni musodara qilish (muayyan haqsiz olib qo‘yish); mazkur shaxsga berilgan maxsus huquqdan mahrum etish (transport vositalarini boshqarish, ov qilish huquqi); ma'muriy hibsga olish (3 kundan 15 kungacha muddatga); xorijiy fuqaro yoki fuqarolik maqomiga ega bo‘lmagan shaxsni O‘zbekiston Respublikasi hududidan chiqarib yuborish;

4. Jinoiy javobgarlik – Jinoyat kodeksida nazarda tutilgan jinoyatni sodir etganlikda aybdor deb topilgan shaxsga nisbatan sud hukmiga ko‘ra davlat tomonidan ko‘riladigan jazo, ya'ni majburlash chorasi. Jazoning asosiy turlari quyidagilardan iborat: jarima; muayyan huquqdan mahrum etish; axloqni tuzatish ishlari; xizmat bo‘yicha chetlantirish va intizomiy qismga yuborish va qo‘shimcha jazo sifatida – harbiy yoki maxsus unvondan mahrum etish (harbiy jinoyatlarda ayblanuvchilarga nisbatan); hibsga olish; ozodlikdan mahrum etish. Qonunchilikda belgilangan xotin-qizlarning huquqini buzgan shaxs faqat mazkur javobgarlik choralariga tortilishi mumkin, chunki hozirgi vaqtda qonunchilikda kamsitishga qarshi maxsus choralar mavjud emas. Bundan tashqari, ayni ayollarning huquq va manfaatlarini kamsituvchi va huquqbuzarlik deb hisoblanuvchi hamda buning uchun javobgarlikka tortilishi shart bo‘lgan harakatlar qonunchilikda nihoyatda kam. Misol tariqasida O‘z.R.ning Jinoyat kodeksidan atigi bir nechta moddalarni keltirish mumkin: 141-modda – fuqarolarning teng huquqliligini buzish; 121-modda – ayolni jinsiy aloqa qilishga majbur etish; 115-modda – ayolni o‘z homilasini sun'iy ravishda tushirishga majburlash; 136-modda – ayolni erga tegishga majbur qilish yoki uning erga tegishiga to‘sqinlik qilish; 148-modda – ayolni homiladorligi yoki yosh bolani parvarish qilayotganligini bila turib, uni ishga olishdan g‘ayriqonuniy ravishda bosh tortish yoki ishdan bo‘shatish orqali ayollarning mehnat qilish huquqini buzish. Yana inson hayoti va salomatligiga qarshi qator jinoyatlar mavjud, bu borada

homiladorligi aybdorga ayon bo'lgan ayolga nisbatan I.Cherkashina. Gender tenglikni huquqiy himoyasi va rag'batlantirish choralari sodir etilgan jinoyatlar uchun javobgarlikni og'irlashtiradigan holatlar (97, 104, 105, 110 moddalar). Shunday qilib, respublikamizda amal qilayotgan qonunchilik umuman olganda, erkaklar va ayollarning vakillariga nisbatan amal qiladigan maxsus me'yorlarni ajratmagan. Ayollar ahvolini umumiy me'yorlar bilan taqqoslaganda farqlovchi barcha choralar ular uchun imtiyoz sifatida belgilanadi, ularni taqdim etishi kerak bo'lganlar esa bunga salbiy munosabatda bo'ladilar. Masalan, ish beruvchi (shu jumladan, xususiy korxonalar rahbari ham) qonun bo'yicha o'z daromadi hisobidan ayolga farzandi 2 yoshga to'lgunga qadar uni parvarishlash bo'yicha ta'til uchun haq to'lashi kerak. Tabiiyki, uning ishlab chiqarishiga mehnatini sarflamayotgan, xodimga nisbatan u oldindan salbiy munosabatda bo'ladi, chunki daromadning bir qismi ish beruvchiga tegishi kerak. Natijada bunday vaziyatda bo'sh ish o'rni malakasi yuqori va mutaxassisligi bo'yicha tajribasi ko'proq bo'lsa-da ayolga emas, balki erkakga taklif etiladi. Jahon tajribasida ayollar huquqlarini qonuniy jihatdan mustaxkamlash va ularni himoya qilishga turlicha yondashuvlar mavjud. Ayol va erkak jinsiga mansub fuqarolar o'rtasidagi farqni e'tirof etgan, ushbu farqlarni hisobga olgan holda huquqlar har bir jinsga1 mos ravishda ularning birontasini ham kamsitmagan holda belgilanadi. Mamlakatimizda jinslar huquqlarini bu tarzda ro'yobga chiqarish, ehtimol, huquqiy islohotning kelgusidagi bosqichlaridan biri bo'ladi.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar:**

1. Комитет по правам женщин СНГ. Доклад Московского центра гендерных исследований и Сети женщин ВОСТОК-ЗАПАД (Network East-West Women) «Комитет по правам женщин СНГ». – В кн.: Хрестоматия к курсу «Основы гендерных исследований». – М., 2001, с.161.
2. Узбекистан и международные договора по правам человека. Т.: Адолат, 1998. – с-397..
3. <https://lex.uz/docs/-5466673>