

ДАВЛАТ БОШҚАРУВИДА ГЕНДЕР ТЕНГЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШНИНГ ҲУҚУҚИЙ МЕХАНИЗМЛАРИ

Авазбекова Фарангиз Бахтиёровна

Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги бош инспектори; Юридик фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD)

Аннотация: Мақолада гендер тенглигини таъминлашда Ўзбекистон Республикаси давлат бошқарувидаги ҳуқуқий механизмлар таҳлил қилинган. Гендер тенглиги мамлакат тараққиётининг муҳим омили сифатида қаралиб, гендер сиёсатининг ҳуқуқий асослари, давлат органларидаги хотин-қизларнинг улушини оширишга қаратилган чора-тадбирлар ёритилган. Шунингдек, гендер тенгликка эришишдаги халқаро стандартлар, Ўзбекистоннинг бу борадаги қонунлари ва давлат дастурларига урғу берилган. Мамлакатда хотин-қизларни раҳбарлик лавозимларига тайёрлашга қаратилган махсус дастурлар орқали гендер тенглигини амалга оширишдаги натижалар сарҳисоб қилинган.

Калит сўзлар гендер тенглиги, давлат бошқаруви, инсон ҳуқуқлари. ҳуқуқий механизм, хотин-қизлар ҳуқуқлари, раҳбар аёллар, гендер сиёсат, тенг имкониятлар, гендер стратегияси.

Демократик давлатнинг асосий белгиси – инсон ҳуқуқларини таъминлаш, давлат бошқарувида ва ижтимоий ҳаётда барча учун бирдек имкониятларни тақдим этишдан иборат. Шу маънода, гендер сиёсати - инсон ҳуқуқларини ажралмас қисми бўлиб, бу ҳар бир шахснинг ҳуқуқ ва эркинлари ҳамда қонуний манфаатларини таъминлашни бирдек кафолатланишида намоён бўлади.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясида барча фуқаролар бир хил ҳуқуқ ва эркинликларга эга бўлиб, жинси, ирқи, миллати, тили, дини, эътиқоди, ижтимоий келиб чиқиши, ижтимоий мавқеидан қатъи назар, қонун олдида тенг эканликлари белгиланган.

Шунингдек, бош қомусимизнинг 58-моддасида: “Хотин-қизлар ва эркеклар тенг ҳуқуқлидирлар. Давлат хотин-қизлар ва эркекларга жамият ҳамда давлат ишларини бошқаришда, шунингдек жамият ва давлат ҳаётининг бошқа

соҳаларида тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлайди”, - деган норма мустаҳкамлаб қўйилган.

Шу асосда, барча қонунлар ва қонуности ҳужжатларига ҳам гендер сиёсатини акс эттирувчи “тенглик”, “ижтимоий адолат” принциплари сингдирилган.

Қайд этиш жоиз, сўнги йилларда соҳага оид 40 дан ортиқ қонунчилик ҳужжатлари ва муҳим концептуал дастурлар қабул қилинди.

Мазкур ҳужжатлар доирасида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар яратилиши, аёлларнинг давлат ва жамият бошқарувидаги ўрнининг мустаҳкамланиши, уларнинг таълим олишлари, касб-хунар ўрганишлари учун зарур шароит яратилганлиги, бандлигини таъминлаш, муносиб меҳнат шароитларини яратиш ҳамда аёлларнинг иқтисодий ҳаётдаги фаоллигини ошириш, турли тазйиқ ва зўравонликлардан ҳимоя қилиш борасида муҳим чоралар кўрилаётганлигининг ҳуқуқий асоси бўлиб хизмат қилади.

Хусусан, “Аёллар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида”ги қонун – жинс бўйича камситишининг олдини олиш ва давлат бошқарувида барчанинг тенг иштирок этишни таъминлашни назарда тутди.

“Аёлларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисида”ги қонун аёлларга нисбатан зўравонликнинг турли шакллариغا барҳам бериш ва жабрланувчиларни ҳимоя қилиш ва ёрдам кўрсатиш механизмларини ўрнатади. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг 2021 йил 28 майдаги қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистонда 2030 йилга қадар гендер тенгликка эришиш стратегияси” қарорлар қабул қилиш ва ижро этишининг барча соҳаларида ҳамда даражаларида хотин-қизлар ва эркаклар ўртасида тенглик тамойилини татбиқ этишга кенг қамровли ёндашувни назарда тутди. Шунингдек, Стратегия эркаклар ва аёлларнинг тенг ҳуқуқлари ва имкониятларини рўёбга чиқариш учун шарт-шароит яратиш ҳамда инсоннинг фундаментал ҳуқуқларига риоя қилиш мақсадида иқтисодий, сиёсий ва ижтимоий ҳаётда гендер тенглик тарғиб қилинишини таъминлашга хизмат қилмоқда.

Шу туфайли, Мамлакатимизда гендер сиёсати жамият ва давлат тараққиётининг муҳим омилига айланди. “гендер тенглиги”, “гендер ва тараққиёт”, “гендер мувозанати”, “хотин-қизларнинг ижтимоий-сиёсий ҳаётдаги ўрни” каби тушунчалар давлатимиз дастурий ҳужжатлари ва барча меъёрий ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқишда ўз ифодасини топмоқда.

Амалда эса натижалар янада салмоқли. Хусусан, гендер сиёсати сабаб – сўнгги етти йилда Ўзбекистонда хотин-қизларнинг давлат бошқарувидаги улуши 27 фоиздан 35 фоизга кўтарилди. Бу ҳақида, Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Бош Ассамблеясининг 78-сессиясидаги нутқида мамлакатимизда гендер тенгликка эришиш борасидаги тизимли ишларни сарҳисоб қилиб, хотин-қизларнинг давлат бошқарувидаги улуши биринчи марта 35 фоизга етганини, алоҳида қайд этди.

Шунингдек, мамлакатимизда Олий Мажлис Қонунчилик палатаси депутатларининг 32 фоизи, Сенат аъзоларининг 25 фоизини аёллар ташкил этмоқда. Тадбиркор аёллар сафи икки баробарга кўпайиб, ўз бизнесини йўлга қўйган аёллар сони 205 мингдан ошди. Юз минглаб аёллар касб-ҳунар ва тадбиркорликка ўқитилди. Соғлиқни сақлаш ва таълим соҳасида банд бўлган аҳоли ўртасида хотин-қизлар улуши 77 фоизни, иқтисодиёт ва саноат соҳасида 46 фоизни ташкил этмоқда. Олий таълим муассасаларида таълим олаётган қизлар сони 6 баробарга кўпайиб таълим олаётган талабаларнинг ярмидан ортигини хотин-қизлар ташкил этмоқда.

Ўзбекистон гендер тенглиги билан боғлиқ асосий халқаро инсон ҳуқуқлари шартномалари ҳамда конвенцияларини ратификация қилган. Мамлакатимиз 1995 йилда аёлларга нисбатан камситишнинг барча шакллариغا барҳам бериш тўғрисидаги конвенцияга (CEDAW) қўшилди ва камситишни бартараф этиш ҳамда аёлларнинг тўлиқ ривожланиши ва фаровонлигини таъминлаш мажбуриятини олди. Ўзбекистон шунингдек, гендер тенглигига эришиш учун стратегик мақсадларни белгилаб берувчи Пекин декларацияси ва Ҳаракат платформасини ҳам тасдиқлаган ҳамда тегишли мажбуриятларни самарали бажариб келмоқда.

Шу сабабли, бу борада олиб бораётган тизимли чора-тадбирлар халқаро ҳамжамият томонидан ҳам муносиб эътироф этилмоқда. Хусусан, Жаҳон банки индексида Ўзбекистон гендер тенглик соҳасида дунёдаги энг тез ривожланаётган 5 та мамлакат қаторида қайд этилди.

Бундан ташқари, “Open Data Watch” ташкилотининг Очик гендер маълумотлари индексида Ўзбекистон 69,7 балл билан 195 та давлат орасида 18-ўринни қайд этиб, “Топ-20” таликдан жой олди.

Давлат хизматида гендер тенгликни таъминлаш сиёсатида - давлат бошқарувида хотин-қизлар салмоғини ошириш, хусусан салоҳиятли раҳбар аёллар корпусини шакллантириш масалалари устувор аҳамият касб этади.

Таъкидлаш керак, Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги томонидан очик танловлар йўлга қўйилганидан сўнг амалда барча учун бир хил талаблар белгиланди. Иш берувчи, кадрлар бошқармаси вакиллари ва номзодлар ўртасидаги инсон омили чекланди. Барча учун тенг имкониятлар кафолатланди.

Бу албатта, хотин-қизларнинг давлат хизматига кириш имкониятларини янада кенгайтди. Рақамларда фикримизни асослайдиган бўлсак, авваллари аёллар давлат хизматига кирганларнинг 5-8 фоизни ташкил этган бўлса, энди танлов ғолибларининг қарийб 34 фоизини хотин-қизлар ташкил этмоқда.

Аниқроқ қилиб айтадиган бўлсак, бугунги кунга қадар очик танловларда 2,1 миллион нафар номзодлардан аризалар келиб тушган бўлса, улардан 20 фоизини аёллар ташкил этди. Мазкур танловларда 56 500 нафар фуқароларимиз ғолиб бўлган бўлса, уларнинг 19 670 нафари (35 фоиз) хотин-қизлардир.

Кадрлар сиёсатидаги гендер тенгликни таъминлашнинг биринчи йўналиши – энг салоҳиятли хотин-қизларни давлат хизматига жалб қилиш, улар учун давлат хизмати жозибадорлигини ошириш бўлса, иккинчи катта бир йўналиш, давлат хизмати бошқарувида юқори қобилиятли – “HiPo” (High potential) эгалари бўлган аёл кадрларни тизимли равишда раҳбарлик лавозимларига тайёрлаб, “Салоҳиятли раҳбар аёллар” корпусини шакллантиришдан иборат.

Кўплаб психолог ва социологларнинг фикрига кўра, профессионал раҳбар – бу жинсидан қатъий назар муваффақиятли бошқарув учун муайян хусусиятларга эга бўлган шахсдир. Самарали бошқарув ва менежмент учун раҳбарнинг гендер муносабатлардаги ўрни эмас, балки масалани ҳал этишда устуворликларни тўғри белгилай олиши, жамоани йўналтира олиши, ресурсларни рационал тақсимлаш асосида мақсадларга тўлиқ эришиши каби касбий компетенцияларининг мавжудлиги муҳим аҳамиятга эга ҳисобланади.

Бироқ вертикал сегрегация яъни, юқори турувчи лавозимларда хотин-қизлар салмоғининг камлиги ва “ойнали шифт” - лавозимда ўсишда кўринмас мавжуд тўсиқлар муаммоси мавжудлиги туфайли аёлларимиз амалиётда кўпроқ ўрта ва кўйи бўғин раҳбарлик лавозимларида фаолият юритишига тўғри келмоқда. Бундай ҳолатга сабаб сифатида эса раҳбарлик мажбуриятининг юқорилиги ва бунинг учун аёлларнинг профессионал малакаси, билим ва салоҳиятининг

тегишли раҳбарлик лавозимига мувофиқ эмаслигини кўрсатиб ўтишимиз мумкин.

Мутахассисларни яхши раҳбар кадр қилиб шакллантириш учун эса уларда кадрлар билан самарали ишлаш ва бошқарувда оптимал қарорлар қабул қилиш, инсон ресурсларини ривожлантириш, инновацияларни йўлга қўйиш, танқидий ва тизимли фикрлаш ҳамда раҳбарлик компетенцияларида зарур юмшоқ кўникмаларни (soft skills) шакллантириш талаб этилади.

Шу боис, Агентлигимиз томонидан Оила ва хотин-қизлар қўмитаси ва Давлат бошқаруви академияси билан ҳамкорликда давлат органларида фаолият олиб бораётган энг салоҳиятли хотин-қизларни раҳбарликка тайёрлашга қаратилган “Раҳбар аёллар мактаби” ўқув дастури йўлга қўйилди.

Ҳозирги кунга қадар ушбу дастур асосида давлат бошқарувининг турли соҳаларида фаолият олиб бораётган юқори касбий салоҳиятга эга, ташаббускор ва ислохотларни амалга оширишда фаол иштирок этаётган 145 нафар хотин-қизларнинг малакаси оширилди.

Шу ўринда қайд этиш жоизки, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 1 мартдаги ПФ-81-сонли Фармони билан барча шаҳар, шаҳарча, қишлоқ ва овуллардаги ҳар бир маҳаллада хотин-қизлар фаоли лавозими жорий этилди. Ўз навбатида, бу орқали Президентимиз раҳбар аёлларни шакллантиришнинг амалий мактабини яратиб бердилар. Ҳозирда қўйи бўғинда қарийб 9 400 нафар маҳаллада хотин-қизлар фаоли, ўрта бўғинда эса 207 нафар аёллар ҳоким ўринбосарлари – оила ва хотин-қизлар бошқарма ва бўлимлари бошлиқлари лавозимларида фаолият юритишмоқда.

Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги томонидан уларнинг фаолият самарадорлиги, яъни КРІ тизими бўйича энг юқори натижаларга эришганлари Миллий кадрлар захирасига киритилиб, юқори раҳбарлик лавозимлари учун мақсадли тайёрланмоқда.

Бугунги гендер тенгликни таъминлаш сиёсати негизида амалга оширилаётган, юқорида сарҳисоб қилинган чора-тадбирлар натижасида мамлакатимизда хотин-қизларни раҳбарликка тайёрлашнинг ўзига хос миллий модели шаклланмоқда.

Хулоса қилиб айтганда, мамлакатимизда гендер тенгликни таъминлаш сиёсатининг кучли ҳуқуқий базаси шаклланган, ушбу нормаларнинг ҳаётга

тўлик ва тўғри татбиқ этилиши натижасида – йўналиш доирасида халқаро ҳамжамият эътироф этаётган ютуқларга эришмоқдамиз. Шу асосда қайд этиш мумкинми, Ўзбекистонда гендер сиёсати - инсон ҳуқуқларини таъминлашнинг муҳим мезони бўлиб хизмат қилади.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси.
2. “Аёллар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида”ги қонун. Тошкент, 2019.
3. “Ўзбекистонда 2030 йилга қадар гендер тенгликка эришиш стратегияси”, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенати. Тошкент, 2021.
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Оила ва хотин-қизлар билан ишлаш, маҳалла ва нурунийларни қўллаб-қувватлаш тизимини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони.
5. “Аёлларга нисбатан камситишнинг барча шакллариغا барҳам бериш тўғрисидаги конвенция” (CEDAW), Бирлашган Миллатлар Ташкилоти, 1995.
6. Гендер тенглик индекси, Жаҳон банки, 2022 йилги ҳисобот.