O'ZBEKISTONDA GENDER TENGLIKNI TA'MINLASHDA DAVLAT BOSHQARUVI ORGANLARI FAOLIYATINING HUQUQIY MEXANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH

Izzatullayeva Sevinch Alibekovna
Toshkent davlat yuridik universiteti
1-bosqich magistratura talabasi
https://doi.org/10.5281/zenodo.24388722

Annotatsiya: Maqolada O'zbekistonda gender tenglikni ta'minlashda davlat boshqaruvi organlari faoliyatining konstitutsiyaviy-huquqiy asoslari va institutsional mexanizmlari tahlil qilinadi. Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risidagi qonunchilik, gender-huquqiy ekspertiza, davlat xizmatida teng imkoniyatlarni ta'minlash, gender statistikasi va 2030-yilgacha mo'ljallangan strategik maqsadlar o'rganiladi. Tahlil natijasida huquqiy normalarning mavjudligi bilan ularning amaliy ijrosi o'rtasidagi bog'liqlik ochib berilib, davlat organlari faoliyatini huquqiy muvofiqlik, institutsional samaradorlik va ijtimoiy natijadorlik mezonlari asosida baholashga doir mualliflik yondashuvi taklif etiladi.

Kalit so'zlar: gender tenglik, davlat boshqaruvi, davlat xizmati, gender siyosati, gender-huquqiy ekspertiza, teng imkoniyatlar, gender statistikasi, genderga yo'naltirilgan budjetlashtirish, institutsional mexanizm.

IMPROVING THE LEGAL MECHANISMS OF PUBLIC ADMINISTRATION BODIES' ACTIVITIES IN ENSURING GENDER EQUALITY IN UZBEKISTAN

Abstract: The article examines the constitutional and legal foundations and institutional mechanisms of public administration bodies' activities in ensuring gender equality in Uzbekistan. It analyses national legislation guaranteeing equal rights and opportunities for women and men, gender legal assessment, equal opportunities in public service, gender statistics and the strategic targets set for 2030. The study identifies the relationship between the existence of legal norms and their practical implementation and proposes an author-developed framework for assessing public bodies through three criteria: legal compliance, institutional effectiveness and social outcomes

Keywords: gender equality, public administration, civil service, gender policy, gender legal assessment, equal opportunities, gender statistics, gender-responsive budgeting, institutional mechanism.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВЫХ МЕХАНИЗМОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В УЗБЕКИСТАНЕ

Аннотация: В статье анализируются конституционно-правовые основы и институциональные механизмы деятельности органов государственного управления по обеспечению гендерного равенства в Узбекистане. Рассматриваются национальное законодательство о гарантиях равных прав и возможностей женщин и мужчин, гендерно-правовая экспертиза, обеспечение равных возможностей на государственной службе, гендерная статистика и стратегические целевые показатели до 2030 года. На основе проведённого анализа

Mualliflik huquqi egasi tomonidan ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

выявляется взаимосвязь между наличием правовых норм и их практической реализацией, а также предлагается авторский подход к оценке деятельности государственных органов по критериям правового соответствия, институциональной эффективности и социальной результативности.

Ключевые слова: гендерное равенство, государственное управление, государственная служба, гендерная политика, гендерно-правовая экспертиза, равные возможности, гендерная статистика, гендерно-ориентированное бюджетирование, институциональный механизм.

KIRISH

Gender tenglik zamonaviy demokratik davlatning huquqiy va ijtimoiy taraqqiyotini tavsiflovchi muhim mezonlardan biridir. U xotin-qizlar va erkaklarning qonun oldida tengligini e'tirof etish bilangina cheklanmaydi, balki ularning siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy hayotda teng imkoniyatlarga ega bo'lishini ham nazarda tutadi. Shu ma'noda gender tenglik inson huquqlarini ta'minlash, davlat boshqaruvining ochiqligi va adolatliligini mustahkamlash hamda jamiyatning barcha salohiyatidan samarali foydalanish bilan uzviy bog'liq. Davlat boshqaruvi organlari faoliyatida gender tenglikni ta'minlash masalasi alohida ahamiyatga ega. Chunki aynan davlat organlari normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqadi, davlat dasturlarini amalga oshiradi, budjet mablag'larini taqsimlaydi va davlat xizmatiga oid kadrlar siyosatini yuritadi. Ushbu jarayonlarda gender omili hisobga olinmasa, umumiy ko'rinishidan betaraf bo'lgan qarorlar amaliyotda xotin-qizlar va erkaklar uchun turlicha oqibatlarni keltirib chiqarishi mumkin. Shuning uchun gender tenglik davlat boshqaruvining alohida yo'nalishi sifatida emas, balki barcha sohaviy siyosat va ma'muriy qarorlarga tatbiq etilishi lozim bo'lgan umumiy tamoyil sifatida qaralishi zarur.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 58-moddasida xotin-qizlar va erkaklar teng huquqli ekani, davlat esa ularga jamiyat hamda davlat ishlarini boshqarishda va jamiyat hayotining boshqa sohalarida teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlashi belgilangan. Mazkur norma davlat zimmasiga nafaqat kamsitishdan tiyilish, balki teng imkoniyatlarning amalda ro'yobga chiqishi uchun zarur sharoitlarni yaratish majburiyatini ham yuklaydi. Maqolaning maqsadi O'zbekistonda gender tenglikni ta'minlashga qaratilgan huquqiy mexanizmlarni tahlil qilish, davlat boshqaruvi organlari faoliyatidagi muammolarni aniqlash va ularni takomillashtirish bo'yicha ilmiy-amaliy takliflar ishlab chiqishdan iborat.

ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA

O'zbekistonda gender tenglik masalalarining huquqiy asoslari, avvalo, Konstitutsiya va 2019-yil 2-sentabrdagi O'RQ-562-son "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi Qonun bilan belgilanadi. Qonun gender tenglikning asosiy tushunchalari, davlat kafolatlari va gender-huquqiy ekspertiza institutini mustahkamlagan. Xususan, uning 7-moddasi normativ-huquqiy hujjatlar va ularning loyihalarini gender-huquqiy ekspertizadan o'tkazishning maqsad hamda vazifalarini belgilaydi [2]. Vazirlar Mahkamasining 2020-yil 30-martdagi 192-son qarori esa ushbu ekspertizani o'tkazish tartibini belgilab, uni amaliy huquq ijodkorligi jarayoni bilan bog'laydi [3].

Gender tenglikning strategik yo'nalishlari Oliy Majlis Senatining 2021-yil 28-maydagi SQ-297-IV-son qarori bilan tasdiqlangan 2030-yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasida o'z ifodasini topgan. Strategiya gender tenglikni siyosat, iqtisodiyot, huquq, madaniyat, ta'lim, ilm-fan va boshqa sohalarda ta'minlashga qaratilgan uzoq muddatli dasturiy hujjat hisoblanadi [4]. 2026-yil 26-maydagi KQ-346/1-V-son qaror bilan strategiyaning maqsadli

Mualliflik huquqi egasi tomonidan ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

ko'rsatkichlari yangilanganligi davlat boshqaruvida natijaga yo'naltirilgan yondashuv kuchayib borayotganini ko'rsatadi [5]. Xalqaro-huquqiy asos sifatida BMTning Xotin-qizlarga nisbatan kamsitishning barcha shakllariga barham berish to'g'risidagi konvensiyasi (CEDAW) muhim ahamiyatga ega. Konvensiyaning 2, 3 va 7-moddalari davlatlardan kamsitishni bartaraf etish, xotin-qizlarning huquqlarini to'liq ro'yobga chiqarish va siyosiy hamda jamoat hayotida teng ishtirok etish imkoniyatlarini ta'minlashni talab qiladi [6]. CEDAW qo'mitasining 23-sonli umumiy tavsiyasi xotin-qizlarning siyosiy va jamoat hayotidagi ishtirokiga, 25-sonli umumiy tavsiyasi esa amaldagi tenglikka erishish uchun vaqtinchalik maxsus choralarni qo'llash masalalariga bag'ishlangan [7; 8]. Qo'mitaning O'zbekistonning oltinchi davriy ma'ruzasi yuzasidan 2022-yil 1-martdagi yakuniy mulohazalari milliy siyosatni xalqaro standartlar nuqtayi nazaridan baholash uchun muhim manba hisoblanadi [9].

Tadqiqotda formal-yuridik, tizimli, qiyosiy-huquqiy va mantiqiy tahlil usullaridan foydalanildi. Formal-yuridik usul orqali milliy qonunchilik normalarining mazmuni o'rganildi; tizimli tahlil gender tenglikka oid huquqiy va institutsional mexanizmlarning o'zaro bog'liqligini aniqlashga xizmat qildi; qiyosiy-huquqiy yondashuvda milliy tartibga solish xalqaro standartlar bilan solishtirildi. Tadqiqotning normativ-huquqiy manbalari sifatida Konstitutsiya, qonunlar, Senat qarorlari, Vazirlar Mahkamasi qarori va BMT hujjatlaridan foydalanildi.

NATIJALAR VA MUHOKAMA

Konstitutsiyaviy-huquqiy asoslar. Konstitutsiyaning 58-moddasi gender tenglikni davlatning bevosita majburiyati sifatida mustahkamlaydi. Moddaning mazmunidan kelib chiqib, davlat organlari gender tenglikni ta'minlashda ikki yo'nalishda faoliyat yuritishi lozim: birinchidan, jins bo'yicha kamsitishga olib keluvchi qarorlar va amaliyotlarga yo'l qo'ymaslik; ikkinchidan, xotin-qizlar va erkaklarning teng huquq hamda imkoniyatlardan foydalanishiga to'sqinlik qilayotgan omillarni bartaraf etish. Demak, konstitutsiyaviy tenglik faqat formal teng munosabatni emas, balki real imkoniyatlarni yaratishga qaratilgan faol davlat siyosatini ham talab qiladi [1].

2019-yildagi O'RQ-562-son Qonun ushbu konstitutsiyaviy talabni sohaga oid maxsus qonunchilik darajasida rivojlantirgan. Qonunning ahamiyati gender tenglikni umumiy siyosiy shior darajasidan aniq huquqiy institutlar, vakolatlar va kafolatlar darajasiga olib chiqqanidadir. Shu bilan birga, qonun normalarining amaliy samaradorligi ularni bajaruvchi davlat organlarining tashkiliy imkoniyatlari, mas'uliyati va idoralararo hamkorligiga bog'liq. Agar davlat organlarida gender tenglik uchun mas'ul vazifalar aniq taqsimlanmasa yoki ularning bajarilishi yuzasidan muntazam nazorat bo'lmasa, huquqiy kafolatlar amaliy boshqaruv jarayonlariga yetarlicha singmasligi mumkin [2]. Gender-huquqiy ekspertiza instituti. Gender tenglikni ta'minlashning muhim preventiv vositasi normativ-huquqiy hujjatlar va ularning loyihalarini gender-huquqiy ekspertizadan o'tkazishdir. Ushbu ekspertiza hujjatlarda jins bo'yicha bevosita yoki bilvosita kamsitish imkoniyatini yuzaga keltiruvchi qoidalarni aniqlash, ularning ehtimoliy oqibatlarini baholash va bunday normalarni bartaraf etishga qaratilgan tavsiyalar ishlab chiqishni nazarda tutadi. Vazirlar Mahkamasining 192-son qarori bilan tasdiqlangan nizom ekspertizaning tashkiliy tartibini belgilab bergan [3].

Mazkur institutning asosiy ustunligi shundaki, u tengsizlik oqibatlari yuzaga kelganidan keyin ularni bartaraf etish emas, balki huquqiy hujjat qabul qilinishidan oldin ehtimoliy xavflarni aniqlash imkonini beradi. Biroq ekspertizaning samaradorligi faqat xulosa tayyorlanganligi bilan o'lchanmasligi kerak. Ekspertiza davomida aniqlangan kamchiliklar loyihani ishlab chiquvchi organ tomonidan qanday ko'rib chiqilgani, tavsiyalar qaysi asoslarda qabul qilingani yoki rad etilgani ham

Mualliflik huquqi egasi tomonidan ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

baholanishi lozim. Shu sababli ekspertiza xulosalari ijrosi yuzasidan kuzatuv mexanizmini joriy etish, rad etilgan tavsiyalar bo'yicha asoslantirilgan javob berish amaliyotini kuchaytirish maqsadga muvofiq.

Davlat boshqaruvi va davlat xizmatida teng imkoniyatlar. Gender tenglikni ta'minlashda davlat xizmati alohida o'rin tutadi, chunki davlat xizmatchilari davlat siyosatini ishlab chiqish va amalga oshirishda bevosita ishtirok etadi. Davlat xizmatiga qabul qilish, lavozim bo'yicha ko'tarish, malaka oshirish va rahbarlik lavozimlariga tayinlash jarayonlarida jinsga oid stereotiplar emas, balki kasbiy bilim, malaka, tajriba va lavozim talablariga muvofiqlik asosiy mezon bo'lishi kerak. Tanlov mezonlarining oldindan e'lon qilinishi, baholash natijalarining asoslantirilishi va shikoyat qilish imkoniyatining mavjudligi teng imkoniyatlarni ta'minlovchi protsessual kafolatlardir. Bunda xotin-qizlar vakilligini oshirish masalasi faqat statistik nisbatni ko'paytirish sifatida talqin qilinmasligi kerak. Muhim jihat — xotin-qizlarning qarorlar qabul qilishdagi real ishtiroki, lavozim vakolatlaridan to'laqonli foydalanishi va kasbiy rivojlanish imkoniyatlariga ega bo'lishidir. Shu sababli meritokratiya va teng imkoniyatlar bir-biriga qarama-qarshi qo'yilmasligi, aksincha, malakali nomzodlarning jinsi sababli cheklanishiga yo'l qo'ymaydigan yagona adolatli tanlov tizimi sifatida qaralishi lozim.

Strategik maqsadlar va ularning ijrosi. Oliy Majlis Senatining 2021-yil 28-maydagi SQ-297-IV-son qarori bilan tasdiqlangan Gender strategiyasi davlat siyosatining uzoq muddatli ustuvor yo'nalishlarini belgilaydi [4]. 2026-yil 26-maydagi KQ-346/1-V-son qaror bilan strategiyaning 2030-yilgacha bo'lgan maqsadli ko'rsatkichlari yangilandi. Jumladan, 2030-yilga borib boshqaruv lavozimlarida ishlovchi xotin-qizlar ulushini 35 foizga, milliy kadrlar zaxirasidagi xotin-qizlar ulushini 40 foizga yetkazish, vazir va vazirga tenglashtirilgan lavozimlarda xotin-qizlar sonini 6 nafarga, mahalliy ijroiya hokimiyati organlaridagi hokim lavozimlarida esa 8 nafarga yetkazish belgilangan [5]. Ayrim maqsadli ko'rsatkichlar quyidagi jadvalda umumlashtirilgan.

1-jadval
2030-yilgacha gender tenglik strategiyasi doirasidagi ayrim maqsadli ko'rsatkichlar

Ko'rsatkich	2026-yil	2030-yil maqsadi
Boshqaruv lavozimlarida ishlovchi xotin-qizlar ulushi	30,2 %	35 %
Milliy kadrlar zaxirasidagi xotin-qizlar ulushi	27 %	40 %
Vazir va vazirga tenglashtirilgan lavozimlardagi xotin-qizlar soni	2 nafar	6 nafar
Hokim lavozimlaridagi xotin-qizlar soni	6 nafar	8 nafar
Davlat ishtirokidagi korxonalar kuzatuv kengashlarida xotin-qizlar ulushi	7 %	9 %
Sudyalar orasida xotin-qizlar ulushi	15,4 %	30 %

***Manba: Oliy Majlis Senati Kengashining 2026-yil 26-maydagi KQ-346/1-V-son qarori 1-ilovasi asosida muallif tomonidan tuzildi** [5].*

Jadvaldagi ko'rsatkichlar gender siyosatini o'lchanadigan natijalarga yo'naltirish imkonini beradi. Shu bilan birga, miqdoriy ko'rsatkichlar sifat bahosi bilan to'ldirilishi zarur. Masalan, rahbarlik lavozimlaridagi xotin-qizlar ulushining ortishi ularning qaror qabul qilish jarayonidagi real ta'siri yoki kasbiy rivojlanish sharoitlari haqida to'liq ma'lumot bermaydi. Shuning uchun davlat organlari

Mualliflik huquqi egasi tomonidan ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

hisobotlarida lavozimlar kesimidagi vakillik bilan birga tanlovlarning ochiqligi, malaka oshirish imkoniyatlari, xizmat pog'onalarida o'sish va kamsitish holatlari bo'yicha murojaatlarni ko'rib chiqish natijalari ham aks ettirilishi lozim. Xalqaro standartlar va milliy mexanizmlarning uyg'unligi. O'zbekiston CEDAW ishtirokchisi sifatida xotin-qizlarga nisbatan kamsitishni bartaraf etish va ularning siyosiy hamda jamoat hayotida teng ishtirokini ta'minlash bo'yicha xalqaro majburiyatlarga ega. Konvensiyaning 2-moddasi kamsitishni bartaraf etishga qaratilgan qonunchilik va boshqa choralarni, 3-moddasi xotin-qizlarning huquqlarini to'liq rivojlantirish va ro'yobga chiqarish uchun tegishli choralarni, 7-moddasi esa siyosiy va jamoat hayotida teng ishtirok etish imkoniyatlarini nazarda tutadi [6].

CEDAW qo'mitasining 23-sonli umumiy tavsiyasi davlat boshqaruvi va siyosiy hayotda xotin-qizlarning ishtirokini kengaytirish masalasiga alohida e'tibor qaratadi. 25-sonli umumiy tavsiyada vaqtinchalik maxsus choralar amaldagi tenglikka erishish uchun qo'llanishi mumkin bo'lgan vosita sifatida izohlanadi. Bunday choralar doimiy imtiyoz sifatida emas, balki aniqlangan tengsizlikni bartaraf etishga qaratilgan, maqsadi va davomiyligi baholab boriladigan mexanizm sifatida qo'llanishi lozim [7; 8]. CEDAW qo'mitasining O'zbekiston bo'yicha 2022-yilgi yakuniy mulohazalari esa milliy qonunchilik va amaliy siyosatning xalqaro majburiyatlarga muvofiqligini muntazam tahlil qilish zarurligini ko'rsatadi [9].

Gender statistikasi va genderga yo'naltirilgan budjetlashtirish. Davlat organlari faoliyatining natijadorligini aniqlashda ishonchli va muntazam yangilanadigan gender statistikasi muhim ahamiyatga ega. Jins kesimida shakllantirilgan ma'lumotlar davlat xizmatiga qabul qilish, rahbarlik lavozimlaridagi vakillik, ish haqi, malaka oshirish va kasbiy o'sish jarayonlaridagi tafovutlarni aniqlashga yordam beradi. Biroq ma'lumotlarni yig'ishning o'zi yetarli emas: ularning tahlili tegishli boshqaruv qarorlari va tuzatish choralariga olib kelishi kerak. Shu bilan birga, statistikani shakllantirishda shaxsga doir ma'lumotlarni himoya qilish talablari saqlanishi, natijalar esa umumlashtirilgan shaklda e'lon qilinishi zarur.

Genderga yo'naltirilgan budjetlashtirish ham davlat siyosatining natijadorligini oshiruvchi vositalardan biridir. Uning mazmuni alohida "ayollar budjeti"ni shakllantirishda emas, balki budjet dasturlari va xarajatlarining xotin-qizlar hamda erkaklarga ta'sirini baholashda namoyon bo'ladi. Ta'lim, bandlik, sog'liqni saqlash, ijtimoiy himoya va kasbiy qayta tayyorlash dasturlarini rejalashtirishda turli guruhlarning ehtiyojlarini hisobga olish davlat mablag'laridan samarali foydalanish imkonini kengaytiradi. Shu sababli gender tahlilini budjet dasturlarini shakllantirish va ijrosini baholash bosqichlariga izchil kiritish maqsadga muvofiq.

Davlat organlari faoliyatini baholashning mualliflik modeli. Tahlil natijalari gender tenglikni ta'minlash bo'yicha mavjud mexanizmlarni o'zaro bog'liq holda baholash zarurligini ko'rsatadi. Muallifning fikricha, davlat boshqaruvi organlari faoliyatini uch mezon asosida baholash maqsadga muvofiq: huquqiy muvofiqlik, institutsional samaradorlik va ijtimoiy natijadorlik. Birinchi mezon davlat organi faoliyatining Konstitutsiya, gender tenglikka oid qonunchilik va xalqaro majburiyatlarga muvofiqligini aniqlaydi. Ikkinchi mezon mas'ul tuzilmalar, idoralararo hamkorlik, xodimlar malakasi, monitoring va resurslarning yetarliligini baholaydi. Uchinchi mezon esa amalga oshirilgan chora-tadbirlarning real natijalarini, jumladan teng imkoniyatlarning kengayishi va kamsitish xavflarining kamayishini o'rganadi.

Mualliflik huquqi egasi tomonidan ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

2-jadval

Davlat organlari faoliyatini gender tenglik nuqtayi nazaridan baholashning taklif etilayotgan mezonlari

Baholash mezoni	Asosiy mazmuni	Namunaviy indikatorlar
Huquqiy muvofiqlik	Faoliyatning Konstitutsiya, qonunlar va xalqaro majburiyatlarga mosligi	Gender-huquqiy ekspertiza o'tkazilishi; aniqlangan nomuvofiqliklarni bartaraf etish; ichki hujjatlarning tenglik talablariga mosligi
Institutsional samaradorlik	Mas'ul tuzilmalar, vakolatlar, hamkorlik va resurslarning ishlashi	Mas'ul xodimlar mavjudligi; xodimlar malakasini oshirish; monitoring va hisobotlarning muntazamligi
Ijtimoiy natijadorlik	Chora-tadbirlarning amaliy natijasi va teng imkoniyatlarga ta'siri	Rahbarlikdagi vakillik; xizmat pog'onasida o'sish; malaka oshirishga teng kirish; kamsitish bo'yicha murojaatlar va ularning hal etilishi

Manba: muallif tomonidan ishlab chiqilgan

Taklif etilayotgan model amaldagi qonunchilikda belgilangan tayyor baholash tizimi sifatida emas, balki mavjud huquqiy va tashkiliy mexanizmlarni yagona tahliliy doirada birlashtirishga qaratilgan ilmiy taklif sifatida qaralishi lozim. Uni amaliyotga tatbiq etishda indikatorlar har bir davlat organining vazifalari va faoliyat xususiyatidan kelib chiqib belgilanmog'i, natijalar esa davriy ravishda ochiq e'lon qilinishi maqsadga muvofiq. Bunday yondashuv gender tenglik siyosatini faqat o'tkazilgan tadbirlar yoki bajarilgan topshiriqlar soni bilan baholashdan voz kechib, uning real natijasini aniqlash imkonini beradi.

Institutsional mas'uliyat va kadrlar salohiyati. Gender tenglikni ta'minlash bo'yicha mas'ul xodimlar va tarkibiy tuzilmalarning faoliyati faqat hisobot tayyorlash yoki targ'ibot tadbirlarini tashkil etish bilan cheklanmasligi kerak. Ular normativ-huquqiy hujjatlar loyihalari, kadrlar siyosati, budjet dasturlari va ichki boshqaruv qarorlarini ishlab chiqish jarayonida ishtirok etishi lozim. Davlat xizmatchilari uchun gender tenglik, bevosita va bilvosita kamsitish, gender-huquqiy ekspertiza hamda xizmat etikasi bo'yicha muntazam o'quv dasturlarini tashkil etish ham muhim. O'quvlar amaliy vaziyatlar asosida olib borilsa, huquqiy normalarni kundalik boshqaruv faoliyatida qo'llash ko'nikmalari mustahkamlanadi.

Shunday qilib, gender tenglikni ta'minlashda qonunchilikni takomillashtirish bilan bir qatorda, davlat organlarining ichki boshqaruv jarayonlarini ham qayta ko'rib chiqish zarur. Gender tahlili qaror qabul qilishning dastlabki bosqichidan boshlab qo'llanilishi, ekspertiza xulosalarining ijrosi nazorat qilinishi, davlat xizmatidagi tanlovlar ochiq va malakaga asoslangan bo'lishi, budjet dasturlari esa turli guruhlarga ta'siri nuqtayi nazaridan baholanishi lozim. Ana shundagina gender tenglik davlat boshqaruvining kundalik amaliyotiga singdirilgan tamoyilga aylanadi.

Mualliflik huquqi egasi tomonidan ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

XULOSA

O'tkazilgan tahlil O'zbekistonda gender tenglikni ta'minlashning konstitutsiyaviy va qonunchilik asoslari shakllanganini, ushbu yo'nalishda strategik hamda institutsional mexanizmlar izchil rivojlanayotganini ko'rsatadi. Konstitutsiyaning 58-moddasi davlat zimmasiga xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarni ta'minlash majburiyatini yuklaydi. O'RQ-562-son Qonun, gender-huquqiy ekspertiza tartibi va 2030-yilgacha mo'ljallangan Gender strategiyasi mazkur majburiyatni amaliy mexanizmlar bilan to'ldiradi. Shu bilan birga, huquqiy kafolatlarning samaradorligi ularning davlat organlari faoliyatiga qay darajada tatbiq etilishiga bog'liq. Gender-huquqiy ekspertiza xulosalarining ijrosini kuzatish, davlat xizmatida ochiq va meritokratik tanlovlarni ta'minlash, gender statistikasi asosida qarorlar qabul qilish, genderga yo'naltirilgan budjetlashtirishni kengaytirish va mas'ul tuzilmalarning vakolatlarini amaliy jihatdan kuchaytirish dolzarb vazifalar bo'lib qolmoqda.

Tadqiqot yakunida quyidagi takliflar ilgari suriladi: birinchidan, gender-huquqiy ekspertiza xulosalari bo'yicha tavsiyalarning bajarilishini monitoring qilish va ularni rad etish sabablarini asoslantirish amaliyotini kuchaytirish; ikkinchidan, davlat xizmatiga qabul qilish va rahbarlik lavozimlariga tayinlash jarayonlarida ochiq, kasbiy mezonlarga asoslangan tanlov hamda shikoyat qilish kafolatlarini mustahkamlash; uchinchidan, davlat organlari faoliyati bo'yicha jins kesimidagi statistik ma'lumotlarni muntazam tahlil qilish va ularni shaxsga doir ma'lumotlarni himoya qilgan holda e'lon qilish; to'rtinchidan, budjet dasturlarini gender ta'siri nuqtayi nazaridan baholash amaliyotini kengaytirish; beshinchidan, davlat organlari faoliyatini huquqiy muvofiqlik, institutsional samaradorlik va ijtimoiy natijadorlik mezonlari asosida baholash modelini tajriba tariqasida joriy etish.

Umuman olganda, gender tenglikni ta'minlash faqat statistik ko'rsatkichlarni yaxshilash bilan cheklanmasligi, balki har bir shaxsning o'z salohiyatini ro'yobga chiqarishi va davlat hamda jamiyat hayotida teng sharoitlarda ishtirok etishi uchun zarur huquqiy va tashkiliy muhitni yaratishga qaratilishi lozim. Davlat boshqaruvi organlari faoliyatida taklif etilgan kompleks yondashuvni qo'llash gender siyosatining izchilligi, hisobdorligi va amaliy natijadorligini oshirishga xizmat qilishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. 2023-yil 30-aprelda referendum orqali qabul qilingan. 58-modda. // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. – URL: https://lex.uz/docs/-6445145 (murojaat sanasi: 18.11.2026)
2. O'zbekiston Respublikasining 2019-yil 2-sentabrdagi O'RQ-562-son "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi Qonuni. // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. – URL: https://lex.uz/docs/-4494849 (murojaat sanasi: 18.11.2026)
3. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2020-yil 30-martdagi 192-son "Normativ-huquqiy hujjatlar va ularning loyihalarini gender-huquqiy ekspertizadan o'tkazish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida"gi qarori. // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. – URL: https://lex.uz/acts/-4777291 (murojaat sanasi: 18.11.2026)
4. O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining 2021-yil 28-maydagi SQ-297-IV-son "2030-yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasini tasdiqlash haqida"gi qarori. // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. – URL: https://lex.uz/uz/acts/-5466673 (murojaat sanasi: 18.11.2026)

Mualliflik huquqi egasi tomonidan ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.

5. O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senati Kengashining 2026-yil 26-maydagi KQ-346/1-V-son "2030-yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasining maqsadli ko'rsatkichlarini tasdiqlash to'g'risida"gi qarori. // Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. – URL: https://lex.uz/uz/acts/-8286995 (murojaat sanasi: 18.11.2026)
6. United Nations. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. 18 December 1979. Articles 2, 3, 7. – URL: https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/conventio elimination-all-forms-discrimination-against-women
7. Committee on the Elimination of Discrimination against Women. General Recommendation No. 23: Political and Public Life. 1997. – URL: https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm
8. Committee on the Elimination of Discrimination against Women. General Recommendation No. 25: Article 4, paragraph 1, of the Convention 2004. – URL: https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm
9. Committee on the Elimination of Discrimination against Women. Concluding Observations on the Sixth Periodic Report of Uzbekistan. CEDAW/C/UZB/CO/6.2022.URL.https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n22/274/20/pdf/n2227420.pdf

Mualliflik huquqi egasi tomonidan ushbu material Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) litsenziyasi asosida tarqatiladi.