<https://www.pv.uz/uz/news/gender-tenglik-etiezhmi-eki-ashamat>

Гендер тенглик: эҳтиёжми ёки ҳашамат?

Куни кеча Сенат “Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида”ги Қонунни маъқуллади. Халқ орасида “гендер тенглик қонуни” дейилаётган ушбу муҳим ҳужжат борасида қуйида айрим мулоҳазаларни баён этамиз.

Қонунга эҳтиёж бор эдими?

Конституцияда хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуқлилиги мустаҳкамлаб қўйилган бўлса, яна алоҳида қонун қабул қилишга эҳтиёж бор эдими?

Албатта, бор эди. Биринчидан, Конституцияда жуда кўплаб ҳуқуқлар тилга олинган, лекин уларнинг деярли барчаси ҳақида қонунлар бор. Масалан, таълим олиш, соғлиқни сақлаш, сўз эркинлиги ва ҳоказо.

Конституция бош қомус сифатида ҳуқуқларни жамлайди ва кафолатлайди. Аммо уларни амалга ошириш тизими ва ҳимоялаш механизмларини қонунларда батафсил баён этишга доим эҳтиёж бор. Шу маънода гендер тенглик тўғрисидаги Қонун жинслараро тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш, бу борадаги ижтимоий муносабатларни тартибга солиш мақсадида ишлаб чиқилган.

Жинс бўйича камситиш нима? Аёлларни армияга чақирмаслик уларнинг ҳуқуқларини камситишми? Фарзандни дунёга келтириш учун таътил берилмаса, эркакнинг ҳуқуқи камситилган саналадими? Қайси ҳолларда аёлларга имтиёз берилиши керак, қайси ҳолатда эркакларга? Бу саволларга батафсил жавоб бериш ва ушбу муносабатларни тартибга солиш учун гендер тенглик тўғрисидаги қонунга эҳтиёж бор эди.

Олайлик бир фуқаро *(у аёл ёки эркак бўлиши мумкин)* иш ўрнида гендер камситишга дучор бўлди. Шунда у ҳуқуқларини ҳимоя қилишини сўраб кимга, қаерга, қайси органга мурожаат қилиши керак? Кадрлар бўлимигами? Бу унинг ваколатига кирмайди. Судми? Узоқ ва серҳаражат жараён.

Энди давлат органларида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш масалалари бўйича ваколатли мансабдор шахс белгиланмоқда. Ваколатли шахснинг мажбуриятларини бажариш давлат органи раҳбарининг ўринбосарларидан бирининг зиммасига юклатилади.

Демак, гендер тенглик масаласига корхона ва ташкилотнинг ўзида муносабат билдириш ва вазиятни ўнглаш механизми пайдо бўлди.

Позитив дискриминация нима?

Гендер тенглик мавзуси кўтарилганда “позитив дискриминация” деган тушунча кўп тилга олиняпти ва муҳокама қилинмоқда. Бу масала юзасидан айрим тушунтиришларга эҳтиёж борлиги маълум бўлмоқда.

Позитив дискриминация – бу кам сонли бўлган гуруҳ ёки қатламга алоҳида имкониятлар ва квоталар бериш дегани. У корхонада, таълимда, илмда ва ҳоказо соҳаларда гендер тенгликка эришиш учун қўлланадиган усулдир.

Масалан, Ўзбекистонда олима, муҳандис, дастурчи, жарроҳ (ва ҳоказо) аёллар кам. Ушбу соҳаларда аёлларнинг кўпайишига эса эҳтиёж мавжуд. Шундай шароитда қизларни ушбу йўналишларга кўпроқ жалб қилиб ўқитиш, бунинг учун уларга алоҳида шарт-шароитлар яратиш позитив дискриминация ҳисобланади.

Қонунда давлат хизматида гендер сиёсатини амалга ошириш учун вақтинчалик тарзда бир жинсдаги хизматчилар учун квоталаш тизими жорий этилмоқда. Яъни ҳар бир давлат корхона ва ташкилотларида хотин-қизлар ва эркаклар вакиллигининг мутаносиблиги таъминлангунча вақтинчалик жинс квоталари белгиланади. Мутаносибликка эришилгач, квоталар бекор қилиниши мумкин.

Кимдир бизга бундай “чала тенглик”, “гибрид дискриминация” нега керак дейиши мумкин. Трампнинг позитив дискриминацияга қарши қилаётган ишларини мисол келтиришади баъзилар. Бошқа жамиятларни билмадим-ку, аммо анъанавий ўзбек жамиятида позитив дискриминацияга катта эҳтиёж мавжуд. Чунки аёлларимизнинг таълим олиши, илм билан шуғулланиши ва ижтимоий фаоллигини рағбатлантиришга эҳтиёж катта. Қолаверса, жамиятимизда аёллар зиммасига ортилган маиший мажбуриятлар юки ҳам оғир.

Масаланинг баҳоси қанча?

Албатта, ижобий дискриминацияни гапирганда, бозор иқтисодиёти шартларини унутмаслик лозим. Яъни гендер тенгликни яратамиз деб фуқароларнинг ҳуқуқларига зиён етказмасликни эътиборда тутиш лозим.

Масалан, гендер тенгликка эришиш, аёлларни қўллаб-қувватлаш учун уларнинг ойликлари сақланган ҳолда иш кунларини бир соатга қисқартириш ғоясини олайлик. Бундан аёллар ютадиларми?

Ютқизадилар. Сабаби, энди иш берувчи кўпроқ эркакларни ишга олишга ҳаракат қилади, чунки кам ишлаб кўп ойлик оладиган ишчи унга керак эмас ва бу борада у ҳақ. Аёлнинг ўша ишламаган бир соатини ким тўлайди? Шу масалани адолатли ечмай туриб аёлларга иш вақтидан имтиёз бериш мақсадга мувофиқ эмас.

Ёки аёлларга фарзанд парвариши билан машғул даври учун тўловларни иш берувчи зиммасига юклар эканмиз, бу билан меҳнат бозорида уларнинг қадри тушиши ва имкониятлари камайишини, рақобатбардошлиги янада пасайишини ўйлашимиз лозим.

Яъни гендер тенгликни таъминлаш ҳақида сўз борар экан, бунинг ўзига яраша тўлови борлигини эътиборда тутиш, бюджет тақсимоти ва бошқа молиявий масалаларни ечиш жараёнида буни ҳам назардан қочирмаслик лозим. Истаймизми-йўқми, гендер тенглик фақат ҳуқуқий майдонда ечим топадиган масала эмаслигини тан олишимиз керак.

Оилавий муносабатлар ва урф-одатлар-чи?

Кўпчилик қонуннинг узоқ йиллардан бери шаклланиб келган ва анъанага айланган урф-одатларга зид келиши, уларнинг илдизига болта уриши ва оилавий муносабатларга аралашиб, уларни издан чиқариши тўғрисидаги хавотирларини баён этмоқдалар. Ҳатто феминизмнинг ғарбга хос салбий оқибатларини мисол келтирмоқдалар.

Уларни хотиржам қилиш учун таъкидлаш лозимки, Қонун оилавий муносабатларга аралашмайди, ҳеч кимни ҳеч нимага мажбурламайди ёки мавжуд ҳуқуқларни чекламайди. Фақат томонлар учун янги ҳуқуқлар ва имкониятлар тақдим этиш орқали муносабатларни мувозанатлаш имконини беради. Ундан фойдаланиш ё фойдаланмаслик, албатта, томонларнинг ўзларига ҳавола.

Масалан, фарзанд дунёга келгач бериладиган таътил борасида Қонунда шундай дейилган:

“Ҳам ота, ҳам она бола туғилиши муносабати билан ҳақ тўланадиган таътил олиш ҳуқуқига эга. Болага қараш бўйича таътилнинг давомийлиги ота-онанинг ихтиёрига кўра улар ўртасида тақсимланиши мумкин, бунда ота-она таътилдан қисмларга бўлган ҳолда фойдаланишлари мумкин”.

Яъни ота ва она ўзаро келишсалар, фарзандга навбатма-навбат қарашлари мумкин. Бу, масалан, сессия топширмоқчи бўлган талаба қизлар, хорижга стажировкага кетиши лозим бўлган олима аёллар, узоқ вақт меҳнат фаолиятидан узилиши натижасида малакасини йўқотиб қўйиши мумкин бўлган касб эгалари учун катта имконият. Агар эр-хотин ўзаро келишиб шундай қарорга келсалар, Қонун буни қўллаб-қувватлайди ва ҳуқуқни амалга ошириш имконияти билан таъминлайди.

Қонун оилада, жамиятда турли иллатлар, анъана ниқоби остидаги ожизларга зулм, уларнинг ҳуқуқини топташ ҳолатларига қарши курашади.

Биз анъаналар билан яшайдиган халқмиз. Лекин тараққиёт истасак, қонунлар билан ҳам яшашни бошлашимиз керак. Урф-одатлар шунчаки урф-одат бўлгани учун эмас, инсон шаъни ва қадр-қимматини улуғлагани, турмушини қулай қилгани, муносабатларни уйғунлаштиргани билан қадрли. Ижобий урф-одат ва анъаналарни инсонни камситувчи ва таҳқирловчи иллатлардан фарқлашда ўртада фақат бир мезон туради: инсон шахси ва унинг ҳуқуқлари. Биз кўзи очиқ миллат сифатида бу фарқни ажратиб олишимиз лозим.

Гендер тенглик тўғрисидаги қонун ижтимоий-сиёсий соҳаларда аёлларнинг ролини ошириш учун замин яратади. Ҳозирда жамиятимизда “илғор аёл” образи тобора хиралашиб бормоқда. Бутун мамлакат бўйлаб биронта аёл ҳоким йўқ, олий таълим муассасаларидан фақат биттасида аёл киши ректорлик қилмоқда, аёл вазирлар ва вазир ўринбосарлари бармоқ билан санарли, аёл элчиларимиз умуман йўқ*(ҳатто урушдан энди чиққан Афғонистоннинг ҳам хорижда 5 нафар аёл элчиси бор).*

Аёлга имконият ва ваколат бериш, уни фаоллаштириш жамиятни янада раҳм-шафқатли, инсонпарвар ва маърифатли қилади. Қонун шу мақсадда қабул қилинмоқда.

Фурқат Тожиев,

Шаҳноза Соатова

Адлия вазирлиги масъул ходимлари

Манба: “Ҳуқуқий ахборот” канали