



Assessing the impact of social institutions on society based on gender indices using the example of the Women, Business and Law Index

Bobur KHONTURAEV¹

"Family and Gender" Research Institute

ARTICLE INFO

Article history:

Received February 2024

Received in revised form

28 February 2024

Accepted 20 March 2024

Available online

15 April 2024

Keywords:

law,
business,
index,
mobility,
marriage,
monthly payment,
pension,
workplace,
family violence,
work.

ABSTRACT

The author investigates thoroughly the methodological framework and extra components of the Women, Business, and Law Index concerning the Republic of Uzbekistan in the academic essay. This research includes a study of the regulatory and normative obstacles that hinder the country's progress in this ranking. The author systematically evaluates the current challenges to identify and examine the significant concerns impeding development. The report also provides detailed suggestions carefully crafted to tackle these difficulties. The author systematically analyzes the elements influencing Uzbekistan's present position in the index to provide effective remedies. This inquiry is crucial for stakeholders seeking to improve gender equality and support women's involvement in commercial and legal fields in Uzbekistan. The article contributes substantially to the discussion on gender equality, providing valuable insights that might influence policy changes and legal reforms to enhance the country's position in the Women, Business, and Law Index.

2181-1415/© 2024 in Science LLC.

DOI: <https://doi.org/10.47689/2181-1415-vol5-iss3/S-pp79-92>

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

¹ Doctor of Philosophy (PhD) in Economics, Head of Department, "Family and Gender" Research Institute, Tashkent, Uzbekistan. E-mail: idmon.88@gmail.com

Ijtimoiy institutlarining jamiyatga ta'sirini gender indekslar asosida baholash "Ayollar, biznes va qonun" indeks misolida

ANNOTATSIYA

Kalit so'zlar:

qonun,
biznes,
indeks,
harakatchanlik,
nikoh,
oylik to'lov,
pensiya,
ish joy,
oilaviy zo'rovonlik,
mehnat.

Maqolada muallif tomonidan indeksning metodologik va boshqa tarkibiy qismlari, amaldagi normativ-huquqiy hujjatlarni mamlakatimizning xalqaro reytinglardagi o'rnini yuksaltirishga to'squinlik qilayotgan normalar tahlil qilindi va O'zbekiston Respublikasining Ayollar, biznes va qonun indeksida o'rnini yaxshilashga to'g'anoq bo'layotgan mavjud haqiqiy muammolarning tizimli tahlilini olib borish, ularni hal etish bo'yicha takliflar ishlab chiqildi.

Оценка влияния социальных институтов на общество на основе гендерных индексов на примере Индекса «Женщины, бизнес и право»

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

закон,
бизнес,
индекс,
мобильность,
брак,
ежемесячный платеж,
пенсия,
рабочее место,
насилие в семье,
работа.

В статье автор рассматривает методологическую основу Индекса «Женщины, бизнес и право» Республики Узбекистан и другие составляющие. Исследование затрагивает законодательные и регуляторные барьеры, мешающие продвижению страны в данном рейтинге. С целью предложить эффективные меры правовой поддержки автор детально изучает факторы, влияющие на текущее положение Узбекистана в индексе. Статья вносит значительный вклад в дебаты о гендерном равенстве, предоставляя ценную информацию, способную повлиять на политические и правовые реформы для улучшения позиции страны в Индексе «Женщины, бизнес и право».

KIRISH

So'nggi yillarda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlarga erishish, jamiyat va davlat ishlarini boshqarishda ularning teng ishtirok etishini ta'minlash, xotin-qizlarni ijtimoiy-huquqiy jihatdan qo'llab-quvvatlash, shuningdek, xotin-qizlarni tazyiq va zo'ravonlikdan himoya qilishga qaratilgan keng ko'lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Ushbu islohotlar mamlakatimizning xalqaro reyting va indekslardagi ko'rsatkichlari oshishiga sabab bo'lmoqda.

Jumladan, ayollar, biznes va qonun indeksning 2020-yilda xotin-qizlar huquqlari va gender tenglik bo'yicha ahamiyatga molik islohotlarni amalga oshirgan 27 ta davlat qatoriga kiritilib, 5 pog'onaga yuqorilab, 190 ta davlat orasida 134-o'rinni egalladi.

Shu bilan birga, olib borilayotgan islohotlarga qaramasdan, mamlakatda tegishli yo'nalishlar bo'yicha milliy reytinglarni yuritishga yordam beradigan, amalga oshirilayotgan islohotlarning xalqaro mezonlar va standartlarga muvofiqligini ta'minlashda hamda xalqaro tashkilotlar tomonidan o'tkazilayotgan so'rovlarda aksariyat islohotlar o'z aksini topmayotgani oqibatida ustuvor xalqaro reyting va indekslarda O'zbekiston Respublikasi quyi pog'onalarda qolmoqda.

Ayollar, biznes va qonun indeksida O'zbekiston 2021 va 2022-yillardagi hisobotlarida O'zbekiston 190 ta davlat orasida 70,6 ball bilan 134-o'rinda qayd etilgan holda o'zgarishsiz qolib kelmoqda.

Shu bois ham O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi PF-60-son Farmoni bilan tasdiqlangan 2022–2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasini jadal amalga oshirish, shuningdek, O'zbekiston Respublikasining ustuvor xalqaro reyting va indekslardagi ko'rsatkichlarini yaxshilashga yo'naltirilgan islohotlarni amalga oshirish yuzasidan takliflar ishlab chiqishga mamlakat ilmiy salohiyatini keng jalb etish hamda loyihaviy boshqaruvning xalqaro standartlaridan foydalanish, davlat xizmatchilarining sohadagi bilim va ko'nikmalarini oshirish maqsad qilib qo'yilgan.

Shuningdek, iqtisodiy va siyosiy-huquqiy xalqaro reyting va indekslarda O'zbekiston Respublikasining o'rnini yaxshilash, bu borada mutasaddi vazirlik va idoralarning faoliyatini samarali muvofiqlashtirish, xalqaro maydonda mamlakatimiz mavqeyini yanada yuksaltirish, xorijiy reyting agentliklari bilan hamkorlikni tizimli ravishda amalga oshirish, mas'ul davlat organlari rahbarlariga yuklatilgan vazifalarni o'z vaqtida va sifatli bajarilishida ularning shaxsiy javobgarligini kuchaytirish maqsad qilib qo'yilgan. Shu munosabat bilan Jahon bankining Ayollar, biznes va qonun indeksida O'zbekiston Respublikasining o'rnini oshirish va mustahkamligini ta'minlash, xotin-qizlar va erkaklar o'rtasida siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy va boshqa sohalardagi tengsizlikni bartaraf etish, O'zbekiston Respublikasining xalqaro maydondagi imidjini oshirish imkonini beradi.

MAVZUGA DOIR ADABIYOTLAR TAHLILI

“Ayollar, biznes va qonun” indeksi turli martaba bosqichlarida ayollar va qonunlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni baholovchi sakkiz ko'rsatkichni belgilaydi. Bularga mobillik, ish joyi, ish haqi, nikoh, ota-onalik, tadbirkorlik, aktivlar va pensiya kiradi. Tadqiqot huquqiy gender tengligi va ayollarning iqtisodiy ishtiroki o'rtasidagi hal qiluvchi bog'liqlikni ta'kidlab, erishilgan yutuqlar va qolayotgan muammolarni ta'kidlaydi (Trumbić, 2020). Ayollar, biznes va qonunlar indeksi butun dunyo bo'ylab ayollarning iqtisodiy faoliyat bilan shug'ullanishi uchun qonuniy to'siqlarni o'lchaydi va gender tengligini ta'minlashga hissa qo'shadi (Iqbal, 2018), (Arekapudi, 2018). “Ayollar, biznes va qonun” indeksi butun dunyo bo'ylab ayollarning iqtisodiy faoliyatda ishtirok etishi uchun huquqiy to'siqlarni baholaydi va sakiz ko'rsatkichga e'tibor qaratadi (Iqbal, S. 2018).

TADQIQOT METADOLOGIYASI

Tadqiqotda ilmiy abstraksiyalash, guruhlash, qiyoslash, kontent va istiqbolli, empirik tahlil va boshqa uslublardan foydalanildi. Maqolada ilmiy abstraksiyalash usuli yordamida O'zbekistonning indeksdagi o'rnini va holati, o'rnini yaxshilashning ahamiyati va zarurati asoslandi. Shuningdek, amaldagi normativ-huquqiy hujjatlarni mamlakatimizning xalqaro reytinglardagi o'rnini yuksaltirishga to'sqinlik qilayotgan normalarni aniqlash nuqtai nazaridan ekspert tahlil qilish hamda tahlil natijalariga ko'ra tegishli tavsiyalar ishlab chiqildi.

TAHLIL NATIJALAR MUHOKAMASI

Jahon banki tomonidan **“Ayollar, biznes va qonun”** indeksi (WBL) 2009-yilda Jahon banki loyihasi asosida ishlab chiqilgan bo‘lib, 2010-yildan buyon muntazam ravishda o‘tkazib kelinmoqda, ushbu indeks ayollarning iqtisodiy imkoniyatlariga ta’sir ko‘rsatadigan qonunlar va qoidalar haqida ma’lumot to‘playdi. Shuningdek, ayollarning iqtisodiy imkoniyatlarini yaxshilash, kengaytirish va gender huquqlarini ta’minlash bo‘yicha tadqiqotlar olib boradi.

“Ayollar, biznes va qonun” indeksi tadqiqot va siyosat muhokamalarini, iqtisodiy imkoniyatlar holati va ayollarning imkoniyatlarini kengaytirish haqida axborot berishga qaratilgan. **“Ayollar, biznes va qonun”** indeksi barcha uchun iqtisodiy imkoniyatlarni ta’minlash bo‘yicha amalga oshirilishi kerak bo‘lgan ishlarni ta’kidlab, erishilgan yutuqlarni namoyish etadi. Jamiyatlar gender tengligiga erishgan sari, iqtisodiyot yanada barqaror bo‘lib boradi.



Harakatchanlik –
Mobility



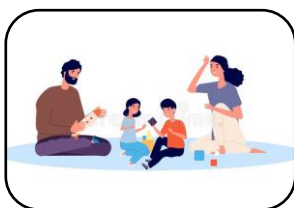
Ish joy –
Workplace



Oylik to‘lov – Pay



Nikoh – Marriage



Ota-onalik –
Parenthood



Tadbirkorlik –
Entrepreneurship



**Ko‘chmas mol-
mulklar – Assets**



Pensiya – Pension

1-rasm. “Ayollar, biznes va qonun” indeksining 8 ta indikatorlari

“Ayollar, biznes va qonun” indeksi **190** mamlakatni qamrab olgan bo‘lib, jami **35 ta savol** va **8 ta ko‘rsatkich** bo‘yicha mamlakatda **erkaklar** va **ayollarning iqtisodiy imkoniyatlardan foydalanish o‘rtasidagi huquqiy tafovutlarni** baholagan holda, har bir ko‘rsatkich ayolning karyerasidagi alohida bosqichni ifodalaydi.

HARAKATCHANLIK (MOBILITY)

Harakat erkinligi orqali ayollarning ishtiroki, harakatchanlik ko‘rsatkichi bilan o‘lchanadi, iqtisodiy imkoniyatlarni kengaytirish yo‘lidagi asosiy birinchi qadamdir. Ushbu indikator erkaklar va ayollarning yashash joyini tanlash, erkin sayohat qilish, pasport olish va o‘z xohishiga ko‘ra oilaviy uyni tark etish huquqlarini tartibga soluvchi qonun va qoidalaridagi farqlarni kuzatib boradi. Ayolning jismoniy harakatchanligini cheklash, ko‘pincha uning xavfsizligini ta’minlash usuli sifatida oqlanadi, bu ayolning uy xo‘jaligidagi muzokaralar pozitsiyasiga ta’sir qiladi hamda uning iqtisodiy va siyosiy sohalaridagi ishtirokini kamaytirishga olib kelishi mumkin. Masalan, ayolning harakatchanligini cheklash uning mehnat bozoriga kirish va biznesni boshlash qaroriga ta’sir qilishi mumkin.

Aksincha, harakatchanlikdagi cheklovlarni olib tashlash ayollarni yaxshi ish bilan ta'minlash imkonini beradi. Masalan, Efiopiya oila qonunchiligiga kiritilgan o'zgartirishlar ayolning iqtisodiy huquqlarini mustahkamlab, uni uydan tashqarida ishlash imkoniyatini oshirdi. Bundan tashqari, sayohat cheklovlarining olib tashlanishi ayollarning nafaqat xususiy sektorda bandligini ta'minlabgina qolmay, balki ularning biznes egasi bo'lish ehtimolini ham oshiradi.

Statistik ma'lumotlarga ko'ra, dunyoning 55 mamlakati ayollarning harakatlanish erkinligini cheklashda davom etmoqda. Ulardan ikkitasi – Eron Islom Respublikasi va Janubiy Sudan bu ko'rsatkich bo'yicha 0 ball olgan, 14 ta davlatda ayol uydan bemalol chiqa olmaydi, 10 ta davlatda esa ayol erkak kabi chet elga chiqa olmaydi, 34 davlatda ayol erkak kabi erkin yashash joyini tanlay olmaydi, 28 ta davlatda ayollar pasport olish uchun ariza berishda hamon qo'shimcha hujjatlar taqdim etishlari shart.

Mehnat (workplace)

Ish joyi ko'rsatkichi ayolning mehnat bozoriga kirish qaroriga ta'sir etuvchi qonunlarni, jumladan, uning huquqiy va mehnat qobiliyatini, shuningdek, kamsitish va jinsiy zo'ravonlikdan himoya qilishni tahlil qiladi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ayolning o'z kasbini erkin tanlay olmasligi uning ish topish imkoniyatlariga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda va qonunchilikdagi to'siqlarni bartaraf etish ayollarni haq to'lanadigan ishlarda va yuqori ma'lumot talab qiladigan ishlarda qatnashishga undashi mumkin. Tadqiqotlarga ko'ra, ish joyidagi jinsiy zo'ravonlik ayolning martabasiga salbiy ta'sir ko'rsatishi va moliyaviy stressni kuchaytirishi mumkinligini ko'rsatadi.

Oylik to'lov (pay)

Ish haqi indikatori erkaklar va ayollarga teng qiymatdagi mehnat uchun teng haq to'lashni ta'minlaydigan qonunlar mavjudligini va ular ayollarga tungi vaqtda, sanoat ishlarida va xavfli deb topilgan ishlarda erkaklar bilan teng ravishda ishlashga ruxsat berishini tekshiradi. Ayollarni kam haq to'lanadigan ishlarga majburlaydigan gender tarafkashliklar va tengsizliklar, masalan, lavozimlar va ish soatlaridagi farqlar, ayollarga g'amxo'rlik qilish bo'yicha nomutanosib mas'uliyati gender maoshidagi tafovutga yordam beradi. Erkaklar va ayollar o'rtasidagi daromadlar nomutanosibligining saqlanib qolishi mamlakat iqtisodiyotining o'sishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Ayollarning ish kuchidan foydalanish huquqiga oid ko'proq teng huquqli qonunlarning qabul qilinishi mehnat bozoridagi teng natijalar va inson kapitalining yaxshilanishi bilan ijobiy bog'liq bo'lib, bunga faqat erkak ishchilar orqali erishib bo'lmaydi. Xotin-qizlarning kasb tanlashini cheklash nafaqat ish joylarini ajratishga, balki mehnat bozoridagi buzilishlarga, ayollar ish haqining kamayishiga, innovatsiya va unumdorlikning pasayishiga olib keladi. Ayolning tungi smenada ishlashini taqiqlash uning lavozimi o'sishiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Ayni paytda 21 davlat ayollarning tungi vaqtda ishlash qobiliyatini cheklaydi, 49 ta davlatda ayol xavfli ishlarda, 65 ta davlatda esa erkak bilan bir xil sohalarida ishlay olmaydi.

Nikoh (marriage)

Nikoh ko'rsatkichi nikoh va ajralish bilan bog'liq bo'lgan huquqiy cheklovlarni baholaydi, bu ham ayollarning iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirishga muhim ta'sir ko'rsatadi. Qayerda bu cheklovlar davom etar ekan, ayollarning harakat erkinligi va ayollarning uy xo'jaligida qaror qabul qilish huquqi zaiflashadi. Hozirda ayollar 89 ta davlatda bunday cheklovlarga duch kelishda davom etmoqda. Nikoh va ajrim kabi oilaviy

masalalar, shuningdek, oiladagi zo‘ravonlik kabi boshqa kundalik ishlar ko‘pincha shaxsiy hisoblanadi va odatda uy xo‘jaligi bilan chegaralangan ijtimoiy normalar hamda ayollarning jamiyatdagi o‘rni haqidagi g‘oyalar bilan belgilanadi. Nikoh kabi o‘ta xususiy masalalarni isloh qilish ko‘pincha milliy yoki madaniy o‘ziga xosliklarni himoya qilish bahonasida qarshi chiqiladi.

Oiladagi zo‘ravonlik ayollarning sog‘lig‘iga va ularning mehnatda faol ishtirok etish qobiliyatiga salbiy ta‘sir ko‘rsatishdan tashqari dunyo yalpi ichki mahsulotining 5 foizga qisqarishiga olib keladi. So‘nggi tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, ayollarga nisbatan zo‘ravonlikning iqtisodiy rivojlanishga salbiy ta‘siri oiladagi zo‘ravonlikdan himoya qiluvchi qonunlar mavjud bo‘lmagan mamlakatlarda kuchaymoqda. Oiladagi zo‘ravonlikka qarshi qonunlarni qabul qilish va kuchaytirish hamda ayollarning qaror qabul qilish vakolatlarini kuchaytirish oiladagi zo‘ravonlikning tarqalishi hamda unga bog‘liq iqtisodiy xarajatlarni cheklashga yordam beradi. Bundan tashqari, ayollarning ish joyidagi farovonligini oshiradi va ularning lavozimga ko‘tarilish hamda yuqori maosh olish ehtimolini oshiradi. Shu sababli oiladagi zo‘ravonlikka qarshi qonunchilik ayollarning mehnatdagi ishtirokini yaxshilash uchun juda muhimdir.

Ota-onalik (parenthood)

Ota-onalik ko‘rsatkichi homiladorlik davrida va undan keyin ayolning ishiga ta‘sir qiluvchi qonunlarni, shu jumladan, pullik ta‘tilni hamda firmalarda ayollarning homilador bo‘lganligi sababli ishchilarni ishdan bo‘shatishini taqiqlovchi qonunlarni o‘rganadi. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT)ning onalikni himoya qilish to‘g‘risidagi konvensiyasi, 2000-yil (№183)da belgilab qo‘yilganidek, ayol tug‘ishidan oldin, homiladorlik tufayli ishdan bo‘shatilishidan himoyalaniishi juda muhimdir. Homilador ishchilarni himoya qilish ayollarni ishchi kuchida ishtirok etishga undash uchun muhim ahamiyatga ega. Homiladorlik davrida mehnatni muhofaza qilish ayollarning farzand ko‘rishning biologik qobiliyati tufayli nohaq ishdan bo‘shatilmasligi yoki kamsitilmasligini ta‘minlaydi.

Ayol farzand ko‘rgandan keyin ham siyosatga aralashuv zarurati muhim bo‘lib qolmoqda. Darhaqiqat, tadqiqotlar tug‘uruq ta‘tillari va ayollar bandligi o‘rtasida ijobiy hamda statistik jihatdan muhim bog‘liqlikni ko‘rsatadi. Onalik ta‘tillari ish beruvchi kafolati emas, balki davlat tomonidan to‘liq moliyalashtirilsa, ijobiy munosabat yanada kuchayadi. 2000-yildagi XMTning Onalikni himoya qilish to‘g‘risidagi konvensiyasida ko‘rsatilganidek, 72 ta davlatda kamida 14 haftalik tug‘uruq va tug‘ish bo‘yicha to‘lanadigan ta‘til berilmaydi, 118 ta davlatda ishlaydigan onalarga kamida 14 haftalik pullik tug‘uruq ta‘tilini beradi. Biroq bu mamlakatlardan faqat 80 tasi ijtimoiy ta‘minot kabi davlat jamg‘armalari orqali onalik nafaqalarini beradi, 15 ta davlatda homiladorlik va tug‘ish bo‘yicha nafaqalar faqat ish beruvchi tomonidan qoplanadi, 23 ta davlatda esa xarajalar ish beruvchilar va davlat o‘rtasida taqsimlanadi.

Kerakli muddatdagi tug‘uruq ta‘tili va ish joyini saqlab qolish juda muhim bo‘lsa-da, faqat onalik ta‘tilini taklif qilish, ayniqsa, 30 haftadan ortiq, ish kuchidagi ayollarning kamligi bilan bog‘liq bo‘lishi mumkin. Tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, otalik va onalik ta‘tillari o‘rtasidagi tafovutning kichikroq bo‘lishi ayollarning mehnatda ishtirok etish ko‘rsatkichlarining yuqoriligi bilan bog‘liq bo‘lib, ota-ona ta‘tillaridagi farqni qisqartirish orqali ayollarning mehnatdagi ishtirokini oshirish mumkinligini ko‘rsatadi. Dunyo bo‘ylab 117 ta davlat otalarga pullik bolalik ta‘tilini beradi. Garchi bir xil miqdordagi mamlakatlarda tug‘uruq ta‘tillari (118 ta) va ota-ona ta‘tillari (117 ta) ta‘minlansa-da, ta‘tilning davomiyligi keskin farq qiladi, onalar uchun o‘rtacha 192,3 kun va otalar uchun 22,5 kunga to‘g‘ri kelmoqda.

Tadbirkorlik (entrepreneurship)

Biznesni yuritish maoshli ishga muqobil va ko'pincha ayollar uchun ma'qul tanlov bo'lgani uchun "Tadbirkorlik" indikatori ayolning biznes boshlash va yuritish qobiliyatidagi to'siqlarni o'rganadi. Xotin-qizlarga nisbatan teng bo'lmagan huquqiy munosabat tadbirkor ayollar va tadbirkorlik faoliyatini boshlashni rejalashtirayotgan ayollar uchun jiddiy to'siq bo'lmoqda. Tadbirkorlikni boshlash ayollarning iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirishning muhim yo'li hisoblanadi. Tadbirkorlikni boshlashda ayollar sezilarli darajada ko'proq to'siqlarga duch kelishadi. Natijada ayollarning tadbirkor bo'lish ehtimoli kamroq bo'lib, global miqyosda har 100 tadbirkorga 68 nafar tadbirkor ayol to'g'ri keladi.

So'nggi taqdqiqotlarga ko'ra, gender tafovuti daromadi past bo'lgan mamlakatlarda eng yuqori ekanligini ko'rsatmoqda. COVID-19 pandemiyasi bu nomutanosiblikni yanada kuchaytirdi, COVID-19 pandemiyasi davrida kredit olish uchun ariza topshirish ehtimoli ko'proq bo'lsa-da, erkaklarga qarashli firmalarga qaraganda ikki baravar ko'proq rad etilgan. Ayniqsa, garovga qo'yiladigan talablarni kamaytirish orqali ayollarning moliyadan foydalanishini rag'batlantiradigan siyosat ayollarga tegishli firmalarning unumdorligi va barqarorligini oshirishning muhim vositalaridir. Ayollar tadbirkorligidagi cheklovlarni olib tashlash iqtisodiy inklyuziyaga sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkin. Garchi 89 ta davlat tadbirkorlik ko'rsatkichi bo'yicha eng yuqori ballni qo'lga kiritgan bo'lsa-da, ko'pgina iqtisodlarda ayollar hali ham moliyadan foydalanishda qonuniy cheklovlarga duch kelmoqdalar va bu ularning muvaffaqiyatli tadbirkor bo'lish imkoniyatlarini cheklaydi.

Xalqaro moliya korporatsiyasining hisob-kitoblariga ko'ra, tadbirkor ayollarning kreditga 1,7 trillion AQSh dollari miqdorida qondirilmagan talabi mavjud. Bugungi kunga qadar 101 ta davlatda kredit olishda gender asosidagi kamsitishlarni aniq taqiqlovchi qonun hujjatlari hali ham mavjud emas ekan.

Ko'chmas mol-mulk (assets)

Ayollarning iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirishda mulkning asosiy rolini hisobga olgan holda, Mol-mulk ko'rsatkichi mulkchilik va meros bo'yicha gender farqlarini o'rganadi. Ayollarning resurslarga egalik qilishi, ulardan foydalanishi va nazorati ularning faoliyati va iqtisodiy daromadlari uchun muhimdir. Empirik tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, turmush o'rtoqlar o'rtasida mulkning teng taqsimlanishi ayollarning oilada qaror qabul qilishiga yordam beradi. Masalan, xotin-qizlarning meros huquqini mustahkamlash ayollarning ta'lim va sog'lig'ini yaxshilashga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

So'rovda qatnashgan 190 ta davlatdan 76 tasida hali ham ayollarning mulkiy huquqlari cheklanmoqda. Dunyo bo'ylab 57 ta davlat ayolning uy xo'jaligiga qo'shgan pulsiz hissasini tan olmaydi. Ayollarning ko'pchiligi haq to'lanmaydigan uy ishlarini bajarishi sababli ularning ish topish va mustaqil hayot kechirish imkoniyatlari ko'pincha cheklangan. 19 ta davlat ayollarga ko'chmas mulkka teng egalik qilish huquqini bermaydi va 18 ta davlat ayollarga birgalikda egalik qiladigan mulkni boshqarish huquqini bermaydi.

Biroq tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, ayollarga mulkka teng huquq berish ularning iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirish uchun juda muhimdir. Turmush o'rtoqlar yoki bolalar o'rtasidagi teng meros huquqlari ayollarning iqtisodiy mustaqilligi va garov sifatida ko'chmas mulkdan foydalangan holda kredit olishlari uchun ham muhim ahamiyatga ega. 41 ta davlat hanuzgacha mulkni taqsimlashda o'g'il bolarga ustunlik beradi, 43 ta mamlakat hali ham tirik qolgan erkak va ayol turmush o'rtoqlarga teng meros huquqini bermaydi.

O'rganilgan 190 ta davlatdan 76 tasida hali ham ayollarning mulkiy huquqlari cheklanmoqda. Dunyo miqyosida 57 ta davlat ayollarning haq to'lanmaydigan parvarish va uy ishlarini tan olmaydi. Ayollar ko'p haq to'lanmaydigan parvarish va uy ishlarini bajarishi sababli ularning ish qidirish hamda mustaqil hayotga erishish imkoniyatlari ko'pincha cheklangan. Shuningdek, 19 ta davlat ayollarga ko'chmas mulkka teng egalik huquqini bermaydi va 18 ta davlat ayollarga birgalikda egalik qiluvchi mulklarni nazorat qilish huquqini bermaydi. Shunga qaramay, tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, ayolga mulkka teng huquq berish uning iqtisodiy imkoniyatlarini yaxshilash uchun juda muhimdir. Teng meros huquqlari ayollarning iqtisodiy mustaqilligi va ko'chmas mulkdan garov sifatida foydalanish orqali kredit olish qobiliyatining asosiy omilidir. 41 ta davlat hanuzgacha o'g'illar va qizlar o'rtasida meros huquqlarini farqlaydi, mulkni taqsimlashda o'g'il farzandlarni afzal ko'radi. 43 ta davlat haligacha erkak va ayolga teng meros huquqini bermaydi.

PENSIYA (PENSION)

Erkaklar va ayollarning mehnat faoliyatidagi tafovutlar qarilik nafaqalari miqdoriga sezilarli darajada ta'sir qiladi. Pensiya ko'rsatkichi nafaqaga chiqqandan keyin ayollarning iqtisodiy xavfsizligiga ta'sir qiluvchi qonunlarni baholaydi.

118 ta davlatda ayollarning pensiya miqdoriga ta'sir qiluvchi qonunlar haligacha tenglashtirilmagan. 11 ta davlatda xususiy sektor xodimlari uchun majburiy pensiya ta'minoti tizimi joriy etilmaydi, shuning uchun Pensiya indikatori bo'yicha savollarda ushbu iqtisodlarga ball berilmaydi.

Ayollar erkaklarnikidan ko'ra ko'proq umr ko'rishlari va ish haqi to'lanmaydigan ishda, qisqaroq ishlashlari sababli erta nafaqaga chiqish ayollarning keksa yoshdagi moliyaviy xavfsizligiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Ayollar nafaqaga chiqishdan bir necha yil oldin eng yuqori daromadga ega bo'lishlari mumkin va natijada jamg'armalar yaratish hamda ijtimoiy sug'urta to'lovlarini oshirish imkoniyatlaridan voz kechishlari mumkin. Shuningdek, tadqiqotlar mehnat muddati va pensiya daromadlari o'rtasidagi aniq bog'liqlikni ko'rsatmoqda, ya'ni ishlash muddati qanchalik uzoq bo'lsa, oylik pensiya miqdori shunchalik yuqori bo'ladi. Shunga qaramay, 37 ta davlatda ayollar erkaklarga qaraganda erta nafaqaga chiqadi va qisman kam pensiya oladi, 63 ta davlatda ayollar erkaklarga qaraganda erta nafaqaga chiqadi va to'liq pensiya oladi, Janubiy Osiyodan tashqari barcha mintaqalardagi 15 ta davlatda ayollar erkaklarga qaraganda ertaroq pensiyaga chiqadi.

Ba'zi davlatlarda ayollarning pensiya yoshini erkaklarnikiga tenglashtirish bo'yicha islohotlar amalga oshirilmoqda. Masalan, Bolgariya 2037-yilga kelib erkaklar va ayollar uchun pensiya yoshini bosqichma-bosqich 65 yoshga oshiradi. Erkaklar uchun pensiya yoshi 2018-yil 1-yanvardan boshlab har bir kalendar yili bir oyga o'sdi. Ayollar uchun yosh ikki oyga oshdi. 2029-yilgacha har bir kalendar yili va keyin 65 yoshga yetgunga qadar har bir kalendar yili 3 oyga ko'payadi. Bahrayn o'zining ijtimoiy sug'urta qonuniga o'zgartirish kiritib, nafaqaga chiqqanda erkaklar ham, ayollar ham to'liq pensiya olishi mumkin bo'lgan yoshni tenglashtirdi. Ilgari Bahrayndagi ayollar erkaklarnikidan besh yil oldin 55 yoshda nafaqaga chiqishgan. Endi erkaklar ham, ayollar ham 60 yoshda nafaqaga chiqadilar. 107 ta davlatda mavjud pensiya tizimi nafaqalarni hisoblashda bolalarni parvarish qilish (ya'ni tug'uruq va tug'ish ta'tillari) uchun ishdan bo'shatilgan davrlarni hisobga oladi. Ijtimoiy siyosat va tug'uruq ta'tillari nafaqalari ko'lamini onalarning mehnat bozoridagi mavqeyini va natijada pensiya miqdorini aniqlash uchun juda muhimdir. Avstraliya va Qo'shma Shtatlar bu davrlarni hisobga olmaydigan yagona OECD yuqori daromadli iqtisodlari hisoblanadi.

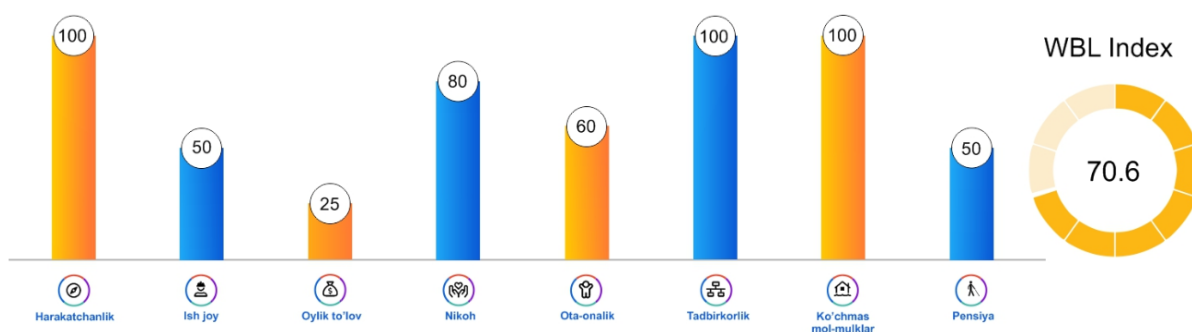
HARAKATCHANLIK	• 4 TA SAVOL
ISH JOY	• 4 TA SAVOL
OYLIK TO'LOV	• 4 TA SAVOL
NIKOH	• 5 TA SAVOL
OTA-ONALIK	• 5 TA SAVOL
TADBIRKORLIK	• 4 TA SAVOL
KO'CHMAS MOL-MULKLAR	• 5 TA SAVOL
PENSIYA	• 4 TA SAVOL

2-rasm. “Ayollar, biznes va qonun” indeksining 8 ta indikatorlari va savollari

“Ayollar, biznes va qonun” indeksi ma’lumotlarni oila, mehnat va jinoyat qonunchiligi bo’yicha bilimga ega mahalliy ekspertlarning fikr-mulohazalari asosida yangilaydi. Ko’rsatkich darajasidagi ballar ushbu indikator doirasidagi savollarning o’rtacha qiymatini hisoblash va natijani **100** ga ko’paytirish yo’li bilan olinadi. Keyin umumiy ballar har bir ko’rsatkich bo’yicha o’rtacha qiymatni olish yo’li bilan hisoblanadi, **100** ball eng yuqori ko’rsatkichni bildiradi. Soddaroq qilib aytganda, har bir indikator **100** ballik tizim orqali baholanadi, **4** ta subindiktordan iborat bo’lgan taqdirda **25** ball, **5** ta subindiktordan iborat bo’lgan taqdirda **20** ball qo’yiladi.

“Ayollar, biznes va qonun” indeksida keltirilgan savollar ayollarning iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirish bilan bog’liq natijalar, xususan, ayollarning ish kuchi ishtiroki hamda boshqa manfaatdor natijalar bilan bog’liq statistik ahamiyatga ega ma’lumotlarga asoslanadi.

Yurtimiz “Ayollar, biznes va qonun” indeksining asosiy indikatorlari bo’yicha **2020** yilda **xotin-qizlar huquqlari** va **gender tenglik** bo’yicha ahamiyatga molik islohotlarni amalga oshirgan **27 ta** davlat qatoriga kiritilib, **5 pog’onaga** yuqorilab, O’zbekiston dunyo davlatlar orasida **134-o’rinni** egalladi. Biroq “Ayollar, biznes va qonun” indeksining **2021, 2022 va 2023** yillardagi hisobotlarida **O’zbekiston 190 ta** davlatlar orasida **70,6 ball** bilan qayd etgan holda **o’zgarishsiz** qolib kelmoqda edi.



Ushbu indeks tahlili shuni ko'rsatmoqdaki, O'zbekiston **"Ish joyi"** ko'rsatkichi bo'yicha **50 ball**, **"Oylik to'lov"** ko'rsatkichi bo'yicha **25 ball**, **"Nikoh"** ko'rsatkichi bo'yicha **80 ball**, **"Pensiya"** ko'rsatkichi bo'yicha **50 ball**, **"Ota-onalik"** ko'rsatkichi bo'yicha **60 ball**, qolgan **"Harakatchanlik"**, **"Tadbirkorlik"**, **"Ko'chmas mol-mulk"** kabi ko'rsatkichlar bo'yicha **esa 100 balldan** iborat natija ko'rsatgan.

O'zbekiston **ish joy ko'rsatkichi** bo'yicha **4 ta** savol asosida **50 ball** to'plagan. **Jahon banki** ushbu **4 savoldan 2 tasi**, ya'ni **"Ishda jinsiy zo'ravonlikka qarshi qonun bormi?"** hamda **"Ishda jinsiy zo'ravonlik uchun jinoiy jazo yoki fuqarolik choralari bormi?"** kabi savollarga qoniqarli javob ololmagan.

Yurtimiz "Oylik to'lov" ko'rsatkichi bo'yicha **25 ball** to'plagan. Ushbu ko'rsatkich bo'yicha **4 ta** savol qo'yilgan bo'lib, O'zbekiston **4 ta** savoldan **3 tasiga**, ya'ni **"Qonun teng qiymatdagi ish uchun teng haq to'lashni talab qiladimi?"**, **"Ayol ham erkak kabi xavfli hisoblangan ishda ishlashi mumkinmi?"** va **"Ayol ishlab chiqarishda erkak kabi ishlay oladimi?"** kabi savollarga bo'yicha **Jahon banki** qoniqarli javob ololmagan.

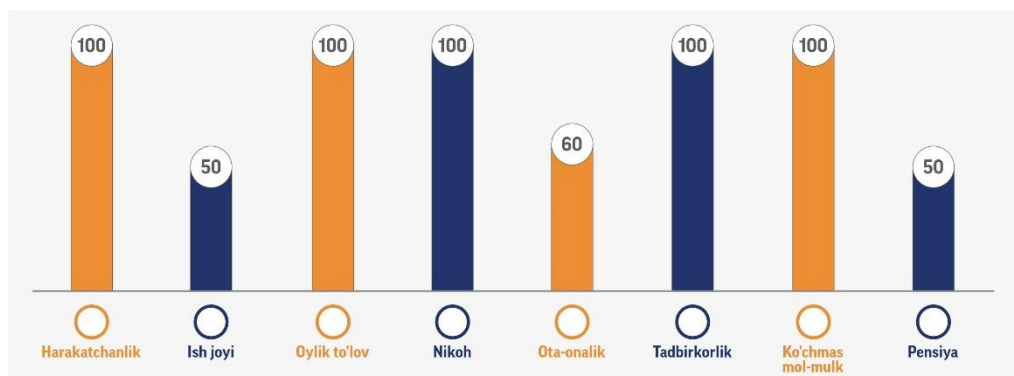
Mamlakatimiz nikoh ko'rsatkichi bo'yicha umumiy **80 ball** to'plagan. Ushbu ko'rsatkich bo'yicha umumiy **5 ta** savol qo'yilgan bo'lib, ular orasidan **"Oilaviy zo'ravonlikka qarshi maxsus qonunchilik mavjudmi?"** kabi savolga **Jahon banki** kerakli javob ololmagan.

Oilaviy zo'ravonlikka qarshi maxsus qonunchilik mavjud emasligi bo'yicha **2014-yildagi "Ayollar, biznes va qonun" indeksi** hisobotida **(179-bet) O'zbekiston** salbiy reytingga egaligi keltirib o'tilgan. Shuningdek, **"Ayollar, biznes va qonun" indeksining 2018-yildagi** hisobotida ham **189 mamlakatdan 45 tasida** oiladagi zo'ravonlik qonunlari mavjud emasligi qayd etilgan bo'lib, ular qatoriga Afrika, Armaniston, Afg'oniston, Gaiti, Mikroneziya Federativ davlatlari, Myanma, Rossiya va **O'zbekiston** kiritilgan.

O'zbekiston ota-onalik ko'rsatkichi bo'yicha **60 ball** to'plagan. **Ota-onalik ko'rsatkichi** bo'yicha **5 ta** savol qo'yilgan bo'lib, ular orasidan **"Davlat tomonidan tug'uruq ta'tilining 100 foizi to'lanadimi?"** va **"Otalar uchun haq to'lanadigan ta'til bormi?"** kabi savollar bo'yicha **Jahon banki** kerakli javob ololmagan.

Shuningdek, pensiya ko'rsatkichi bo'yicha **50 ball** to'plagan bo'lib, ushbu ko'rsatkich bo'yicha **4 ta** savol qo'yilgan. Ushbu savollar orasidan **"Erkaklar va ayollar to'liq pensiya ta'minoti bilan nafaqaga chiqishlari mumkin bo'lgan yosh bir xilmi?"** va **"Erkaklar va ayollar qisman pensiya ta'minoti bilan nafaqaga chiqishlari mumkin bo'lgan yosh bir xilmi?"** kabi savollarga **Jahon banki** qoniqarli javob ololmagan.

"Ayollar, biznes va qonun" indeksining 2024-yil hisobotiga ko'ra, **O'zbekiston 190 ta** davlatlar orasida **82,5 ball** bilan qayd etgan holda **11,9 ball** bilan **Markaziy Osiyoda birinchilikni** egaladi.



Jumladan, O'zbekiston **“Harakatchanlik”, “Tadbirkorlik”, “Ko'chmas mol-mulk”, “Oylik to'lov”, “Nikoh”,** kabi ko'rsatkichlar bo'yicha **100 ball** to'plagan bo'lsa, **“Ish joyi”** ko'rsatkichi bo'yicha **50 ball**, **“Pensiya”** ko'rsatkichi bo'yicha **50 ball**, **“Ota-onalik”** ko'rsatkichi bo'yicha **60 ball**, to'plagan.

2023-yilda butun dunyo mamlakatlari huquqiy teng imkoniyatlar islohotining uchta toifasi - ish haqi, ota-ona huquqlari va ish joyini himoya qilish bo'yicha islohotlarni ilgari surishda ayniqsa qat'iyatli bo'ldi. Bunda ayniqsa Ozarbayjon, Iordaniya, Malayziya va **O'zbekiston** mamlakatlari birgalikda teng qiymatdagi ish uchun teng haq to'lashni talab qiluvchi yoki ayollarning sanoat yoki xavfli ishlarda ishlash qobiliyatiga qo'yilgan cheklovlarni bekor qiluvchi **10 ta** islohotni amalga oshirganligi bo'yicha peshqadamlik qilmoqda. Umuman olganda, Iordaniya, Malayziya va **O'zbekiston** ko'plab sohalarda o'tkazilgan **keng qamrovli islohotlar** tufayli eng ko'p yaxshilangan iqtisodlar bo'ldi va bu o'z ko'rsatkichlarini **19 dan 28 foizgacha** ko'tardi.

O'zbekistonda ilk bor Qonunchilik palatasi tomonidan 2023-yil 23-martda qabul qilingan, Senat tomonidan 2023-yil 6-aprelda ma'qullangan 11-apreldan boshlab kuchga kirgan **“Xotin-qizlar va bolalar huquqlari, erkinliklari hamda qonuniy manfaatlarini ishonchli himoya qilish tizimini yanada takomillashtirilishi munosabati bilan O'zbekiston Respublikasining ayrim qonun hujjatlariga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish to'g'risida”**gi O'RQ-829-sonli O'zbekiston Respublikasining Qonuni qabul qilindi. Qonunda **“oilaviy zo'rvonlik”** uchun jinoiy javobgarlik belgilanishi evaziga **“Nikoh”** ko'rsatkichi yaxshilandi.

Shuningdek, **“Oylik to'lov”** kabi ko'rsatkichning yaxshilanishiga amaldagi yangi mehnat kodeks sabab bo'ldi.

Amaldagi yangi Mehnat kodeksining **4-moddasida** barcha fuqarolar mehnat huquqlarini amalga oshirish va himoya qilishda teng imkoniyatlarga egaligi; Mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitish taqiqlanishi, jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab-mavqeyi, yashash joyi, dinga bo'lgan munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek, xodimlarning ishchanlik sifatlari va mehnati natijalari bilan bog'liq bo'lmagan boshqa jihatlariga qarab mehnat va mashg'ulotlar sohasida biror-bir to'g'ridan to'g'ri yoki bilvosita cheklovlar belgilash, xuddi shuningdek, biror-bir to'g'ridan to'g'ri yoki bilvosita imtiyozlar berish kamsitish deb hisoblanishi aniq belgilangan.

Mehnat va mashg'ulotlar sohasida xodimlarning huquqlarini mehnatning muayyan turiga xos bo'lgan talablar yoki yuqoriroq ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan shaxslar (oilaviy vazifalarni bajarish bilan band bo'lgan shaxslar, voyaga yetmaganlar, nogironligi bo'lgan shaxslar, homilador ayollar va boshqalar) to'g'risidagi alohida g'amxo'rlik bilan bog'liq holda asoslangan tarzda farqlash, istisno etish, ularga afzallik berish, shuningdek, ularni cheklash kamsitish deb hisoblanmaydi.

Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solish borasidagi asoslangan farqlar xodimning ish beruvchi bilan mehnat aloqasi xususiyatiga, mehnat faoliyati amalga oshiriladigan joyga, xodim mehnatining shart-sharoitlari va xususiyatiga, ish beruvchining huquqiy maqomiga, ba'zi tarmoqlar va kasblardagi xodimlar mehnatining o'ziga xos xususiyatlariga, organizmning psixofiziologik xususiyatlariga, oilaviy vazifalarning mavjudligiga hamda boshqa obyektiv holatlarga bog'liq bo'lishi mumkin.

Mehnat va (yoki) mashg'ulotlar sohasida o'zini kamsitilgan deb hisoblagan shaxs kamsitilish fakti ustidan belgilangan tartibda shikoyat qilishi, shu jumladan, kamsitishni bartaraf etish hamda o'ziga yetkazilgan moddiy zararning o'rnini qoplash va ma'naviy ziyonning kompensatsiya qilinishi to'g'risidagi ariza bilan sudga murojaat qilishi mumkin.

Bundan tashqari, yangi Mehnat Kodeksining **244-moddasida** mehnatga haq to'lashning asosiy kafolatlari sifatida, mehnatga haq to'lash sohasida kamsitishning taqiqlanishi va teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollarga teng miqdorda haq to'lanishini ta'minlanishi belgilandi.

“Ayol kishi erkak kishiga o'xshab xavfli ishlab chiqarishda ishlashi mumkinmi?”, “Ayol kishi sanoatda erkak kishi bilan bir xil ishlay oladimi?” savollariga “Yo'q” deb javob berilgan.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 7-martdagi **“Xotin-qizlarning mehnat huquqlari kafolatlarini yanada kuchaytirish va tadbirkorlik faoliyatini qo'llab-quvvatlashga oid chora-tadbirlar to'g'risida”** PQ-4235-son qarori 1-bandiga muvofiq 2019-yil 1-may oyidan boshlab ayollar mehnatini muayyan soha yoki kasblarda qo'llash bo'yicha taqiqlar bekor qilingan.

Mehnat kodeksining **225-moddasi** mehnat sharoiti noqulay ishlarda, shuningdek, yerosti ishlarida ayollar mehnati qo'llanishini taqiqlovchi norma Mehnat kodeksining yangi tahriridagi Mehnat kodeksidan chiqarib tashlandi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

1. Xotin-qizlarning huquq va qonuniy manfaatlarini himoya qilishga qaratilgan Milliy qonunchiligimizda mavjud normalarni, islohotlar natijasida qonunchilikka kiritilgan yangi me'yoriy hujjatlarni Jahon bankining mas'ul ekspertlariga yetkazish.

2. Xotin-qizlarni tadbirkorlikka jalb qilishni rag'batlantiruvchi qo'shimcha choralar ko'rish, Xotin-qizlarni har tomonlama qo'llab-quvvatlash, ularning huquq va qonuniy manfaatlarini himoya qilishga qaratilgan normalar ijrosini doimiy monitoring qilib borish.

3. Jahon gender indekslarini har tomonlama ko'rib chiqish va O'zbekistonning pozitsiyalarini tahlil qilish, O'zbekiston qaysi ko'rsatkichlar bo'yicha past ko'rsatkichlarga ega ekanligini aniq belgilash.

4. Barcha ko'rsatkichlarning o'zbek tiliga to'g'ri tarjima qilinishini ta'minlash. Ba'zi hollarda tarjima tufayli, jahon indeksini tayyorlash uchun qanday ma'lumot berish kerakligi aniq emas.

5. Har bir ko'rsatkich bo'yicha sharhlar va tushuntirishlar tayyorlash, bu indeksda aniq nima baholanishi – qonunchilik yoki amaliyot, stereotiplar ta'siri yoki boshqa omillar. Ko'rsatkichni noto'g'ri tushunish, bajarilgan ishlar to'g'risida ma'lumot berilmasligiga olib keladi.

6. Muayyan ko'rsatkich bo'yicha ma'lumotlarni to'plash va tahlil qilish qaysi bo'linma zimmasiga yuklanishini aniq belgilash, shuningdek, ular o'rtasida muvofiqlashtirishni ta'minlash.

7. Nafaqat ma'lumotlar to'plash tizimini takomillashtirish, balki ularni o'z veb-saytlarida ham faol e'lon qilish, chunki jahon gender indekslarini tuzishda davlat organlarining veb-saytlari ham axborot manbayi hisoblanadi.

8. Umuman olganda, O'zbekistonning BMT organlari va tuzilmalariga (inson huquqlari bo'yicha qo'mitalar, XMT, JSST, UNESCO, UNICEF, shu jumladan, inson huquqlarini amalga oshirish bo'yicha hisobotlar va boshqalar), global gender indeksleri uchun ma'lumot manbayi hisoblanadi.

9. Jahon gender indekslarini tayyorlashni ta'minlash uchun ularning keng tarqalishi va ochiqligi uchun veb-saytlar hamda boshqa elektron manbalarda tadqiqot hamda hisobotlar natijalarini ingliz tilida e'lon qilish muhim.

10. Gender masalalari bo'yicha tadqiqotlarni faollashtirish, batafsil statistik ma'lumotlar, jinslar bo'yicha ajratilgan ma'lumotlar, infografikalarni kiritishni ta'minlash, tadqiqot formati va yondashuvlarini yangilash.

11. Oilaviy zo'ravonlikning ta'rifi bo'yicha psixologlar uchun treninglar o'tkazish (psixologik zo'ravonlik uchun jazo to'g'risidagi qonun qabul qilingan Daniya tajribasi asosida) oilaviy zo'ravonlik uchun jazoni kuchaytirish.

12. Nikoh shartnomasidan ayollarning mulkiy huquqlarini himoya qilish vositasi sifatida foydalanish amaliyotini faollashtirish.

13. Ayollarni zo'ravonlikdan himoya qilish bo'yicha alohida chora-tadbirlar rejasi yoki qonunosti hujjatlarini qabul qilish (xorijiy tajribani hisobga olgan holda).

14. "Reproduktiv salomatlik to'g'risida"gi Qonunda inson huquqlari yoki mentalitet tamoyillaridan kelib chiqishni belgilash. Qonunda aksariyat qoidalar ayollarga tegishli, bu mentalitet bilan bog'liq. Shu bilan birga, konstitutsiyaga otalikni himoya qilish to'g'risidagi nizomni kiritish taklif etilayotganini inobatga olib, Qonunda erkaklarning reproduktiv salomatligiga oid normalarning mavjudligini ta'minlash.

15. Xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlashga qaratilgan chora-tadbirlarning aksariyati vaqtinchalik maxsus chora-tadbirlar xarakteriga ega bo'lganligi sababli qonunosti hujjatlarini qabul qilish orqali qonun hujjatlarining gender sezgirligini ta'minlash.

16. Qonun hujjatlarining gender ekspertizasini o'tkazish uchun xalqaro huquq qonunchilikning ma'lum sohasi, gender statistikasi, stereotiplar ta'sirini yaxshi biladigan amaliyotchilarni o'z ichiga olgan maxsus ishchi guruhlarini tashkil etish zarur.

17. Gender ekspertizasini o'tkazish va gender ko'rsatkichlari hamda global gender indekslari bilan ishlash bo'yicha onlayn kurslarni ishlab chiqish.

18. Aholini gender tengligi masalalari bo'yicha o'qitish, ishning yangi formatlarini ishlab chiqish, ommaviy axborot vositalari, ijtimoiy tarmoqlar, videorolik, infografika, komikslar, multfilmlar va boshqalardan faol foydalanish.

19. O'zbekistonning turli jahon indekslaridagi o'rni bo'yicha yagona elektron ma'lumotlar bazasini yaratish, unda indekslar to'g'risida ixcham umumlashtirilgan va tizimlashtirilgan ma'lumotlar, past ko'rsatkichlar sabablarini tahlil qilish, indekslardagi pozitsiyalarni yaxshilash chora-tadbirlari bo'yicha tavsiyalar, har bir indeks bilan ishlash bo'yicha ko'rsatmalar va boshqalar (Qirg'iziston tajribasini hisobga olgan holda, mamlakatning 100 dan ortiq indekslari bo'yicha o'quv qo'llanmasi nashr etish).

20. Hisobotlar va raqamli platformalar uchun yuqori sifatli infografika tayyorlash, aholining gender masalalari bo'yicha xabardorligini oshirish ishlarni kuchaytirish, bu axborotni yetkazib berishni osonlashtiradi hamda keng jamoatchilik uchun ochiqligini ta'minlaydi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Trumbić, T. (2020). Women, Business, and the Law 2021., 1-60.
<https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1532-4>.
2. Arekapudi, N. (2018). Women, Business, and the Law 2019., 1-27.
<https://doi.org/10.1596/27444>.
3. Iqbal, S. (2018). Women, Business, and the Law 2018., 1-28.
<https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1252-1>.

4. Islam, Asif, Silvia Muzi, and Mohammad Amin. 2019. "Unequal Laws and the Disempowerment of Women in the Labour Market: Evidence from Firm-Level Data." *Journal of Development Studies* 55 (5): 822–44. doi:10.1080/00220388.2018.1487055.
5. Women, Business and the Law 2023, Report/p.24
6. McLaughlin, Heather, Christopher Uggen, and Amy Blackstone. 2017. "The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women." *Gender and Society* 31 (3): 333–58.
7. Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. 2017. "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." *Journal of Economic Literature* 55 (3): 789–865.
8. Women, Business and the Law 2023, Report/p.27
9. Gu, Xin, Hao Li, and Langchuan Peng. 2022. "The Anti-Domestic Violence Law and Women's Welfare: Evidence from a Natural Experiment in China." *Journal of Economic Behavior & Organization* 2022 (October): 1–16.
10. Behari, A. 2021. "Proving a Causal Link between Pregnancy and Dismissal: An Analysis of the Disclosure of Pregnancy and the Protection of Pregnant Employees in the South African Workplace." *Journal of South African Law/Tydskrif vir die Suid-Afrikaanse Reg* 2021 (1): 106–22.
11. Amin, Mohammad, and Asif M. Islam. 2022. "The Impact of Paid Maternity Leave on Women's Employment." Policy Research Working Paper 10188, World Bank, Washington, DC.
12. Del Rey, Elena, Andreas Kyriacou, and José I. Silva. 2021. "Maternity Leave and Female Labor Force Participation: Evidence from 159 Countries." *Journal of Population Economics* 34 (3): 803–24.
13. Hyland, Marie, and Liang Shen. 2022. "The Evolution of Maternity and Paternity Leave Policies over Five Decades: A Global Analysis." Policy Research Working Paper 10215, World Bank, Washington, DC.
14. <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>
15. <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>
16. <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>
17. <https://lex.uz/ru/docs/6430272#6430942>