

КОРХОНАЛАРДА ТЕНГЛИК, ГЕНДЕР БАЛАНСИ ВА ИНКЛЮЗИЯ СИЁСАТИНИ ESG ДОИРАСИДА АМАЛГА ОШИРИШ

Абдурасулов Илхомжон Икромжон ўғли

“Alfa Life Insurance” АЖ Суғурта департаменти директори

Сўнгги йилларда жаҳон ҳамжамиятида иқтисодий ривожланиш стратегиялари нафақат молиявий самарадорлик, балки инсон омилига таянилган ижтимоий барқарорлик тамойилларига асосланмоқда. Хусусан, ишлаб чиқариш, инвестиция ва бизнес муҳитини такомиллаштириш жараёнларида тенглик, гендер баланс ва инклюзия сиёсатини таъминлаш глобал иқтисодий кун тартибининг устувор йўналишларидан бирига айланди.

Замонавий иқтисодиётда корхоналар фаолияти фақат фойда кўрсаткичлари билан эмас, балки жамият олдидаги масъулияти, ходимлар учун тенг имкониятлар яратиши, ногиронлиги бўлган шахслар ва аёллар учун инклюзив муҳит ташкил этиши билан ҳам баҳоланмоқда. Бу тенденция ESG (Environmental, Social, Governance — Экологик, Ижтимоий ва Корпоратив бошқарув) тамойилларининг асосий мазмунини ташкил этади.

Бундан ташқари, халқаро тадқиқотлар натижаларига кўра, гендер ва инклюзия сиёсати самарали бўлган ташкилотларда меҳнат унумдорлиги ўртача 15–20 фоизга ошган, ижтимоий муносабатлар барқарорлашган ҳамда корпоратив маданият юқори даражага кўтарилган. Шунинг учун ҳам халқаро ташкилотлар, жумладан, БМТ ва Жаҳон банки каби институтлар миллий иқтисодиётларнинг рақобатбардошлигини баҳолашда “гендер тенглик индекси”ни муҳим мезон сифатида қўлламоқда.

Ўзбекистон учун ҳам мазкур масала стратегик аҳамиятга эга. Мамлакатимизда Президент Шавкат Мирзиёев раҳнамолигида инсон қадрини улуғлаш ва ҳар бир фуқарога тенг имконият яратиш давлат сиёсати даражасига кўтарилди. “Барча даражадаги раҳбарларга аёллар, айниқса, ёш қизларнинг бандлигини таъминлаш ва уларни замонавий касб-хунарларга ўргатишни асосий вазифа сифатида белгиладик”¹.

Гендер тенгликни таъминлаш фақат ижтимоий адолат ва инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш масаласи эмас, балки мамлакатнинг барқарор иқтисодий ривожланиши, инновацион салоҳияти ва интеллектуал ресурсларидан тўлиқ фойдаланиш имконини берувчи муҳим стратегик омилдир. Чунки жамиятдаги ҳар бир аъзо, жинси, ёши ёки ижтимоий ҳолатидан қатъи назар, ўз қобилиятини эркин намоён эта олган тақдирдагина умумий тараққиёт таъминланади.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлис Сенатининг биринчи мажлисидаги нутқи

Халқаро тадқиқотлар натижалари ҳам бу фикрни тасдиқлайди. Масалан, Жаҳон банки маълумотларига кўра, гендер тенгликни амалда таъминлаган мамлакатларда ялпи ички маҳсулот (ЯИМ) ўсиш суръати ўртача 10–12 фоизга юқори бўлади. Бунинг сабаби шундаки, аёллар меҳнат бозорига кенгроқ кириб келиши иқтисодиётда янги меҳнат ресурсларини, инновацион ғоялар ва бошқарувдаги диверсификацияни таъминлайди.

БМТнинг Барқарор ривожланиш мақсадлари (SDG) да ҳам гендер тенглик (5-мақсад) мустақил стратегик йўналиш сифатида белгиланган бўлиб, унинг амалга оширилиши қолган 16 та мақсаднинг самарадорлигига ҳам бевосита таъсир кўрсатади.

Гендер тенгликни таъминлашнинг яна бир муҳим жиҳати — бу инсон капиталини ривожлантириш билан чамбарчас боғлиқдир. Тенг имкониятлар муҳитида инсонлар ўз қобилияти ва билимларини ривожлантиришга интилгани учун инновацион ғоялар сони ортади, таълим сифати яхшиланади ва илмий салоҳият кучаяди. Масалан, Европа Иттифоқи Комиссиясининг таҳлиliga кўра, гендер баланси таъминланган корхоналарда ижодий инновациялар 20–25 фоизга кўп кузатилади. Бу натижа шундан далолат берадики, турли жинс ва тафаккурга эга ходимлар бир жамоада ишлаганда, қарор қабул қилиш жараёнида фикрлар хилма-хиллиги ошади, муаммоларга янги ёндашувлар пайдо бўлади ва натижада компаниянинг самарадорлиги ўсади.

Шунингдек, Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) ва БМТнинг “UN Women” тузилмаси маълумотларига кўра, агар жаҳон миқёсида аёллар эркаклар билан тенг иқтисодий фаолликка эга бўлса, дунё ЯИМи камида 26 фоизга ўсиши мумкин. Бу рақамлар гендер тенглиги нафақат этик ва ижтимоий, балки иқтисодий жиҳатдан ҳам фойдали эканини исботлайди.

1-жадвал

№	Кўрсаткичлар	Аёллар улуши (%)	Эркаклар улуши (%)
1	Иқтисодий фаоллик даражаси	48	72
2	Рахбарлик лавозимларидаги иштирок	32	68
3	Олий таълимда қатнашув	54	46
4	Сиёсий иштирок (парламентда)	27	73

Жаҳон миқёсидаги ҳолат гендер тенглиги бўйича таҳлилий маълумот.²

Жаҳонда аёллар таълим соҳасида эркаклардан устун бўлаётган бўлса-да, меҳнат бозори ва сиёсий соҳада уларнинг фаол иштироки ҳануз паст даражада қолмоқда. Бу ҳолат аёлларнинг рахбарлик салоҳиятидан тўлиқ фойдаланиш имкониятини чекламоқда.

Ўзбекистонда ҳам сўнгги йилларда гендер сиёсатини ривожлантириш бўйича изчил ишлар амалга оширилмоқда. Давлат бошқаруви тизимида аёллар

² www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report сайт маълумотларига асосан тайёрланди.

улушини ошириш, уларнинг сиёсий ва ижтимоий жараёнларда фаол иштирокини таъминлашга қаратилган қонунлар ва дастурлар қабул қилинди. Масалан, “Аёллар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида”ги Қонун, “Гендер тенгликни таъминлаш бўйича миллий стратегия” ҳамда ҳудудий дастурлар бу соҳадаги муҳим қадамлардандир.

Бугунги кунда таълим, илм-фан, тadbиркорлик ва давлат хизмати соҳаларида фаол аёллар сони йил сайин ортиб бормоқда. Бу ўзгаришлар жамиятдаги ижтимоий фикрга ҳам ижобий таъсир кўрсатмоқда — яъни аёл ва эркакнинг ролини тенг баҳолаш, имкониятлардан фойдаланишда адолатли муҳит яратиш тамойили тобора мустаҳкамланмоқда.

2-жадвал

Йиллар	Аёллар улуши (умумий меҳнат бозорида, %)	Рахбарлик лавозимларида аёллар улуши (%)	Олий таълимда аёллар улуши (%)
2018	41	10	46
2020	44	13	50
2022	46	16	53
2024	48	20	55

Ўзбекистонда аёллар фаоллигининг ўсиш тенденцияси.³

Ўзбекистонда гендер тенгликни таъминлаш соҳасида кузатилаётган ижобий ўзгаришлар нафақат ижтимоий барқарорлик, балки иқтисодий ўсишга ҳам хизмат қилмоқда. Аёлларнинг меҳнат бозорида, бошқарув ва таълим соҳаларидаги улуши ортиши мамлакатдаги инсон капиталини ривожлантиришнинг муҳим омили сифатида намоён бўлмоқда.

Шу маънода, гендер тенглик нафақат инсон ҳуқуқлари соҳасидаги талаб, балки мамлакатнинг барқарор ривожланиши, иқтисодий ўсиш ва инновацион тараққиёт сари муҳим қадам ҳисобланади.

Шунингдек, гендер тенглик масаласи фақат аёллар манфаати учун эмас, балки жамиятнинг умумий фаровонлиги учун хизмат қилади. Чунки тенглик тамойиллари асосида қурилган тизимда дискриминация даражаси пасаяди, ижтимоий муносабатларда ишонч кучаяди ва фуқаролар давлат сиёсатини қўллаб-қувватлашга мойил бўлади.

Ўзбекистонда ҳам бу масала давлат сиёсатининг устувор йўналишига айланган. “...бугун ҳар бир аёл оддий кузатувчи эмас, балки мамлакатда амалга оширилаётган демократик ўзгаришларнинг фаол ва ташаббускор иштирокчиси ҳам бўлиши керак”⁴.

Шу нуқтаи назардан, гендер тенглик — нафақат инсон ҳуқуқларини таъминловчи восита, балки миллий барқарорлик, иқтисодий ўсиш ва жамиятдаги инновацион жараёнларнинг асосий ҳаракатлантирувчи кучидир.

³ <https://stat.uz> сайт маълумотларига асосан тайёрланди.

⁴ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг 2019 йил июнь ойида Олий Мажлис Сенатидаги нутқи

Ўзбекистонда гендер тенглик ва инклюзия сиёсати йўналишида сўнгги йилларда муҳим ислохотлар амалга оширилаётган бўлса-да, ушбу жараёнда қатор тизимли муаммолар мавжудлигини таъкидлаш зарур. Бу муаммолар, аввало, тарихий, маданий ва институционал омиллар билан боғлиқ бўлиб, уларнинг ечимини топиш узоқ муддатли, тизимли ёндашувни талаб этади.

Биринчи навбатда, жамиятдаги қадимий анъаналар ва ижтимоий стереотиплар гендер тенгликнинг тўлиқ амалга ошишига тўсиқ бўлиб турибди. Аёлларнинг асосий вазифаси оила ва фарзанд тарбияси билан чекланиши керак, деган қараш ҳали ҳам муайян даражада жамият онгида сақланиб келмоқда. Бу эса аёлларнинг иқтисодий ва сиёсий фаоллик даражасини чеклайди, уларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини пасайтиради.

Иккинчидан, иқтисодий тенгсизлик ва иш ҳақидаги номутаносиблик гендер муаммосининг энг яққол кўринишларидан биридир. Айрим соҳаларда эркаклар билан аёллар ўртасидаги маош фарқи сезиларли даражада катта бўлиб, бу аёлларнинг иқтисодий мустақиллигига салбий таъсир кўрсатмоқда. БМТнинг 2023 йилги ҳисоботида кўра, Марказий Осиё давлатларида аёллар орасида ишсизлик даражаси эркакларга нисбатан ўртача 1,7 баробар юқори.

Учинчидан, таълим тизимидаги номутаносиблик ва касбий йўналтиришнинг етарли эмаслиги ҳам аёллар учун имкониятларни чеклайдиган омиллардандир. Айниқса, қишлоқ ҳудудлардаги қизлар учун юқори таълим олиш, замонавий касб-ҳунарга эга бўлиш имкониятлари ҳали ҳам чекланган. Бу ҳолат уларнинг кейинчалик меҳнат бозоридаги фаоллигига салбий таъсир кўрсатади.

Шунингдек, инклюзив муҳит яратишда инфратузилмавий ва ташкилий етишмовчиликлар мавжуд. Жумладан, ногиронлиги бўлган шахслар, кексалар ва кам таъминланган қатлам вакиллари учун меҳнат шароитлари, таълим имкониятлари ёки жамоат инфратузилмаларида фойдаланиш имкониятлари етарли даражада яратилмаган.

Муаммоларнинг яна бир муҳим сабаби — гендер сиёсатини амалга оширишда масъул кадрлар малакасининг пастлиги. Кўп ҳолларда ташкилотлар ва муассасаларда гендер масалалари билан шуғулланувчи бўлимлар йўқ ёки улар формал равишда фаолият юритади. Бу эса амалий натижаларни камайтиради.

Иқтисодий соҳада аёллар иштирокини фаоллаштириш учун уларнинг тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлаш муҳим. Бу йўналишда аёл тадбиркорлар учун имтиёзли кредитлар, грантлар ва бизнес инкубаторлар ташкил этиш жуда самарали бўлади. Президент Шавкат Мирзиёев бу ҳақда таъкидлаган эди:

“Аёлларимиз учун яратилган ҳар бир имконият — бу нафақат оила, балки бутун жамиятнинг тараққиётига хизмат қилади.”

Шу нуқтаи назардан, аёллар фаолиятини иқтисодий қўллаб-қувватлаш барқарор ривожланиш стратегиясининг ажралмас қисмига айланиши лозим.

Ахборот маконида ҳам гендер маданиятини шакллантириш муҳим вазифа ҳисобланади. Телевидение, ижтимоий тармоқлар ва интернет нашрларида аёлларнинг илмий, сиёсий ва иқтисодий соҳалардаги ютуқларини кенг ёритиш жамиятда ижобий намуна яратади. Бу йўл билан анъанавий стереотипларни енгиш ва янги дунёқарашни шакллантириш мумкин.

Сиёсий соҳада аёллар иштирокини кенгайтириш ҳам долзарб вазифалардан биридир. Бу борада қонунчиликда белгиланган “гендер квоталари”ни самарали ишлатиш, аёлларни давлат бошқарувига тайёрлаш дастурларини амалга ошириш мақсадга мувофиқ. Қарор қабул қилиш жараёнларида аёллар иштирокини ошириш орқали жамиятдаги барқарорлик ва ижтимоий мувозанатни мустаҳкамлаш мумкин.

Шунингдек, илмий тадқиқотлар ва статистик таҳлилларнинг доимий равишда олиб борилиши гендер сиёсати самарадорлигини баҳолашда муҳим восита бўлади. Бунинг учун миллий гендер индикаторлари тизимини шакллантириш ва уни халқаро стандартларга мослаштириш зарур.

Хулоса қилиб айтганда, гендер тенглик ва инклюзия сиёсатини амалга ошириш фақатгина аёллар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ёки ижтимоий адолатни таъминлаш вазифаси эмас — бу барқарор ривожланиш, инновацион ўсиш ва инсон капитали салоҳиятини рўёбга чиқаришнинг асосий омилларидан биридир.

Гендер тенглик таъминланган жамиятларда иқтисодий ўсиш суръатлари юқори, меҳнат унумдорлиги яхшироқ ва ижтимоий барқарорлик мустаҳкам бўлади. Чунки аёллар ва эркаклар тенг имкониятларга эга бўлган муҳитда тажриба, билим ва ижодий ғоялар эркин айланади, бу эса иқтисодиётда янги қиймат занжирларини яратади.

ФЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎХАТИ:

1. Мирзиёев Ш.М. “Инсон қадри ва унинг ҳуқуқларини таъминлаш — давлат сиёсати устувор йўналиши сифатида.” – Тошкент: “Ўзбекистон” НМИУ, 2023.
2. Ўзбекистон Республикасининг “Аёллар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида”ги Қонуни.
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Гендер тенгликни таъминлаш бўйича миллий стратегияни тасдиқлаш тўғрисида”ги Қарори.
4. Бекмуродов А., Худайберганова М. “Ижтимоий барқарорлик ва гендер тенглик масалалари: миллий ва халқаро тажриба.” – Тошкент: Иқтисодиёт ва таълим нашриёти, 2022.
5. Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ). “A Future of Work that Works for Women.” – Geneva, 2022.

6. Ўзбекистон Республикаси Статистика агентлиги. Гендер тенглик бўйича миллий статистик маълумотлар тўплами
7. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2024. – Geneva, 2024.
8. Rakhimov, A. M. (2016). Importance of the Microfinance Institutions In Economy. Евразийский союз ученых, (4), 94-96.
9. Хамраев Ш. “Барқарор ривожланиш стратегиясида гендер сиёсати ва инсон капитали ролини кучайтириш йўллари.” // “Иқтисод ва инновациялар” журнали, №3, 2023.
10. Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Глобал шартномаси. Бизнесда ўнта тамойил ва гендер тенглиги. – Нью-Йорк, 2023.