



"OILA VA GENDER" ILMIY-TADQIQOT INSTITUTI

MARKAZIY OSIYODA JAMIYAT, GENDER VA OILA

xalqaro ilmiy jurnali

*Society, Gender and Family in
Central Asia*
international academic peer reviewed journal

*Общество, гендер и семья в
Центральной Азии*
международный научный рецензируемый журнал

2024/2 (11)

Jurnalga Toshkent shahar Matbuot va axborot boshqarmasining 2021-yil 18-iyundagi 0996-sonli "Ommaviy axborot vositasi davlat ro'yxatidan o'tkazilganligi to'g'risida guvohnoma"si olingan.

Jurnal O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasining dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy nashrlar RO'YXATI (2019)ga pedagogika, psixologiya, tarix va falsafa fanlari bo'yicha doktorlik dissertatsiyalari himoyasi uchun ilmiy maqolalar e'lon qilinishi mumkin bo'lgan jurnal sifatida ro'yxatga olingan.

DOI: 26739/2118-9998

ISSN 2049-3630

TOSHKENT

TAHRIR HAY'ATI RAISI:

EGAMBERDIYEVA Nodira Melibayevna (*Bosh muharrir*) – *pedagogika fanlari doktori, professor.*

TAHRIR HAY'ATI A'ZOLARI:

NARBAYEVA Tanzila Kamalovna – *sotsiologiya fanlari doktori, professor.*
SAIDOVA Galina Karimovna – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
SHOUMAROV G'ayrat Baxramovich – *psixologiya fanlari doktori, professor.*
ABDURAMANOV Xamid Xudaybergenovich (*Bosh muharrir o'rinbosari*) – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
BEKMURADOV Adham Sharipovich – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
MA'RUFOVA Gulnora Mahmudovna – *Oliy Majlis Senatining Xotin-qizlar va gender tenglik masalalari qo'mitasi a'zosi, senator.*
MUSURMANOVA Aynisa Musurmanovna – *pedagogika fanlari doktori, professor.*
RAHIMOVA Nigina Xayrullayevna – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
SAIDOV Akmal Xolmatovich – *yuridik fanlari doktori, professor.*
YAKUBJANOVA Dilobar Batirovna – *pedagogika fanlari doktori, dotsent.*
TASHMUXAMEDOVA Diloram Gafurjanovna – *tibbiyot fanlari nomzodi.*
UMIRZAKOV Baxodir Xamidovich – *iqtisodiyot fanlari doktori, professor.*
ZIYAYEV Azamad Xamidovich – *tarix fanlari doktori, professor.*
ABDUSAMATOV Xasanboy Usmonjon o'g'li – *psixologiya fanlari doktori.*
TO'RAQULOV Ulug'bek Xolbutayevich – *pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)*

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

Эгамбердиева Нодира Мелибаевна (*Главный редактор*) – *доктор педагогических наук, профессор.*

ЧЛЕНЫ РЕДАКЦИОННОЙ КОЛЛЕГИИ:

Нарбаева Танзила Камаловна – *доктор социологических наук, профессор.*
Сандова Галина Каримовна – *доктор экономических наук, профессор.*
Шоумаров Гайрат Бахрамович – *доктор психологических наук, профессор.*
Абдураманов Хамид Худайbergenovich (*Заместитель главного редактора*) – *доктор экономических наук, профессор.*
Бекмуратов Адхам Шарипович – *доктор экономических наук, профессор.*
Маъруфова Гулнора Махмудовна – *сенатор, член Комитета Сената Олий Мажлиса по вопросам женщины и гендерного равенства.*
Мусурманова Айниса Мусурмановна – *доктор педагогических наук, профессор.*
Рахимова Нигина Хайруллаевна – *доктор экономических наук, профессор.*
Сандов Акмал Холматович – *доктор юридических наук, профессор.*
Якубжанова Дилобар Батировна – *доктор педагогических наук, доцент.*
Ташмухамедова Дилорам Гафуржановна – *кандидат медицинских наук.*
Умирзаков Баходир Хамидович – *доктор экономических наук, профессор.*
Зияев Азамат Хамидович – *доктор исторических наук, профессор.*
Абдусаматов Хасанбой Усмонжон угли – *доктор психологических наук.*
Туракулов Улугбек Холбутаевич – *доктор философии педагогических наук (PhD)*

THE CHAIRMAN OF THE EDITORIAL BOARD:

Egamberdiyeva Nodira Melibayevna
(*Editor-in-Chief*) – *Doctor of Pedagogical sciences, Professor.*

MEMBERS OF THE EDITING BOARD:

Narbayeva Tanzila Kamalovna – *Doctor of Sociological sciences, Professor.*
Saidova Galina Karimovna – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Shoumarov Ghayrat Bakhramovich – *Doctor of Psychological sciences, Professor.*
Abduramanov Khamid Khudaybergenovich (*Deputy Editor-in-Chief*) – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Bekmuradov Adkham Sharipovich – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Marufova Gulnora Makhmudovna – *Senator, Member of the Senate Committee of the Oliy Majlis on Women and Gender Equality.*
Musurmanova Aynisa Musurmanovna – *Doctor of Pedagogical sciences, Professor.*
Rakhimova Nigina Khayrullayevna – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Saidov Akmal Kholmatovich – *Doctor of Juridical sciences, Professor.*
Yakubjanova Dilobar Batirovna – *Doctor of Pedagogical sciences, Associate Professor.*
Tashmukhammedova Diloram Ghafurjanovna – *Candidate of Medical sciences.*
Umirzakov Bakhodir Khamidovich – *Doctor of Economic sciences, Professor.*
Ziyayev Azamad Khamidovich – *Doctor of Historical sciences, Professor.*
Abdusamatov Khasanboy Usmonjon ugli – *Doctor of Psychological Sciences.*
Torakulov Ulugbek Holbutayevich – *Doctor of Philosophy in Pedagogical Sciences (PhD)*

XALQARO TAHRIR HAY'ATI:

Doktor Rashmini Koparkar,
Rossiya va Markaziy Osiyoni o'rganish markazi dotsenti
Xalqaro tadqiqotlar maktabi,
Javoharlal Neru universiteti,
Nyu-Dehli, Hindiston

Artamonova Yekaterina Iosifovna,
Chelyabinsk davlat madaniyat instituti,
pedagogika fanlari doktori, professor

Doktor Priti Kesavan,
Texnologiya fakulteti boshlig'i,
London biznes va moliya maktabi,
Singapur

МЕЖДУНАРОДНАЯ РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Доктор Рашмини Копаркар,
Доцент Центра исследований России и Центральной Азии,
Школа международных исследований,
Университет Джавахарлала Неру,
Нью-Дели, Индия

Артамонова Екатерина Иосифовна,
Челябинский государственный институт культуры,
доктор педагогических наук,
профессор

Доктор Прити Кесаван,
Руководитель Технологического факультета
Лондонская школа бизнеса и финансов, Сингапур

INTERNATIONAL EDITORIAL BOARD:

Dr. Rashmini Koparkar
Assistant Professor
Centre for Russian and Central Asian Studies
School of International Studies
Jawaharlal Nehru University
New Delhi, India

Artamonova Yekaterina Iosifovna
Chelyabinsk State Institute of Culture
Doctor of Pedagogical Sciences,
Professor

Dr. Preethi Kesavan
Head, School of Technology
London School of Business and Finance, Singapore

SOTSIOLOGIYA

Saydivalieva X.X., Kadirova T.J. Mehnat munosabatlarida kamsitish holatlarining oldini olish va gender tengligini ta'minlashning ijtimoiy huquqiy jihatlarini	4
Мусаева М.И. Гендерные различия в диагностике расстройства аутистического спектра.....	12
Inoyatova S.J. Oilaviy munosabatlarni muvofiqlashtirishga oid xorij tajribasining o'ziga xos xususiyatlari	17
Ilxamova Z. O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishida xotin-qizlarning ishtiroki	24
Zokirov S., Xusanova S. O'zbekistonda ta'lim davomiyligi: hududlar va jinslar bo'yicha farqlar, ularning sabablari.....	29

OILA VA JAMIYAT

Hojiyev R.B. Oilaviy nizolarni bartaraf qilishda oilaviy mediatsiyaning roli (Turkiya tajribasi misolida).....	35
Abduramanov X.X., Saxibov O.K., Rustamov J.I. Oilaviy ajrimlarning farzand tarbiyasiga ijtimoiy-psixologik ta'siri	40
Abdibositov A. Huquqiy ong tushunchasining tarkibiy tahliliga oid ayrim fikr va mulohazalar	46
Muhitdinova D. Huquqiy madaniyat yetishmasligi sababli kelib chiqadigan muammolar va ularni bartaraf etish	51

PSIXOLOGIYA

Yangiboyeva D.R. Ko'p bolali oilalar submadaniyatida shaxslararo munosabatlarning psixologik predikatlari	56
Xusanov S. "Mehnat motivatsiyasi" tushunchasining ilmiy-nazariy o'rganilishi	63
Аскарлова Г., Каримова Н. Социально-психологические особенности копинг-поведения среди молодежи	68
Nomozova R.O. Ilm-fan sohasida gender tenglikni rivojlantirishning psixologik aspektlari	75
Imonova M.B. O'smir shaxsi shakllanishida sibling maqomining psixologik ta'siri.....	80
G'ulomqodirov E.A. Psixologik nazariyalarda oilaviy zo'raonlik tushunchasining talqini	85

PEDAGOGIKA

Qurbonova B.N. Mustaqil ta'lim jarayonida talabalarning ijodkorligini shakllantirish	91
---	----

DEMOGRAFIYA

Dusnayev Sh.E. O'zbekiston aholisi soni va tarkibidagi dinamik o'zgarishlarning iqtisodiy-statistik tahlili	96
--	----

ILMIY YANGILIKLAR VA TAHLILLAR

Rabiyev B.B. Ayollar uy xizmati migratsiyasini tartibga solish bo'yicha Filippin tajribasi.....	102
--	-----



Saydivalieva Xurshida Xodjiakbarovna,
Oila va gender ilmiy-tadqiqot instituti bo'lim boshlig'i,
yuridik fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent



Kadirova Tulunoy Juratovna,
Oila va xotin-qizlar qo'mitasi bosh mutaxassisi

MEHNAT MUNOSABATLARIDA KAMSITISH HOLATLARINING OLDINI OLISH VA GENDER TENGLIGINI TA'MINLASHNING IJTIMOY HUQUQIY JIHATLARI

Annotatsiya. Mazkur maqolada xotin-qizlar va erkaklar uchun mehnat munosabatlarida teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlashning ahamiyati hamda ijtimoiy-huquqiy jihatlari tahlil qilinib, xalqaro huquq talablari va xorijiy mamlakatlar tajribalari yoritiladi. Shuningdek, O'zbekiston mehnat bozorida xotin-qizlar ulushining oshishiga to'sqinlik qilayotgan muammolar ko'rsatilib, ular orasida ish joyida kamsitish masalasiga alohida e'tibor qaratiladi.

Tayanch so'zlar: mehnat, gender, gender tengligi, inson huquqlari, erkaklar va ayollar uchun teng huquq va imkoniyatlar, xalqaro huquq, xorijiy tajriba, kamsitish, ish joyida zo'rvonlik.

Аннотация. В данной статье анализируется важность обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин в трудовых отношениях, а также социально-правовые аспекты, освещаются международно-правовые требования и опыт зарубежных стран. Показаны проблемы, препятствующие увеличению доли женщин на рынке труда в Узбекистане, среди них особое внимание уделяется вопросу дискриминации на рабочем месте.

Ключевые слова: труд, гендер, гендерное равенство, права человека, равные права и возможности мужчин и женщин, международное право, зарубежный опыт, дискриминация, насилие на рабочем месте.

Annotation. This article analyzes the importance of ensuring equal rights and opportunities for women and men in labor relations, as well as socio-legal aspects, international legal requirements and the experiences of foreign countries are highlighted. Problems hindering the increase of the share of women in the labor market in Uzbekistan are shown, and among them, to the issue of discrimination in the workplace is given special attention.

Keywords: labor, gender, gender equality, human rights, equal rights and opportunities for men and women, international law, foreign experience, discrimination, workplace violence.

Kirish. Mamlakatimizda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq va imkoniyatlar yaratish borasida amaliy choralar amalga oshirib kelinmoqda. Mazkur amaliy ishlarning natijasi o'laroq xotin-qizlarning mehnat bozoridagi ulushi o'sib bormoqda. Hozirgi vaqtda yurtimizda fidokorona mehnat qilayotgan ayollarimizning ulushi tibbiyotda – 77 foizni, ta'lim sohasida – 74 foizni, iqtisodiyot va sanoat tarmoqlarida esa 46

foizni tashkil etmoqda. Agar 2017-yilda xotin-qizlarning boshqaruv sohasidagi ulushi 27 foiz bo'lgan bo'lsa, bugungi kunda 33 foizga, siyosiy partiyalar safida 40 foizdan 47 foizga, tadbirkorlikda 21 foizdan 37 foizga yetdi. Bilimli, tashabbuskor va faol ayollarimizning 2 ming nafarga yaqini davlat va jamoat tashkilotlarida rahbarlik lavozimlarida xizmat qilmoqda. Xususan, Oliy Majlis Qonunchilik palatasi deputatlarining 33 foizi, Oliy Maljis Senati

a'zolari hamda mahalliy kengashlar deputatlarining 25 foizi xotin-qizlardir¹.

Yutuqlar barobarida ahamiyat qaratilishi lozim bo'lgan yo'nalishlar va muammolar mavjud bo'lib, mehnat munosabatlarida gender tengligiga erishish masalasi ham shular jumlasidan. Jahon banki tomonidan O'zbekistonda gender tengligini baholash bo'yicha e'lon qilingan hisobot²ga ko'ra, O'zbekistonda yosh xotin-qizlar o'rtasida ishsizlik darajasi 15,5 foizni tashkil etadi va bu yosh erkaklar o'rtasidagi 10 foizlik ko'rsatkichdan ko'proq. Ta'lim, ish yoki professional tayyorlovda bo'lmagan yosh ayollar ulushi 42% ni tashkil qiladi, erkaklarda esa bu ko'rsatkich 8,8% atrofida. Bundan tashqari, xizmat uchun haq to'lashda ham sezilarli darajada gender tengsizligi mavjud – ayollar erkaklarga qaraganda 34% kamroq maosh oladi. Bu 20 foiz bo'lgan global o'rtacha ko'rsatkichdan yuqori. Dunyo miqosida ayollar erkaklarning o'rtacha daromadining qariyb 80 foizini oladi. Ammo O'zbekistonda bu farq kattaroq: ayollar erkaklar ish haqining 66 foizini oladi. Xotin-qizlar vakolat berilgan joyda ular o'z salohiyatini to'liq namoyon eta oladi, bu esa yanada xilma-xil va dinamik ishchi kuchiga olib keladi. Biroq O'zbekistonda ish haqining pastligi va ayollar bandligining past ko'rsatkichi bevosita iqtisodiyot hajmini pasaytirib, qashshoqlikda yashayotganlar sonini ko'paytirmoqda. Agar O'zbekiston bo'ylab ayollar ishtiroki erkaklarnikiga teng bo'lganida, u holda milliy daromad 29 foizga yuqori bo'lar edi. Bu, o'z navbatida, ishlayotgan ayollar va erkaklarning o'rtacha ish haqini tenglashtirib, 700 mingdan ortiq odamni qashshoqlikdan xalos qiladi.

Ushbu holatlardan kelib chiqib aytish mumkinki, mehnat va bandlik, ish rejimi, ish haqi hamda ish joylarida teng imkoniyatlarni yaratish borasida o'rganilishi, tahlil qilinishi lozim bo'lgan jihatlar mavjud va bu mazkur maqolaning dolzarbligini belgilovchi omillardan hisoblanadi.

Maqsad va uni asoslash. Mehnat munosabatlarida gender tengligi va ish joyidagi kamsitishning ijtimoiy-huquqiy xususiyatlari haqidagi maqolaning maqsadi jinsidan qat'i

¹ Мамлакатимиз хотин-қизлари учун муносиб шароит яратиб бериш – доимо эътиборимиз марказида. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Халқаро хотин-қизлар кунига бағишланган тантанали маросимдаги нутқи 07.03.2023 // <https://president.uz/uz/lists/view/6013>

² Jahon bankining "O'zbekistonda gender tengligi tahlili" hisoboti // <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/752717e92c8ad1476bc6cb007ae8f1a-0080012024/original/uz-country-gender-assessment-2024-uz.pdf>

nazar, barcha xodimlar uchun teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlashga qaratilgan amaldagi qonunchilik choralari va ijtimoiy amaliyotni tahlil qilish va muhokama qilishdan iborat. Maqolada gender kamsitishlarga oid asosiy muammolarni aniqlash, shuningdek, ushbu sohadagi mavjud huquqiy normalarning samaradorligini tahlil qilishga e'tibor qaratilgan. Kamsitishning kasbiy muvaffaqiyat va martaba o'sishiga ta'sirini o'rganish, shuningdek, yanada adolatli va inklyuziv mehnat sharoitlarini yaratishga yordam beradigan huquqiy hamda ijtimoiy mexanizmlarni takomillashtirish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqish muhim vazifa etib belgilangan. Maqolada ham nazariy jihatlar, sotsiologik so'rov va statistik ma'lumotlar ko'rib chiqiladi, bu muammoni har tomonlama yoritish va uni hal qilish uchun aniq takliflarni ishlab chiqish imkonini beradi.

Ilmiy muammoning tavsifi va yechimi. Mehnat munosabatlarida gender tengligini ta'minlashning ijtimoiy-huquqiy jihatlari adolatli va teng huquqli jamiyatni shakllantirishda asosiy o'rin tutadi. Gender kamsitishning oldini olishga qaratilgan qonunchilik chora-tadbirlari teng bandlik imkoniyatlari, teng ish uchun teng haq to'lash, homiladorlik hamda tug'ish davrida ayollar huquqlarini himoya qilishni o'z ichiga oladi. Ijtimoiy dasturlar va tashabbuslar gender stereotiplari va ularni bartaraf etish zarurati haqida xabardorlikni oshirish orqali ushbu sa'y-harakatlarni qo'llab-quvvatlaydi. Shuningdek, ish beruvchilarni gender tengligi standartlariga rioya etilishi yuzasidan monitoring va javobgarlikka tortish mexanizmlarini ishlab chiqish muhim vazifa bo'lib, bu yanada inklyuziv va adolatli mehnat muhitini yaratishga xizmat qiladi.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasiga asosan, har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to'lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo'lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek, ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoalanish huquqiga ega. Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori insonning munosib turmush darajasini ta'minlash zarurati hisobga olingan holda belgilanadi. Homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etish, ishdan bo'shatish va ularning ish haqini kamaytirish taqiqlanadi.

O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining 2021-yil 28-maydagi “2030-yilga qadar O‘zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasini tasdiqlash haqida”gi qaroriga ko‘ra, xotin-qizlar uchun mehnat faoliyatini, jamiyat hayotidagi ishtirokini oilaviy majburiyatlar bilan birga olib borish, shu jumladan, mehnat qilish imkoniyatini beradigan, bolalarni parvarishlash muassasalari tarmog‘ini tashkil etish va kengaytirish orqali sharoitlar yaratish belgilab o‘tilgan. Shu bilan bir qatorda, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 4-moddasi muhim mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg‘ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash prinsipini belgilaydi. Ushbu modda mehnat munosabatlarida gender tengligining asosiy qoidalarini o‘rnatadi. Unga muvofiq, har kimning mehnat huquqlarini amalga oshirish va himoya qilinishda teng imkoniyatlarga egaligi belgilanib, mehnat munosabatlarida qanday holatlar kamsitish va qanday holatlar kamsitish emasligiga oid normani o‘rnatadi.

Mehnat munosabatlarida gender tengligi, nazarimizda, bu mehnat sohasida erkaklar va ayollar teng huquqlar, imkoniyatlar va shart-sharoitlarga ega bo‘lish shartidir. Bu ishchi kuchidan teng foydalanish, teng ish uchun teng haq olish, ishga qabul qilish, lavozimga ko‘tarilish va ishdan bo‘shatishda jinsga qarab kamsitmaslik, kasbiy o‘sish va rivojlanish uchun teng imkoniyatlarni qamrab oluvchi tushunchadir. Mehnat munosabatlarida gender tengligi, ish va oila mas‘uliyatini uyg‘unlashtirish uchun qulay muhit yaratish, shuningdek, ish joyidagi gender stereotiplari va tarfkashliklarni bartaraf etadigan siyosat va amaliyotlarni joriy etishni o‘z ichiga oladi.

K.Aliyeva ta’kidlashicha, Mehnat kodeksi normalari mehnat munosabatlari sohasida xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquqlar va teng imkoniyatlar ta’minlanishini kafolatlashga qaratilgan bo‘lsa-da, gender tengligi prinsiplarini buzadigan qator qoidalar mavjud. Shu bilan birga, mehnat munosabatlarida xotin-qizlar va erkaklar uchun ishga kirish va mehnat faoliyatini yuritish jarayonida teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlarini aniqlashtirishga muhtoj normalardan xoli emas³.

Iqtisodchilarning hisob-kitoblariga ko‘ra, sanoati rivojlangan mamlakatlarda erkaklar

³ Алиева К. Конституционно-правовые основы обеспечения гендерного равенства в трудовых отношениях: результаты и выводы опроса // Review of law sciences. 2020. Б.121-131

o‘zlarining umumiy ish vaqtining 70 foizini, rivojlanayotgan mamlakatlarda esa uning to‘rtidan uch qismidan ko‘prog‘ini haq to‘lanadigan mehnat faoliyatiga sarflaydilar. Ayollar esa erkaklardan farqli o‘laroq, o‘z vaqtining to‘rtidan uch qismini haq to‘lanmaydigan va faqat to‘rtidan bir qismini haq to‘lanadigan mehnat faoliyatiga sarf qiladilar. Shu bois erkaklar daromadning eng katta qismini oladilar va o‘zlarining iqtisodiyotga qo‘shayotgan ulushlari uchun jamiyat tomonidan e’tirof etiladilar⁴. Ayollar mehnatining reproduktiv qismi esa jamiyat tomonidan yetarli darajada e’tirof etilmasdan va baholanmasdan qolmoqda. Bunday holat ayol bilan erkak o‘rtasidagi munosabatlarni tartibga soluvchi ijtimoiy normalar va urf-odatlarining kelib chiqishiga sabab bo‘lgan⁵.

Mehnat munosabatlarida gender tengligini ta’minlash borasidagi muammolar orasida ish joyida zo‘ravonlik va uning oldini olish masalasi dolzarb bo‘lib, kam o‘rganilgan masalalardan hisoblanadi.

Ish joyida ta’qib qilish kasbiy axloqning jiddiy buzilishi hisoblanadi va ko‘pincha kamsitish hamda ish joyidagi huquqlar qonunlariga ziddir. Ular xodimning salomatligiga, shuningdek, tashkilotning sog‘lig‘i va samaradorligiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin. Tashkilotlar ish joyidagi ta’qiblarning oldini olish va ularga javob berish hamda jabrlangan xodimlarni qo‘llab-quvvatlash va himoya qilish uchun aniq siyosat va tartiblarga ega bo‘lishi muhimdir.

Ish joyidagi zo‘ravonlik, shuningdek, jinsiy zo‘ravonlik sifatida ham tanilgan, ish muhitida istalmagan yoki qabul qilib bo‘lmaydigan jinsiy xatti-harakatlar shaklidir. Bu xodim uchun yoqimsiz, tahdidli yoki haqoratli muhitni yaratadigan turli harakatlar yoki sharhlarni o‘z ichiga olishi mumkin.

Ular quyidagi ko‘rinishlarda namoyon bo‘lishi mumkin:

Nojo‘ya jismoniy yaqinlik: bu xodimning roziligisiz noto‘g‘ri teginish, o‘pish, quchoqlash, silash yoki boshqa jismoniy aloqa shakllarini o‘z ichiga oladi.

Nomaqbul yoki haqoratimiz izohlar: bu nomaqbul hazillar, jinsiy so‘zlar, shaxsiy intim

⁴ Революция в интересах равенства мужчин и женщин. Доклад о развитии человека за 1995 год. Нью Йорк. Оксфорд юниверсити пресс. 1995. —с. 6

⁵ Самаров Р., Мукимова Д., Рахманов Б. Гендер маданият шаклланишининг ижтимоий – сиёсий аҳамияти (ўқув-услубий қўлланма) // Тошкент, 2011. – Б. 33., Ўразалиева Г. Гендер ва аёллар ҳуқуқий маданияти // (ўқув-услубий қўлланма) // Тошкент, 2009. – Б. 136.

hayotingiz haqida gapirish, qo‘pol so‘zlarni ishlatish va hokazolarni o‘z ichiga olishi mumkin.

Keraksiz takliflar yoki so‘rovlar: xodim so‘ramagan jinsiy aloqalar, uchrashuvlarga takliflar yoki yaqin uchrashuvlarni o‘z ichiga oladi.

Do‘q-po‘pisa, shantaj yoki majburlash: bu ishdan bo‘shatish, bonuslarni yo‘qotish yoki jinsiy aloqaga kirishish rad etilsa, lavozimni yo‘qotish tahdidlarini o‘z ichiga olishi mumkin.

Nomaqbul imo-ishoralalar yoki vizual materiallar: bu xodim uchun yoqimsiz muhit yaratadigan odobsiz tasvirlar, filmlar yoki imo-ishoralarni ko‘rsatishni o‘z ichiga olishi mumkin.

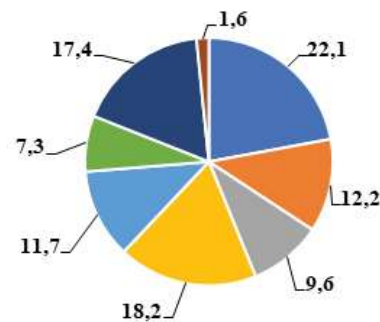
Statistik tahlillarga ko‘ra, 2024-yilning yanvar–aprel oylarida tazyiq va zo‘ravonliklarning 11991 tasi – 86,9 foizi oilada, 1232 tasi – 8,8 foizi ko‘chada, 292 tasi – 2,8 foizi jamoat joylarida, 81 tasi – 0,6 foizi ta‘lim muassasasida, qolgan 111 tasi – 0,8 foizi ish joylarida sodir bo‘lgan⁶.

Bu borada Oila va gender ilmiy-tadqiqot instituti tomonidan mazkur masala bo‘yicha 18 va undan katta yoshdagi 524 nafar respondent o‘rtasida so‘rovnoma o‘tkazildi. So‘rov ishtirokchilarining 21,4 foizi Toshkent, 13,4 foizi Surxondaryo, 16,8 foizi Farg‘ona viloyatlari, 48,5 foizi esa Qoraqalpog‘iston Respublikasida yashovchi xotin-qizlardan iborat. Ushbu tadqiqotning natijalariga ko‘ra, tashkilot yoki ta‘lim muassasasida zo‘ravonlik (haqorat, so‘kish, baqirish) holati qancha muddatda sodir etilishi haqida respondentlardan so‘ralganida, tadqiqot ishtirokchilarning deyarli asosiy qismi (75,1%) ularga nisbatan zo‘ravonlik holati umuman sodir etilmaganini bildirgan. Ushbu javoblardan farqli o‘laroq, har o‘ninchisi (10,2%) respondent bu kabi holatga har oyda kamida bir marotaba uchrashini bildirgan. Shuningdek, 8,2% so‘rov ishtirokchisi “javob berishim qiyin”, 2,4% respondent “har kuni”, 1,2% “haftada kamida bir marotaba”, 2,9% respondent esa turli javoblarni bildirishgan.

Mazkur savol bo‘yicha hududlar kesimida berilgan javoblar tahlil qilinganida, Qoraqalpog‘iston Respublikasida istiqomat qiluvchi har beshinchi (20,9%) respondent unga nisbatan har oyda kamida bir marotaba tashkilot yoki ta‘lim muassasasida zo‘ravonlik (haqorat, so‘kish, baqirish) holati sodir etilishni qayd etgan. Ushbu savolga qolgan hududlar bo‘yicha berilgan javoblar o‘rtasidagi farq sezilarli emas. Respondentlarga “Tashkilot va

⁶ Ички ишлар вазирлиги ва Оила ва хотин-кизлар Кўмитаси маълумотлари асосида таҳлил қилинган.

ta‘lim muassasalarida xotin-qizlarga nisbatan tazyiq va zo‘ravonlik holatlari kelib chiqishining asosiy sabab va omillari nimada?” degan mazmunda savol berildi.



- xotin-qizlarga nisbatan hurmatning yo‘qligi
- aksariyat hollarda ayollar yuklatilgan vazifalarni bajarmasligi
- tashkilotda erkak va ayol xodimlari o‘rtasida munosabatlar yaxshi emasligi
- xotin-qizlarning kuchsiz va nozik jins vakili ekanligi
- rahbarlarning ayollar bilan ishlashni o‘zlariga ep ko‘rmasligi
- xotin-qizlarning rahbarlarga ko‘p gap qaytarishi
- xotin-qizlarning g‘iybatga moyilligi
- boshqa turli fikrlar

1-rasm. Sizningcha, tashkilot va ta‘lim muassasalarida xotin-qizlarga nisbatan tazyiq va zo‘ravonlik holatlari kelib chiqishining asosiy sabab va omillari nimada? (so‘ralganlar sonidan % larda)

Deyarli har to‘rtinchi (22,1%) respondent tashkilotda xotin-qizlarga nisbatan hurmatning yo‘qligi – tashkilot va ta‘lim muassasalarida xotin-qizlarga nisbatan tazyiq va zo‘ravonlik holatlari kelib chiqishining asosiy sabab va omili ekanini bildirgan (1-rasm). Qolgan so‘rov ishtirokchilarining 18,2%i xotin-qizlarning kuchsiz va nozik jins vakili deb hisoblasa, 17,4%i xotin-qizlarning g‘iybatga moyilligi, 12,2%i aksariyat hollarda ayollar yuklatilgan vazifalarni bajarmasligi, 11,7%i rahbarlarning ayollar bilan ishlashni o‘zlariga ep ko‘rmasligi, 9,6%i respondent tashkilotda erkak va ayol xodimlar o‘rtasida munosabatlar yaxshi emasligi, 7,3%i xotin-qizlarning rahbarlarga ko‘p gap qaytarishi va 1,6%i boshqa mazmundagi turli javoblarni keltirishgan.

Ushbu savol yuzasidan qolgan hududlar bo‘yicha berilgan javoblar tahlil qilinganida Farg‘ona viloyatida istiqomat qiluvchi deyarli har to‘rtinchi (23,8%) respondent xotin-qizlarning kuchsiz va nozik jins vakili ekanligini qayd etgan bo‘lsa, Surxondaryo viloyatida istiqomat qiluvchi aksariyat (27,1%) respondentlar esa

xotin-qizlarning g'iybatga moyilligi to'g'risidagi fikrlarni bildirishgan. Mazkur savol bo'yicha qolgan hududlar bo'yicha berilgan javoblarda sezilarli farq aniqlanmadi.

Bundan tashqari, Xalqaro Mehnat tashkilotining qator hujjatlarida ham ushbu masalalar e'tiborga olingan. Jumladan, 2019-yil 21-iyunda Xalqaro mehnat konferensiyasida qabul qilingan "Mehnat sohasidagi zo'rvonlik va ta'qiblarga barham berish to'g'risida"gi 190-sonli Konvensiya ham muhim masalalarni qamrab olgan. Markaziy Osiyoda mazkur konvensiyani Qirg'iziston ratifikatsiya qilgan⁷.

Konvensiya har kimning zo'rvonlik va ta'qibdan, jumladan, genderga asoslangan zo'rvonlik va ta'qibdan xoli mehnat dunyosiga bo'lgan huquqini mustahkamlaydi. Bu buni aks ettiruvchi birinchi xalqaro shartnomadir. Konvensiya qoidalari 206-sonli Tavsiya (R206) bilan to'ldirilib, Konvensiyani milliy darajada qanday amalga oshirish kerakligi haqida batafsilroq ko'rsatmalar beradi.

Mehnat joyida tazyiq va zo'rvonlik bir qator qabul qilib bo'lmaydigan jismoniy, psixologik, jinsiy yoki iqtisodiy zarar yetkazish, shu jumladan, genderga asoslangan zo'rvonlik xatti-harakatlari va tahdidlarni o'z ichiga oladi.

Bunga jismoniy va og'zaki zo'rvonlik, qo'rqitish, jinsiy zo'rvonlik, tahdid va ta'qib qilish, shuningdek, psixo-ijtimoiy xavflarni keltirib chiqaradigan suiiste'mollik va adolatsiz mehnat amaliyotlari kiradi, lekin ular bilan cheklanmaydi.

XMTning 190-sonli konvensiyasi ish joyidagi zo'rvonlik va ta'qiblarni har tomonlama ko'rib chiqadigan birinchi xalqaro mehnat standartidir. U har bir insonning zo'rvonlik va ta'qibdan xoli mehnat muhitiga bo'lgan huquqini ta'kidlaydi, bunday zo'rvonlikning keng ta'rifini taklif qiladi, chunki ularning jinsi yoki jinsiy o'ziga xosligi tufayli shaxslarga qaratilgan yoki ma'lum bir jins yoki gender o'ziga xosligi bo'lgan shaxslarga nomutanosib ravishda ta'sir qiladi va shu jumladan, jinsiy zo'rvonlik, shuningdek, ularning holati, bandligi yoki sanoatidan qat'i nazar, barcha ishchilarga tegishli. U mehnat munosabatlarining

⁷ Кыргызстан первым в регионе ратифицировал конвенцию МОТ против насилия и домогательств на работе // <https://eurasia.amnesty.org/2024/03/14/kyrgyzstan-pervym-v-regione-ratificiroval-konvencziyu-mot-protiv-nasiliya-i-domogatelstv-na-rabote-pochemu-eto-vazhno-obyasnyayet-issledovatelnicza-po-czentralnoj-azii-mejzi-vajherding/>

barcha ishtirokchilarini, shu jumladan, stajorlar, shogirdlar va sayohatchilarni, shuningdek, ish beruvchilarni himoya qiladi.

Konvensiyaga muvofiq, ishtirokchi davlatlar mehnat inspektorlarining vakolatlarini oshirishni o'z ichiga olgan aniq ijro mexanizmlari bilan jihozlangan, shu jumladan, gender asosidagi zo'rvonlik va ta'qibning oldini olish va unga qarshi kurashish bo'yicha keng qamrovli milliy dasturni ishlab chiqishi kerak. Hukumatlar ish beruvchilardan ushbu siyosat va tartiblarga rioya qilishlarini talab qilishlari va ish joyidagi tazyiq qurbonlarining maslahat va yuridik yordam kabi himoya vositalari va qo'llab-quvvatlash xizmatlaridan foydalanishlarini ta'minlash majburiyatini olishlari kerak.

Homilador ayollar ko'pincha ishda kamsitish va ta'qiblarga duch kelishadi, jumladan, izolyatsiya, og'zaki va jismoniy zo'rvonlik, ishdan bo'shatish. Konvensiyada homiladorlik haqida alohida aytilmagan bo'lsa-da, davlatlar "mehnat va kasbda, shu jumladan, bir yoki bir nechtasiga tegishli bo'lgan ayollar, ishchilar va boshqa shaxslar uchun tenglik va kamsitilmaslik huquqini kafolatlash uchun qonunlar, qoidalarni qabul qilishlari kerak.

Bunda O'zbekiston ham mazkur xalqaro hujjatga qo'shilish masalasini ko'rib chiqishi lozim bo'ladi. Natijada, bu orqali xalqaro indeksdagi o'rni oshirishga turtki beradi. Mazkur konvensiya ratifikatsiyasi sababli ichki qonunchilik normalari ham o'zgaradi.

Inson huquqlari va ayniqsa ayollar huquqlari nuqtayi nazaridan jinsiy zo'rvonlik genderga asoslangan zo'rvonlik hisoblanadi. CEDAW-19 tavsianomasining 11-moddasida jinsiy zo'rvonlik quyidagicha qayd etilgan:

- Ayollar ish joyida jinsiy zo'rvonlik kabi jinsi tufayli zo'rvonlikka uchrasa, ishdagi tenglikka jiddiy zarar yetishi mumkin.

- Jinsiy zo'rvonlik, xususan, jismoniy aloqa va tahqirlash, shahvoniy tusdagi so'zlar va pornografik materiallarni namoyish qilish kabilar istalmagan jinsiy motivatsiyali xatti-harakatlar turlarini o'z ichiga oladi.

- Bunday xatti-harakatlar kamsituvchi bo'lishi va sog'liq hamda xavfsizlikka tahdid solishi mumkin.

- Agar ayolning e'tirozlari uni ish faoliyatida, shu jumladan, ish bilan bog'liq holda noqulay ahvolga solib qo'yishiga asoslar bo'lsa, ish yoki martabada ko'tarilish uchun yoki bu ish joyidagi

dushmanlik muhitiga olib keladigan bo'lsa, u kamsitish hisoblanadi.

BMTning tadbirkorlik va inson huquqlari bo'yicha asosiy tamoyillariga ko'ra, buzilgan inson huquqlarini, shu jumladan, ish joyidagi jinsiy zo'rvonlikni himoya qilishni amalga oshirishda kuzatilishi kerak bo'lgan uchta asosiy element muhokama qilinadi: himoya qilish, rioya qilish va qonunbuzarliklardan huquqiy himoya qilish yo'li bilan tuzatish. Ushbu ko'rsatmalar hajmi, faoliyat doirasi, joylashgan joyi, mulkchilik shakli va tuzilishidan qat'i nazar, transmilliy yoki boshqa barcha davlatlar hamda korxonalariga taalluqlidir. Ushbu ko'rsatmalar quyidagilarning tan olinishiga asoslanadi:

a) davlatlar tomonidan qabul qilingan majburiyatlar inson huquqlari va asosiy erkinliklarini hurmat qilish, himoya qilish va amalga oshirish;

b) barcha amaldagi qonunlarga rioya qilish va inson huquqlarini hurmat qilish talab qilinadigan jamiyatning ixtisoslashgan organlari sifatida ixtisoslashtirilgan funksiyalarni bajaruvchi korxonalarining roli;

v) huquq va majburiyatlarning hurmat qilinishini – ular buzilgan taqdirda – tegishli samarali huquqiy himoya vositalari orqali ta'minlash zarurati.

Dunyo bo'ylab 75 dan ortiq mamlakatda ish joyida jinsiy zo'rvonlikni taqiqlovchi qonunlar mavjud, ammo ish joyidagi jinsiy zo'rvonlikning umume'tirof etilgan yagona ta'rifi yo'q.

Aksariyat mamlakatlar diskriminatsiyaga qarshi maxsus qonunlar orqali muayyan qoidalarni ishlab chiqqanlar. Ko'p hollarda bu ish hayotini qamrab olgan gender tenglik qonunlari orqali amalga oshiriladi, masalan, **Belgiya, Daniya, Kipr, Estoniya, Finlyandiya, Gresiya, Islandiya, Lixtenshteyn, Malta, Norvegiya va Ispaniyada.**

Maltada jinsiy zo'rvonlik bandlik va mehnat munosabatlari to'g'risidagi qonun va gender tengligi to'g'risidagi qonun bilan belgilanadi va taqiqlanadi. Ham bezorilik, ham jinsiy zo'rvonlik qonun bilan taqiqlangan. Jinsiy zo'rvonlik gender kamsitishning bir turi hisoblanadi. Jinsiy zo'rvonlikka oid qonun qoidalarini buzgan shaxs huquqbuzarlikda aybdor hisoblanadi va unga € 2329,37 gacha jarima, olti oygacha qamoq jazosi yoki ham jarima, ham qamoq jazosi qo'llanilishi mumkin.

Agar ish beruvchi jinsiy zo'rvonlikning oldini olish bo'yicha o'z burchini e'tiborsiz qoldirsa, shaxsni kamsitgan hisoblanadi. Ish beruvchining

ta'qib qilish, jinsiy zo'rvonlik va kamsitmaslik qoidalarini buzganligini da'vo qilgan shaxs Sanoat sudiga shikoyat qilishi mumkin. Sud qarori bilan mehnat shartnomasini bekor qilish va jabrlanuvchiga ushbu qoidalar buzilganligi sababli yetkazilgan zarar va zararni qoplash to'g'risida qaror qabul qilishi mumkin.

Ish beruvchining zimmasida gender kamsitishning barcha shakllarining, xususan, ish joyidagi ta'qib va jinsiy zo'rvonlikning oldini olish bo'yicha samarali choralar ko'rish, ishga joylashish, o'qitish va lavozimda ko'tarilishda qo'llab quvvatlash.

Jinsiy zo'rvonlik, shuningdek, kamsitmaslik to'g'risidagi umumiy qonunlarga kiritilgan bo'lib, ular jinsiy aloqa va ish bilan bog'liq bo'lmagan boshqa sohalar, jumladan, mehnat hayoti tovarlar va xizmatlar ko'rsatishdan tashqari asoslar va sabablarni belgilaydi (**Bolgariya, Chexiya, Fransiya, Germaniya, Polsha, Slovakiya, Sloveniya, Shvesiya va Buyuk Britaniya**).

Shvetsiyaning "Tenglik to'g'risida"gi Qonuni ish beruvchilar uchun jinsiy zo'rvonlik holatlarini tekshirish bo'yicha aniq belgilangan talablarga (2.3-modda), hatto shikoyat bo'lmagan taqdirda ham, lekin vaziyat boshqa shaxs tomonidan kuzatilgan taqdirda, juda qattiq pozitsiyani egallaydi va bunday holatlarning takrorlanishiga yo'l qo'ymaslik choralari ko'radi.

Buyuk Britaniyaning "Tenglik to'g'risida"gi Qonuni ish beruvchilarga xodimlarni mijozlar kabi uchinchi shaxslar tomonidan ta'qib qilinishidan himoya qilishda mas'uliyat yuklaydi. Xodimlar, hatto ularga qaratilmagan bo'lsa ham, ular haqoratli deb hisoblagan xatti-harakatlaridan shikoyat qilishlari mumkin.

Yevropa Ittifoqining tenglik direktivalari bandlik va tovarlar hamda xizmatlar ko'rsatishda kamsitishning oldini olishning maxsus tartibga solinishiga ta'sir ko'rsatdi va jinsiy zo'rvonlik holatlariga nisbatan kamsitishga barham berish yondashuvini rag'batlantirdi.

A'zo davlatlar tomonidan qabul qilingan tenglik to'g'risidagi qonunlar yoki qoidalar muayyan tartibga solishdan tashqari, mehnat faoliyatida gender diskriminatsiyasi, tovarlar va xizmatlardan foydalanish va taqdim etish turli asoslar va sohalarini nazarda tutadi (**Avstriya, Bolgariya, Chexiya, Fransiya, Makedoniya sobiq Yugoslaviya Respublikasi, Germaniya, Vengriya, Irlandiya,**

Latviya, Niderlandiya, Polsha, Ruminiya, Slovakiya, Sloveniya, Shvetsiya va Buyuk Britaniya).

Misol uchun, **Polsha** ham ikki tomonlama qoidalarga ega: Mehnat kodeksi kamsituvchi ta'qiblarni taqiqlaydi va jinsiy zo'ravonlik hamda mehnat hayoti bilan bog'liq kamsitishga oid maxsus qonun sifatida ishlaydi.

Islandiyada diskriminatsiyaga qarshi qonunlarni amalga oshirish qo'llab-quvvatlovchi qoidalar bilan to'ldirildi. Islandiyada bu kurash choralari to'g'risidagi 1000/2004-sonli Nizom ish joyidagi zo'ravonlik nafaqat kamsituvchi ta'qib va jinsiy zo'ravonlikni, balki umuman bezorilik va qo'rqitishni ham qamrab oladi.

Qadr-qimmat yondashuvi ta'qib va zo'ravonlikning umumiy turlari, ishda uyushgan bezorilik bilan shug'ullanadi hamda gender tengligi nuqtayi nazaridan ishlashni afzal ko'rgan mamlakatlarda bo'lgani kabi gender tengligi jihatlarga e'tibor qaratmaydi.

Misol uchun, **Belgiyada** 1996-yilda qabul qilingan "Mehnat farovonligi to'g'risida"gi Qonun kamsitish elementi mavjud yoki yo'qligidan qat'i nazar, barcha turdagi ta'qiblar, jinsiy zo'ravonlik va "ishdagi zo'ravonlik"ni qamrab oladi. Ushbu Qonunga bo'ysunadigan xodim "Gender qonuni 2007"da ko'rsatilgan xatti-harakatlardan qat'i nazar, faqat ish sohasiga tegishli ushbu qoidaga tayanishi kerak.

Misol uchun, **Avstraliyada** 2011-yil may oyida jinsiy zo'ravonlikdan himoyalaniшни kengaytirgan jins va yoshni kamsitish to'g'risidagi o'zgartirishlar bilan qonun qabul qilindi.

O'zgartirishlar muhim himoyani ta'minlaydi va Avstraliyada gender tengligi sari rag'batlantiruvchi qadam sanaladi, jimladan:

- jinsiy zo'ravonlik ta'rifini qayta ko'rib chiqish, aqlli shaxs ta'qib qurboni xatti-harakati natijasida xafa bo'lishini, haqoratlanishini yoki qo'rqitishini oqilona kutishi mumkinmi yoki yo'q;
- maktab o'quvchilarining yoshidan qat'iy nazar, jinsiy zo'ravonlikdan himoya qilish, o'z maktabidan yoki boshqa maktabdan kimdir tomonidan ta'qib qilinayotganini aniqlash maqsadida ish joylari va maktablarda jinsiy zo'ravonlikdan himoya qilishni kuchaytirish;
- yangi texnologiyalar yordamida amalga oshiriladigan jinsiy zo'ravonlikni taqiqlash (masalan, Internet orqali yoki ijtimoiy tarmoqlar yoki matnli xabarlar orqali).

O'zbekiston 2024-yil 19-iyunda Xalqaro mehnat tashkilotining 1981-yil 23-iyundagi "Ishlayotgan erkaklar va ayollar uchun teng munosabatlar va teng imkoniyatlar: oilaviy majburiyatlarga ega xodimlar to'g'risida"gi 156-sonli Konvensiyasini ratifikatsiya qildi. Konvensiyaning 7-moddasiga ko'ra, milliy sharoit va imkoniyatlarga mos keladigan barcha chora-tadbirlar, shu jumladan, kasbga yo'naltirish va o'qitish choralari oilaviy majburiyatlari bo'lgan ishchilarga ushbu majburiyatlar tufayli ishdan bo'shatilgandan keyin ishlashga kirishish, ishlashni davom ettirish yoki qayta tiklash imkonini berish uchun ko'riladi. Konvensiya 8-moddasida oilaviy majburiyatlarning o'zi mehnat munosabatlarini tugatish uchun asos bo'la olmasligi belgilangan.

Uy mehnatida teng huquq va imkoniyatlar to'g'risidagi qoida gender tengligi va ijtimoiy adolatga erishishning asosiy jihati hisoblanadi. U tarixan ayollar tomonidan bajarib kelingan uy vazifalarini taqsimlashdagi nomutanosiblikni bartaraf etishga qaratilgan. Ushbu normaning ahamiyatini tan olish bir nechta muhim elementlarni o'z ichiga oladi:

birinchidan, erkaklar va ayollar o'rtasida uy vazifalarini teng taqsimlash yanada uyg'un oilaviy munosabatlarni yaratishga yordam beradi va barcha oila a'zolarining hayot sifatini yaxshilaydi. Ikkala sherik ham uy xo'jaligini yuritishda faol ishtirok etsa, bu nafaqat ularning har biriga yukni kamaytiradi, balki ularga bir-birining hissasini yaxshiroq tushunish va qadrlash imkonini beradi;

ikkinchidan, uy mehnatini qimmatli va mazmunli mehnat deb e'tirof etish, bunday ishlarni bajarish vaqt, kuch va mahorat talab etishi, ular oila va butun jamiyat farovonligiga bevosita ta'sir ko'rsatishini ta'kidlaydi. Uy mehnati haq to'lanadigan ish bilan teng ravishda qadrlanishi muhimdir.

Yakuniy qism. Xulosa qilib aytganda, mehnat munosabatlarida gender tengligini ta'minlash ijtimoiy-huquqiy adolat va jamiyat barqaror rivojlanishining asosiy tarkibiy qismi hisoblanadi. Bu boradagi muvaffaqiyatlar qonunchilik darajasida muvofiqlashtirilgan sa'y-harakatlarni, ijtimoiy institutlarning faol ishtirokini va ish beruvchilarning mas'uliyatini talab qiladi. Qonunchilik choralari samarali monitoring mexanizmlari va huquqbuzarliklar uchun jazo choralari, shuningdek, xabardorlikni oshirish va gender stereotiplarini yo'q qilishga qaratilgan dasturlar bilan qo'llab-

quvvatlanishi kerak. Adolatli mehnat muhitini yaratish nafaqat ishchilar farovonligini oshiradi, balki iqtisodiy o'sish va ijtimoiy barqarorlikka ham yordam beradi. Shu sababli, ish joyida gender tengligini ta'minlash doimiy e'tibor va harakatni talab qiladigan ustuvor vazifa bo'lib qolmoqda. Yuqoridagilardan kelib chiqib, quyidagi takliflarni ilgari suramiz:

- ✓ barcha darajadagi xodimlar uchun gender kamsitishlari, gender stereotiplari va ularning mehnat muhitiga ta'siri haqida xabardorlikni oshirishga qaratilgan muntazam treninglar va seminarlar tashkil etish;
- ✓ kamsitish holatlarining oldini olish va ularga javob berish bo'yicha aniq ko'rsatmalarni o'z ichiga olgan ichki tenglik siyosatini yaratish va qat'iy amalga oshirish;
- ✓ muntazam ravishda ish haqi auditini o'tkazish va erkaklar hamda ayollar o'rtasidagi

asossiz ish haqi farqlarini bartaraf etish orqali ish haqining shaffofligi va adolatligini ta'minlash;

- ✓ kamsitish holatlari uchun anonim shikoyat tizimini joriy qilish va ishchilar jazodan qo'rqmasdan qonunbuzarliklar haqida xabar berishlari uchun mustaqil tekshiruvlar o'tkazishni yo'lga qo'yish;
- ✓ moslashuvchan soatlar va masofaviy ish uchun imkoniyatlarni ta'minlash, ayniqsa oilaviy majburiyatlari bo'lgan ishchilar uchun muhim, ish yukini kamaytirish va ish hamda hayot muvozanatini ta'minlash;
- ✓ kasbiy rivojlanish va o'qitish uchun teng imkoniyatlarni ta'minlash, jumladan, jinsidan qat'i nazar, barcha xodimlar uchun murabbiylik, kasbiy rivojlanish va yetakchilikni rivojlantirish dasturlariga kirish imkonini kengaytirish;
- ✓ kamsitishning har qanday ko'rinishiga murosasizlikni ta'minlash va inklyuziv ish muhitini saqlab qolish uchun kompaniya siyosatini muntazam ko'rib chiqish va monitoringini olib borish.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR ROYXATI

1. Мамлакатимиз хотин-қизлари учун муносиб шароит яратиб бериш – доимо эътиборимиз марказида. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Халқаро хотин-қизлар кунига бағишланган тантанали маросимдаги нутқи (07.03.2023) // <https://president.uz/lists/view/6013>
2. Алиева К. Конституционно-правовые основы обеспечения гендерного равенства в трудовых отношениях: результаты и выводы опроса // Review of law sciences. 2020.
3. Самаров Р., Мукимова Д., Рахманов Б. Гендер маданият шаклланишининг ижтимоий – сиёсий аҳамияти (ўқув-услубий қўлланма) // – Тошкент, 2011.
4. Ўразалиева Г. Гендер ва аёллар ҳуқуқий маданияти (ўқув-услубий қўлланма) // – Тошкент, 2009. – 136 б.
5. Нарбаева Т.К. Гендерное равенство и роль женщин в обществе. // Экономика.Социология. Право, Брянск: РИО БГУ, 2019. №2 (14). УДК 316.3- ISSN 2542-1697.
6. Нарбаева Т.К. Ўзбекистонда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш Концепсияси Ўзбекистон Қасаба уюшмалари янги босқичида. Инсон манфаатлари йўлида. // Демократлаштириш ва инсон ҳуқуқлари журнали. Тошкент, 2011. №1.
7. Нарбаева Т.К. Роль профсоюзов в обеспечении трудовых прав и интересов граждан. //Сборник тезисов “Роль институтов гражданского общества в охране и реализации трудовых прав граждан”. – Ташкент, 2012.
8. Нарбаева Т.К. Меҳнат ҳуқуқи ҳимояси қасаба уюшмаларининг асосий вазифасидир. // Ҳуқуқ ва бурч. – Тошкент, 2015. № 04 (112).
9. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/752717e92c8ad1476bc6cb007bae8f1a-0080012024/original/uz-country-gender-assessment-2024-uz.pdf>
10. <https://www.britannica.com/event/Civil-Rights-Act-United-States-1964>
11. <https://www.investopedia.com/terms/f/family-and-medical-leave-act.asp>
12. <https://eurasia.amnesty.org/2024/03/14/kyrgyzstan-pervym-v-regione-ratificziroval-konvencziyu-mot-protiv-nasiliya-i-domogatelstv-na-rabote-pochemu-eto-vazhno-obyasnyayet-issledovatelnicza-po-czentralnoj-azii-mejzi-vajherding/>
13. https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.30/2019/mtg1/WP16_Barnat_abbrev_RUS.pdf
14. <https://www.infofinland.fi/ru/work-and-enterprise/finnish-working-life/equality-and-equal-opportunities-in-working-life>
15. <http://publishing-vak.ru/file/archive-law-2023-10/b1-antyukhina.pdf>
16. <https://www.infofinland.fi/ru/work-and-enterprise/problems-in-working-life>

“OILA VA GENDER” ILMIY-TADQIQOT INSTITUTI
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ «СЕМЬЯ И ГЕНДЕР»
“FAMILY AND GENDER” RESEARCH INSTITUTE

MARKAZIY OSIYODA JAMIYAT,
GENDER VA OILA

Общество, гендер и семья в Центральной Азии
Society, Gender and Family in Central Asia

xalqaro ilmiy jurnali

международный научный журнал

international academic journal

2024/2 (10)

DOI: 26739/2118-9998

Jurnalga Toshkent shahar Matbuot va axborot boshqarmasining 2021-yil 18-iyundagi 0996-sonli
“Ommaviy axborot vositasi davlat ro‘yxatidan o‘tkazilganligi to‘g‘risida guvohnoma”si olingan.

*Jurnal O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasining
dissertatsiyalar asosiy ilmiy natijalarini chop etish tavsiya etilgan ilmiy nashrlar RO‘YXATI (2019)ga
pedagogika, psixologiya, tarix va falsafa fanlari bo‘yicha doktorlik dissertatsiyalari himoyasi uchun
ilmiy maqolalar e‘lon qilinishi mumkin bo‘lgan jurnal sifatida ro‘yxatga olingan.*

MUASSIS:

“Oila va gender” ilmiy-tadqiqot instituti

JURNAL TAHRIRIYATI:

Bosh muharrir: **Egamberdiyeva N.**

Bosh muharrir o‘rinbosari: **Musurmanova A.**

Mas‘ul kotib: **Mavlonov B.**

Muharrirlar: **Yunusov U., Nomozova O.,
Razzakova N., Sobirova E.,
Jabborov U.**

Sahifalovchi: **Umaraliyev Z.**

Dizaynerlar: **Abdullayev L., Sobirov F.**

Web dizaynerlar: **Yakubov O., Alimova Z.**

Jurnaldagi materiallardan foydalanilganda mualliflik huquqini e‘tiborga olgan holda jurnalga havola berilishi shart.

Jurnalga kiritilgan maqola materiallari mazmuni mualliflarning shaxsiy ilmiy-nazariy yondashuvi va qarashi sifatida talqin qilinadi.



1940

Nashriyot ro‘yxat raqami № 1043191. 24.09.2021-y.

Bosishga ruxsat etildi: 29.07.2024.

“Times New Roman” garniturası. Qog‘oz bichimi: 60x84 1/8

Nashriyot bosma tabog‘i 7,2.

100000, Toshkent shahri, Mirzo Ulug‘bek tumani,

M.Ismoilıy ko‘chasi 1-G uy.