MEHNAT SOHASIDA GENDER TENGLIGI HAMDA XAVFSIZ ISH MUHITINI TA’MINLASH

Yuldasheva To‘tixon Yakubovna

Andijon qishloq xo‘jaligi va agrotexnalogiyalar institute

Totiyoyuldasheva1968@gmail.com

Anotasiya. *Maqolada ish joyida tazyiq, zo‘ravonlik va ruhiy bosim holatlarining oldini olishning ilmiy-psixologik omillarini va huquqiy kafolatlarini tadqiq etilib, rahbarlik imkoniyatlariga ta’sir etuvchi gender aspektlarini tahlil qilingan hamda O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Mehnat sohasida xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhitini ta’minlash chora-tadbirlari to‘g‘risida” 2026-yil 21-sentabrdagi PQ-345-son qarori va Vazirlar Mahkamasining 2026-yil 28-sentabrdagi 518-son qarori bilan amaliyotga joriy etilayotgan institutsional, huquqiy va raqamli mexanizmlarni ilmiy-amaliy jihatlarini ochib bergan.*

Kalit so‘zlar: *tazyiq, zo‘ravonlik, ruhiy bosim, huquqiy kafolatlar, ayolar rahbarlik imkoniyatlari, xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhiti.*

Аннотация. *В статье исследованы научно-психологические факторы и правовые гарантии предупреждения домогательств, насилия и психологического давления на рабочем месте, проанализированы гендерные аспекты, влияющие на управленческий потенциал женщин.*

Также раскрыты научно-практические аспекты институциональных, правовых и цифровых механизмов, внедряемых в практику в соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан от 21 сентября 2026 года № ПП-345 «О мерах по обеспечению безопасной и уважительной рабочей среды в сфере труда» и Постановлением Кабинета Министров от 28 сентября 2026 года № 518.

Ключевые слова: *домогательства, насилие, психологическое давление, правовые гарантии, управленческий потенциал женщин, безопасная и уважительная рабочая среда.*

Abstract. *The article examines the scientific and psychological factors and legal guarantees for preventing harassment, violence, and psychological pressure in the workplace. It analyzes the gender aspects influencing women's managerial potential and reveals the scientific and practical aspects of the institutional, legal, and digital mechanisms being implemented in accordance with Resolution No. PQ-345 of the President of the Republic of Uzbekistan dated September 21, 2026, "On measures to ensure a safe and respectful work environment in the labor sphere," and Resolution No. 518 of the Cabinet of Ministers dated September 28, 2026.*

Keywords: *harassment, violence, psychological pressure, legal guarantees, women's leadership potential, safe and respectful work environment.*

KIRISH: Jamiyatda gender munosabatlari shaxsiy, oilaviy hamda professional darajadagi muloqot va mehnat taqsimotini belgilab beruvchi asosiy va fundamental ijtimoiy model hisoblanadi. Yani jamiyatda ayollar va erkaklarning vazifasi hamda muomala odobi tayyor qolip asosida belgilab qo'yilgan, vazifalar taqsimlangan.

O'zbekiston Respublikasining Yangilangan Konstitutsiyasi 18-moddasida xotin-qizlar va erkaklarning barcha sohalarda, shu jumladan mehnat va boshqaruv faoliyatida teng huquqli ekanligi belgilanib, davlat siyosatida xodimlarning jinsidan qat'i nazar, ularning kasbiy va shaxsiy salohiyatini ro'yobga chiqarish uchun xavfsiz, adolatli va hurmatga asoslangan ish muhitini yaratishni ustuvor yo'nalish sifatida belgilaydi. [1]

Muhokama. Gender xotin-qizlar va erkaklarning o'zaro jamiyatdagi munosabatlarini belgilovchi ijtimoiy model bo'lib, ikki jins vakillarining o'z ijtimoiy rollarini muvofiq tarzda bajarishlarini nazorat qilish vazifasini ham bajaradi. Mehnat sohasidagi tashkiliy muhitda gender munosabatlarining to'g'ri yo'lga qo'yilmaganligi, stereotiplarning mavjudligi hamda ish joyida xavfsizlik kafolatlarining yetarsizligi xodimlarning ruhiy va jismoniy salomatligiga, tashkilot unumdorligiga va jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Tashkiliy muhitdagi gender dinamikasi va xodimlarga o‘tkaziladigan ruhiy-ijtimoiy bosim mexanizmlarini chuqur tushunish uchun, eng avvalo, mehnat sohasidagi segregatsiya hamda psixologik nazariyalardagi tokenizm fenomenini tahlil qilish talab etiladi.

Mehnat bozorida xotin-qizlarning rahbarlik pozitsiyalariga erishishi hamda faoliyat yuritishi kasbiy malakasi bilan birga guruhlararo psixologik va tuzilmaviy dinamikaga ham bog‘liqdir. Yani guruhlararo dinamika jamoaning tarkibi (kim ko‘pchilik, kim kamchilik ekani) odamlarning bir-biriga bo‘lgan psixologik munosabatini va ishdagi imkoniyatlarini belgilab beradi. Ish joyida tazyiq va kamsitishlardan xoli bo‘lgan xavfsiz ish muhitini yaratish uchun tashkilot ichidagi gender segregatsiyasi hamda xodimlarning ozchilik va ko‘pchilik guruhlaridagi ijtimoiy rollari o‘rganilishi zarur.

Mehnat bozorida va jamoada ro‘y beruvchi gender segregatsiyasi (gorizontal va vertikal tengsizlik) hamda konvergensiya (gender rollari va sohalarning yaqinlashishi) jarayonlari xodimlarning rahbarlik imkoniyatlariga bevosita ta’sir o‘tkazadi. Gender stereotiplari hamda an’anaviy tasavvurlar xotin-qizlarning qaror qabul qiluvchi rahbarlik lavozimlariga ko‘tarilishida bilvosita to‘siqlarni yaratadi. [6]

Rosabeth Moss Kanterining “Tashkilotdagi erkaklar va ayollar” deb nomlangan tadqiqotida tokenizm nazariyasini ilgari suradi: tashkilotdagi dominant va token guruhlar nisbati shaxslararo munosabatlar va psixologik muhitni belgilaydi. Agar biror jins vakillari 15 foizidan kamroq qismini tashkil etsa, ular “token”-“ozchilik/ramziy vakil” holatida bo‘lib, ko‘pchilikdan iborat “dominant” guruh ularni professional sifatida emas, balki muayyan gender stereotiplari va rollari asosida qabul qiladi. Kanter nazariyasiga ko‘ra, xotin-qizlar “token” pozisiyasida bo‘lgan tashkilotlarda ularga quyidagi rollardan biri majburan kiritiladi: “ona” , “o‘ziga rom etuvchi” , “tumor-munchoq” va “temir xonim” . [5]

“Ona” – “Mother”, guruhda hissiy qo‘llab-quvvatlovchi, xodimlarning tasallisi va g‘amxo‘ri sifatida qabul qilinib, undan kasbiy qat’iyatlik emas, balki mehribonlik kutiladi. Qarorlar qabul qilish vakolatlari cheklanadi, rahbarlikdagi

qat’iy va talabchan xatti-harakatlari guruh tomonidan salbiy qabul qilinadi.

“O‘ziga rom etuvchi” – “seductress”, kasbiy sifatlari emas, balki tashqi ko‘rinishi, jozibadorligi va gender xususiyatlari birinchi o‘ringa olib chiqilib, unga nisbatan jinsiy shilqimlik va tazyiq xavfi yuqori bo‘ladi, kasbiy muvaffaqiyatlari obro‘sizlantiriladi, jiddiy rahbar sifatida ko‘rilmaydi.

“Tumor-munchoq” (Pet), tashkilot yoki rahbarning “bezagi”, ozchilik ko‘rgazmasi yoki ramziy namoyanda sifatida ushlab turiladi, jiddiy mas’uliyat berilmaydi. Mustaqil qaror qabul qilish va rahbarlik imkoniyatlari sun’iy tarzda pasaytiriladi; tashkiliy ta’siri minimal darajada saqlanib qoladi.

“Temir xonim” –“Iron Lady”,"Stereotipik kutilmalarga qarshi chiqib, o‘ta tajovuzkor, me’yordan ortiq qat’iyatli va his-tuyg‘ulardan xoli bo‘lgan xulq-atvorni namoyish etadi. Dominant guruh tomonidan “ayollik xususiyatlarini yo‘qotgan” deb baholanadi, jamoa uni o‘zidan yiroqlashtirishga va ajratib qo‘yishga urinadi.

Olimlarning fikricha, mavjud holatni tubdan o‘zgartirishning yagona samarali yo‘li – bu rahbarlik lavozimlaridagi ayollar sonini ko‘paytirish va ularga keng imkoniyatlar yaratishdir.

XXI asrning muhim vazifalaridan biri – gender doir ilmiy tadqiqotlarning olib borilishidir. Bunda insonning jinsidan qat’i nazar o‘z ichki imkoniyatlari, qobiliyati va salohiyatini jamiyatda to‘liq ro‘yobga chiqarishning pedagogic, psixologik mexanizmlarini ochib berish muhim ahamiyat kasb etadi. Bunday tadqiqotlar erkaklar va xotin-qizlarning oiladagi, mehnat jamoasidagi va butun jamiyatdagi mavqeini madaniy, ijtimoiy hamda iqtisodiy jihatdan o‘zgartirishga xizmat qiladi. Natijada butun jamiyat va mamlakat taraqqiy etadi.

Olimlar tomonidan olib borilgan tadqiqot natijalariga ko‘ra boshqaruv faoliyatida erkaklar va ayollarning aksariyati o‘zlariga nisbatan yuqori talablar qo‘yadi, o‘z “Men”ini aniq ta’kidlaydi, hissiyotlarini nazorat qila oladi, o‘z xatti-harakatlarini tahlil etadi. Boshqalarni boshqarish zarurati ularda kuchli ifodalanmaydi. O‘z fikrlari ko‘pincha atrofdagilarning qarashlariga mos kelmasa-da, o‘z so‘zlarining oxirgi va hal qiluvchi bo‘lishini xohlashadi. Rahbarlarning 16 foizdan ortiq erkaklar va atigi 7 foiz ayollar ijtimoiy rollariga ko‘ra haddan tashqari

kamtarin, o‘ziga ishonchsiz va boshqalarning rahbarligiga oson bo‘ysunadigan shaxslar ekanligi aniqlandi. [6]

Shuningdek, o‘tkazilgan tadqiqotlar natijasida xotin-qizlar boshqaruvining samaradorligi, ularning tabiatiga xos bo‘lgan individual-psixologik xususiyatlar bu jarayonda ijobiy rol o‘ynashi o‘z tasdig‘ini topganligi xotin-qizlarga rahbarlik va boshqaruv faoliyatida o‘z individual xususiyatlarini hisobga olgan holda imkoniyat yaratish orqali turli sohalarda ularning samarali ishlashini ta’minlash mumkinligini bildiradi.

O‘zbekiston sharoitida rahbar xotin-qizlarning ijtimoiy-psixologik maqomini o‘rganish va ularni menejment sohasida malakali mutaxassis sifatida tayyorlash jamiyatda gender tengligini ta’minlashning dolzarb yo‘nalishlaridan biridir. Mamlakatimizda ushbu islohotlar yangi bosqichga ko‘tarilganini O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2026-yil 21-sentabrdagi PQ-345-son qarori hamda ushbu qaror ijrosi yuzasidan qabul qilingan Vazirlar Mahkamasining 2026-yil 28-sentabrdagi 518-son qarori yaqqol ko‘rsatib beradi. Mazkur huquqiy hujjatlar davlat organlari va tashkilotlarida xodimlarning sha’ni hamda qadr-qimmatini muhofaza qilishning mutlaqo yangi va zamonaviy ekotizimini shakllantirib, mavjud vaziyatni hal etishga, joriy holatni yaxshilashga va istiqbolni mustahkamlashga xizmat qiladi. [2;3]

Mavjud psixologik va tuzilmaviy to‘siqlar, gender stereotiplarini bartaraf etish faqatgina davlat tomonidan qat’iy belgilangan normativ-huquqiy regulyatsiya va institutsional kafolatlar orqali amalga oshiriladi.

Ushbu maqsadda qabul qilingan O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining VM-518-son qarori bilan tasdiqlangan “Davlat organlari va tashkilotlarida mehnat sohasida xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhitini ta’minlash dasturini joriy etish tartibi to‘g‘risida”gi Nizomda mehnat sohasidagi tazyiq va zo‘ravonlikka oid fundamental huquqiy tushunchalar ilmiy va huquqiy jihatdan aniq kiritib berilgan. Nizom talablari va huquqiy himoya qamrovi faqatgina an’anaviy ish xonasi bilan cheklanmasdan, quyidagi barcha soha va hududlarga tatbiq etiladi:

- ish joyida va masofadan ishlash mobaynida;
- davlat idoralarining binolari, xonalari va hududida;
- xizmat safarlari, malaka oshirish, yig‘ilish va konferensiyalar, shuningdek, xizmat faoliyati bilan bog‘liq boshqa tadbirlar davomida;
- ta’lim berish, maslahat berish, boshqaruv, nazorat yoki boshqa xizmat vazifalarini bajarishda;
- axborot-kommunikatsiya vositalaridan foydalanishda;
- ishga borish yoki ishdan qaytish vaqtida, shu jumladan, xizmat avtotransportida yoxud boshqa xodimlar bilan birgalikda avtotransport vositasida bo‘lgan holatlarda;
- mehnat yoki xizmat majburiyatlarini bajarish bilan bevosita bog‘liq va boshqa holatlarda.

Mehnat sohasidagi tazyiq va zo‘ravonlik turlari quyidagi alohida guruhlarga ajratiladi: ruhiy bosim, kamsitis, ta’qib jtish (stalking), jinsiy zo‘ravonlik, jismoniy zo‘ravonlik. [4]

Sohadagi bunday salbiy holatlarni oldini olish, mehnat jamoalarida xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhitini yaratish maqsadida yuqoridagi islohatlar amalga oshirilib, normativ-huquqiy me’yorlarning amaliyotda uzluksiz va shaffof ishlashini ta’minlash maqsadida respublika miqyosida yagona raqamli infratuzilma barpo etildi.

Mehnat sohasida xavfsiz ish muhitini ta’minlash bo‘yicha kelib tushadigan murojaatlarni qabul qilish, ularni markazlashtirilgan holda raqamli hisobga olish, xolis ko‘rib chiqish va ijrosini monitoring qilishning asosiy institutsional vositasi sifatida “Xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhiti” axborot portali (Portal) joriy etildi. Portal davlat organlari va tashkilotlarida bosqichma-bosqich joriy etiladi va integratsiya qilinadi.

Ushbu raqamli va institutsional nazorat platformasi amaliy profilaktika va vaqtincha himoya choralarining samarali ishlashiga imkon beradi.

Tashkiliy madaniyatni o‘zgartirish va xavfsiz ish muhitini barpo etishda kadrlar salohiyatini oshirish hamda rahbarlarning shaxsiy mas”uliyatini

kuchaytirish maqsadida davlat organlari va tashkilotlarida barcha xodimlar va rahbarlar uchun majburiy trening kurslari tizimi joriy etiladi.

Yuqoridagi tashkiliy o‘quv va javobgarlik tizimi gender tengligini ilmiy va amaliy jihatdan ta'minlashning yaxlit mexanizmini hosil qiladi.

XULOSA. Mehnat sohasida gender munosabatlarini ilmiy va huquqiy jihatdan tartibga solish, xodimlarning sha’ni va qadr-qimmatini kamsituvchi har qanday tazyiq hamda zo‘ravonlik holatlariga barham berish zamonaviy davlat boshqaruvining muhim shartidir. Tadqiqot va me’yoriy hujjatlar tahlili shuni ko‘rsatadiki, gender tengligini ta’minlash va tashkiliy muhitni sog‘lomlashtirish nafaqat huquqiy kafolatlarni, balki chuqur psixologik, pedagogik hamda raqamli mexanizmlarni birgalikda qo‘llashni talab etadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Mehnat sohasida xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhitini ta’minlash chora-tadbirlari to‘g‘risida” 2026-yil 21-sentabrdagi PQ-345-son qarori.
3. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Davlat organlari va tashkilotlarida mehnat sohasida xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhitini ta’minlash mexanizmlarini joriy etish chora-tadbirlari to‘g‘risida” 2026-yil 28-sentabrdagi 518-son qarori.
4. BMT Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) “Mehnat sohasida tazyiq va zo‘ravonlikka barham berish to‘g‘risida”gi 190-sonli Konvensiyasi (2019-y.).
5. Бендас Т.В. Гендерная психология: Учебное пособие. – Санкт-Петербург: Питер, 2006. – 293 с.
6. Yusupova S.P. Xotin-qizlar gender-menejment muammolari // Oilaning dolzarb muammolari: ustuvor vazifalar va rivojlanish istiqbollari. Respublika ilmiy-amaliy anjumani materiallari to‘plami. – Toshkent, 2008. – B. 43-44.