

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

6 ЖИЛД, 2 СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ 6, НОМЕР 2

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

VOLUME 6, ISSUE 2



ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
№2 (2023) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9556-2023-2>

Бош муҳаррир:
Главный редактор:
Chief Editor:
Сеитов Азамат Пулатович
доктор социологических наук
(Doctor of sociology, DSc)

Бош муҳаррир ўринбосари:
Заместитель главного редактора:
Deputy Chief Editor:
Сабилова Умида Фархадовна
доктор социологических наук
(Doctor of sociology, DSc)

ТАҲРИРИЙ МАСЛАҲАТ КЕНГАШИ | РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ | EDITORIAL BOARD

22.00.01–Социология назарияси, методологияси ва тарихи. Социологик тадқиқотлар усуллари.
Теория, методология и история социологии. Методы социологических исследований.
Theory, methodology and history of sociology. Methods of sociological research.

Бекмурадов Мансур Бобомурадович
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Каланов Комил Куллахматович
кандидат социологических наук, профессор (Узбекистан)
Убайдуллаева Раиса Турсуновна
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Негматова Шахзода Шухратовна
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Исмаилов Алишер Агзамович
доктор экономических наук, (Узбекистан)

Щепилова Галина Германовна
доктор философских наук, профессор (Россия)
Рожанский Михаил Яковлевич
кандидат философских наук (Россия)
Маматов Нормурат
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Камалова Хатира Сабыровна
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)
Тагиева Гулсум Гафуровна
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)

22.00.02–Ижтимоий тузилиш, ижтимоий институтлар ва турмуш тарзи
Социальные структуры, социальные институты и образ жизни
Social structures, social institutions and way of life

Умаров Абсалом Адилевич
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Холбеков Абдугани Жуманазарович
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Шайхисламов Рафаэль Бадретдинович
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Акулич Мария Михайловна
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Каримов Бобир Шаропович
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Зайтов Элёр Холмаматович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)

Антонио Алонсо Марсос
доктор политических наук, профессор (Испания)
Фадеева Любовь Александровна
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Виктор Агаджаньян
доктор философии по социологическим наукам,
профессор (США)
Абдулазизов Абдулвохид Хабибуллович
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)
Мирзахмедов Хуршид Абдирашидович
доктор философии по социологическим наукам,
и.о. доцент (Узбекистан)

22.00.03–Ижтимоий онг ва ижтимоий жараёнлар социологияси.
Социология социального сознания и социального процесса.
Sociology of social consciousness and social process

Аликариев Нуритдин Сапаркариевич
доктор экономических наук, профессор (Узбекистан)
Матибаев Тасполат Балтабаевич
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Николов Стефан
доктор философии по социологическим наукам, (Болгария)
Пармонов Фарход Ярашевич
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Толипов Файзулла Саидович
кандидат исторических наук, доцент (Узбекистан)

Мирзахмедов Абдирашид Мамасидикович
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Ли Ци
доктор исторических наук, профессор (Китай)
Сухомлинова Марина Валерьяновна
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Бурнашев Рустам Ренатович
кандидат философских наук, профессор (Казахстан)
Махкамов Қодиржон Одилжонович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)

Page Maker | Верстка | Саҳифаловчи: Хуршид Мирзахмедов

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Тадқиқот город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC the city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000

МУНДАРИЖА | СОДЕРЖАНИЕ | CONTENT

1. Xodjayev Sobir KEKSALIK VA ERTA QARISH SOTSIOGERONTOLOGIK MUAMMO SIFATIDA.....	4
2. To‘raxo‘jayeva Ra‘no DAVLAT XIZMATCHILARINI KOMPETENSIYALARINI RIVOJLANTIRISH AHOLI ORASIDAGI NOROZILIK KAYFIYATINI OLDINI OLISH MEHANIZMI SIFATIDA.....	11
3. Turdikulov Shuxrat SOG‘LIQNI SAQLASH SOHASIDA KORRUPSIYAGA QARSHI KURASHISHNING INSTITUTIONAL YONDASHUVI.....	19
4. Mo‘minov Zokirjon ZAMONAVIY SOTSIOLOGIYA:IJTIMOIIY O‘ZGARISHLARDA MOBILLIK.....	26
5. Xoliqnazarov Rashidjon DUNYO VA MDH DAVLATLARI IJTIMOIIY HAYOTIDA ELEKTRON HUJJAT AYLANISH TIZIMINING O‘RNI.....	33
6. Shokirov Shaxrizod HUQUQBUZARLIK VA JINOYATCHILIKNING OLDINI OLISHDA JAMOATCHILIK FIKRINI TA‘SIRI BO‘YICHA XALQARO TAJRIBA TAHLILI.....	41
7. Nurullayeva Umida XOTIN-QIZLARNI RAHBARLIK LAVOZIMLARIGA KO‘TARILISHI: TO‘SIQLAR VA IMKONIYATLAR.....	51
8. Nazarova Nilufar STRUCTURAL-FUNCTIONAL ANALYSIS OF ENSURING PROFESSIONAL COMPETITIVENESS OF YOUTH OF UZBEKISTAN.....	62
9. A‘zamova Kumush INSON QADRINI YUKSALTIRISHDA REGULYATIV FUNKSIYALARNI RIVOJLANTIRISH.....	72
10. Ixtiyarov Farxod INSON KAPITALINI KEYS METODI ASOSIDA RIVOJLANTIRISHNI TADQIQ ETISH: ASOSIIY TUSHUNCHA VA QONUNIYATLAR.....	78
11. Karimova Maftuna RIVOJLANGAN DAVLATLARNING UMUMIIY TA‘LIM MUASSALARIDA BOLALAR ZO‘RAVONLIGINI OLDINI OLISHGA QARATILGAN CHORA –TADBIRLAR.....	90
12. Butoyev Ilxom SOG‘LOM TURMUSH TARZINI SHAKLLANISHIDA MA‘NAVIYAT TARBIYASINING TUTGAN O‘RNI.....	98
13. Bozorova O‘lmasxon YOSHLAR III RENESSANS MA'RIFIY STRATEGIYASINING HARAKATLANTIRUVCHI KUCHI.....	103

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES


Nurullayeva Umida

“Oila va xotin-qizlar” ilmiy-tadqiqot instituti

tayanch dotoranti

e-mail: nurullayevaumida649@gmail.com

XOTIN-QIZLARNI RAHBARLIK LAVOZIMLARIGA KO‘TARILISHI: TO‘SIQLAR VA IMKONIYATLAR

 <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.8399515>

ANNOTATSIYA

Ayollarning rahbarlik lavozimlariga ko‘tarilishi masalasi jamiyatda gender teng huquqlilikni ta‘minlashning samarali usuli sifatida xalqaro tashkilotlar va davlatlar tomonidan e‘tirof etilgan. Shu bilan birgalikda so‘nggi tadqiqotlar rahbarlik lavozimlarida xotin-qizlarning faoliyat olib borishi nafaqat tenglikni ta‘minlashga, balki ishning samaradorligini oshirishga ham xizmat qilishini ko‘rsatdi. Mazkur maqolada xotin-qizlarning rahbarlik lavozimlariga tayinlanishida uchraydigan to‘siqlar va ularni bartaraf etishda qo‘llaniladigan chora-tadbirlar dunyo mamlakatlari misolida o‘rganildi. Olingan natijalarga ko‘ra, jamiyatda tenglik, xilma-xillik va inklyuzivlik tamoyili asosida ayollarning rahbarlik lavozimlariga ko‘tarilishini ta‘minlash amaliyoti dunyo hamjamiyati tomonidan keng qo‘llanmoqda. Turli mamlakatlarda xotin-qizlarning jamiyatda tutgan o‘rni, rollari, ularga bo‘lgan munosabat farqlangan holda ular ko‘pincha jamiyatda shakllangan qat‘iy qarashlar va turmush tarzi bilan belgilanadi. Davlat tomonidan amalga oshirilayotgan islohotlar, chora-tadbirlarning samaradorligi ularning qanchalik to‘g‘ri tanlanganligi barobarida jamiyatning rivojlanganlik darajasi, islohotlarni qabul qilishga tayyorligi va qadriyatlar tizimiga bevosita bog‘liqligi tahlillar davomida aniqlandi.

Kalit so‘zlar: xotin-qizlar, yetakchilik, rahbarlik lavozimlari, tenglik, xilma-xillik va inklyuzivlik, “force majeure”, korporativ madaniyat, “shisha shift”, “shisha devor”, “quvur oqishi”, g‘amxo‘r oila, ta‘lim tizimi, xavfsiz ijtimoiy muhit.

Нуруллаева Умида

докторант научно-исследовательского института

“Семья и женщины”

e-mail: nurullayevaumida649@gmail.com

ПРОДВИЖЕНИЕ ЖЕНЩИН НА РУКОВОДЯЩИЕ ДОЛЖНОСТИ: БАРЬЕРЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

АННОТАЦИЯ

Выдвижение женщин на руководящие должности признано международными организациями и государствами эффективным способом обеспечения гендерного равенства в обществе. Исследования показали, что женщины на руководящих должностях не только обеспечивают равенство в обществе, но и способствуют повышению эффективности работы.

В данной статье изучены на примере стран мира препятствия, возникающие при продвижении женщин на руководящие должности, и факторы, способствующие для их устранения. Согласно полученным результатам, в мире широко применяется практика обеспечения продвижения женщин на руководящие должности на основе принципа равенства, разнообразия и инклюзивности. В разных странах социальное положение и роли женщин, а также отношение сформировавшееся к ним в обществе различаются. В данном процессе основную роль играют такие факторы как стереотипы и типичный образ жизни каждого социума. При этом в ходе анализа было установлено, что эффективность реформ и мер, реализуемых государством, напрямую связана с уровнем развития общества, готовностью к принятию новых реформ, а также системой ценностей данного общества.

Ключевые слова: женщины, лидерство, руководящие должности, равенство, многообразие, инклюзивность, форс мажор, корпоративная культура, «стеклянный потолок», «стеклянная стена», «протечка (трубы)», заботливая семья, система образования, безопасная социальная среда.

Nurullaeva Umida

Basic doctoral student research institute

“Family and women”

e-mail: nurullayevaumida649@gmail.com

PROMOTION OF WOMEN TO LEADERSHIP POSITIONS: BARRIERS AND OPPORTUNITIES

ANNOTATION

The promotion of women to leadership positions has been recognized by international organizations and states as an effective way to ensure gender equality in society. Research has shown that women in leadership positions not only ensure equality in society, but also contribute to improved performance. In this article, we examine the obstacles that arise when women are promoted to leadership positions and the measures used to overcome them. The findings indicate that the practice of ensuring the advancement of women to leadership positions based on the principle of equality, diversity and inclusivity is widespread in the world. The position and roles of women, as well as the attitude that has been formed towards them in society, differ in different countries. The main role is played by such factors as stereotypes and the typical lifestyle of the studied society in this process. At the same time, during the analysis, it was found that the effectiveness of reforms and measures implemented by the state is directly related to the level of development of society, the readiness to adopt new reforms, as well as the value system of this society.

Keywords: women, leadership, leadership positions, equality, diversity, inclusiveness, “force majeure”, corporate culture, “glass ceiling”, “glass wall”, “leaky pipeline”, caring family, education system, safe social environment.

KIRISH.

Gender tengsizligining tarkibiy ildizlariga qarshi kurashish BMTning Barqaror rivojlanish 5-maqсадiga erishishda muhim ahamiyatga ega. Mintaqalar va sohalar bo'yicha ayollar yetakchilarining vakolatlarini kengaytirish nafaqat ilmiy tadqiqotlarni, balki siyosat va qonunchilikni ham kuchaytiradi. Ayollar tashkilotlar va jamoalar o'rtasida raqobat va hamkorlikka olib keladigan istiqbolni yaratishga qodirligini ko'p bor namoyish qilishgan. Yigirma birinchi asrda yetakchilik uchun zarur bo'lgan muhim fazilatlar hamkorlik, hamdardlik va muloqot qilish qobiliyati o'ziga xos fazilatlar sifatida ko'p jihatdan xotin-qizlarga xos bo'lib, ularning rahbarlik lavozimlaridagi faoliyati yanada barqaror kelajakni qurishga yordam beradi. Shuning uchun bugungi kunda har bir jamiyat, tashkilot va muassasa ayollarning rahbarlikdagi teng ishtiroki barobarida samarali faoliyat yuritishiga ishonch va intilish kuzatilmoqda. Xotin-qizlarning kasbiy o'sish borasidagi teng imkoniyatlarining cheklanishi dunyo miqyosida umumiylikka ega hamda ularning oilaviy hayoti va bajarishi lozim bo'lgan vazifalari bilan bevosita bog'liq. Mazkur muammoni bartaraf etish oiladagi muhit, ta'lim

olish imkoniyati va jamiyatdagi ijtimoiy xavfsiz muhit bilan bevosita bog'liqligi tahlillar natijasida ma'lum bo'ldi.

METODOLOGIYA.

Mavzuni tadqiq qilish jarayonida internet ochiq manbalaridan olingan bir qator ilmiy va publitsistik adbiyotlar, ularda keltirilgan statistik ma'lumotlar hamda sotsiologik tadqiqot natijalaridan keng foydalanildi. Bunda hujjatlarni tahlil qilish va qiyosiy tahlil usuli vositasida to'plangan ma'lumotlar umumlashtirilgan holda xotin-qizlarning rahbarlik lavozimlariga ko'tarilishidagi cheklovlar va qo'llab-quvvatlovchi chora-tadbirlar, shuningdek, ba'zi mamlakatlardagi holat borasida xulosa berildi.

ASOSIY QISM.

Rahbarlik lavozimidagi ayollar deganda katta vakolat, ta'sir va mas'uliyatga ega bo'lgan yetakchi xotin-qizlar tushuniladi. Tarixan hokimiyat jinslar o'rtasida notekis taqsimlangan. Kuch va qudrat pozitsiyalari ayollarga qaraganda ko'proq erkaklar faoliyati, jamiyatdagi o'rni va vazifalari bilan bog'liq bo'lgan. Ko'p yillar davomida dunyoning aksariyat mamlakatlarida siyosat ayollarning davlat boshqaruvida muhim rol o'ynashiga to'sqinlik qilgan. Biroq ayollar harakati va Ikkinchi Jahon urushi kabi madaniyatni o'zgartiruvchi voqealar asta-sekin ayollar huquqlarini hamda ularning jamiyatdagi rolini kengaytirdi. Bugungi kunda jamiyat rivoji va gender teng huquqliligi tamoyilining ommalashgani sayin ayollar siyosiy hamda ijtimoiy islohotlar natijasida teng mavqega ega bo'lishmoqda. Xalqaro Mehnat Tashkilotining "Biznes va menejmentdagi ayollar: o'zgarishlarning iqtisodiy asoslari" nomli hisobotida 70 ta mamlakatdagi 13 mingga yaqin korxonalarni tadqiq etish natijasida boshqaruvda, o'rta va quyi bo'g'inlarda ayol va erkaklar nisbati 40 ga 60 foiz nisbat ko'rsatkichiga yaqin bo'lgan holatlarda ularning ish samaradorligi va daromadi yaxshilangani qayd etilgan. So'rovda qatnashganlarning 57 foizdan ortig'i gender xilma-xilligi biznes natijalarini yaxshilashini tasdiqladi. Unga ko'ra, gender xilma-xilligini targ'ib qilgan kompaniyalarning deyarli to'rt dan uch qismi foydani 5 foizdan 20 foizgacha oshirishga erishgani aniqlangan. Ularning iqtisodiy o'sish ko'rsatkichi 10 foizdan 15 foizgacha bo'lgan [1]. Hisobotga ko'ra, gender xilma-xilligining ijobiy ta'siri yuqori boshqaruv va rahbarlik lavozimlarida ayollarning miqdori 30 foizga yetganda boshlanadi va foizi ortgani sari samaradorlik ham oshishi kuzatiladi.

Mamlakatda gender tengligini ta'minlash maqsadida ko'pgina davlatlar hukumatda saylangan lavozimlarni egallash uchun ayollarning minimal sonini talab qiluvchi kvotalar joriy etishgan. Umuman olganda, kvota tizimi boshqaruv tizimiga ko'proq xotin-qizlarni jalb qilish yo'lidagi jadal qadam bo'lib xizmat qildi. Misol uchun Ruanda kabi kvota tizimlarini muvaffaqiyatli o'rnatgan ba'zi mamlakatlar an'anaviy ravishda gender teng huquqlilik ta'minlangan ildam mamlakatlarni kvota talablari bo'yicha ortda qoldirdi [2]. Biroq kvota tizimlarida hali ham kamchiliklar mavjud va vakillikning samaradorligi bo'yicha ba'zi qarama-qarshiliklar kuzatiladi. Chunki ayrim tadqiqotlar boshqaruvda ayollar soni ortsada, amaldagi haqiqiy siyosat xotin-qizlar ishtiroki va ta'siri borasida u qadar o'zgarmaganligini ko'rsatmoqda [3]. Bu borada Debora Frans-Massen (Xalqaro Mehnat Tashkilotining Ish beruvchilar manfaatlari bo'yicha faoliyat olib boruvchi byurosi direktori) kompaniyalar gender muvozanatiga erishishni nafaqat kadrlar siyosati masalasi, balki asosiy vazifa sifatida ko'rib chiqishlari kerakligini alohida ta'kidlab o'tganini aytish lozim [1]. Bu o'z navbatida boshqaruvda turli nuqtai nazarlar va yondashuvlarning bo'lishiga va ish faoliyatining samaradorligining oshishiga hissa qo'shadi. Ilgari ayollar siyosatda, biznesda, ta'limda, ishlab chiqarishda, fan va texnologiya kabi sohalardagi ulushi juda kam bo'lgan. Bu holatni yaxshilash, xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash maqsadida aksariyat mamlakatlarda davlat siyosati darajasida choralar ko'rilishi vaziyatni yaxshilanishiga turtki bo'ladi.

Birlashgan Millatlar Tashkiloti kabi xalqaro tashkilotlar qaror qabul qiluvchi organlarda xotin-qizlarning vakilligini ta'minlashni maqsad qilib qo'ygan. Saylangan lavozimlardagi o'rinlarning 30 foizi ayollarning samarali vakillik siyosatini ta'minlashda zarur bo'lgan miqdor sifatida tavsiya etilgan [4]. Biroq ayollarning imkoniyatlarini kengaytirishga yordam beradigan ushbu xalqaro tashkilotlarning o'zlari ham jinsga mutanosib vakillikka ega emasliklarini ko'rish mumkin. Vikipediyaning Birlashgan Millatlar Tashkilotidagi hozirgi Doimiy Vakillar ro'yxatida 193 vakildan atigi 20 foizga yaqini ayollardir [5].

Xotin-qizlarning rahbarlik lavozimlarida faoliyat olib borishi, yuqori darajadagi boshqaruvchi mavqeini egallashiga to'sqinlik qiluvchi omillar haqida gap borganida, birinchi navbatda stereotiplar namoyon bo'ladi. Ular davlatlarning ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan rivojlanganligi yoki siyosiy qudratidan qat'iy nazar barchasida u yoki bu darajada kuzatiladi. Jamiyatda an'anaviy rollar va stereotiplarning hukmronligi tufayli boshqaruv sohasida ko'proq erkaklariga moyillik ko'rsatilishi, ayollarni erkinliklardan mahrum qiluvchi ijtimoiy-madaniy va diniy amaliyotlar majmuining borligi, oilada va jamiyatda erkaklarning ustuvorligi, xotin-qizlarning fazilatlari erkaklarnikidan past, rahbarlik har doim erkaklarga tegishli, degan qat'iy fikrning mavjudligi ayollarning boshqaruvda ishtirok etish imkoniyatlarini cheklaydi.

Ma'lumki, azldan ko'plab madaniyatlarda xotin-qizlarning asosiy vazifasi uydagi yumushlarni bajarish va farzand tarbiyasini qamrab oladi. Ayollarning oilada bajaradigan vazifalari ko'p jihatdan g'amxo'rlik ko'rsatish, oila a'zolarining mushkulini oson qilish sifatida qabul qilinishi xotin-qizlarning bevosita mehnat va kasbiy faoliyat bilan shug'ullanish jarayoniga ham o'z ta'sirini ko'rsatdi. Natijada xotin-qizlarga mos bo'lgan kasblar (shifokor, hamshira, o'qituvchi, tarbiyachi va h.k.) borasida qat'iy gender stereotiplari shakllandi. Ushbu kasblar doirasida xotin-qizlar g'amxo'rlik va tarbiya vazifasini endilikda kasbiy faoliyat davomida bajara boshlashdi. Bunda ham ayollar ko'p holatlarda erkaklar qo'lostida mehnat qilishi kuzatiladi. Misol uchun hamshira vazifasini 95 foiz holatlarda ayollar bajarishadi [6; 277-292]. Shu bilan birgalikda ayollar oila a'zolariga g'amxo'rlik qilish bo'yicha ko'p vazifalarni o'z zimmlariga olishgani uchun doimiy ish joylarida, to'liq ish kuni davomida ishlash va yuqori daromadga ega bo'lish imkoniyatidan mahrum bo'ladilar.

An'anaviy qarashlar xotin-qizlarni erkaklarga nisbatan ko'proq hissiyotga beriluvchanligini nazarda tutgan holda ularning ratsional qaror qabul qilishlarini shubha ostiga qo'yadi [7; 555-578]. Janubiy Afrikada xotin-qizlarning rahbarlik lavozimlarida faoliyat olib borishi borasida o'tkazilgan tadqiqot natijalariga ko'ra, so'rovda ishtirok etganlarning 30 foizdan oshig'i ayollarning yuqori boshqaruvdagi lavozimlarni egallashida ularning haddan tashqari emotsionalligi to'sqinlik qiladi, deb o'ylashadi [8; 165-185]. Ushbu stereotiplar ma'lum ma'noda asosga ega bo'lsada, amaliyotda barcha uchun barobar emasligi va ayollardan ham mahoratli yetakchilar chiqishi mumkinligini ko'rish mumkin [9; 71].

Xotin-qizlarning strategik jihatdan muhim bo'lgan sohalarda rahbarlik qilishi kam uchraydigan holat. Martaba zinapoyasiga ko'tarilgan sari rahbar kadrlar orasida ayollar ulushining keskin qisqarishi zamonaviy ijtimoiy fanlarda "quvur oqishi" ("leaky pipeline") jarayoni deb yuritiladi. Ushbu jarayonda yuzaga keladigan bir qarashda ko'rinmaydigan, ammo jamiyatda qoidaga aylangan qarashlar va yondashuvlar natijasida yuzaga kelgan to'siqlar esa "shisha shift" ("glass ceiling") va "shisha devor" ("glass wall") nomini olgan. Odatda ayollarga o'rta va quyi darajadagi boshqaruv, shuningdek, yuqori boshqaruvga kirish ehtimoli kam bo'lgan lavozimlar berilishi kuzatiladi. Shu o'rinda 2020-yilda dunyodagi mamlakatlar hukumat vakillari va rahbarlarining faqatgina 25 foizini ayollar tashkil etishi, parlament a'zolarining 75 foizi va rahbarlarining 73 foizini hanuzgacha erkaklar tashkil etishi BMT bosh kotibi Antoniu Guterrish tomonidan ta'kidlandi [10]. Globe Women xalqaro internet-resursining (CWDI) Fortune 200 reytingiga asoslangan tadqiqoti asosida tayyorlangan Corporate Women Directors International 2010 hisobotida Yevropaning yirik kompaniyalarida direktorlar kengashidagi ayollar ulushi 11,9 foizni, AQShda 9,9 foizni, Osiyoda 6,5 foizni va Yaqin Sharq hamda Shimoliy Afrika mintaqasida esa 3,2 foizni tashkil etgani ta'kidlangan [11]. Bugungi kunda ham dunyoning hech bir davlatida milliy qonun chiqaruvchi organlarda ayollarning 50 foiz yoki undan ko'p ishtiroki deyarli kuzatilmagan. Mamlakatlarning 73 foizida ayollarning boshqaruvdagi ishtiroki 20 foizdan kam ekanligi qayd etilgan [12]. Shu o'rinda bir nechta mamlakatlardagi vaziyatni ko'rib chiqish o'rinli bo'ladi.

AQShda ayollar bakalavriat hamda magistratura darajasining 60 foizini, mamlakat ishchi kuchining 47 foizini va oliy ma'lumotli ishchilarning 49 foizini tashkil qilsada, ularning birinchi yoki o'rta darajadagi boshqaruv menejerlari orasidagi ulushi 37 foizini, yuqori darajali menejerlar orasida esa 25 foizini, siyosatda Kongress a'zolarining atigi 6,2 foizini tashkil qiladi [13]. Buyuk Britaniyada bu ko'rsatkich nisbatan yuqoriroq. Ayollar parlament a'zolarining 19,4 foizini, mahalliy kengash a'zolarining esa 30,8 foizini tashkil etadi [13]. Shu bilan birgalikda pandemiyadan so'ng yuqori

lavozimlarda X-avlodga [30] tegishli bo'lgan boshqaruvchi ayollar sonining kamayishi, ayniqsa, Amerikada ko'p yillar davomida boshqaruv kadrlari diversifikatsiyasi borasida olib borilgan siyosat va uning natijalariga salbiy ta'sir ko'rsatdi [14]. Shunga qaramay mamlakatdagi ayollarning salohiyatidan foydalanish yo'nalishida olib borilayotgan chora-tadbirlar AQSh hukumati xotin-qizlar salohiyatini o'z taraqqiyotining kuchli manbai sifatida tan olishini yaqqol namoyon qilmoqda [23]. 2022-yilning noyabr oyida bo'lib o'tgan oraliq saylovlar natijasida Qo'shma Shtatlardagi qonun chiqaruvchi va ijroiya hokimiyatiga rekord miqdordagi siyosatchi ayollar saylandi [24]. Amerikada o'sib kelayotgan yosh avlod xotin-qizlar gubernator yoki senator bo'lganini ko'rib ulg'ayishmoqda. Bu esa kelajakdagi jamiyatni gender huquqiy tengligi masalalarida yanada adolatli qiladi.

Ma'lumki, hukumatda bir necha darajali boshqaruv mavjud bo'ladi. Shunga ko'ra, ayollar turli darajalarda ishtirok etishi amaliyotda kuzatilgan. Misol uchun Hindistonda mahalliy kengashlardagi boshqaruvda xotin-qizlar ulushining ko'pligi qayd etilgan. Mazkur holat hukumat tomonidan ijobiy baholanmoqda. Chunki aynan shu bo'g'inda xotin-qizlar ulushining yuqoriligi mamlakatda jinoyatchilik darajasining pasayishiga ijobiy ta'sir ko'rsatgani aniqlangan. Mazkur holat bir jihatdan ayollarning yuqori darajadagi rahbarlik lavozimlarida bo'lishdan ko'ra o'rta va birinchi darajadagi boshqaruv lavozimlarini egallashlari samaraliroq degan xulosani berdi [15]. Biroq ayollar manfaatlarining ifodalanishi hamda ilgari surilishini ta'minlash maqsadida boshqaruvning barcha darajalarida xotin-qizlar ishtirok etishi muhim ahamiyatga ega [16, 547-573].

Jahon hamjamiyati tomonidan xotin-qizlar huquqlari sohasida yetakchi davlat sifatida tan olingan Kanadada xotin-qizlarning o'z hayotiy maqsadlariga yetishishlari va ijtimoiy faol bo'lishlari uchun yetarli shart-sharoitlar hamda imkoniyatlar yaratilgan. U yerda xotin-qizlar ishchi kuchining deyarli yarmini tashkil qiladi va mamlakat iqtisodiyotiga 18 milliard dollardan ortiq hissa qo'shgan holda 800 ming kompaniyaga egalik qilishadi. Ayollarning mamlakat byudjeti daromadlariga to'laydigan soliqlar ulushi 50 foizni tashkil qiladi. Advokatlar, menejerlar va buxgalter kabi kasblarda faoliyat olib borayotgan mutaxassislarning 50 foizini xotin-qizlar tashkil qiladi. Universitetlarda erkaklarga qaraganda ikki baravar ko'p ayol talaba bor [25; 97-98]. Kanadada doimiy ravishda xotin-qizlarni Vazirlar Mahkamasi tarkibiga kirishi, ularning asosiy vazirlik lavozimlarini egallashi rag'batlantirilgan. 1993-yilda Kim Kempbell Kanada Bosh vaziri, 1999-yilda birinchi marta ayol Oliy sud raisi lavozimini egallagan. Shunday bo'lsada ularning ulushi yetarli darajada deb bo'lmaydi.

Avstraliya jamiyatida ayollarning imkoniyatlari va jamoatchilikning xotin-qizlarning jamiyatdagi o'rni hamda rollari borasidagi fikrlarida sezilarli o'zgarishlar ro'y berganini ko'rish mumkin. Davlat boshqaruvining turli bo'g'inlarida yetakchi ayollar ishtirokining kengayishi bunga misol bo'ladi. 1990-yilda Karmen Lourens G'arbiy Avstraliya hukumati rahbari, Kventin Brays Avstraliya general-gubernatori lavozimini egallagan birinchi ayollar sifatida tarixda nom qoldirishdi. 2010-2014-yillar davomida Avstraliyaning birinchi ayol bosh vaziri Julia Gillard hukumatni boshqargan. Shuni ta'kidlash lozimki, mamlakatning mahalliy millat vakillari xotin-qizlarining yetakchi lavozimlardagi ulushi hanuzgacha ozchilikni tashkil qiladi. Kerol Martin 2001-yilda G'arbiy Avstraliya parlamentiga saylangan birinchi tub yerli ayol hisoblanadi. [28; 35] Tub yerli mahalliy ayollar huquqlarining to'liq himoyalanganligi Avstraliyadagi eng dolzarb muammolaridan biri bo'lib qolmoqda.

Yaponiyada rahbarlik lavozimlarida ayollarning ulushi bor-yo'g'i 15 foizni tashkil etadi. Bu jahondagi o'rtacha belgilangan 30 foizlik ko'rsatkichdan ancha pastdir. Mamlakatdagi ayollarning rahbarlik lavozimlariga kamroq qiziqishlari ularning ish va oilaviy mas'uliyatni muvozanatlashda qiyinchiliklarga uchrashi va yetakchi sifatida o'z qobiliyatiga ishonchsizlikda namoyon bo'ladi [29]. U yerda davlat xizmatidagi lavozimlar qanchalik yuqori bo'lsa, xotin-qizlar soni shu darajada kamayib borishi, "quvur oqishi" sodir bo'lishi kuzatilgan.

Istiqboldagi boshqaruv qarorlari markazi ekspertlari Elvira Gizatullina va Kseniya Zinder tomonidan o'tkazilgan "Rossiya davlat xizmatida gender tengligi: antikorrupsion deklaratsiyalar ma'lumotlari asosidagi baho" nomli tadqiqot natijalari xulosalariga ko'ra, mamlakatda ayollar "shisha shift" to'sig'iga odatda bo'lim boshlig'i yoki direktor o'rinbosari darajasida duch keladi [17]. Mazkur tizimda erkaklar va ayollar o'rtasida to'g'ridan-to'g'ri diskriminatsiya (kamsitish) munosabatlari uchramasada, xotin-qizlar va erkaklar o'rtasidagi lavozim darajasiga ko'ra maoshida

farqlar mavjud. Maoshdagi farqlar ayollar odatda erkaklar kabi yuqori daromadli lavozimlarga erisha olmaganini bilan izohlanadi [17].

Mamlakatimizda so'nggi yillarda xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash va mavqeini oshirish borasida qonunchilik bazasi mustahkamlanib, ta'lim olish va mehnat qilish imkoniyatlar yaratilmoqda. Olib borilgan say-harakatlar natijasida O'zbekiston tarixida ilk marotaba parlamentda xotin-qizlar soni qariyb 32 foizga yetdi va dunyodagi 190 ta parlament orasida 37-o'ringa ko'tarildi [18]. Boshqaruv lavozimidagi xotin-qizlar ulushi 27 foizga, partiyalarda 44 foizga, oliy ta'limda 40 foizga, tadbirkorlikda 35 foizga yetdi [18]. Amalga oshirilayotgan chora-tadbirlar ijobiy baholansada, bu borada olib borilishi lozim bo'lgan ishlar ko'p.

Shuni alohida ta'kidlash kerakki, to'siq sifatida shisha shiftlar insonning o'z vazifalarini bajarishga qodir emasligi, tajribasizligi va bilimsizligi tufayli yuzaga kelmagan. Uning asosiy sabablari erkaklar va ayollarning mavqei borasida jamiyatda shakllangan qarashlar hamda gender stereotiplar, ya'ni ayollarni "ular ayol" bo'lgani uchunгина ongli yoki ongsiz ravishda yuqoriga ko'tarilishini cheklashni nazarda tutuvchi holat. Uning natijasida iqtidorli va malakali ayollarning o'z ustida ishlash, yangi marralarga yetishish, kasbiy o'sishga bo'lgan intilish hissining so'nishiga, shuningdek, o'ziga va rahbarlik lavozimlarida ishlay olishiga bo'lgan ishonchining yo'qolishiga sabab bo'ladi.

Xotin-qizlarning mehnat faoliyatida band bo'lish va rahbarlik lavozimlarida ishlashiga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi yana bir omil istalgan vaqtda, istalgan joyda va vaziyatda ("force majeure") ishlashga tayyorlik tamoyili asosida shakllangan korporativ madaniyatdir. Mamlakatimizda ham shunday mehnat munosabatlari mavjudligini ko'rish mumkin [22]. «Yuksalish» umummilliy harakati tomonidan o'tkazilgan tadqiqot natijalariga ko'ra, so'rovda qatnashgan 560 nafar davlat xizmatchilarining yarmidan ko'pi, ya'ni 57,3 foizi ish vaqtidan tashqari ishga jalb etiladi [19]. Jumladan, 36,8 foizi har kuni qo'shimcha 1-2 soat; 13,9 foizi har kuni kechki soat 22-00 ga qadar; 6,4 foizi kechki soat 24-00 ga qadar ishlashini bildirdilar. So'rovda ishtirok etgan davlat xizmatchilarining 41,3 foizi bir haftada 4 soatgacha; 11,4 foizi 5-7 soat; 15,8 foizi 8 soatdan ko'p vaqtini majlis va yig'ilishlarga sarflaydi [19].

Mazkur holat ayollarning oilaviy munosabatlariga, uy-ro'zg'or vazifalarini bajarishga kuchli ta'sir ko'rsatgan holda barcha ishchilar kasbiy va hayot muvozanatini (erkaklar va ayollar uchun) e'tiborga olinishini ta'minlash bo'yicha mavjud chora-tadbirlarni yaxshilash masalasi dolzarb ekanligini namoyon qilmoqda. Bunga moslashuvchan ish vaqti va ota-ona ta'tilini tashkil etishdagi qonunchilikni mukammallashtirish orqali erishish ham mumkin [20].

Yuqoridagi raqamlar dunyo bo'yicha turli sohalarida xotin-qizlar soni ortib borayotganini ko'rsatsada, rahbarlik lavozimlarida ularning ulushi qoniqarli emasligi namoyon qilmoqda. Ayollar huquqiy ongining pastligi, ular bajarayotgan uy ishlarini iqtisodiy jihatdan ahamiyatsiz deb bilish, jamiyatda erkaklarga ustunlik berish gender tengsizligini yanada kuchaytirgan holda ayollarning rahbarlik lavozimlarini egallash borasida erkaklardan sezilarli darajada orqada qolishiga olib kelmoqda. Ayollar huquq, tibbiyot, ta'lim, biznes boshqaruvi va menejmentda juda yaxshi natijalarni ko'rsatayotgan bo'lsada, strategik qaror qabul qiluvchi lavozimlarda xotin-qizlar sonini ko'paytirish bo'yicha hali ko'p ishlar qilinishi lozim. Buning uchun bir qator ishlarni amalga oshirish lozim. Shu o'rinda xotin-qizlarning jamiyatda ijtimoiy faol bo'lishi va boshqaruvchilik lavozimlarini egallashida ko'mak beruvchi omillar qatoriga qo'llab-quvvatlovchi oila, ta'lim olish imkoniyati va xavfsiz ijtimoiy muhitni kiritish mumkin.

Oilaning qo'llab-quvvatlashi. Ayollar uchun yetakchilik yo'lidagi eng qiyin to'siqlardan biri ish va oilaviy hayot o'rtasidagi muvozanatni saqlashdir. Oila ayollarga o'zlari xohlagan teng huquqli va teng imkoniyatli jamiyat a'zosiga aylanish imkoniyatini beradigan yoki uni cheklaydigan birinchi ijtimoiy institut vazifasini bajaradi. Qo'llab-quvvatlovchi va g'amxo'r oila xotin-qizlarning ijtimoiy faol bo'lishi hamda yetakchilik lavozimlarida ishlashida muhim shartlardan biri hisoblanadi. Shaxsning jismoniy, hissiy va psixologik rivojlanishi birinchi navbatda oilada shakllanadi. Oilaning insonga bo'lgan ta'siri quyidagi ko'rinishlarda namoyon bo'lishi mumkin:

- oila motivatsiya manbai sifatida insonning qobiliyatlarini namoyon qilishiga har tomonlama ko'maklashishi mumkin. Agar qiz bola o'zi tug'ilgan oilada unga zarur bo'lgan ma'naviy va moddiy

yordamni olsa, uning o'z irodasi va qat'iyati asosida karerasini qurishi, yetakchilik lavozimlarida ishlashi osonlashadi. Ammo afsuski, oilasi to'siq bo'lgani uchun ba'zan xotin-qizlar ta'lim olish, yetakchilik lavozimiga chiqish, orzulariga yetishish yo'lida taslim bo'lishadi.

- oila qobiliyatlarni namoyon qiladigan samarali omil sifatida xotin-qizlarda ularning eng yaxshi hususiyatlarini namoyon qilish, o'z iste'dodini rivojlantirish imkonini berishi mumkin. Oilaning, aksariyat holatlarda ota-onalarning barcha oila a'zolarini, farzandlarini jinsidan qat'iy nazar teng ravishda ma'naviy va iqtisodiy jihatdan qo'llab-quvvatlashi xotin-qizlarning kasb egallashi, jamiyatda o'z mavqeini egallash va rahbarlik lavozimlariga ko'tarilish imkoniyatlarini kengaytiradi.

- oila hayotiy qadriyatlarni shakllantiruvchi omil sifatida har bir insonning hayotida muhim ahamiyatga ega. Aniqlanishicha, dunyodagi muvaffaqiyatli yetakchi ayollarning aksariyati bolalikdan oilasida shakllangan qadriyatlar va ideallar ta'siridagi xarakteri tufayli yuqori lavozimlarga yetisha olishgan. Oila xotin-qizlarga kerakli imkoniyatlarni berish orqali ularning o'ziga xos yetakchilik fazilatlarining shakllanishiga sharoit yaratadi.

- oila imkoniyatlarni yaratib beruvchi, taqdim qiluvchi ijtimoiy institut sifatida nafaqat xotin-qizlarni motivatsiyalash, kasbiy yo'naltirishga xizmat qiladi, balki ularni ma'naviy, jismoniy va moliyaviy qo'llab-quvvatlash orqali kelajakda yuqori martabalarga erishish, o'z o'rnini egallashga ko'maklashadi. Otasi tomonidan qo'llab-quvvatlangan qizlar aksariyat holatlarda bo'lajak oilasida ham hurmatga sazovor bo'ladi.

Ta'lim tizimidagi imkoniyatlar. Ta'lim ayollarni jamiyatda mavjud bo'lgan azaliy urf-odat va stereotiplar kishanidan ozod qiladi. Erkakni o'rgatish bilan bitta shaxs tarbiyalansa, ayolni tarbiyalash orqali butun oilani tarbiyalanadi, degan fikr o'z asosiga ega. Ta'lim xotin-qizlarga bilim olish, gender munosabatlarini tushunish, o'z-o'zini hurmat qilish, huquqlarini bilish va o'z qobiliyatiga ishonchni rivojlantirishga yordam beradi. Yaxshi ta'lim ayollarga yetakchilik fazilatlarini namoyon qilishga imkon yaratadi. Davlat tomonidan xotin-qizlarga ta'lim olish imkoniyati va imtiyozlarining berilishi nafaqat o'qimishli ayollar qatlamining shakllanishiga, balki jamiyat darajasida savodxonlik darajasining ortishiga, o'qimishli kelajak avlodning shakllanishiga ham ta'sir ko'rsatadi. Shu bilan birgalikda aynan ta'lim tizimi xotin-qizlar uchun kelajakda rahbarlik lavozimlariga yetishishning asoslardan biri hisoblanadi.

Tarixga nazar tashlasak, AQSh siyosatida ayollar ta'sirining o'sishi ularning ijtimoiy faollik hamda ta'lim darajasining ortishi bilan bevosita bog'liq. Amerika tajribasi shuni ko'rsatadiki, siyosat ayolga muhtoj, xotin-qizlar esa o'z manfaatlarining siyosatda aks etishiga ehtiyoj sezishadi. Chunki hayotning barcha jabhalari, ya'ni fan, huquq, tadbirkorlik, ta'lim, sport, san'at, harbiy soha ayollar hayotining ajralmas qismi hisoblanadi. Shu bilan birga, Qo'shma Shtatlar xalqaro maydonda demokratik qadriyatlarining yetakchisi va himoyachisi sifatida erkaklar va ayollar o'rtasidagi adolat va gender tengligi masalalarida adolatni o'rnatish yo'lidan borishmoqda.

Mamlakatimizda ham xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash davlat siyosati darajasiga koarilganini ko'rish mumkin. 2021-yil 5-martdagi O'zbekiston respublikasi Prezidentining PQ-5020-son qarorida [21] iqtisodiy, siyosiy va ijtimoiy hayotining barcha jabhalarida xotin-qizlarning faolligini oshirish, ularning ta'lim va kasbiy ko'nikmalar olishi hamda bandligini ta'minlashga har tomonlama ko'maklashish, tadbirkorlik tashabbuslarini yanada qo'llab-quvvatlash, shuningdek, ehtiyojmand xotin-qizlarning ta'lim olishga bo'lgan qiziqishlarini rag'batlantirish va moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlash, bilim olishlari uchun imkoniyatlar yaratishni ko'zlangan. Mazkur qaror ta'lim olish imkoniyati yoki sharoiti bo'lmagan xotin-qizlarni o'zining yoqtirgan kasbiga ega bo'lish, jamiyatning muhim bo'g'ini ekanliklarini his qilish hamda davlat taraqqiyotiga hissalarini qo'shish imkonini yaratadi. Buning zahirida ayollarni qo'llab-quvvatlash, ularning jamiyat hayotidagi faol ishtirokini ta'minlash davlatimizning ustuvor vazifalaridan biri ekanligini namoyon bo'ladi.

Xavfsiz ijtimoiy muhit jamiyatda yetakchi ayollarning yetishib chiqishida zaruriy shartlardan biri sanaladi. Chunki xotin-qizlar o'z salohiyatini to'liq ro'yobga chiqarishi uchun qo'llab-quvvatlovchi muhit muhim ahamiyatga ega. Xavfsizlik sog'liq va qulaylik kabi insonning asosiy ehtiyojlaridan biridir. Ayollarga munosib e'tibor qaratadigan, ularga imkoniyat yaratib, o'zini namoyon qilishiga imkon beradigan jamiyatlar vaqt o'tishi bilan ko'plab yetakchi ayollarning

samarali faoliyatiga guvoh bo'lgan. Shu o'rinda Yaponiyaning tajribasini misol qilib keltirish mumkin.

Ma'lumki, Yaponiya asrlar davomida madaniy va diniy qadriyatlar hukm surgan mamlakat hisoblangan. Buddizm ta'limoti ayolning erkakdan pastligini diniy jihatdan qonunlashtirgan bo'lib, xotin-qizlar yomonlik keltiruvchi, janjal va oilaviy ajrimlar sababchisi sifatida ta'riflangan [26; 152]. Zamonaviy Yaponiyada esa ayollarning rollari ko'p qirrali bo'lib, ular ishda va oilada o'zlarini namoyon qilishga ulgurishdi. Mamlakatda o'rnatilgan patriarxal tuzum ham asta-sekin o'zgarib, ayollar va erkaklar teng huquqliligi o'rnatilmoqda. Ayollarni himoya qilish maqsadida olib borilayotgan ijtimoiy siyosat doirasida qator ishlar amalga oshirilmoqda. Kechgacha ishlab, uyiga kech qaytadigan xotin-qizlarni himoya qilish maqsadida hukumat tomonidan haydovchilari ayollar bo'lgan maxsus taksilar faoliyati yo'lga qo'yilgan va ular faqat ayollar hamda bolalar uchun mo'ljallangan. Jamoat transportida ham erkaklar tomonidan ayollarni bezovta qilish holatlari ustidan shikoyatlar ko'paya boshlaganida, hukumat tomonidan Yaponiya metrosida faqat ayollar uchun mo'ljallangan vagonlar joriy qilindi [27, 31]. Bunday vagonlar odatda poezdning oxirida joylashgan bo'lib, u yerga erkaklar kirishi qat'iy man etiladi va jarayon jarimalar bilan tartibga solinadi. Shuningdek, metropoliten xodimlari yo'lovchilarni kuzatib borishlari hamda xotin-qizlar vagonida erkaklar bo'lishining oldini olishlari shart. Faqatgina nogiron bolalar yoki erkaklar uchun istisnalar qilinishi mumkin. Ayollar uchun mahsus kafe va kutubxonalar ham bor. Tovar hamda xizmatlar uchun to'lovda ham xotin-qizlar uchun ayrim chegiramalar joriy qilib turiladi. Masalan, tibbiy xizmatlar, ba'zi tovarlar ayollar uchun arzonroq narxda taqdim qilinadi. Bundan tashqari, ko'plab davlat muassasalarida ayollar kuni tashkil etilib, katta chegirmalar amalga oshiriladi. Yaponiyada olib borilgan shu kabi chora-tadbirlar va imtiyozlar natijasida xotin-qizlarning jamiyat teng huquqli a'zosi va mehnat resursi, taraqqiyotning drayveri vazifasini o'tash imkonini yartadi. Ushbu mamlakat misolida xotin-qizlarning ijtimoiy xavfsiz va qo'llab-quvvatlovchi muhitda yuqori natijalarga yetishishi mumkinligini yaqqol ko'rish mumkin.

Shu o'rinda xavfsiz ijtimoiy muhitning shakllanishiga ta'sir qiluvchi omillarni o'rib chiqish maqsadga muvofiq bo'ladi:

- jamiyatda erkaklarning ayollarga bo'lgan an'anaviy munosabatining o'zgarishi, ya'ni teng huquqlilik va o'zaro hurmat hissining shakllanishi;
- jamiyatda xavfsiz ijtimoiy muhitni yaratish bo'yicha zaruriy konstitutsiyaviy-huquqiy choralarning mavjudligi;
- oilada va jamiyatda xotin-qizlar hamda erkaklarga teng munosabatda bo'lish, qobiliyat va imkoniyatlarini cheklamaslik, aksincha rag'batlantirish;
- tashkiliy va korporativ siyosatni ayollarning oilaviy va ish imkoniyatlarini inobatga olgan holda o'zgartirish;
- jamiyatda va oilada ayollarning himoyalanganlik darajasini oshirish maqsadida tazyiq va zo'ravonlikka qarshi qat'iy qonunlarni joriy etish;
- ayollar uchun mos imkoniyatlarni beruvchi ta'lim tizimini shakllantirish;
- jamiyat a'zolari o'rtasida tinchlik va tartibni o'rnatish orqali birgalikda yashash ruhini targ'ib qilish va singdirish.

So'nggi yillarda O'zbekistonda 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'ravonliklardan himoya qilishga qaratilgan keng ko'lamlı islohotlar muhim ahamiyatga ega ekanligini ko'rsatmoqda. "2030-yilga qadar O'zbekiston respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasini tasdiqlash haqida"gi O'zbekiston respublikasi Oliy Majlisi Senatining SQ-297-VI-son qarorida [22] nazarda tutilgan masalalar bevosita mamlakatimizda xotin-qizlarning teng huquqliligini ta'minlash va himoyalanganlik darajasini oshirishga qaratilgan. Xavfsiz ijtimoiy muhit ayollarga yetakchi sifatida o'sishi uchun keng imkoniyatlar yaratadi. Ayollar o'z imkoniyatlarini to'la ro'yobga chiqargan, ijtimoiy rivojlanish vazifalariga hissa qo'shadigan jamiyat haqiqatda ilg'or va demokratik jamiyat hisoblanadi.

XULOSA qilib aytganda, dunyo mamlakatlarining aksariyatida xotin-qizlarning rahbarlik lavozimlarida faoliyat olib borishini qo'llab-quvvatlash jamiyatda tenglik, xilma-xillik va inklyuzivlik tamoyili asosida amalga oshmoqda. Mazkur jarayon mamlakatda o'rnatilgan qonunlar, xavfsiz ijtimoiy muhit, ta'lim tizimi imkoniyatlari, shuningdek, jamiyatda urf bo'lgan gender stereotiplar, qarashlar, qadriyatlar tizimi, ijtimoiy munosabatlar, oilalardagi muhit kabi holatlar bilan bevosita bog'liq. Shuning uchun davlat tomonidan amalga oshirilayotdan qonunchilik, ta'lim, mehnat va boshqa sohalaridagi islohotlar barobarida xotin-qizlarning yuqoridagi uch tamoyil asosida jamiyatda o'z o'rniga ega bo'lishi, uni mustahkamlashi jamiyat a'zolarining (erkak va ayollarning) ushbu islohotlarni tushunish, qabul qilish va o'z hayotida joriy etishi orqaligina amalga oshishini inobatga olish maqsadga muvofiq sanaladi. Rahbarlik lavozimlaridagi xilma-xillikni ta'minlash va xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash maqsadida quyidagi yo'nalishda ta'sir ko'rsatish mexanizmlarini kuchaytirish lozimligini ko'rsatmoqda:

Birinchidan, g'oyaviy targ'ibot orqali boshqaruvchi lavozimlarda gender xilma-xilligi muhimligini, uning natijasida o'sish va samaradorlikka yetishish imkoniyatlarining kengayishini jamiyat miqyosida doimiy va aniq misollar bilan tushuntirish lozim. Shu maqsadda OAV, ijtimoiy tarmoqlar imkoniyatlaridan foydalangan holda jamiyatdagi nufuzli shaxslarning (siyosatchilar, olimlar va hk.) shaxsiy ijobiy tajribasi, oilasidagi qo'llab-quvvatlovchi muhit, turmush tarzi asosida turli ko'rsatuvlar, filmlar, ijtimoiy roliklar, memuar kitoblar kabi targ'ibot materiallarini tayyorlash va taqdim qilish mumkin.

Ikkinchidan, hukumat va tashkilotlar doirasida xotin-qizlar uchun kvotalar ajratish amaliyotini davom ettirish hamda rahbar kadrlarni tayyorlash maqsadida Davlat va jamiyat qurilish akademiyasi bilan hamkorlikda keng jamoatchilik uchun mo'ljallangan onlayn bepul kurslar tashkil etish maqsadga muvofiq. Ushbu kurs imkoniyatlaridan foydalangan holda ayollar va erkaklar o'zlarining rahbarlik qobiliyatini baholash va takomillashtirish imkoniyatiga ega bo'lishadi.

Uchinchidan, xotin-qizlarning ta'lim imkoniyatlarini oshirish va ularni motivatsiyalash chora-tadbirlarini davom ettirgan holda sohalar bo'yicha taqsimlanishiga alohida e'tibor berish lozim. Gender stereotiplar asosida kasblar bo'yicha taqsimlanish muammosini bartaraf etish maqsadida maktablarda o'quvchilar uchun zamonaviy kasblar, xotin-qizlarning ham IT, menejment, boshqaruv kabi sohalarida faoliyat olib borish imkoniyatlari to'g'risida axborot berish amaliyotini kengaytirish. Bu boradagi stereotiplarni o'zgartirish maqsadida OAV va ijtimoiy tarmoqlarning ham targ'ibot imkoniyatidan keng foydalanish talab qilinadi. Yoshlar orasida mashhur bo'lgan blogger va vaynerlarning xizmatidan ham targ'ibot maqsadlarida foydalanish mumkin.

To'rtinchidan, ko'plab davlat va nodavlat tashkilotlarida mehnat vaqtidan tashqari ishlash korporativ madaniyatini yo'qotish maqsadida mehnat qonunchiligidagi tartib, imtiyoz va javobgarliklar borasida targ'ibot ishlarini olib borish maqsadga muvofiq. Fuqarolarning huquqiy ongining rivojlanganligi ularning o'z huquq va majburiyatlarini bilishi bilan belgilanadi. Millatning huquqiy savodxonligining ko'tarilishi birinchi navbatda o'rta ta'lim bo'g'inida olingan asosiy bilimlar bilan bog'liq. Shu nuqtai nazardan maktab ta'limining sifatini oshirish, mehnat qonunchiligidagi holatlarni tushuntirish istiqbolda ratsional va adekvat korporativ madaniyatning shakllanishiga olib keladi. Bu maqsad yo'lida targ'ibot vositalaridan ham foydalanish muhim ahamiyatga ega.

Adabiyotlar/ Литература/ References:

1. Присутствие женщин на руководящих постах способствует эффективности бизнеса / The presence of women in leadership positions contributes to business efficiency. https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_704999/lang--ru/index.htm
2. Tripp, Isley M.; Kang, Alice (March 2008). "The Global Impact of Quotas in Accelerating the Process of Increasing Women's Legislative Representation". *Comparative Political Studies*. 41(3): 338–361. DOI : 10.1177 / 0010414006297342.
3. Dahlerup Drude (2006). *Women, Quotas and Politics*. – London: New York: Routledge. ISBN 9780415375498.

4. Tinker, Irene (November 2004). "Quotas for Women in Elected Legislatures: Do They Really Empower Women?". *International Forum for Women's Studies*. 27(5): 531–546. DOI: 10.1016/j.wsif.2004.09.008.
5. Члены Организации Объединенных Наций. <https://www.un.org/ru/about-us/member-states> Members of the United Nations
6. Evans, J., Frank, B. (2003). Contradictions and Contradictions: An Examination of Masculinity Relations in the Female-Maintained Nursing Profession. *Journal of Men's Studies*, 11(3), 277-292.
7. Barrett L. F., Robin L., Pietromonaco P. R., Eyssell K. M. (1998). Are women the "more emotional" gender? Evidence of emotional experiences in a social context. *Cognition and Emotion*, 12(4), 555-578.
8. Gous A., Kotze H. (2007). Women in leadership positions in South Africa: the role of values. *Politicon*, 34(2), 165-185.
9. Goldenberg JL, Roberts T.A. (2013). *Handbook of Experimental Existential Psychology*, 71.
10. BMT: Hech bir mamlakat gender tengligi tamoyillarini joriy eta olmadi 10.09.2020 / <https://daryo.uz/2020/09/10/bmt-hech-bir-mamlakat-gender-tengligi-tamoyillarini-joriy-eta-olmadi/13412> UN: No country has been able to implement the principles of gender equality
11. Что мешает женщинам быть на руководящих постах? <https://hr-portal.ru/article/chto-meshaet-zhenshchinam-byt-na-rukovodyashchih-postah> What prevents women from being in leadership positions?
12. Paxton P., Hughes MM (2007). *Women, politics and power: a global perspective*. Pine Forge Press.
13. *Women in Leadership*. https://www.tutorialspoint.com/women_in_leadership/
14. Женщины-руководители истощены и разочарованно направляются к выходу. <https://vc.ru/hr/624224-zhenshchiny-rukovoditeli-istoshcheny-i-razocharovanno-napravlyayutsya-k-vyrodu> Female leaders are exhausted and frustrated heading for the exit.
15. Ayer L., Mani A. Mishra P., Topalova P. (2011). *The Power of the Political Voice: Women's Political Representation and Crime in India*. BGIE Working Paper Harvard Business School, (11-092).
16. Reynolds A. (1999). Women in legislative and executive bodies of the world. *World Politics*, 51(4), 547-573.
17. Почему женщины не попадают на руководящие должности в правительстве /01.12.2021/ Политика <https://www.vedomosti.ru/politics/articles/2021/11/30/898345-pochemu-zhenschini> Why women are not getting into leadership positions in government?
18. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг СҚ-297-IV-сон қарори. <https://t.me/uzbyuksalish/4213> Resolution No. 297-IV of the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan
19. «Глобальное гендерное разнообразие рабочей силы: этого не происходит», 2015. www.greatplacetowork.com. "Global Gender Diversity in the Workforce: It's Not Happening." 201.
20. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Xotin-qizlarni qo'llab-quvvatlash, ularning jamiyat hayotidagi faol ishtirokini ta'minlash tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-5020-son qarori. <https://lex.uz/docs/-5320582> Resolution No. 5020 of the President of the Republic of Uzbekistan "On measures to further improve the system of supporting women and girls, ensuring their active participation in the life of society".
21. O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining "2030-yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasini tasdiqlash haqida SQ-297-IV-son qarori <https://lex.uz/docs/-5466673> Resolution No. 297-IV of the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan "On approval of the strategy for achieving gender equality in the Republic of Uzbekistan until 2030"
22. Tarver E. *Corporate Culture Definition, Characteristics, and Importance*. April 25, 2023. <https://www.investopedia.com/terms/c/corporate-culture.asp>

- Шведова Н. А. Женщины в США: механизм гендерного равенства. Shvedova N. A. Women in the USA: the mechanism of gender equality. <https://cyberleninka.ru/article/n/zhenschiny-v-ssha-mehanizm-gendernogo-ravenstva>
23. Женщины в законодательной и исполнительной власти США после промежуточных выборов / Women in the legislative and executive branch of the United States after the midterm elections.. <https://www.golosameriki.com/a/women-in-us-politics/6895411.html>
24. Аггеева И.А. Формирование «канадских ценностей»: роль третьих партий в национальной истории. Канадский ежегодник Выпуск 22 – 2018. С 97-98. <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-kanadskih-tsennostey-rol-tretih-partiy-v-natsionalnoy-istorii>
25. Главева Д.Г. Традиционная японская культура - специфика мировосприятия. - М., 2003. – 315 с. (Glaveva D.G. Traditional Japanese culture is a specific worldview. - M., 2003. - 315 p.)
26. 10 фактов о жизни японских женщин, которые вряд ли поймут на Западе. <https://adme.media/svoboda-puteshestviya/10-faktov-o-zhizni-yaponskih-zhenschin-kotorye-vryad-li-pojmut-na-zapade-2225665/> (10 facts about the life of Japanese women that are unlikely to be understood in the West.)
27. Сорокин А.С. Особенности гендерной политики равенства в Австралии // Вопросы науки и образование. 2020, №28(112), С.35. (Sorokin A.S. Features of gender equality policy in Australia//Questions of science and education.)
28. Mobilizing women to step up as leaders in Japan. April 27, 2021. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/asia-pacific/mobilizing-women-to-step-up-as-leaders-in-japan>
29. Izoh: 1991-yil amerikalik sotsiolog va yozuvchilar Uilyam Shtraus va Nil Xau tomonidan ishlab chiqilgan avlodlar nazariyasiga ko‘ra X-avlod 1964-1980-yillarda tug‘ilgan insonlarni qamrab oladi.
30. 10 фактов о жизни японских женщин, которые вряд ли поймут на Западе. <https://adme.media/svoboda-puteshestviya/10-faktov-o-zhizni-yaponskih-zhenschin-kotorye-vryad-li-pojmut-na-zapade-2225665/>

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

6 ЖИЛД, 2 СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ
ТОМ 6, НОМЕР 2

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES
VOLUME 6, ISSUE 2

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Тадқиқот город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC The city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000