



## Title: Historical Development of the Concept of Gender Equality in Employment Relationships

**Rakhmanova Sabrina**

Independent researcher The Law Enforcement Academy Republic of Uzbekistan

E-mail: [rakhmanova1709@mail.ru](mailto:rakhmanova1709@mail.ru)

### ABSTRACT

Gender equality is a key principle of modern society, aiming for fair and equitable development. In the context of employment relationships, it plays a crucial role in ensuring equal opportunities and rights for men and women in the workplace. This article examines the historical development of the concept of gender equality in employment relationships in the Republic of Uzbekistan and globally. It highlights important milestones and provides practical recommendations for further advancement

### ARTICLE INFO

Received: 1<sup>st</sup> May 2023

Revised: 6<sup>th</sup> June 2023

Accepted: 4<sup>th</sup> July 2023

**KEYWORDS:** gender equality, employment relationships, Republic of Uzbekistan, historical development, legislation, women's movement, equal opportunities, discrimination, social changes, legal framework, workplace.

## Историческое развитие понятия гендерного равенства в трудовых отношениях

**Рахмонова Сабрина**

Слушатель Правоохранительной академии Республики Узбекистан,

E-mail: [rakhmanova1709@mail.ru](mailto:rakhmanova1709@mail.ru)

**For citation (иктибос келтириш учун, для цитирования):** Рахмонова С. Историческое развитие понятия гендерного равенства в трудовых отношениях

### Аннотация

Гендерное равенство является ключевым принципом современного общества, стремящегося к справедливому и равноправному развитию. В контексте трудовых отношений оно играет особую роль, направленную на обеспечение равных возможностей и прав для мужчин и женщин на рабочем месте. В данной статье мы рассмотрим историческое развитие понятия гендерного равенства в трудовых отношениях в Республике Узбекистан и в мире, выделим важные моменты и предложим практические рекомендации для дальнейшего развития.

**Ключевые слова:** гендерное равенство, трудовые отношения, Республика Узбекистан, историческое развитие, законодательство, женское движение, равные возможности, дискриминация, социальные изменения, правовая база, рабочее место.

**Рахмонова Сабрина**

Ўзбекистон Республикаси Ҳуқуқни муҳофаза қилиш

Академияси тингловчиси

E-mail: [rakhmanova1709@mail.ru](mailto:rakhmanova1709@mail.ru)

### Аннотация

Гендер тенглиги адолатли ва адолатли ривожланишга интилаётган замонавий жамиятнинг асосий тамойилидир. Меҳнат муносабатлари нуқтаи назаридан у иш жойида еркақлар ва аёллар учун тенг имкониятлар ва ҳуқуқларни таъминлашга қаратилган алоҳида ўрин тутди. Ушбу мақолада биз Ўзбекистон Республикасида ва жаҳонда меҳнат муносабатларида гендер тенглиги концепсиясининг тарихий ривожланишини кўриб чиқамиз, муҳим жиҳатларини ажратиб кўрсатамиз ва янада ривожлантириш бўйича амалий тавсиялар берамиз.

**Калит сўзлар:** гендер тенглиги, меҳнат муносабатлари, Ўзбекистон Республикаси, тарихий тараққиёт, қонунчилик, хотин-қизлар ҳаракати, тенг имкониятлар, камситиш, ижтимоий ўзгаришлар, қонунчилик базаси, иш жойи.

Гендерное равенство является важным аспектом социального прогресса и развития современного общества. Оно стремится обеспечить равные права, возможности и справедливые условия для мужчин и женщин во всех сферах жизни, включая трудовые отношения. В Республике Узбекистан значительные усилия были направлены на преодоление дискриминации и продвижение гендерного равенства. В данной статье мы рассмотрим историческое развитие понятия гендерного равенства в трудовых отношениях, выявим ключевые моменты и прогресс, а также рассмотрим практические предложения для дальнейшего развития в этой области.

История гендерного равенства в трудовых отношениях отмечена неутомимой работой активистов и социальных движений, таких как феминистское движение, движение рабочих и движение за гражданские права. Изучение этих усилий проливает свет на важность коллективных действий и вызовы, с которыми сталкиваются эти движения в преодолении барьеров для гендерного равенства. Обсуждение истории гендерного равенства в трудовых отношениях может способствовать повышению осведомленности о гендерных проблемах на рабочих местах и способствовать общественному диалогу по этому вопросу. Это может привести к более осведомленному обществу, активнее занимающемуся преодолением гендерных неравенств и продвижением социальной справедливости. Историческое развитие понятия гендерного равенства в трудовых отношениях является неотъемлемой частью общей эволюции общественного сознания и правовой системы. Важно проанализировать этот процесс с юридической точки зрения, чтобы понять, как правовые нормы и доктрины развивались в ответ на меняющиеся социальные условия и взгляды на гендерные вопросы.

Первая волна феминизма:

Конец XIX и начало XX веков стали свидетелями возникновения первой волны феминизма, которая стремилась изменить существующий порядок и отстаивать права женщин. Активистки этой эпохи, такие как Сьюзан Б. Энтони, Элизабет Кэди Стэнтон и Эмелин Панкхерст, боролись за избирательное право женщин, лучшие условия труда и равную оплату за равную работу [1]. Лига Женских Профсоюзов, основанная в Соединенных Штатах в 1903 году, сыграла значительную роль в улучшении условий труда для женщин. Лига добивалась сокращения рабочего времени, установления минимальной заработной платы и права на объединение для женщин работниц. Эти ранние усилия заложили основу для будущего прогресса в достижении гендерного равенства в трудовых отношениях [2].

До начала XX века: традиционное деление труда и отсутствие правовой защиты. В течение большей части истории трудовые отношения были определены традиционным делением труда, при котором женщины выполняли домашние обязанности, а мужчины работали вне дома. Это деление труда отражалось в законодательстве и правовых документах, которые не предусматривали равных возможностей и прав для женщин на рабочем месте.

Перейдем к началу XX века: первые шаги к равноправию и женская эмансипация. С началом XX века, в частности благодаря феминистскому движению, началась борьба за права женщин на равные возможности и равноправие в трудовых отношениях. Во многих странах были приняты законы, запрещающие дискриминацию на рабочем месте по признаку пола, а также законы, обеспечивающие равную заработную плату за равный труд. Важным этапом стало принятие международных документов, таких как Конвенция Международной организации труда (МОТ) о равной оплате труда мужчин и женщин (1951) и Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979).

Вторая волна феминизма именуется как расширение борьбы за равенство

Вторая волна феминизма, возникшая в 1960-х годах, расширила рамки борьбы за гендерное равенство. Активистки, такие как Бетти Фридан, Глория Стайнем и Белла Абзуг, стремились затронуть вопросы, такие как репродуктивные права, дискриминация на рабочем месте и «стеклянный потолок». В это время были приняты важные законодательные акты, такие как Закон о равной оплате труда 1963 года и Статья VII Закона о гражданских правах 1964 года в Соединенных Штатах, которые запретили дискриминацию заработной платы на основе пола и запретили дискриминацию в трудоустройстве на основе пола, расы, цвета кожи, национального происхождения и религии [3].

Современные тенденции: продолжение борьбы

XXI век принес продолжение прогресса в направлении гендерного равенства в трудовых отношениях, многие страны внедряют политики, которые способствуют равным возможностям для мужчин и женщин на рабочем месте. К таким политикам относятся отпуска по уходу за ребенком, гибкие рабочие графики и меры позитивной дискриминации. Однако, несмотря на значительный прогресс, гендерное неравенство остается упорной проблемой в трудовых отношениях. Гендерный разрыв в оплате труда, профессиональная сегрегация и недостаточное представительство женщин на руководящих должностях продолжают быть основными вызовами. Борьба за гендерное равенство в трудовых отношениях продолжается, и многое еще предстоит сделать.

Вторая половина XX века: расширение правовой защиты и участие женщин во всех сферах труда. После Второй мировой войны и в связи с активизацией феминистского движения гендерное равенство стало важным аспектом в трудовых отношениях. Были приняты дополнительные законодательные акты, направленные на защиту прав женщин в трудовых отношениях и предоставление равных возможностей в различных отраслях экономики. Важными международными документами стали Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий (1958) и Бухарестская хартия ООН о равноправии женщин (1985). Во многих странах были созданы специальные институты, такие как органы по равным возможностям и органы по делам женщин, с целью контролировать и предотвращать дискриминацию на рабочем месте. Конец XX и начало XXI века: развитие концепции гендерного равенства. С развитием глобализации и новых технологий возникли новые вызовы для гендерного равенства в трудовых отношениях. Законодательство в разных странах начало активно развиваться в направлении защиты гендерного равенства, при этом особое внимание уделялось проблемам дискриминации, сексуальных домогательств на рабочем месте, неравенства заработной платы, совмещения семейных обязанностей и карьеры. На международном уровне документы, такие как Платформа действий Четвертой мировой конференции по женщинам в Пекине [4] (1995) и Резолюции Совета Европы о борьбе с дискриминацией на рабочем месте [5], стали определяющими в политике гендерного равенства и представили ряд рекомендаций для участников трудовых отношений. Таким образом, историческое развитие понятия гендерного равенства в трудовых отношениях можно рассмотреть с юридической точки зрения через призму изменений в законодательстве, международных документов и развития социального сознания. Отражение этих тенденций в правовых актах, создание специальных институтов по защите гендерного равенства и

внедрение соответствующих политик являются ключевыми факторами для устройства равноправия и справедливости в сфере трудовых отношений.

Небольшой экскурс в историю позволяет убедиться, что женщина фактически работала всегда, но её труд далеко не всегда был урегулирован правом.

В Узбекистане фактором в ограничении прав женщин являются стереотипы, представляющие собой упрощенные, деформированные, ценностно-ориентированные представления о каком-либо явлении, в данном случае, о «предназначении женщин» [6]. В годы строительства Советского государства основой таких стереотипов являлся миф о советской женщине, принесшей свою личную жизнь в жертву великой идее построения светлого будущего. Этот миф подкрепляла и подпитывала целая плеяда произведений социалистического реализма. При Советской власти была попытка обеспечить равноправие полов, но при этом женщин вовлекли в производство, общественную жизнь и это не было ничем не компенсировано. Женщины стали нести двойную нагрузку, и в результате в 70-х годах началась волна консервативного сознания среди представителей обоих полов за возвращение женщин «в семью». С приходом М. Горбачева к власти и его идеи о том, что «женщину надо освободить и дать ей возможность больше времени бывать дома» возродилась концепция «естественного предназначения» женщин. Произошло смещение акцента в тендерных стереотипах и стал пропагандироваться образ либо фотомодели, либо хозяйки и верной жены. Развитие рыночных отношений, безусловно, повлиял на изменения в социальной структуре общества, а также на ролевую структуру каждого индивида.

Сейчас происходят эволюционные изменения во взглядах на женщину как профессионального, квалифицированного работника, имеющего необходимые для карьеры способности и личные качества. Перед женщинами стоят сложные проблемы приспособления к реформирующейся среде, поиска самоидентификации в создаваемой рыночной культуре [7].

*Перейдем к современным реформам в Республике Узбекистан.* Гендерное равенство является одним из принципов построения Нового Узбекистана. Несмотря на то, что обеспечение гендерного равенства – отдельная цель среди 17 целей устойчивого развития, в рамках других целей также предусмотрены задачи касательно гендерного равенства. Это говорит о комплексном подходе к вопросам гендерного равенства. Учет гендерной проблематики должен быть обеспечен во всех сферах развития. Возникает вопрос, насколько данный принцип учтен в наших концепциях и стратегиях развития.

Обзор национальных концепций и стратегий развития до 2030 года показывает, что гендерный вопрос не отражен во всех из них. Вместе с тем, в концепциях и стратегиях развития, после 2019 года, то есть после принятия двух гендерных законов, уже можно отметить наличие положений касательно обеспечения гендерного равенства. В Концепции развития народного образования до 2030 [8] года и Концепции развития высшего образования до 2030 [9] года уделяется отдельное внимание важности обучения девочек. Особое внимание девочкам и девушкам уделено в Концепции развития государственной молодежной политики в Узбекистане до 2025 года [10]. Таким образом, гендерный вопрос включен в большей степени в концепции развития в сфере социальной защиты и в меньшей степени учтен в других сферах. Однако, комплексный гендерный подход, закрепленный законодательством, предполагает включение гендерного вопроса во всех концепции и стратегии развития. Сенат Олий Мажлиса на пятнадцатом пленарном заседании 28 мая утвердил Стратегию достижения гендерного равенства в Узбекистане до 2030 [11] года. Направления стратегии определены в соответствии с Целями устойчивого развития ООН на период до 2030 года. Данный документ предусматривает комплексный подход к внедрению принципа равенства между женщинами и мужчинами во всех сферах и уровнях принятия и исполнения решений. Принятая в стране новая стратегия развития Узбекистана на 2022-2026 годы предусматривает создание в обществе атмосферы нетерпимости к притеснениям и насилию в отношении женщин, обеспечение прав и законных интересов женщин, а также продолжение политики обеспечения гендерного равенства, повышение социально-политической активности женщин, осуществление реформ по их поддержке. Это, в то же время, потребует дальнейшего развития правовых механизмов обеспечения равноправия женщин и мужчин в новом Узбекистане.

В начале XXI века все большую роль в гендерном равенстве на рабочих местах начинают играть компании, осознавая свою социальную ответственность и внедряя принципы корпоративного гражданства. В результате растет число компаний, принимающих добровольные обязательства по улучшению условий для мужчин и женщин и внедрению практик равных возможностей. Также стали популярными инициативы по развитию женского лидерства и менторства, созданию гендерно сбалансированных советов директоров и управляющих комитетов, а также поощрению гибкого графика работы для совмещения труда и семейных обязанностей. Международные организации, такие как Всемирный банк и Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), разрабатывают рекомендации и практические инструменты для поддержки компаний в достижении гендерного равенства на рабочих местах.

#### *Взаимодействие судебной практики и правовых норм*

Судебная практика также имеет значительное влияние на развитие понятия гендерного равенства в трудовых отношениях. Решения судов по делам, связанным с дискриминацией, сексуальными домогательствами или неравенством заработной платы, способствуют формированию общественного сознания и интерпретации правовых норм. Они также могут стать основой для изменений в законодательстве или практике применения правовых актов.

В настоящее время и в будущем гендерное равенство в трудовых отношениях продолжает развиваться с помощью правовых рамок, активизма и усилий государственных и негосударственных организаций. Важные области, на которые следует сосредоточить усилия, включают борьбу со стереотипами о гендерных ролях, продвижение женщин на руководящие должности и устранение разрыва в оплате труда между мужчинами и женщинами. Особое внимание следует уделить образованию и профессиональной подготовке, чтобы обеспечить равный доступ мужчин и женщин к различным профессиям и специальностям. Важно также продолжать исследования и мониторинг в области гендерного равенства на рабочих местах, чтобы выявлять проблемы и определять дальнейшие стратегии и меры по их решению. Расширение правовой защиты:

- Улучшение и расширение законодательства, которое защищает равные права и возможности для мужчин и женщин на рабочем месте. Это может включать в себя ужесточение наказаний за дискриминацию по половому признаку, введение механизмов для жалоб и обращений работников, и обязательную регулярную оценку соблюдения гендерного равенства в организациях.

- Повышение осведомленности и образования: Создание программ образования и тренингов, направленных на повышение осведомленности о гендерном равенстве и борьбе с стереотипами и предрассудками на рабочем месте. Это поможет снять преграды и создать более инклюзивную и справедливую рабочую среду для всех.

- Поддержка женского предпринимательства: Предоставление финансовой поддержки, обучения и консультаций для женщин, желающих начать свой бизнес. Повышение доступности кредитов и ресурсов для женщин-предпринимателей позволит улучшить их экономическое положение и способствовать равным возможностям в предпринимательстве.

- Продвижение равной оплаты труда: Разработка и внедрение политик и мер, направленных на обеспечение равной оплаты труда для равной работы. Организации должны проводить анализ заработной платы и устранять гендерные различия в оплате, а также принимать меры для поддержки карьерного роста женщин.

- Развитие сети поддержки: Создание и поддержка сети профессиональных организаций и сообществ, где мужчины и женщины могут обмениваться опытом, советами и поддержкой. Это поможет создать благоприятные условия для профессионального роста и развития для всех работников.

- Мониторинг и оценка: Регулярное мониторинговое исследование соблюдения гендерного равенства в трудов

В целом, историческое развитие гендерного равенства в трудовых отношениях демонстрирует значительный прогресс, однако по-прежнему существуют многочисленные вызовы, которые необходимо преодолеть. Ученым, политикам и активистам следует продолжать свою работу над

созданием более равных и справедливых условий для всех, независимо от их гендерной принадлежности.

**Иқтибослар/Сноски/References:**

1. "First Wave Feminism". BCC Feminist Philosophy. Retrieved 2021-10-25.
2. Written and fact-checked by The Editors of Encyclopaedia Britannica // URL: <https://www.britannica.com/topic/Womens-Trade-Union-League>.
3. Title VII of the Civil Rights Act of 1964 // URL: <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964>.
4. // URL: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20R.pdf>.
5. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1979 года. // URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/cedaw.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml)
6. <https://uz.kursiv.media/2022-03-29/kak-v-uzbekistane-menyajutsya-stereotipy-o-zhenshhinah/>.
7. Проблемы гендерного равенства в трудовом праве России Карамурзова Инна Барасбиевна.
8. Указ Президента Республики Узбекистан об утверждении концепции развития системы народного образования Республики Узбекистан До 2030 Года // URL: <https://lex.uz/docs/4312783>.
9. Указ Президента Республики Узбекистан об утверждении концепции развития системы высшего образования Республики Узбекистан До 2030 Года // URL: <https://lex.uz/ru/docs/4545887>.
10. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан об утверждении концепции развития государственной молодежной политики В Узбекистане До 2025 Года // URL: <https://lex.uz/ru/docs/5234748>.
11. URL: <https://lex.uz/ru/docs/5466725>.