



USAID
AMERIKA XALQIDAN

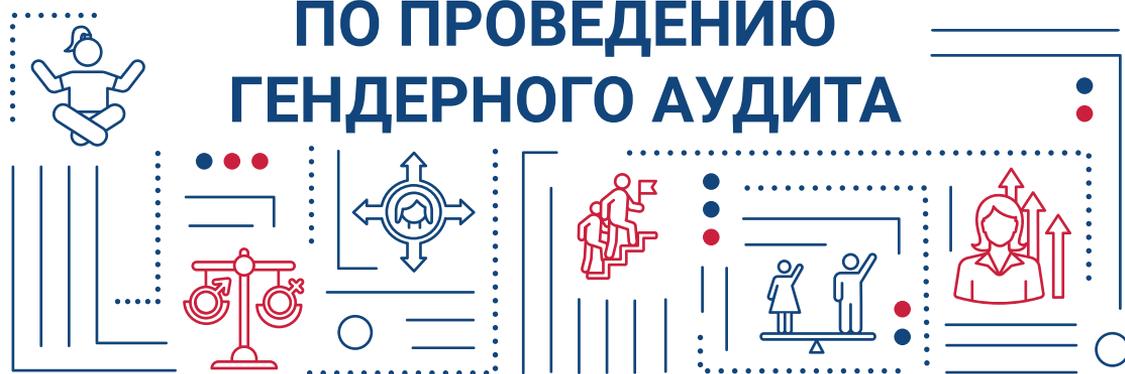


O'zbekiston
kasaba
uyushmalari
Federatsiyasi



ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ ЎТКАЗИШ БЎЙИЧА АМАЛИЙ ҚЎЛЛАНМА

ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА





USAID
AMERIKA XALQIDAN



ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ ЎТКАЗИШ БЎЙИЧА АМАЛИЙ ҚЎЛЛАНМА

Тошкент
«Akademnashr»
2024

УЎК: 316.346.2:34(575.1)

КБК: 60.55(5Ў)+67(5Ў)

X 23

Фируза Хамдамова, Нодира Гаибназарова, Камола Алиева.

Гендерга оид аудит ўтказиш бўйича амалий қўлланма [Матн] / Ф.Хамдамова, Н.Гаибназарова, К.Алиева. – Тошкент: Akademnashr, 2024. – 192 б.

Қўлланма гендерга оид аудит ўтказиш масалаларида хабардорликни ошириш мақсадида ишлаб чиқилган. Унда гендерга оид аудитнинг мақсад ва вазифалари, уни ўтказиш тамойиллари ва босқичлари тўғрисида ахборот тақдим этилган. Қўлланмада халқаро ва хорижий тажрибани ўрганишга алоҳида эътибор берилган. Шу билан бирга, Ўзбекистонда гендерга оид аудитни ривожлантириш соҳасида қабул қилинаётган чора-тадбирлар ҳам ёритилган.

Ушбу қўлланма гендерга оид аудит ўтказувчи касаба уюшмалари ташкилотлари, шунингдек, гендерга оид аудит ўтказиладиган ташкилотлар, нодавлат нотижорат ташкилотлари вакиллари, экспертлар ва бошқа манфаатдор шахсларга мўлжалланган.

Мазкур нашр АКШ Халқаро тараққиёт агентлиги (USAID) орқали кўрсатилган Америка халқининг ёрдами асосида яратилган. Маҳсулот мазмуни бўйича масъулият Tetra Tech DPKга юклатилади ва USAID ёки АКШ ҳукумати расмий нуқтаи назарини акс эттириши шарт эмас.

Муаллифлар:

Фируза Хамдамова – юридик фанлар бўйича фалсафа доктори, гендер тенглик бўйича эксперт

Нодира Гаибназарова – техника фанлари бўйича фалсафа доктори, Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси бўлим бошлиғи

Камола Алиева – юридик фанлар бўйича фалсафа доктори, Тошкент давлат юридик университети кафедра доценти в.б.

Рецензентлар:

Қудратилла Рафиқов – Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси раиси

Лола Саидова – Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Стратегик ва минтақаларо тадқиқотлар институти бош илмий ходими, юридик фанлар доктори, профессор

Қўлланма USAIDнинг Ўзбекистондаги Ҳуқуқий ислохотлар дастури кўмагида тайёрланди.

ISBN 978-9910-759-41-3

© Ф.Хамдамова, Н.Гаибназарова, К.Алиева.
«Гендерга оид аудит ўтказиш бўйича амалий қўлланма»
© «Akademnashr», 2024

МУНДАРИЖА

СЎЗБОШИ 5

КИРИШ 7

1-БОБ. ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ САМАРАЛИ ГЕНДЕР СИЁСАТИНИ АМАЛГА ОШИРИШ ВОСИТАСИ СИФАТИДА

- 1.1. Меҳнат соҳасида гендер тенгликни таъминлаш барқарор
ривожланишга эришиш соҳасидаги давлат сиёсатининг устувор
вазифаси сифатида 10
- 1.2. Гендерга оид аудит ўтказиш бўйича халқаро стандартлар ва меҳнат
соҳасида гендер тенгликни таъминлашга оид миллий қонунчилик 14
- 1.3. Ўзбекистонда меҳнат соҳасида хотин-қизлар ҳуқуқларини таъминлаш
ва гендер тенгликни илгари суриш бўйича чоралар 20

2-БОБ. ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ ЎТКАЗИШНИНГ МЕХАНИЗМИ ВА МЕТОДИКАСИ

- 2.1. Гендерга оид аудит тушунчаси, мақсад ва вазифалари 24
- 2.2. Гендерга оид аудит ўтказиш тамойиллари. Гендерга оид аудит
ўтказиш самарадорлигининг кафолатлари 30
- 2.3. Гендерга оид аудит ўтказиш босқичлари 31
 - 1. Тайёрлов босқичи 34
 - а) гендерга оид аудит ўтказиш жараёнини режалаштириш 34
 - б) гендер-ҳуқуқий экспертиза гендерга оид аудит жараёнининг
бир қисми сифатида 34
 - в) гендер статистикаси гендерга оид аудит ўтказиш жараёнидаги
энг муҳим восита сифатида 38
 - 2. Асосий босқич 40
 - 3. Яқуний босқич 41
- 2.4. Гендерга оид аудит ўтказиш яқунлари бўйича келгуси
чора-тадбирлар 42
- 2.5. Ўзбекистонда гендерга оид аудит ўтказишни ташкил қилиш 43

3-БОБ. ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ ИШ ЖОЙИДАГИ ШИЛҚИМЛИККА БАРҲАМ БЕРИШ ВА ОЛДИНИ ОЛИШНИ КАФОЛАТЛАШ ВОСИТАСИ СИФАТИДА

3.1. Иш жойида шилқимлик билан курашиш бўйича халқаро стандартлар	52
3.2. Иш жойида шилқимликка барҳам бериш Ўзбекистонда гендерга оид аудитни ўтказишдаги вазифалардан бири сифатида	57

ИЛОВАЛАР

<i>1-илова.</i> Хотин-қизлар меҳнат ҳуқуқларининг таъминланиши ва улар орасида тадбиркорликни ривожлантириш соҳасида олиб борилаётган ишлар ҳолатини ўрганиш бўйича саволнома	64
<i>2-илова.</i> Хотин-қизлар ва касб-хунар коллежлари битирувчилари учун корхона, ташкилот ва муассасаларда ташкил этилаётган иш ўринларида меҳнат шароитлари яратилиш ҳолати бўйича саволнома	66
<i>3-илова.</i> Гендерга оид аудитни ўтказувчи мутахассислар учун амалий ўқув семинари дастури лойиҳаси.....	68
<i>4-илова.</i> Гендерга оид аудитни ўтказиш методикаси	70
<i>5-илова.</i> Давлат органлари ва ташкилотларида гендерга оид аудитни ўтказиш бўйича уч йиллик режа лойиҳаси.....	76
<i>6-илова.</i> Ишчи гуруҳ аъзолари ўртасида тармоқ зоналарининг фаолиятини тақсимлаш.....	79
<i>7-илова.</i> Меҳнат муносабатлари иштирокчиларининг ижтимоий шериклигини ўрганиш учун саволнома	80
<i>8-илова.</i> Саволномаларнинг намунавий шакллари	84
<i>9-илова.</i> Саволномада кўриб чиқилган мавзуларнинг кенгайтирилган шарҳи.....	85
<i>10-илова.</i> Хорижий тажрибадан келиб чиқиб идораларда гендерга оид аудит ўтказиш бўйича интервью учун саволлар намунаси.....	88
<i>11-илова.</i> Иш жойида шилқимликни аниқлаш бўйича гендерга оид аудит ўтказилаётган идоралар учун саволлар намунаси.....	93
<i>12-илова.</i> Гендерга оид аудит ўтказиш яқунлари бўйича намунавий ҳисобот тузилиши.....	94
<i>13-илова.</i> Гендерга оид аудит ўтказиш яқунлари бўйича келгуси чора-тадбирлар режасининг намунавий шакли.....	95
Фойдаланилган адабиётлар рўйхати	96

СЎЗБОШИ



Ўзбекистон Республикасида хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлашга қаратилган самарали гендер сиёсати амалга оширилмоқда.

2022 йил Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларнинг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунига гендерга доир комплекс ёндашув ва гендерга оид аудитга доир муҳим қўшимчалар киритилгани билан эътиборга мо-

лик. Қонунга ушбу ўзгартишлар гендер сиёсати самарадорлигини ошириш ва кўрилатган чора-тадбирларни аниқлаштириш мақсадида киритилди.

Гендерга оид аудит гендер жиҳатларини инобатга олган ҳолда хотин-қизларнинг меҳнат ва бандлик соҳасидаги имкониятларини кенгайтиришга алоҳида эътибор қаратиб, меҳнат ва бандлик соҳасида давлат сиёсатини такомиллаштириш, умуман, гендер сиёсатини такомиллаштиришга амалий ёрдам кўрсатишга қаратилган.

Қисқа муддатли истиқболда гендерга оид аудитни ўтказиш барча давлат органлари ва ташкилотларида **гендер сиёсатидан хабардорликни оширишга** ва давлат идораларининг барча вакилларини гендер масалалари бўйича ўқув жараёнига жалб этишга ёрдам беради. Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) тавсияларига кўра, гендерга оид аудитни ўтказишда энг муҳим тамойил кенг иштирок этиш тамойили, яъни гендерга оид аудитни ўтказиш жараёнига барча идоралар вакилларини жалб қилишдир. Гендерга оид аудит давомида гендер тенглиги масалалари бўйича ўқув семинари ўтказиш режалаштирилган бўлиб, унда барча идоралар ходимлари кенг иштирок этиш тамойилига мувофиқ қатнашишлари шарт.

Ўрта муддатли истиқболда гендерга оид аудитни ўтказиш барча идораларда **гендер кенгашларини тузиш ва гендер стратегиялари ҳамда йўл**

хариталарини қабул қилишга ҳисса қўшади. Бугунги кунда бу амалиёт босқичма-босқич ривожланиб бормоқда ва қатор идораларда аллақачон гендер кенгашлари тузилиб, гендер йўл хариталари қабул қилинган. Гендерга оид аудитни ўтказиш ушбу жараёни тезлаштириши ва самарадорлигини ошириши мумкин, чунки гендер аудиторлари йўл хариталарини ишлаб чиқишда амалий ёрдам кўрсатишади.

Узоқ муддатли истиқболда гендерга оид аудитни ўтказиш гендер сиёсатидан хабардорликни ошириш ва ҳар бир муассасада гендер стратегиялари ва кенгашларнинг мавжуд бўлиши орқали **гендерга доир комплекс ёндашувни таъминлашга** ёрдам беради.

Гендерга доир комплекс ёндашувни жорий этиш орқали мамлакатда гендер сиёсати учун фақат битта орган ёки идора масъул деган тор тушунчадан босқичма-босқич воз кечиб, гендер сиёсатини ва **барча даражаларда гендер тенглигини таъминлаш учун масъулиятни англаш** ҳамда гендер сиёсатни амалга оширишга барча идораларни жалб қилишни чуқурроқ англашга эришилади.

Ушбу қўлланма гендер аудиторлари учун амалий кўрсатмалар беради. Қўлланмада гендерга оид аудитни ўтказиш жараёни, уни амалга ошириш бўйича тавсиялар баён этилган, халқаро тажриба тақдим қилинган. Ўзбекистонда гендерга оид аудитни ўтказишнинг ҳуқуқий асослари ва уни амалга ошириш механизмларига шарҳ берилган. Бундан ташқари, намунавий сўровнома ва анкеталар кўринишидаги иловалар мавжуд бўлиб, бу унинг амалий аҳамиятини оширади.

Қўлланма ушбу мавзу бўйича биринчи нашрлардандир. Шубҳасиз, гендерга оид аудитни ўтказиш бўйича тажриба тўпланиб боргани сари, амалиёт бойитилади, механизмлар такомиллаштирилади ва маълум вақтдан сўнг ушбу қўлланмани қўшимча ва ўзгартиришлар билан яна қайта нашр этиш зарурати туғилади. Бироқ гендерга оид аудит ўтказиш амалиётининг дастлабки босқичида ушбу қўлланма гендер аудиторлари учун маълумотнома бўлиши, шунингдек, ўқув материали сифатида ишлатилиши ва гендерга оид аудит бўйича онлайн курсни ишлаб чиқиш учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

Танзила Нарбаева,

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенати Раиси,
Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссияси Раиси

КИРИШ

Кейинги йилларда Ўзбекистонда гендер тенгликни илгари суриш соҳасида муайян муваффақиятларга эришилди. Халқаро стандартларга жавоб берувчи гендер сиёсатини амалга ошириш учун салмоқли ҳуқуқий база яратилди. Жумладан, «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги, «Хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонунлар, шунингдек, 2030 йилга қадар гендер тенгликка эришиш миллий стратегияси қабул қилинди. Гендер-ҳуқуқий экспертиза ўтказиш методикаси ишлаб чиқилди.

Сенатнинг Хотин-қизлар ва гендер тенглик масалалари қўмитасини, Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссияси, Хотин-қизлар ва оила қўмитаси, Аёлларни реабилитация қилиш ва мослаштириш бўйича марказларини ўз ичига олган миллий гендер механизми мустаҳкамланмоқда. Хотин-қизлар нодавлат нотижорат ташкилотларига алоҳида эътибор берилмоқда.

Аниқ белгиланган гендер индикаторлар асосида гендер сиёсатини баҳолаш ва мониторинг қилиш тизими такомиллашмоқда. gender.stat.uz сайти яратилди, БМТнинг Минимал гендер индикаторлари тўплами асосида ишлаб чиқилган 54 та гендер индикатори жорий этилди, гендер статистикасини шакллантириш бўйича чоралар кўрилмоқда.

Гендер тенглик масалаларига бағишланган ахборот-маърифат чоратадбирлари формати ва мавзулари кенгаймоқда.

Гендер сиёсатини янада такомиллаштириш мақсадида қабул қилинган янгилликлардан бири гендер қонунчилигига гендерга оид аудит бўйича ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш бўлди. Гендерга оид аудит гендер сиёсатини самарали амалга ошириш ва гендерга доир комплекс ёндашувни илгари суриш воситаси бўлиб хизмат қилади.

Ушбу қўлланма гендерга оид аудитни ўтказиш масалаларига бағишланган. Қўлланмада гендерга оид аудитнинг мақсад ва вазифалари, уни ўтказиш тамойиллари ва босқичлари, гендер сиёсатини такомиллашти-

ришда унинг аҳамияти, хусусан, иш жойида шилқимликнинг олдини олиш тўғрисида ахборот тақдим этилган.

Халқаро ва хорижий тажрибани ўрганишга алоҳида эътибор берилган. ХМТ ва ЕХХТнинг гендерга оид аудит ўтказиш бўйича тавсиялари кўриб чиқилган.

Ўзбекистонда гендерга оид аудитни ривожлантириш соҳасида қабул қилинаётган чора-тадбирлар ёритилган. Хусусан, гендерга оид аудитни ўтказишнинг ҳуқуқий асосларига шарҳ берилган, гендерга оид аудит ўтказишнинг тартиби ва механизми ёритилган.

Қўлланма мутахассисларнинг ушбу соҳадаги дастлабки билим ва кўникмаларини шакллантириш хусусиятидаги ахборотга эга бўлибгина қолмай, ўқув материали сифатида ҳам хизмат қилиши мумкин, чунки у гендерга оид аудит ўтказишнинг бутун жараёнини батафсил тасвирлайди ва гендерга оид аудит ўтказиш учун йўриқнома кўринишидаги зарур иловаларни ўз ичига олади.

Юқорида қайд этилганларнинг тасдиғи сифатида шуни таъкидлаш жоизки, тақдим этилган материалларнинг аксарияти ЮСАИДнинг Ўзбекистондаги Ҳуқуқий ислохотлар дастури доирасида давлат идоралари вакиллари учун ташкил этилган гендерга оид аудит масалаларига бағишланган тренингда синовдан ўтказилган. Тренинг 2023 йилнинг 11 – 12 май кунлари бўлиб ўтди. Тренинг ўқув-услубий материаллари, тренинг натижалари бўйича хулоса ва тавсиялар ушбу қўлланманинг асосини ташкил этади. Материалларнинг синовдан ўтказилганлиги қўлланманинг амалий аҳамиятини оширади.

Ушбу нашр гендер аудиторлари учун амалий қўлланмага айланишига ва гендерга оид аудит ўтказиш методикасини янада такомиллаштириш учун асос бўлиб хизмат қилишига умид қиламиз.



1-БОБ

**ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ
САМАРАЛИ ГЕНДЕР СИЁСАТИНИ
АМАЛГА ОШИРИШ ВОСИТАСИ
СИФАТИДА**

1.1. МЕҲНАТ СОҲАСИДА ГЕНДЕР ТЕНГЛИКНИ ТАЪМИНЛАШ БАРҚАРОР РИВОЖЛАНИШГА ЭРИШИШ СОҲАСИДАГИ ДАВЛАТ СИЁСАТИНИНГ УСТУВОР ВАЗИФАСИ СИФАТИДА

Бугун Ўзбекистонда барқарор ривожланишни таъминлаш мақсадида жамият ҳаётининг барча жабҳаларида кенг қўламли ислоҳотлар амалга оширилмоқда. Барқарор ривожланишнинг №1 глобал мақсади – камбағаллик ва қашшоқликка барҳам бериш. Қашшоқликни енгишнинг асосий омилларидан бири барчани муносиб иш билан таъминлаш бўлиб, бу ўз навбатида барқарор ривожланишнинг №8 глобал мақсади ҳисобланади. Барқарор ривожланишнинг глобал мақсадлари асносида Вазирлар Маҳкамасининг 21.02.2022 йилдаги «2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги Миллий мақсад ва вазифаларни амалга оширишни жадаллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги¹ 83-сон қарори билан айна мақсадларни эътироф этган Миллий барқарор ривожланиш мақсадлари тасдиқланди.

Барқарор ривожланишнинг №8 миллий мақсади «Самарали бандликни ошириш ҳамда эркаклар ва хотин-қизларни муносиб иш билан таъминлаш асосида барқарор ва умумқамровли иқтисодий ўсишга кўмаклашиш»дир.

Барқарор ривожланишни таъминлаш мақсадида мамлакатимизда кенг қўламли ҳуқуқий ислоҳотлар, жумладан, конституциявий-ҳуқуқий ислоҳотлар амалга оширилмоқда. Ўзбекистоннинг янгиланган Конституциясида меҳнат соҳасида инсон ҳуқуқларининг қўшимча кафолатлари мустаҳкамланди.²

¹ Матн билан қуйидаги ҳаволада танишиш мумкин: <https://lex.uz/docs/5870397>

² Матн билан қуйидаги ҳаволада танишиш мумкин: <https://lex.uz/docs/6445147>



Ҳар ким муносиб меҳнат қилиш, касб ва фаолият турини эркин танлаш, хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган қулай меҳнат шароитларида ишлаш, меҳнати учун ҳеч қандай камситишларсиз ҳамда меҳнатга ҳақ тўлашнинг белгиланган энг кам миқдоридан кам бўлмаган тарзда адолатли ҳақ олиш, шунингдек, ишсизликдан қонунда белгиланган тартибда ҳимояланиш ҳуқуқига эга. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори инсоннинг муносиб турмуш даражасини таъминлаш зарурати ҳисобга олинган ҳолда белгиланади.

(Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, 42-модда)



Давлат фуқароларнинг бандлигини таъминлаш, уларни ишсизликдан ҳимоя қилиш, шунингдек, камбағалликни қисқартириш чораларини кўради.

Давлат фуқароларнинг касбий тайёргарлигини ва қайта тайёрланишини ташкил этади ҳамда рағбатлантиради.

(Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, 43-модда)

Конституцияда ушбу масаланинг гендер жиҳатларига ва хотин-қизлар бандлиги кафолатларини кучайтиришга алоҳида эътибор қаратилган.



Ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш, ишдан бўшатиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланади.

(Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, 42-модда)

Ҳомиладорлик ёки фарзанд билан боғлиқ сабабларга кўра аёлларни ишга қабул қилмаслик ёки ишдан бўшатиш, иш ҳақини камайтиришнинг конституциявий жиҳатдан тақиқланиши меҳнат бозорида ва бандлик соҳасидаги гендер тенглиги кафолатларини мустаҳкамлайди.

Шу билан бирга, меҳнат ва гендер қонунчилиги халқаро стандартлар ва илғор тажрибаларни ҳисобга олган ҳолда тизимли равишда такомиллаштирилаётганига қарамай, амалда меҳнат бозорида гендер тенгсизлиги кузатилмоқда. ХМТ бундай тенгсизликнинг куйидаги кўринишларини ажратади:

Аёлларнинг кўпчилиги болаларни парвариш қилиш ва уй ишлари билан банд бўлсалар, аксарият эркаклар ҳақ тўланадиган ишларда бандлар.

Миллий иқтисодийнинг етарлича муносиб иш ўринлари ярата олмаслиги эркакларга қараганда аёлларга кўпроқ таъсир қилади.

Аёллар асосан кичик лавозимларда меҳнат қиладилар ва болаларни парваришlash ва уй ишлари билан шуғулланадилар.

Аёллар меҳнатига камроқ ҳақ тўланади ва аёлларга хос деб ҳисобланган касбларнинг қиймати паст баҳоланади.

Хотин-қизлар жамиятдаги устувор гендер нормалари туфайли асосан оилавий мажбуриятларни бажариш билан банд бўладилар.

Улар фаолият юритадиган иш жойларининг кўпчилиги норасмий иқтисодиётга тўғри келади.

Аёллар банд бўлган расмий иш жойларининг асосий манбаи давлат сектори бўлиб қолмоқда.

Миграциянинг хотин-қизлар ва эркеклар учун аҳамияти бирдек ортиб бормоқда.³

Бунинг тасдиғи сифатида ХМТ қўйидаги статистик маълумотларни келтиради.

Иқтисодий нофаоллик даражаси меҳнатга лаёқатли аёлларда 33,1 фоизни, эркекларда 18,9 фоизни ташкил этди;

25 – 49 ёшдаги, уч ёшдан катта болалари бор ёки боласи бўлмаган аёлларнинг 50,6 фоизи ишламайди, эркеклар орасида бу кўрсаткич 5,9 фоизни ташкил этади, бу эса бола парвариши ва уй-рўзғор ишлари каби ҳақ тўланмайдиган меҳнатда аёллар кўпчиликни ташкил қилишидан далолат беради.

Аёллар кунига ўртача 5,27 соатни ҳақ тўланмайдиган уй ишларига сарфласалар, эркеклар бундай ишларга фақат 2,15 соатни сарфлайдилар. Шу билан бирга, аёллар бажарадиган уй ишларининг деярли 70 фоизига ҳақ тўланмайди, эркеклар учун бу кўрсаткич тахминан 28 фоизни ташкил қилади.

Болаларни парвариш қилиш ва уй-рўзғор ишлари билан шуғулланганларнинг 90 фоиздан ортиғини аёллар ташкил этади.

Бир йил ёки ундан кўпроқ вақт давомида ишсиз бўлган аёллар 50% ни, эркеклар эса 35% ни ташкил этади.

2021 йилда умумий иш ҳақи асосида ҳисобланган аёллар иш ҳақи эркеклар иш ҳақининг 63,4 фоизини (36,6 фоизга кам) ташкил этди.⁴

Ҳақ тўланмайдиган ва ҳақ тўланмайдиган меҳнатнинг гендер кесимида бўлиниши бандлик соҳасида эркеклар ва аёллар ўртасидаги сегрегация билан янада кескинлашмоқда, бу ҳам вертикал, ҳам горизонтал равишда кучли намоён бўлмоқда. Юқоридагиларни инобатга олган ҳолда ХМТ муносиб меҳнат ва гендер тенглигини давлат сиёсатининг устувор мақсадига айлантиришни тавсия қилади.

³ Женщины и сфера труда в Узбекистане На пути к гендерному равенству и достойному труду для всех. 2-е издание, дополненное. МОТ, 2023. [Эл.ресурс] URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_907345.pdf

⁴ Женщины и сфера труда в Узбекистане На пути к гендерному равенству и достойному труду для всех. 2-е издание, дополненное. МОТ, 2023. [Эл.ресурс] URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_907345.pdf

Юқоридаги муаммолар Ўзбекистонда ўтказилган бошқа тадқиқотлар билан ҳам тасдиқланмоқда. Ўзбекистонлик аёлларнинг хизмат пиллапояларидан кўтарилиш йўлидаги асосий муаммоларини аниқлаш мақсадида Истиқболли халқаро тадқиқотлар институти экспертлари ишлаётган аёллар ўртасида сўровнома ўтказди. Сўровномада турли соҳаларда фаолият юритаётган 300 аёл (N=300) иштирок этди. Сўровнома 2022 йилнинг октябрь ойида ўтказилди. Респондентларнинг ёши 16 ёшдан 65 ёшгача бўлиб, уларнинг ўртача ёши 36 ёшни ташкил этди. Сўровномада олий маълумотли (68%), илмий даражага эга (13,6%), ўрта махсус маълумотли (20,6%) ва умумтаълимга эга (7%) аёллар иштирок этди. Респондентлардан 65,8% нинг 2 ёки ундан ортиқ фарзанди бор, уларнинг 25% оила қурмаган ёки ажрашган.

Сўров натижалари қуйидагиларни кўрсатди:

- респондентларнинг 68,4% аёлларнинг лавозими кўтарилиши эркекларга қараганда анча мушкул деб ҳисоблашади;
- аёллар кунига ўртача 4 соатни уй ишларига сарфлайдилар, эркекларнинг уй ишларига сарфлайдиган ўртача вақти эса бир соатга ҳам етмайди (сўровномада қатнашган аёлларнинг фикрига кўра);
- **компанияларнинг (юримдик муассасаларнинг) 3,5% да раҳбар лавозимларда аёллар йўқ;**
- **аёлларнинг қарийб 40% раҳбар лавозимларга, хусусан, иқтисодчи, юрист, молиячи ва бухгалтер каби касбларга тайинлашда афзаллик эркекларга берилади деб ҳисоблашади;**
- фарзанди йўқ ёки битта фарзанди бор аёлларнинг 26,2% фарзандлар лавозими ўсишига тўсқинлик қилмайди деб ҳисоблайди, бироқ 58,5% фарзанд кўриш тўғрисидаги қарор уларнинг карьерасида муваффақиятларга эришиш имкониятларини вақтинча чеклайди деган фикрдалар;
- аёлларнинг 62,4% фарзандларини мактаб ва боғчадан ўзлари олиб кетишади, бу эса ишдан вақтли кетиш заруриятини келтириб чиқаради, яъни бу ҳам лавозими кўтарилишида тўсиқликларга сабаб бўлади;
- аёлларнинг 45,7% иш борасида катта мақсадларни ўз олдига қўйган ва юқори лавозимларни эгаллашни режалаштирмоқда, уларнинг ўртача ёши 36 ёш, шундан 90% олий маълумотли ёки илмий даражага эга. Шу билан бирга, аёлларнинг 28% раҳбар лавозимларни эгаллашни истамасликларини билдирдилар.⁵

⁵ Ахмедова М., Амридинова Ш. Легко ли узбекской женщине сделать карьеру [Эл. ресурс] URL: <https://www.uzdaily.com/ru/post/73661>

Гендерга доир комплекс ёндашув ва кадрлар сиёсатини амалга ошириш даражасини баҳолаш воситаси сифатида гендерга оид аудитнинг жорий этилиши Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 42-моддаси қоидаларига риоя этилишини таъминлаш ва гендер муносабатларини ривожлантириш механизми бўлиб хизмат қилади. Меҳнат бозорида тенгликни таъминлаш, хотин-қизларга оилавий вазифаларни касбий вазифалар билан муваффақиятли уйғунлаштириш учун шароит яратиш мамлакатнинг иқтисодий ўсиши ва барқарор ривожланишига хизмат қилади.

1.2. ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ ЎТКАЗИШ БЎЙИЧА ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР ВА МЕҲНАТ СОҲАСИДА ГЕНДЕР ТЕНГЛИКНИ ТАЪМИНЛАШГА ОИД МИЛЛИЙ ҚОНУНЧИЛИК

Гендерга оид аудитни ўтказишда халқаро стандартлар, уларни хорижий давлатларда қўллаш амалиёти ва инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, хотин-қизлар ҳуқуқлари ва гендер тенгликни илгари суриш соҳасидаги миллий қонунчиликни мукамал билиш талаб этилади.

Халқаро ҳужжатларда гендер тенгликни таъминлаш борасида гендерга оид аудит тушунчаси мустаҳкамланмаган. Гендерга оид аудит ўтказишнинг умумэътироф этилган методикаси мавжуд эмас. Лекин **ХМТнинг Гендерга оид аудитни ўтказиш бўйича қўлланмаси** ишлаб чиқилган, унда ХМТнинг фаол қатнашиш тамойилига асосланган гендерга оид аудит методологияси берилган.⁶ Ушбу қўлланма турли ташкилотлар ва муассасаларда гендерга оид аудит ўтказиш учун мўлжалланган.

Гендерга оид аудит ривожланишида **ЕХХТ/ДИИХБ** катта ишларни амалга оширмақда. Ушбу ташкилот мандатига мувофиқ, ЕХХТ/ДИИХБ фаолияти сиёсий партиялар ва парламентда гендерга оид аудитни ўтказишга қаратилган. Бугунги кунда ДИИХБ ЕХХТга аъзо 8 та давлатдаги 43 та етакчи сиёсий партияда гендерга оид аудит ўтказилишига кўмаклашди.⁷ Натижада сиёсий партиялар хотин-қизларнинг сиёсий ҳаётдаги иштирокини кенгайтириш ва ички қоидалар ҳамда таомилларда гендер жиҳатларни ҳисобга олиш бўйича чора-тадбирлар қабул қилдилар. Мисол тариқасида маҳаллий

⁶ Руководство по проведению гендерного аудита. Женева, МОТ, 2007. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312703.pdf

⁷ ЕХХТ/ДИИХБнинг гендерга оид аудит бўйича лойиҳасининг расмий веб-сайти https://genderaudit.osce.org/ru/ru_about-gender-audit/

хотин-қизлар кенгашлари бўлинмаларининг яратилишини, аёл номзодлар учун сайловда квоталар киритишнинг қўллаб-қувватланишини, партия тузилмаларида хотин-қизлар улуши таҳлилининг ўтказилишини, гендер хусусиятларни ҳисобга олувчи тилдан фойдаланишни рағбатлантириш бўйича чоралар кўрилишини, шунингдек, партиянинг хотин-қиз аъзоларининг салоҳиятини ривожлантириш бўйича мақсадли ташаббусларни тилга олиш мумкин.⁸ ЕХХТ/ДИИХБ томонидан «**Кенг иштирок этиш асосида парламентларнинг гендерга оид аудити**» қўлланмаси ишлаб чиқилган.⁹

Гендерга оид аудит тўғрисида ахборот жойлаштирилган <https://genderaudit.osce.org/ru/> сайти ишламоқда. Ушбу сайтда ҳар қандай сиёсий партия сўровномадан ўтиши ва «ўзини ўзи баҳолаш»ни ўтказиши мумкин. Сиёсий партияларнинг гендерга оид аудити ёки «ўзини ўзи баҳолаши» бу – ЕХХТ Демократик институтлар ва инсон ҳуқуқлари бўйича бюроси томонидан, сиёсий партияларнинг ички жараёнлари, таомиллари, тузилмалари ва фаолиятини гендер тенглик нуқтаи назаридан баҳолаш учун ишлаб чиқилган методикадир.¹⁰



Тавсия

Рақамли технологиялар салоҳияти ва уларнинг амалиётга фаол татбиқини инobatга олиб Ўзбекистонда ҳам гендерга оид аудитни ўтказиш учун шундай сайт яратиш мақсадга мувофиқ.

Бундай сайтнинг мавжудлиги Ўзбекистонда гендерга оид аудитни ўтказиш жараёнини, жумладан, дастлабки сўров ўтказиш босқичини осонлаштирган бўларди.

Бундан ташқари, **гендер аудиторлар қуйидаги халқаро ҳужжатларни яхши билишлари керак:**

- Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пакт, Бош Ассамблеянинг 1966 йил 16 декабрдаги 2200 А (XXI) резолюцияси билан қабул қилинган.
- Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пакт, Бош Ассамблеянинг 1966 йил 16 декабрдаги 2200 А (XXI) резолюцияси билан қабул қилинган.

⁸ ЕХХТ/ДИИХБнинг гендерга оид аудит бўйича лойиҳасининг расмий веб-сайти https://genderaudit.osce.org/ru/ru_about-gender-audit/

⁹ Гендерный аудит парламентов на основе широкого участия. БДИПЧ ОБСЕ, 2021 <https://www.oscepa.org/en/documents/special-representatives/gender-issues/report-17/4566-participatory-gender-audits-of-parliaments-a-step-by-step-guidance-document-rus/file>

¹⁰ Ўзини ўзи баҳолаш сўровномаси билан қуйидаги ҳавола орқали танишиш мумкин: <https://tool.genderaudit.osce.org/ru>

- Хотин-қизларга нисбатан камситишнинг барча шаклларига барҳам бериш тўғрисидаги конвенция, БМТ Бош Ассамблеясининг 1979 йил 18 декабрдаги 34/180 резолюцияси билан қабул қилинган.
- Хотин-қизларга нисбатан камситишнинг барча шаклларига барҳам бериш тўғрисидаги конвенцияга қўшимча протокол, БМТ Бош Ассамблеясининг 1999 йил 6 октябрдаги 54/4 резолюцияси билан қабул қилинган.
- Хотин-қизларга нисбатан зўравонликка барҳам бериш тўғрисидаги декларация, БМТ Бош Ассамблеясининг 1993 йил 20 декабрдаги 48/104 резолюцияси билан қабул қилинган.
- Вена декларацияси ва ҳаракатлар дастури, Инсон ҳуқуқлари бўйича Бутунжаҳон конференциясида, Венада, 1993 йил 25 июнда қабул қилинган.
- Пекин декларацияси 1995 йил 4 – 15 сентябрда Пекин шаҳрида бўлиб ўтган Хотин-қизлар ҳолати бўйича 4-жаҳон конференциясида қабул қилинган.

Хорижий мамлакатларда гендерга оид аудит ўтказиш соҳасида муайян тажриба тўпланган. Қайд этиш керакки, гендерга оид аудит ўтказилиши бу – фуқаролик жамияти функциясидир.

Аудиторлик тадқиқотлари статистик маълумотларни яхлит ҳолатга келтириш, уларни изоҳлаш ва вазиятга эксперт баҳосини бериш имконини яратган **Шотландия тажрибаси** алоҳида қизиқиш уйғотади. Аввалбошда уни тадқиқот гуруҳлари тармоғи шаклидаги **«Engender»** ташкилотидан кўнгиллилар тайёрлаганди. Гендерга оид аудит туфайли **юқори сифатли ресурс базасини** яратишга муваффақ бўлинди.

Гендерга оид аудитлар ўтказилишида Шотландия тажрибаси коммуникатив унсурларни ўз ичига олгани сабабли ҳам «ақлли» амалиёт ўлароқ эътиборга моликдир. Хужжатни тайёрлашда қатнашган мутахассислар **жамиятдаги турли тузилмалар ва қатламлар вакиллари ўртасида мулоқот ўрнатилиши ва жамият ҳаётига хотин-қизларнинг янада кенгроқ жалб этилишига** хизмат қилдилар.

Бундан ташқари, бу фаолият **йирик стратегияларни ишлаб чиқиш учун яхшигина базани яратиш** имконини беради. Маърузалар тайёрлашда ўтказилган учрашувлар аудитга тайёргарлик жараёнида олинган кўникмалар туфайли қарорлар қабул қилишда қатнашишни истовчи аёлларнинг янги авлодини шакллантириш имконини берди.¹¹

¹¹ Элисон Е. Вудвард. Как достичь гендерного баланса. Совет Европы, май 2003. – С.73 – 74 [Эл. ресурс] URL: https://www.coe.int/t/dgap/democracy/Activities/Key-Texts/03_Summaries_of_all_Publications/GoingforGenderBalanceRussian_en.pdf

Шотландия модели Британия кенгаши томонидан инновацион модель сифатида тавсия этилди. Бундай аудит, биринчи навбатда, ўз ишига садоқатли кўнгиллилар томонидан ўтказилиши инobatга олинса, унинг натижалари ҳар доим фойдаланиш учун очиқ бўлади ва тарғибот кампаниялари, таъсир кўрсатиш, ўқитиш ва таълим бериш учун манба бўлиб хизмат қила олади.¹²

Халқаро стандартлар ва хорижий тажрибани билишдан ташқари тегишли меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларни амалиётда қўллаш бўйича билим ва тажриба ҳам талаб этилади.

Ўзбекистоннинг хотин-қизлар ҳуқуқларини тартибга солувчи қонунчилик тизими Конституция ҳамда қатор қонун ҳужжатларини ташкил қиладди. Тегисли қоидалар Ўзбекистон Республикасининг барча кодексларида мавжуд.¹³

Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркалар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги¹⁴, «Аёлларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонунларининг қабул қилиниши хотин-қизлар ҳуқуқларини таъминлашда муҳим аҳамиятга эга. Кўпгина жаҳон гендер индексларида (рейтингларида) Исландия, Финляндия, Голландия, Дания ва Швеция аёллар ҳуқуқларини таъминлаш бўйича энг яхши кўрсаткичларга эга бўлган етакчи давлатлардир. Ушбу мамлакатларнинг барчасида гендер тенглиги, аёлларни маиший (оилавий) зўравонликдан ҳимоя қилиш, репродуктив саломатликни муҳофаза қилиш, квоталарни киритиш бўйича қонунлар мавжуд, шу жумладан, маҳаллий даражада ҳам.

Кодекс ҳамда гендерга оид махсус қонунлардан ташқари хотин-қизлар ҳуқуқларини таъминлаш ва ҳимоя қилишга қаратилган, қонун ва қонуности ҳужжатлар шаклида қабул қилинган кўплаб норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳам мавжуд.

Ўзбекистон Республикасининг хотин-қизлар ҳуқуқларига оид меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларини биринчи бобда келтирилган хотин-қизлар

¹² Аудитнинг сўнги талқинини Интернетда кўриш мумкин: <http://www.engender.org.uk>

¹³ Меҳнат кодексига ҳомиладор аёлларни, уч ёшгача бўлган боласи бор аёлларни, коллеж, лицей ва олий ўқув юртлири битирувчиларини ишга қабул қилишда синов муддатидан озод қилишни назарда тутувчи нормалар киритилди. Оила кодекси бола вояга етгунга қадар бўлган давр учун алиментни, олдиндан, шу жумладан, кўчмас ёки кўчар мол-мулк ёки бошқа қимматбаҳо нарса-ларни бериш орқали тўлаш имконияти тўғрисидаги қоида билан тўлдирилди. Ажрашган тақдирда эр-хотиннинг ҳар иккаласининг ҳуқуқларини кафолатловчи мулкни бўлиш тартиби белгиланди. Жиноят кодексига никоҳ ёши тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун жавобгарлик тўғрисидаги моддалар киритилди.

¹⁴ Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 03.09.2019 г., №03/19/562/3681. Қонуннинг электрон версияси <https://lex.uz/docs/4494873> да мавжуд.

ҳуқуқларига оид халқаро ҳужжатлар таснифига ўхшаш тарзда таснифлаш мумкин. Яъни аёллар ҳуқуқлари тўғрисидаги қонунчилик бўйича қуйидаги йўналишларни ажратиб кўрсатишимиз мумкин: оналикни муҳофаза қилиш, оила ва никоҳ муносабатларида аёлларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, аёлларни зўравонликдан ҳимоя қилиш, аёлларнинг ижтимоий-сиёсий соҳа ва давлат бошқарувидаги фаол иштирокини таъминлаш, меҳнат соҳасидаги имкониятларини кенгайтириш.

Оналикни муҳофаза қилиш соҳасида 2017 йил 25 декабрда Ўзбекистон Республикаси Президентининг «2018 – 2022 йиллар даврида болаларда туғма ва ирсий касалликларни барвақт аниқлаш Давлат дастурини тасдиқлаш тўғрисида»ги қарори қабул қилинди. Бундан ташқари, 2019 йилда «Фуқароларнинг репродуктив саломатлигини сақлаш тўғрисида»ги¹⁵ Ўзбекистон Республикаси Қонуни қабул қилинди. Қонун Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 7 декабрдаги «Ўзбекистон Республикаси соғлиқни сақлаш тизимини тубдан такомиллаштириш бўйича комплекс чора-тадбирлар тўғрисида»ги Фармониға мувофиқ ишлаб чиқилган. 2022 йил 25 апрелда Ўзбекистон Республикаси Президентининг «2022 – 2026 йилларда оналик ва болаликни муҳофаза қилишни кучайтириш тўғрисида»ги¹⁶ ПҚ-216-сон қарори қабул қилинди.

Оилани мустаҳкамлаш соҳасида Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Оила ва хотин-қизлар қўмитасининг фаолиятини такомиллаштиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида» 2023 йил 25 декабрдаги ПФ-208-сон Фармони, Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ўзбекистон Республикасида оила институтини мустаҳкамлаш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида» 2018 йил 27 июндаги ПҚ-3808-сон қарори қабул қилинди.¹⁷

Хотин-қизларнинг меҳнат ва бандлик соҳасидаги ҳуқуқларини таъминлаш бўйича Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Хотин-қизларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатларини янада кучайтириш ва тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлашга оид чора-тадбирлар тўғрисида»¹⁸

¹⁵ Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 12.03.2019 й., №03/19/528/2741. Қонуннинг электрон версияси <https://lex.uz/docs/4233891> да мавжуд.

¹⁶ Ҳужжат матни билан <https://lex.uz/en/docs/5980203> да танишиш мумкин.

¹⁷ Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси 29.06.2018 г., №07/18/3808/1410. <https://lex.uz/docs/3797625>.

¹⁸ Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси 09.03.2019 г., №07/19/4235/2727. <https://lex.uz/docs/4230944>.

2019 йил 7 мартдаги ПҚ-4235-сон қарори қабул қилиниши муҳим қадам бўлди. Ушбу қарорнинг муҳим жиҳати шундаки, у аёллар учун тақиқланган касблар рўйхатини қайта кўриб чиқиш ва уни янгилашни назарда тутди. Бу масала мунозарали ҳисобланади. Бироқ ҳозирги вақтда иш билан таъминлашнинг кўплаб соҳалари ахборот технологиялари билан модернизация қилинганлиги сабабли, уларда аёлларнинг фаолият юритиш имконияти пайдо бўлди.

Таълим соҳасида аёллар учун имкониятларни кенгайтириш чораларига алоҳида эътибор қаратилмоқда. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1999 йил июндаги «Зулфия номидаги Давлат мукофотини таъсис этиш бўйича таклифларни қўллаб-қувватлаш тўғрисида»ги ПФ-2326 сонли Фармонида 2024 йил 7 февралдаги ПФ-34 сон Фармон билан ўзгартиришлар киритилди.¹⁹ Унга кўра, эндиликда Зулфия номидаги Давлат мукофоти ахборот технологиялари соҳасида алоҳида муваффақиятларга эришган иқтидорли қизларга ҳам бериладиган бўлди.

Хотин-қизларнинг мамлакатимиз сиёсий ҳаётидаги ролини ошириш бўйича чора-тадбирлар амалга оширилмоқда. 2023 йил 12 декабрда қабул қилинган «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига сайлов ва референдум ўтказиш тартибини янада такомиллаштиришга қаратилган ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги²⁰ 883-сон Қонуни билан Ўзбекистон Республикасининг Сайлов кодексига ўзгартиришлар киритилди. Унга кўра, аёлларнинг сони бир мандатли сайлов округлари бўйича, шунингдек, партия рўйхати асосида сиёсий партиядан кўрсатилган депутатликка номзодлар сонининг камида қирқ фоизини ташкил этиши кераклиги, шунингдек, партия рўйхатидаги кетма-кетликда камида ҳар беш нафар номзоднинг икки нафари аёл киши бўлиши лозимлиги белгиланди.

Хотин-қизлар ҳуқуқларини таъминлаш ва ҳимоя қилиш соҳасида Ўзбекистон миллий қонунчилигини такомиллаштиришнинг яна бир йўналиши аёлларни зўравонликдан ҳимоя қилишдир. Шундай қилиб, 2017 йил 6 июлда жиноятчиликка қарши кураш ва ҳуқуқбузарликларнинг олдини олиш бўйича идоралараро комиссия томонидан «2017 – 2018 йилларда оиладаги зўравонликнинг олдини олиш бўйича чора-тадбирлар мажмуаси» тасдиқланди, унда оиладаги зўравонликнинг сабаблари ва шароитларини ўрганиш, ушбу ҳодисанинг олдини олиш ва тугатиш бўйича чора-тадбирлар кўзда тутилган. Бундан ташқари, 2008 йилда «Одам савдосига

¹⁹ <https://lex.uz/uz/docs/6791821>

²⁰ <https://lex.uz/docs/6697581>

қарши курашиш тўғрисида»ги²¹ Ўзбекистон Республикаси Қонуни қабул қилинди. Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Аёлларга нисбатан камситишни тугатиш қўмитасининг якуний хулосаларини, шунингдек, умумий мулоҳазаларини инобатга олган ҳолда 2019 йилда «Хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисида»ги²² Ўзбекистон Республикаси Қонуни қабул қилинди. Ўзбекистон Республикасининг 2023 йил 11 апрелда ЎРҚ-829-сонли «Хотин-қизлар ва болаларнинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини ишончли ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш муносабати билан Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги Қонуни қабул қилинди.²³

Глобал мақсадлардан келиб чиққан ҳолда Ўзбекистонда барқарор ривожланиш миллий мақсадлари қабул қилинган ва уларга эришиш бўйича комплекс чора-тадбирлар амалга оширилмоқда. Бундан ташқари, деярли барча соҳалар бўйича 2030 йилгача бўлган ривожланиш концепциялари ва стратегиялари, жумладан, **2020 – 2030 йилларда гендер тенглигига эришишнинг Миллий стратегияси** ҳам қабул қилинган ва Инсон ҳуқуқлари бўйича Миллий стратегияда аҳолининг заиф қатламлари, жумладан, аёллар ҳуқуқларини ҳимоя қилишга алоҳида эътибор қаратилган.

1.3. ЎЗБЕКИСТОНДА МЕҲНАТ СОҲАСИДА ХОТИН-ҚИЗЛАР ҲУҚУҚЛАРИНИ ТАЪМИНЛАШ ВА ГЕНДЕР ТЕНГЛИКНИ ИЛГАРИ СУРИШ БЎЙИЧА ЧОРАЛАР

Мамлакатимизда меҳнат бозорида гендер тенглигини таъминлаш мақсадида аёлларнинг меҳнат бозори ва бандлик соҳасида имкониятларини кенгайтириш бўйича чоралар кўрилмоқда.

Энг аввало, **хотин-қизларнинг билим ва таълим соҳасидаги имкониятларини кенгайтиришга алоҳида эътибор қаратилмоқда.** Олий маълумотга эга бўлиш аёлларга юқори маошли ишларга талабгор бўлиш имконини

²¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2008. №16. – Б.118; 2017. №37. – Б.978; 2019. №2. – Б.47. Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 24.05.2019 й., 03/19/542/317.

²² Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси 03.09.2019 г., №03/19/561/3680. Қонуннинг электрон версияси <https://www.lex.uz/docs/4494712> да мавжуд.

²³ Ҳужжат матни билан <https://lex.uz/docs/6430272> да танишиш мумкин.

беради. Шундай қилиб, 2020 йилда республиканинг 25 ёш ва ундан юқори бўлган аҳолиси орасида олий маълумотли аёллар улуши 13,2 фоизни, эркаклар эса 20 фоизни ташкил этди. Сабаби, эркакларда юқори маошли ишга жойлашиш имконияти юқорироқ.

Янги иш ўринлари яратиш ва муносиб меҳнат шароитларини таъминлаш устувор вазифадир. Шу мақсадда 2020 йилда республикамизнинг барча туман (шаҳар)ларида «**Аёллар дафтари**» жорий этилди.

Ўрганишлар якуни бўйича ҳар бир туман ва шаҳарда аниқланган муаммоларни ҳал этиш, **хотин-қизларни моддий ва маънавий қўллаб-қувватлаш бўйича чора-тадбирлар дастури ишлаб чиқилиб**, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенати, Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши ҳамда вилоятлар ҳокимлари томонидан тасдиқланиб, ижрога йўналтирилди.

Республика ишчи гуруҳи томонидан ҳар бир туман ва шаҳар кесимида **хотин-қизларни иш билан таъминлаш режаси ҳам ишлаб чиқилган.** Мазкур режанинг бажарилиши натижасида ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этиш, субсидия ажратиш, ўзини ўзи банд қилган аёлларга меҳнат гувоҳномалари расмийлаштириш, касбга қайта тайёрлаш орқали хотин-қизларни иш билан таъминлаш тизими йўлга қўйила бошланди.

Хусусан, 2020 – 2022 йиллар давомида «Аёллар дафтари» тизими доирасида кўплаб эҳтиёжманд хотин-қизларга амалий ёрдам берилди. Жумладан:

1-босқичда 430 минг 275 нафар хотин-қизга;

2-босқичда 450 минг 870 нафар хотин-қизга;

3-босқичда эса 641 минг 816 нафар хотин-қизга амалий ёрдам берилган бўлса;

4-босқичда қамров кенгайиб, бир миллионга яқинлашди ва уларга ҳаёт сифатларини яхшилашлари учун ёрдам берилди.

Сўнгги тадқиқотлар натижасига кўра, ўтказилган мулоқотлар асосида 2023 йилда 1 млн 680 нафар «Аёллар дафтари»га киритилган эҳтиёжманд хотин-қизларнинг рўйхатлари ҳамда уларнинг муаммоларини бар-тараф этишга қаратилган «Индивидуал дастурлар» ва «Йўл хариталари» халқ депутатлари туман (шаҳар) кенгашларига киритилиб, сессияларда тасдиқланиш тизими жорий этилди.

«Аёллар дафтари»нинг 4-босқич рўйхатида қуйидаги тоифалар бўйича хотин-қизлар киритилган:

1-тоифа: ижтимоий ҳимояга муҳтож, ишсиз хотин-қизлар;

2-тоифа: тадбиркорлик қилиш истагида бўлган эҳтиёжманд хотин-қизлар;

3-тоифа: боқувчиси бўлмаган эҳтиёжманд хотин-қизлар, уй-жойини таъмирлашга муҳтожлар;

4-тоифа: ижтимоий ёрдамга муҳтож I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган, шунингдек, тезкор тиббий ёрдамга муҳтож эҳтиёжманд хотин-қизлар;

5-тоифа: уй-жойга эҳтиёжманд хотин-қизлар, улардан бир қисми уй-жой билан таъминланиши керак, яна бир қисмига эса ижара компенсацияси тўлаб берилиши лозим;

6-тоифа: қарамоғида ногиронлиги бўлган фарзанди бор эҳтиёжманд хотин-қизлар.

«Аёллар дафтари»га киритилган хотин-қизларнинг бандлигини таъминлаш **Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлигига** юклатилган. Бундан ташқари, **ҳокимларнинг иқтисодиёт бўйича ўринбосарлари** ҳам бунга жавоб беради. Бунинг учун тасдиқланган **«индивидуал дастурлар»** асосида ҳар ҳафтада ижросини талаб қилиш ва таъсирчан назоратни амалга ошириш механизми йўлга қўйилган.

Иқтисодиёт ҳамда оила ва хотин-қизлар бўйича ҳоким ўринбосарларининг касб-ҳунарга ўқитиш, бандлик, томорқа, субсидиялар ажратиш каби йўналишларда «дафтарлар»га киритилган ҳар бир хотин-қизнинг доимий даромад манбаига эга бўлишини таъминлаш бўйича манзилли режалар бор.

Аёллар тадбиркорлигини ривожлантириш бўйича чора-тадбирлар кўриш муҳим йўналишга айланмоқда. Аёллар тадбиркорлигини ривожлантириш меҳнат бозорида гендер тенгликни таъминлаш ва гендер муаммоларини инобатга олган ҳолда муносиб меҳнат шароитларини таъминлашнинг устувор йўналишларидан биридир. Мазкур соҳа олдида турган устувор вазифалардан бири – тадбиркорлик субъектлари ўртасида хотин-қизлар улушини 40 фоизга етказиш.

Хотин-қизлар учун иш ўринлари яратиш билан бирга муносиб меҳнат шароитлари, эгаллаб турган лавозимларида кўтарилиши кафолатларини таъминлаш, уларни иш жойида шилқимлик хавфидан ҳимоя қилиш, меҳнат жамоасида қарор қабул қилишда уларнинг фикрини ҳисобга олиш муҳим аҳамиятга эга.

Гендерга оид аудит юқоридаги муаммоларни ҳал қилишга кўмаклашишга қаратилган.



2-БОБ

**ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ
ЎТКАЗИШНИНГ МЕХАНИЗМИ ВА
МЕТОДИКАСИ**

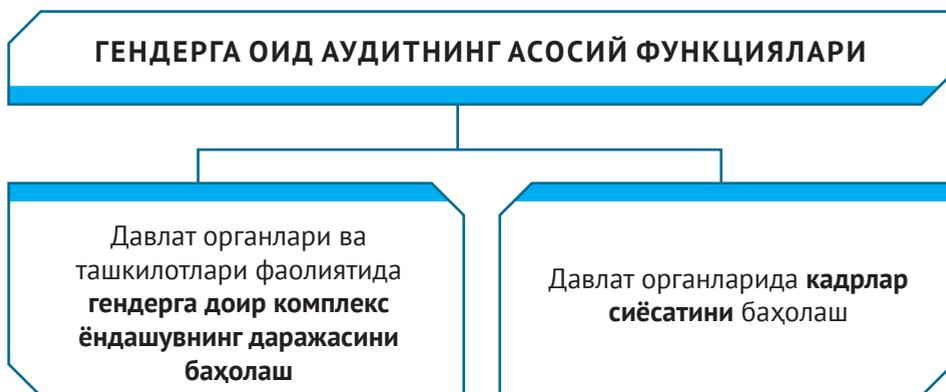
2.1. ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ ТУШУНЧАСИ, МАҚСАД ВА ВАЗИФАЛАРИ

Бугунги кунда гендер сиёсатининг самарадорлиги гендерга доир комплекс ёндашувни (ГКЁ) жорий қилишга боғлиқ эканлиги умумэтироф этилган. Гендерга доир комплекс ёндашув ва гендерга оид аудит тушунчалари ўзаро чамбарчас боғлиқ тушунчалардир ва уларни ажрата олиш лозим.



Ўзбекистон Республикаси «Хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонуннинг 3-моддасига кўра:

гендерга доир комплекс ёндашув – давлат органлари ва ташкилотлари томонидан ўз фаолиятини, шу жумладан, кадрлар сиёсатини олиб боришни хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ ташкил этиш.



Гендерга доир комплекс ёндашувнинг вазифаси – ташкилотнинг барча мақсадлари, чора-тадбирлари, тизимлари, тузилмалари ва ресурслари (инсоний ва молиявий) тақсимотига гендер жиҳатни интеграциялаш. Гендер тенглик «бошқа муаммолар» ҳал қилингандан кейингина қўл уриладиган «арзимас масала» ёки «иккинчи даражали вазифа» сифатида кў-

рилмаслиги лозим. Аксинча, гендер жиҳат ташкилотнинг барча даражадаги ҳамма чора-тадбирларига ва ташаббусларига киритилган ва сингдирилган бўлиши лозим.²⁴

КГЁни таъминлашнинг воситаларидан бири гендер бюджетлаш, гендерга оид статистика, гендер-ҳуқуқий экспертиза билан бир қаторда **гендерга оид аудит саналади.**

Гендерга доир комплекс ёндашувнинг воситалари

Гендер статистикаси	Гендер экспертизаси	Гендер бюджетлаштириш	Гендерга оид аудит
Ўзбекистон Республикаси «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонуннинг 8-моддаси	Ўзбекистон Республикаси «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонуннинг 7-моддаси	2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида Гендер тенгликка эришиш стратегияси	Ўзбекистон Республикаси «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонуннинг 8 ¹ – 8 ² -моддалари

Гендерга оид аудит тушунчаси 2022 йил 15 декабрдаги ЎРҚ-809-сонли Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси қонунига қўшимча ва ўзгартишлар киритиш ҳақида»ги Қонуни билан мустаҳкамланди.



Гендерга оид аудит – давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятида, шу жумладан, кадрлар сиёсатини олиб боришда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчилик талабларига риоя этилиши ҳолатини, шунингдек, гендерга доир комплекс ёндашувни ўрганиш ва баҳолаш.

(Ўзбекистон Республикаси «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни, 3-модда)

²⁴ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007.

ХМТнинг Гендерга оид аудит ўтказиш бўйича қўлланмасига мувофиқ, гендерга оид аудит:

- *ташкилотда амал қилаётган гендерга доир комплекс ёндашувни жорий этиш қоидалари, шунингдек, уларнинг ижросини қўллаб-қувватлаш тизими қанчалик самарали эканлигини; улар бир-бирини қанчалик тўлдиришини ва амалиётда уларга риоя этилишини аниқлайди;*
- *гендер тенгликни илгари суришда нисбий тараққиётни кузатади ва баҳолайди;*
- *бошланғич тамойиллар ва мезонларни белгилайди;*
- *«масаланинг нозик жиҳатлари»ни ва муаммоларини аниқлайди;*
- *ушбу муаммоларни ҳал этиш услубларини тавсия этади ва янги, самаралироқ стратегияларни таклиф қилади;*
- *гендер тенгликка эришишдаги ижобий тажрибани қайд этади.*²⁵

Гендерга оид аудитнинг асосий мақсади ташкилотнинг мустақил равишда ўз сиёсати, дастурлари ва фаолият юритишида гендерга доир комплекс ёндашувини самарали қўллаш услубларини ўрганишида кўмаклашиш, шунингдек, қабул қилинган сиёсат қуйидагилар ишида қай даражада акс этаётганлигини баҳолашдир:

- *ташкилот;*
- *бўлимлар;*
- *алоҳида ходимлар.*



Гендерга оид аудитнинг вазифалари:

- *гендерга доир комплекс ёндашув ташкилот фаолиятида ва ходимларининг иш жараёнида қанчалик қўлланилаётгани тўғрисидаги тасаввурни кенгайтириш;*

²⁵ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.13.

- гендер-сезгир маҳсулотлар ва хизматларни тақдим этиш борасида гендерга доир комплекс ёндашувнинг жорий этилганлик даражасини баҳолаш;
- ташкилотда гендерга доир комплекс ёндашувини жорий этишнинг самарадорлиги ошишига сабаб бўлган услублар, қоидалар ва гендер масалаларига муносабатларни аниқлаш ва улар тўғрисидаги ахборотни тарқатиш;
- гендерга доир комплекс ёндашувни жорий этишга ажратилган ва сарфланган ресурслар ҳажмини баҳолаш;
- ташкилотнинг кадрлар сиёсати қанчалик гендер-таъсирчанлигини аниқлаш;
- ташкилотда турли даражаларда эркаклар ва аёллар сонининг нисбатини ўрганиш;
- гендер тенглигини илгари суриш кўрсаткичларининг қиёсий таҳлилинини доимий асосда ўтказиш учун ташкилотда гендерга доир комплекс ёндашувнинг дастлабки тамойиллари ва мезонларини шакллантириш;
- гендер тенгликни таъминлаш бўйича ҳаракатлар режасини амалга оширишдаги тараққиётни баҳолаш ва зарур ҳолларда ўзгартиришларни таклиф этиш;
- фаолиятни янада яхшилаш имкониятларини аниқлаш ва ҳаракатлар режасини янада самарали бажаришнинг эҳтимолий стратегияларини таклиф этиш.²⁶

«Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонуннинг 8-моддасига мувофиқ, гендерга оид аудитнинг асосий вазифалари қуйидагилардир:

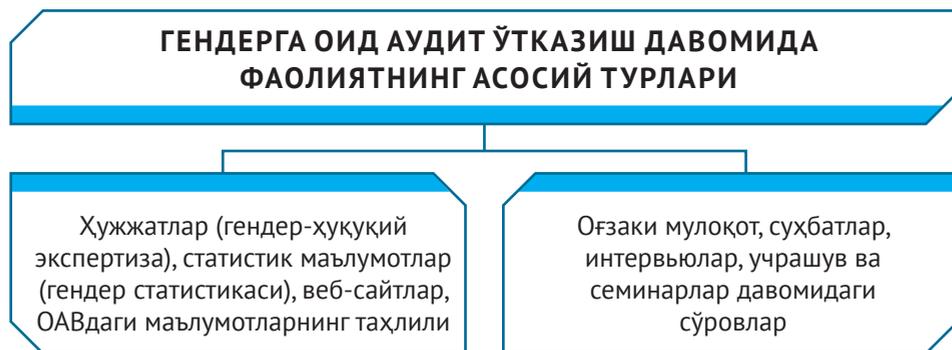
- *давлат органлари ва ташкилотларида хотин-қизлар ва эркаклар сонининг нисбатини ўрганиш;*
- *давлат органлари ва ташкилотлари ўз фаолиятини гендерга доир комплекс ёндашув асосида ташкил этганлиги ҳолатини ўрганиш;*
- *хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги қонунчиликнинг ижро этилиши ҳолатини баҳолаш;*
- *хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш.*

²⁶ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.14 – 15.

ХМТ томонидан ишлаб чиқилган қўлланмага мувофиқ гендерга оид аудитнинг вазифалари:	«Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонунга мувофиқ гендерга оид аудитнинг вазифалари
Ташкилот фаолияти ва унинг ходимларининг ишида гендерга доир комплекс ёндашув қай даражада қўлланилаётгани ҳақидаги тушунчани кенгайтириш	Давлат органлари ва ташкилотлари ўз фаолиятларини гендерга доир комплекс ёндашув асосида ташкил этганлиги ҳолатини ўрганиш
Гендерга сезгир маҳсулотлар ва хизматларни тақдим этиш нуқтаи назаридан гендерга доир комплекс ёндашувни амалга ошириш даражасини баҳолаш	Давлат органлари ва ташкилотларида хотин-қизлар ва эркаклар сонининг нисбатини ўрганиш
Ташкилотда гендерга доир комплекс ёндашувни янада самарали амалга оширишга ёрдам берган гендер масалаларига оид усуллар, қоидалар ва муносабатлар тўғрисидаги маълумотларни аниқлаш ва тарқатиш	Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлаш соҳасидаги қонунчиликнинг ижро этилиш ҳолатини баҳолаш
Гендерга доир комплекс ёндашувни амалга ошириш учун ажратилган ва сарфланган ресурслар миқдорини баҳолаш	Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ва имкониятларни таъминлаш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш
Ташкилотнинг кадрлар сиёсати қанчалик гендер сезгир эканлигини аниқлаш	
Ташкилотдаги эркаклар ва аёллар сонининг турли даражадаги нисбатларини ўрганиш	
Ташкилотда гендерга доир комплекс ёндашувни амалга оширишнинг дастлабки тамоийллари ва мезонларини шакллантириш	
Гендер тенглигини таъминлаш бўйича амалга оширилган чора-тадбирлар режаларига кўра илгарилашни баҳолаш	
Бу борада янада такомиллаштириш имкониятларини аниқлаш ва ҳаракатлар режасини самаралироқ амалга ошириш учун стратегиялар таклиф қилиш	

Умуман олганда, гендерга оид аудит **давлат органлари ва ташкилотларининг фаолиятида гендерга доир комплекс ёндашувни таъминлаш даражасини** баҳолашга, жумладан, давлат идоралари ва ташкилотлари,

уларнинг раҳбарлари ва ходимларининг гендер сиёсатдан хабардорлиги, улар томонидан гендер тенглик тўғрисидаги қонунчиликка риоя этилиш даражасини баҳолашга қаратилган.



Гендерга оид аудит давомида давлат идораларидаги **кадрлар сиёсати-га**, жумладан, ишга қабул қилиш шартлари, карьера пиллапоясидаги адолатлилик, қулай меҳнат шароитларига баҳо берилади.

Шундай қилиб, гендерга оид аудит:

- фаолиятнинг гендер таҳлили борасида ташкилотнинг жамоавий имкониятларини кенгайтиради, ташкилотнинг гендер тенгликни илгари суриш соҳасидаги кучли ва заиф томонларини аниқлайди;
- ташкилотнинг хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда гендерга доир комплекс ёндашувни жорий этиш бўйича таклифларни мустақил ишлаб чиқишда ташкилотга ёрдам беради;
- ташкилотнинг гендер ёндашувни мустақил ўрганиши жараёнини фаоллаштириш учун жамоавий руҳни мустаҳкамлайди, ахборот таҳлили ва алмашинувини рағбатлантиради.²⁷



²⁷ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.15.

2.2. ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ ЎТКАЗИШ ТАМОЙИЛЛАРИ. ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ ЎТКАЗИШ САМАРАДОРЛИГИНИНГ КАФОЛАТЛАРИ

Гендерга оид аудитнинг мақсади бу – идорага гендер қонунчиликни амалга ошириш ва кадрлар сиёсатини такомиллаштиришда кўмаклашишдир. **Гендерга оид аудит эксперт-аудиторлар ва гендерга оид аудит ўтказилаётган идора ўртасидаги диалогдир.** Умуман олганда, **гендерга оид аудит** идоранинг ўзини ўзи баҳолаш жараёни бўлиб, гендерга оид аудиторлар ўзини ўзи баҳолашни ўтказишда методологик ёрдам кўрсатадилар. Гендерга оид аудит якунлари бўйича гендерга оид аудиторлар томонидан гендерга оид аудит ўтказилган идора вакиллари иштирокида тайёрланган тавсиялар тақдим этилади. Раҳбариятга нисбатан ҳеч қандай жазо қўлланилмайди.

Ушбу мақсадга эришиш учун қуйидаги тамойилларга риоя қилиш талаб этилади:



Гендерга оид аудит ўтказилишида унда ташкилот ходимларининг фаол иштироки тамойилидан фойдаланилади, бу ходимларни ўқитишга, уларнинг аудит ўтказилиши ва унинг натижаларига дахлдор бўлишларига хизмат қилади. Шунингдек, иштирок этиш мотивация беришга ва ўзининг ҳамда умуман ташкилотнинг фаолиятини баҳолашнинг самарали усулларини ўрганишга кўмаклашади.²⁸

Гендерга оид аудит – фаол иштирок этиш тамойилларига асосланган восита ва жараён. У ташкилотнинг гендерга доир комплекс ёндашувни амалиётда самарали қўллаш усуллари мустақил ўрганишига хизмат қилади.²⁹

Гендерга оид аудит ўтказилишининг самарадорлиги қуйидаги шартларга боғлиқ:

- *гендер масалалари бўйича тажрибали ва махсус ўқитилган мутахассисларни жалб қилиш;*
- *ишчи гуруҳ фаолиятини ташкил этиш учун ишчи гуруҳ мувофиқлаштирувчисини тайинлаш;*
- *ишчи гуруҳда гендер мувозанат;*
- *ҳар бир босқичда ишчи гуруҳ аъзолари ўртасида вазифаларнинг аниқ тақсимланиши;*
- *аниқ ва батафсил, келишилган график-режанинг мавжудлиги;*
- *хотин-қизлар ННТлари билан маслаҳатлашувлар ўтказилиши;*
- *гендерга оид аудит ўтказиш вақтини тўғри танлаш.*

Халқаро ва хорижий тажриба, юқорида келтирилган шартларга риоя этиш гендерга оид аудит самарадорлиги ва гендерга оид аудит ўтказилиши натижалари бўйича тавсияларнинг амалий аҳамияти учун шароит яратишини кўрсатади.

2.3. ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ ЎТКАЗИШ БОСҚИЧЛАРИ

ХМТнинг Гендерга оид аудит ўтказиш бўйича қўлланмасида гендерга оид аудитнинг қуйидаги асосий босқичлари кўрсатилган:

- Бўлинмалар **Гендерга оид аудит ўтказилиши тўғрисидаги қарорни** ихтиёрий равишда қабул қилади ва ташкилотдаги аудитни мувофиқлаштириш билан шуғулланувчи тузилмага тегишли **сўров** юборади.

²⁸ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.14.

²⁹ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.13.

- **Аудитни ўтказиш саналари** расман келишилади ва бўлинма ходимлари орасидан аудит **мувофиқлаштирувчиси** тайинланади.
- 3–4 кишидан иборат аудит ташкилий гуруҳи саралаб олинади; **аудитга бирламчи тайёргарлик** бошланади.
- Аудиторларнинг бўлинма ходимлари билан учрашувидан икки ҳафта олдин **ҳужжатларнинг дастлабки таҳлили** бошланади.
- Икки ҳафта давомида бўлинмада гендерга оид аудит ўтказилади.
- Аудитнинг икки ҳафтаси давомида ҳамкор ташкилотлар билан **қўшма семинарлар, суҳбатлар, ахборот учрашувлари ва маслаҳатлашувлар** ўтказилади.
- Аудитнинг охириги кунида ташкилотчилар бўлинманинг барча ходимлари билан **тавсиялар лойиҳасини муҳокама этадилар ва ҳаракатлар режасини шакллантирадилар.**
- Бир ой давомида **якуний ҳисобот** лойиҳаси ундаги фактларни аниқлаштириш учун бўлинмага тақдим этилади.
- Сўнгра бир ой давомида ҳисобот тўлиқ такомиллаштирилади.
- Бўлинма аудит тавсияларининг ижроси учун жавоб беради. Ташкилотнинг унда аудитлар ўтказишни мувофиқлаштирувчи тузилмаси тавсияларни амалга ошириш масалалари бўйича техник маслаҳатларни тақдим этади.³⁰

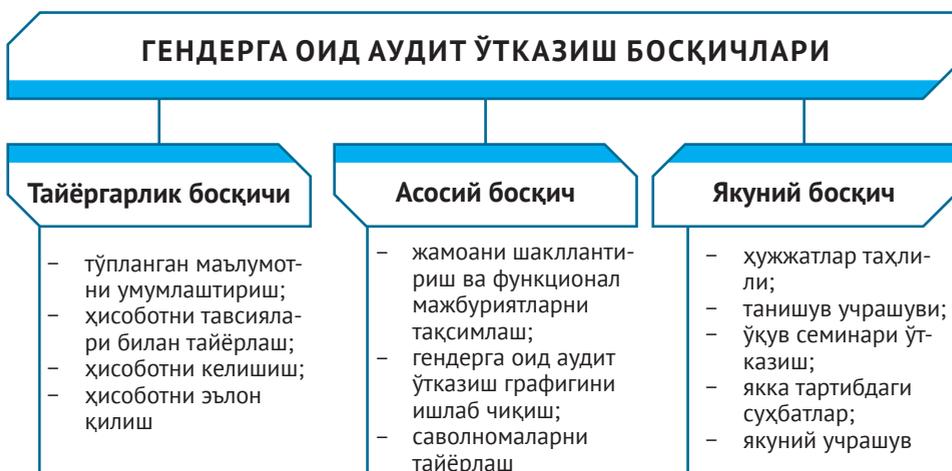
Умуман олганда, гендерга оид аудит жараёни қуйидагиларни ўз ичига олади:

- тайёрлов босқичи (жамоа шакллантирилиши ва функционал мажбуриятларнинг тақсимланиши, муддатларни келишиш, гендерга оид аудит ўтказиш графигини ишлаб чиқиш, сўровномалар, ўқув материаллари, тўлдириш учун шакллар тайёрлаш, сайтлар ва ОАВда тақдим этилган маълумотлар асосида дастлабки ахборотларни тўплаш);
- идора доирасида қабул қилинган тегишли ҳужжатлар ва статистик маълумотлар (ички ҳужжатлар, низомлар, йўриқномалар, буйруқлар) ёки идорага тааллуқли ҳужжатлар (қонунлар, қонуности ҳужжатлари, концепциялар ва стратегиялар) таҳлили;
- танишув учрашувлари, индивидуал суҳбатлар ва якуний суҳбатлар давомида оғзаки мулоқот асосида ахборот тўплаш ва вазиятни ўрганиш;
- гендерга оид аудит доирасида ташкил этилган семинар давомида ўқитиш;
- жамланган ахборотни умумлаштириш ва тавсияларни ўз ичига олган ҳисоботни тайёрлаш.

³⁰ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.46.

Гендерга оид аудит ўтказишнинг босқичлари

Тайёргарлик босқичи	Асосий босқич	Яқуний босқич
<ul style="list-style-type: none"> – жамоани шакллантириш ва функционал мажбуриятларни тақсимлаш; – гендерга оид аудит ўтказиш графигини ишлаб чиқиш; – саволномаларни, ўқув материалларини, тўлдириладиган шаклларни тайёрлаш; – сайт ва ОАВда тақдим этилган маълумотлар асосида дастлабки маълумотларни йиғиш 	<ul style="list-style-type: none"> – ҳужжатлар таҳлили; – танишув учрашуви; – ўқув семинари ўтказиш; – яқка тартибдаги суҳбатлар; – яқуний учрашув 	<ul style="list-style-type: none"> – тўпланган маълумотларни умумлаштириш; – ҳисоботни тавсиялари билан тайёрлаш; – ҳисоботни келишиш; – ҳисоботни эълон қилиш



1. Тайёрлов босқичи

а) Гендерга оид аудит ўтказиш жараёнини режалаштириш

Одатда, аудит 10 иш куни давомида ўтказилади, аммо бунда тайёрлов даври ҳал қилувчи роль ўйнайди – бутун тадбирнинг муваффақияти унга боғлиқ.³¹

Аудит бошланишидан олдин гуруҳдан қуйидагилар талаб этилади:

- *ҳисоботни тайёрлаш схемасини ишлаб чиқиш;*
- *ҳисоботнинг турли бўлимларини ёзишда мажбуриятларни тақсимлаш тўғрисида келишиб олиш;*
- *яқуний ҳисобот матнида барча қисмларни ягона шаклга келтирувчи гуруҳ аъзосини танлаш.*³²

Ишчи гуруҳ шакллантирилганидан кейин гуруҳнинг ҳар бир аъзоси учун вазифа ва топшириқларни аниқ тақсимлаш муҳимдир. Ишчи гуруҳ аъзолари координатор бошчилигида гендерга оид аудит ўтказишнинг режа-графиги лойиҳасини ишлаб чиқадилар. Режа-график гендерга оид аудит ўтказилиши режалаштирилган идора раҳбарияти билан келишилади.

б) Гендер-ҳуқуқий экспертиза гендерга оид аудит жараёнининг бир қисми сифатида

Гендерга оид аудит ўтказилишига тайёргарликда таҳлил учун керакли ҳужжатларни олиш учун идорага сўров юбориш мумкин. Ҳужжатларнинг баъзи қисмлари жойида ўрганилиши мумкин.

Ҳужжатлар таҳлили учун материаллар аудит учун мўлжалланган ҳужжатлар пакетидан олинади. Бўлинма билан келишган ҳолда ташкилотчилар гуруҳлари унинг ишини тўлиқроқ акс эттирадиган ҳужжатларни саралаб оладилар. Ҳужжатлар аудит ўтказилишидан икки-уч йил олдинги санага эга бўлиши лозим, ундан олдинроқ қабул қилинган, ҳозиргача амал қиладиган асосий ҳужжатлар бундан мустасно бўлиши мумкин.³³

³¹ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.29.

³² Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.35.

³³ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.39.

Идора фаолиятини дастлабки ўрганиш ва таҳлил қилиш давомида, жумладан, қуйидагилар тавсия этилади:

- *мазкур идора веб-сайтини ўрганиш (масалан, сайтда гендер статистикаси мавжудлиги, гендер масалаларининг ёритилиши);*
- *идора фаолиятини тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни, жумладан, 2030 йилгача ривожланиш концепциясини (гендер тенгликни ҳисобга олиш тамойилининг мавжудлиги) ўрганиш;*
- *идорадан сўров бўйича олдиндан олинган идоравий ва бошқа ҳужжатларни ўрганиш ва гендер таҳлил қилиш;*
- *идорадан сўров бўйича олдиндан олинган идорага оид гендер статистикасининг таҳлили;*
- *ички қоидалар ва ахлоқ кодекси;*
- *идора гендер стратегияси (мавжуд бўлса).*

Бошқача айтганда, идорага нисбатан ёки идора доирасида қўлланиладиган ҳужжатларнинг гендер-ҳуқуқий экспертизаси ўтказилади. Яъни гендерга оид аудит ўтказиш жараёни гендер-ҳуқуқий экспертизани ўз ичига олади.

Ҳужжатларга баҳо беришда қуйидагилар инобатга олинади:

- *гендер тенглиги ва иш жойида камситишга йўл қўймаслик тамойилларининг мавжудлиги ва инобатга олиниши;*
- *иш жойида шилқимликдан ҳимоя қилиш қоидалари ва механизмларининг мавжудлиги (тақиқ ва механизмлар);*
- *раҳбариятдаги ва қарорлар қабул қилиш даражасидаги гендер мувозанат;*
- *хотин-қизлар ва гендер тенгликка оид айрим қоидаларнинг мавжудлиги;*
- *гендер тенглик масалалари бўйича механизмнинг мавжудлиги;*
- *функциялардан бири сифатида гендер статистикасини юритиш.*

Гендер масалаларига бевосита дахли бўлган ва бўлмаган ҳужжатларнинг барчаси таҳлил этилиши муҳим:

- *гендерга доир комплекс ёндашув нуқтаи назаридан таҳлил қилиш. Бўлинма фаолиятида гендер жиҳатнинг жорий этилиши тўғрисидаги энг муҳим ахборотни айнан гендер муаммоларига махсус бағишланмаган умумий хусусиятга эга ҳужжатлардан олиш мумкин;*
- *гендер масалаларига бағишланган ёки уларга салмоқли эътибор ажратадиган ҳужжатлар – ижобий тажриба учун ажойиб мисол. Бироқ масаланинг «нозик жиҳатлари» ҳақида анча кўп маълумотни асосий гендер жиҳатига кам эътибор қаратган, уни ноаниқ, «тегишлилиги*

бўйича» ёки умуман бу масалага дахли бўлмаган материаллардан олиш мумкин;

- ҳужжатлар таҳлилини аллақачон мавжуд, яқунланган ҳужжатлар бўйича гендер экспертизасини ўтказиш усули деб тушунмаслик лозим. Таҳлилдан мақсад мавжуд ҳужжатларга таяниб келгусида ҳужжатлар тайёрлашда гендерга оид ёндашув тамойиллари ва мезонларини ифодалашдир.

Ҳужжатнинг гендер таъсирчанлиги нафақат унда мавжуд ахборот билан, балки унинг концепцияси, услуби ва оҳанги билан ҳам аниқланади. Мана нима учун ҳам гендер материалларни, ҳам бу муаммога дахли бўлмаган ҳужжатларни таҳлил қилиш муҳим.³⁴

Қуйидаги асосий саволларга жавоб бериш зарур:

- *Бу предмет ёки масала қандай қилиб эркаклар ва хотин-қизларга турлича таъсир кўрсатади?*
- *Нега уларга турлича таъсир кўрсатади?*
- *Шу муносабат билан қандай чора кўрилмақда?*³⁵

Шу тариқа, бу босқичда:

- гендерга оид аудит ўтказилиши режалаштирилаётган ташкилот/идора веб-сайтига баҳо бериш;
- гендерга оид аудит ўтказилиши режалаштирилаётган ташкилот/идорага нисбатан ёки унинг доирасида қабул қилинаётган ҳужжатларга дастлабки баҳо бериш мумкин.

Ўзбекистон қонунчилиги гендер-ҳуқуқий экспертиза ўтказилишига оид қоидаларни кўзда тутишини қайд этамиз. Қонунга кўра, **гендер-ҳуқуқий экспертиза** бу – норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ҳамда уларнинг лойиҳаларини хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини таъминлаш принципларига мувофиқлиги юзасидан таҳлил қилишдир.³⁶ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 30 мартдаги 192-сонли «Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ва уларнинг лойиҳаларини гендер-ҳуқуқий экспертизадан ўтказиш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида»ги қарори қабул қилинган.³⁷

³⁴ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007.

³⁵ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.42.

³⁶ Қонун матни билан қуйидаги ҳавола орқали танишиш мумкин: <https://lex.uz/docs/4494849>

³⁷ Ҳужжат матни билан қуйидаги ҳавола орқали танишиш мумкин: <https://lex.uz/docs/4777293#4777604>



Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ва улар лойиҳаларининг гендер-ҳуқуқий экспертизаси давлат органлари ва бошқа ташкилотлар томонидан фаолиятнинг тегишли йўналишлари бўйича ўтказилади.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг ёки унинг лойиҳасининг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини таъминлаш принципларига номувофиқлиги аниқланган тақдирда, гендер-ҳуқуқий экспертиза ҳулосаси ушбу норматив-ҳуқуқий ҳужжатни ишлаб чиққан ёки қабул қилган органга кўриб чиқиш учун юборилади.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ва улар лойиҳаларининг гендер-ҳуқуқий экспертизаси:

- жинс бўйича бевосита ва билвосита камситиш имконини яратадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг ёки унинг лойиҳасининг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини таъминлаш принципларига мувофиқ эмаслигини аниқлашга;
- жинси бўйича бевосита ва билвосита камситиш имконини яратадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжат лойиҳасини қабул қилиш оқибатларини умумий баҳолашга;
- норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг қўлланилиш жараёнида юзага келиши мумкин бўлган, камситиш хусусиятига эга хавфларни аниқлашга;
- жинси бўйича бевосита ёки билвосита камситишга йўл қўядиган, аниқланган нормаларни бартараф этишга йўналтирилган тавсияларни ишлаб чиқишга қаратилгандир.

(Ўзбекистон Республикаси «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни, 7-модда. Гендер-ҳуқуқий экспертиза)

Юқорида келтирилганлар, гендерга оид аудиторлар жамоасида гендер-ҳуқуқий экспертиза ўтказиш кўникмалари ва тажрибасига эга юрист бўлиши лозимлигини англатади.

Дастлабки таҳлил яқунлари бўйича маълумотда идора ҳужжатлари қуйидагиларга эгалиги кўрсатилиши мумкин:

- *гендер-нейтрал хусусият;*
- *гендер-таъсирчан хусусият;*
- *гендер-камситувчи хусусият.*

в) Гендер статистикаси гендерга оид аудит ўтказиш жараёнидаги энг муҳим восита сифатида

Гендерга оид аудит ўтказиш бу – муаммоларни ва уларнинг сабабларини аниқлаш мақсадида, шунингдек, вазиятни яхшилаш учун тавсиялар ишлаб чиқиш мақсадида баҳолаш ва мониторинг қилиш жараёнидир. Баҳолаш ва мониторинг самарадорлиги статистик маълумотлар мавжудлигига боғлиқ. Гендер статистикаси – гендер сиёсатини таҳлил қилиш ва баҳолаш учун муҳим восита.

Кейинги йилларда Ўзбекистонда гендер статистикасини тўплаш тизими-ни такомиллаштиришга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Ўзбекистонда гендер статистикаси роли ўсмоқда. 2019 йилда Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни қабул қилиниши билан гендер статистикасининг гендер сиёсатнинг энг муҳим унсурларидан бири сифатидаги роли орта бошлади. Ушбу Қонуннинг 8-моддасига мувофиқ, «Давлат статистика органлари гендер кўрсаткичлари асосида жамият ҳаётининг барча соҳаларида хотин-қизлар ва эркакларнинг ҳолатини акс эттирадиган статистик ахборотни йиғишни, унга ишлов беришни, уни тўплашни, сақлашни, таҳлил қилишни ва эълон қилишни амалга оширади». Бундан ташқари, 2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси 4-бобининг бўлимларидан бири гендер статистикасига бағишланган бўлиб, гендер статистикасини юритишни яхшилаш бўйича бир қатор чоралар ишлаб чиқилган. Гендер стратегиясига мувофиқ, «вазирлик ва идоралар, ташкилотлар, муассасалар, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари ҳамда фуқаролик жамияти институтларида жинслар бўйича статистик кўрсаткичлар юритилишини ташкил этиш, мазкур кўрсаткичларнинг мувофиқлаштирган ҳолда юритилишини таъминлаш ва гендер масалаларига оид халқаро рейтинг ва индексларни юритувчи ташкилотларни миллий гендер статистикаси билан доимий таъминлаб боришни йўлга қўйиш» зарур.

«Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонунга мувофиқ, **гендер статистикаси** – давлат статистикасининг жамият ҳаёти ва фаолиятининг барча соҳаларида хотин-қизлар ва эркакларнинг ҳолати тўғрисида ҳар бир жинс бўйича алоҳида кўрсатилган маълумотларни ўз ичига олган, ҳар хил жинсдаги шахсларнинг ижтимоий-сиёсий ҳаётнинг барча соҳаларидаги тегишли ҳолатини акс эттирадиган, гендер муаммоларини ва жамиятдаги муносабатларни ёритадиган қисми.³⁸

³⁸ Қонун матни билан қуйидаги ҳавола орқали танишиш мумкин: <https://lex.uz/docs/4494849>



Давлат статистика органлари гендер кўрсаткичлари асосида жамият ҳаётининг барча соҳаларида хотин-қизлар ва эркакларнинг ҳолатини акс эттирадиган статистик ахборотни йиғишни, унга ишлов беришни, уни тўплашни, сақлашни, таҳлил қилишни ва эълон қилишни амалга оширади.

Гендер кўрсаткичларини шакллантириш:

- давлат статистика органлари томонидан амалга ошириладиган давлат статистик кузатувларига;
- давлат бошқаруви органларининг маъмуриятга оид маълумотларига;
- давлат ва хўжалик бошқаруви органлари, маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари томонидан мунтазам равишда амалга ошириладиган статистик кузатувларга асосланади.

Гендер кўрсаткичлари фуқаролар ўзини ўзи бошқариш органларининг, нодавлат нотижорат ташкилотларининг ва фуқаролик жамияти бошқа институтларининг статистик маълумотлари асосида ҳам шакллантирилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни, 8-модда. Гендер статистикасини шакллантириш)

gender.stat.uz сайтининг яратилиши муҳим қадам бўлди. Ушбу сайт гендер жиҳатдан маълумотларни янада такомиллаштириш, жинсларга ажратилган маълумотларни мунтазам ва ўз вақтида эълон қилиб бориш мақсадида гендер статистикасининг электрон маълумотлар базасини яратиш бўйича илк уринишдир.³⁹

Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Хотин-қизларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатларини янада кучайтириш ва тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлашга оид чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарори билан Давлат статистика қўмитасига Ўзбекистон Республикасининг қатор вазирликлари ва идоралари билан биргаликда **gender.stat.uz** веб-сайтида **минимал гендер кўрсаткичларни** ва Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Статистика комиссияси тавсия этган бошқа маълумотларни жойлаштириш ва уларни мунтазам янгиланган бориш топширилган.⁴⁰

³⁹ <https://gender.stat.uz/ru/obshchie-svedeniya>

⁴⁰ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 7 мартдаги ПҚ-4235-сонли «Хотин-қизларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатларини янада кучайтириш ва тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлашга оид чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарори. Хужжат матни билан қуйидаги ҳавола орқали танишиш мумкин: <https://lex.uz/docs/4230944>

Ишончли ва ҳаққоний статистик маълумотларнинг мавжудлиги – гендерга оид аудит самарадорлиги учун муҳим шарт. Тайёрлов босқичи доирасида гендерга оид аудит ўтказилиши режалаштирилган идора бўйича жинсга қараб тақсимланган статистик маълумотларни, жумладан, идорада ишлаётган аёллар сони, раҳбар лавозимлардаги аёллар сони ва бошқа маълумотларни тўплаш зарур.

Юқорида баён этилганлар гендерга оид аудиторлар жамоасида гендер статистикаси масалалари бўйича тажрибали эксперт бўлиши лозимлигини англатади.

2. Асосий босқич

Ҳужжатларнинг дастлабки таҳлили ва идора тўғрисида дастлабки маълумот тайёрланганидан кейин идорага танишув ташрифи ташкил этилади.

Танишув ташрифи давомида идора раҳбарияти билан учрашув ўтказилади. Учрашув давомида дастлабки маълумот муҳокама этилади ва қизиқтирган масалалар бўйича аниқлик киритилади.

Гендерга оид аудит доирасида қуйидаги мақсадларда идоранинг барча вакиллари учун семинар ўтказиш тавсия этилади:

1. *Гендерга оид аудит жараёни, мақсадлари ва вазифалари билан таништириш.*
2. *Идорада гендер тенгликка риоя этилиши тўғрисидаги дастлабки маълумот тақдими.*
3. *Умуман, мамлакатда гендер сиёсат тўғрисидаги хабардорликни ошириш.*
4. *Идорада гендерга доир комплекс ёндашув масалаларини биргаликда муҳокама қилиш.*

Семинар давомида ёки ундан кейин режа-графикка мувофиқ ишчи гуруҳ аъзолари тайёрлаган саволномалар асосида ходимлар билан индивидуал суҳбатлар ўтказиш лозим. Суҳбатлар мазмуни ошкор этилмайди. Ёзма сўровномалар аноним тўлдирилади.

Аудит бошланишидан олдин аудит мувофиқлаштирувчиси бўлинма ходимларининг суҳбатлар графигини тузади ва ташкилотчилар гуруҳига бу графикни кўриб чиқиш ва келишиш имконияти берилади.

Бўлинманинг барча ходимлари ўз фикрларини билдириш имконига эга бўлишлари учун максимум саъй-ҳаракат қилиш лозим. Асосий аҳамият-

га эга бўлган саволлар тўпламини ишлаб чиқиш керак. Бунда саволлар манбаларидан бири бўлинма ҳужжатларининг таҳлили ҳисобланади. Индивидуал суҳбатлар бошлангунига қадар ҳужжатлар таҳлилини яқунлаш муҳим, чунки таҳлил доимо гендер нуқтаи назаридан янада эътиборлироқ назар ташлаш керак бўлган соҳаларга ишора қилади. Бундан ташқари, ҳужжатлар таҳлили суҳбатларни режалаштириш ва улар учун саволларни шакллантириш учун бой материал беради.

Ташкилотчилар гуруҳи суҳбатларни ўтказиш учун аудиторларни қай тарзда белгилашни ҳал қилади. Интервью ўтказувчилар энг аввал суҳбатдошга гендерга оид аудит ёндашувларини, суҳбат мақсадлари ва у аудит жараёнига қўшадиган ҳиссани тушунтиришлари лозим. Шу тариқа интервью берувчининг хабардорлиги таъминланибгина қолмай, суҳбатнинг профессионал оҳанги ҳам мустаҳкамланади.⁴¹

Суҳбат белгиланар экан, аудиторлар бўлинманинг барча ходимларига уларнинг фикрлари аноним бўлиб қолишини – иқтибос олинмаслиги, раҳбариятга берилмаслиги ёки ҳисоботда келтирилмаслигини тушунтиришлари шарт. Бунда манбанинг анонимлигини сақлаб қолиш билан тўпланган ахборотнинг махфийлиги ўртасидаги фарқни ажратиб олиш керак. Аудитдан мақсад – гендер тенгликни илгари суришда бўлинма фаолияти тўғрисидаги маълумотларни тўплаш ва бунда қўлланиладиган воситалардан бири – ходимлар билан суҳбат. Бинобарин, интервью давомида олинган ахборотни махфий деб бўлмайди, чунки у якуний ҳисоботдаги умумий ҳулосаларда ва қоидаларда акс этади.⁴²

Шундай қилиб, агар биринчи тайёрлов босқичида гендерга оид аудит ўтказиш учун асосий ахборот манбаси веб-сайт ва ҳужжатлар бўлса, асосий босқич давомида асосий ахборот манбаси гендерга оид аудит ўтказиладиган ташкилот/идора раҳбарияти ва ходимлари бўлади.

3. Якуний босқич

Ҳужжатлар таҳлили яқунлари ҳамда сўровлар ва суҳбатлар натижаларининг яқунларини умумлаштириш асосида ишчи гуруҳ аъзолари гендерга оид аудит яқунлари бўйича ҳулосалар ва тавсиялар тайёрлайдилар. Ау-

⁴¹ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.43.

⁴² Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.44.

дитнинг асосий натижаси – ҳисобот, у ишни яхшилаш бўйича тавсиялар ва бўлинма/ташкilot томонидан аудит тавсияларининг изчил бажарилишига қаратилган аниқ чора-тадбирларни ўз ичига олади.⁴³ Якуний ҳисобот 30 саҳифадан ошмаслиги лозим.

Хулосалар ва тавсиялар гендерга оид аудит ўтказилганидан кейин **ўн иш кунидан кечиктирмай** Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссиясига юборилади.

Гендерга оид аудит натижалари тўғрисидаги ахборот Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси расмий веб-сайтига жойланади: <https://kasaba.uz/ru/>

2.4. ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ ЎТКАЗИШ ЯКУНЛАРИ БЎЙИЧА КЕЛГУСИ ЧОРА-ТАДБИРЛАР

Идора доирасида гендерга оид аудит ўтказилганидан кейин ходимларнинг гендер тенглиги масалалари бўйича хабардорлигини оширишга қаратилган чораларни ўз ичига олувчи **Олинган тавсияларни бажариш бўйича ҳаракатлар режасини** қабул қилиш лозим.

Бўлинма ходимлари аудитнинг асосий хулосалари ва тавсиялари билан танишганларидан, шунингдек, келгусидаги эҳтимолий ҳаракатлар учун йўналишлар аниқлаб, белгилаб олинганидан кейин аудит ташкilotчилари қуйидагиларни бажарадилар:

- ҳаракатлар режасини ишлаб чиқишда ёрдам берадилар;
- аудит тавсиялари бажарилиши устидан келгусида назорат қилиш учун мувофиқлаштирувчи ёки махсус гуруҳни (тўрт аъзодан ошмайдиган таркибда) шакллантиришни таклиф этадилар;
- йил давомида яхшиланишлар рўй бериши лозим бўлган 3-4 та муҳим соҳаларни белгилайдилар; бунда кўриниб турган, мақсадга мувофиқ ва эришиб бўладиган ўзгаришларга эътибор қаратиш лозим;
- кўрсатилган соҳаларда ўзгаришлар ташаббусини бошлашда ким, қандай, қачон ва қай тарзда ёрдам бериши мумкинлигини идора ходимлари билан муҳокама қиладилар;

⁴³ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.15.

- ишлаб чиқилган режанинг бажарилиши ва гендерга оид аудит ўтказилишини мувофиқлаштирувчи тузилмага тегишли ахборотни тақдим этиш масъулияти раҳбарнинг зиммасида эканлиги яна бир марта қайд этилади.

Гендерга оид аудит ўтказилиши якунлари бўйича гендерга оид аудит ўтказилаётган идора/ташкилот доирасида қуйидаги чоралар кўрилиши лозим:

- гендер тенгликни илгари суриш мақсадида идора доирасида кўрилатган чоралар тўғрисидаги ахборотни жойлаштириш бўйича;
- ҳужжатларни гендер қонунчилигига мувофиқ ҳолатга келтириш бўйича;
- барча ходимларнинг гендер тенглик масалалари бўйича хабардорлигини ошириш бўйича.

2.5. ЎЗБЕКИСТОНДА ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ ЎТКАЗИШНИ ТАШКИЛ ҚИЛИШ

Мамлакатимизда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларга эришиш, жамият ва давлат ишларини бошқаришда уларнинг тенг равишда иштирок этишини таъминлаш, хотин-қизларни ижтимоий-ҳуқуқий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш соҳасида мустаҳкам ҳуқуқий асослар яратилмоқда.

Шунингдек, давлатимиз ижтимоий-сиёсий ҳаётининг барча соҳаларида хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг равишда иштирок этишини таъминлашга қаратилган махсус стратегиялар ҳамда дастурлар қабул қилиниб, гендер тенгликни таъминлаш механизмлари такомиллаштирилмоқда.

Гендер масаласи нафақат хотин-қизлар ташкилотларига, балки барча ташкилотларнинг иш фаолиятига тааллуқлидир.

Шуни эътироф этиш жоизки, юртимизда охириги йилларда гендер ҳуқуқларда тенгликни таъминлаш борасида, хотин-қизлар ижтимоий-сиёсий фаоллигини юксалтириш, давлат бошқарувидаги иштирокини кенгайтириш бўйича муҳим қадамлар қўйилди.

Мазкур тадқиқотнинг III бўлимида касаба уюшмаларининг хотин-қизларнинг меҳнат қилишга бўлган ҳуқуқини таъминлашдаги иштирокининг амалий тажрибаси ҳақида баён этилди.

Тадбиркорлик қилиш истагидаги ва янги яратилаётган иш ўринларидаги хотин-қизларнинг ҳам меҳнатга оид ҳуқуқлари, **1-иловада** қайд этилган *«Хотин-қизларнинг меҳнат ҳуқуқларининг таъминланиши ва улар орасида тадбиркорликни ривожлантириш соҳасида олиб борилаётган ишлар ҳолатини ўрганиш бўйича саволнома»* асосида ижтимоий ҳамкорлар билан ўрганиб, ҳукуматга ахборот киритиш тизими ҳам йўлга қўйилган.

Шу билан бирга, хотин-қизларнинг меҳнат шароитларига бўлган ҳуқуқлари касаба уюшмаларига аъзо бўлган ташкилотларда жамоатчилик асосида ўрганиб келинмоқда. Бугунги кунда қирқ мингга яқин меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ходимларнинг ўзи вакил этган, яъни сайланган вакиллар томонидан ҳам тизимли ишлар йўлга қўйилган. Тармоқ ва ҳудудлар кесимида **2-иловада** қайд этилган *«Хотин-қизлар ва касб-ҳунар коллежлари битирувчилари учун корхона, ташкилот ва муассасаларда ташкил этилган иш ўринларида меҳнат шароитларининг яратилиши ҳолати бўйича саволнома»* асосида ўрганишлар амалга ошириб келинмоқда.

Жамоатчилик назорати тегишли ҳужжатлар билан расмийлаштирилиб, аниқланган камчиликлар бартараф этилиши юзасидан иш берувчиларга таклифлар киритиб бориш амалиёти жорий этилган.

Амалга оширилаётган ишларнинг давоми сифатида касаба уюшмаларига гендерга оид аудит ўтказишда тегишли ваколатларнинг берилиши ислохотларнинг тизимлигидан далолат беради.

Ўзбекистон Республикаси томонидан Халқаро меҳнат ташкилотининг «Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисида»ги 100-сонли, «Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги 103-сонли, «Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситишлар тўғрисида»ги 111-сонли Конвенциялари ратификация қилинган. Юқорида таъкидланган «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги, «Хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонунлар қабул қилиниши бу борадаги ишларни янги босқичга кўтарди.

«Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига қўшимча ва ўзгартишлар киритиш ҳақида» 2022 йил 15 декабрдаги ЎРҚ-809-сонли Қонуни билан Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси томонидан давлат органлари ва ташкилотларида жамоатчилик назорати доирасида гендерга оид аудит ўтказиш белгиланди.

Гендерга оид аудит тасдиқланган уч йиллик режага асосан Ўзбекистон Қасаба уюшмалари федерацияси томонидан давлат органлари ва ташкилотларида жамоатчилик назорати доирасида ўтказилади.

Гендерга оид аудит давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятининг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда гендерга оид аудитни ўтказиш методикаси асосида ўтказилади.

Гендерга оид аудитни ўтказиш учун тегишли соҳада зарур билим ва иш тажрибасига эга бўлган мутахассислар жамоатчилик асосида жалб этилиши мумкин.

Гендерга оид аудит натижаларига доир ахборот ва таклифлар гендерга оид аудит ўтказилганидан кейин Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссиясига ўн иш кунидан кечиктирмай юборилади.

Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссияси гендерга оид аудит натижаларига доир ахборотни ва таклифларни бир ой ичида кўриб чиқади. Республика комиссияси гендерга оид аудит натижаларига доир ахборотни ва таклифларни кўриб чиқиш яқунлари бўйича давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятига, шу жумладан, кадрлар сиёсатини олиб боришда гендерга доир комплекс ёндашувни босқичма-босқич жорий этишга қаратилган чора-тадбирларни белгилайди ва уларнинг амалга оширилишини назорат қилади.

Гендерга оид аудит натижалари тўғрисидаги ахборот Ўзбекистон Қасаба уюшмалари федерациясининг расмий веб-сайтига жойлаштирилади.⁴⁴

Гендерга оид аудит давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятида, шу жумладан, кадрлар сиёсатини олиб боришда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчилик талабларига риоя этилиши ҳолатини, шунингдек, гендерга доир комплекс ёндашувни ўрганиш ва баҳолашдир.

Гендерга оид аудитнинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:
давлат органлари ва ташкилотларида хотин-қизлар ва эркаклар сонининг нисбатини ўрганиш;

давлат органлари ва ташкилотлари ўз фаолиятини гендерга доир комплекс ёндашув асосида ташкил этганлиги ҳолатини ўрганиш;

хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги қонунчиликнинг ижро этилиш ҳолатини баҳолаш;

⁴⁴ Ўзбекистон Республикасининг 02.09.2019 йилдаги ЎРҚ-562-сонли «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни 82-моддаси.

*хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш.*⁴⁵

2022 йил 22 декабрда Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси Кенгашининг ва Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенати Кенгашининг «Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Бош Ассамблеясининг 2022 йил 14 декабрдаги «Барқарор ривожланиш мақсадларига эришишни жадаллаштиришда парламентлар ролини кучайтириш тўғрисида»ги резолюциясини амалга ошириш чоралари ҳақидаги» мажлисида тегишли қўшма қарор қабул қилинган. Барқарор ривожланиш мақсадларини 2023 – 2024 йилларда амалга ошириш бўйича «Йўл харитаси» тасдиқланган.

«Йўл харитаси»нинг XIII та бўлими, 57 та чора-тадбирларни амалга ошириш механизмлари, аниқ ижро муддати ва масъулларни белгиланган ҳолда ишлаб чиқилган.

Хотин-қизларнинг парламент фаолиятида ва қонун ижодкорлиги жараёнида тўлиқ, тенг ҳуқуқли ва кенг иштирок этишига кўмаклашиш орқали гендер тенгликни таъминлашга оид VIII бўлим 32-бандида давлат органлари ва ташкилотларида жамоатчилик назорати доирасида гендерга оид аудитни ўтказиш белгиланган.

Мазкур тадбир доирасида қатор вазифалар белгиланди. Жумладан:

1. Давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятининг ўзига хос хусусиятларини инобатга олган ҳолда **гендерга оид аудитни ўтказиш методикасини** ишлаб чиқиш.

2. Гендерга оид аудитни ўтказиш бўйича **уч йиллик режа** ишлаб чиқиш ва ўтказиш.

Гендерга оид аудит натижаларига доир ахборот ва таклифларни Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссияси мажлисида муҳокама қилиш.

Қонун билан касаба уюшмаларига берилган ваколатни амалга оширишда тизимли ишлар йўлга қўйилди.

Биринчи. Қонун ижросини таъминлаш мақсадида Касаба уюшмалари федерациясининг ташкилий тадбирлари белгилаб олинди.

Хусусан, 2023 йилнинг январь ойида Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси Ижроия қўмитасининг тегишли қарори қабул қилинди. Қарор билан ижро учун мутасадди масъуллар белгиланди.

Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини оширишга, хотин-қизлар ва эркаклар ўртасида гендер ҳуқуқларда тенгликка эришишга, оилани мустаҳ-

⁴⁵ Ўзбекистон Республикасининг 02.09.2019 йилдаги ЎРҚ-562-сонли «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни 81-моддаси.

камлашга, оналик, оталик ҳамда болаликни муҳофаза қилишга қаратилган давлат сиёсатини амалга оширишда иштирок этиш учун Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси томонидан давлат органлари ва ташкилотларида уч йиллик режа асосида гендерга оид аудит бўйича жамоатчилик назорати ўтказилиши белгилаб қўйилди.

Иккинчи. Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерациясининг Меҳнат инспекцияси бевосита гендерга оид аудит ўтказиши кераклигини инобатга олиб амалий **ўқув семинар** ташкил этиш белгиланди.

Гендерга оид аудит ўтказувчи инспекторлар ва мутахассислар учун амалий ўқув семинарни юқори савияда ташкил этилишини таъминлаш учун соҳа экспертлари унга жалб қилди.

Гендерга оид аудитни ўтказувчи мутахассислар учун амалий ўқув семинари дастури ишлаб чиқилди (**3-илова**).

Ўзбекистон Республикаси Бош вазири ўринбосари Зулайхо Маҳкамова, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг Хотин-қизлар ва гендер тенглик масалалари қўмитаси раиси Малика Қодирхонова, Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлиги ҳузуридаги Оила ва хотин-қизлар қўмитаси раиси Озода Парпибаева, Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси раиси ўринбосари Бахтиёр Махмадалиевлар ўз жамоаси билан мутахассисларнинг гендерга оид аудитни ўтказиш масалалари бўйича билимларини ошириш ва уни ўтказишда амалий кўникмаларни шакллантириш учун 2023 йил 31 январь куни ўқув семинари ўтказдилар.

Ўқув семинарда қонуннинг мазмун-моҳияти билан бирга Ўзбекистонда гендер ҳуқуқларда тенгликни таъминлаш масалалари, эришилган натижалар ва устувор вазифалар, давлат хизматида гендер тенгликни таъминлаш масалалари ҳамда гендер сегрегациясини бартараф этиш чоралари, гендер статистикаси, меҳнат муносабатларида гендер тенгликни таъминлаш: муаммо ва ечимлар, Гендер тенгликни таъминлашда БМТ қўмитаси тавсияларини амалга ошириш масалалари, гендерга оид терминологиянинг хотин-қизлар ижтимоий ҳолатини яхшилашга қаратилган имкониятлари каби мавзулар ёритиб берилди.

Шунингдек, ЮСАИДнинг Ўзбекистондаги Ҳуқуқий ислохотлар дастури доирасида **давлат идоралари вакиллари учун 2023 йил 11 – 12 май кунлари тренинг ташкил этилди**. Тренинг ўқув-услубий материаллари, тренинг яқунлари бўйича хулоса ва тавсиялар ушбу қўлланманинг асосини ташкил этди.

Учинчи. Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси Ижроия қўмитасининг қарорига кўра **2022 йил 15 декабрдаги ЎРҚ-809-сонли Қонуннинг**

мазмун-моҳияти ва аҳамияти юзасидан аҳоли ва тадбиркорлик субъектлари ўртасида кенг тушунтириш ишлари олиб бориш мақсадида режа-жадвал ишлаб чиқилди.

Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги, Оила ва хотин-қизлар қўмитаси билан ижтимоий ҳамкорликда, «Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига қўшимча ва ўзгартиришлар киритиш ҳақида» 2022 йил 15 декабрдаги ЎРҚ-809-сонли Қонунни амалга ошириш бўйича тарғибот тадбирлари» режа-жадвали тасдиқланди.

Режа-жадвалда тарғибот тадбирининг ўтказиш санаси, вақти, жойи, масъуллар ҳамда тадбир иштирокчиларининг аниқ контингенти ва сони кўрсатилди. Тушунтириш-тарғибот тадбирлари Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳрида ўтказилди. Маъруза ва савол-жавоблар тарзида ўтказилган машғулотлар якуни бўйича тадбирлар иштирокчилари ҳам жойларда ўзларининг жамоалари учун тушунтиришлар беришлари уқтирилди.

Қонунни кенг оммага етказиш мақсадида буклет ва флаерлар тайёрлаб тарқатилди. Ижтимоий тармоқларда аудио, видео ва матн шаклида ахборотлар берилди. Асосий эътибор хотин-қизлар ва эркакларга меҳнат қилишда тенг ҳуқуқ ва имкониятлар яратиш эканлигига қаратилди, шунингдек, келгусида давлат органларида ҳам мазкур масала ходимларнинг вакиллик органлари томонидан ўрганилиши тушунтирилди.

Тўртинчи. Давлат органлари ва ташкилотларида гендерга оид аудитни ўтказиш услубияти ва уч йиллик режа лойиҳаси тайёрланди.

Гендерга оид аудитни ўтказиш вазифаси Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерациясига юклатилган бўлиб, тасдиқланган уч йиллик режага асосан давлат органлари ва ташкилотларида жамоатчилик назорати доирасида ўтказилиши белгиланганига урғу бериш лозим.

Гендерга оид аудит асосан меҳнат муносабатларини, ташкилотларда хотин-қизлар ва эркаклар учун яратилган имкониятларни, меҳнат шартларининг тенглигини, кадрлар сиёсатини ўрганишга йўналтирилган бўлиб, ходимларнинг манфаатини ҳимоя қилиш билан шуғулланувчи касаба уюшмаларининг фаолиятига мос келишини таъкидлаш муҳим.

Республика комиссияси Ўзбекистон Миллий телерадиокомпанияси, Ўзбекистон Миллий ахборот агентлиги, Ўзбекистон Миллий медиа бирлашмаси ишчи гуруҳ томонидан ўтказиладиган ўрганиш жараёнларини атрофлича ёритиб боришни тавсия этди.

Бешинчи. Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси тизим ташкилотлари, тегишли вазирлик ва идораларнинг мутахассисларидан иборат таркибда **гендерга оид аудитни ўтказувчи ишчи гуруҳни шакллантирди.**

Ишчи гуруҳга Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси аппарати ва Меҳнат инспекциясининг инспекторлари, Ўзбекистон Республикаси Адлия, Камбағалликни қисқартириш ва бандлик, Соғлиқни сақлаш, Олий таълим, фан ва инновациялар, Иқтисодиёт ва молия вазирликлари, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги, Оила ва хотин-қизлар қўмитаси ва Иш берувчилар конфедерациясидан тавсия этилган мутахассислар киритилди.

Олтинчи. Республика комиссияси билан ҳамкорликда 2023 йилнинг 24 август куни Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерациясининг малака ошириш институтида Гендерга оид аудитни ўтказувчи мутахассислар, вазирлик, идора ва ташкилотлар, тармоқ касаба уюшмалари Республика Кенгашлари, Қорақалпоғистон, вилоятлар, Тошкент шаҳар Кенгашларининг масъул ходимлари, оммавий ахборот воситалари, нодавлат нотижорат ташкилотлар вакиллари жами 700 нафардан ортиқ тегишли мутахассислар таклиф этилиб, аралаш (анъанавий ва масофавий) шаклда гендерга оид аудитни ўтказувчи ишчи гуруҳ аъзолари учун ўқув семинар ташкил этилди.

Шу билан бирга, халқаро экспертларни ҳам жалб қилган ҳолда кадрлар салоҳиятини оширишга қаратилган семинарлар ташкил этилди. Жумладан, 2023 йилнинг 12 июль ва 31 август кунлари Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси ва Халқаро Меҳнат Ташкилоти мутахассислари билан учрашув, 29 сентябрда Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси аппарати, Қорақалпоғистон, вилоятлар ва Тошкент шаҳар Кенгашларининг меҳнат ҳуқуқи инспекторлари ҳамда Иқтисодиёт ва молия вазирлиги мутахассислари иштирокида ўқув семинари ташкил этилди. Семинарда Халқаро меҳнат ташкилотининг мутахассислари ўзларининг маъруза ва тақдимотлари билан иштирок этди, тегишли вазифалар белгилаб олинди.

Еттинчи. Ишчи гуруҳ фаолиятини амалга ошириши учун унинг аъзолари ўртасида тармоқ зоналари тақсимланди. Бу ҳақида батафсил маълумот **6-иловада келтирилган.**

Саккизинчи. Касаба уюшмалари вакиллари учун алоҳида «Меҳнат муносабатлари иштирокчиларининг ижтимоий шериклигини ўрганиш учун саволнома» тайёрланди (**7-илова**).

Тўққизинчи. Республика комиссияси тасдиқлаган режага мувофиқ Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт ва молия вазирлигига Ўзбекистон Ка-саба уюшмалари Федерацияси томонидан 2023 йил IV чоракда гендерга оид аудит ўтказиш бошланиши маълум қилинди ва саволнома юборилди.

Ўнинчи. Гендер аудитни ўтказиш масофавий тарзда, ҳужжатларни сўраб олиб, ўрганишдан бошланди.

Ўн биринчи. Вазирлик раҳбарияти ва ходимлари билан алоҳида суҳбатлар, ўтказиладиган семинарлар жадвали тасдиқланди. Жадвал асосида аввалдан белгиланган таркибдаги ишчи гуруҳлар жойларга бориб, суҳбат ва семинарлар ўтказадилар, вазиятни ўрганадилар, масофавий сўраб олинган ҳужжатларни амалиётдаги ҳолати билан солиштирадилар.

Ўн иккинчи. Гендерга оид аудит якуни бўйича **таҳлилий ҳисобот** тайёрланади, амалий таклифлар ишлаб чиқилади ва республика комиссиясига тегишли қарор қабул қилиш учун киритилади.



3-БОБ

**ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ ИШ
ЖОЙИДАГИ ШИЛҚИМЛИККА
БАРҲАМ БЕРИШ ВА ОЛДИНИ
ОЛИШНИ КАФОЛАТЛАШ
ВОСИТАСИ СИФАТИДА**

3.1. ИШ ЖОЙИДА ШИЛҚИМЛИК БИЛАН КУРАШИШ БЎЙИЧА ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР

Гендерга оид аудит иш жойидаги камситиш ва шилқимликларга қарши курашда асосий роль ўйнайди. Бу жинсидан қатъи назар, барча ходимлар учун тенг имкониятларни белгилаш, тушуниш ва таъминлашга қаратилган воситадир. Шу сабабли, гендерга оид аудитни ўтказишда иш жойида шилқимликнинг олдини олишга ҳам алоҳида эътибор қаратиш лозим.

Асосий тушунчалар

Шилқимлик. Бошқа бир шахсни ҳақорат қилиш ёки камситиш сифатида баҳоланиши мумкин бўлган ҳар қандай номақбул ёки исталмаган муомала, хатти-ҳаракатлар. Шилқимлик қилиш бошқа бир шахснинг ғашига тегадиган, уни безовта қиладиган, ҳақорат қиладиган, камситадиган, қўрқитадиган, ерга урадиган ёки шахсий камситилишига ёки хижолат бўлишига мойил бўладиган ёки қўрқитувчи, адоватли ёки ҳақоратли иш муҳитини яратадиган сўзлар, имо-ишоралар ёки хатти-ҳаракатларни ўз ичига олади, лекин улар билан чекланмайди. Шилқимлик қилиш иш жойидан ва/ёки иш вақтидан ташқарида ҳам содир бўлиши мумкин.

Шаҳвоний шилқимлик. Бошқа бир шахсни ҳақорат қилиш ёки камситиш сифатида баҳоланиши мумкин бўлган ҳар қандай жинсий тегажоллик ҳоллари, жинсий хизматлар кўрсатишга, жинсий хусусиятга эга бўлган оғзаки ёки жисмоний муомала ва имо-ишоралар ёки жинсий хусусиятга эга бўлган ҳар қандай муомала. Шаҳвоний шилқимлик қасддан ва мажбурий тарзда содир этилиши мумкин. Ҳамкасб эркаклар ёки ҳамкасб аёллар жинсий тегажоллик қурбони ёки ҳуқуқбузар бўлиши мумкин. Шаҳвоний шилқимлик, иш жойидан ташқарида ва/ёки ишламайдиган вақтларда ҳам содир бўлиши мумкин.

Ҳокимият ваколатини суиистеъмол қилиш. Бир шахс томонидан бошқа ҳамкасбига ёки бир гуруҳ ҳамкасбларига қарши нуфузли мавқеидан ёки ҳокимиятдан нотўғри фойдаланиши. Бу, айниқса, шахс ўз таъсири ва ваколатларини бошқа шахснинг карьераси ёки бандлик шартларига (шу жумладан, лавозимга тайинлаш, шартномани узайтириш, иш фаолиятини баҳолаш ёки хизмат поғонасида кўтарилишга) салбий таъсир кўрсатиш

мақсадида суиистеъмол қилганда, айниқса, жиддий аҳамият касб этади. Бу битта воқеа ёки бир қатор ҳодисалардан иборат бўлиши мумкин. Ҳокимиятни суиистеъмол қилиш қўрқитиш, таҳдид қилиш ёки мажбурлашни ўз ичига олган, аммо улар билан чекланмаган душманлик ёки ҳақоратли иш муҳитини яратади.⁴⁶

Иш жойида ходимлар шахвоний шилқимликнинг қандай турларига дуч келишлари мумкин?

- 1. Жисмоний шилқимлик.** Номақбул жисмоний тегинишлар.
- 2. Оғзаки шилқимлик.** Номақбул жинсий ҳазиллар, шарҳлар, таклифлар ва таҳдидлар, шунингдек, ташқи кўриниш, кийим ва шахсий ҳаётга доир шарҳлар.
- 3. Новербал шилқимлик.** Жинсий маънодаги имо-ишоралар, номаъқул овозлар чиқариш, порнографик тасвирларни кўрсатиш, исталмаган жинсий ноз-карашма.
- 4. «Quid pro quo» (Ниманинг эвазига нима?)** Иш, лавозимга кўтарилиш, иш ҳақини ошириш ҳақидаги таклифлар ёки бошқа имтиёзлар жинсий хизматлар кўрсатиш эвазига бўлганда.
- 5. Адоватли иш муҳитини яратиш.** Жабрланувчи учун камситувчи, адоватли ёки таҳқирловчи иш муҳитини яратадиган хатти-ҳаракатлар.

Ушбу ҳаракатлар алоҳида ходимлар учун ҳам, бутун ташкилот учун ҳам жиддий оқибатларга, шу жумладан, унумдорликнинг пасайиши, ахлоқий муҳитнинг ёмонлашиши ва ҳуқуқий жавобгарликка олиб келиши мумкин. Иш берувчилар иш жойида камситиш ва шилқимликнинг олдини олиш учун фаол чоралар кўришлари, шу жумладан, тегишли сиёсатни ишлаб чиқиб амалга оширишлари, ходимларни ўқитишлари ҳамда шикоятлар учун хавфсиз каналларни тақдим этиш муҳим.

Иш жойидаги шилқимликлар меҳнат ва бандлик соҳасидаги ҳуқуқларнинг бузилиши ҳисобланади. ХМТ иш жойидаги шилқимликлардан ҳимоя қилиш бўйича бир қатор ҳужжатларни қабул қилган. ХМТнинг ушбу соҳадаги асосий ҳужжатлари ҳақида қисқача маълумот келтириб ўтамиз.

Биринчидан, ХМТ иш жойидаги шилқимлик гендер ўлчовларига эга бўлган глобал муаммо эканлигини таъкидлайди. Шундай қилиб, 2015 йил июнь ойида бўлиб ўтган Халқаро меҳнат конференциясида ижтимоий ҳи-

⁴⁶ UNHCR's Policy on Harassment, Sexual Harassment, and Abuse of Authority UNHCR. April, 2005. Available at [https://www.un.org/womenwatch/osagi/UN_system_policies/\(UNHCR\)policy_on_harassment.pdf](https://www.un.org/womenwatch/osagi/UN_system_policies/(UNHCR)policy_on_harassment.pdf)

моя (меҳнат хавфсизлиги) муаммоларини даврий муҳокама қилиш якунлари бўйича қабул қилинган хулосаларда *иш жойидаги руҳий-ижтимоий хавф ва шилқимликдан ҳимоя қилиш долзарб вазифа эканлиги* қайд этилди. Глобал таъминот занжирларида муносиб ишлаш бўйича хулосалар шуни таъкидлайдики, кўплаб соҳаларда «аёллар глобал таъминот занжири ишчи кучининг аксарият қисмини ташкил қилади ... ва улар кўпинча иш жойларида камситиш, шахвоний шилқимлик ва зўравонликнинг бошқа шаклларига дуч келишади».⁴⁷

1958 йилги Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситиш тўғрисида конвенцияга (111) мувофиқ, уни ратификация қилган аъзо давлатлар ирқи, ранги, жинси, дини, сиёсий қарашлари асосида иш ва касбда барча камситишларни бартараф этиш учун имкониятлар ва муомала тенглигини таъминлашга қаратилган миллий сиёсатни эълон қилиш ва амалга ошириш мажбуриятини оладилар. Иш жойидаги шилқимлик зўравонликнинг бир шакли бўлиб, БМТнинг Хотин-қизларга нисбатан камситишни бартараф этиш бўйича қўмитасининг умумий тавсияларига биноан зўравонлик аёлларни камситиш шаклларида бири ҳисобланади.

Иккинчидан, ХМТ ҳужжатларида барча тоифадаги ишчиларни иш жойидаги шилқимликлардан ҳимоя қилиш қоидалари кўзда тутилган. Ходимларнинг ҳеч бир тоифаси иш жойида камситиш ва шилқимликка учрамаслиги керак. Хусусан, **2011 йилда қабул қилинган (189-сон) Уй ишчилари учун муносиб иш тўғрисидаги конвенциянинг 5-моддаси** аъзо давлатлардан уй ишчиларининг ҳар қандай суиистеъмоллик, шилқимлик ва зўравонликдан самарали ҳимоя қилинишини таъминлаш чораларини кўришни талаб қилади.⁴⁸ **2015 йилдаги Норасмий иқтисодиётдан расмий иқтисодиётга ўтиш бўйича тавсияси (204)** аъзо давлатларни «тенгликни тарғиб қилиш ва камситиш ва зўравонликнинг барча шаклларига, шу жумладан, иш жойидаги жинсий зўравонликка йўл қўймаслик»ни ўз ичига олиши керак бўлган кенг қамровли сиёсат тизимини ишлаб чиқишга чақиради. Шунингдек, аъзо давлатларни норасмий иқтисодиётдаги меҳнатда тез-тез учрайдиган хавфли ва носоғлом меҳнат шароитларини бартараф этиш ва норасмий иқтисодиётдаги иш берувчилар ва ишчилар учун меҳнат хавфсизлиги ва соғлиғини муҳофаза қилишни

⁴⁷ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_222510.pdf

⁴⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm

кучайтириш учун зудлик билан чоралар кўришга чақиради.⁴⁹ Зўравонлик ва шилқимликларга қарши курашиш зарурати, шунингдек, **Меҳнат миграцияси бўйича ХМТнинг кўп томонлама асосларида акс** этган. Бу меҳнат муҳожирларига нисбатан суиистеъмомликларни, шу жумладан, жисмоний ва жинсий зўравонликни аниқлаш ва белгилашга қаратилган чора-тадбирларни кучайтиришни назарда тутди. Айниқса, уй меҳнати каби анъанавий тартибга солиш ва ҳимоя қилиш доирасидан ташқаридаги соҳаларга алоҳида эътибор қаратиш кераклигига урғу берилади (11.2. Бошқарув тамойили).

Учинчидан, ХМТ давлатларнинг иш жойидаги шилқимликлардан ҳимоя қилиш бўйича мажбуриятларини белгилайди. 2016 йилда ХМТ **Адолатли ёллаш бўйича умумий тамойиллар ва оператив тавсияларни** қабул қилди. Унга кўра, ишга ёлловчилар уларнинг фаолиятида ходимларга ҳурмат ва эҳтиром билан муносабатда бўлишлари ва улар **шилқимлик ҳолатларидан** ёки мажбурлаш ёки камситувчи, ғайриинсоний муомаланинг ҳар қандай шаклига учрамасликлари учун зарур сиёсат ва тадбирларни, шу жумладан, ҳар томонлама таҳлилни амалга оширишлари керак (21.1-тавсия).⁵⁰

Бу масала юзасидан ХМТ янги конвенциясининг қабул қилиниши энг муҳим ютуқ бўлди. 2019 йилнинг 19 – 20 июнь кунлари кўп йиллик муҳокамалардан сўнг Женевада **янги Меҳнат соҳасида зўравонлик ва шилқимликка барҳам бериш тўғрисидаги 190-сонли конвенция** ва Меҳнат соҳасида зўравонлик ва шилқимликларга қарши курашишга қаратилган тегишли тавсиялар қабул қилинди. ХМТнинг янги Конвенциясида меҳнат соҳасида «зўравонлик ва шилқимлик» мақсади, натижаси ёки мумкин бўлган оқибатлари жисмоний, психологик, жинсий ёки иқтисодий зарар етказиш бўлган хулқ-атворнинг қатор номақбул шакллари ёки уларни содир этиш амалиёти ва таҳдиди (бир маротаба ёки такрорланиш ҳолатидан қатъи назар)» сифатида таърифланади. Конвенцияда иш жойида аёлларга ҳам, эркакларга ҳам шилқимлик содир этилиши мумкинлиги таъкидланган.

Конвенциялар ва тавсиялардан ташқари ХМТ ушбу масала бўйича қўлланмалар ва таҳлилий материалларни ишлаб чиқишга алоҳида эътибор

⁴⁹ Ҳужжат матни билан куйидаги ҳавола орқали танишиш мумкин: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_386779.pdf

⁵⁰ Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда. Доклад МКТ, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_620052.pdf

беради. Бу конвенция ва тавсияларни яхшироқ тушунишга ёрдам беради ҳамда уларни амалиётга татбиқ этиш учун услубий асос яратади. Хусусан, 2008 йилда Халқаро касаба уюшмалари конфедерацияси (ХКУК) касаба уюшмаларининг **гендер тенглиги бўйича қўлланмасини** чиқарди. Унда касаба уюшмаларининг иш жойидаги шахвоний шилқимликка қарши қандай курашишлари кераклиги ҳақида тавсиялар берилган. 2014 йилда Халқаро иш берувчилар ташкilotи (ХИБТ) **иш жойида зўравонлик масаласи бўйича таҳлилий материал тайёрлади**. Ушбу ҳужжатга кўра, иш берувчилар ўзларининг барча ходимларини хавфсиз иш жойлари билан таъминлашга мажбурдирлар. Ишдаги зўравонлик нафақат инсон ҳуқуқлари билан боғлиқ масала, балки иқтисодий масала ҳамдир, чунки зўравонлик маҳсулдорликни пасайтиради, ишлаб чиқариш кўрсаткичларини ёмонлаштиради ва ишдан кетиш, кадрлар алмашинуви ва бахтсиз ҳодисалар сонини оширади. Ҳужжат, шунингдек, меҳнат соҳасида кўп ҳолларда зўравонликни тавсифловчи гендер ўлчовини тан олади; у иш берувчининг бундай хулқ-атвор шакллариға қарши туришдан манфаатдорлигини таъкидлайди.

Халқаро миқёсда **Меҳнат гигиенаси бўйича халқаро комиссия** ишбилармонлар, мулкдорлар ва раҳбарлар учун **Меҳнат гигиенаси ва соғлиқни муҳофаза қилиш бўйича қўлланмани нашр этиб**, унда иш берувчиларға жисмоний зўравонлик, таҳдидлар, шилқимликлар, зарарли ҳазиллар, таъқиб ва таҳқирлашни тақиқлайди, шунингдек, «зўравонликка қарши» сиёсий чораларни кўришни тавсия этади (ИСОҢ, 2014).⁵¹

Гендер аудиторлари учун иш жойидаги шилқимликлар тўғрисидаги ХМТ ҳужжатлари билан танишиб чиқиш муҳим аҳамиятга эга. Шунингдек, гендер аудиторларини тайёрлаш ва гендерга оид аудит бўйича ўқиш ўқув курсига иш жойидаги шилқимликларнинг олдини олиш масалаларини ўрганиш ва ХМТнинг тегишли ҳужжатларини қўшиш муҳимдир.

⁵¹ Ҳужжат матни билан қуйидаги ҳавола орқали танишиш мумкин: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554099.pdf

3.2. ИШ ЖОЙИДА ШИЛҚИМЛИККА БАРҲАМ БЕРИШ ЎЗБЕКИСТОНДА ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТНИ ЎТКАЗИШДАГИ ВАЗИФАЛАРДАН БИРИ СИФАТИДА

Иш жойидаги шилқимликни бартараф этиш, бошқа кўплаб мамлакатларда бўлгани каби, Ўзбекистонда ҳам гендерга оид аудитни ўтказишнинг вазифаларидан биридир. Гендерга оид аудит – иш жойидаги гендер номутаносибликлар ва камситишларни аниқлаш ҳамда бартараф этишга қаратилган сиёсат, амалиёт, жараён ва маълумотларни ҳар томонлама таҳлил қилиш. Мамлакат гендер тенглиги ҳолатини яхшилаш ва аёллар ҳуқуқларини мустаҳкамлашга фаол интилаётган Ўзбекистон шароитида бу жараён, айниқса, долзарб бўлиб бормоқда.

Гендерга оид аудит ўтказиш давомида иш жойида шилқимликнинг олдини олиш масалаларига алоҳида эътибор қаратиш, жумладан, қуйидагиларни аниқлаш муҳим:

- *ходимлар иш жойида шилқимлик ҳолатларига дуч келадиларми;*
- *ходимлар иш жойида шилқимликдан ҳимоя чоралари тўғрисида қанчалик хабардор;*
- *иш жойида шилқимликдан ҳимояланиш учун қандай олдини олиш чоралари кўрилган;*
- *иш жойида шилқимлик содир бўлган тақдирда барча тоифадаги меҳнаткашларни ҳимоя қилиш учун норасмий сектордагиларни ҳам инобатга олган ҳолда қандай чоралар кўзда тутилган;*
- *ҳимояга муҳтож тоифадаги меҳнаткашларни (масалан, мигрантларни) ҳимоя қилиш учун қандай чоралар кўрилган;*
- *иш жойида шилқимликка қарши қонунчилик ҳужжатларига риоя қилиш нуқтаи назаридан иш жойлари ва меҳнат шароитларининг мониторинги олиб бориладими.*

Бу масалалар гендерга оид аудит доирасида индивидуал учрашувлар ўтказиш учун саволлар тўпламида акс этиши лозим. Сўровномада иш жойида шилқимликнинг олдини олиш масалаларига алоҳида бўлимни бағишлаш керак бўлади.

Гендерга оид аудит доирасидаги семинар давомида ходимларни иш жойида шилқимликдан ҳимоя қилиш бўйича миллий қонунчилик талаблари билан таништириш лозим. Семинар доирасида иш жойида

шилқимликнинг олдини олиш масалаларига алоҳида сессияни бағиш-лаш мумкин.

Хусусан, Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги⁵² ва «Хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисида»ги⁵³ Қонунларининг шу мавзудаги талаблари ҳақида батафсил маълумот берилиши лозим.



Иш берувчи меҳнат муносабатларида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни рўёбга чиқариш мақсадида қуйидагиларни таъминлайди:

меҳнат муносабатларида шахсларнинг қадр-қимматини поймол қилишга олиб келувчи номақбул муомалага ёки камситувчи меҳнат шароитларини яратишга йўл қўйилмаслигини.

(«Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонун, 21-модда. Меҳнат муносабатларида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари)



Меҳнат органлари:

- хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш соҳасидаги давлат дастурларини, ҳудудий дастурларни ҳамда қонунчилик ҳужжатларини ишлаб чиқиш ва амалга оширишда иштирок этади;
- ишга жойлаштирилмаган хотин-қизларни ҳисобга олиш, уларнинг бандлигини таъминлаш ва уларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш бўйича чора-тадбирларни амалга оширади;
- **хотин-қизларга нисбатан иш жойларидаги тазйиқ ва зўравонлик ҳолларининг олдини олиш ҳамда хотин-қизлар билан ўзаро муносабатлар маданиятини юксалтириш бўйича мулк шаклларида қатъи назар ташкилотларда профилактика тадбирларини ўтказиши;**
- иш қидираётган ва оғир ижтимоий аҳволда қолган, шу жумладан, оилавий муаммоларга ва зўрлик ишлатилишига дуч келган хотин-қизлар бандлигини таъминлаш ва касбга йўналтиришга қўмаклашиш чораларини кўради;

⁵² Ҳужжат матни билан қуйидаги ҳавола орқали танишиш мумкин: <https://lex.uz/docs/4494849>

⁵³ Ҳужжат матни билан қуйидаги ҳавола орқали танишиш мумкин: <https://lex.uz/docs/4494709>

- хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилишни амалга оширувчи тегишли ваколатли органлар ҳамда ташкилотлар билан ҳамкорлик қилади.

(«Хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонун, 9-модда. Меҳнат органларининг хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш соҳасидаги ваколатлари)

Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси



Шаҳвоний шилқимлик қилиш, яъни шахсга нисбатан унинг учун номақбул бўлган ҳамда унинг шаъни ва қадр-қимматини таҳқирлайдиган, шахснинг ташқи қиёфасини ёки қадди-қоматини тавсифлашда, имо-ишора қилишда, тегинишда, чақиришда ифодаланган, шаҳвоний хусусиятга эга бўлган ҳаракатларни бир марта қўпол равишда ёки бир неча марта содир этиш –

базавий ҳисоблаш миқдорининг икки бараваридан беш бараваригача миқдорда жарима солишга ёки беш суткагача муддатга маъмурий қамоққа олишга сабаб бўлади.

Худди шундай ҳуқуқбузарликлар маъмурий жазо чораси қўлланилганидан кейин бир йил давомида такрор содир этилган бўлса – базавий ҳисоблаш миқдорининг беш бараваридан етти бараваригача миқдорда жарима солишга ёки ўн беш суткагача муддатга маъмурий қамоққа олишга сабаб бўлади.

41¹-модда. Шаҳвоний шилқимлик қилиш

Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодекси



Хизмат, моддий ёки бошқа жиҳатдан айбдорга қарам бўлган шахсни жинсий алоқа қилишга ёки жинсий эҳтиёжни ғайритабиий усулда қондиришга мажбур этиш, уч юз соатдан тўрт юз саксон соатгача мажбурий жамоат ишлари ёки икки йилдан уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари ёхуд бир йилдан уч йилгача озодликни чеклаш ёки бир йилдан уч йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади.

121-модда. Шахсни жинсий алоқа қилишга мажбур этиш

Шундай қилиб, ушбу нормалар ходимларни иш жойидаги шилқимликдан ҳимоя қилишнинг қонуний асосларидир.

Гендерга оид аудит иш жойидаги камситиш ва шилқимликларга қарши курашда муҳим роль ўйнайди. У иш жараёнлари, сиёсат ва амалиётни гендер тенглиги ва камситмаслик нуқтаи назаридан тизимли ва мустақил таҳлил қилишни таъминлайди. Гендерга оид аудит, айниқса, самарадор бўлган асосий жиҳатларни:

1. **Муаммолар ва нотўғри қарашларни аниқлаш.** Гендерга оид аудит корпоратив маданиятда очиқ кўринмайдиган ёки сингиб кетган гендерга оид камситиш ва шилқимлик ҳолатларини аниқлашга ёрдам беради. Бунга иш ҳақи, лавозим кўтарилиши, вазифаларни тақсимлаш ва касбий тайёргарликдан ўтиш имкониятидан фойдаланиш кабиларнинг таҳлили киради.
2. **Ўқитиш ва хабардорликни ошириш.** Аудит ходимлар ва раҳбариятнинг гендер тенгликнинг аҳамияти тўғрисида хабардорлигини оширишга ёрдам беради. Аудит натижалари асосида ишлаб чиқилган ўқув дастурлари ва тренинглар ташкилотдаги гендер масалаларига муносабатни ўзгартиришни таъминлайди.
3. **Сиёсатни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш.** Гендерга оид аудит натижаларига кўра корхоналар камситиш ва шилқимликларни бартараф этишга қаратилган сиёсатни ишлаб чиқиши ва амалга ошириши мумкин. Бунга шикоятлар ва уларни кўриб чиқиш учун аниқ тартибларни белгилаш, шилқимлик ва камситишларга нисбатан тоқатсизлик сиёсати ва барча ходимлар учун тенг имкониятларни таъминлаш чоралари киради.
4. **Мониторинг ва баҳолаш.** Гендерга оид аудит амалга оширилган ўзгаришларни мониторинг қилиш ва баҳолашни ҳам ўз ичига олади, бу ташкилотларга ижобий ўсишни кузатиш ва керак бўлганда тузатишлар киритиш имконини беради.
5. **Корпоратив маданиятни яхшилаш.** Узоқ муддатли истиқболда гендерга оид аудит янада инклюзив ва ўзаро ҳурматга асосланган иш муҳитига ҳисса қўшади, бу умумий корпоратив маданиятга ижобий таъсир кўрсатади ва ходимларнинг мамнунлигини оширади.

Шундай қилиб, гендерга оид аудит нафақат гендерга оид камситиш ва шилқимликларни аниқлаш ва бартараф этиш, балки иш жойида тенглик ва ҳурмат маданиятини тарғиб қилишнинг муҳим воситасидир.

Иш жойидаги шилқимликлардан ҳимоя қилиш муаммоси уни ҳал этишга комплекс ёндашувни талаб қилади. Қонунчиликни, шикоят қилиш ва тергов механизмларини такомиллаштириш, жиноятчиларни жавобгарликка тортиш ва шилқимликдан жабрланганлар учун товон пули тўлаш, хабардорликни ошириш ва мониторинг қилиш чораларини ўзида мужассам этган **Иш жойидаги зўравонлик ва шилқимликларга қарши курашиш бўйича комплекс стратегия зарур**. Стратегияни амалга оширишда барча давлат идоралари, фуқаролик жамияти институтлари, оммавий ахборот воситалари, таълим муассасалари ва хусусий секторни жалб қилиш муҳимдир. Иш жойидаги шилқимликларга қарши самарали курашга тўсқинлик қиладиган стереотипларни йўқ қилиш керак. Шилқимликларга қарши кураш чоралари барча муассаса ва ташкилотларда, барча даражаларда амалга оширилиши лозим. Зўравонликнинг барча шакллариغا, шу жумладан, шилқимликларга нисбатан тоқатсизликни шакллантириш муҳимдир.⁵⁴

Иш жойидаги шилқимликларга қарши қонун ҳужжатларини қабул қилишдан ташқари кенг қамровли хабардорликни ошириш муҳим аҳамиятга эга. Хабардорликни ошириш фаолияти ташкилотнинг барча ходимлари ва раҳбарлари ўртасида иш жойидаги зўравонлик ва шилқимликлардан ҳимоя қилиш тўғрисида хабардорликни ошириш кампанияларини қуйидаги воситалар ёрдамида амалга оширишни ўз ичига олиши мумкин:

- *шилқимлик (харассмент) ва унинг оқибатлари, ходимларнинг хавфсиз муҳитга бўлган ҳуқуқлари масалалари бўйича ахборот материалларини тайёрлаш;*
- *гендер тенглиги ва аёлларга нисбатан зўравонлик, шу жумладан, шилқимлик (харассмент) бўйича тренинглар ва давра суҳбатлари ташкил этиш;*
- *ушбу мавзуга доир қарашни ўзгартириш учун эркак раҳбарларнинг иш жойидаги шилқимлик (харассмент) масалалари тўғрисида очиқ гапиришга рағбатлантириш ва ҳоказо;*

⁵⁴ Алиева К., Рахимова М. «Иш жойидаги шилқимлик: сабаблари ва олдини олиш бўйича тавсиялар» тадқиқоти натижалари. Тадқиқот доирасида иш жойида шилқимликка учраган ёки гувоҳи бўлган шахслар билан ўтказилган сўровнома ва норасмий интервьюлар натижалари. USAIDнинг Ўзбекистондаги Ҳуқуқий ислохотлар дастури, 2022 йил.

- *ижтимоий тармоқлар ва блогерлар салоҳиятидан кенг фойдаланиш;*
- *иш жойидаги шилқимликларни бартараф этиш бўйича теле ва радио дастурларни ташкил этиш;*
- *иш жойидаги шилқимликларни бартараф этиш бўйича ижтимоий видеолар яратиш;*
- *иш жойидаги шилқимликларни бартараф этиш бўйича газета мақолаларини тайёрлаш.*

Жамоа **шартномалари ва келишувлари матнларига шилқимликлардан ҳимояланишни кафолатлайдиган қоидаларни киритиш алоҳида йўналиш бўлиши мумкин.** Вазирликлар, идоралар ва бошқа ташкилотларда иш жойида шахвоний шилқимликнинг олдини олиш ва унга қарши курашиш тўғрисидаги низомларни қабул қилиш амалиётини жорий этиш ёки баъзи нормаларни амалдаги ахлоқ кодексларига ёки иш жойидаги хулқ-атвор қоидаларига киритиш мақсадга мувофиқдир.

Тегишли бўлимларда Халқаро меҳнат ташкилотининг ёндашувига мувофиқ шилқимлик тушунчасига таъриф берилиши, камситиш, зўравонлик, шилқимликнинг ҳар қандай кўринишларига нисбатан тоқатсизлик эълон қилиниши мумкин. Бундай ҳолатни бошдан кечирган шахслар томонидан қўлланилиши мумкин бўлган тартиб-қоидаларни, шунингдек, таркибида касаба уюшмалари ва талабалар бирлашмалари вакиллари мавжуд бўлган бу борадаги масалаларни ҳал қилишга ваколатли бўлган органни сайлаш/шакллантириш тартибини белгилаш мақсадга мувофиқ бўлиши мумкин; мавжуд тартиб-қоидалардан фойдаланувчи шахсларга нисбатан махфийлик кафолатлари таъминланиши мустаҳкамлаб қўйилиши лозим. Ташкилот маъмуриятига ходимлар ва раҳбарларни шилқимликка нисбатан тоқатсизлик сиёсати тўғрисида хабардор қилиш бўйича мажбуриятлар юклатилиши мумкин. Агар жамоа шартномасини тузишнинг иложи бўлмаса, касаба уюшмалари хавфсиз иш муҳитини сақлаш ва ташкилотларнинг бошқа идоравий ҳужжатлари матнларига киритилиши мумкин бўлган жинсга асосланган таъқибларни минималлаштириш бўйича чора-тадбирлар тизимини ишлаб чиқиши ва таклиф қилиши мумкин.

Касаба уюшмалари ҳам ташкилотларда зўравонлик ва шилқимликларнинг олдини олишда ва ташкилотнинг барча ходимлари учун хавфсиз муҳит яратишда муҳим роль ўйнаши мумкин. Ташкилот раҳбарияти ёки

касаба уюшмаси ташаббуси билан барча ходимларнинг инсон қадр-қимматини ҳурмат қилиши зарурлиги, зўравонлик ва шилқимликларга йўл қўйилмаслиги, биноларда ва ташкилотларнинг электрон ресурсларида хавфсиз ва уйғун муҳитнинг аҳамияти тўғрисида маълумот материаллар жойлаштирилиши мумкин. Шилқимликка қарши курашиш бўйича ички (касаба уюшмасининг) сиёсат ва таъқиб ва шилқимликлардан холи муҳит яратиш учун гендер тенглиги стратегиялари ишлаб чиқилиши мумкин. Бунинг учун касаба уюшмаси аъзолари ва раҳбарлари учун тегишли тренинглар ўтказиш муҳимдир. Касаба уюшмалари камситиш ва зўравонликка қарши курашадиган ННТ ва ташаббускор гуруҳлар билан зўравонлик ва шилқимликларни бартараф этиш ва ҳамма учун хавфсиз муҳитни таъминлаш бўйича қўшма тадбирларни ўтказиш каби масалаларда ҳамкорлик қилишлари мумкин.

Бундан ташқари, касаба уюшмалари гендер камситиш ва шилқимликка қарши курашишга қаратилган корпоратив сиёсат ва чора-тадбирларни ишлаб чиқиш, муҳокама қилиш ва амалга оширишда фаол иштирок этишлари мумкин. Улар, шунингдек, жамоа шартномаларида камситиш ва шилқимлик бўйича «**ноль толерантлик**» қоидаларини киритишга эришишлари мумкин. Бундан ташқари, улар ташкилот ичидаги қоидалар ва сиёсатларга риоя қилиш бўйича мустақил кузатувчи вазифасини бажаришлари мумкин. Улар иш жойида камситиш ва шилқимлик тўғрисидаги шикоят ва ҳисоботларни тўплашлари, шунингдек, гендерга оид аудит бўйича тавсияларнинг бажарилишини назорат қилишда иштирок этишлари мумкин. Энг муҳими, касаба уюшмалари ташқи экспертларни жалб қилишга ёрдам бериши ва аудит жараёнининг очиқлиги ва шаффофлигини таъминлашлари мумкин. Умуман олганда, касаба уюшмаларининг ушбу жараёнларда фаол иштирок этиши нафақат меҳнат шароитларини яхшилаш ва ишчилар ҳуқуқларини ҳимоя қилишга, балки янада адолатли ва тенг ҳуқуқли меҳнат муҳитини яратишга ёрдам беради.

Иш жойида шилқимликка қарши чоралар самарадорлигини мунтазам равишда мониторинг қилиб бориш муҳимдир. Бундай мониторинг гендерга оид аудитнинг бир қисми сифатида амалга оширилиши мумкин.

Гендерга оид аудит нафақат иш жойидаги камситиш ва шилқимлик муаммоларини аниқлайди, балки жинсидан қатъи назар, барча ходимлар

учун анча адолатли ва хавфсиз иш муҳитини яратиш учун асос бўлиб хизмат қилади. Аудит натижасида олинган тавсияларни амалиётга самарали татбиқ этиш раҳбариятнинг масъулиятини ва бутун жамоанинг фаол иштирокини талаб қилади.



ИЛОВАЛАР

1-илова

ХОТИН-ҚИЗЛАР МЕҲНАТ ҲУҚУҚЛАРИНИНГ ТАЪМИНЛАНИШИ ВА УЛАР ОРАСИДА ТАДБИРКОРЛИКНИ РИВОЖЛАНТИРИШ СОҲАСИДА ОЛИБ БОРИЛАЁТГАН ИШЛАР ҲОЛАТИНИ ЎРГАНИШ БЎЙИЧА САВОЛНОМА

1. Хотин-қизларнинг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш ва улар орасида тадбиркорликни ривожлантиришга оид олиб борилаётган ишлар (таҳлилий, статистик ва бошқа маълумотлар).
2. Иқтисодий соҳада, тадбиркорлик соҳасида ҳамда тадбиркорликка оид ҳар қандай имтиёзлардан фойдаланишда хотин-қизларга яратиб берилган имкониятлар тўғрисида маълумот.
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Хотин-қизларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатларини янада кучайтириш ва тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлашга оид чора-тадбирлар тўғрисида»ги ПҚ–4235-сонли қарори асосида аёллар меҳнати тўлиқ ёки қисман қўлланилиши тақиқланадиган меҳнат шароити ноқулай бўлган ишлар рўйхати бекор қилинган.
4. Ҳозирда илгари тақиқланган қайси ишлар, касблар ва лавозимларда аёллар ишга қабул қилинмоқда? Мазкур бекор қилинган рўйхат бўйича соҳа, ишлар, касблар ва лавозимларга хотин-қизларни ишга қабул қилиш кўламини кенгайтириш юзасидан қандай ишлар амалга оширилмоқда?
5. Корхона, муассаса ва ташкилотларда болани овқатлантириш учун қўшимча вақт ажратилиши тўғрисида жамоа шартномалари ва келишувларда қўшимча шартлар белгиланганлиги ва уларнинг ижро ҳолати.
6. Аёллар билан улар 60 ёшга тўлгунга қадар меҳнат шартномасини (шу жумладан, муддатли меҳнат шартномалари) бекор қилиш тўғрисидаги тақиқ иш берувчилар нуқтаи назаридан аёлларнинг меҳнати самарасига таъсир кўрсатдими (масалан, пенсия ёшига етган аёлларнинг қанчаси ўз аризаси билан меҳнат шартномасини бекор қилган, ишлаётган аёлларнинг вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик билан боғлиқ ҳолатлари, ўз ҳисобидан таътил олиш ҳолатлари кўпайганми, буларни соҳалар ва касблар бўйича аниқлаш имконияти борми)?
7. Узоқ муддат бола парваришlash таътилида бўлган, мушкул иқтисодий аҳволга тушган аёлларни меҳнат бозорида талаб этилаётган касблар бўйича қайта тайёрлаш ва уларнинг ишга жойлашишига кўмаклашиш ҳолати.

8. Тадбиркорлик билан шуғулланиш истагини билдирган аёлларни «хотин-қизлар тадбиркорлик марказлари»га жалб қилиш ва тадбиркорлик фаолиятининг ташкил этилиши ҳолати.
9. Хотин-қизларнинг ўз бизнесини ташкил этиш ва юритиш кўникмаларини шакллантириш, бизнес ғояларини тайёрлашда консултив ёрдам бериш, шу жумладан, лойиҳа бизнес-режасини тайёрлаш, солиқ-қа тортишнинг турли режимларини танлаш ва қўллаш, бухгалтерия ҳисобини юритиш, замонавий ахборот технологияларидан фойдаланиш ва бошқа йўналишлар бўйича ўқитишни ташкил этиш юзасидан амалга оширилган ишлар ҳолати.
10. Тадбиркор хотин-қизларга маҳаллалардаги бўш турган бинолардан жой ажратилишига кўмаклашиш ҳолати.

2-илова

ХОТИН-ҚИЗЛАР ВА КАСБ-ҲУНАР КОЛЛЕЖЛАРИ БИТИРУВЧИЛАРИ УЧУН КОРХОНА, ТАШКИЛОТ ВА МУАССАСАЛАРДА ТАШКИЛ ЭТИЛАЁТГАН ИШ ЎРИНЛАРИДА МЕҲНАТ ШАРОИТЛАРИ ЯРАТИЛИШ ҲОЛАТИ БЎЙИЧА САВОЛНОМА

1. Ўрганилган ташкилотлар сони
2. Ташкилотда ишловчи аёллар сони
3. Меҳнат шароити ноқулай ишларда ишлаётган аёллар сони, улардан:
 - ерости ишларида ишлаётган аёллар сони
4. Тиббий кўриқдан ўтган аёллар сони, улардан:
 - зарарли, хавфли омиллар таъсирида ишловчи аёллар
 - ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар
 - тунги ишларга жалб қилинган аёллар
5. Зарарли, хавфли омиллар таъсирида ишловчи аёлларнинг:
 - меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўриқлар берилиши, ўқитилиши ва билимлари синалганлиги
 - махсус кийим, махсус пойабзал ва шахсий ҳимоя воситалари билан таъминланганлиги
 - даволаш-профилактика озиқ-овқати билан таъминланганлиги

- 6.* Ташкилотда маиший-санитария хоналари мавжудлиги (кийимхона, ювиниш, аёлларнинг шахсий гигиена хоналари) ва уларнинг ўрнатилган меъёрларга асосан жиҳозланганлиги
- 7.* Аёлларнинг улар учун мумкин бўлган нормадан ортиқ юкни кўтаришлари ва ташишлари ҳолати
8. Жорий йилда ташкилотга ишга кирган касб-ҳунар коллежларини битирган қизлар сони
- 9.* Касб-ҳунар коллежи битирувчилари учун ишлаб чиқариш амалиёти-ни ўташ даврида иш ўринларининг хавфсизлиги таъминланганлиги
10. Касб-ҳунар коллежи битирувчилари ишга кирганда дастлабки тиббий кўриқдан ўтказилганлиги
11. Аниқланган камчиликлар юзасидан иш берувчига киритилган таклифлар ва тақдимномалар сони – ундаги бандлар сони
12. Меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларни бузганликда айбдор шахсларни жавобгарликка тортиш тўғрисидаги талаблар билан тегишли органларга мурожаат қилингани сони

Изоҳ:

Маълумот ҳар ой якуни бўйича 30-санасигача тақдим этилади.

6* – кимёвий (зарарли моддалар), биологик, физик омиллар баҳоланиши ва улар мавжудлиги, йўл қўйилган меъёрларга мувофиқлиги ҳақида ёзиш зарур;

7* – Аёлларнинг белгиланган нормадан ортиқ юкни кўтариш ҳолати аниқланганда, ташкилотнинг номи ва у ерда мазкур иш билан банд бўлган аёллар сони кўрсатилиши керак.

9* – Касб-ҳунар коллежи битирувчилари учун ишлаб чиқариш амалиёти-тини ўташ даврида иш ўринларининг хавфсизлиги таъминланганлиги ўрганилганда санитария қоидалари, меъёрлари талаблари бузилиш ҳолати сони кўрсатилади ва қандай камчиликлар аниқланганлиги илова қилинади.

Ўрганиш жараёнида СанПиН 0115-01, 0141-03, 0175-04, 0184-05, 0203-06, 0224-07, 0222-07, 0248-08, 0269-09, 0324-16, 0325-16, 0326-16 сонли санитария қоидалари ва меъёрлари талабларига эътибор қаратиш зарур.

3-илова

ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТНИ ЎТКАЗУВЧИ МУТАХАССИСЛАР УЧУН АМАЛИЙ ЎҚУВ СЕМИНАРИ ДАСТУРИ ЛОЙИҲАСИ

Ўтказиш вақти 20__ йил _____ соат _____

Ўтказиш жойи: Тошкент шаҳри Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси
Малака ошириш институти

Ташкилотчилар: Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси, Адлия вазирлиги,
Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлиги ҳузуридаги
Оила ва хотин-қизлар қўмитаси

Иштирокчилар: **Марказий студияда:** гендерга оид аудитни ўтказувчи мутахас-
сислар, вазирлик, идора ва ташкилотлар, Тошкент шаҳар масъул
ходимлари (*Жами _____ нафар*)
Худудий студияларда: касаба уюшмалари инспекторлари, ген-
дер масалалари бўйича тренерлар, вазирлик, идора ва ташки-
лотларнинг худудий тузилмалари масъул ходимлари

Таклиф этилганлар: Оммавий ахборот воситалари, нодавлат нотижорат ташкилотла-
ри вакиллари (*жами _____ нафар*)

Ўтказиш шакли: аралаш (анъанавий ва масофавий)

АСОСИЙ ҚИСМ

09:30 – 10:00 Иштирокчиларни рўйхатга олиш

АМАЛИЙ ЎҚУВ СЕМИНАРИНИНГ БОРИШИ

Модератор Меҳнат инспекцияси бошлиғи, Ўзбекистон касаба уюшмалари Феде-
рацияси раиси ўринбосари

10:00 – 10:20 **Кириш сўзи**
Ўзбекистон Республикаси Бош вазири ўринбосари
Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг Хотин-
қизлар ва гендер тенглик масалалари қўмитаси раиси
Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси раиси ўринбосари

-
- 10:20 – 10:40** «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига қўшимча ва ўзгартиришлар киритиш ҳақида»ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни (ЎРҚ-809) мазмун-моҳияти
Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг Хотин-қизлар ва гендер тенглик масалалари қўмитасида доимий асосда ишловчи сенатор
-
- 10:40 – 11:00** Ўзбекистонда гендер тенгликни таъминлаш масалалари, эришилган натижалар ва устувор вазифалар
Оила ва хотин-қизлар қўмитаси раиси
-
- 11:00 – 11:20** Давлат хизматида гендер тенгликни таъминлаш масалалари ҳамда гендер сегрегациясини бартараф этиш чоралари
Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги бош инспектори, ю.ф.н., PhD доктори
-
- 11:20 – 11:40** Ўзбекистонда гендер статистикаси
Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги статистика агентлиги бошқарма бошлиғи
-
- 11:40 – 12:00** Меҳнат муносабатларида гендер тенгликни таъминлаш: муаммо ва ечимлар
Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси аппарати Юридик бўлими мудири
-
- 12:00 – 12:20** Гендер тенгликни таъминлаш ва БМТ қўмитаси тавсияларини амалга ошириш масалалари
Юристар малакасини ошириш маркази Оммавий-ҳуқуқий фанлар кафедраси доценти, ю.ф.н.
-
- 12:20 – 12:40** Гендерга оид терминологиянинг хотин-қизлар ижтимоий ҳолатини яхшилашга қаратилган имкониятлари
Ўзбекистон давлат жаҳон тиллари университети профессори, Ўзбекистонда гендер муаммолари бўйича биринчи тилшунос
-
- 12:40 – 13:00** Савол-жавоблар, муҳокамалар
-
- 13:00** Тадбирни якунлаш
-
- 13:00 – 13:30** Кофе-брейк
-

4-илова

ЛОЙИҲА

ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТНИ ЎТКАЗИШ МЕТОДИКАСИ

1-боб. Умумий қоидалар

1. Гендерга оид аудитни ўтказиш услубияти (бундан буён матнда Методика деб юритилади) «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни ва бошқа қонун ҳужжатларига мувофиқ ишлаб чиқилган.
2. Мазкур Услубият Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси томонидан давлат органлари ва ташкилотларида жамоатчилик назорати доирасида гендерга оид аудитни ўтказиш тартибини белгилайди.
3. Ушбу Услубиятда қуйидаги асосий тушунчалар қўлланилади:
 - **гендерга оид аудит** – давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятида, шу жумладан, кадрлар сиёсатини олиб боришда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчилик талабларига риоя этилиш ҳолатини, шунингдек, гендерга доир комплекс ёндашувни ўрганиш ва баҳолаш;
 - **гендерга доир комплекс ёндашув** – давлат органлари ва ташкилотлари томонидан ўз фаолиятини, шу жумладан, кадрлар сиёсатини олиб боришни хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчиликка мувофиқ ташкил этиш.
4. Қуйидагилар гендерга оид аудитнинг асосий вазифалари ҳисобланади:
 - давлат органлари ва ташкилотларида хотин-қизлар ва эркаклар сонининг нисбатини ўрганиш;
 - давлат органлари ва ташкилотлари ўз фаолиятини гендерга доир комплекс ёндашув асосида ташкил этганлиги ҳолатини ўрганиш;
 - хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги қонунчиликка риоя этилиш ҳолатини баҳолаш;
 - Гендер маслаҳат кенгашлари фаолиятини таҳлил қилиш;
 - хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш.
5. Гендерга оид аудит тасдиқланган уч йиллик режага асосан Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси томонидан давлат органлари ва ташкилотларида жамоатчилик назорати доирасида ўтказилади.
6. Гендерга оид аудитни ўтказиш режаси Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича Республика комиссияси томонидан тасдиқланади.

2-боб. Давлат органлари ва ташкилотларида жамоатчилик назорати доирасида гендерга оид аудитни ўтказиш

7. Давлат органлари ва ташкилотларида гендерга оид аудитни ўтказиш бўйича тадбирлар ўтказишга тайёргарлик кўриш тартиби Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси томонидан белгиланади.
8. Гендерга оид аудитни ўтказишга тайёргарлик Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси томонидан давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчилик талабларига риоя этилиш ҳолатини, шунингдек, гендерга доир комплекс ёндашувни ўрганиш ва баҳолаш ўтказиш режасини ишлаб чиқишдан бошланади.
9. Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси гендерга оид аудитни ўтказиш режасини тайёрлаш жараёнида:
 - тегишли мутахассислардан иборат таркибда ишчи гуруҳ ташкил қилади;
 - ижро этилиш ҳолатини ўрганиш назарда тутилаётган хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчилик нормаларининг таҳлилини ўтказиш;
 - норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг амал қилиш доирасини ҳамда у билан тартибга солинадиган муносабатларни аниқлайди;
 - давлат органлари ва бошқа ташкилотлардан, мансабдор шахслардан ҳужжатлар, экспертлик ва бошқа хулосаларни, статистик ва бошқа маълумотларни сўраб олади;
 - қонунчиликнинг ижро этилиш амалиётини ўрганиш учун зарур бўлган бошқа ҳаракатларни амалга оширади.
10. Гендерга оид аудитни ўтказиш режасида:
 - саволнома тузиш ва уни юбориш муддатлари;
 - ишчи гуруҳ таркиби;
 - жойларга чиқишнинг тахминий санаси;
 - хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчиликнинг ижро этилиш ҳолатини ўрганиш ўтказиладиган давлат органлари ва ташкилотлари доираси;
 - хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчиликнинг ижро этилиш ҳолатини ўрганиш тартиби;
 - хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчиликнинг ижро этилиш ҳолатини, шунингдек, гендерга доир комплекс ёндашувни ўрганиш тамомландиган тахминий сана;
 - гендерга оид аудит натижаларига доир ахборот ва таклифлар лойиҳаларини тайёрлаш муддатлари;

- гендерга оид аудит натижаларига доир ахборот ва таклифларни Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссиясига юбориш муддатлари ва бошқа масалалар белгиланади.
- 11.** Саволнома тузишдан асосий мақсад:
 - хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчиликнинг ижро этилиш ҳолати, шунингдек, гендерга доир комплекс ёндашувни ўрганишда Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси фаолиятининг йўналишларини;
 - хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчилик билан тартибга солинадиган муносабатларни;
 - хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчиликнинг ижро этилиши билан боғлиқ бўлган амалдаги ҳолатнинг қонунчилик нормаларига мувофиқлигини;
 - хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчилик амал қиладиган шахслар доирасини;
 - хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчилик нормаларини амалга оширишда давлат органлари ва ташкилотларининг ваколатларини ва бошқаларни аниқлашдан иборат.
 - 12.** Саволномани тузиш ижро этилиш амалиётини ўрганиш режалаштирилган тегишли қонунчилик нормаларини таҳлил қилиш натижалари асосида амалга оширилади.
 - 13.** Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси томонидан тузилган саволнома олдиндан тегишли давлат органлари ва ташкилотларига юборилади.
 - 14.** Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчилик талабларига риоя этилиш ҳолатини бевосита ўрганиш учун Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси томонидан ишчи гуруҳ тузилади.
 - 15.** Ишчи гуруҳ таркибига Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси марказий аппарати ходимлари, гендерга оид аудит ўтказиш соҳасида зарур билимга ва иш тажрибасига эга бўлган мутахассислар, нодавлат нотижорат ташкилотлари, оммавий ахборот воситалари ва илмий доираларнинг вакиллари ва бошқалар киритилади.
 - 16.** Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси марказий аппарати ходими ишчи гуруҳ раҳбари бўлади.
 - 17.** Давлат органлари ва ташкилотларининг мансабдор шахслари ишчи гуруҳ жўнаб кетадиган сана ҳақида олдиндан хабардор қилинади.

18. Ишчи гуруҳ раҳбари ишчи гуруҳнинг ҳар бир аъзоси учун иш участкасини белгилаб беради.
19. Ишчи гуруҳ аъзолари ишчи гуруҳ раҳбари билан келишган ҳолда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчиликнинг ижро этилиш ҳолати ўрганиладиган давлат органи ёки ташкилоти мансабдор шахсларидан зарур материаллар ва ҳужжатларни, шунингдек, бошқа маълумотларни сўраб олишлари мумкин. Ишчи гуруҳнинг ҳар бир аъзоси ўзи амалга оширган ишлар ҳақида маълумот тайёрлайди, бу маълумотлар кейинчалик якуний ахборотга киритилади.
20. Ишчи гуруҳ ўрганилиши керак бўлган масалалар сонига қараб кичик гуруҳларга бўлиниши мумкин. Ишчи гуруҳ раҳбари ишчи гуруҳ аъзолари орасидан кичик гуруҳ раҳбарини тайинлайди. Ҳар бир кичик гуруҳ ўз ишининг натижалари ҳақида алоҳида маълумотнома тайёрлайди. Кичик гуруҳлар тайёрлаган маълумотномалар асосида ахборот ва таклифлар тузилади.
21. Ишчи гуруҳ ўтказган ўрганиш натижалари тўғрисидаги ахборотда қуйидаги маълумотлар кўрсатилади:
 - давлат органи ёки ташкилотида хотин-қизлар ва эркаклар сонининг нисбати ҳақида;
 - давлат органи ёки ташкилоти ўз фаолиятини гендерга доир комплекс ёндашув асосида ташкил этганлиги ҳолати ҳақида;
 - давлат органи ёки ташкилотида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги қонунчиликка риоя этилиш ҳолати ҳақида;
 - давлат органи ёки ташкилотида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш бўйича таклифлар;
 - бошқа маълумот.
22. Ишчи гуруҳ томонидан тайёрланган умумий ахборот ишчи гуруҳ раҳбари, ишчи гуруҳ аъзолари ва тегишли давлат органи ёки ташкилоти раҳбарлари томонидан имзоланади.

3-боб. Гендерга оид аудитнинг натижаларини кўриб чиқиш

23. Гендерга оид аудит натижаларига доир ахборот ва таклифлар гендерга оид аудит ўтказилганидан кейин Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссиясига ўн иш кунидан кечиктирмай юборилади.
24. Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссияси гендерга оид аудит натижаларига доир ахборотни ва таклифларни бир ой ичида кўриб чиқади.

25. Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссияси гендерга оид аудит натижаларига доир ахборотни ва таклифларни кўриб чиқиш якунлари бўйича давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятига, шу жумладан, кадрлар сиёсатини олиб боришда гендерга доир комплекс ёндашувни босқичма-босқич жорий этишга қаратилган чора-тадбирларни белгилайди ва уларнинг амалга оширилишини назорат қилади.
26. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчилик талабларига риоя этилиши, шунингдек, гендерга доир комплекс ёндашувни ўрганиш натижалари кўриб чиқиляётганда Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссияси мажлисига манфаатдор давлат органлари ва ташкилотлари, илмий муассасалар, оммавий ахборот воситалари ва бошқа фуқаролик жамияти институтларининг вакиллари, олимлар, мутахассислар ва экспертлар таклиф этилади.
27. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчиликнинг ижро этилиш амалиётини ўрганиш натижаларига доир ахборот ва таклифлар кўриб чиқиляётганда Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссиясининг мажлисида ишчи гуруҳ аъзолари ва тегишли ўрганиш ишлари олиб борилган давлат органи ёки ташкилоти раҳбари ҳозир бўлиши шарт.
28. Гендерга оид аудит натижалари тўғрисидаги ахборот Ўзбекистон Касаба уюмлари Федерациясининг расмий веб-сайтига жойлаштирилади.
29. Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисидаги қонунчиликнинг ижро этилиш ҳолатини ўрганиш натижаларига доир ахборот ва таклифлар бўйича қабул қилинган Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссиясининг қарори тегишли давлат органлари ва ташкилотларига у қабул қилинган кундан эътиборан ўн кун ичида юборилади. Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссиясининг қарори оммавий ахборот воситаларида эълон қилиниши мумкин.

4-боб. Якунловчи қоидалар

30. Услугиятга ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш, уни ўз кучини йўқотган деб топиш Хотин-қизларнинг жамиятдаги ролини ошириш, гендер тенглик ва оила масалалари бўйича республика комиссияси қарори асосида амалга оширилади.

5-илова

ДАВЛАТ ОРГАНЛАРИ ВА ТАШКИЛОТЛАРИДА ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТНИ ЎТКАЗИШ БЎЙИЧА УЧ ЙИЛЛИК РЕЖА ЛОЙИХАСИ

№	Давлат органлари ва ташкилотлари номи	Аудит ўтказиш муддати	Жалб этиладиган мутахассислар таркиби	Аудит натижаларига доир ахборот ва тақлифларни тайёрлаш муддатлари	Ахборот ва тақлифларни Республика комиссиясига киритиш муддати
1.	Иқтисодиёт ва молия вазирлиги, унинг тузилмавий ташкилотлари ва қўйи тузилмалари	2023 йил IV чорак	ЎзКУФ, Оила ва хотин-қизлар қўмитаси, Адлия, Соғлиқни сақлаш вазирликлари, Савдо-саноат палатаси, ННТМА	2024 йил 10 январь	2024 йил 15 январь
2.	Транспорт вазирлиги, унинг тузилмавий ташкилотлари ва қўйи тузилмалари	2024 йил I чорак	ЎзКУФ, Оила ва хотин-қизлар қўмитаси, Адлия, Иқтисодиёт ва молия, Соғлиқни сақлаш вазирликлари, Савдо-саноат палатаси, ННТМА	2024 йил 10 апрель	2024 йил 15 апрель
3.	Қамбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлиги, унинг тузилмавий ташкилотлари ва қўйи тузилмалари	2024 йил II чорак	ЎзКУФ, Оила ва хотин-қизлар қўмитаси, Адлия, Иқтисодиёт ва молия, Соғлиқни сақлаш вазирликлари, Савдо-саноат палатаси, ННТМА	2024 йил 10 июль	2024 йил 15 июль
4.	Тоғ-кон саноати ва геология вазирлиги, унинг тузилмавий ташкилотлари ва қўйи тузилмалари	2024 йил III чорак	ЎзКУФ, Оила ва хотин-қизлар қўмитаси, Адлия, Иқтисодиёт ва молия, Соғлиқни сақлаш вазирликлари, Савдо-саноат палатаси, ННТМА	2024 йил 10 октябрь	2024 йил 15 октябрь

5.	Соғлиқни сақлаш вазирлиги, унинг тузилмавий ташкилотлари ва қўйи тузилмалари	2024 йил IV чорак	ЎзКУФ, Оила ва хотин-қизлар қўмитаси, Адлия, Иқтисодиёт ва молия вазирликлари, Савдо-саноат палатаси, ННТМА	2025 йил 10 январь	2025 йил 15 январь
6.	Ички ишлар вазирлиги, унинг тузилмавий ташкилотлари ва қўйи тузилмалари	2025 йил I чорак	ЎзКУФ, Оила ва хотин-қизлар қўмитаси, Адлия, Иқтисодиёт ва молия, Соғлиқни сақлаш вазирликлари, Савдо-саноат палатаси, ННТМА	2025 йил 10 апрель	2025 йил 15 апрель
7.	Мудофаа вазирлиги, унинг тузилмавий ташкилотлари ва қўйи тузилмалари	2025 йил II чорак	ЎзКУФ, Оила ва хотин-қизлар қўмитаси, Адлия, Иқтисодиёт ва молия, Соғлиқни сақлаш вазирликлари, Савдо-саноат палатаси, ННТМА	2025 йил 10 июль	2025 йил 15 июль
8.	Экология, атроф-муҳитни муҳофаза қилиш ва иқлим ўзгариши вазирлиги, унинг тузилмавий ташкилотлари ва қўйи тузилмалари	2025 йил III чорак	ЎзКУФ, Оила ва хотин-қизлар қўмитаси, Адлия, Иқтисодиёт ва молия, Соғлиқни сақлаш вазирликлари, Савдо-саноат палатаси, ННТМА	2025 йил 10 октябрь	2025 йил 15 октябрь
9.	Фавқулодда вазиятлар вазирлиги, унинг тузилмавий ташкилотлари ва қўйи тузилмалари	2025 йил IV чорак	ЎзКУФ, Оила ва хотин-қизлар қўмитаси, Адлия, Иқтисодиёт ва молия, Соғлиқни сақлаш вазирликлари, Савдо-саноат палатаси, ННТМА	2026 йил 10 январь	2026 йил 15 январь
10.	Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги, унинг тузилмавий ташкилотлари ва қўйи тузилмалари	2026 йил I чорак	ЎзКУФ, Оила ва хотин-қизлар қўмитаси, Адлия, Иқтисодиёт ва молия, Соғлиқни сақлаш вазирликлари, Савдо-саноат палатаси, ННТМА	2026 йил 10 апрель	2026 йил 15 апрель

11.	Курилиш ва уй-жой коммунал хўжалиги вазирлиги, унинг тузилмавий ташкилотлари ва қўйи тузилмалари	2026 йил II чорак	ЎзКУФ, Оила ва хотин-қизлар қўмитаси, Адлия, Иқтисодиёт ва молия, Соғлиқни сақлаш вазирликлари, Савдо-саноат палатаси, ННТМА	2026 йил 10 июль	2026 йил 15 июль
12.	Ташқи ишлар вазирлиги, унинг тузилмавий ташкилотлари	2026 йил III чорак	ЎзКУФ, Оила ва хотин-қизлар қўмитаси, Адлия, Иқтисодиёт ва молия, Соғлиқни сақлаш вазирликлари, Савдо-саноат палатаси, ННТМА	2026 йил 10 октябрь	2026 йил 15 октябрь
13.	Инвестициялар, саноат ва савдо вазирлиги, унинг тузилмавий ташкилотлари ва қўйи тузилмалари	2026 йил IV чорак	ЎзКУФ, Оила ва хотин-қизлар қўмитаси, Адлия, Иқтисодиёт ва молия, Соғлиқни сақлаш вазирликлари, Савдо-саноат палатаси, ННТМА	2027 йил 10 январь	2027 йил 15 январь

6-илова

ИШЧИ ГУРУХ АЪЗОЛАРИ ЎРТАСИДА ТАРМОҚ ЗОНАЛАРИНИНГ ФАОЛИЯТИНИ ТАҚСИМЛАШ

№ Ишчи гуруҳдаги вазирлик ва идора номи	Тақдим этадиган ҳужжати мазмуни
1. Адлия вазирлиги	Фаолиятга оид норматив-ҳуқуқий ва бошқа норматив ҳужжатларнинг меҳнат қонунчилиги бўйича гендер экспертизасини амалга ошириш.
2. Камбағалликни қисқартириш ва бандлик вазирлиги	Иш ўринларининг меҳнат шароитлари бўйича таҳлилий ахборот тайёрлаш, бунда ҚМҚ, ШНҚ, СанҚваМ соҳага оид меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари талаблари инobatга олиниши зарур.
3. Соғлиқни сақлаш вазирлиги	Ходимларнинг тиббий кўриқдан ўтказилиши ҳолати, шу билан бирга, алоҳида тоифадаги ходимлар бўйича қўшимча таҳлилий маълумотнома.
4. Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги	Таълим муассасаларининг иқтисодиёт ва молия йўналишлари бўйича битирувчиларнинг умумий таҳлили, шу жумладан, аудит ўтказилаётган вазирликка ишга жойлашиши ҳолати. Жами ходимларнинг малака ошириши, билимлар синови ва бошқа ходимлар салоҳиятини ошириш билан боғлиқ ўқувлар ҳақидаги таҳлилий маълумотлар.
5. Савдо-саноат палатаси	Барча йўналишдаги тайёрланадиган ҳужжатларни иш берувчилар нуктаи назаридан кўриб, иқтисодий-таҳлилий маълумотнома тайёрлаш.
6. Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат хизмати ривожлантириш агентлиги	Кадрлар салоҳияти ва қўнимлилиги ҳолати таҳлили.
7. Оила ва хотин-қизлар қўмитаси	Гендер маслаҳат кенгашлари фаолиятини ўрганиб, таҳлил этиш. Хотин-қизлар ва эркаклар сонининг нисбатини аниқлаш бўйича таҳлилий маълумотлар.
8. Иқтисодиёт ва молия вазирлиги	Хотин-қизлар ва эркакларнинг меҳнатига ҳақ тўлашнинг касб ва лавозимлар кесимида таҳлили.
9. Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси	Меҳнат муносабатлари иштирокчиларининг ижтимоий шериклиги таҳлили.

Изоҳ: Тақдим этиладиган барча таҳлилий ҳужжатлар жадвал ва ёзма матн кўринишида бўлиши керак.

7-илова

МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИ ИШТИРОКЧИЛАРИНИНГ ИЖТИМОЙ ШЕРИКЛИГИНИ ЎРГАНИШ УЧУН САВОЛНОМА

Давлат органлари ва ташкилотларида хотин-қизлар ва эркаклар сонининг нисбатини ўрганиш

1. Давлат органлари ва ташкилотларида хотин-қизлар ва эркаклар сонининг нисбатини аниқлаш бўйича

Давлат органлари ва ташкилотлари ўз фаолиятини гендерга доир комплекс ёндашув асосида ташкил этганлиги ҳолатини ўрганиш

1. Меҳнат шартномасига киритилиши шарт бўлган шартлар (1-изоҳ)
2. Ишга қабул қилиш чоғида дастлабки синов белгиланиши ҳолати, тоифалар кесимида (2-изоҳ)
3. Меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси қоидалари, лавозим йўриқномалари (3-изоҳ)
4. Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилиши (4-изоҳ)
5. Ички меҳнат тартиби қоидалари (5-изоҳ)
6. Бошқа норматив ва маҳаллий ҳужжатлар (6-изоҳ)

Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги қонунчиликнинг ижро этилиш ҳолатини баҳолаш

1. Ишга қабул қилишда хотин-қизлар ва эркакларнинг тенг ҳуқуққа эгаллиги таъминланганми? (ЎЗР Конституцияси 37-модда)
2. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг белгиланган энг кам миқдоридан кам бўлмаган тарзда ҳақ тўланиши жорий қилинганми? (ЎЗР Конституцияси 42-модда)
3. Ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш, ишдан бўшатиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш ҳолатларига йўл қўйилмаганми? (ЎЗР Конституцияси 42-модда (МК 392-модда) Агар рад этилган бўлса, рад этиш сабаблари кўрсатилган ва ўз вақтида жавоб берилганми? (МК 163-, 392-модда)
4. Ташкилотнинг фаолиятини белгиловчи қонуности ҳужжатларида мажбурий меҳнатнинг тақиқланиши назарда тутилганми? (ЎЗР Конституцияси 44-модда)
5. Ташкилотнинг фаолиятини белгиловчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда ходимларнинг дам олишлари, ҳақ тўланадиган ҳар йилги меҳнат таътиллари берилиши жорий этилганми? (ЎЗР Конституцияси 45-модда)

6. Ташкилотда хотин-қизлар ва эркакларнинг меҳнат қилишида бир хил ҳуқуқ ва эркинликлар яратилганми, камситиш ҳолатларига йўл қўйилмаганми? (МК 4-модда)
7. Ходимларнинг жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ ҳолати ва мансаб мавқеи, яшаш жойи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублигига қараб бирон-бир тўғридан-тўғри ёки билвосита чекловлар белгиланганми? (МК 4-модда)
8. Имтиёзлар фақат қонунга мувофиқ белгиланганми, бирор-бир тўғридан-тўғри ёки билвосита имтиёзлар берилганми? (МК 4-модда)
9. Ташкилотда иш берувчи томонидан ходимлар учун хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитлари яратилганми? (МК 352-модда)
10. Иш берувчилар томонидан аёллар учун йўл қўйиладиган энг кўп нормадан ортиқ бўлган оғир юкларни кўтариш ва ташишлари тақиқланишига амал қилинганми? (МК 393-модда)
11. Тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёллар энгилроқ ишга ўтказилганми? Ишлаб чиқариш нормалари камайтирилганми? Аввалги ойлик иш ҳақлари сақланганми? (МК 394-модда)
12. Икки ёшга тўлмаган бола парваришини амалга ошираётган ота-онадан бири (васий) аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда бошқа ишга ўтказилганми ва аввалги иши бўйича ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ойлик иш ҳақи белгиланганми? (МК 395-модда 1-қисми)
13. Иш берувчида бошқа иш бўлмаган тақдирда бола парваришlash нафақаси тўланганми? (МК 395-модда 2-қисми)
14. Ҳомиладор аёллар, ўн тўрт ёшга тўлмаган боланинг (ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг) ота-онасидан бири (ота-онасининг ўрнини босувчи шахс) иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ва ишланмайдиган байрам кунларидаги ишларга жалб қилинганда ва хизмат сафарига юборилганда улардан розилик аризаси олинганми? Иш берувчи улардан воз кечиш ҳуқуқлари борлигини тушунтирганми? (МК 396-модда)
15. Уч ёшга тўлмаган боланинг бюджетдан молиялаштириладиган ташкилотларда ишлайдиган ота-онасидан бирига (васийсига) ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган иш вақти давомийлиги белгиланганми? (МК 397-модда)
16. Ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани тарбиялаётган ота-онадан бирига ой ҳисобига қўшимча бир дам олиш куни берилганми? (МК 399-модда)

17. Ҳомиладор аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга йиллик меҳнат таътилларини бериш навбатини белгилашдаги имтиёзларга риоя қилинганми? (МК 400-модда)
18. Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боланинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) ҳар йили давомийлиги камида тўрт календарь кун бўлган ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилмоқдами? (МК 401-модда)
19. Ўн икки ёшга тўлмаган икки нафар ва ундан ортиқ боланинг ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган боланинг ота-онасидан бирига (ота-она ўрнини босувчи шахсга) уларнинг хоҳишига кўра ҳар йили иш ҳақи сақланмаган ҳолда давомийлиги камида ўн тўрт календарь кун бўлган таътил берилмоқдами? (МК 402-модда)
20. Иш берувчи ҳомиладор аёлларга бирламчи тиббий-санитария ёрдами муассасаларида антенатал (туғуруққача) парваришlash (перинатал скрининг ва ташхис, мажбурий тиббий кўриклар ва бошқа мажбурий тиббий муолажалар) учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда қўшимча бўш кунлар бермоқдами? (МК 403-модда)
21. Икки ёшга тўлмаган боланинг ота-онасидан бирига (васийсига) дам олиш ва овқатланиш учун танаффусдан ташқари болани овқатлантириш учун қўшимча ҳар уч соатда 30 минутдан иборат ёки 1 соатли танаффуслар берилмоқдами, танаффуслар иш вақтига киритилиб, ўртача иш ҳақи сақланмоқдами? (МК 407-модда)
22. Аёллар меҳнатини муайян соҳа ва касбларда қўллаш бўйича тақиқлар бекор қилинганми? (ПҚ-4235-сон, 1-банд)
23. Бола парваришlash таътилининг камида уч ойи ота томонидан фойдаланилган тақдирда, ота ёки онадан бирига қўшимча бир ой нафақа тўланадиган бола парваришlash таътили берилганми? (ПҚ-4235-сон, 1-банд)
24. Икки ёшга тўлмаган фарзандини тарбияловчи ота-оналарнинг бирига кун давомида фойдаланиладиган танаффус вақти белгиланганми? (ПҚ-4235-сон, 1-банд)
25. Иш берувчилар томонидан «2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегиясини тасдиқлаш ҳақида»-ги қарор ижроси юзасидан амалга оширилган ишлар ҳолати (СҚ-297-IV-сон, 5-банд)
26. Иқтисодиёт ва молия вазирлиги ўз тизимидаги ходимлар орасида хотин-қизларнинг улушини ошириш бўйича қабул қилган чора-тадбирларининг натижадорлигини танқидий таҳлил қилган ҳолда уларни

камида 30 фоизга етказиш бўйича қўшимча чоралар белгилаганми? Бунда олий таълим муассасалари битирувчиларининг танлов асосида вазирлик (идора) ҳамда унинг қуйи тузилмаларида стажировка ўташи йўлга қўйилиб, иш режимлари хотин-қизлар учун мослашувчан этиб белгилаш масалалари инобатга олинганми? (КҚ-570-IV-сон 12.09.2023 й. 6-банд)

Амалга оширилган ишлар тўғрисида 2023 йилнинг 1 декабрига қадар Сенатга ахборот киритилганми? (КҚ-570-IV-сон 12.09.2023 й. 12-банд)

27. Жаҳон банки билан «Аёллар, бизнес ва қонун» индекси натижалари муҳокамасига бағишланган ўқув семинари ташкил этилганми? (КҚ-572-IV-сон 12.09.2023 й. ЧТР 3-банд)
28. Гендер маслаҳат кенгашлари фаолияти йўлга қўйилиши.

8-илова

САВОЛНОМАЛАРНИНГ НАМУНАВИЙ ШАКЛЛАРИ

1. Идора раҳбарияти билан танишув суҳбатини ўтказиш саволномаси

1. Раҳбарият гендер қонунчилиги билан танишми?
2. Ходимларнинг гендер тенглик масалаларидан хабардорлигини ошириш бўйича чора-тадбирлар кўриладими? Гендер масалалари бўйича тренингларда қатнашиш тажрибаси мавжудми?
3. Раҳбариятда ва раҳбарлик лавозимларида аёллар улуши қандай?
4. Умуман, ходимлар орасида аёллар улуши қандай?
5. Аёллар учун имтиёзлар кўзда тутилганми? Ҳомиладор аёллар учунчи? Болали аёллар учунчи?
6. Жинс бўйича тақсимланган маълумотлар тўпланадими? Бу маълумотлардан қандай фойдаланилади?
7. Гендер тенглик масалалари билан боғлиқ бирорта лойиҳа амалга ошириладими?
8. Ходимлар бошқа идоралар ташкил этган гендер масалаларига оид тадбирларда қатнашадими?
9. Ўзингиз гендер масалалари бўйича тадбирлар ўтказасизми?
10. Гендер масалалари бўйича ахборот идора сайтига жойлаштириладими?
11. Идора гендер сиёсатини амалга оширишга жалб қилинганми?
12. Идорада гендер стратегия ва гендер кенгаши мавжудми?

2. Гендерга оид аудит давомида идора ходимлари билан индивидуал суҳбатлар ўтказиш саволномаси

1. Гендер қонунчилигининг асосий талаблари ва Ўзбекистон гендер сиёсатининг асослари билан танишмисиз?
2. Жамоада аёллар ва эркеклар улуши қандай?
3. Жинсий камситиш ҳолатларига дуч келганмисиз? Бу нимада намоён бўлган?
4. Муайян жинсга мансублигиниз тўғрисида карьерда ўсишга тўсқинликларга дуч келганмисиз?
5. Иш жойида шилқимликка дуч келганмисиз?
6. Жинс белгиси бўйича бирор имтиёзлар ёки афзалликлардан фойдаланасизми?
7. Гендер масалалари бўйича тренингларда қатнашиш тажрибасига эгамисиз?
8. Жамоангизда гендер масалалари бўйича бирорта тадбир ўтказиларми?

9-илова

САВОЛНОМАДА КЎРИБ ЧИҚИЛГАН МАВЗУЛАРНИНГ КЕНГАЙТИРИЛГАН ШАРҲИ

1-изоҳ

Меҳнат шартномасига киритилиши Ззарур бўлган шартлар қуйидагилардан иборат:

- иш жойи – ходим шартномада шарт қилиб кўрсатилган меҳнат вазифасига кўра меҳнат фаолиятини амалга оширадиган иш берувчи (ташкilot, унинг алоҳида бўлинмаси ёки жисмоний шахс), шунингдек, ходим меҳнат қилиши керак бўлган жой;
- меҳнат вазифаси – муайян касб, мутахассислик, малака ёхуд лавозим бўйича иш, шунингдек, ходимга топшириладиган ишнинг аниқ тури;
- ишнинг бошланиш санаси – ходим меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни бажаришга киришиши керак бўлган календарь сана;
- меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари (шу жумладан, ходимнинг тариф ставкаси ёки маоши миқдори, қўшимча тўловлар, устамалар ва рағбатлантирувчи тўловлар);

- ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузилган тақдирда меҳнат шартномасининг муддати, шунингдек, ушбу Кодексга ёки бошқа қонунларга мувофиқ муддатли шартномани тузиш учун асослар;
- иш вақти ва дам олиш вақти режими, агар бу ходим учун ушбу режим мазкур иш берувчида меҳнат фаолиятини амалга оширадиган ходимлар учун назарда тутилган иш вақтининг ва дам олиш вақтининг умумий режимидан фарқ қиладиган бўлса;
- иш жойидаги меҳнат шароитларининг хусусиятлари кўрсатилган ҳолда нормал шароитлардан фарқ қиладиган шароитлардаги иш учун кафолатлар ва компенсациялар, агар ходим мазкур ишга қабул қилинаётган бўлса;
- зарур бўлган ҳолларда ишнинг хусусиятини белгилайдиган шартлар (кўчма, сайёр, йўлдаги, ишнинг бошқа хусусияти);
- меҳнат тўғрисидаги қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда бошқа шартлар.

2-изоҳ

Ишга қабул қилиш чоғида дастлабки синов белгиланиш ҳолати, қўйидаги тоифалар кесимида ўрганиш:

- ҳомиладор аёл, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёл ёки уч ёшга тўлмаган болани ёлғиз ўзи тарбиялаётган ота (васий);
- захирага қўйиладиган иш ўринларига ишга жойлаштириш учун юборилган аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларидан бўлган шахслар;
- давлат грантлари асосида ўқиган ва олий таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан уч ой ичида йўлланма бўйича олинган мутахассислигига доир ишга қираётган олий таълим ташкилотларининг битирувчилари;
- тегишли таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан бир йил ичида биринчи бор ишга қираётганда олинган мутахассислиги бўйича мустақил равишда ишга жойлашаётган умумий ўрта, ўрта махсус, профессионал ва олий таълим ташкилотларининг битирувчилари;
- ўзи билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилаётган ходимлар;
- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар;
- ишга қайтадан қабул қилинган тақдирда иш берувчи илгари қайси ходимлар билан меҳнат шартномасини алоҳида асослар бўйича бекор қилган бўлса, ўша шахслар;

- ишлаб чиқаришда ўқитиш шартномаси бўйича ушбу иш берувчида ўқишни ўтаган ўқувчилари.

3-изоҳ

Меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси қоидалари, лавозим йўриқномалари, жамоа шартномаси ва бошқа норматив ва маҳаллий ҳужжатлар:

- Кириш йўриқномаси
- Иш жойидаги йўриқнома
- Навбатдан ташқари йўриқнома
- Касблар, лавозимлар йўриқномалари...

4-изоҳ

Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилиши:

- Жамоа шартномасига иш берувчининг ва ходимларнинг қуйидаги масалалар бўйича ўзаро мажбуриятлари киритилиши мумкин:
- меҳнатга ҳақ тўлаш шакли, тизими ва миқдори, пул мукофотлари, нафақалар, компенсациялар, қўшимча тўловлар;
- нархларнинг ўзгаришидан, инфляция даражасидан, жамоа шартномасида белгиланган кўрсаткичларнинг бажарилишидан келиб чиққан ҳолда меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;
- ходимларнинг бандлиги, уларни қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш, уларни ишдан бўшатиш шартлари;
- иш вақти ва дам олиш вақтининг, таътиллارнинг давомийлиги;
- ходимларнинг, шу жумладан, аёлларнинг, ногиронлиги бўлган шахсларнинг ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат шароитлари ҳамда меҳнат муҳофазасини яхшилаш, экологик хавфсизликни таъминлаш;
- ташкилотни, идорага қарашли уй-жойни хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатларини ҳисобга олиш;
- ишни таълим билан қўшиб олиб бораётган ходимлар учун имтиёзлар;
- ихтиёрий тиббий ва ижтимоий суғурта;
- иш берувчи томонидан ходимларнинг шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварақларига қўшимча бадаллар киритиш миқдорлари ва муддатлари;
- жамоа шартномасининг бажарилиши устидан назорат қилиш, тарафларнинг жавобгарлиги, касаба уюшмаси қўмитаси фаолият кўрсатиши учун нормал шароитлар билан таъминлаш.

5-изоҳ

Давлат органлари ва ташкилотлари ўз фаолиятини гендерга доир комплекс ёндашув асосида Ички меҳнат тартиб-қоидалари ишлаб чиқиши бўйича саволлар

1. Ташкилотнинг ҳар бир ходими, шу жумладан, янги ишга қабул қилинаётган ходим меҳнат шартномаси тузилгандан сўнг Қоидалар билан имзо қўйган ҳолда таништирилганми?
2. Йиллик таътил бериш тартиби ташкилот раҳбари томонидан календарь йили бошланишидан олдин касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган ҳолда тасдиқланган жадвал билан белгиланмоқдами?
3. Ўз ҳуқуқларини бузилган деб ҳисоблаган ходим мустақил равишда ёки касаба уюшмаси қўмитаси орқали иш берувчига оғзаки ёки ёзма равишда мурожаат қилиш ҳуқуқига эгаллиги белгиланганми?
4. Ходимнинг илтимосига биноан иш ҳақи сақланмаган таътил берилиши мумкинлиги, унинг муддати томонларнинг келишуви билан белгиланиши назарда тутилганми?

6-изоҳ

- Бошқа норматив ва маҳаллий ҳужжатлар
- Дастур
- Чора-тадбирлар

10-илова

ХОРИЖИЙ ТАЖРИБАДАН КЕЛИБ ЧИҚИБ ИДОРАЛАРДА ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ ЎТКАЗИШ БЎЙИЧА ИНТЕРВЬЮ УЧУН САВОЛЛАР НАМУНАСИ

I. Гендер масалалари ва уларнинг бўлинма ишининг техник йўналишлари билан боғлиқлиги, шунингдек, мавжуд гендерга оид тажриба, малака ва салоҳиятни ошириш;

- Жорий миллий/халқаро гендерга оид масалалар ва гендерга оид муҳокамалар: ўрганилаётган бўлинма ишининг техник йўналишларига таъсир кўрсатадиган долзарб халқаро ва/ёки миллий гендерга оид муаммолар, шунингдек, ташкилотнинг гендер масалалари учун масъул бўлган миллий институтлар ва аёллар ташкилотлари билан ўзаро муносабатлари. Халқаро даражадаги гендер дискурс ва гендер тенглиги ҳамда аёлларнинг имкониятларини кенгайтириш бўйича чора-тадбирларни амалда бажариш ўртасида боғлиқлик ўрнатиш зарур. Гендер тенглиги идеаллари ташкилотларнинг ҳозирги ҳолатига унчалик таъсир қилмаслиги мумкин. Фаол иштирок этиш тамойилига асосланган гендерга оид аудитнинг мақсади реал ва кутилаётган натижалар ўртасида кўприк яратишдан иборатдир.

Йўналтирувчи саволлар:

1. Миллий қонунчилик ва сиёсатда белгиланган гендер тенглигининг умумий мақсадини қўллаб-қувватлашда ўрганилаётган ташкилотнинг асосий роли қандай? (Бу ерда муассасанинг амалга оширган ишлари ва истиқболлари текширилади)
 2. Сизнингча, ўрганилаётган ташкилотнинг саъй-ҳаракатлари гендер тенглигининг миллий ва халқаро мақсадлари билан қай даражада боғлиқ?
 3. Халқаро ташкилотлар, нодавлат нотижорат ташкилотлари (ННТ), шу жумладан, аёллар уюшмалари ва илмий муассасалар билан ўзаро ҳамкорлик қандай? Ушбу алоқаларнинг табиати қандай?
- Гендерга оид аудит натижасида ишчи бўлинмада гендер тенглиги масалалари бўйича билим, малака ва салоҳиятни ошириш дастурлари мавжудлиги ва уларнинг рағбатлантирилиши аниқланади. Фаол иштирок этиш тамойилига асосланган гендер текширувлари пайтида кўпинча мансабдор шахслар ўз фаолиятларига гендер масалаларини киритишдан хурсанд бўлишлари, аммо улар буни қандай қилишни билмасликлари ҳақида шикоятлар келиб тушади. Гендерга оид муаммоларни

ҳисобга олиш бўйича билимларни таҳлил қилиш фойдалидир ва агар давлат хизматчилари орасида гендерга оид муаммоларни ҳисобга олиш бўйича бошланғич билимларнинг етишмаслиги аниқланса, ўқитиш ва техник кўмак каби тузатиш чораларини кўриб чиқиш мумкин.

Йўналтирувчи саволлар:

1. Вазирлик (идоралар), хусусан, мамлакатдаги аёлларнинг аҳволи тўғрисида қандай билимга эга?
2. Бу масала бўйича махсус тайёрлов борми?
3. Вазирлик ушбу масала бўйича билимга эга эканлигига қандай ишонч ҳосил қиласиз?
4. Вазирликда гендер бўйича мутахассислар/консультантлар учун махсус лавозимлар ва манбалар борми?
5. Гендер соҳасидаги экспертизанинг тасаввурдаги ва реал даражалари қандай: билим, кўникма ва муносабатлар?

II. Иш бўлинмаларининг мақсадларга эришишда, дастурлар ишлаб чиқиш ва уларни амалга ошириш даврида, шунингдек, ҳамкор ташкилотларни танлашда гендер масалаларини ҳисобга олиш

- Фаол иштирок этиш тамойилига асосланган гендерга оид аудитнинг методологияси дастурлар ва бюджет ишлаб чиқишда гендер жиҳатларни ҳисобга олишнинг амалий усулларига ишора қилувчи йўналтирувчи саволларни ўз ичига олади. Гендер дастурлашни шакллантиришнинг дастлабки босқичлари унинг якуний натижаларига бевосита таъсир қилади. Гендерга оид жиҳатларни бюджетлаштириш механизмлари ҳам муҳимдир.
 - Техник дастурлар ва техник ҳамкорлик тадбирларини амалга оширишда гендер тенгликни жорий қилиш, дастурлар ва лойиҳалар ишлаб чиқиш, амалга ошириш, мониторинг ва баҳолаш циклига киритилганлиги сабабли гендер жиҳатларни батафсил таҳлил этиш;
 - Гендер муаммоларни ҳисобга олишни мониторинг ва баҳолаш учун фойдаланиладиган тизим ва воситалар;
 - Ўз фаолиятида гендер жиҳатларни ҳисобга оладиган ҳамкорларни танлаш гендер таъсирнинг стратегик жиҳатига эришишга олиб келади. Одатда, бўлинманинг асосий ҳамкорлари турли муассасалар бўлиб, бундай ҳамкорлик гендер тенглигини илгари суриш учун катта имконият яратади.
1. Миллий дастурларда белгиланган гендер тенглигига эришиш чораларини қандай амалга оширасиз. Текширилаётган ташкилотда ушбу жараёни бошқаришнинг ўзига хос усули борми (маълум бир бўлим ёки қўмитани тайинлаш орқали ёки бу ҳар бир дастур ва сиёсатга киритилганми)? (Гендер масалалари бўйича стратегия ва ҳаракатлар).

2. Текширилаётган ташкилотда гендер тенглиги бўйича мониторинг ва баҳолаш тизими мавжудми? Бажарилган ишнинг натижаларини қандай баҳолайсиз?
3. Гендер муаммоларини инобатга олган сиёсатни амалга оширишда сизнинг ҳамкорингиз ким?

III. Бўлинма ичидаги ахборот ва билимларни бошқариш, шунингдек, бўлинма нашрлари ва медиа маҳсулотларда акс эттирилган гендер тенглиги сиёсати.

- Аксарият иш бўлинмаларида расмий маълумот алмашиш (учрашувлар, электрон почта алмашишлар, ҳисоботлар) учун шарт-шароитлар яратилган ва бу гендерга оид жиҳатларни ҳисобга олиш учун ажойиб имкониятлар яратади. Гендерга ихтисослашган гуруҳлар ҳам кенг одамлар доираси билан маълумот алмашишнинг машҳур воситасидир. Бу, айниқса, агар маълумот кейинчалик турли манфаатдор томонлар ва ҳамкорлар орасида тарқатилса янада муҳим аҳамият касб этади.
- Фаол иштирокка асосланган гендерга оид аудитни ўтказишда, шунингдек, бўлинма нашрлари ва оммавий ахборот воситаларида акс эттирилган ташаббусларни ҳисобга олиш муҳимдир. Ҳамкорлар ва жамоатчилик бу масалаларни фақат бир ёки иккита бўлимнинг фаолият йўналиши сифатида қабул қилмасликлари учун бошқа бўлимлар, умуман, жамоатчилик ўртасида гендер масалаларининг шаффофлиги ва тарғиботи муҳим аҳамиятга эга.

1. Маълумотлар мунтазам равишда тўпланиб, мослаштирилиб, тарқатилиб ва фойдаланилиб бориладими?
2. Бу вазифани бажариш учун тайинланган махсус мансабдор шахс борми?
3. Жинс кесимида ажратилган маълумотлар фаолиятнинг барча соҳаларида, жумладан, кадрлар ва ташкилий масалаларда қўлланиладими?
4. Гендер тенглиги бўйича мавжуд ҳужжатларнинг умумий таҳлили борми?
5. Аёллар ҳақидаги маълумотлар қандай қайта ишланади ва фойдаланилади?
6. Гендер тенглиги масалалари вазирлик фаолиятида (мукофотлар, нашрлар, оммавий мурожаатлар ва бошқалар) қандай акс эттирилган?

IV. Қарорлар қабул қилиш, ходимлар билан таъминлаш ва инсон ресурслари, шунингдек, ташкилий маданият

- Ҳам расмий, ҳам норасмий жараёнларда қарорларни қабул қилиш даражаси - ГА га келиб тушадиган аксарият маълумотлар оқимининг асосий соҳаси ҳисобланади.

- Гендер мувозанати ва гендер сезгир сиёсатга доир бўлган кадрлар билан таъминланиш ва инсон ресурслари тадқиқ қилиш учун асосий соҳалардир. Гендер аудити контекстида ушбу мезонлар бўлимда гендер тенглигининг аҳамияти тушунилиши ва баҳолалишини аниқлашда жуда муҳим.
1. Текширилаётган идорада қарорлар қандай қабул қилинади?
 2. Аёлларга нисбатан асосий сиёсат истиқболларини ишлаб чиқиш бўйича қарор қабул қилиш жараёнини қандай баҳолайсиз?
 3. Текширилаётган идора таркибида гендер баланси қандай? Бу ҳолат ташкилотнинг турли бўлимлари ўртасида қандай тақсимланган?
 4. Ташкилотнинг таркибига ким киришини қандай аниқлайсиз?
 5. Лавозимга кўтаришда, бўлим бошлиғини танлашда ва ҳоказоларда қандай усулга амал қиласиз?
 6. Ходимларга оид сиёсатнинг қайси жиҳатларида устунлик фақат аёлларга берилади (иш ва шахсий ҳаёт мувозанати нуқтаи назаридан)?
 7. Вазирликнинг тажрибаси, айниқса, аҳоли бандлиги бўйича гендер тенглиги соҳасида аёлларга доир сиёсатга қандай таъсир қилади? Бу борада бирон-бир институционал маданият мавжудлиги ҳақида гапириш мумкинми?

V. Бўлимнинг гендер тенглиги соҳасидаги ютуқлар ҳақидаги тасаввурлари

- Гендер тенглигидаги эришилган ютуқлар ҳақидаги тасаввурни кучайтириш йиллар давомидаги муваффақиятли амалга оширилган ва натижаси бўлмаган саъй-ҳаракатларни аниқлашга ёрдам бериб, бу борадаги ютуқлар ва бўшлиқларни кўрсатиб беради. Айнан тасаввур кўпинча гендер тенглиги учун юқори руҳият билан курашаётганлар ва тушкунликка тушганлар ўртасидаги фарқдир. Аммо гендер тенглигидаги илгарилаш борасида фақатгина умумий тасаввурга эга бўлибгина қолмай, янада аҳамиятли тажрибага эга бўлиш учун ушбу мезон таҳлилнинг бошқа ҳар бир муҳим йўналиши бўйича тадқиқот бирлигини шакллантириши ва барча соҳаларга киритилиши фойдали бўлади. Шундай қилиб, анча аниқ баҳо юзага келади, аниқроқ натижаларни кўрсатади, масалан, асосий соҳаларда ривожланиш кузатилиб, кадрлар таркибида гендер номутаносибликнинг кучайиши.
1. Аёллар ҳолати бўйича идорада эришилган ютуқларни, умуман Ўзбекистонда гендер тенгликка эришишни қандай баҳолайсиз?
 2. Идорадаги аёлларнинг ҳолатини қандай баҳолайсиз?

11-илова

ИШ ЖОЙИДА ШИЛҚИМЛИКНИ АНИҚЛАШ БЎЙИЧА ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ ЎТКАЗИЛАЁТГАН ИДОРЛАР УЧУН САВОЛЛАР НАМУНАСИ

1. Сизнинг ташкилотингизда иш жойида шилқимликларнинг олдини олиш учун ўрнатилган қандай тартиб-қоидалар мавжуд?
2. Сизнинг ташкилотингизда ходимлар шилқимликлар ҳақида шикоят қилишининг қандай механизмлари мавжуд ва уларнинг махфийлиги қандай таъминланади?
3. Шилқимликлар ҳақидаги шикоятлардан кейин ташкилотингиз амалга оширган чораларга мисоллар келтира оласизми?
4. Сизнинг ташкилотингизда ходимларни шилқимликларнинг олдини олиш бўйича қанча муддатда ўқитиш ва хабардорликни ошириш бўйича тадбирлар ўтказилади?
5. Сизнинг ташкилотингизда шилқимликлар бўйича аввал ўтказилган гендерга оид аудит натижасида сиёсат ёки амалиётга қандай ўзгаришлар жорий этилди?
6. Ташкилот иш жойидаги шилқимликларнинг олдини олиш бўйича амалга оширилаётган чора-тадбирлар самарадорлигини қандай назорат қилади ва баҳолайди?
7. Сизнинг ташкилотингиз иш жойидаги шилқимликларга қарши курашда қандай асосий тўсиқлар ва қийинчиликларга дуч келмоқда?
8. Сизнинг ташкилотингиз бошқа ташкилотлар (масалан, ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлар, нодавлат ташкилотлар) билан шилқимликларга қарши курашиш масалалари бўйича қандай ҳамкорлик қилади?
9. Сизнинг ташкилотингизнинг иш жойидаги шилқимликларга қарши курашдаги муваффақият ва ютуқлари билан бўлиша оласизми?
10. Иш жойидаги шилқимликларга қарши курашиш чораларини янада такомиллаштириш бўйича ташкилотингизнинг келажакдаги режалари ва ташаббуслари қандай?

12-илова

ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ ЎТКАЗИШ ЯКУНЛАРИ БЎЙИЧА НАМУНАВИЙ ҲИСБОТ ТУЗИЛИШИ

Кириш

Гендерга оид аудит ўтказиш мақсади

Гендерга оид аудит вазифалари

Ўтказиш муддатлари

Ўтказиш усуллари

Кутилаётган натижалар

Асосий қисм

Веб-сайт таҳлили

Ҳужжатлар таҳлили

Статистик маълумотлар таҳлили

Танишув учрашуви ва индивидуал суҳбатлар давомидаги жавоблар таҳлили

Семинар яқунлари таҳлили

Яқуний қисм

Умумлаштириш ва хулосалар

Асосий муаммолар

Гендер тенгликни янада илгари суриш учун тавсиялар

Иловалар

Таҳлил этилган ҳужжатлар рўйхати

Статистик маълумотлар – жадваллар ва схема/инфографикада

13-илова

ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ ЎТКАЗИШ ЯКУНЛАРИ БЎЙИЧА КЕЛГУСИ ЧОРА-ТАДБИРЛАР РЕЖАСИНИНГ НАМУНАВИЙ ШАКЛИ

№	Тадбирлар	Амалга ошириш механизми	Муддат	Ижрочилар
Идора веб-сайтини такомиллаштириш				
Идора фаолиятининг ҳуқуқий асосларини мустаҳкамлаш				
Идора бўйича гендер статистика				
Гендер масалалари бўйича хабардорликни ошириш				

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

Халқаро ҳужжатлар

1. Хотин-қизларга нисбатан камситишларнинг барча шакллариغا барҳам бериш тўғрисидаги конвенция // Ўзбекистон ва инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро шартномалар // Масъул муҳаррир А.Саидов. – Тошкент: Адолат, 1998. – Б.411 – 427.
2. Вена декларацияси ва ҳаракат дастури, 1993 йил // Инсон ҳуқуқлари. Халқаро шартномалар тўплами. 1-том (2-қ.) – БМТ, 2002. – Б.47 – 78.
3. Пекин декларацияси ва Ҳаракатлар платформаси. БМТ, 1995 – UN-Women, 1995. – 346 б.
4. Аёлларга нисбатан зўравонликка барҳам бериш тўғрисидаги декларация, 1994 йил // Инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро ҳужжатлар тўплами. – Нью Йорк ва Женева, ИҲОКБ, 2002 йил. – Б.194 – 201.
5. Аёлларга нисбатан камситишларга барҳам бериш тўғрисидаги конвенцияга қўшимча протокол, 2000 йил // Инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро ҳужжатлар тўплами. – Нью Йорк ва Женева, ИҲОКБ, 2002 йил. – Б.186 – 192.
6. БМТ Бош Ассамблеясининг 70/1-резолюцияси «Дунёни тубдан ўзгартириш: кун тартибда 2030 йилга қадар барқарор ривожланиш соҳаси» (A/RES/70/1)

Миллий қонунчилик ҳужжатлари

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркалар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни. Қонунчилик палатаси томонидан 2019 йил 17 августда қабул қилинган. Сенат томонидан 2019 йил 23 августда тасдиқланган // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 09.03.2019 й., 03/19/562/3681-сон. Қонуннинг электрон версияси билан <https://lex.uz/docs/4494873> манзилида танишиш мумкин
3. Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонуни. Қонунчилик палатаси томонидан 2019 йил 17 августда қабул қилинган. Сенат томонидан 2019 йил 23 августда маъқулланган // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 09.03.2019 й., №03/19/561/3680. Қонуннинг электрон версияси билан <https://www.lex.uz/docs/4494712> манзилида танишиш мумкин.

4. Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва болалар ҳуқуқлари, эркинликлари ҳамда қонуний манфаатларини ишончли ҳимоя қилиш тизими янада такомиллаштирилиши муносабати билан Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги Қонуни. ЎРҚ-829-сон 11.04.2023. <https://lex.uz/docs/6430278>
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Республикада оила институтини мустаҳкамлаш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида»ги 2018 йил 27 июндаги ПҚ-3808-сон қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 29.06.2018 й. №07/18/3808/1410
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ижтимоий реабилитация ва мослаштириш, шунингдек, оилавий-маиший зўрлик ишлатишнинг олдини олиш тизимини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 2018 йил 2 июлдаги ПҚ-3827-сон қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 07-сон. /04/2018, №07 /18/3827/1445
7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий маркази фаолиятини такомиллаштириш тўғрисида»ги 2018 йил 10 декабрдаги ПҚ-4056-сон қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 12/11/ 2018 йил, 07/18/4056/2294-сон
8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Хотин-қизларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатларини янада кучайтириш ва тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлашга оид чора-тадбирлари тўғрисида»ги 2019 йил 7 мартдаги ПҚ-4235-сон қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 09.03.2019 й. №07/19/4235 /2727
9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «2017 – 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси» 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон Фармони. Электрон версияси билан <http://www.lex.uz/acts/3107042> манзилида танишиш мумкин
10. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш ва оила институтини мустаҳкамлаш соҳасидаги фаолиятни тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 2018 йил 2 февралдаги ПФ-5325-сон Фармони // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 02/ 03/2018 й., 06/18/5325 /0653; 25.05.2018, №06/18/5447/1269, 12/13/2018, №06/18/5597/2300
11. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Жамиятда ижтимоий-маънавий муҳитни соғломлаштириш, маҳалла институтини янада қўллаб-қувватлаш ҳамда оила ва хотин-қизлар билан ишлаш тизимини янги даражага олиб чиқиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 2020 йил 18 февралдаги ПФ-5938-сон Фармони. <https://lex.uz/ru/pdfs/4740347>

12. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларининг аҳоли, биринчи навбатда, ёшлар ва хотин-қизлар бандлигини таъминлашга доир фаолиятини такомиллаштириш чоратадбирлари тўғрисида»ги 2017 йил 5 декабрдаги 964-сон қарори // Миллий қонун ҳужжатлари маълумотлар базаси, 12.07.2017 й., 09 /17/964/0367
13. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ва уларнинг лойиҳаларининг гендер-ҳуқуқий экспертизадан ўтказиш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида»ги 2020 йил 30 мартдаги 192-сон қарори // <https://lex.uz/ru/docs/4777293>
14. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «2022 – 2026 йилларда оналик ва болаликни муҳофаза қилишни кучайтириш тўғрисида»ги 2022 йил 25 апрелдаги ПҚ-216-сон қарори // <https://lex.uz/en/docs/5980206>

МАХСУС АДАБИЁТЛАР

1. Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312703.pdf
2. Гендерный аудит парламентов на основе широкого участия. БДИПЧ ОБСЕ, 2021 <https://www.oscepa.org/en/documents/special-representatives/gender-issues/report-17/4566-participatory-gender-audits-of-parliaments-a-step-by-step-guidance-document-rus/file>
3. Элисон Е. Вудвард. Как достичь гендерного баланса. Совет Европы, май 2003. – С.73 –74. [Эл. ресурс] URL: https://www.coe.int/t/dgap/democracy/Activities/Key-Texts/03_Summaries_of_all_Publications/GoingforGenderBalanceRussian_en.pdf

ЎҚУВ-МЕТОДИК МАТЕРИАЛЛАР ВА ҲИСОБОТЛАР

1. ЮСАИДнинг Ҳуқуқий ислохотлар дастури доирасида Гендерга оид аудитни ўтказиш масалаларига бағишланган тренинг материаллари, 2023 йил 11 – 12 май
2. Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси ҳисоботлари

ВЕБ-САЙТЛАР

1. Ўзбекистон Республикаси Статистика агентлигининг гендер статистикасига бағишланган расмий сайти: <https://gender.stat.uz/ru/obshchie-svedeniya>
2. ЕХХТ ДИИХБнинг гендерга оид аудит лойиҳасининг расмий сайти: https://genderaudit.osce.org/ru/ru_about-gender-audit/



ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА

Ташкент
«Akademnashr»
2024

Данное пособие разработано для повышения информированности по вопросам проведения гендерного аудита. В пособии представлена информация о целях и задачах гендерного аудита, принципах и этапах его проведения. Отдельное внимание уделено рассмотрению международного и зарубежного опыта. Освещены меры, принимаемые в Узбекистане в сфере развития гендерного аудита.

Пособие предназначено для представителей профсоюзов, ответственных за проведение гендерного аудита, а также для организаций, где проводится гендерный аудит, организаций гражданского общества, экспертов и других заинтересованных лиц.

Данная публикация стала возможной благодаря помощи американского народа, оказанной через Агентство США по международному развитию (USAID). Tetra Tech DPK несет ответственность за содержание публикации, которое не обязательно отражает позицию USAID или Правительства США.

Авторы:

- Фируза Хамдамова** – Доктор философии по юридическим наукам (PhD), эксперт по гендерному равенству
- Нодира Гаибназарова** – Доктор философии по техническим наукам (PhD), начальник отдела Федерации профсоюзов Узбекистана
- Камола Алиева** – Доктор философии по юридическим наукам (PhD), и.о. доцента кафедры Ташкентского государственного юридического университета

Рецензенты:

- Кудратилла Рафиков** – Председатель Федерации профсоюзов Узбекистана
- Лола Саидова** – Старший научный сотрудник Института стратегических и межрегиональных исследований при Президенте Республики Узбекистан, доктор юридических наук, профессор

Пособие подготовлено при поддержке Программы USAID по правовой реформе в Узбекистане.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	103
ВВЕДЕНИЕ	105
РАЗДЕЛ 1. ГЕНДЕРНЫЙ АУДИТ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОЙ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ	
1.1. Обеспечение гендерного равенства в сфере труда, как приоритетная задача государственной политики в области достижения устойчивого развития	108
1.2. Международный опыт по проведению гендерного аудита и национальное законодательство по обеспечению гендерного равенства в сфере труда	112
1.3. Меры по обеспечению прав женщин и продвижению гендерного равенства в сфере труда в Узбекистане.....	118
РАЗДЕЛ 2. МЕХАНИЗМ И МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА	
2.1. Понятие, цель и задачи гендерного аудита.....	122
2.2. Принципы проведения гендерного аудита. Гарантии эффективности проведения гендерного аудита	128
2.3. Этапы проведения гендерного аудита	129
1. Подготовительный этап	131
а) <i>Планирование процесса проведения гендерного аудита</i>	131
б) <i>Гендерно-правовая экспертиза как часть процесса гендерного аудита</i>	132
в) <i>Гендерная статистика как важнейший инструмент в процессе проведения гендерного аудита</i>	135
2. Основной этап	137
3. Заключительный этап.....	139
2.4. Последующие меры по итогам проведения гендерного аудита	139
2.5. Организация проведения гендерного аудита в Узбекистане	140

РАЗДЕЛ 3. ГЕНДЕРНЫЙ АУДИТ КАК ИНСТРУМЕНТ ИСКОРЕНЕНИЯ И ГАРАНТИЯ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ДОМОГАТЕЛЬСТВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

3.1. Международные стандарты по борьбе с домогательствами на рабочем месте.....	148
3.2. Искоренение домогательств на рабочем месте как одна из задач при проведении гендерного аудита в Узбекистане.....	153

ПРИЛОЖЕНИЯ.....160

<i>Приложение 1.</i> Анкета для изучения текущего состояния деятельности, связанной с обеспечением трудовых прав женщин и развитием предпринимательства среди них.....	160
<i>Приложение 2.</i> Анкета о состоянии условий труда на рабочих местах, созданных для выпускников женских и профессиональных колледжей в предприятиях, организациях и учреждениях.....	161
<i>Приложение 3.</i> Программа практического обучающего семинара для специалистов, осуществляющих гендерный аудит.....	163
<i>Приложение 4.</i> Методика проведения гендерного аудита.....	165
<i>Приложение 5.</i> Проект трехлетнего плана проведения гендерных аудитов в государственных органах и предприятиях.....	170
<i>Приложение 6.</i> Распределение отраслевых зон деятельности для рабочей группы.....	173
<i>Приложение 7.</i> Анкета для изучения социального партнерства участников трудовых отношений	174
<i>Приложение 8.</i> Расширенный обзор тем, рассмотренных в анкете	177
<i>Приложение 9.</i> Типовые вопросники	180
<i>Приложение 10.</i> Образцы вопросов для интервью согласно зарубежному опыту по проведению гендерного аудита в ведомствах.....	181
<i>Приложение 11.</i> Образцы вопросов для ведомств, где проводится гендерный аудит по выявлению домогательств на рабочем месте	186
<i>Приложение 12.</i> Образец структуры отчета по итогам проведения гендерного аудита	187
<i>Приложение 13.</i> Образец плана последующих мер по итогам проведения гендерного аудита	188

БИБЛИОГРАФИЯ.....189

ПРЕДИСЛОВИЕ



Республика Узбекистан осуществляет эффективную гендерную политику для обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

2022 год был ознаменован внесением важных дополнений в Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и равных возможностей для женщин и мужчин» касательно комплексного гендерного подхода и гендерного аудита. Данные поправки в Закон были внесены в целях повышения эффективности гендерной политики и конкретизации принимаемых мер.

Гендерный аудит призван оказать практическое содействие в совершенствовании государственной политики в области труда и занятости с учетом гендерных аспектов, уделяя особое внимание расширению возможностей для женщин в сфере труда и занятости, и совершенствованию гендерной политики в целом.

В **краткосрочной перспективе** проведение гендерного аудита будет способствовать **повышению информированности о гендерной политике** во всех государственных органах и организациях, и вовлечению в процесс обучения по гендерным вопросам всех представителей государственных ведомств. Важнейший принцип при проведении гендерного аудита, согласно рекомендациям Международной организации труда (МОТ) – это принцип широкого участия, то есть вовлечение всех представителей ведомства в процесс проведения гендерного аудита. В ходе гендерного аудита предполагается проведение семинара-тренинга по вопросам гендерного равенства, в котором должны принять участие все сотрудники ведомства согласно принципу широкого участия.

В **среднесрочной перспективе** проведение гендерного аудита будет способствовать **созданию гендерных советов и принятию гендерных ст-**

ратегий и дорожных карт во всех ведомствах. На сегодняшний день данная практика постепенно развивается, и в ряде ведомств уже созданы гендерные советы и приняты гендерные дорожные карты. Проведение гендерного аудита может ускорить данный процесс и повысить его эффективность, поскольку гендерные аудиторы могут оказать практическое содействие в разработке дорожных карт.

В **долгосрочной перспективе** проведение гендерного аудита будет способствовать **обеспечению комплексного гендерного подхода**, благодаря повышению информированности о гендерной политике и наличию гендерных стратегий и советов в каждом ведомстве.

Благодаря внедрению комплексного гендерного подхода можно будет обеспечить постепенный отход от узкого представления о том, что ответственность за гендерную политику в стране несет только один орган или ведомство. А также обеспечить более глубокое понимание гендерной политики и осознание **всеобщей ответственности за продвижение гендерного равенства на всех уровнях, вовлечение в реализацию гендерной политики всех ведомств.**

Данное издание предоставляет гендерным аудиторам практическую инструкцию. В пособии описан процесс проведения гендерного аудита, рекомендации по его проведению, представлен международный опыт. В пособии дается обзор правовых основ проведения гендерного аудита в Узбекистане и механизмов его проведения. Кроме того, в пособие включены приложения в виде типовых вопросников и анкет, что повышает его практическую значимость.

Пособие является одним из первых по данной тематике. Безусловно, по мере накопления опыта по проведению гендерного аудита практика будет обогащаться, механизмы будут совершенствоваться и через некоторое время появится необходимость в дальнейшем переиздании данного пособия с дополнениями и изменениями. Однако на начальном этапе практики проведения гендерного аудита данное пособие может стать настольной книгой и справочником для гендерных аудиторов, а также использоваться в качестве учебного материала и послужить основой при разработке онлайн-курса по проведению гендерного аудита.

Танзила НАРБАЕВА,

Председатель Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан,
Председатель Республиканской комиссии по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи

ВВЕДЕНИЕ

В последние годы в Узбекистане достигнуты определенные успехи в области продвижения гендерного равенства. Создана солидная правовая база для реализации гендерной политики, отвечающей международным стандартам. В частности, приняты законы «О гарантиях равных прав и равных возможностей для женщин и мужчин» и «О защите женщин от притеснений и насилия», а также Национальная стратегия по достижению гендерного равенства до 2030 года. Разработана методика проведения гендерно-правовой экспертизы.

Укрепляется национальный гендерный механизм, включающий Комитет Сената по вопросам женщин и гендерного равенства, Республиканскую комиссию по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи, Комитет женщин и семьи, центры реабилитации и адаптации лиц, пострадавших от насилия, и предупреждения суицидов. Особое внимание уделяется поддержке женских ННО (негосударственных некоммерческих организаций).

Совершенствуется система оценки и мониторинга гендерной политики на основе четко определенных гендерных индикаторов. Создан сайт gender.stat.uz, внедрены 54 гендерных индикатора, разработанных на основе Минимального набора гендерных индикаторов ООН, принимаются меры по формированию гендерной статистики.

Расширяется формат и тематика информационно-просветительских мероприятий, посвященных вопросам гендерного равенства.

Одним из новшеств, принятых в целях дальнейшего совершенствования гендерной политики, стало внесение изменений и дополнений в гендерное законодательство, положений касательно гендерного аудита. Гендерный аудит призван служить в качестве инструмента реализации эффективной гендерной политики и продвижения комплексного гендерного подхода.

Данное пособие посвящено вопросам проведения гендерного аудита. В пособии представлена информация о целях и задачах гендерного аудита, принципах и этапах его проведения, его значимости в совершенствовании

вании гендерной политики и, в частности, в искоренении домогательств на рабочем месте.

Отдельное внимание уделено рассмотрению международного и зарубежного опыта. Рассмотрены рекомендации МОТ и ОБСЕ по проведению гендерного аудита.

Освещены меры, принимаемые в Узбекистане в сфере развития гендерного аудита. В частности, дан обзор правовых основ проведения гендерного аудита, описан порядок и механизм проведения гендерного аудита.

Пособие содержит информацию не только ознакомительного характера, но может служить в качестве обучающего материала, поскольку подробно описывает весь процесс проведения гендерного аудита и включает необходимые приложения в виде инструкций для проведения гендерного аудита.

В подтверждение вышесказанного отметим, что большая часть изложенного материала была апробирована на тренинге, посвященном вопросам проведения гендерного аудита, организованном в рамках Программы USAID по правовой реформе в Узбекистане для представителей государственных ведомств. Тренинг проводился 11 – 12 мая 2023 г. Учебно-методические материалы тренинга, выводы и рекомендации по итогам тренинга легли в основу данного пособия. Апробированность материалов повышает практическую значимость данного пособия.

Надеемся, что данное издание станет практическим руководством для гендерных аудиторов и послужит основой для дальнейшего совершенствования методики проведения гендерного аудита.



РАЗДЕЛ 1

ГЕНДЕРНЫЙ АУДИТ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОЙ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ

1.1. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА, КАК ПРИОРИТЕТНАЯ ЗАДАЧА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ДОСТИЖЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Сегодня в Узбекистане осуществляются широкомасштабные реформы во всех сферах жизни в целях обеспечения устойчивого развития. Глобальная цель устойчивого развития №1 – искоренение бедности и нищеты. Одним из ключевых факторов в преодолении бедности является обеспечение достойной работой всех, что, в свою очередь, является глобальной целью устойчивого развития №8. На основе глобальных целей устойчивого развития Постановлением Кабинета Министров от 21.02.2022 г. №83 «О дополнительных мерах по ускорению реализации Национальных целей и задач в области устойчивого развития на период до 2030 года»⁵⁵ утверждены национальные цели устойчивого развития, закрепляющие те же цели.

В качестве национальной цели устойчивого развития №8 закреплено «Содействие устойчивому и всеобъемлющему экономическому росту на основе повышения эффективной занятости и обеспечения мужчин и женщин достойной работой».

В целях обеспечения устойчивого развития в стране проводятся широкомасштабные правовые реформы, в том числе конституционно-правовые реформы. Обновленная Конституция Узбекистана закрепила дополнительные гарантии прав человека в сфере труда⁵⁶.



Конституция Республики Узбекистан, Статья 42.

Каждый имеет право на достойный труд, на свободный выбор профессии и рода деятельности, благоприятные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на справедливое вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда, а также на защиту от безработицы в порядке, установленном законом. Минимальный размер оплаты труда определяется с учетом необходимости обеспечения достойного уровня жизни человека.

⁵⁵ Текст документа доступен на https://static.norma.uz/doc/doc_5/83.pdf

⁵⁶ Текст документа доступен на <https://lex.uz/docs/6445147>



Конституция Республики Узбекистан, статья 43.

Государство принимает меры по обеспечению занятости граждан, защите их от безработицы, а также сокращению бедности.

Государство организует и поощряет профессиональную подготовку и переподготовку граждан.

Отдельное внимание в Конституции было уделено гендерным аспектам данного вопроса и усилению гарантий обеспечения занятости женщин.



Конституция Республики Узбекистан, Статья 42.

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу, увольнять с работы и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием ребенка.

Конституционное закрепление запрета отказа женщинам в работе или увольнении и снижении заработной платы, по мотивам, связанным с беременностью или наличием ребенка усиливает гарантии обеспечения гендерного равенства на рынке труда и в сфере занятости.

Вместе с тем, несмотря на систематическое совершенствование трудового и гендерного законодательства с учетом международных стандартов и лучших практик, на практике наблюдается гендерное неравенство на рынке труда. МОТ выделяет следующие проявления такого неравенства:

Большинство женщин выполняют неоплачиваемую работу по уходу за детьми и ведению хозяйства, тогда как большинство мужчин занимаются оплачиваемым трудом.

Неспособность национальной экономики создать достаточное количество достойных рабочих мест затрагивает женщин в большей степени, чем мужчин.

Женщины, преимущественно, занимают младшие должности и занимаются уходом за детьми и работой по хозяйству.

Труд женщин оплачивается меньше, а ценность профессий, считающихся женскими, занижена

Женщины выполняют семейные обязанности в силу преобладающих гендерных норм.

Большинство рабочих мест приходится на неформальную экономику.

Государственный сектор – главный источник формальных рабочих мест для женщин.

Возрастающее значение как для женщин, так и для мужчин приобретает миграция⁵⁷.

В подтверждение МОТ приводит следующие статистические данные.

Уровень экономической неактивности составлял у женщин трудоспособного возраста 33,1%, а у мужчин – 18,9%;

среди женщин в возрасте 25–49 лет, имеющих детей старше трех лет или не имеющих детей, не работали 50,6% против 5,9% у мужчин, что свидетельствует о преобладании женщин в сфере неоплачиваемой работы по уходу за детьми и ведению хозяйства.

Женщины тратят на неоплачиваемый труд по хозяйству в среднем 5,27 часа в день, а мужчины – 2,15 часа, и при этом практически 70% домашнего труда женщин не оплачивается, тогда как у мужчин этот показатель составляет примерно 28%.

Женщины составляли свыше 90% среди тех, кто занимался неоплачиваемой работой по уходу за детьми и ведению хозяйства.

Среди безработных численность не имеющих работы в течение года или более составляла у женщин 50%, а у мужчин – 35%.

В 2021 году заработная плата женщин, рассчитанная исходя из общего объема заработной платы, составляла 63,4% мужской (на 36,6% меньше)⁵⁸.

Резкое гендерное деление работы на оплачиваемую и неоплачиваемую усугубляется сегрегацией между мужчинами и женщинами в сфере занятости, которая сильно проявляется как по вертикали, так и по горизонтали. С учетом вышеизложенного МОТ рекомендует сделать достойный труд и гендерное равенство приоритетной целью государственной политики.

Вышеуказанные проблемы подтверждаются и другими исследованиями, проведенными в Узбекистане. Для выявления основных проблем на пути карьерного роста среди узбекских женщин, экспертами ИПМИ, проведен опрос среди работающих женщин. В опросе участвовали 300 женщин (N=300) из разных сфер деятельности. Опрос проводился в октябре 2022 года. Возраст респондентов от 16 до 65 лет. Средний возраст респондентов - 36 лет. В опросе участвовали женщины с высшим образова-

⁵⁷ Женщины и сфера труда в Узбекистане. На пути к гендерному равенству и достойному труду для всех. 2-е издание, дополненное. МОТ, 2023. [Эл. ресурс] URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_907345.pdf

⁵⁸ Женщины и сфера труда в Узбекистане. На пути к гендерному равенству и достойному труду для всех. 2-е издание, дополненное. МОТ, 2023. [Эл. ресурс] URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_907345.pdf

нием (68%), с ученой степенью (13,6%), со средним специальным образованием (20,6%) и общим образованием (7%). 65,8% респондентов имеют 2 и более детей, 25% из них - не замужем или разведены.

Результаты опроса показали, что:

- 68,4% респондентов считают, что женщинам намного сложнее построить карьеру, чем мужчинам;
- на домашние дела женщины в среднем в день тратят 4 часа, при этом среднее потраченное время мужчин на домашние дела не достигает даже одного часа (по мнению опрошенных женщин);
- **в 3,5% компаниях (юридические учреждения) на руководящих должностях отсутствуют женщины;**
- **около 40% женщин считают, что при назначении на руководящие должности предпочтение отдается мужчинам**, в частности, в таких профессиях, как экономисты, юристы, финансисты и бухгалтера;
- 26,2% женщин, не имеющих детей или с одним ребенком, считают, что наличие детей не является препятствием для карьерного роста, но 58,5% считают, что решение завести ребенка временно ограничивает их шансы на успешную карьеру;
- 62,4% женщин сами забирают детей из школы и детских садов, что приводит к более раннему уходу с работы, т.е. это тоже является одним из барьеров в построении карьеры;
- 45,7% женщин, средний возраст которых составляет 36 лет, амбициозны и планируют достичь высоких постов, , из них 90% имеют высшее образование или ученую степень. В тоже время 28% женщин не хотят занимать руководящие должности⁵⁹.

Внедрение гендерного аудита в качестве инструмента для оценки уровня обеспечения комплексного гендерного подхода и кадровой политики призвано способствовать соблюдению положений статьи 42 Конституции Республики Узбекистан и служить в качестве механизма продвижения гендерного равенства на рынке труда, создания условий для успешного совмещения женщинами семейных обязанностей с профессиональными, способствуя тем самым экономическому росту и устойчивому развитию страны.

⁵⁹ М.Ахмедова, Ш.Амриддинова. Легко ли узбекской женщине сделать карьеру [Эл. ресурс] URL: <https://www.uzdaily.com/ru/post/73661>

1.2. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА: МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ И НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

При проведении гендерного аудита необходимо глубокое знание международных стандартов, практики их применения в других странах и национального законодательства в области защиты прав человека, прав женщин и продвижения гендерного равенства.

В международных документах в области обеспечения гендерного равенства понятие гендерного аудита не закреплено. Общеизвестной методики проведения гендерного аудита не существует. Однако разработано **Руководство МОТ по проведению гендерного аудита**, в котором дана методология гендерного аудита МОТ, основанная на принципе активного участия⁶⁰. Данное руководство предназначено для проведения гендерного аудита в различных организациях и учреждениях.

Большую работу в развитии гендерного аудита проводит **БДИПЧ/ОБСЕ**. С учетом мандата данной организации, деятельность БДИПЧ/ОБСЕ направлена на проведение гендерного аудита в политических партиях и парламенте. На сегодняшний день БДИПЧ содействовало проведению гендерного аудита 43 ведущих политических партий в 8 государствах-участниках ОБСЕ⁶¹. В результате политические партии приняли меры по расширению участия женщин в политической жизни и учету гендерных аспектов во внутренних правилах и процедурах. В качестве примеров можно назвать создание местных отделений женских советов, поддержку введения избирательных квот для женщин-кандидатов, проведение анализа представленности женщин в партийных структурах, рассмотрение мер по поощрению использования языка, учитывающего гендерную специфику, а также целенаправленные инициативы по развитию потенциала женщин - членов партий⁶². Со стороны БДИПЧ/ОБСЕ

⁶⁰ Руководство по проведению гендерного аудита. Женева, МОТ, 2007. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312703.pdf

⁶¹ Официальный вебсайт проекта БДИПЧ/ОБСЕ по гендерному аудиту https://genderaudit.osce.org/ru/ru_about-gender-audit/

⁶² Официальный вебсайт проекта БДИПЧ/ОБСЕ по гендерному аудиту https://genderaudit.osce.org/ru/ru_about-gender-audit/

разработано руководство **«Гендерный аудит парламентов на основе широкого участия»**⁶³.

Действует сайт <https://genderaudit.osce.org/ru/>, на котором размещена информация о гендерном аудите. На данном сайте любая политическая партия может пройти опрос и провести «самооценку». Гендерный аудит или «самооценка» политических партий – это методика, разработанная Бюро по демократическим институтам и правам человека (БДИПЧ) ОБСЕ, для оценки внутренних процессов, процедур, структур, культуры и деятельности политических партий с точки зрения гендерного равенства⁶⁴.

Рекомендация.



С учетом потенциала цифровых технологий и их активного внедрения в практику, целесообразно создать такой сайт для проведения гендерного аудита и в Узбекистане.

Наличие такого сайта могло бы облегчить процесс проведения гендерного аудита в Узбекистане, в частности, этап проведения предварительного опроса.

Кроме того, **гендерные аудиторы должны быть хорошо знакомы с такими международными актами, как:**

- Международный пакт о гражданских и политических правах, принятый резолюцией Генеральной Ассамблеи 2200 А (XXI) от 16 декабря 1966 г.,
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 г.,
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 34/180 от 18 декабря 1979 г.,
- Факультативный протокол к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятый резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 54/4 от 6 октября 1999 г.,
- Декларация об искоренении насилия в отношении женщин, принятая резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 48/104 от 20 декабря 1993 г.,

⁶³ Гендерный аудит парламентов на основе широкого участия. БДИПЧ ОБСЕ, 2021 <https://www.oscepa.org/en/documents/special-representatives/gender-issues/report-17/4566-participatory-gender-audits-of-parliaments-a-step-by-step-guidance-document-rus/file>

⁶⁴ С вопросником для самооценки можно ознакомиться по ссылке <https://tool.genderaudit.osce.org/ru>

- Венская декларация и Программа действий, принятые на Всемирной конференции по правам человека, Вена, 25 июня 1993 г.,
- Пекинская декларация, принятая на четвертой Всемирной конференции по положению женщин, Пекин, 4 – 15 сентября 1995 г.

В зарубежных странах накоплен определенный опыт в сфере проведения гендерного аудита. Отметим, что проведение гендерного аудита – это функция гражданского общества.

Особый интерес вызывает **опыт Шотландии**, где аудиторские исследования позволили свести воедино статистические данные, прокомментировать их и дать экспертную оценку ситуации. Изначально их готовили добровольцы из организации **«Engender»**, представляющей собой сеть исследовательских групп. Благодаря гендерному аудиту удалось создать **высококачественную ресурсную базу**.

Опыт проведения в Шотландии гендерных аудитов заслуживает внимания, как «умная» практика, еще и потому, что он содержит в себе коммуникативные элементы. Специалисты, участвовавшие в подготовке документа, способствовали **установлению контактов между представителями различных структур и слоев общества и более широкому вовлечению женщин в жизнь общества**.

Кроме того, эта деятельность позволяет **создать хорошую базу для разработки крупных стратегий**. Встречи, состоявшиеся при подготовке докладов, позволили сформировать новое поколение женщин, желающих участвовать в принятии решений, благодаря навыкам, приобретенным в ходе подготовки аудита⁶⁵.

Шотландская модель была рекомендована Британским советом в качестве инновационной модели. Учитывая, что такой аудит проводится, в первую очередь, преданными своему делу добровольцами, его результаты всегда легкодоступны и могут служить источником для проведения кампаний, лоббирования, обучения и преподавания⁶⁶.

Помимо знания международных стандартов и зарубежного опыта, требуется знание и опыт применения на практике соответствующих нормативно-правовых актов.

⁶⁵ Элисон Е. Вудвард. Как достичь гендерного баланса. Совет Европы, май 2003. – С.73 – 74. [Эл. ресурс] URL: https://www.coe.int/t/dgap/democracy/Activities/Key-Texts/03_Summaries_of_all_Publications/GoingforGenderBalanceRussian_en.pdf

⁶⁶ Последнюю версию аудита можно найти в Интернете <http://www.engender.org.uk>

Систему законодательства Узбекистана, регламентирующую права женщин, составляют Конституция, а также целый ряд законодательных актов. Соответствующие положения содержатся во всех кодексах Республики Узбекистан.⁶⁷

Принятие Законов Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и равных возможностей для женщин и мужчин»⁶⁸, «О защите женщин от притеснений и насилия» имеет важное значение для обеспечения гендерного равенства. В большинстве мировых гендерных индексов (рейтингов) лидирующими странами с самыми лучшими показателями по уровню обеспечения гендерного равенства являются Исландия, Финляндия, Нидерланды, Дания и Швеция. Во всех этих странах действуют законы о гендерном равенстве, защите женщин от домашнего (семейного) насилия, об охране репродуктивного здоровья, о внедрении квот, в том числе на местном уровне.

Помимо кодексов и специальных гендерных законов действует значительное количество нормативно-правовых актов, направленных на обеспечение и защиту прав женщин, принятых в форме законов и подзаконных актов.

Нормативно-правовые акты Республики Узбекистан по вопросам прав женщин и обеспечения гендерного равенства можно классифицировать аналогично классификации международных документов по правам женщин, приведённой выше, в главе первой. То есть можно выделить следующие направления в сфере законодательства по правам женщин: охрана материнства, защита прав женщин в семейно-брачных отношениях, защита женщин от насилия, обеспечение активного участия женщин в общественно-политической сфере и государственном управлении, расширение возможностей в сфере труда.

В сфере охраны материнства 25 декабря 2017 г. принято Постановление Президента Республики Узбекистан об утверждении «Государствен-

⁶⁷ В Трудовой кодекс внесены положения, что освобождены от прохождения испытательного срока при приеме на работу беременные женщины, женщины, имеющие детей до трех лет, выпускники колледжей, лицеев и вузов. Семейный кодекс дополнен нормой о возможности заблаговременной уплаты алиментов до совершеннолетия ребенка, в том числе, путем предоставления недвижимого или движимого имущества, либо иной ценной вещи. Закреплен порядок раздела имущества на случай расторжения брака, гарантирующий права обоих супругов. В Уголовный кодекс введены статьи касательно ответственности за нарушение законодательства о брачном возрасте.

⁶⁸ Национальная база данных законодательства, 03.09.2019 г., №03/19/562/3681. Электронная версия закона доступна на <https://lex.uz/docs/4494873>

ной программы раннего выявления врожденных наследственных заболеваний на период 2018 – 2022 гг. Кроме того, в 2019 г. принят Закон Республики Узбекистан «Об охране репродуктивного здоровья граждан»⁶⁹. Закон разработан в соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан от 7 декабря 2018 г. «О комплексных мерах по коренному совершенствованию системы здравоохранения Республики Узбекистан». Принято Постановление Президента Республики Узбекистан, от 25.04.2022 г. №ПП-216 «Об усилении охраны материнства и детства в 2022 – 2026 годах»⁷⁰.

В сфере укрепления семьи приняты Указ Президента Республики Узбекистан от 25 декабря 2023 г. №УП-208 «О дополнительных мерах по совершенствованию деятельности Комитета семьи и женщин»,⁷¹ Постановление Президента Республики Узбекистан от 27 июня 2018 г. №ПП-3808 «Об утверждении концепции укрепления института семьи в Республике»⁷².

В сфере обеспечения прав женщин в области труда и занятости важнейшим шагом стало принятие Постановления Президента Республики Узбекистан от 7 марта 2019 г. №ПП-4235 «О мерах по дальнейшему усилению гарантий трудовых прав и поддержке предпринимательской деятельности женщин»⁷³. Важным пунктом в данном постановлении стало то, что оно предусматривает положения по пересмотру списка запрещенных для женщин профессий и его обновлению. Данный вопрос является предметом дискуссий. Однако, с учетом того, что многие сферы производства занятости в настоящее время модернизированы при помощи информационных технологий, они стали доступны для женщин.

Особое внимание имеют меры по расширению возможностей для женщин в сфере образования. В этой связи можно отметить принятие Указа Президента Республики Узбекистан от 10 июня 1999 года № ПФ-2326 «О поддержке предложений по учреждению Государственной премии имени Зульфии» внесены изменения Указом № ПФ-34 от 7 февраля 2024 года, согласно которому Государственная премия имени Зульфии также вручается талантливым девушкам, добившимся особых успехов в

⁶⁹ Национальная база данных законодательства, 12.03.2019 г., №03/19/528/2741.

⁷⁰ Текст документа доступен на <https://lex.uz/en/docs/5980206>

⁷¹ Национальная база данных законодательства, 03.02.2018 г., №06/18/5325/0653; 25.05.2018 г., №06/18/5447/1269, 13.12.2018 г., №06/18/5597/2300.

⁷² Национальная база данных законодательства, 29.06.2018 г., №07/18/3808/1410

⁷³ Национальная база данных законодательства, 09.03.2019 г., №07/19/4235/2727

сфере информационных технологий⁷⁴.

Принимаются меры по повышению роли женщин в политической жизни страны. Законом «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан, направленных на дальнейшее совершенствование порядка проведения выборов и референдума» от 19 декабря 2023 года внесены изменения в Избирательный кодекс Республики Узбекистан. Законом устанавливается, что число женщин должно составлять не менее сорока процентов от числа кандидатов в депутаты, выдвинутых от политической партии по одномандатным избирательным округам, а также на основе списка партии. При этом не менее двух из пяти кандидатов по последовательности в списке партии должны быть женщинами.

Ещё одним направлением совершенствования национального законодательства Узбекистана в сфере обеспечения и защиты прав женщин является защита женщин от насилия. Так, 6 июля 2017 г. Межведомственной комиссией по вопросам борьбы с преступностью и профилактике правонарушений был утвержден «Комплекс мер по предупреждению домашнего насилия на 2017 – 2018 гг.», предусматривающий мероприятия по изучению причин и условий, способствующих домашнему насилию, предупреждению и искоренению данного явления. Кроме того, в 2008 г. был принят Закон Республики Узбекистан «О противодействии торговле людьми»⁷⁵. С учётом Заключительных замечаний Комитета ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин, а также замечаний общего порядка в 2019 году принят Закон Республики Узбекистан «О защите женщин от притеснений и насилия»⁷⁶. Принят Закон Республики Узбекистан, от 11.04.2023 г. №ЗРУ-829 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан в связи с дальнейшим

⁷⁴ Согласно Указу Президента Республики Узбекистан от 10 июня 1999 года №УП-2326 Государственная премия имени Зулфии присуждалась одаренным девушкам в возрасте от 14 до 22 лет, по одной представительнице Республики Каракалпакстан, областей и города Ташкента. Теперь, в соответствии с новым указом, установлено присуждение Государственной премии имени Зулфии одаренным девушкам в возрасте от 14 до 30 лет включительно, по двум представительницам от Республики Каракалпакстан, областей и города Ташкента. В соответствии с Указом учреждается нагрудный знак «Мўтабар аёл», присуждающийся женщинам, проявившим активность и инициативность в жизни общества и государства, внесшим своим плодотворным трудом достойный вклад в формирование и укрепление благополучия семей, охрану материнства и детства.

⁷⁵ Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2008 г., №16, ст. 118; 2017 г., №37, ст. 978; 2019 г., №2, ст. 47, Национальная база данных законодательства, 24.05.2019 г., №03/19/542/317.

⁷⁶ Национальная база данных законодательства, 03.09.2019 г., №03/19/561/3680. Электронная версия закона доступна на <https://www.lex.uz/docs/4494712>

совершенствованием системы надежной защиты прав, свобод и законных интересов женщин и детей»⁷⁷.

На основе глобальных целей в Узбекистане приняты национальные цели устойчивого развития и принимаются всесторонние меры для их достижения. Помимо этого, практически во всех сферах приняты концепции и стратегии развития до 2030 года, в том числе Национальная стратегия по достижению гендерного равенства в 2020 – 2030 гг. и **Национальная стратегия по правам человека**, где особое внимание уделяется защите прав уязвимых категорий населения, включая женщин.

1.3. МЕРЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПРАВ ЖЕНЩИН И ПРОДВИЖЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА В УЗБЕКИСТАНЕ

В целях обеспечения гендерного равенства на рынке труда в стране принимаются меры по расширению их возможностей на рынке труда и в сфере занятости.

Прежде всего, **особое внимание уделяется расширению их возможностей в сфере образования и обучению женщин и девушек**. Наличие высшего образования дает возможность женщинам претендовать на более высокооплачиваемую работу. Так, в 2020 году среди населения республики в возрасте от 25 лет и выше доля женщин с высшим образованием составила 13,2%, а мужчин – 20%. Следовательно, мужчины имеют больше шансов трудоустроиться на высокооплачиваемую работу.

Приоритетной задачей является создание новых рабочих мест и обеспечения достойных условий труда. В этих целях в 2020 году во всех районах (городах) нашей республики была внедрена **«Женская тетрадь»**.

Исходя из результатов исследований, в каждом районе и городе была разработана **программа, направленная на решение выявленных проблем и оказание поддержки женщинам, как материальной, так и моральной**. Эта программа успешно прошла одобрение в Сенате Олий Мажлиса

⁷⁷ Текст закона доступен на <https://lex.uz/docs/6430278>

Республики Узбекистан, Федерации профсоюзов Узбекистана, Совете Министров Республики Каракалпакстан и была направлена на реализацию хокимам областей.

Республиканская рабочая группа также разработала **план по обеспечению занятости женщин в каждом районе и городе**. В результате реализации этого плана создана система обеспечения занятости женщин, включающая в себя оплачиваемые общественные работы, выделение субсидий, выдачу трудовых удостоверений самозанятым женщинам и их переподготовку по профессии.

В период с 2020 по 2022 гг., система «Женская тетрадь» предоставила практическую помощь многим нуждающимся женщинам. На 1-ом этапе помощь была оказана 430 275 тыс. женщинам, на 2-ом этапе 450 870 тыс. женщинам, на 3-м этапе 641 816 тыс. женщинам. На 4-ом этапе охват расширен до миллиона женщин, и они получили поддержку для улучшения качества своей жизни.

По результатам последних исследований и на основе диалогов, в 2023 году в «Женскую тетрадь» включены 1 млн. 680 тыс. нуждающихся женщин. «Индивидуальные программы» и «Дорожные карты», направленные на решение проблем женщин из этого списка, были представлены Кенгашам районных (городских) народных депутатов и введена система подтверждения этих документов в их сессиях.

В список 4-го этапа «Женской тетради» включены женщины следующих категорий:

1-категория: безработные женщины, нуждающиеся в социальной защите;

2-категория: нуждающиеся женщины, желающие заняться бизнесом;

3-категория: нуждающиеся женщины без кормильца, которым необходимо отремонтировать свое жилье;

4-категория: малообеспеченные женщины с инвалидностью I и II группы, нуждающиеся в социальной помощи, а также нуждающиеся в неотложной медицинской помощи.

5-категория: малообеспеченные женщины, нуждающиеся в жилье, часть из них должна быть обеспечена жильем, а другой части должна быть выплачена компенсация за аренду;

6-категория: нуждающиеся женщины, имеющие на иждивении детей-инвалидов.

Обеспечение занятости женщин, включенных в «Женскую тетрадь»,

возложено на **Министерство занятости и сокращения бедности**, кроме того, за это отвечают и **заместители хокимов по экономическим вопросам**. Для этого создан механизм эффективного контроля и требования еженедельного выполнения утвержденных **«индивидуальных программ»**.

Заместители хокимов по вопросам экономики, а также семьи и женщин имеют целевые планы по обеспечению постоянным источником дохода каждую женщину, внесенную в «тетради» по профессиональному обучению, трудоустройству, выделению недвижимости, субсидий.

Важным направлением становится принятие мер по развитию женского предпринимательства. Развитие женского предпринимательства – одно из приоритетных направлений в обеспечении гендерного равенства на рынке труда и обеспечения достойных условий труда с учетом гендерной проблематики. Одна из приоритетных задач, стоящих перед данным сектором, – доведение доли соотечественниц среди субъектов предпринимательства до 40%.

Помимо создания рабочих мест для женщин, важно обеспечить достойные условия занятости для них, гарантии продвижения по службе, защиту от риска домогательств на рабочем месте, учет их мнений при принятии решений в трудовом коллективе. Гендерный аудит призван способствовать решению вышеуказанных задач.



РАЗДЕЛ 2

МЕХАНИЗМ И МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА

2.1. ПОНЯТИЕ, ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА

Сегодня общепризнанно, что эффективность гендерной политики зависит от внедрения комплексного гендерного подхода (КГП). Комплексный гендерный подход и гендерный аудит неразрывно связанные друг с другом понятия, в которых необходимо разобраться.



Согласно ст. 3 Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин»:

комплексный гендерный подход – организация государственными органами и организациями своей деятельности, в том числе проведение кадровой политики в соответствии с законодательством о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин.



Задача комплексного гендерного подхода – интегрировать гендерный аспект во все цели, мероприятия, системы, структуры и распределение ресурсов организации (людских и финансовых). Гендерное равенство не должно рассматриваться как «несущественный вопрос» или «второстепенная задача», к которой приступают лишь после того, как решены «другие проблемы». Наоборот, гендерный аспект должен быть включен и должен пронизывать все мероприятия и инициативы на всех уровнях организации⁷⁸.

⁷⁸ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007.

Одним из инструментов обеспечения КГП, наряду с гендерным бюджетированием, гендерной статистикой, гендерно-правовой экспертизой, является гендерный аудит.

Инструменты комплексного гендерного подхода

гендерная статистика ст.8 Закона Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин»	гендерная экспертиза ст.7 Закона Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин»	гендерное бюджетирование Стратегия достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 г.	гендерный аудит ст. 81 - 82. ст.8 Закона Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин»
---	---	--	---

Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» закрепляет понятие гендерного аудита. Положения о гендерном аудите были закреплены Законом от 15.12.2022 г. №ЗРУ-809 «О внесении дополнений и изменений в Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин».



Гендерный аудит – это изучение и оценка состояния соблюдения требований законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин, а также комплексного гендерного подхода **в деятельности государственных органов и организаций**, в том числе при проведении кадровой политики.

(Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин», Статья 3.)

Согласно Руководству МОТ по проведению гендерного аудита, гендерный аудит:

- *определяет, насколько эффективны действующие в организации правила внедрения комплексного гендерного подхода, а также система поддержки их исполнения; насколько они взаимно дополняют друг друга и соблюдаются ли на практике;*

- *отслеживает и оценивает относительный прогресс в продвижении гендерного равенства;*
- *устанавливает исходные принципы и критерии;*
- *выявляет «узкие места» и проблемы;*
- *рекомендует методы решения этих проблем и предлагает новые, более эффективные стратегии;*
- *фиксирует положительный опыт в достижении гендерного равенства⁷⁹.*

Основная цель гендерного аудита – содействовать самообучению организации методам эффективного применения комплексного гендерного подхода в политике, программах и функционировании организации, а также оценить, в какой степени принятая политика находит отражение в работе:

- *организации;*
- *подразделения;*
- *отдельных сотрудников.*



Задачи гендерного аудита:

- расширить понимание того, насколько комплексный гендерный подход применяется в деятельности организации и работе ее сотрудников;
- оценить степень внедрения комплексного гендерного подхода в плане предоставления гендерно чувствительных продуктов и услуг;
- выявить и распространить информацию о методах, правилах и отношении к гендерным вопросам, благодаря которым стало возмож-

⁷⁹ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.13.

ным более эффективно внедрять в организации комплексный гендерный подход;

- оценить объем ресурсов, выделенных и израсходованных на внедрение комплексного гендерного подхода;
- определить, насколько гендерно-чувствительной является кадровая политика организации;
- изучить соотношение численности мужчин и женщин в организации на разных уровнях;
- сформулировать исходные принципы и критерии внедрения в организации комплексного гендерного подхода, с тем, чтобы можно было на постоянной основе проводить сопоставительный анализ показателей продвижения гендерного равенства;
- оценить прогресс в осуществлении планов действий по обеспечению гендерного равенства и, при необходимости, предложить изменения;
- выявить возможности для дальнейшего улучшения работы и предложить возможные стратегии более эффективного выполнения плана действий⁸⁰.

Согласно **статье 8 Закона «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин»**, основными **задачами гендерного аудита** являются:

- *изучение соотношения количества женщин и мужчин в государственных органах и организациях;*
- *изучение состояния организации государственными органами и организациями своей деятельности на основе комплексного гендерного подхода;*
- *оценка состояния исполнения законодательства в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин;*
- *разработка предложений по обеспечению равных прав и возможностей для женщин и мужчин.*

⁸⁰ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.14 – 15.

Задачи гендерного аудита согласно Руководства МОТ:	Задачи гендерного аудита согласно Закона «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин»
<p>расширить понимание того, насколько комплексный гендерный подход применяется в деятельности организации и работе ее сотрудников</p>	<p>изучения состояния организации государственными органами и организациями своей деятельности на основе комплексного гендерного подхода;</p>
<p>оценить степень внедрения комплексного гендерного подхода в плане предоставления гендерно чувствительных продуктов и услуг;</p>	<p>изучения соотношения количества женщин и мужчин в государственных органах и организациях;</p>
<p>выявить и распространить информацию о методах, правилах и отношении к гендерным вопросам, благодаря которым стало возможным более эффективно внедрять в организации комплексный гендерный подход;</p>	<p>оценка состояние исполнения законодательства в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин;</p>
<p>оценить объем ресурсов, выделенных и израсходованных на внедрение комплексного гендерного подхода;</p>	<p>разработка предложений по обеспечению равных прав и возможностей для женщин и мужчин</p>
<p>определить, насколько гендерно-чувствительной является кадровая политика организации;</p>	
<p>изучить соотношения численности мужчин и женщин в организации на разных уровнях;</p>	
<p>сформулировать исходные принципы и критерии внедрения в организации комплексного гендерного подхода;</p>	
<p>оценить прогресс в осуществлении планов действий по обеспечению гендерного равенства</p>	
<p>выявит возможности для дальнейшего улучшения работы и предложить возможные стратегии более эффективного выполнения плана действий</p>	

В целом, гендерный аудит направлен на оценку **уровня обеспечения комплексного гендерного подхода в деятельности государственных органов и организаций**, в частности, на оценку уровня осведомленности го-

сударственных органов и организаций, их руководителей и сотрудников о гендерной политике, соблюдении ими законодательства о гендерном равенстве.



В ходе гендерного аудита дается оценка **кадровой политике** в государственных органах, включая условия приема на работу, справедливости продвижения по карьерной лестнице, благоприятным условиям труда.

Таким образом, гендерный аудит:

- расширяет коллективные возможности организации в плане гендерного анализа работы, выявляет сильные и слабые стороны организации в деле продвижения гендерного равенства;
- помогает организации самостоятельно разработать предложения по внедрению комплексного гендерного подхода с учетом особенностей организации;
- укрепляет командный дух, стимулирует анализ и обмен информацией, с тем, чтобы активизировать процесс самообучения организации гендерному подходу⁸¹.



⁸¹ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.15.

2.2. ПРИНЦИПЫ ПРОВЕДЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА. ГАРАНТИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА

Цель гендерного аудита – это содействие ведомству в реализации гендерного законодательства и совершенствовании кадровой политики. **Гендерный аудит** – это диалог между группой экспертов-аудиторов и ведомством, где проводится гендерный аудит. В целом, **гендерный аудит** – это процесс самооценки ведомства, а гендерные аудиторы оказывают методологическую помощь в проведении самооценки. По итогам гендерного аудита предоставляются рекомендации, подготовленные гендерными аудиторами с участием представителей ведомства, где проводится гендерный аудит. Никакие меры наказания в отношении руководства не применяются.

Для достижения этой цели необходимо соблюдение следующих принципов:



При проведении гендерного аудита используется принцип активного участия в нем сотрудников организации, что способствует обучению сотрудников, их причастности к проведению аудита и его результатам. Совместное участие также помогает мотивировать и обучить эффективным методам оценки собственной работы и организации в целом⁸².

Гендерный аудит – это инструмент и процесс, основанный на принципах **активного участия**. Он содействует процессу самообучения организации методам эффективного применения на практике комплексного гендерного подхода⁸³.

Эффективность проведения гендерного аудита зависит от следующих условий:

- *привлечение опытных и специально обученных специалистов по гендерным вопросам;*
- *назначение координатора рабочей группы для организации деятельности рабочей группы;*
- *гендерный баланс в рабочей группе;*
- *четкое распределение функций между членами рабочей группы на каждом этапе*
- *наличие четкого и подробного, согласованного плана-графика;*
- *проведение консультаций с женскими ННО;*
- *правильный выбор времени проведения гендерного аудита.*

Как показывает международный и зарубежный опыт, соблюдение вышеуказанных условий создает условия для эффективности гендерного аудита и практической значимости рекомендаций по итогам проведения гендерного аудита.

2.3. ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА

В Руководстве МОТ по проведению гендерного аудита указаны следующие основные этапы гендерного аудита:

- Подразделение добровольно принимает **решение о проведении гендерного аудита** и направляет соответствующий **запрос** в структуру организации, занимающейся координацией аудита.

⁸² Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.14.

⁸³ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.13.

- Официально согласовываются **даты проведения аудита**, и назначается **координатор** аудита из числа сотрудников подразделения.
- Отбирается группа организаторов аудита в составе 3–4 человек; начинается **предварительная подготовка к аудиту**.
- За две недели до встречи аудиторов с сотрудниками подразделения начинается **предварительный анализ документации**.
- В течение двух недель в подразделении проходит гендерный аудит.
- В течение двух недель аудита проводятся **совместные семинары, собеседования, информационные встречи и консультации** с партнерскими организациями.
- В последний день аудита организаторы обсуждают со всеми сотрудниками подразделения **проект рекомендаций и формулируют план действий**.
- В течение месяца проект **итогового отчета** передается в подразделение для уточнения содержащихся в нем фактов.
- Затем, в течение месяца, отчет окончательно дорабатывается.
- Подразделение отвечает за выполнение рекомендаций аудита. Структура организации, координирующая проведение аудитов в организации предоставляет технические консультации по вопросам осуществления рекомендаций⁸⁴.

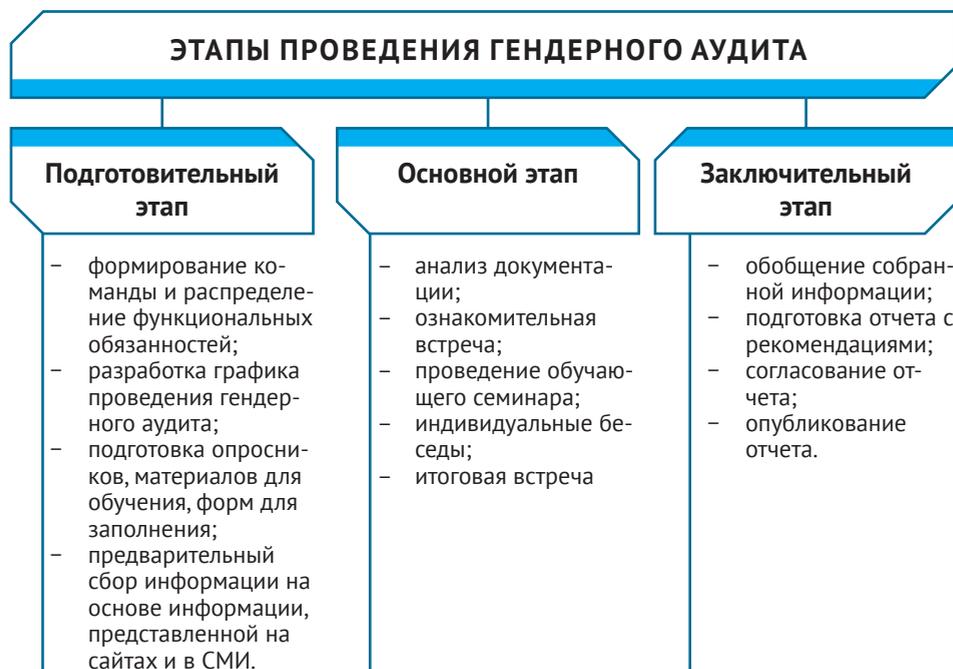
В целом, процесс гендерного аудита включает:

- подготовительный этап (формирование команды и распределение функциональных обязанностей, согласование сроков, разработка графика проведения гендерного аудита, подготовка опросников, материалов для обучения, форм для заполнения, предварительный сбор информации на основе информации, представленной на сайтах и в СМИ);
- анализ соответствующих документов и статистических данных, принятых в рамках ведомства (внутренние документы, положения, инструкции, приказы) или касательно ведомства (законы, подзаконные акты, концепции и стратегии);
- сбор информации и изучение ситуации на основе устного общения в ходе ознакомительной встречи, индивидуальных бесед и итоговой встречи;
- обучение на семинаре, организованном в рамках гендерного аудита;
- обобщение собранной информации и подготовка отчета с рекомендациями.

⁸⁴ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.46.

Этапы проведения гендерного аудита

Подготовительный этап	Основной этап	Заключительный этап
<ul style="list-style-type: none"> – формирование команды и распределение функциональных обязанностей; – разработка графика проведения гендерного аудита; – подготовка опросников, материалов для обучения, форм для заполнения; – предварительный сбор информации на основе информации, представленной на сайтах и в СМИ. 	<ul style="list-style-type: none"> – анализ документации; – ознакомительная встреча; – проведение обучающего семинара; – индивидуальные беседы; – итоговая встреча 	<ul style="list-style-type: none"> – обобщение собранной информации; – подготовка отчета с рекомендациями; – согласование отчета; – опубликование отчета.



1. Подготовительный этап

а) Планирование процесса проведения гендерного аудита

Обычно аудит проходит в течение 10 рабочих дней, но решающую роль при этом играет подготовительный период, от которого зависит успех всего мероприятия⁸⁵.

Перед началом аудита группе следует:

- разработать схему подготовки отчета;
- договориться о распределении обязанностей при написании различных разделов отчета;
- выбрать члена группы, который(ая) сведет все части воедино в тексте итогового отчета⁸⁶.

После формирования рабочей группы важно четко распределить функции и задания для каждого члена рабочей группы. Члены рабочей группы под руководством координатора разрабатывают проект плана-графика проведения гендерного аудита. План-график согласовывается с руководством ведомства, в котором планируется проведение гендерного аудита.

б) Гендерно-правовая экспертиза как часть процесса гендерного аудита

При подготовке к проведению гендерного аудита можно направить запрос в ведомство для получения необходимой документации для анализа. Некоторая часть документов может быть изучена на месте.

Материалы для анализа документации берутся из пакета документов для аудита. По согласованию с подразделением группы организаторов отбирают документы, наиболее полно отражающие его работу. Документы должны датироваться двумя-тремя годами до аудита, исключение составляют более ранние ключевые документы, действующие по сей день⁸⁷.

В ходе предварительного изучения и анализа деятельности ведомства рекомендуется в том числе:

- изучение вебсайта данного ведомства (например, наличие гендерной статистики на сайте, освещение гендерных вопросов);
- изучение нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность

⁸⁵ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.29.

⁸⁶ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.35.

⁸⁷ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.39.

ведомства (наличие принципа учета гендерного равенства), включая концепции развития до 2030 года;

- *изучение и гендерный анализ ведомственных документов и других документов, полученных заранее по запросу в ведомство;*
- *анализ гендерной статистики по ведомству, полученной заранее по запросу в ведомство.*
- *внутренние правила и этический кодекс;*
- *гендерная стратегия ведомства (в случае наличия).*

Другими словами, проводится гендерно-правовая экспертиза документов, принимаемых в отношении ведомства или в рамках ведомства. То есть, процесс проведения гендерного аудита включает в себя гендерно-правовую экспертизу.

При оценке документации оценивается:

- *наличие и учет принципа гендерного равенства и недопустимости дискриминации на рабочем месте;*
- *наличие положений и механизмов защиты от домогательств на рабочем месте (запрет и механизмы);*
- *гендерный баланс в руководстве и на уровне принятия решений;*
- *наличие отдельных положений касательно женщин и гендерного равенства;*
- *наличие механизма по вопросам гендерного равенства;*
- *ведение гендерной статистики как одной из функций.*

Важно, чтобы анализу подверглись все документы – как имеющие, так и не имеющие прямого отношения к гендерным вопросам:

- анализ с точки зрения комплексного гендерного подхода. Наиболее важную информацию о внедрении гендерного аспекта в деятельность подразделения в целом можно получить именно из документов общего характера, не посвященных специально гендерным проблемам;
- документы, которые посвящены гендерным вопросам, либо уделяют им значительное внимание – это прекрасные примеры положительного опыта. Однако значительно большую информацию об «узких местах» можно почерпнуть из материалов, которые уделяют ключевому гендерному аспекту меньше внимания, затрагивают его нечетко, «по касательной», либо вообще не затрагивают;
- не следует рассматривать анализ документации как способ провести гендерную экспертизу уже существующих, завершенных документов. Цель анализа – основываясь на имеющихся документах, сформулировать принципы и критерии гендерного подхода при написании документов в будущем.

Гендерная чувствительность документа определяется не только содержащейся в нем информацией, но и его концепцией, стилем и тоном. Вот почему важно анализировать как гендерные материалы, так и документы, не затрагивающие эту проблему⁸⁸.

Необходимо ответить на следующие основные вопросы:

- *Каким образом данный предмет или вопрос по-разному сказывается на мужчинах и женщинах?*
- *Почему он сказывается на них по-разному?*
- *Что предпринимается в связи с этим?*⁸⁹

Таким образом, на данном этапе:

- можно дать оценку вебсайту организации/ведомства, где планируется проведения гендерного аудита;
- дать предварительную оценку документации организации/ведомства, где планируется проведение гендерного аудита.

Отметим, что законодательство Узбекистана предусматривает положения касательно проведения гендерно-правовой экспертизы. Согласно Закону, гендерно-правовая экспертиза – анализ нормативно-правовых актов и их проектов на предмет соответствия принципам обеспечения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин⁹⁰. Принято Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 30 марта 2020 г. №192 «Об утверждении Положения о порядке проведения гендерно-правовой экспертизы нормативно-правовых актов и их проектов»⁹¹.



Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин»

Статья 7. Гендерно-правовая экспертиза

Гендерно-правовая экспертиза нормативно-правовых актов и их проектов проводится государственными органами и иными организациями по соответствующим направлениям деятельности.

В случае установления несоответствия нормативно-правового акта или его проекта принципам обеспечения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин, заключение гендерно-право-

⁸⁸ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007.

⁸⁹ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.42.

⁹⁰ Текст закона доступен на <https://lex.uz/docs/4494873>

⁹¹ Текст документа доступен на <https://lex.uz/docs/4777293#4777604>

вой экспертизы направляется на рассмотрение в орган, разработавший или принявший данный нормативно-правовой акт.

Гендерно-правовая экспертиза нормативно-правовых актов и их проектов направлена на:

- выявление несоответствия нормативно-правового акта или его проекта принципам обеспечения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин, создающего возможность прямой или косвенной дискриминации по признаку пола;
- общую оценку последствий принятия проекта нормативно-правового акта, создающего возможность прямой или косвенной дискриминации по признаку пола;
- выявление возможных рисков дискриминационного характера в процессе применения нормативно-правовых актов;
- разработку рекомендаций, направленных на устранение выявленных норм, допускающих прямую или косвенную дискриминацию по признаку пола.

Вышеизложенное означает, что в команде гендерных аудиторов должен быть юрист, владеющий навыками и опытом проведения гендерно-правовой экспертизы.

В справочной информации по итогам предварительного анализа можно указать, что документация ведомства носит:

- *гендерно-нейтральный характер;*
- *гендерно-чувствительный характер;*
- *гендерно-дискриминационный характер.*

в) Гендерная статистика как важнейший инструмент в процессе проведения гендерного аудита

Процесс проведения гендерного аудита – это процесс оценки и мониторинга в целях выявления проблем и их причин, а также в целях разработки рекомендаций для улучшения ситуации. Эффективность оценки и мониторинга зависит от наличия статистических данных. Гендерная статистика – важный инструмент для анализа и оценки гендерной политики.

В последние годы в Узбекистане уделяется особое внимание совершенствованию системы сбора гендерной статистики. С принятием в 2019 г. Закона Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для мужчин и женщин» роль гендерной статистики, в качестве одного из важнейших элементов гендерной политики, начала возрастать. Согласно ст. 8 данного Закона «органы государственной статистики осуществляют сбор, обработку, накопление, хранение, анализ и публикацию статистической ин-

формации, отражающей положение женщин и мужчин во всех сферах жизни общества на основе гендерных показателей». Кроме того, один из разделов главы 4 Стратегии по достижению гендерного равенства в Узбекистане до 2030 г. посвящен гендерной статистике и разработан целый ряд мер по улучшению ведения гендерной статистики. Согласно гендерной Стратегии «необходимо организовать ведение гендерной статистики в министерствах и ведомствах, организациях, учреждениях, органах самоуправления граждан и институтах гражданского общества, обеспечить согласование этих показателей, а также наладить регулярное предоставление национальной гендерной статистики организациям, проводящим международные рейтинги и индексы по гендерным вопросам».

Согласно Закону «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин», гендерная статистика – часть государственной статистики, включающая дезагрегированные по признаку пола данные о положении женщин и мужчин во всех сферах жизнедеятельности общества, отражающая соответствующее положение лиц разного пола во всех сферах социально-политической жизни, освещающая гендерные проблемы и отношения в обществе⁹².



Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин»

Статья 8. Формирование гендерной статистики

Органы государственной статистики осуществляют сбор, обработку, накопление, хранение, анализ и публикацию статистической информации, отражающей положение женщин и мужчин во всех сферах жизни общества на основе гендерных показателей.

Формирование гендерных показателей основывается на:

- государственных статистических наблюдениях, осуществляемых органами государственной статистики;
- административных данных органов государственного управления;
- статистических наблюдениях, систематически осуществляемых органами государственного и хозяйственного управления, органами исполнительной власти на местах.
- Гендерные показатели могут быть также сформированы на основе статистических данных органов самоуправления граждан, негосударственных некоммерческих организаций и других институтов гражданского общества.

⁹² Текст закона доступен на <https://lex.uz/docs/4494873>

Важным шагом стало создание сайта **gender.stat.uz**. Данный сайт представляет собой первую попытку создания электронной базы данных гендерной статистики с целью дальнейшего совершенствования информации в гендерном аспекте, регулярного и своевременного выпуска данных в разбивке по полу⁹³.

Постановлением Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему усилению гарантий трудовых прав и поддержке предпринимательской деятельности женщин» Государственному комитету по статистике, совместно с рядом министерств и ведомств Республики Узбекистан, поручено размещение на веб-сайте **gender.stat.uz** **минимальных гендерных показателей** и других сведений, рекомендованных Комиссией по статистике Организации Объединенных Наций, и их постоянное обновление⁹⁴.

Наличие надежных и достоверных статистических данных – важное условие для эффективности гендерного аудита. В рамках подготовительного этапа необходимо собрать статистические данные, дезагрегированные по полу, касательно ведомства, где планируется проведение гендерного аудита, включая такие данные, как количество женщин, работающих в ведомстве, количество женщин на руководящих должностях и так далее.

Вышеизложенное означает, что в команде гендерных аудиторов должен быть опытный эксперт по вопросам гендерной статистики.

2. Основной этап

После предварительного анализа документации и подготовки предварительной справочной информации о ведомстве проводится ознакомительный визит в ведомство.

В ходе ознакомительного визита проводится встреча с руководством ведомства. В ходе встречи обсуждаются предварительная справочная информация и вносятся уточнения по интересующим вопросам.

В рамках гендерного аудита рекомендуется проведение семинара для всех представителей ведомства в целях:

1. *ознакомления с процессом гендерного аудита, целями и задачами;*
2. *презентации предварительной справочной информации о соблюдении гендерного равенства в ведомстве;*

⁹³ <https://gender.stat.uz/ru/obshchie-svedeniya>

⁹⁴ Постановление Президента Республики Узбекистан №ПП-4235 от 7 марта 2019 г. «О мерах по дальнейшему усилению гарантий трудовых прав и поддержке предпринимательской деятельности женщин». Текст документа доступен на <https://lex.uz/docs/4230938>

3. *повышения информированности о гендерной политике в стране в целом;*
4. *совместного обсуждения вопросов обеспечения комплексного гендерного подхода в ведомстве.*

В ходе семинара или после него, согласно плану-графику, следует провести индивидуальные беседы с сотрудниками на основе подготовленных членами рабочей группы вопросников. Содержание бесед не разглашается. Письменные вопросники заполняются анонимно.

До начала аудита координатор аудита из числа сотрудников подразделения составляет график собеседований, и группе организаторов предоставляется возможность изучить и согласовать этот график.

Следует приложить максимум усилий к тому, чтобы все сотрудники подразделения получили возможность высказать свое мнение. Нужно разработать набор ключевых вопросов. Один из источников вопросов – анализ документации подразделения. Важно завершить анализ документации до начала индивидуальных собеседований, поскольку анализ всегда указывает на области, на которые следует взглянуть более внимательно с гендерной точки зрения. Кроме того, анализ документации дает богатый материал для планирования собеседований и формулировки вопросов для них.

Группа организаторов решает, каким образом назначать аудиторов для проведения собеседований. Те, кто проводят интервью, должны в самом начале разъяснить собеседнику подходы гендерного аудита, цели собеседования и тот вклад, который оно вносит в процесс аудита. Таким образом не только обеспечивается осведомленность интервьюируемого, но и устанавливается профессиональный тон беседы⁹⁵.

Назначая собеседования, аудиторы должны разъяснить всем сотрудникам подразделения, что их высказывания останутся анонимными – они не будут цитироваться, передаваться руководству или приводиться в отчете. При этом следует обозначить различие между сохранением анонимности источника и конфиденциальностью собранной информации. Цель аудита – собрать данные о деятельности подразделения в продвижении гендерного равенства, и один из используемых инструментов – собеседования с сотрудниками. Соответственно, полученную в ходе интервью информацию нельзя назвать конфиденциальной, поскольку она будет отражена в общих выводах и положениях итогового отчета⁹⁶.

⁹⁵ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.43.

⁹⁶ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.44.

Таким образом, если на первом подготовительном этапе основным источником информации для проведения гендерного аудита являются вебсайт и документация, в ходе основного этапа – основным источником информации являются руководство и сотрудники организации/ведомства, где проводится гендерный аудит.

3. Заключительный этап

На основе обобщения итогов анализа документации и результатов опросов и бесед члены рабочей группы готовят выводы и рекомендации по итогам гендерного аудита. Главный результат аудита – отчет, который включает в себя рекомендации по улучшению работы и конкретные меры, направленные на последовательное выполнение подразделением/организацией рекомендаций аудиторов⁹⁷. Итоговый отчет не должен превышать 30 страниц.

Выводы и рекомендации направляются в Республиканскую комиссию по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи **не позднее десяти рабочих дней** после проведения гендерного аудита.

Информация о результатах гендерного аудита размещается на официальном веб-сайте Федерации профсоюзов Узбекистана./ <https://kasaba.uz/ru/>

2.4. ПОСЛЕДУЮЩИЕ МЕРЫ ПО ИТОГАМ ПРОВЕДЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА

После проведения гендерного аудита в рамках ведомства следует принять **План действий по выполнению полученных рекомендаций**, включающий меры по повышению осведомленности персонала по вопросам гендерного равенства.

После ознакомления персонала подразделения с основными выводами и рекомендациями аудиторов, а также определения и уточнения направлений для возможных будущих действий, организаторы аудита выполняют следующее:

- помогают разработать план действий;
- предлагают сформировать координационную или специальную группу (в составе не более четырех членов) для последующего контроля за выполнением рекомендаций аудита;

⁹⁷ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. – С.15.

- определяют 3-4 важные сферы, в которых в течение года должны произойти улучшения; при этом следует сосредоточить внимание на видимых, целесообразных и достижимых изменениях;
- обсуждают с сотрудниками ведомства, кто, как, когда и чем может помочь им инициировать изменения в указанных сферах;
- еще раз отмечают, что ответственность за выполнение разработанного плана и за предоставление соответствующей информации структуре, координирующей проведение гендерного аудита, лежит на руководителе.

По итогам проведения гендерного аудита, в рамках ведомства/организации, где проводится гендерный аудит, должны принять меры:

- по размещению информации о мерах, принимаемых в рамках ведомства в целях продвижения гендерного равенства;
- по приведению документации в соответствии с гендерным законодательством;
- по повышению информированности всех сотрудников по вопросам гендерного равенства.

2.5. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА В УЗБЕКИСТАНЕ

В нашей стране создаются прочные правовые основы в области достижения равных прав и возможностей женщин и мужчин, обеспечения их равного участия в управлении обществом и государственными делами, поддержки женщин с социально-правовой точки зрения.

Также принимаются специальные стратегии и программы, направленные на обеспечение равного участия женщин и мужчин во всех сферах общественно-политической жизни нашей страны, совершенствуются механизмы обеспечения гендерного равенства.

Гендерный вопрос касается не только женских организаций, он затрагивает работу всех организаций.

Следует признать, что за последние годы в нашей стране были предприняты важные шаги по обеспечению гендерного равенства в правах, повышению общественно-политической активности женщин, расширению их участия в государственном управлении.

В разделе III настоящего исследования описан практический опыт участия профсоюзов в обеспечении права женщин на труд.

Трудовые права женщин, желающих заниматься предпринимательством, и вновь создаваемые рабочие места перечислены в **Приложении 1**

– «Анкета для изучения текущего состояния деятельности, связанной с обеспечением трудовых прав женщин и развитием предпринимательства среди них». После изучения результатов данного анкетирования, в сотрудничестве с социальными партнерами, они будут представлены правительству в виде информации.

При этом права женщин и девушек на условия труда изучаются на общественной основе в организациях, в которых они являются членами профсоюзов. Сегодня к системной работе по охране труда приступили представители около 40 тыс. работников данной сферы. Исследования проводятся в различных сферах экономики, а также регионов на основе анкеты, указанной в **Приложении 2** – «Анкета о состоянии условий труда на рабочих местах, созданных для выпускников женских и профессиональных колледжей в предприятиях, организациях и учреждениях».

В стране внедрена практика предоставления работодателям предложений по устранению недостатков, выявленных при проведении общественного контроля, с предоставлением соответствующих документов.

В рамках продолжения текущей работы по расширению прав и возможностей профсоюзов в проведении гендерных аудитов выделяется важность адресности системных реформ.

Республика Узбекистан ратифицировала такие Конвенции Международной организации труда, как «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд» (№100), «Об охране материнства» (№103) и «О дискриминации в области труда и занятий» (№111). Упомянутые законы «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» и «О защите женщин от притеснения и насилия», существенно повысили эффективность работы в данном направлении.

На основе Закона Республики Узбекистан «О внесении дополнений и изменений в Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» от 15 декабря, 2022 г. №ЗРУ-809, Федерация профсоюзов Узбекистана утверждена для проведения гендерного аудита в рамках общественного контроля за деятельностью государственных органов и организаций.

Гендерный аудит проводится в соответствии с утвержденным трехлетним планом Федерацией профсоюзов Узбекистана в государственных органах и организациях в рамках общественного контроля.

Гендерный аудит проводится на основе методики проведения гендерного аудита, с учетом специфики деятельности государственных органов и организаций.

Для проведения гендерного аудита на общественных началах могут быть привлечены специалисты с соответствующими знаниями и опытом.

Информация и предложения по результатам гендерного аудита направляются в Республиканскую комиссию по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи в течение десяти рабочих дней после проведения гендерного аудита.

Республиканская комиссия по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи рассматривает информацию и предложения по результатам гендерного аудита в течение одного месяца. По итогам этого рассмотрения Республиканская комиссия принимает меры для поэтапного внедрения комплексного гендерного подхода в деятельность государственных органов и организаций, включая кадровую политику, и осуществляет контроль за их реализацией.

Информация о результатах гендерного аудита размещается на официальном веб-сайте Федерации профсоюзов Узбекистана⁹⁸.

Гендерный аудит – это оценка соблюдения требований законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин, а также комплексного гендерного подхода в деятельности государственных органов и организаций, включая кадровую политику.

Основными задачами гендерного аудита являются:

изучение соотношения количества женщин и мужчин в государственных органах и организациях;

изучение состояния своей деятельности государственными органами и организациями на основе комплексного гендерного подхода;

оценка состояния исполнения законодательства в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин;

разработка предложений по обеспечению равных прав и возможностей для женщин и мужчин⁹⁹.

29 декабря 2022 г. Кенгаш Законодательной Палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан и Кенгаш Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан приняли Совместное Постановление «О мерах по реализации резолюции Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций от 14 декабря 2022 г. «Об усилении роли парламентов в ускорении достижения целей устойчивого развития». Утверждена «Дорожная карта» реализации целей устойчивого развития на 2023 – 2024 гг.

Разработаны XIII глав «Дорожной карты», в которой определены механизмы реализации 57 мер, их конкретные сроки реализации, а также ответственные.

⁹⁸ Статья 82 Закона Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» от 02.09.2019 г. №3РУ-562 <https://lex.uz/docs/6314592>

⁹⁹ Статья 82 Закона Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» от 02.09.2019 г. №3РУ-562 <https://lex.uz/docs/6314592>

В соответствии с разделом VIII, пунктом 32 «Об обеспечении гендерного равенства путем поддержки полного, равноправного и широкого участия женщин в парламентской деятельности и законотворческом процессе», предусматривается проведение гендерного аудита в государственных органах и организациях в рамках общественного контроля.

В рамках данного мероприятия были определены ряд задач. В частности:

1. Разработка **методики гендерного аудита**, учитывая особенности деятельности государственных органов и организаций.

2. Подготовка и реализация **трехлетнего плана** проведения гендерного аудита.

Обсуждение информации и предложений, полученных в результате гендерного аудита на заседании Республиканской комиссии по повышению роли женщин и девушек в обществе, гендерному равенству и вопросам семьи.

Начата планомерная работа по реализации полномочий, предоставленных законом профсоюзам.

Первое. В целях обеспечения реализации закона определены организационные меры Федерации профсоюзов.

В частности, в январе 2023 г. исполком Федерации профсоюзов Узбекистана принял соответствующее решение, в котором были **определены должностные лица, ответственные за его исполнение.**

Установлено, что Федерация профсоюзов Узбекистана проведет общественный гендерный аудит в государственных органах и организациях на основе трехлетнего плана, с целью повышения роли женщин в обществе, достижения равенства женщин и мужчин в гендерных правах, участия в реализации государственной политики по укреплению семьи и защите материнства, отцовства и детства.

Второе. В связи с тем, что Федерация профсоюзов Узбекистана должна проводить общественный гендерный аудит в государственных органах и организациях, на основе трехлетнего плана, принято решение **организовать обучающий семинар.**

Для организации практического обучающего семинара для инспекторов и экспертов гендерного аудита на высоком уровне были привлечены эксперты отрасли.

Разработана программа практического обучающего семинара для специалистов, осуществляющих гендерный аудит (**Приложение 3**).

31 января 2023 г. Заместитель Премьер-министра Республики Узбекистан – Зулайхо Махкамова, Председатель Комитета по делам женщин и девочек и гендерному равенству Сената Олий Мажлиса Республики Узбе-

кистан – Малика Кадирханова, председатель комитета по делам семьи и женщин Министерства по борьбе с бедностью и занятости – Озода Парпибаева, Председатель Федерации профсоюзов Узбекистана – Бахтиёр Махмадалиев, в сопровождении своих команд провели обучающий семинар для специалистов по вопросам гендерного аудита и развития практических навыков его проведения.

На учебном семинаре, помимо освещения содержания и сущности Закона, были рассмотрены вопросы обеспечения гендерного равенства в Узбекистане, достигнутые результаты и приоритетные задачи, вопросы связанные с гендерным равенством на государственной службе, меры по устранению гендерной сегрегации, сбор и анализ гендерной статистики, а также проблемы и пути их решения в обеспечении гендерного равенства в трудовых отношениях. Также обсуждались вопросы выполнения рекомендаций комитета ООН, возможности гендерной политики, направленной на улучшение социального статуса женщин.

Также был организован тренинг в рамках Программы USAID по правовой реформе в Узбекистане для представителей государственных ведомств. Тренинг проводился 11-12 мая 2023 г. Учебно-методические материалы, выводы и рекомендации по итогам тренинга легли в основу данного пособия.

Третье. Согласно решению Исполкома Федерации профсоюзов Узбекистана, в целях проведения широкой разъяснительной работы среди населения и субъектов предпринимательства, разработан **план-график разъяснения сущности и значения Закона №ЗРУ-809 от 15 декабря 2022 г.** В соответствии с утвержденным планом-графиком, определены задачи по разъяснению сущности и значения Закона среди населения.

В рамках социального сотрудничества Федерации профсоюзов Узбекистана, Министерства юстиции Республики Узбекистан, Комитета по делам семьи и женщин при Министерстве по борьбе с бедностью и занятости был утвержден график «Проведения информационно-просветительских мероприятий по реализации Закона Республики Узбекистан *«О внесении дополнений и изменений в Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин»* от 15 декабря, 2022 г. №ЗРУ-809.

В плане-расписании указаны дата, время, место, должностные лица, а также точный контингент и количество участников мероприятия. Разъяснительные и информационно-просветительские мероприятия были проведены в Республике Каракалпакстан, областях и городе Ташкенте. По окончании мероприятий участникам было предложено проведение разъяснительных работ в своих коллективах.

Для популяризации закона были подготовлены и распространены буклеты и листовки. Информация предоставлялась в виде аудио, видео и текстов через социальные сети. Основной акцент был сделан на создании равных прав и возможностей для женщин и мужчин в сфере труда, а также объяснялось, что данный вопрос будет дальше изучаться представительными органами работников.

Четвертое. Разработана методика проведения гендерного аудита в государственных органах и организациях, а также подготовлен проект трехлетнего плана.

Задача проведения гендерного аудита возложена на Федерацию профсоюзов Узбекистана. Важно подчеркнуть, что этот аудит будет проводиться в рамках общественного контроля в государственных органах и организациях в соответствии с утвержденным трехлетним планом.

Было отмечено, что гендерный аудит ориентирован на изучение трудовых отношений, возможностей, создаваемых для женщин и мужчин в организациях. Он также направлен на обеспечение равенства условий труда, анализ кадровой политики и ее совместимости с деятельностью профсоюзов, которые защищают интересы работников.

Республиканская комиссия также рекомендовала тщательно освещать учебные процессы, проводимые рабочей группой Федерации профсоюзов Узбекистана, Национальной телерадиокомпанией Узбекистана, Национальным информационным агентством Узбекистана и Национальной медиа ассоциацией Узбекистана.

Пятое. Федерация профсоюзов Узбекистана сформировала **рабочую группу для проведения гендерного аудита**, в которую вошли эксперты из различных организаций профсоюза, а также представители профильных министерств и ведомств.

В рабочую группу вошли инспекторы Федерации профсоюзов Узбекистана и инспекторы Инспекции труда, Министерства юстиции, Министерства занятости и сокращения бедности, Министерства здравоохранения, Министерства высшего образования, науки и инноваций, Министерства экономики и финансов, Агентства развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан, Государственного комитета по делам семьи и женщин и эксперты, рекомендованные Конфедерацией работодателей.

Шестое. Совместно с Республиканской комиссией 24 августа 2023 г. в институт повышения квалификации Федерации профсоюзов Узбекистана были приглашены более 700 специалистов, проводящих гендерные аудиты: представители министерств, ведомств, организаций, отраслевых профсоюзов, ответственные лица Кенгашей Каракалпакстана, областей,

города Ташкента, средства массовой информации и неправительственные организации. Организован был обучающий семинар для членов рабочей группы, проводящей гендерный аудит, который проводился в смешанной (традиционном и дистанционном режиме) форме.

Кроме того, были организованы семинары с участием международных экспертов для повышения профессионального уровня персонала. В частности, 12 июля и 31 августа 2023 г. состоялись дистанционные встречи с экспертами Международной организации труда. Также, 29 сентября был организован семинар-тренинг, на котором приняли участие инспекторы трудового законодательства и специалисты Министерства экономики и финансов, представители Федерации профсоюзов Узбекистана, Каракалпакстана, областных и Ташкентского городских Кенгашей. Семинар включал в себя доклады и презентации специалистов Международной организации труда, а также определение соответствующих задач.

Седьмое. Для проведения своей деятельности рабочей группой были выделены рабочие зоны, о чем можно найти подробности в **Приложении 6**.

Восьмое. Для представителей профсоюзов подготовлена специальная «Анкета для изучения социального партнерства участников трудовых отношений», которую можно найти в **Приложении 7**.

Девятое. Согласно утвержденному плану Республиканской комиссии, Министерство экономики и финансов Республики Узбекистан получило уведомление о том, что Федерация профсоюзов Узбекистана начнет проведение гендерного аудита в четвертом квартале 2023 г., и им была направлена соответствующая анкета.

Десятое. Проведение гендерного аудита началось дистанционно, путем запроса и изучения необходимых документов.

Одиннадцатое. Утверждены предусмотренные отдельные интервью с руководством и сотрудниками министерства, а также график проведения семинаров с ними. В соответствии с утвержденным графиком, рабочие группы, с заранее определенным составом, отправляются на места, где проводят собеседования и семинары, а также изучают ситуацию и сравнивают запрошенные удаленно документы с их фактическим статусом.

Двенадцатое. Исходя из результатов гендерного аудита, составляется **аналитический отчет**, разрабатываются практические предложения и предоставляются в Республиканскую комиссию для принятия соответствующих решений.



РАЗДЕЛ 3

ГЕНДЕРНЫЙ АУДИТ КАК ИНСТРУМЕНТ ИСКОРЕНЕНИЯ И ГАРАНТИЯ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ДОМОГАТЕЛЬСТВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

3.1. МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ПО БОРЬБЕ С ДОМОГАТЕЛЬСТВАМИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Гендерный аудит играет ключевую роль в борьбе с дискриминацией и домогательствами на рабочем месте. Он представляет собой инструмент, направленный на идентификацию, понимание и обеспечение равенства возможностей для всех сотрудников, независимо от их пола. Поэтому при проведении гендерного аудита особое внимание также следует уделить предупреждению домогательств на рабочем месте.

Основные понятия

Домогательство. Любое ненадлежащее и нежелательное поведение, которое можно разумно ожидать или расценивать как оскорбление или унижение другого лица. Домогательство включает, но не ограничивается, словами, жестами или действиями, которые имеют тенденцию раздражать, тревожить, оскорблять, унижать, запугивать, принижать или вызывать личное унижение или смущение другого лица; или которые создают запугивающую, враждебную или оскорбительную рабочую среду. Домогательство может быть преднамеренным и принудительным. Домогательства могут также иметь место за пределами рабочего места и/или в нерабочее время.

Сексуализированные домогательства. Любые нежелательные сексуальные домогательства, просьбы о сексуальных услугах, словесное или физическое поведение, или жесты сексуального характера или любое другое поведение сексуального характера, которое можно разумно ожидать или расценивать как оскорбление или унижение другого лица. Сексуальные домогательства могут быть преднамеренными, нежелательными и принудительными. Жертвой или правонарушителем могут быть как коллеги-мужчины, так и женщины. Сексуальные домогательства также могут иметь место за пределами рабочего места и/или в нерабочее время.

Злоупотребление властью. Ненадлежащее использование влиятельного положения, власти одним лицом против другого коллеги или группы коллег. Это особенно серьезно, когда человек злоупотребляет своим влиянием и властью, чтобы негативно повлиять на карьеру или условия занятости (включая, помимо прочего, назначение, продление контракта,

оценку эффективности или продвижение по службе) другого человека. Это может быть единичный инцидент или серия инцидентов. Злоупотребление властью создает враждебную или оскорбительную рабочую среду, что включает, помимо прочего, использование запугивания, угроз, шантажа или принуждения¹⁰⁰.

С какими видами сексуализированных домогательств могут столкнуться сотрудники на рабочем месте?

- 1. Физические домогательства.** Нежелательные физические контакты.
- 2. Вербальные домогательства.** Нежелательные сексуальные шутки, комментарии, предложения или угрозы, а также комментарии о внешности, одежде или личной жизни.
- 3. Невербальные домогательства.** Сексуально окрашенные жесты, непристойные звуки, показывание порнографических материалов, нежелательный сексуальный флирт.
- 4. «Quid pro quo» («что за что»).** Когда предложения о работе, продвижении, повышении заработной платы или другие преимущества делаются зависимыми от ответа на сексуальные услуги.
- 5. Создание враждебной рабочей среды.** Поведение, создающее угнетающую, враждебную или унижительную рабочую атмосферу для жертвы.

Эти действия могут иметь серьезные последствия как для отдельных сотрудников, так и для всей организации, включая снижение производительности, ухудшение морального климата и правовую ответственность. Важно, чтобы работодатели принимали активные меры по предотвращению дискриминации и домогательств на рабочем месте, включая разработку и применение соответствующей политики, обучение сотрудников и предоставление безопасных каналов для жалоб.

Домогательства на рабочем месте – нарушение прав в сфере труда и занятости. В рамках МОТ принят ряд документов по защите от домогательств на рабочем месте. Предлагаем краткий обзор ключевых документов МОТ в данной сфере.

Во-первых, МОТ констатирует, что домогательства на рабочем месте – это глобальная проблема, которая имеет гендерные аспекты. Так, в **заключениях**, принятых по итогам периодического обсуждения проблем социальной защиты (охраны труда), которое состоялось в ходе **Междуна-**

¹⁰⁰ UNHCR's Policy on Harassment, Sexual Harassment, and Abuse of Authority UNHCR. April, 2005. Available at [https://www.un.org/womenwatch/osagi/UN_system_policies/\(UNHCR\)policy_on_harassment.pdf](https://www.un.org/womenwatch/osagi/UN_system_policies/(UNHCR)policy_on_harassment.pdf)

родной конференции труда в июне 2015 г., было отмечено, что *защита от психосоциальных рисков и насилия на рабочих местах – неотложная задача*. В заключениях о достойном труде в глобальных системах поставок подчёркивается, что во многих секторах «женщины составляют большую часть рабочей силы в глобальных системах поставок ... и слишком часто подвергаются дискриминации, сексуальным домогательствам и другим формам насилия на рабочем месте»¹⁰¹.

В соответствии с **Конвенцией 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111)**, ратифицировавшие её государства-члены обязуются объявить и проводить национальную политику, направленную на *обеспечение равенства возможностей, в целях искоренения всякой дискриминации в сфере труда и занятий по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, гражданства или социального происхождения*. Домогательства на рабочем месте – это форма насилия, а насилие, согласно общим рекомендациям Комитета ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин, одна из форм дискриминации в отношении женщин.

Во-вторых, в документах МОТ предусмотрены положения по защите от домогательств на рабочем месте всех категорий работников. Ни одна категория работников не должна подвергаться дискриминации и домогательствам на рабочем месте. В частности, статья 5 **Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189)** требует от государств-членов принятия мер, обеспечивающих, чтобы домашние работники пользовались действенной защитой от всех форм злоупотреблений, домогательств и насилия¹⁰². **Рекомендация 2015 г. о переходе от неформальной к формальной экономике (204)** призывает государства-члены формировать комплексные политические основы, которые должны предусматривать *«содействие принципам равенства и недопущение любых форм дискриминации и насилия, в том числе насилия по гендерному признаку на рабочих местах»*. Она также призывает государства-члены предпринять «незамедлительные меры в целях рассмотрения небезопасных и нездоровых условий труда, которые часто характерны для труда в неформальной экономике, и содействовать расширению защиты в области безопасности и гигиены труда работодателей и работ-

¹⁰¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_222510.pdf

¹⁰² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm

ников в неформальной экономике»¹⁰³. Необходимость противодействия насилию и домогательствам отражена и в **Многосторонних основах МОТ по вопросам миграции рабочей силы**, где предусматривается усиление мер, направленных на выявление и установление злоупотреблений в отношении работников-мигрантов, в том числе физических и сексуальных домогательств или насилия, особенно в секторах, находящихся вне рамок обычного регулирования и защиты, таких, как домашний труд (Руководящий принцип 11.2).

В-третьих, МОТ закрепляет обязательства государств в целях защиты от домогательств на рабочем месте. В 2016 г. МОТ приняла **Общие принципы и оперативные рекомендации, касающиеся справедливого найма**, которые предусматривают, что «вербовщики рабочей силы должны осуществлять политику и процессы, в том числе комплексный анализ, чтобы их деятельность в сфере найма проводилась таким образом, чтобы к работникам относились с достоинством и уважением, чтобы она была **свободной от домогательств** или любых форм принуждения или унижающего или бесчеловечного обращения» (Рекомендация 21.1)¹⁰⁴.

Важнейшим достижением стало принятие отдельной Конвенции МОТ по данному вопросу. 19-20 июня 2019 г. в Женеве, после многолетнего обсуждения, приняты **новая Конвенция №190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда** и соответствующая рекомендация, направленные на противодействие насилию и домогательствам в сфере труда. В новой Конвенции МОТ «насилие и домогательства» в сфере труда определяются как ряд неприемлемых форм поведения и практики, или угрозы таковых (неважно единичный или повторный случай), целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического ущерба». В Конвенции подчеркивается, что домогательствам на рабочем месте могут подвергаться как женщины, так и мужчины.

Помимо конвенций и рекомендаций, МОТ уделяет особое внимание подготовке пособий и аналитических материалов по данному вопросу, что способствует лучшему пониманию конвенций и рекомендаций, обеспечивая методологическую основу для их реализации на практике.

¹⁰³ Текст документа доступен на https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_386779.pdf

¹⁰⁴ Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда. Доклад МКТ, 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/relconf/documents/meeting-document/wcms_554099.pdf

В частности, в 2008 г. Международная конфедерация профсоюзов (МКП) издала профсоюзное **пособие по вопросам гендерного равенства**, где содержатся рекомендации о том, как профсоюзы должны бороться с сексуальными домогательствами на рабочем месте (МКП, 2008b, р. 43). В 2014 г. Международная организация работодателей (МОП) **подготовила аналитический материал по вопросу о насилии в сфере труда**. Согласно этому документу, на работодателях лежит обязанность обеспечивать безопасные рабочие места всем своим работникам, а насилие на работе является не только вопросом прав человека, но и экономическим вопросом, так как насилие снижает производительность, ухудшает производственные показатели и увеличивает число прогулов, текучесть кадров и число несчастных случаев. В документе также признается гендерный аспект, которым часто характеризуется насилие в сфере труда; в нем подчеркивается заинтересованность работодателя в противодействии таким формам поведения (МОП, 2014, р. 6). На международном уровне Международная комиссия по гигиене труда опубликовала **Руководство по гигиене труда и охране здоровья** для бизнесменов, владельцев и руководителей, в котором работодателям рекомендуется принять политику «против насилия», запрещающую физическое насилие, угрозы, домогательства, злые шутки, притеснения и оскорбления, а также встречные домогательства (ИСОИ, 2014)¹⁰⁵.

Гендерным аудиторам важно ознакомиться с документами МОТ касательно домогательств на рабочем месте. В ходе подготовки гендерных аудиторов и обучения проведения гендерного аудита важно в курс обучения включить изучение вопросов предупреждения домогательств на рабочем месте и соответствующих документов МОТ.

¹⁰⁵ Текст документа доступен на https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554099.pdf

3.2. ИСКОРЕНЕНИЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ КАК ОДНА ИЗ ЗАДАЧ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА В УЗБЕКИСТАНЕ

Искоренение домогательств на рабочем месте является одной из задач при проведении гендерного аудита в Узбекистане, как и во многих других странах. Гендерный аудит – это комплексный анализ политики, практик, процедур и данных, направленный на выявление и устранение гендерных дисбалансов и дискриминации на рабочем месте. В контексте Узбекистана, где страна активно стремится улучшить ситуацию с гендерным равенством и укрепить права женщин, этот процесс приобретает особую актуальность.

В ходе проведения гендерного аудита важно уделить особое внимание вопросам предупреждения домогательств на рабочем месте, в частности, определить:

- *сталкиваются ли сотрудники со случаями домогательств на рабочем месте;*
- *насколько сотрудники информированы о мерах по защите от домогательств на рабочем месте;*
- *какие превентивные меры приняты для защиты от домогательств на рабочем месте;*
- *какие меры предусмотрены в случае домогательств на рабочем месте для защиты всех категорий работников, включая неформальный сектор;*
- *какие меры предусмотрены для защиты уязвимых категорий работников (например, мигранты);*
- *проводится ли мониторинг рабочих мест и условий работы с точки зрения соблюдения законодательства против домогательств на рабочем месте.*

Данные вопросы должны найти отражение в наборе вопросов для проведения индивидуальных встреч в рамках гендерного аудита. Отдельный раздел в Вопроснике следует посвятить вопросам по предупреждению домогательств на рабочем месте.

В ходе семинара в рамках гендерного аудита необходимо ознакомить сотрудников с положениями национального законодательства по защите

от домогательств на рабочем месте. Отдельную сессию в рамках семинара можно посвятить вопросам предупреждения домогательств на рабочем месте.

В частности, с соответствующими положениями Законов Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и равных возможностей для женщин и мужчин»¹⁰⁶ и «О защите женщин от притеснений и насилия»¹⁰⁷.



Закон «О гарантиях равных прав и равных возможностей для женщин и мужчин», Статья 21. Гарантии равных прав и возможностей для женщин и мужчин в трудовых отношениях

В целях реализации равных прав и возможностей для женщин и мужчин в трудовых отношениях работодатель обеспечивает: недопущение неприемлемого обращения, приводящего к унижению достоинства лиц в трудовых отношениях, или созданию дискриминирующих условий труда.



Закон «О защите женщин от притеснений и насилия», статья 9. Полномочия органов по труду в области защиты женщин от притеснения и насилия

Органы по труду:

- принимают участие в разработке и реализации государственных, территориальных программ и актов законодательства в области защиты женщин от притеснения и насилия;
- осуществляют меры по учету нетрудоустроенных женщин, обеспечению их занятости и социальной поддержки;
- **проводят профилактические мероприятия в организациях независимо от форм собственности по предупреждению случаев притеснения и насилия на рабочих местах в отношении женщин и повышению культуры взаимоотношений с женщинами;**
- принимают меры по обеспечению занятости и оказанию содействия профессиональной ориентации женщин, ищущих работу и оказавшихся в тяжелом социальном положении, в том числе столкнувшихся с семейными проблемами и насилием;
- взаимодействуют с соответствующими уполномоченными органами и организациями, осуществляющими защиту женщин от притеснения и насилия.

¹⁰⁶ Текст документа доступен на <https://lex.uz/docs/4494873>

¹⁰⁷ Текст документа доступен на <https://lex.uz/docs/4494712?ONDATE=10.12.2021>



Кодекс об Административной ответственности Республики Узбекистан: Статья 41¹. Сексуальное домогательство

Сексуальное домогательство, то есть совершение в отношении лица однократного грубого или неоднократных, нежелательных для него и унижающих его честь и достоинство действий сексуального характера, выраженных в описании его внешнего вида или телосложения, жестикуляции, прикосновении, вызове, имеющих сексуальную склонность, – влечет наложение штрафа от двух до пяти базовых расчетных величин или административный арест до пяти суток. Те же правонарушения, совершенные повторно в течение года после применения административного взыскания, – влекут наложение штрафа от пяти до семи базовых расчетных величин или административный арест до пятнадцати суток.



Уголовный кодекс Республики Узбекистан: Статья 121. Понуждение лица к вступлению в половую связь

Понуждение лица к половому сношению или к удовлетворению половой потребности в противоестественной форме лицом, в отношении которого потерпевший находился в служебной, материальной или иной зависимости, – наказывается обязательными общественными работами от трехсот до четырехсот восьмидесяти часов, или исправительными работами от двух до трех лет, либо ограничением свободы от одного года до трех лет или лишением свободы от одного года до трех лет.

Таким образом, эти нормы являются законодательным фундаментом для защиты сотрудников от домогательств на рабочем месте.

Гендерный аудит играет важную роль в борьбе с дискриминацией и домогательствами на рабочем месте. Он представляет собой систематический и независимый анализ рабочих процессов, политики и процедур с точки зрения гендерного равенства и недискриминации. Рассмотрим ключевые аспекты, в которых гендерный аудит может быть особенно эффективен:

- 1. Выявление проблем и предубеждений.** Гендерный аудит помогает идентифицировать случаи гендерной дискриминации и домогательств, которые могут быть неочевидными или укоренившимися в корпоративной культуре. Это включает анализ зарплат, продвижения по службе, распределения обязанностей и доступа к профессиональному обучению.
- 2. Обучение и осведомленность.** Аудит способствует повышению осведомленности сотрудников и руководства о важности гендерного равенства. Образовательные программы и тренинги, разработанные

ные на основе результатов аудита, могут способствовать изменению отношения к гендерным вопросам в организации.

3. **Разработка и внедрение политики.** На основе результатов гендерного аудита компании могут разрабатывать и внедрять политику, направленную на устранение дискриминации и домогательств. Это включает в себя создание ясных процедур для жалоб и их рассмотрение, политику нулевой толерантности к домогательствам и дискриминации, а также меры по обеспечению равных возможностей для всех сотрудников.
4. **Мониторинг и оценка.** Гендерный аудит также включает в себя мониторинг и оценку внедренных изменений, что позволяет организациям отслеживать прогресс и вносить коррективы при необходимости.
5. **Улучшение корпоративной культуры.** В долгосрочной перспективе гендерные аудиты способствуют созданию более инклюзивной и уважительной рабочей среды, что положительно сказывается на общей корпоративной культуре и повышает удовлетворенность сотрудников.

Таким образом, гендерный аудит является важным инструментом не только для выявления и устранения гендерной дискриминации и домогательств, но и для продвижения культуры равенства и уважения на рабочем месте.

Проблема защиты от домогательств на рабочем месте требует комплексного подхода в ее решении. **Необходима комплексная стратегия по борьбе с насилием и домогательствами на рабочем месте**, включающая в себя меры по совершенствованию законодательства, механизмов подачи жалобы и расследований, привлечения ответственности виновных и компенсации ущерба жертве домогательства, повышения информированности и мониторинга. В реализацию стратегии важно вовлекать все государственные структуры, институты гражданского общества, СМИ, учебные заведения, частный сектор. Следует искоренять стереотипы, препятствующие эффективной борьбе с домогательствами на рабочем месте. Меры по борьбе с домогательствами должны приниматься во всех учреждениях и организациях, на всех уровнях. Важно обеспечить нулевую терпимость ко всем формам насилия, включая домогательства¹⁰⁸.

Помимо принятия законодательства против домогательств на рабочем месте важна широкая разъяснительная работа. Информационная работа может включать в себя кампании по повышению осведомленности всех сотрудников и руководителей организации по вопросам защиты от насилия и домогательств на рабочем месте посредством:

¹⁰⁸ Алиева К., Рахимова М. Результаты исследования «Домогательства на рабочем месте: причины и рекомендации по ее предотвращению». Итоги опроса и неформальных интервью в рамках исследования, с лицами, которые подвергались домогательствам на рабочем месте или были свидетелями таких действий. Программа USAID по правовой реформе в Узбекистане, 2022 г.

- подготовки информационных материалов о вопросах домогательств (харассмента) и его последствиях, правах сотрудников на безопасную среду;
- организации тренингов и круглых столов по вопросам гендерного равенства и насилия в отношении женщин, в том числе и домогательств (харассмента);
- поощрения решения мужчин-лидеров публично высказываться о проблемах домогательств на рабочем месте (харассмента) для изменения восприятия этой темы и др.;
- активного использования потенциала социальных сетей и блогеров;
- организации теле-, радиопередач по вопросам искоренения домогательств на рабочем месте;
- создания социальных видеороликов по вопросам искоренения домогательств на рабочем месте;
- подготовки газетных статей по вопросам искоренения домогательств на рабочем месте.

Отдельным направлением работы может стать **включение положений, гарантирующих свободу от домогательств, в тексты коллективных договоров и соглашений**. Целесообразно ввести практику принятия в министерствах, ведомствах и других организациях Положения о профилактике и борьбе с сексуальными домогательствами на рабочем месте, либо включить часть норм в существующие этические кодексы или правила поведения на рабочем месте.

В соответствующих разделах могут быть даны определения домогательству в соответствии с подходом Международной организации труда, может провозглашаться нулевая толерантность к любым проявлениям дискриминации, насилия, домогательства. Кажется уместным описание процедур, которыми могли бы воспользоваться лица, столкнувшиеся с подобными практиками, а также порядок избрания/формирования органа, уполномоченного разрешать подобные ситуации, с обязательным включением в его состав представителей профсоюзов и студенческих объединений; гарантии обеспечения конфиденциальности в отношении лиц, которые воспользуются существующими процедурами. Могут закрепляться обязательства администрации организаций об информировании сотрудников и руководителей о политике нетерпимости к домогательствам. При отсутствии возможности заключения коллективного договора профсоюзы могут разрабатывать и предлагать систему мер по поддержанию безопасной рабочей среды и минимизации гендерно обусловленных преследований, которые могут быть включены в тексты других локальных актов организаций.

Профсоюзы также могут играть важную роль в предотвращении насилия и харассмента в организациях и создании более безопасной среды для всех сотрудников организации. Руководством организации либо профсоюзом может быть инициировано размещение информационных материалов о необходимости уважения человеческого достоинства всех сотрудников организаций, недопустимости насилия и харассмента, важности безопасной и гармоничной среды в помещениях и на электронных ресурсах организаций. Могут быть разработаны внутренние (профсоюзные) политики по противодействию харассменту и стратегии гендерного равенства для создания среды, свободной от преследований и домогательств. Для этого важно обеспечить соответствующую подготовку членов и руководства профсоюзов. Профсоюзы могут осуществлять сотрудничество с ННО и инициативными группами, борющимися с дискриминацией и насилием. Например, проводить совместные мероприятия по вопросам искоренения насилия и харассмента и обеспечения безопасной среды для всех.

Кроме того, профсоюзы могут активно участвовать в разработке, обсуждении и внедрении корпоративных политик и процедур, направленных на борьбу с гендерной дискриминацией и харассментом. Они могут добиваться включения пунктов о нулевой толерантности к дискриминации и харассменту в коллективные договоры. Также они могут играть роль независимого наблюдателя за соблюдением правил и политики внутри организации. Они могут собирать жалобы и сообщения о случаях дискриминации и харассмента на рабочем месте и участвовать в мониторинге выполнения рекомендаций гендерного аудита. И, самое важное, профсоюзы могут способствовать привлечению внешних экспертов и обеспечивать открытость и прозрачность процесса аудита. В целом, активное участие профсоюзов в этих процессах не только способствует улучшению условий труда и защите прав работников, но и вносит вклад в создание более справедливой и равноправной рабочей среды.

Важно проводить **регулярный мониторинг эффективности мер по борьбе с домогательствами на рабочем месте.** Данный мониторинг может проводиться в рамках гендерного аудита.

Гендерный аудит не только выявляет проблемы дискриминации и домогательств на рабочем месте, но и служит основой для создания более справедливой и безопасной рабочей среды для всех сотрудников, независимо от их пола. Эффективное внедрение рекомендаций, полученных в результате аудита, требует приверженности руководства и активного участия всего коллектива.



ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

АНКЕТА ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, СВЯЗАННОЙ С ОБЕСПЕЧЕНИЕМ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЖЕНЩИН И РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА СРЕДИ НИХ

1. Работа по обеспечению трудовых прав женщин и развитию предпринимательства среди них (аналитические, статистические и другие данные).
2. Информация о доступных возможностях для женщин в экономической сфере, предпринимательстве и использовании всех привилегий, связанных с предпринимательской деятельностью.
3. Согласно Постановлению Президента Республики Узбекистан «О мерах по дальнейшему усилению гарантий трудовых прав и поддержке предпринимательской деятельности женщин», от 07.03.2019 г. №ПП-4235, отменен перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых запрещается полное или частичное использование женского труда.
4. Какие профессии и должности, которые ранее были запрещены для женщин, в настоящее время открыты для найма? Какие меры предпринимаются для увеличения занятости женщин в сферах, профессиях и должностях, которые ранее были в перечне запрещенных?
5. Установлены ли в коллективных договорах и соглашениях предприятий, учреждений и организаций дополнительные условия относительно выделения дополнительного времени для кормления ребенка, и каков статус их выполнения?
6. Какова эффективность женского труда с точки зрения работодателей после введения запрета на расторжение трудовых договоров с женщинами до достижения ими 60-летнего возраста (в том числе и срочные трудовые договоры) (например, сколько женщин, достигших пенсионного возраста расторгают трудовые договоры своим заявлением, а сколько работающих женщин выходят на временную работу, случаи нетрудоспособности, участились ли случаи самозанятых отпусков, можно ли их определить по отраслям и профессиям)?
7. Каков статус женщин находящихся в длительном отпуске по уходу за ребенком, а также женщин находящихся в тяжелом экономическом положении, в отношении их переподготовки к востребованным профессиям на рынке труда и помощи в трудоустройстве?

8. Каково состояние привлечения женщин, проявивших желание заниматься предпринимательством, в «центры женского предпринимательства» и организации предпринимательской деятельности?
9. Каково состояние проделанной работы по обучению женщин навыкам организации и управления собственным бизнесом, оказанию консультативной помощи при подготовке бизнес-идей, включая подготовку проекта бизнес-плана, выбору и применению различных режимов налогообложения, ведению бухгалтерского учета, применению современных информационных технологий и обучению в других областях?
10. Какова ситуация с оказанием помощи женщинам-предпринимателям в получении доступа к пустующим зданиям в махаллях для предпринимательской деятельности?

Приложение 2

АНКЕТА О СОСТОЯНИИ УСЛОВИЙ ТРУДА НА РАБОЧИХ МЕСТАХ, СОЗДАНЫХ ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ ЖЕНСКИХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОЛЛЕДЖЕЙ В ПРЕДПРИЯТИЯХ, ОРГАНИЗАЦИЯХ И УЧРЕЖДЕНИЯХ

1. Количество изученных организаций.
2. Общее количество женщин, работающих в организациях.
3. Число женщин, работающих в условиях тяжелого труда, в том числе:
 - количество женщин, работающих в подземных условиях.
4. Число женщин, прошедших медицинское обследование, из них:
 - женщины, работающие под воздействием вредных, опасных факторов;
 - женщины, беременные и имеющие детей в возрасте до трех лет;
 - женщины, работающие в ночное время.
5. Работающие женщины под воздействием вредных, опасных факторов:
 - соблюдение инструкций по охране труда, обучению и проверке знаний;
 - обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты;
 - обеспечение лечебно-профилактическим питанием.

- 6.* Наличие в организации санитарно-технических помещений (раздевалка, душевые, комнаты личной гигиены женщин) и их оснащение согласно установленным нормам.
- 7*. Состояние женщин, переносящих тяжелый груз, превышающий нормы, допустимые для них.
8. Количество девушек, окончивших профессиональные колледжи и присоединившихся к организации в текущем году.
- 9*. Обеспечение безопасности труда выпускников профессиональных колледжей во время производственной практики.
10. Проходят ли выпускники профессиональных колледжей первичный медицинский осмотр при поступлении на работу.
11. Количество предложений и представлений, внесенных работодателю по поводу выявленных недостатков
 - количество пунктов в нем.
12. Количество обращений в соответствующие органы с просьбами о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

Примечание:

Информация предоставляется до 30 числа каждого месяца.

6* - необходимо написать об оценке химических (вредных веществ), биологических, физических факторов и их наличии, а также их установка в соответствии с разрешенными нормами;

7* - При выявлении ситуации, когда женщины поднимают грузы, превышающие установленные нормы, необходимо указывать наименование организации и количество работающих женщин в данной организации.

9* - При изучении безопасности рабочих мест во время производственного обучения выпускников профессионального колледжа указывается количество случаев нарушения санитарных правил и норм, а также выявленные недостатки.

При исследовании СанПиН 0115-01, 0141-03, 0175-04, 0184-05, 0203-06, 0224-07, 0222-07, 0248-08, 0269-09, 0324-16, 0325-16, 0326-16 необходимо обратить внимание на требования ряда санитарных правил и норм.

Приложение 3

ПРОГРАММА ПРАКТИЧЕСКОГО ОБУЧАЮЩЕГО СЕМИНАРА ДЛЯ СПЕЦИАЛИСТОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ГЕНДЕРНЫЙ АУДИТ

Время проведения: 20__ год _____ время _____

Место проведения: г.Ташкент, Институт повышения квалификации Федерации профсоюзов Узбекистана

Организаторы: Федерация профсоюзов Узбекистана, Министерство юстиции, Комитет по делам семьи и женщин при Министерстве занятости и сокращения бедности

Участники: **В центральной студии:** специалисты, проводящие гендерные аудиты, ответственные работники министерств, ведомств и организаций города Ташкента (Всего ____ человек)
В региональных студиях: инспекторы профсоюзов, тренеры по гендерным вопросам, ответственные сотрудники региональных структур министерств, ведомств и организаций.

Приглашенные: Представители средств массовой информации, неправительственных некоммерческих организаций (всего __ человек)

Форма проведения: смешанный (традиционный и дистанционный)

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

09:30 – 10:00 Регистрация участников

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКОГО СЕМИНАРА

Модератор – руководитель Инспекции труда, заместитель председателя Федерации профсоюзов Узбекистана.

10:00 – 10:20 **Вступительное слово**
Заместитель Премьер-министра Республики Узбекистан,
Председатель Комитета по вопросам женщин и гендерного равенства Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан,
Заместитель председателя Федерации профсоюзов Узбекистана

10:20 – 10:40	Суть Закона Республики Узбекистан «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей женщин и мужчин» (ЗРУ-809) Сенатор, работающий на постоянной основе в Комитете по вопросам женщин и гендерного равенства Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан
10:40 – 11:00	Вопросы гендерного равенства в Узбекистане: достигнутые результаты и приоритетные задачи. Председатель Комитета семьи и женщин
11:00 – 11:20	Вопросы обеспечения гендерного равенства на государственной службе и меры по устранению гендерной сегрегации. Главный инспектор Агентства развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан, к.ю.н, доктор PhD.
11:20 – 11:40	Гендерная статистика в Узбекистане Руководитель управления Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан
11:40 – 12:00	Обеспечение гендерного равенства в трудовых отношениях: проблемы и решения Начальник юридического отдела аппарата Федерации профсоюзов Узбекистана
12:00 – 12:20	Вопросы обеспечения гендерного равенства и реализации рекомендаций Комитета ООН Доцент кафедры публично-правовых наук Центра профессионального развития юристов, к.ю.н.
12:20 – 12:40	Возможности гендерной терминологии, направленные на улучшение социального статуса женщин Профессор Узбекского государственного университета мировых языков, первый лингвист по гендерным вопросам в Узбекистане
12:40 – 13:00	Вопросы-ответы, обсуждения
13:00	Завершение мероприятия
13:00 – 13:30	Кофе-брейк

Приложение 4

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА

Глава 1. Основные правила

1. Методика гендерного аудита (далее – Методика) разработана в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей женщин и мужчин» и другими нормативными документами.
2. Настоящее Постановление определяет порядок проведения Федерацией профсоюзов Узбекистана гендерного аудита в государственных органах и организациях.
3. В данной серии используются следующие ключевые понятия:
 - **гендерный аудит** – изучение и оценка состояния соблюдения требований законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин, а также комплексного гендерного подхода в деятельности государственных органов и организаций, в том числе при проведении кадровой политики.
 - **комплексный гендерный подход** – организация государственными органами и организациями своей деятельности, в том числе проведение кадровой политики в соответствии с законодательством о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин.
4. Основными задачами гендерного аудита являются:
 - изучение соотношения количества женщин и мужчин в государственных органах и организациях;
 - изучение состояния организации государственными органами и организациями своей деятельности на основе комплексного гендерного подхода;
 - оценка состояния исполнения законодательства в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
 - разработка предложений по обеспечению равных прав и возможностей для женщин и мужчин.
5. Гендерный аудит проводится на основании утвержденного трехлетнего плана Федерацией профсоюзов Узбекистана в государственных органах и организациях в рамках общественного контроля.
6. План гендерного аудита утверждается Республиканской комиссией по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи.

Глава 2. Проведение гендерного аудита в рамках общественного контроля в государственных органах и организациях

7. Порядок подготовки к проведению гендерных проверок в государственных органах и организациях определяется Федерацией профсоюзов Узбекистана.
8. Подготовка к проведению гендерного аудита начинается с разработки плана изучения и оценки соблюдения требований законодательства о гарантиях равных прав и возможностей женщин и мужчин в деятельности государственных органов и организаций, а также с учетом Комплексного подхода к гендеру со стороны Федерации профсоюзов Узбекистана.
9. Федерация профсоюзов Узбекистана готовит план гендерного аудита, включая следующие шаги:
 - организует рабочую группу, в состав которой входят соответствующие специалисты;
 - проводит анализ правовых норм о гарантиях равных прав и возможностей женщин и мужчин, исследование состояния их реализации;
 - определяет сферу применения нормативного правового документа и регулируемые им отношения;
 - запрашивает документы, экспертизы и другие заключения, статистическую и иную информацию у государственных органов и иных организаций, должностных лиц;
 - осуществляет иные действия, необходимые для изучения практики правоприменения.
10. В плане гендерного аудита установлены следующие параметры:
 - сроки составления анкеты и ее отправки;
 - состав рабочей группы;
 - предполагаемая дата выезда на места;
 - круг государственных органов и организаций, подвергаемых контролю в сфере соблюдения законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
 - порядок изучения состояния реализации законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
 - предполагаемая дата завершения исследования состояния реализации законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин, а также комплексного подхода к гендерным вопросам;
 - сроки подготовки проектов информации и предложений на основе результатов гендерного аудита;
 - определение сроков направления информации, предложений и других вопросов в Республиканскую комиссию по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи.

- 11.** Основная цель создания анкеты:
 - оценка состояния реализации законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
 - определение направлений деятельности Федерации профсоюзов Узбекистана по изучению комплексного подхода к вопросам гендерного равенства;
 - анализ отношений, регулируемых законодательством о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
 - проверка соблюдения правовых норм в сложившейся ситуации, связанной с реализацией законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
 - определение круга лиц, на которых распространяется законодательство о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
 - установление полномочий государственных органов, организаций и других лиц в реализации правовых норм по гарантиям равных прав и возможностей для женщин и мужчин;
- 12.** Изучение практики составления и исполнения анкеты осуществляется по результатам анализа соответствующих правовых норм.
- 13.** Анкета, составленная Федерацией профсоюзов Узбекистана, будет заранее направлена в соответствующие государственные органы и организации.
- 14.** Федерацией профсоюзов Узбекистана будет сформирована рабочая группа для непосредственного изучения состояния соблюдения требований законодательства по гарантиям равных прав и возможностей для женщин и мужчин.
- 15.** Рабочая группа включает в себя следующие категории участников: сотрудники центрального аппарата Федерации профсоюзов Узбекистана, специалисты с необходимыми знаниями и опытом в области гендерного аудита, представители негосударственных некоммерческих организаций, средства массовой информации, а также представители научного сообщества и другие.
- 16.** Руководителем рабочей группы является сотрудник центрального аппарата Федерации профсоюзов Узбекистана.
- 17.** Должностные лица государственных органов и организаций будут заблаговременно уведомлены о предстоящей дате выезда рабочей группы.
- 18.** Руководитель рабочей группы назначает функциональные обязанности для каждого члена рабочей группы.

19. По согласованию с руководителем рабочей группы члены могут запрашивать необходимые материалы, документы и другую информацию у должностных лиц государственных органов или организаций, отвечающих за реализацию законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин. Каждый член группы составляет отчет о проделанной работе, который затем включается в итоговую информацию.
20. Рабочую группу можно разделить на небольшие группы в зависимости от количества вопросов, подлежащих изучению. Руководитель рабочей группы назначает руководителя малой группы из числа членов рабочей группы. Каждая малая группа готовит отдельный отчет о результатах своей работы. Информация и предложения подаются на основе справок, подготовленных небольшими группами.
21. Информация о результатах исследования, проведенного рабочей группой, включает в себя следующие аспекты:
 - соотношение численности женщин и мужчин в государственном органе или организации;
 - оценка факта использования комплексного подхода к вопросам гендерного равенства в деятельности государственного органа или организации;
 - состояние соблюдения законодательства в области обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин в государственном органе или организации;
 - предложения по улучшению обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин в государственном органе или организации;
 - дополнительная информация.
22. Общая информация, подготовленная рабочей группой, подписывается руководителем рабочей группы, членами рабочей группы и руководителями соответствующего государственного органа или организации.

Глава 3. Рассмотрение результатов гендерного аудита

23. Информация и предложения по результатам гендерного аудита направляются в Республиканскую комиссию по гендерному равенству и вопросам семьи, повышения роли женщин в обществе не позднее десяти рабочих дней после проведения гендерного аудита.
24. Республиканская комиссия по повышению роли женщин и девушек в обществе, гендерному равенству и вопросам семьи в месячный срок рассмотрит информацию и предложения по результатам гендерного аудита.

25. Республиканская комиссия по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи, после рассмотрения информации и предложений по результатам гендерного аудита принимает решения о внедрении целевых мер, включая постепенное внедрение комплексного гендерного подхода в кадровую политику государственных органов и организаций, а также контролирует их выполнение.
26. Государственные органы и организации, заинтересованные в проведении заседания Республиканской комиссии по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи могут приглашать на свои заседания представителей научных учреждений, средств массовой информации и других институтов гражданского общества, а также ученых, специалистов и экспертов. Это происходит в рамках рассмотрения результатов исследования комплексного подхода к гендерным вопросам и соблюдения требований законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин.
27. При рассмотрении результатов изучения реализации законодательства о равных правах и возможностях женщин и мужчин, а также соответствующих исследований на заседании Республиканской комиссии по вопросам повышения роли женщин в обществе, гендерного равенства и семьи, обязательно присутствие руководителя соответствующего государственного органа или организации.
28. Информация о результатах гендерного аудита размещается на официальном веб-сайте Федерации профсоюзов Узбекистана.
29. Решение Республиканской комиссии по повышению роли женщин в обществе, гендерному равенству и вопросам семьи, полученное в результате анализа реализации законодательства о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин будет направлено соответствующим государственным органам и организациям в течение десяти дней с момента вынесения решения. По усмотрению решение Республиканской комиссии по повышению роли женщин в обществе, гендерному равенству и вопросам семьи может быть опубликовано в средствах массовой информации.

Глава 4. Заключительные положения

30. Внесение изменений и дополнений в указ, а также признание его утратившим силу, осуществляются на основании решения, принятого Республиканской комиссией по вопросам роли женщин в обществе, гендерного равенства и вопросам семьи.

Приложение 5

ПРОЕКТ ТРЕХЛЕТНЕГО ПЛАНА ПРОВЕДЕНИЯ ГЕНДЕРНЫХ АУДИТОВ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНАХ И ПРЕДПРИЯТИЯХ

№	Название государственных органов и организаций	Период аудита	Состав привлеченных специалистов	Сроки подготовки информации и предложений по результатам аудита	Срок подачи информации и предложений в Республиканскую комиссию
1.	Министерство экономики и финансов, его структурные организации и подструктуры	2023 г. IV квартал	ФПУз, Комитет по делам семьи и женщин, Минюст, Минздрав, Торгово-промышленная палата, НАННОУз	2024 г. 10 января	2024 г. 15 января
2.	Министерство транспорта, его структурные организации и подструктуры	2024 г. I квартал	ФПУз, Комитет по делам семьи и женщин, Минюст, Министерство экономики и финансов, Минздрав, Торгово-промышленная палата, НАННОУз	2024 г. 10 апреля	2024 г. 15 апреля
3.	Министерство занятости и сокращения бедности, входящие в его состав организации и подструктуры	2024 г. II квартал	ФПУз, Комитет по делам семьи и женщин, Минюст, Министерство экономики и финансов, Минздрав, Торгово-промышленная палата, НАННОУз	2024 г.д 10 июля	2024 г. 15 июля
4.	Министерство горного дела и геологии, его структурные организации и подструктуры	2024 г. III квартал	ФПУз, Комитет по делам семьи и женщин, Минюст, Министерство экономики и финансов, Минздрав, Торгово-промышленная палата, НАННОУз	2024 г. 10 октября	2024 г. 15 октября

5.	Министерство здравоохранения, его структурные организации и подструктуры	2024 г. IV квартал	ФПУз, Комитет по делам семьи и женщин, Минюст, Министерство экономики и финансов, Торгово-промышленная палата, НАННОУз	2025 г. 10 января	2025 г. 15 января
6.	Министерство внутренних дел, его структурные организации и подструктуры	2025 г. I квартал	ФПУз, Комитет по делам семьи и женщин, Минюст, Министерство экономики и финансов, Минздрав, Торгово-промышленная палата, НАННОУз	2025 г. 10 апреля	2025 г. 15 апреля
7.	Министерство обороны, его структурные организации и подструктуры	2025 г. II квартал	ФПУз, Комитет по делам семьи и женщин, Минюст, Министерство экономики и финансов, Минздрав, Торгово-промышленная палата, НАННОУз	2025 г. 10 июля	2025 г. 15 июля
8.	Министерство экологии, охраны окружающей среды и изменения климата, его структурные организации и подструктуры	2025 г. III квартал	ФПУз, Комитет по делам семьи и женщин, Минюст, Министерство экономики и финансов, Минздрав, Торгово-промышленная палата, НАННОУз	2025 г. 10 октября	2025 г. 15 октября
9.	Министерство по чрезвычайным ситуациям, его структурные организации и подструктуры	2025 г. IV квартал	ФПУз, Комитет по делам семьи и женщин, Минюст, Министерство экономики и финансов, Минздрав, Торгово-промышленная палата, НАННОУз	2026 г. 10 января	2026 г. 15 января
10.	Министерство высшего образования, науки и инноваций, его структурные организации и подструктуры	2026 г. I квартал	ФПУз, Комитет по делам семьи и женщин, Минюст, Министерство экономики и финансов, Минздрав, Торгово-промышленная палата, НАННОУз	2026 г. 10 апреля	2026 г. 15 апреля

11. Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства, его структурные организации и подструктуры	2026 г. II квартал	ФПУз, Комитет по делам семьи и женщин, Минюст, Министерство экономики и финансов, Минздрав, Торгово-промышленная палата, НАННОУз	2026 г. 10 июля	2026 г. 15 июля
12. Министерство иностранных дел, его структурные организации	2026 г. III квартал	ФПУз, Комитет по делам семьи и женщин, Минюст, Министерство экономики и финансов, Минздрав, Торгово-промышленная палата, НАННОУз	2026 г. 10 октября	2026 г. 15 октября
13. Министерство инвестиций, промышленности и торговли, его структурные организации и подструктуры	2026 г. IV квартал	ФПУз, Комитет по делам семьи и женщин, Минюст, Министерство экономики и финансов, Минздрав, Торгово-промышленная палата, НАННОУз	2027 г. 10 января	2027 г. 15 января

Приложение 6

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТРАСЛЕВЫХ ЗОН ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ

№	Название министерства и ведомства в рабочей группе	Содержание документа, который необходимо предоставить
1.	Министерство юстиции	Проведение гендерной экспертизы трудового законодательства нормативных правовых и иных нормативных документов, связанных с деятельностью.
2.	Министерство занятости и сокращения бедности	Подготовка аналитической информации об условиях труда на рабочих местах, в которой должны быть учтены требования правил охраны труда по КМК, ШНК, СанПиН.
3.	Министерство здравоохранения	Статус медицинского осмотра сотрудников, а также дополнительная аналитическая информация по отдельным категориям сотрудников.
4.	Министерство высшего образования, науки и инноваций	Общий анализ выпускников образовательных учреждений по направлениям экономики и финансов, включая статус трудоустройства в проверяемом министерстве. Аналитические данные об общем обучении персонала, проверке знаний и других тренингах по повышению квалификации персонала.
5.	Торго-промышленная палата	Подготовка экономико-аналитического отчета с учетом документов, необходимых для работодателей во всех направлениях.
6.	Агентство развития государственной службы при Президенте Республики Узбекистан	Анализ стабильности и состояния кадрового потенциала.
7.	Комитет по делам семьи и женщин	Изучение и анализ деятельности гендерных консультативных советов. Аналитические данные по определению соотношения численности женщин и мужчин.
8.	Министерство экономики и финансов	Анализ заработной платы женщин и мужчин по профессиям и должностям.
9.	Федерация профсоюзов Узбекистана	Анализ социального партнерства участников трудовых отношений.

Примечание: Все представляемые аналитические документы должны быть представлены в табличной и письменной форме.

Приложение 7

АНКЕТА ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ социального партнерства участников трудовых отношений

Изучение соотношения женщин и мужчин в государственных органах и организациях

1. Определить соотношение численности женщин и мужчин в государственных органах и организациях.

Изучение степени применения гендерного подхода в своей деятельности государственными органами и организациями.

1. Условия, которые должны быть включены в трудовой договор (Примечание 1)
2. Статус первоначального тестирования на момент приема на работу в разрезе категорий (Примечание 2)
3. Правила охраны труда и техники безопасности, должностные инструкции (Примечание 3)
4. Содержание и структура коллективного договора (Примечание 4)
5. Правила внутреннего трудового распорядка (Примечание 5)
6. Другие нормативные и локальные документы (Примечание 6)

Оценка реализации законодательства в области обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин

1. Гарантируются ли женщинам и мужчинам равные права в сфере занятости? (статья 37 Конституции Республики Узбекистан)
2. Введена ли выплата заработной платы не ниже установленного минимального размера заработной платы? (статья 42 Конституции Республики Узбекистан)
3. Были ли случаи отказа женщинам в приеме на работу, увольнения или снижения заработной платы женщин из-за беременности или рождения ребенка? (Статья 42 Конституции Республики Узбекистан (ст. 392 Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности (КоАО)) Если было отказано, были ли указаны причины отказа и был ли дан ответ в срок? (статьи 163, 392 КоАО)
4. Предусмотрен ли запрет принудительного труда в правовых документах, определяющих деятельность организации? (статья 44 Конституции Республики Узбекистан)

5. Предусмотрено ли в нормативных документах организации предоставление работникам как оплачиваемых ежегодных отпусков, так и других видов отдыха? (статья 45 Конституции Республики Узбекистан)
6. Созданы ли одинаковые права и свободы для женщин и мужчин при работе в организации, не допускаются ли случаи дискриминации? (статья 4 КоАО)
7. Имеются ли прямые или косвенные ограничения для работников по признаку пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и профессионального положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям? (статья 4 КоАО)
8. Предоставляются ли льготы только в соответствии с законом, или также существуют какие-либо дополнительные прямые или косвенные льготы? (статья 4 КоАО)
9. Создал ли работодатель в организации условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены труда работников? (статья 352 КоАО)
10. Соблюдают ли работодатели запрет на ношение тяжелых грузов, превышающих максимально разрешенный для женщин? (статья 393 КоАО)
11. Переводятся ли беременные женщины на более легкую работу согласно медицинскому заключению? Снижаются ли стандарты производства для них? Сохранена ли их предыдущая месячная зарплата? (ст. 394 КоАО)
12. Был ли переведен один из родителей (опекунов), заботящихся о ребенке в возрасте до двух лет на другую работу, если он не мог выполнять прежнюю работу, и обеспечивался ли ему месячный заработок не ниже среднемесячной заработной платы по его предыдущему месту работы? (часть 1 статьи 395 КоАО)
13. Выплачивалось ли пособие по уходу за ребенком, если у работодателя не было другой работы? (часть 2 статьи 395 КоАО)
14. Получены ли бланки согласия, если беременные женщины, а также один из родителей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет) были привлечены к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни, при отправке в командировку? Объяснил ли работодатель, что у них есть право отказаться? (статья 396 КоАО)
15. Установлена ли продолжительность рабочего времени не более тридцати пяти часов в неделю для одного из родителей (опекунов) ребенка до трех лет, работающих в бюджетных организациях? (статья 397 КоАО)

16. Предоставляется ли одному из родителей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет дополнительный выходной в месяц? (ст. 399 КоАО)
17. Соблюдаются ли предпочтения при определении порядка предоставления ежегодных трудовых отпусков беременным женщинам и лицам, занятым семейными обязанностями? (ст. 400 КоАО)
18. Предоставляется ли одному из родителей (замещающему родителю) двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее четырех календарных дней в году? (статья 401 КоАО)
19. Предоставляется ли одному из родителей двух и более детей в возрасте до двенадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до шестнадцати лет (лицу, заменяющему родителей) отпуск по их желанию сроком не менее четырнадцати календарных дней в году без сохранения заработной платы? (статья 402 КоАО)
20. Предоставляет ли работодатель беременным женщинам дополнительные бесплатные дни для дородового наблюдения (перинатального обследования и диагностики, обязательных медицинских осмотров и других обязательных медицинских процедур) в учреждениях первичной медико-санитарной помощи с сохранением средней заработной платы? (статья 403 КоАО)
21. Предоставляются ли одному из родителей (опекунов) ребенка в возрасте до двух лет дополнительные перерывы продолжительностью 30 минут или 1 час в каждые три часа для кормления ребенка помимо перерывов на отдых и обед? Введены ли данные дополнительные перерывы в рабочее время и сохраняется ли при этом средняя заработная плата? (статья 407 КоАО)
22. Отменены ли запреты на использование женского труда в определенных областях и профессиях? (№ПП-4235, п. 1)
23. Если отец использует не менее трех месяцев отпуска по уходу за ребенком, предоставляется ли одному из родителей дополнительный месяц оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком? (№ПП-4235, п. 1)
24. Используется ли перерыв в течение дня для одного из родителей, воспитывающего ребенка до двух лет? (№ПП-4235, п. 1)
25. Состояние работ, проводимых работодателями в связи с реализацией Постановления «Об утверждении Стратегии достижения гендерного равенства в Республике Узбекистан до 2030 г.» (ПС-297-IV, пункт 5)

26. Определило ли Министерство экономики и финансов дополнительные меры, проведя критический анализ эффективности уже принятых шагов по увеличению доли женщин среди работающих в своей системе, с целью достижения хотя бы 30%? Рассматривались ли выпускники вузов для стажировок в министерстве (ведомстве) и подведомственных ему структурах на конкурсной основе, а также вопросы установления гибких для женщин режимов труда? (№ПК-570-IV от 12.09.2023 г., п.6). Представлена ли информация о реализованных работах в Сенат к 1 декабря 2023 года? (№ПК-570-IV от 12.09.2023 г., п. 12)
27. Был ли организован обучающий семинар со Всемирным банком, посвященный обсуждению результатов индекса «Женщины, бизнес и право»? (№ПК-572-IV от 12.09.2023 г., План мероприятий – п.3)
28. Функционирование консультативных советов по гендерным вопросам.

Приложение 8

РАСШИРЕННЫЙ ОБЗОР ТЕМ, РАССМОТРЕННЫХ В АНКЕТЕ

Примечание 1

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы – работодатель (организация, ее обособленное подразделение или физическое лицо), у которого работник будет осуществлять трудовую деятельность по обусловленной в договоре трудовой функции, а также местность, в которой работник должен трудиться;
- трудовая функция – работа по определенной профессии, специальности, квалификации, либо должности, а также конкретный вид поручаемой работнику работы;
- дата начала работы – календарная дата, когда работник должен приступить к выполнению работы, обусловленной трудовым договором;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- срок трудового договора в случае, когда с работником заключен срочный трудовой договор, а также основания для заключения срочного

трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иными законами;

- режим рабочего времени и времени отдыха в случае, если для данного работника он отличается от общего режима рабочего времени и времени отдыха, предусмотренного для работников, осуществляющих трудовую деятельность у данного работодателя;
- гарантии и компенсации за работу на условиях, отличающихся от нормальных, если работник принимается на данную работу с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде.

Примечание 2

Исследование состояния предварительного испытательного назначения при трудоустройстве в разрезе следующих категорий:

- беременной женщины, женщины имеющей ребенка в возрасте до трех лет либо отца (опекуна), в одиночку воспитывающего ребенка в возрасте до трех лет;
- лиц из числа социально уязвимых категорий населения, направленных для трудоустройства на резервируемые рабочие места;
- выпускников высших образовательных организаций, обучавшихся на основе государственных грантов и поступающих на работу по полученной специальности, по направлению, в течение трех месяцев со дня окончания высшей образовательной организации;
- выпускников общих средних, средних специальных, профессиональных и высших образовательных организаций, трудоустраивающихся самостоятельно по полученной специальности, при поступлении на работу впервые в течение одного года со дня окончания соответствующей образовательной организации;
- работников, с которыми заключается трудовой договор на срок до шести месяцев;
- лиц в возрасте до восемнадцати лет;
- лиц, с которыми работодатель ранее прекратил трудовой договор по отдельным основаниям, в случае их обратного приема на работу;
- учеников, проходивших обучение у работодателя по договору производственного обучения.

Примечание 3

Правила охраны труда и техники безопасности, должностные инструкции, коллективный договор и другие нормативные, а также местные документы:

- Вводное руководство;
- Руководство на рабочем месте;
- Внеочередная инструкция;
- Функциональные обязанности по профессиям и служебным должностям.

Примечание 4

Содержание и структура коллективного договора.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

- форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;
- механизм регулирования оплаты труда исходя из изменений цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переподготовка, повышение квалификации, условия высвобождения работников;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин, лиц с инвалидностью и лиц в возрасте до восемнадцати лет, обеспечение экологической безопасности;
- учет интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- льготы для работников, совмещающих работу с обучением;
- добровольное медицинское и социальное страхование;
- размеры и сроки внесения работодателем дополнительных взносов на индивидуальные накопительные пенсионные счета работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзного комитета.

Примечание 5

Вопросы разработки Правил внутреннего трудового распорядка на основе комплексного подхода к гендеру:

1. Ознакомлен ли с Правилами каждый работник организации, в том числе вновь принятый на работу, после подписания трудового договора?
2. Определяется ли порядок предоставления ежегодного отпуска графиком, утверждаемым руководителем организации по согласованию с профкомом до начала календарного года?
3. Установлено ли, что работник, считающий, что его права нарушены, имеет право обратиться самостоятельно или через профсоюзный комитет к работодателю устно или письменно?
4. Предусмотрено ли предоставление отпуска без сохранения заработной платы по желанию работника с продолжительностью, определенной соглашением сторон?

Примечание 6

- Прочие нормативные и местные акты.
- Программа.

Приложение 9

ТИПОВЫЕ ВОПРОСНИКИ

1. Вопросник для проведения ознакомительной беседы с руководством ведомства

1. Ознакомлено ли руководство с гендерным законодательством?
2. Проводятся ли мероприятия по повышению информированности сотрудников по вопросам гендерного равенства? Имеется ли опыт участия на тренингах по гендерным вопросам?
3. Каков уровень представленности женщин в руководстве и руководящих должностях?
4. Какова доля женщин среди сотрудников в целом?
5. Предусмотрены ли льготы для женщин? Беременных женщин? Женщин с детьми?
6. Ведется ли сбор дезагрегированных по полу данных? Как используются эти данные?
7. Реализуются ли какие-либо проекты, связанные с вопросами гендерного равенства?

8. Участвуют ли сотрудники на мероприятиях по гендерным вопросам, организуемых другими ведомствами?
9. Организуете ли сами мероприятия по гендерным вопросам?
10. Размещается ли информация по гендерным вопросам на сайте ведомства?
11. Вовлечено ли ведомство в реализацию гендерной политики?
12. Имеется ли гендерная стратегия и гендерный совет при ведомстве?

2. Вопросник для проведения индивидуальных бесед в ходе гендерного аудита с сотрудниками ведомства

1. Ознакомлены ли с основными положениями гендерного законодательства и основами гендерной политики Узбекистана?
2. Какова представленность женщин и мужчин в коллективе?
3. Сталкивались ли со случаями дискриминации по признаку пола? В чем это проявлялось?
4. Сталкиваетесь ли с препятствиями в карьерном продвижении из-за половой принадлежности?
5. Сталкивались ли Вы с домогательством на рабочем месте?
6. Пользуетесь ли какими-либо льготами или преимуществами по признаку пола?
7. Имеете ли опыт участия на тренингах по гендерным вопросам?
8. Проводятся ли какие-либо мероприятия по гендерным вопросам в Вашем коллективе?

Приложение 10

ОБРАЗЦЫ ВОПРОСОВ ДЛЯ ИНТЕРВЬЮ СОГЛАСНО ЗАРУБЕЖНОМУ ОПЫТУ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА В ВЕДОМСТВАХ

I. Гендерные вопросы и их актуальность для технических областей работы подразделения, а также существующий гендерный опыт, компетентность и наращивание потенциала;

- Текущие национальные/международные гендерные проблемы и гендерные дискуссии: Текущие международные и/или национальные гендерные проблемы, затрагивающие технические области работы про-

веряемого подразделения, а также взаимодействие подразделения с национальными учреждениями, ответственными за гендерные вопросы, и женскими организациями. Необходимо установить связь между гендерным дискурсом на международном уровне и практической реализацией мер по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Идеалы гендерного равенства могут иметь мало влияния в нынешних реалиях подразделения. Целью гендерного аудита, основанного на принципе активного участия, является создание моста между реальными и желаемыми результатами.

Наводящие вопросы

1. Какова основная роль проверяемого ведомства в поддержке общей цели гендерного равенства, изложенной в национальном законодательстве и политике? (Здесь проверяются действия и перспективы учреждения)
2. Как, по вашему мнению, усилия проверяемого ведомства связаны с национальной и международной повесткой гендерного равенства?
3. Как вы взаимодействуете с международными организациями, неправительственными организациями (НПО), включая женские ассоциации и академические учреждения? Какова природа этих контактов?
 - В результате гендерного аудита будет выявлено, существуют ли в рабочем подразделении знания, компетенции и программы по наращиванию потенциала по вопросам гендерного равенства и поощряются ли они. Во время проведения гендерных аудитов, основанных на принципе активного участия, часто приводятся жалобы, что чиновники были бы рады включить гендерные вопросы в свою работу, но они просто не знают, как это сделать. Анализ знаний по вопросам учета гендерной проблематики полезен, и если будет установлено, что среди госслужащих действительно отсутствует базовые знания по вопросам учета гендерной проблематики, можно рассмотреть возможность принятия коррекционных мер, таких, как обучение и техническое содействие.

Наводящие вопросы

1. Какими знаниями располагает министерство (ведомство), в частности, о положении женщин в стране?
2. Есть ли специальная подготовка по этому вопросу?
3. Как вы гарантируете, что министерство обладает знаниями по этому вопросу?

4. Существуют ли в министерстве специальные должности и ресурсы для специалистов/консультантов по гендерным вопросам?
5. Каковы воспринимаемый и реальный уровни экспертизы в области гендера: знаний, навыков и отношения?

II. Учет гендерной проблематики в достижении целей рабочих подразделений, циклах разработки и реализации программ, а также выборе партнерских организаций

- Методология гендерного аудита, основанного на принципе активного участия, включает в себя наводящие вопросы, указывающие на практические способы учета гендерных аспектов в программах и составлении бюджета. Гендерное программирование на начальных этапах разработки будет напрямую влиять на конечные результаты. Механизмы бюджетирования гендерных аспектов также важны.
 - Внедрение гендерного равенства в реализацию технических программ и мероприятий по техническому сотрудничеству, детальный анализ гендерных аспектов, поскольку программы и проекты включены в цикл разработки, реализации, мониторинга и оценки программ.
 - Системы и инструменты, используемые для мониторинга и оценки учета гендерной проблематики.
 - Выбор рабочих партнеров, учитывающих гендерные аспекты, приводит к достижению стратегического аспекта гендерного воздействия. Обычно ключевыми партнерами подразделения являются различные учреждения, и такое партнерство предоставляет огромную возможность для продвижения гендерного равенства.
1. Как вы реализуете программы для достижения гендерного равенства, намеченные в национальных программах? Существует ли конкретный способ, в соответствии с которым проверяемое ведомство управляет этим процессом (назначая определенный отдел или комитет, или включено ли это в каждую программу и политику)? (стратегия и действия по актуализации гендерной проблематики)
 2. Существует ли в проверяемом ведомстве система мониторинга и оценки в отношении гендерного равенства? Как вы оцениваете результаты проделанной работы?
 3. Кто является вашим партнером в реализации политики учета гендерной проблематики?

III. Управление информацией и знаниями внутри подразделения, а также политика гендерного равенства, отраженная в публикациях и медиа продуктах подразделения.

- Большинство рабочих подразделений предоставило условия для официального обмена информацией (встречи, обмен электронной почтой, отчеты), и это обеспечивает отличные возможности для актуализации гендерной проблематики. Гендерные тематические группы также являются популярным средством обмена информацией с более широким кругом людей, особенно если информация затем передается различным заинтересованным сторонам и партнерам.
 - Во время проведения гендерного аудита, основанного на принципе активного участия, также важно учитывать инициативы, отраженные в публикациях и медиапродуктах подразделения. Важное значение имеет прозрачность и пропаганда гендерных вопросов среди других подразделений и общественности в целом, чтобы партнеры и общественность не воспринимали эти вопросы как сферу деятельности только одного или двух подразделений.
1. Производится ли сбор, адаптация, распространение и использование информации на регулярной основе?
 2. Есть ли специальное должностное лицо, назначенное для выполнения этой задачи?
 3. Используются ли данные с разбивкой по полу во всех сферах работы, включая кадровые и организационные вопросы?
 4. Имеется ли обзор существующей документации по вопросам гендерного равенства?
 5. Как обрабатываются и используются данные о женщинах?
 6. Как вопросы гендерного равенства отражаются в деятельности министерства (награды, публикации, публичные обращения и т. д.)?

IV. Принятие решений, кадровое обеспечение и человеческие ресурсы, а также организационная культура

- Уровень принятия решений – в рамках как формальных, так и неформальных процессов – является ключевой областью, из которой в ГА поступает много информации.
- Кадровое обеспечение и кадровые ресурсы, касающиеся гендерного баланса и гендерно-чувствительной политики, являются ключевыми областями для изучения. В контексте гендерного аудита эти

критерии имеют жизненно важное значение для определения того, понимается ли и ценится ли важность гендерного паритета в подразделении.

1. Как принимаются решения в проверяемом ведомстве?
2. Как вы оцениваете процесс принятия решений относительно разработки основных перспектив политики в отношении женщин?
3. Каков гендерный баланс в составе проверяемого ведомства? Как он распределяется по различным департаментам ведомства?
4. Как вы определяете, кто будет входить в состав ведомства?
5. Какого метода вы придерживаетесь при продвижении по службе, выборе руководителя департамента и т. д.?
6. Какие аспекты кадровой политики дают преимущество только женщинам (с точки зрения баланса между работой и личной жизнью)?
7. Как опыт министерства, особенно в области гендерного равенства в сфере занятости, влияет на политику в отношении женщин? Можем ли мы говорить о существовании какой-либо институциональной культуры по этому поводу?

V. Восприятие рабочим подразделением достижений в области гендерного равенства

- Такой акцент на восприятии достижений в области гендерного равенства выявляет успехи и разочарования в ряде усилий, предпринятых на протяжении многих лет, и, таким образом, позволяет увидеть в перспективе достижения и пробелы в области равенства. Именно представления часто являются разницей между мотивированными и разочарованными борцами за гендерное равенство. Однако, для того, чтобы получить более значимый опыт, а не простой совокупный обзор восприятия достижений в области гендерного равенства, было бы полезно, чтобы этот критерий формировал единицу исследования в каждой из других ключевых областей анализа и был включен во все области. Таким образом, может появиться более точная оценка, например, прогресс в основных областях, но усиление гендерного дисбаланса в кадровом составе.
1. Как вы оцениваете прогресс, достигнутый вами в сфере положения женщин и в целом достижения гендерного равенства в Узбекистане?
 2. Как вы оцениваете положение женщин в ведомстве?

Приложение 11

ОБРАЗЦЫ ВОПРОСОВ ДЛЯ ВЕДОМСТВ, ГДЕ ПРОВОДИТСЯ ГЕНДЕРНЫЙ АУДИТ ПО ВЫЯВЛЕНИЮ ДОМОГАТЕЛЬСТВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

1. Какие установленные процедуры в вашем ведомстве существуют для предотвращения домогательств на рабочем месте?
2. Какие механизмы подачи жалоб на домогательства доступны сотрудникам вашего ведомства, и как обеспечивается их конфиденциальность?
3. Можете ли вы привести примеры мер, предпринятых вашим ведомством после получения жалоб на домогательства?
4. Как часто ваше ведомство проводит обучение и повышение осведомленности среди сотрудников по вопросам предотвращения домогательств?
5. Какие изменения в политике или практике были внедрены вашим ведомством в результате предыдущих гендерных аудитов по вопросам домогательств?
6. Как ведомство отслеживает и оценивает эффективность внедренных мер по предотвращению домогательств на рабочем месте?
7. Каковы основные препятствия и вызовы, с которыми сталкивается ваше ведомство в борьбе с домогательствами на рабочем месте?
8. Как ведомство взаимодействует с внешними организациями (например, правоохранительными органами, неправительственными организациями) по вопросам борьбы с домогательствами?
9. Можете ли вы описать успехи и достижения вашего ведомства в области борьбы с домогательствами на рабочем месте?
10. Каковы будущие планы и инициативы вашего ведомства по дальнейшему совершенствованию мер противодействия домогательствам на рабочем месте?

Приложение 12

ОБРАЗЕЦ СТРУКТУРЫ ОТЧЕТА ПО ИТОГАМ ПРОВЕДЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА

Введение

Цель проведения гендерного аудита

Задачи гендерного аудита

Сроки проведения

Методы проведения

Ожидаемые результаты

Основная часть

Анализ вебсайта

Анализ документации

Анализ статистических данных

Анализ ответов в ходе ознакомительной встречи и индивидуальных бесед

Анализ итогов семинара

Заключительная часть

Обобщение и выводы

Основные проблемы

Рекомендации для дальнейшего продвижения гендерного равенства

Приложения

Список проанализированных документов

Статистические данные в таблицах и схемах/инфографика

Приложение 13

ОБРАЗЕЦ ПЛАНА ПОСЛЕДУЮЩИХ МЕР ПО ИТОГАМ ПРОВЕДЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА

№	Мероприятия	Механизмы реализации	Сроки	Исполнители
Совершенствование вебсайта ведомства				
Укрепление правовых основ деятельности ведомства				
Гендерная статистика по ведомству				
Повышение информированности по гендерным вопросам				

БИБЛИОГРАФИЯ

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

1. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин // Узбекистан и международные договоры по правам человека / Отв. ред. А.Х. Саидов. – Ташкент: Адолат, 1998. – С.411 – 427.
2. Венская декларация и Программа действий, 1993 г. // Права человека. Сборник международных договоров. Т.1 (ч.2.) – ООН, 2002. – С.47 – 78.
3. Пекинская декларация и платформа действий. ООН, 1995 г. – ООН-Женщины, 1995. – 346 с.
4. Декларация об искоренении насилия в отношении женщин 1994 г. // Сборник международных документов по правам человека. – Нью-Йорк и Женева, УВКПЧ, 2002г. – С.194 – 201.
5. Факультативный протокол к Конвенции о ликвидации дискриминации в отношении женщин 2000 г. // Сборник международных документов по правам человека. – Нью-Йорк и Женева, УВКПЧ, 2002г. – С.186 – 192.
6. Резолюция ГА ООН 70/1 «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» (A/RES/70/1)

НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

1. Конституция Республики Узбекистан.
2. Закон Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин». Принят Законодательной палатой 17 августа 2019 года. Одобрен Сенатом 23 августа 2019 года//Национальная база данных законодательства, 03.09.2019 г., №03/19/562/3681. Электронная версия закона доступна на <https://lex.uz/docs/4494873>
3. Закон Республики Узбекистан «О защите женщин от притеснения и насилия». Принят Законодательной палатой 17 августа 2019 года. Одобрен Сенатом 23 августа 2019 года // Национальная база данных законодательства, 03.09.2019 г., №03/19/561/3680. Электронная версия закона доступна на <https://www.lex.uz/docs/4494712>
4. Закон Республики Узбекистан, от 11.04.2023 г. №ЗРУ-829 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан в связи с дальнейшим совершенствованием системы надежной защиты прав, свобод и законных интересов женщин и детей» // <https://lex.uz/docs/6430278>

5. Постановление Президента Республики Узбекистан «Об утверждении концепции укрепления института семьи в Республике» от 27 июня 2018 года №ПП-3808 // Национальная база данных законодательства, 29.06.2018 г., №07/18/3808/1410
6. Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по совершенствованию системы социальной реабилитации и адаптации, а также профилактики семейно-бытового насилия» №ПП-3827 от 02 июля 2018 г.// Национальная база данных законодательства, 04.07.2018 г., №07/18/3827/1445
7. Постановление Президента Республики Узбекистан от 10 декабря 2018 года №ПП-4056 «О совершенствовании деятельности национального центра Республики Узбекистан по правам человека» // Национальная база данных законодательства, 11.12.2018 г., №07/18/4056/2294
8. Постановления Президента Республики Узбекистан от 7 марта 2019 г. №ПП-4235 «О мерах по дальнейшему усилению гарантий трудовых прав и поддержке предпринимательской деятельности женщин» // Национальная база данных законодательства, 09.03.2019 г., №07/19/4235/2727
9. Указ Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 г. №УП-4947 «О Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017 – 2021 гг». Электронная версия доступна на <http://www.lex.uz/acts/3107042>
10. Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по коренному совершенствованию деятельности в сфере поддержки женщин и укрепления института семьи» от 2 февраля 2018 года №УП-5325 // Национальная база данных законодательства, 03.02.2018 г., №06/18/5325/0653; 25.05.2018 г., №06/18/5447/1269, 13.12.2018 г., №06/18/5597/2300
11. Указ Президента Республики Узбекистан №УП-5938 «О мерах по оздоровлению социально-духовной атмосферы в обществе, дальнейшее поддержке института махалли, а также поднятию на новый уровень системы работы с семьями и женщинами», 18 февраля 2020. [Эл. ресурс] URL: <https://lex.uz/ru/pdfs/4740347>
12. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан №964 от 5 декабря 2017 г. «О мерах по совершенствованию деятельности органов самоуправления граждан по обеспечению занятости населения, в первую очередь молодежи и женщин» // Национальная база данных законодательства, 07.12.2017 г., №09/17/964/0367
13. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан, от 30.03.2020 г. №192 «Об утверждении положения о порядке проведения гендерно-правовой экспертизы нормативно-правовых актов и их проектов» // <https://lex.uz/ru/docs/4777293>

14. Постановление Президента Республики Узбекистан, от 25.04.2022 г. №ПП-216 «Об усилении охраны материнства и детства в 2022 – 2026 годах»// <https://lex.uz/en/docs/5980206>

СПЕЦИАЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Женева, Международное бюро труда, 2007. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312703.pdf
2. Гендерный аудит парламентов на основе широкого участия. БДИПЧ ОБСЕ, 2021 <https://www.oscepa.org/en/documents/special-representatives/gender-issues/report-17/4566-participatory-gender-audits-of-parliaments-a-step-by-step-guidance-document-rus/file>
3. Элисон Е. Вудвард. Как достичь гендерного баланса. Совет Европы, май 2003. – С.73 – 74. [Эл. ресурс] URL: https://www.coe.int/t/dgap/democracy/Activities/Key-Texts/03_Summaries_of_all_Publications/Going-forGenderBalanceRussian_en.pdf

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ И ОТЧЕТЫ

1. Материалы тренинга по вопросам проведения гендерного аудита, организованного в рамках проекта ЮСАИД по правовым реформам, 11 – 12 мая 2023 г. 2013 г.
2. Отчет по итогам проведения тренинга по вопросам проведения гендерного аудита, организованного в рамках проекта ЮСАИД по правовым реформам, 11 – 12 мая 2023 г. 2013 г.
3. Отчетные данные Федерации профсоюзов Узбекистана.

ВЕБСАЙТЫ

1. Официальный сайт Агентства по статистике Республики Узбекистан, посвященный гендерной статистике, <https://gender.stat.uz/ru/obshchie-svedeniya>
2. Официальный вебсайт проекта БДИПЧ/ОБСЕ по гендерному аудиту https://genderaudit.osce.org/ru/ru_about-gender-audit/

Илмий-оммабон нашр

**ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ
ЎТКАЗИШ БЎЙИЧА
АМАЛИЙ ҚЎЛЛАНМА**

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ
ПО ПРОВЕДЕНИЮ
ГЕНДЕРНОГО АУДИТА**

Муҳаррир: Абдулла ШАРОПОВ
Бадий муҳаррир: Баҳриддин БОЗОРОВ
Техник муҳаррир: Дилшод НАЗАРОВ
Саҳифаловчи: Иномжон ЎСАРОВ
Мусахҳиҳ: Гулранг УБАЕВА
Муқова дизайнери: Асила УМАРОВА



Теришга берилди: 24.03.2024 й.
Босишга рухсат этилди: 10.04.2024 й.
Офсет қоғози. Қоғоз бичими: 70x100 ¹/₁₆. Офсет босма.
Ҳисоб-нашриёт т.: 11,2. Шартли б.т.: 15,6.
Адади: 1000 нусха.
Буюртма №

«АКАДЕМНАШР» нашриётида тайёрланди ва чоп этилди.
100185, Тошкент шаҳри, Чилонзор тумани,
Сўгалли ота кўчаси 5-уй.

Tel.: (+99899) 433-16-77
e-mail: info@akademnashr.uz
web: www.akademnashr.uz



**ГЕНДЕРГА ОИД АУДИТ
ЎТКАЗИШ БЎЙИЧА
АМАЛИЙ ҚЎЛЛАНМА**

**ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ
ПО ПРОВЕДЕНИЮ
ГЕНДЕРНОГО АУДИТА**