



USAID
AMERIKA XALQIDAN

ГЕНДЕР ТЕНГЛИГИ: ҒОЯДАН ҚОНУНГА ҚАДАР

Тошкент
«Akademnashr»
2021

УЎК: 316.35

КБК: 60.5

X 72

X 72 **Холиқова, М., Ишанханова, Г., Пўлатова Ш.**

Гендер тенглиги: ғоядан қонунга қадар [Матн]: услубий қўлланма / М.Холиқова, Г.Ишанханова, Ш.Пўлатова. – Тошкент: «Akademnashr», 2021. – 208 б.

ISBN 978-9943-7576-2-2

УЎК: 316.35

КБК: 60.5

Ушбу услубий қўлланма давлат органлари, ННТ, ижтимоий институтлар соҳасида фаолият олиб бораётган мутахассисларнинг гендер тенглиги масалаларига оид билим, тушуунча ва компетенцияларини ривожлантиришига мўлжалланган.

Қўлланма тўрт бобдан иборат бўлиб, унда ўрганилаётган масалалар бўйича асосий атамалар ва тушунчалар берилган, дунёда ва Ўзбекистонда гендер сиёсати, гендер тенглиги муаммосининг тамаддунлараро эволюцияси, муаммонинг халқаро ва миллий қонунчиликда, ҳуқуқий ҳужжатларда акс этиши, миллий анъаналар ва қадриятлар, гендер стереотиплари ва уларнинг ижтимоий воқеликдаги акси масалалари таҳлил қилинган. Оиладаги жинсий зўравонлик муаммосини ёритишига ва ҳуқуқни қўллаш амалиётига алоҳида эътибор қаратилган.

Мазкур нашр АҚШ Халқаро тараққиёт агентлиги (USAID) орқали кўрсатилган Америка халқининг ёрдами асосида яратилган. Маҳсулот мазмунини бўйича масъулият Tetra Tech DPK га юклатилган ва USAID ёки АҚШ ҳукумати расмий нуқтаи назарини акс эттириши шарт эмас.

Муаллифлар:

- Моҳира Холиқова,** Ўзбекистон Республикаси Маҳалла ва оилани қўллаб-қувватлаш вазирлиги ҳузуридаги «Маҳалла ва оила» илмий-тадқиқот институти бўлим бошлиғи, фалсафа доктори, доцент,
- Гулнора Ишанханова,** ҳуқуқшунос, Тошкент давлат юридик университети мустақил изланувчиси, Халқаро юристлар комиссияси комиссари,
- Шаҳзода Пўлатова,** адвокат, Тошкент давлат юридик университети мустақил изланувчиси

Тақризчилар:

- Л.А.Саидова** ю.ф.д., профессор
- М.М. Инакова** USAIDнинг Ҳуқуқий ислоҳотлар дастури гендер тенглик бўйича эксперти

Қўлланма USAIDнинг Ўзбекистондаги ҳуқуқий ислоҳотлар дастури доирасида тайёрланди.

ISBN 978-9943-7576-2-2

© М. Холиқова, Г. Ишанханова, Ш. Пўлатова,
«Гендер тенглиги: ғоядан қонунга қадар»
© «Akademnashr», 2021

МУНДАРИЖА

Сўз боши.....	4
КИРИШ	6

I БОБ

1. Гендер тушунчаси.....	8
2. «Гендер тенглиги» концептосфераси.....	11
3. Ғарб ва шарқ тамаддунида гендернинг ижтимоий-фалсафий илдизлари.....	17
4. XXI асрнинг гендерга оид концептуал муаммолари	26

II БОБ

1. Гендер тенглиги масалалари халқаро ҳуқуқда	35
---	----

III БОБ

1. Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги қонуни моҳияти	61
2. Давлат ва жамият ҳаётида аёлларга нисбатан жинс бўйича камситиш ҳолатининг таҳлили	67
3. Гендер тенгликни таъминлашда давлат муассасалари ва нодавлат нотижорат ташкилотларнинг ўрни	80
4. Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг гендер экспертизаси.....	85

IV БОБ

1. Давлат бошқарув органлари ходимларида гендер тенглиги соҳасига оид билим ва компетенцияларни шакллантириш масалалари	89
2. Методик тавсиялар.....	93

Фойдаланилган адабиётлар	96
--------------------------------	----

ШАРҚ ВА ҒАРБ МУТАФАККИРЛАРИ АЁЛГА ҲУРМАТ ҲАҚИДА	98
--	----

ГЛОССАРИЙ	100
-----------------	-----

Сўз боши



Гендер тенглиги барқарор ривожланиш соҳасидаги халқаро кун тартибининг стратегик мақсадларидан бири ва узвий қисмидир.

Гендер тенглиги тамойили эркаклар ва аёллар учун тенг ҳуқуқлар ва имкониятларнинг тўлиқ кафолатисиз инсон ҳуқуқларидан фойдаланишга эришиш мумкин эмас деган концептуал ғояни

ўзида мужассам этади. Ушбу тамойил кўплаб халқаро шартномалар, миллий конституциялар ва қонун ҳужжатларида мустаҳкамланган.

Гендер проблематикасини ҳисобга олиш инсон ҳуқуқлари ва ижтимоий адолатни қарор топтириш, хотин-к,излар ва эркакларнинг иқтисодий-ижтимоий ҳаётнинг барча соҳаларида (сиёсат, илм-фан, маданият, санъат, таълим, ишлаб чиқариш, технологиялар ва б.) тенг иштироки ҳамда уларнинг натижаларидан фойдаланиш имкониятини таъминлашга ҳизмат қилади.

Гендер тенглиги узоқ муддатли институционал ёндашувларни тақозо этади. БМТнинг 2030 йилгача бўлган Глобал кун тартибининг барқарор ривожланиш мақсадларини изчил амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси 2021 йилнинг май ойида давлат идоралари, ННТ, халқаро ташкилотлар билан ҳамкорликда гендер тенгликни таъминлаш ҳамда барча хотин-қизларнинг ҳуқуқ ва имкониятларини кенгайтиришга оид саккизта вазифани ишлаб чиқди ва «Гендер тенгликка эришиш стратегияси»ни қабул қилди. Унга мувофиқ 2030 йилга келиб хотин-қизларга нисбатан камситишларнинг ҳар қандай шаклига барҳам бериш, сиёсий, иқтисодий ва ижтимоий ҳаётда қарорлар қабул қилишнинг барча

даражаларида аёлларнинг тўлиқ ва самарали иштирокини ҳамда етакчилик қилиш учун тенг имкониятларни таъминлаш кўзда тутилган. 2019 йил 2 сентябрда қабул қилинган «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонуннинг мақсади ҳам хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги муносабатларни тартибга солишдан иборат.

Мазкур қўлланма Ўзбекистонда гендер тенглиги муаммосини ўрганиш соҳасида муҳим тажрибадир. Унда тақдим этилаётган билим ва компетенциялар янгиланаётган Ўзбекистонда гендер тенглиги проблематикасини глобал ривожланиш, жаҳон тажрибаси ҳамда миллий-тарихий контекстда ўрганишни назарда тутди.

Қўлланмадан гендер тенглиги муаммосининг эволюцияси, тарихий-маданий ретроспективаси, муаммонинг назарий-амалий аспектилари ўрин олган. Хусусан, муаммони ёритишда жаҳон тажрибасидан кенг фойдаланиш, давлат дастурлари ва стратегияларни режалаштиришда гендер ёндашувни татбиқ этиш, давлат ташкилотларида гендер тенглигини таъминлашга қаратилган корпоратив маданият ва қулай институционал муҳитни яратиш, раҳбар ва мутахассисларнинг гендер тенглиги соҳасида компетентлигини ошириш мазкур қўлланманинг шубҳасиз кучли жиҳати ва ютуғидир.

Қўлланма мамлакатимизда фуқаролик ҳамжамиятини барпо этишга қаратилган демократик жараёнлар контекстида муҳим ижтимоий аҳамият касб этади.

Малика Кадирханова,
*Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг
хотин-қизлар ва гендер тенглик
масалалари қўмитасининг раиси*

КИРИШ

Гендер тенглиги барқарор ривожланиш асосларидан биридир.

Халқаро миқёсда БМТнинг Барқарор ривожланиш мақсадлари (SDG) гендер тенглиги, аёллар ва қизларнинг имкониятларини кенгайтириш, шунингдек, бошқа мақсадлар доирасида ижтимоий тенглик масалаларини ўз ичига олади.

Хотин-қизлар дунё аҳолисининг қарийб ярмини ташкил этади, аммо уларнинг кичик қисмигина муносиб иш билан таъминланади ва қарорлар қабул қилиш жараёнида қатнашади. Сиёсатда ва жамият ҳаётининг барча соҳаларида аёлларнинг тўлиқ ва тенг иштирокини таъминлаш ривожланиш учун жуда муҳимдир.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев БМТнинг Инсон ҳуқуқлари бўйича кенгашининг 46-сессиясида сўзлаган нутқида: **«Биз гендер сиёсати масалалари борасида мамлакатимизнинг ижтимоий-сиёсий ҳаётида ва ишбилармонлик соҳасида аёлларнинг ролини тубдан оширишга қаратилган ишларни қатъий давом эттирамиз»**, – деб таъкидлади.

Бугунги кунда гендер тенглиги масалалари миллий қонунчиликдан ҳам муносиб ўрин олди. 2019 йил 2 сентябрда Ўзбекистон Республикасининг **«Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»**ги Қонуни қабул қилинди. Ҳужжат Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси томонидан 2019 йил 17 августда қабул қилинди ҳамда Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенати томонидан 2019 йил 23 августда маъқулланди.

Мазкур қонун мамлакатимизда гендер тенгликни таъминлашга қаратилган яхлит ва асосий ҳуқуқий ҳужжат ҳисобланади. Қонунга кўра, гендер хотин-қизлар ва эркаклар ўртасидаги муносабатларнинг жамият ҳаёти ва фаолиятининг барча соҳаларида, шу жумладан, сиёсат, иқтисодиёт, ҳуқуқ, мафкура ва маданият, таълим ҳамда илм-фан соҳаларида намоён бўладиган ижтимоий жиҳатидир. Ушбу ҳужжатда хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги давлат сиё-

сатининг асосий йўналишлари, ушбу соҳада давлат бошқаруви механизмлари белгиланди. Мазкур қонун минг йиллардан буён жамиятда мавжуд бўлиб келган аёл ва эркак ўртасидаги тенгсизлик муаммосини бартараф этишга қаратилган.

Янгиланаётган Ўзбекистоннинг ислоҳотларида инсон ҳуқуқ ва манфаатларининг устунлиги, хусусан, эркак ва аёл ҳуқуқларининг ҳимояси, жамиятда хотин-қизларнинг ҳуқуқ ҳамда имкониятларига аҳамият бериш масалалари кенг ўрин олган. Кейинги йилларда давлат ва жамият бошқаруви соҳасида олиб борилаётган тадқиқотлар ижтимоий ҳаёт равнақиға салбий таъсир кўрсатувчи омиллардан бўлган эркаклар ва хотин-қизларнинг ҳуқуқ ва имкониятларда тенг эмаслиги муаммоларини ўз вақтида бартараф этиш раҳбар ва ходимларнинг менежмент соҳасида ишлашнинг илғор усуллари ҳамда билим ва компетенцияларни ўзлаштирганига боғлиқлигини кўрсатади.

Мазкур қўлланмада ижтимоий муаммо сифатида гендер тенглигининг мазмун-моҳияти, гендер тарихи, Ғарб ва Шарқ мамлакатларида гендер институтининг ривожланиши, миллий қонунчиликда гендер тенглиги масалалари ўрни, ижтимоий ҳаётда гендернинг аҳамияти каби масалалар ўрин олган. Қўлланма давлат ва ННТ соҳаси раҳбар ва ходимлари, соҳа экспертлари, тадқиқотчилар учун мўлжалланган.

I БОБ

1. ГЕНДЕР ТУШУНЧАСИ

Барча одамлар эркин, қадр-қиммат ва ҳуқуқларда
тенг бўлиб туғиладилар.

Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясидан

Жинслар тенглигига эришиш, аёллар ва
қизларнинг имкониятларини кенгайтириш
давримизнинг тугалланмаган вазифаси ва бугунги
кунда инсон ҳуқуқлари бўйича дунёдаги энг катта
муаммодир.

*Антониу Гутерриш,
БМТ Бош котиби*

Бугунги кунда гендер парадигмаси жамият ҳаётининг муҳим таркибий қисмларидан биридир. Гендер тўғридан-тўғри мавжуд маданият, ижтимоий муносабатларга таъсир қилади.

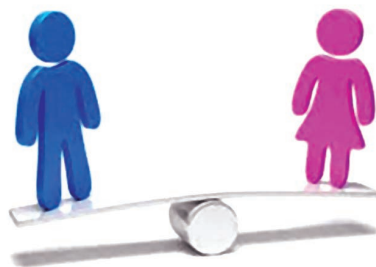
XXI аср аёлларнинг жамиятдаги мавқеи, уларнинг роли ва миссиясини баҳолашда бурилиш ясади, тарихан аёлнинг анъанавий ҳисобланган вазифаси – оиланинг давомчиси, оила ўчоғининг қўриқчиси каби никоҳ ва оила ижтимоий институтларининг фундаментал асослари билан бир қаторда жамият ҳаётининг фаол иштирокчиси каби мавқеини мустаҳкамлади.

Бугун халқаро ҳамжамят 50% ни аёллар ташкил этувчи инсоният жамиятида эркаклар ва аёлларнинг гендер тенглиги тамойилини илгари суради.

Ҳокимиятнинг бўлиниш назарияси ва умумий сайлов ҳуқуқи билан бир қаторда гендер паритети замонавий демократиянинг асосий тамойилларидан биридир.

Гендер парадигмаси Ғарбда ўтган асрнинг олтинчи йилларида пайдо бўлган ва тараққиётнинг маълум босқичларидан ўтган.

Постглобаллашув, маънавий-ахлоқий қадриятлар тизимини қайта кўриб чиқишга интилиш, саноат инқилоби ва юксак суръатда ахборот алмашинуви билан боғлиқ жараёнлар жамият ҳаётини ташкил этишда прогрессив ёндашувларни талаб қилади.



Замонавий жамиятда сиёсий-ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий, шахслараро муносабатларнинг ривожига хизмат қиладиган ва ижтимоий тизимнинг барча шаклларида – оила, иқтисодиёт, меҳнат бозори, давлат маъмурий амалиётида кенг қўлланиладиган, ижтимоий адолат тамойиллари асосида жамият ҳаётини ташкил этишнинг долзарб муаммоси гендер тенглигидир.

Гендер (ингл. gender, лот. genus – зот, жинс, келиб чиқиш), биологик жинс тушунчасидан фарқли равишда, жинсга оид ижтимоий хусусиятларни англатади.

Биологик жинс (жинсий идентификация) инсон табиатининг туб жиҳати сифатида эркак ва аёлни ажратиб турадиган қуйидаги ўзига хос хусусиятларни англатади:

- **генетик** (ДНК, хромосомалар мажмуи – аёл 46XX, эркак 46XY);
- **гормонал** (жинсий гормонлар, эстроген, андроген);
- **соматик** (эркак ва аёл тана тузилиши хусусиятлари);
- **гонадал** (репродуктив фаолият, тухум ҳужайра, сперматозоид);
- **физиологик** (эркак ва аёл организмда юз берадиган жараёнлар).

Биз туғилиш пайтида эркак ёки аёл деб таърифланамиз ва бу ҳаёт давомида ижтимоий-ҳуқуқий ҳақиқатга айланади.

Гендер эркаклар ва аёлларнинг жамиятдаги мавқеини белгилайдиган ижтимоий-маданий конструкт, ижтимоий ролларнинг жинсга боғлиқ жиҳатлари тўплами, жамият томонидан эркак ёки аёлдан кутилган хулқ-атвор моделларидир.¹

Гендер тушунчаси эркаклар ва аёлларнинг ижтимоий ҳаётдаги роллари, муносабатларнинг хусусиятлари, жамиятда қабул қилин-

¹ <https://ru.wiktionary.org/wiki>.

ган нормаларни тавсифлаш учун ишлатилади. Гендер маданиятлар бўйича фарқ қилади ва вақт ўтиши билан ўзгариши мумкин.²

Гендер жинснинг социомаданий конструкцияси ҳисобланади.

Гендер эркаклар ва аёлларнинг ижтимоийлашув жараёнида орттирилган, жамият томонидан моделлаштирилган ва ижтимоий институтлар томонидан қўллаб-қувватланадиган тафаккур, хулқ-атвор хусусиятлари, турмуш тарзи меъёрлари ва қадриятлар тизимидир. Гендер, биринчи навбатда, ижтимоий, сиёсий, иқтисодий ва маданий контекст билан белгиланади ҳамда жинсга боғлиқ ҳолда аёл ва эркак ҳақидаги тасавурларни ўзида мужассам этади.³

Биологик жинс ва ижтимоий жинс дифференциацияси 1935 йилда Полинезия оролларида ўсмирларнинг ижтимоийлашуви-ни тадқиқ этган америкалик антрополог **Маргарет Мид** (Margaret Mead) томонидан таҳлил қилинган.⁴



Гендер тушунчаси америкалик психиатр, психоаналитик, социолог **Роберт Столлер** (Robert Stoller)нинг Стокгольмда ўтказилган психоаналитиклар конгрессида шахс ижтимоийлашуви, ижтимоий жинс, гендер ўзини англаш, гендер идентификацияси каби муаммоларни ўрганишга оид маърузасидан сўнг атама сифатида қўлланила бошлади.

Роберт Столлер биринчи бўлиб **биологик жинс** (sex) ва **социомаданий жинс** (gender) тушунчаларини ажратиб кўрсатади.

Гендер муаммолари **социология, юриспруденция, сиёсатшунослик, антропология, ижтимоий педагогика, социобиология, тарих, лингвистика, биодетерминизм, криминология, маданиятшунослик** каби илм соҳалари доирасида тадқиқ қилинади. Хусусан:

- гендер парадигмасининг пайдо бўлиши;
- гендер маданияти;
- инсониятнинг маданият тизими;
- маданий генезис;
- инсон хулқ-атворининг дастурлари;
- авлодларнинг маънавий тажрибаси;

² <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/gender>.

³ Мельник Т.М. Гендер как наука. Пособие. – Киев, 2004. – С.10 – 29.

⁴ Margaret Mead. Sex and temperament in three primitive societies. – New York, 1935.

- инсониятнинг ижтимоий-гендер тузумлари (патриархат, матриархат, полигамия, моногамия ва б.);
- турли маданиятларда гендер институтининг шаклланиши;
- гендер-роль стереотипларининг жамият ҳаётига таъсири;
- аёллик ёки эркакликнинг ижтимоий хусусиятлари;
- шахснинг тенг имкониятлари;
- гендерга оид чекловлар;
- гендерга оид ижтимоий-маданий фарқлар;
- гендерга оид табиий хусусиятлар;
- эркалар ва аёллар ҳаёти;
- маданий контекстда гендер;
- шахснинг хулқ-атвор нормалари;
- либерал феминистик концепциялар;
- иқтисодий-демографик омилларнинг гендер муаммосига таъсири;
- ижтимоий социализация;
- гендер психологияси ва б.

2. «ГЕНДЕР ТЕНГЛИГИ» КОНЦЕПТОСФЕРАСИ

Ҳар бир халқнинг маънавий тараққиёти
унинг аёлга бўлган муносабати
билан белгиланади.

Вильгельм фон Гумбольдт

Аёл кишини ҳурмат қилиш
ҳар бир кишида туғилиши биланоқ
пайдо бўладиган бурчдир.

Лопе де Вега

Гендер тенглиги (эркаклар ва аёлларнинг тенглиги) – оилавий ва бошқа ҳуқуқий муносабатларда эркалар ва аёллар ўртасидаги ҳуқуқлар тенглигига эришишни назарда тутадиган тушунча. Баъзи тадқиқотчиларнинг фикрига кўра, гендер тенглиги патриархал

тизимдан кейинги ижтимоий-жинсий муносабатларнинг кейинги босқичидир.⁵

Гендер тенглиги тамойили инсоннинг шахс сифатида намоён бўлиши учун барча ижтимоий тўсиқларни ўрганиш ва бартараф этиш, шунингдек, ҳаётнинг барча соҳаларида эркаклар ва аёллар учун тенг ижтимоий имкониятларни яратишдан иборат.

Гендер тенглиги жамиятда ва шахсий ҳаётда эркаклар ва аёлларнинг ижтимоий роли, мавқеи, вазифаларини ифодаловчи тушунчадир.

Гендер тенглиги – бу:

- Инсон ҳуқуқларининг муҳим ва ажралмас қисми.
- Ҳозирги замоннинг энг муҳим масалаларидан бири.
- Жамиятда тинчлик ва ижтимоий ҳамкорлик ўрнатишнинг муҳим омили.
- Аёлларни, хотин-қизларни жамият ҳаётига тенг жалб этиш.
- Маънавий ва иқтисодий тараққиётнинг кафолати.
- Аёллар ва хотин-қизлар сайёрамиз аҳолисининг тенг ярмини ташкил этади (БМТ). Бу инсониятнинг ярим салоҳияти, куч-қудрати демакдир.

Гендер стереотипи (юнонча, στερεός – қаттиқ, τύπος – из) хулқ-атвор шакллари, ижтимоий роллар, дунёқараш, мафкура, эмоционал интеллект (эркак/аёл дихотомияси) шаклини белгилайдиган барқарор образлар, шаблонлар, ижтимоий кутишлар, фаолият мажмуини англатади.

Гендер тенгсизлик тарихий илдизлар билан узвий боғлиқ бўлиб, консерватив стереотипларни шакллантиради. Масалан, оилада аёллар ва эркаклар ижтимоий ролларининг тақсимланиши.



Жинсий роллардан ижтимоий умидлар ижтимоий-иқтисодий, сиёсий ва маданий шароитларга боғлиқ бўлиб, уларга ирқ, миллат, ижтимоий страта ва ёш каби омиллар таъсир қилади.

Гендер роллар турли хил жамиятларда фарқ қилади ва улар вақт ўтиши билан ўзгариб туради.

Гендер стереотипи, шунингдек, қуйидагиларни қамраб олади:

- муайян жамиятнинг тарихий-маданий тажрибаси;

⁵ Калабихина И.Е. Краткий понятийный словарь по гендерным исследованиям // Социальный пол: экономическое и демографическое поведение. Учебно-методические материалы по курсу. – М., 1998.

- ижтимоий институтлар (никоҳ, оила, иш) доирасида ижтимоий роллар;
- маълум бир руҳий-эмоционал образ;
- ҳар бир жинс учун мажбурий меъёрлар ва асослар;
- эркакларнинг ва аёлларнинг ижтимоий ролларини тартибга солиш.

Гендер тушунчаси **шахс ижтимоийлашуви** билан узвий боғлиқ.

Инсонлар туғилишданоқ ижтимоийлашади, ўзи яшаётган жамиятнинг стереотип, ахлоқ, феъл-атвор, хулқ меъёрлари, ижтимоий детерминантларга мувофиқ ривожланади, вояга етади ва ўзини тутишни ўрганади. Шу билан бирга, инсонларга оила, мактаб, профессионал муҳит, оммавий ахборот воситалари, ахборот технологиялари ва маданий нормалар катта таъсир кўрсатади. Ижтимоийлашув жамиятнинг ҳақиқий аъзоси бўлиш учун муҳим жараёнدير. Бироқ ижтимоийлашув доирасида орттирилган феъл-атвор моделлари шахс учун ҳар доим ҳам фойдали бўлмаслиги мумкин.

Шахс умри давомида жинсга боғлиқ ижтимоий конструкциялар таъсирида ривожланади. Масалан, ўғил болалар онгига ўзларининг ҳис-туйғуларини сездирмаслик, жисмоний кучни намоён этиш, ҳарбий хизматга тайёргарлик кўриш сингдирилади. Уй меҳнати эса азалдан аёлларнинг зиммасидаги вазифа деб тушунилади. Маълумки, британиялик социолог, Лондон университети профессори **Энн Окли** (Ann Oakley) томонидан «**Уй меҳнати социологияси**»⁶ асари нашр этилгунга қадар социология уй меҳнати соҳасини эътиборсиз қолдирган, чунки фақат маош тўланадиган фаолият меҳнат ҳисобланган. Бугунги кунда аёлларнинг уй ишлари социологик тадқиқотларнинг тан олинган мавзуларидан бирига айланди.

Қарийб барча ривожланган мамлакатларда барқарор гендер тақсимоти мавжуд бўлиб, унга кўра, эркаклар меҳнат бозорида, аёллар эса уй меҳнати билан банд.⁷

Дунёнинг барча регионларида (озгина фарқлар билан) уй ишларининг оғирлиги 75% аёлларнинг зиммасига тўғри келади.⁸

Гендер стереотиплари ижтимоийлашув жараёнида ўғил ва қиз болаларнинг ҳаётий амбициялари, истеъдоди ва қизиқишларини тўлиқ аниқлашда чекловларни келтириб чиқариши, қарама-қар-

⁶ Окли Энн. Социология домашнего труда. – Оксфорд (Англия), 1974.

⁷ Гендерные проблемы и развитие. Стимулирование развития через гендерное равенство в правах, в доступности ресурсов и возможности выражать свои интересы / Пер. с англ. – М.: Весь мир, 2001.

⁸ Малышева М.М. Современный патриархат. Социально-экономическое эссе. – М.: Academia, 2001. – 94 с.

шилиқларга, зиддиятларга, психологик муаммоларга олиб келиши, ушбу стереотипларга жавоб беришни истамаслик бошқа одамларнинг таъқиб қилинишига сабаб бўлиши мумкин.

Гендер ёндашув (gender approach) қуйидаги соҳаларда намоён бўлади:

- оилавий ҳаётда эркек ва аёл муносабатларида;
- ижтимоий меҳнатнинг тақсимланишида;
- хулқ-атвор, юриш-туришда;
- ташқи кўриниш, кийиниш маданиятида;
- миллий анъана, урф-одатлар, стереотипларда;
- ёш, миллий-этник, синфий, ирқий мансублик асосида;
- гендернинг маданий репрезентацияси (ОАВ, бадиий символлар ва образларда акс этиши);
- ижтимоий, иқтисодий, технологик тенденцияларда.

Гендер тенглиги инсон ҳуқуқларининг ажралмас қисми бўлса-да, дунёда гендер билан боғлиқ камситилиш, гендер бўйича дискриминация, ҳуқуқларнинг поймол этилиши, гендер асимметрия кенг тарқалган.



Гендер асимметрия (gender asymmetry) ижтимоий ҳаётнинг айрим соҳаларида аёллар ва эркеклар тенгсизлигини англатади. Масалан, давлат бошқаруви, сиёсий қарорлар қабул қилиш, йирик ва ўрта бизнес соҳасида эркекларнинг устунлик қилиши, иқтисодиётнинг кам даромадли соҳаларида аёлларнинг устунлик қилиши. 60% қизлар бошланғич ва ўрта таълимни ўғил болаларга қараганда кам оладилар.

Гендер паритети фақат баъзи соҳаларга оид (масалан, гуманитар соҳа, санъат) бўлиб қолмоқда, аммо илм-фан ёки инженерия соҳасида аёлларнинг иштирокини талаб даражасида деб бўлмайди. Иш билан таъминланиш, карьера, ойлик маош миқдори, юқори лавозимларга тайинланиш масалаларида муаммолар сақланиб қолмоқда.

Дунё бўйлаб миллиарддан ортиқ аёллар оилавий, маиший ва жинсий зўравонликларга қарши ҳуқуқий ҳимоядан маҳрум. Жинс бўйича иш ҳақида тафовут дунё миқёсида 23% ни ташкил этади ва қишлоқ жойларда 40% гача етади. Аёллар дунё аҳолисининг қарийб ярмини ташкил этса-да, миллий парламентлар аъзоларининг атиги 18,4% аёллар ҳиссасига тўғри келади. Миллий парламентларда аёлларнинг улуши ўртача 25 фоиздан кам.

2011 йилда Европа Иттифоқида фақат 2 та давлат раҳбари ва 2 та ҳукумат раҳбари аёл бўлган.⁹ Дунё бўйича 17 та давлат ёки ҳукумат раҳбари аёл кишидир.¹⁰ Европада йирик компанияларнинг атиги 3% ни раҳбар аёллар бошқаради.

Хотин-қизлар ҳуқуқларининг ҳимоя қилиниши ва уларнинг манфаатлари ифода этилишида сиёсий ҳаётда ва қарорлар қабул қилиш жараёнида аёлларнинг эркаклар билан тенгма-тенг иштироки талаб этилади.

Гендер тенглиги инсоннинг асосий ҳуқуқлари тизимига киради.

Бироқ инсон ҳуқуқлари кўпинча жинсий мансублик, жинсга асосланган зўравонлик, қуролли тўқнашувлар, қашшоқлик, репродуктив фаолият каби омиллар таъсирида поймол бўлиши кўзга ташланади. Таълим, иш билан таъминлаш ва сиёсий қарорларни қабул қилишда тўла ва тенг иштирок этишда тўсиқлар мавжуд.

Аёллар ва қизларга нисбатан зўравонлик дунёдаги барча жамиятларда сақланиб келмоқда ва барча ижтимоий гуруҳларга таъсир қилмоқда.

Аёлларга нисбатан зўравонлик гендерга асосланган зўравонликнинг энг жиддий шаклларида биридир. Аёллар ва қизлар турли хил зўравонлик шаклларида дуч келишади, шу жумладан, оиладаги зўравонлик, жинсий таъқиблар, харассмент (harassment)¹¹, жинсга асосланган аборт ва ҳ.к.

Зўравонлик кенг қамровли муаммо бўлиб, у бир неча турларни ўз ичига олади: жисмоний, жинсий, психологик, иқтисодий ва бошқалар. Хусусан, **иқтисодий зўравонлик** ишга жойлашишда иш берувчи томонидан камситилиш, функционал мажбуриятлар ва иш ҳақини тақсимлашда тафовут, касбий компетенция ва кўникмаларнинг эътиборга олинмаслиги, аёлнинг ижтимоий аҳволига қизиқиш, ҳомиладорлик ва туғиш таътили масалаларида ҳуқуқларининг бузилиши кабиларда намоён бўлади.

БМТ маълумотларига кўра, дунёдаги ҳар бешинчи аёл жисмоний ёки жинсий зўравонликка учрайди. Европадаги аёлларнинг 20% дан 50% гача қисми оилавий зўравонликдан азият чеккан.

Иқтисодий фаровонлик масалаларида ҳам гендер тафовутлари жиддий муаммо. Хусусан, озиқ-овқат маҳсулотларининг 50% хотин-қизлар томонидан ишлаб чиқарилади, аммо аёлларнинг 1% хусусий мулк эгасидир. Дунё аҳолиси қашшоқ қисмининг 70% ни аёллар ташкил этади.

⁹http://www.unifem.org/gender_issues/democratic_governance/facts_figures.php (statistics as of 2008).

¹⁰<http://ec.europa.eu/social/main.jsp>

¹¹ Таъйиқ, шахсий чегарани бузиш, таъқиб қилиш, камситиш ва шахсий ҳаётга аралаштириш.

Аёлларга нисбатан тазйиқ ва зўравонликнинг барча турларини тугатиш, аёллар ва қизлар, эркаклар ва ўғил болалар учун таълим олиш, соғлиқни сақлаш, иқтисодий ресурслардан тенг фойдаланиш имкониятини таъминлаш ва сиёсий ҳаётда иштирок этиш учун тенг имкониятлар яратиш жуда муҳим.

Гендер тенглигига БМТ томонидан «...**барча даражадаги қонунчилик, сиёсат ёки дастурларнинг эркаклар ва аёллар учун келиб чиқадиган таъсири натижаларини баҳолаш жараёни**» деб белгиланган гендер стратегияси орқали эришиш мумкин.¹²

Ушбу стратегия аёллар ва эркаклар дуч келадиган муаммолар ва улар тўплаган тажриба асосида иқтисодий-ижтимоий ҳаётнинг барча соҳаларида сиёсий дастурларни ишлаб чиқиш, амалга ошириш, мониторинг қилиш ва баҳолашнинг ажралмас қисмига айланиши керак.

Инсоният ўз ҳуқуқлари ва имкониятлари жиҳатидан эркаклар ва аёллар ўртасида тўлиқ тенгликни таъминлаш, жамиятлар ва маданиятларнинг **гендер сенситивлик** (gender sensitivity – гендер сезгирлик) даражасини ошириш учун узоқ тарихий йўлни босиб ўтиши керак.

Бмтнинг аёллар учун расмий кунлари

11 февраль

Халқаро илм-фан бўйича аёллар ва қизлар куни

8 март

Халқаро хотин-қизлар куни

9 июнь

Халқаро зўравонликка қарши кун

11 октябрь

Халқаро қизлар куни

15 октябрь

Халқаро қишлоқ аёллари куни

25 ноябрь

Халқаро аёлларга нисбатан зўравонликни бартараф этиш куни

¹² <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>.

3. ҒАРБ ВА ШАРҚ ТАМАДДУНИДА ГЕНДЕРНИНГ ИЖТИМОЙ-ФАЛСАФИЙ ИЛДИЗЛАРИ

Миллатнинг келажаги оналар қўлидадир.

Оноре де Бальзак

Бизга яхши оналарни беринглар,
биз яхши одамлар бўлиб етишамиз.

Жан Поль

Агар эрсанг қанчалик паҳлавон,
Урушдан яраш яхшидир ҳар қачон.

Саъдий Шерозий

Бир кун жанжал чиққан уйдан
қирқ кун барака кетади.

Халқ мақоли

Гендер тенглиги, эркаклар ва аёллар ҳуқуқи муаммолари узоқ тарихий трансформацияни бошидан кечирди. Ушбу трансформация **Ғарб** ва **Шарқ** тамаддунининг ривожланиш тенденцияси, илмий-когнитив, ижтимоий-фалсафий тафаккурида ўз аксини топган.

Гендер проблематикаси энг қадимги замонларданоқ қизгин баҳсларга сабаб бўлган табиат барчани тенг қилиб яратгани тўғрисидаги ғоялар, қадимги юнон файласуфи **Антифонт** асарларида баён қилинган фикрлардан тортиб қуйидаги тарихий эврилишларни бошидан кечирди:

- аёллар ҳаракати;
- сайлов ҳуқуқи;
- тенглик назарияларининг пайдо бўлиши;
- Франция инқилоби даврида фуқароларнинг тенгҳуқуқчилиги учун кураш;
- имкониятлар тенглиги назариясининг замонавий ривожини;
- феминизм, либерал, радикал феминизм;
- ижтимоийлашув назарияси;
- эркаклар ва аёллар ўртасидаги фарқлар муаммоси;
- эркаклар ҳукмронлиги назарияси;

- Роберт Коннеллнинг эркаклар устунлиги назарияси;
- гендер: афсоналар ва ҳақиқат;
- ҳуқуқшунослик, психология, медицинада гендер муаммоси;
- аёллар ҳуқуқлари учун кураш.

Хусусан, Европа феминистик ҳаракатининг онаси, аёллар ҳуқуқининг толмас ҳимоячиси, француз адибаси **Олимпия де Гуж** (Olympe de Gouges) томонидан ёзилган ва 1791 йилда эълон қилинган **«Хотин-қизлар ва фуқаро аёллар ҳуқуқлари декларацияси»** феминизмнинг биринчи ҳужжати ҳисобланади. **«Аёллар, уйғонинг. Бутун дунё бўйлаб ақл бонг урмоқда. Ўз ҳуқуқларингизни амалга оширинг»** каби сатрлар билан бошланувчи ушбу манифестнинг қуйидаги ибораси машҳур бўлиб кетди: **«Модомики, аёл эшафотга кўтарилишга ҳақли экан, у минбарга чиқиш ҳуқуқига ҳам эга бўлиши керак»**.¹³

Олимпия де Гуж ўз декларациясида озодлик ва тенг фуқаролик ҳуқуқлари фақат эркакларнинг ўзигагина тегишли бўлиши мумкин эмаслигини, жамиятнинг ярми (эркаклар) фойдаланадиган имтиёзлардан бошқа ярми (аёллар) маҳрум бўлса, амалда тенгликка эришиш мушкуллигини қайд этган, аёлларга барча фуқаролик ҳуқуқлари, шу жумладан, сайлов ҳуқуқлари, шунингдек, давлат лавозимларини эгаллаш имкониятлари берилишини талаб қилган.

Олимпия де Гуж **«Хонимлар учун муқаддима ёки Аёлнинг портрети»** асарида шундай ёзади: *«Эркаклар биз фақат уй ишларини бажариш учун яралганимизни таъкидлайдилар: ақл-идрок ва адабиётни эгаллашга интиланган аёлларга жамият тоқат қила олмайди. Лекин, менимча, аёллар ақлнинг фазилятларини уй вазибалари билан, ҳаттоки қалб ва севги фазилятлари билан бирлаштира оладилар»*.¹⁴

Юнон файласуфи, математик Пифагор ўзининг илмий қарашларида аёл ва эркакнинг тенг қилиб яратилгани ҳақида баҳс юритади.

Бундай ғоялар **Сукрот** таълимотида ҳам учрайди. Сукрот шахс эркинлиги ва озодлиги, инсон ва фуқаролар ҳуқуқи ҳақидаги ғоялари билан ёшлар онгини заҳарлашда айбланиб ўлимга маҳкум этилган.

¹³ Декларация прав женщины и гражданки.

¹⁴ Олимпия де Гуж. Предисловие для дам или Портрет женщины. URL: http://www.olympedegouges.eu/preface_pour_les_dames.php.

Фалсафанинг отаси **Платон** ҳам ўз буюк сафдошлари гоёларига содиқлигини намоёиш этган ҳолда «**Идеал давлат**» асарида бу қарашларни ёқлаб чиққан. **Платон** эркак ва аёл табиати ўрта-сидаги фарқ нисбий ва фақат репродуктив соҳага тааллуқли деган хулосага келади. Аёл ўз хоҳишига кўра касбларни танлаши мумкин: мусиқа, фалсафа ёки бошқа касблар, шу жумладан, ҳарбий ишларни ҳам. Платон асарида «**Аёлни ушбу қийин ва масъулиятли вазифани бажаришга қодир деб ҳисоблаш мумкинми? Инсониятнинг аёл қисми барча масалаларда эркаклар билан бир қаторда иштирок эта оладими?**» деган саволларни ўртага ташлайди.¹⁵

Платон ўз даврида анъана, урф-одатларнинг кучли ва узоқ муддатли таъсири натижасида «**шўрва пишириши**» ва «**энагалик қилиши**»га маҳкум бўлган хотин-қизларнинг жамиятдаги ўрнига оид ушбу ҳақиқатни тасвирлаб, муаммонинг ижтимоий ил-дизларини очиб беради.

Буюк файласуф **аёлларнинг тарбияси ва таълимига ёндашувни ўзгартириш зарурлигини таъкидлайди**, шунда сунъий равишда шакланган асимметрия нафақат эркакларнинг, балки жамиятнинг барча аъзолари тўлиқ ривожланишига йўл очади.¹⁶

Христианлик таълимотининг йирик вакили **Фома Аквинский** *Худо томонидан аёл яратилишининг асосий сабаби – у эркакларга ёрдам бериши керак ва бу ёрдам наслни дунёга келтириши ва уй-рўзгор ишларида ифодаланади деб ҳисоблаган.*¹⁷

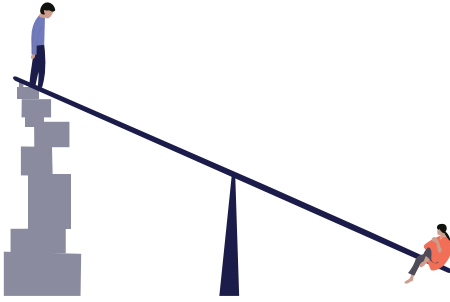
Немис психологи, социолог, неофрейдизм асосчиларидан бири, гуманистик психоанализ вакили **Эрих Зелигманн Фромм** (Erich Seligmann Fromm) «**Эркак ва аёл**» номли асарида икки жинс вакилларининг табиати ва хусусиятлари, гендер тенглиги муаммосини таҳлил қилиш асносида қуйидаги хулосага келади: «**Тенглик шахснинг ўзлигини англатади. Тенглик талаби табиатан қутблидир: ҳар хил фарқларга қарамай, ҳеч ким бир-бирини ўз мақсадига эришиши воситаси сифатида**



¹⁵ Platon. Dialogi [Dialogues]. Translation from ancient Greek. – Khar'kov, Folio Publ., 1999. – 383 p.

¹⁶ Бурдые П. Мужское господство // Бурдые П. Социальное пространство: поля и практики. – М.: Институт экспериментальной социологии. – СПб.: Алтея, 2005. – С.286 – 365, 185 – 187.

¹⁷ https://psyjournals.ru/sociosphera/2010/n1/35153_full.shtml.



ишлатмаслиги керак, чунки ҳар бир инсон ўзи учун мақсаддир. Бу шунинг англатадигани, ҳар бир инсон ўз турининг ва миллатининг вакили сифатида индивидуал хусусиятларини, ўзига хослигини ривожлантириш эркинлигига эга бўлиши керак.

*Тенглик фарқларни инкор этишни эмас, балки уларни тўлиқ амалга ошириш имкониятини назарда тутлади».*¹⁸

Ҳар бир инсоннинг биринчи ҳаётий тажрибаси онаси билан мулоқотдир. Таниқли психолог, социолог **Карл Юнг** шундай ёзган эди: «*Онанинг архетипи бола учун энг бирламчидир. Бу архетип умр давомида онгсиз равишда кучини, бирламчилигини сақлаб қолади.*»¹⁹

Ҳеч бир маданият гендер нейтрал эмас. Гендер тушунчаси маданиятга сингиб кетган, бошқача қилиб айтганда, маданият қадриятлар ва меъёрлар, муносабат ва стереотиплар тўплами, ижтимоий таркибга киритилган, жинсга қараб белгиланадиган хатти-ҳаракатлар ва ижтимоий ўзаро таъсирлардир.

Тарихда аёлларга нисбатан зулм кўринишлари турлича бўлган. **Арабистон** яриморолида қиз болаларни тириклайин кўмиш каби жоҳилият даврининг шафқатсиз одатлари ҳукм сурган. **Ҳиндистонда** эри вафот этган аёл ҳам тириклайин гулханда ёқилишга маҳкум бўлган **сати удуми** мавжуд эди. Қадимги **Хитойда** қиз боланинг туғилишига фалокат сифатида қаралган.

Рим давлат арбоби ва ҳуқуқшуноси **Эмилий Папиниан** аёлларнинг жамиятдаги мавқеи тўғрисида ёзади: «**Қонунчилигимизнинг умумий қоидаларига кўра, аёлларнинг мавқеи эркакларникидан ёмонроқдир**» (Дигестлар). Аёл эркин бўлса ҳам, фуқаролик ҳуқуқларига эга эмас эди. Масалан, у армияда хизмат қила олмаган, йиғилишларда овоз беролмаган, давлат лавозимига сайлана олмаган, судья ёки прокурор бўла олмаган, учинчи томоннинг адвокати сифатида суд жараёнини ўтказиш ҳуқуқига эга бўлмаган.²⁰

¹⁸ Эрих Фромм. Мужчины и женщины. АКТ. 1998.

¹⁹ Юнг К.Г. Душа и земля // Проблемы души нашего времени. – М., 1993.

²⁰ Гуревич Д., Рапсат-Шарлье М.-Т. Повседневная жизнь женщин в Древнем Риме. – М., 2006. – С.239 – 240.

«Америкада демократия» асарининг муаллифи, XIX аср француз гуманисти ва файласуфи **Алексис де Токвиль** бу хусусда шундай фикр юритади: *«Баъзилар эркак ва аёлнинг нафақат тенглиги, балки яхлит эканини таъкидлайдилар. Улар эркак ва аёлга бир хил ҳуқуқларни берибгина қолмай, уларнинг зиммасига бир хил мажбуриятларни ҳам юклайдилар. Улар эркак ва аёлнинг бир хил фикрлаши, меҳнат қилишини истайдилар. Бу яхшиликка олиб келмайди, эркак ва аёлнинг жинс сифатида инқирозини келтириб чиқаради, заиф эркакларни ва кучли аёлларни пайдо қилади»*.²¹

Буюк немис шоири **Гёте** ўзининг машҳур «**Ғарбу Шарқ девони**»да ёзади:

*Аёлларга зулм ўтказма, бўлма тошбағир,
Улар қийшиқ қовургадан яралган ахир.
Нетсин, Оллоҳ яратибди уларни шундоқ,
Синиб қолар тўғрилашга уринганинг чоғ.
Ўз ҳолига қўйсанг, баттар қийшаяди ул,
Одам ўғли, ўзинг ўйла, қай бири маъқул?
Мурувват қил, сенга қарши қилсалар-да жанг,
Яхши эмас, синиб қолса битта қовурганг.*

Немис мутафаккири **Вильгельм фон Гумбольдтнинг** «**Ҳар бир халқнинг маънавий тараққиёти унинг аёлга бўлган муносабати билан белгиланади**» деган қимматли фикри бор.

Шарқда аёл доимо эркак кишининг дўсти, ёр, оқила, меҳрибон, оилавий тинчликнинг раҳнамоси сифатида улуғланган.

Шарқона тафаккурда, туркий халқларда аёлларнинг жамиятдаги мавқеи жуда юқори бўлган. Араб тарихчиси **Ибн Баттута** хабар беради: «**Турк хоқонлари имзо чекаётганда «султон ва унинг хотинининг амри билан»** деб ёзганлар».

Туркийларнинг қадим тасаввурларидан нишона бергувчи **Умай она, Аёз момо, Момоқалдироқ, чир Ине (она ер)** каби культлар ҳам бизнинг тарихимизда аёлга-яратувчига бўлган илоҳий муносабатдан дарак беради.

Абу Райҳон Беруний ўз қарашларида оила тинчи бевосита оқила, ақлли, фаросатли, тарбияли аёллар қўлида эканлигига алоҳида урғу берган.

²¹ Алексис де Токвиль. Демократия в Америке / Пер. с франц. – М.: Весь мир, 2000.

Ўзининг «**Минералогия**» асарида оила қураётган қизларга отананинг насиҳатларини келтириб, оиладаги тинчлик-тотувлик, бахтиёрлик кўпроқ аёллар зиммасига тушишини таъкидлаб ёзди: «**Эй қизим! Сен турмушга чиқиб ўрганган уйингдан кетиб, нотаниш хонадонга тушмоқдасан. Бўлажак куёвингнинг ҳамма хислатларини билмайсан. Сен ер бўл, у эса осмон бўлади. Унинг олдида ер каби камтар бўлсанг, у осмон каби олижаноб бўлади. Осмон шифобахш ёмғири билан ерни кўкартиргани каби, у ҳам ўз меҳру шафқати билан сени хушнуд этади. Эринг сендан фақат юмшоқ ва ширин сўзларгина эшитсин, ярамайдиган ёки эски либосда ёки юзларингга оро берилмаган ва сочларинг тартибга солинмаган ҳолда унинг олдида ўтирма».**

Улуғ аллома **Абу Али ибн Синонинг** оилавий муносабатлар масалаларига оид қарашлари ҳам диққатга сазовор. Унинг «**Тадбири манозил**» асарида аёлларнинг яхши хулқли бўлиши ҳақида сўз боради.

Ушбу асарда аёлларнинг қуйидаги хусусиятларга эга бўлишлари лозимлиги таъкидланади:

- *Билимли бўлсин;*
- *Эътиқодли бўлсин;*
- *Уятчан, шарм-ҳаёли бўлсин;*
- *Табиатан жасур бўлсин;*
- *Эрини қаттиқ севсин;*
- *Туғиш ва бола тарбияси ҳақида ўйласин;*
- *Эзма бўлмасин;*
- *Ўз эрига бўйсунсин;*
- *Тўғри, камтар ва фаросатли бўлсин;*
- *Ҳеч қачон ўз шаънига доғ туширмасин;*
- *Эри билан эҳтиёт бўлиб, унинг ҳурматини жойига қўйиб, хушмуомала бўлиши шарт;*
- *Ўз вазифасини ва бурчини яхши билсин;*
- *Хотин оила хўжалигидаги нарсалардан тўғри, тежаб фойдаланишни билсин;*
- *Ўз табиати ва яхши томонлари билан эридаги камчиликларни йўқотсин.*

Соҳибқирон ва буюк саркарда **Амир Темур** ҳам оила қуриш масалаларига давлат юмушларидек жуда жиддий эътибор берган.

Хусусан, ўз «**Тузуқлар**»ида келин танлаш ҳақида қуйидаги фикрларни билдирган: «**Ўғилларим, набираларим ва яқинларимни уйлантирмоқ ташвишида келин изламоққа эътибор**

бердим. Бу ишни давлат юмушлари билан тенг кўрдим. Келин бўлмишнинг насл-насабини, етти пуштини суриштирдим. Хос одамлар орқали соғлигини, жисмоний камолотини аниқладим. Келин бўлмиш насл-насаби, одоб-ахлоқи, соғлиги билан барча қусурлардан холи бўлсагина эл-юртга катта тўй-томоша бериб, келин туширдим».



Буюк аллома Алишер Навоийнинг муҳаббат, вафо, эр-хотин муносабатлари, бурчлари, аёллар фазилати, уларнинг оилада тутган ўрни ҳақидаги қарашлари беқиёсдир. «**Маҳбуб ул-қулуб**» асарининг «**Уйланиш ва хотинлар тўғрисидаги**» бобида мутафаккир уйланиш ва унинг фойдаси, оила одоби ва оилада аёлларнинг фазилатлари ҳақида ажойиб фикрларни баён этган. Навоий **аёлнинг турмушдаги ҳиссасига** қуйидагича тўхталади:

«Яхши хотин – оиланинг давлати ва бахти. Уйнинг озодлиги ундан, уй эгасининг хотиржам ва осойишталиги ундан. Ҳуснли бўлса, кўнгул ёзиғи, хушмуомала бўлса, жон озигидир. Оқила бўлса, рўзгорда тартиб-интизом бўлади, асбоб-анжомлар покиза ва саранжом туради».

Маълумки, Амир Темур хукмронлик қилган йилларда Мовароуннаҳрга чет эллардан кўплаб сайёҳлар, элчилар ташриф буюрган. Кунларнинг бирида ўзга юртлик меҳмонлар бир кўчадан ўтиб кетаётиб ҳар бир дарвоза тагидаги бўш идишларни кўриб ҳайрон бўлибдилар ва: «Булар нима учун?» – деб сўрабдилар. Шунда бир эркак киши қуйидаги жавобни берган экан: «Бизнинг жамиятимизда аёлларнинг оғир юк кўтариб юриши эркаклар учун уятли ҳолдир. Кўчадан ўтиб кетаётган ҳар бир эркак ушбу идишларни сув ва ўтин билан тўлдириб қўйишни ўзининг бурчи деб билади».

XX асрда яшаб ижод этган адиб **Ризоуддин ибн Фахруддиннинг «Оила»** асарида одоб-ахлоқ, оила ва никоҳ, оиладаги ўзаро муносабатлар, эркак ва аёл, ота-онанинг вазифалари, фарзандлар бурчи, аёлнинг бола тарбиясидаги роли, аёлларнинг умумий вазифаси, уйлантиришда ота-онанинг вазифалари хусусида ғоятда ибратли маслаҳатлар ва тавсиялар берилган. Олим мазкур асарда **уйланиш ва хотинлар вазифаси** борасида қуйидагиларни таъкидлайди: «... *уйланиш масаласини ислом шарияти буюк нар-*



салардан деб билиб, оила тузишни мамлакат ташиқил қилиш қадар керакли ҳисоблаб, бу борада бир қанча низомлар ҳам чиққанлиги маълум. Оила учун чиққан низомларга кун келиб, вақти етганда амал этувчилар ўз оилаларини кўркем равишда тузар ва, ниҳоят, ушбу кичкина мамлакатни идора қила олулар. Шу сабабдан умрларини роҳат билан кечиришар ва умрларидан қол-

ган саноқли соатлари барокатли бўлур. Хотунлари тарбияли бўлган халқ тарбияли-ю, хотунлари тарбиясиз бўлган халқ тарбиясиз, хотунлари тиришқоқ, тадбиркор, иродали бўлган халқ бой-у, хотунлари ялқов ёки исрофгар халқ фақир бўлиши аниқдир».

Ислом таълимоти аёл шаънини улуғлайди. Қуръони каримда аёллар ҳақида алоҳида «Нисо» (Аёллар) сураси келган. Сарвари коинот Муҳаммад (с.а.в.) ҳадиси шарифда: «Жаннат оналар оёғи остидадир», – деб марҳамат қилганлар. Ислом шариатида илм талаб қилиш ҳар бир мусулмонга (эркагу аёл) фарз қилинган. Ҳадиси шарифда: «Илм талаби ҳар бир мусулмон учун фарздир», – дейилади. Аллома Муҳаммад Ғаззолий айтади: «Асри саодатда саҳобия аёллар туяларга минишар, ғазотларда қатнашишар, бошқа ўзига яраша ишлар қилишар эди».

Ислом дини ўз аёлларига нисбатан яхши муносабатда бўлган эркакларни инсонларнинг энг яхшиси қаторига қўшади. Бу хусусда ҳадисда: «Сизларнинг ичингизда энг яхшингиз ўз аҳли аёлига нисбатан яхши муносабатда бўлганингиздир», – дея марҳамат қилинади (Имом Термизий ривояти). Ислом аёлга ғамхўрлик кўрсатди, унинг ижтимоий даражасини оширди, эркаклар ва аёллар Аллоҳ олдида тенг эканлигини тасдиқлади.

Ислом жоҳилият анъаналарини инкор этган ҳолда аёлни ҳимоя қилиб, уни ҳеч бир маданиятда кўтарилмаган даражага кўтарди. Видо хутбасида Сарвари коинот Муҳаммад (с.а.в.): «Эй инсонлар! Хотинларнинг ҳақларига риоя этингиз. Улар билан шафқат, меҳр билан муомалада бўлингиз. Уларнинг ҳақлари хусусида Аллоҳдан қўрқингиз! Хотинлар сизга Аллоҳнинг омонатидир. Уларни Аллоҳ номига сўз бериб олдингиз, улар амри илоҳий билан сизга ҳалол бўлди. Сизнинг хотинлар устида ҳақ-

ларингиз бўлгани каби, хотинларнинг ҳам сизда ҳақлари бордир. Сизнинг хотинлардаги ҳақларингиз уларнинг оила шарафини сиз ёқтирмайдиган ҳеч бир кимсага оёқости қилдирмасликларидир», – деган эдилар.



Ислом жоҳилият даврининг қизларни тириклайин кўмиш каби шафқатсиз одатини тақиқлади, аёлнинг яшаш ҳуқуқини ҳимоя қилиб, унга яхши муносабатда бўлишга ундади. Қиз болага таълим олиш ҳуқуқини берди. Ислом қиз боланинг мулкка бўлган ҳуқуқини тасдиқлади, сотиш, сотиб олиш, ижарага бериш ва ижарага олиш, ишончнома тузиш ва бериш ҳуқуқи билан таъминлади.

Миллий ўзликни англаш жараёни ҳар бир миллат мавжудлигининг асосий шартларидан биридир. Бу миллатнинг тарихий тараққиёт йўли, насл-насаби, менталитети, миллий феъл-атвори, яшаш тарзи, умуминсоний тараққиётга қўшган ҳиссасини билиб олишдир. Шу ўринда ҳар бир жамиятнинг гендерга оид ижтимоий адолатни таъминлаш масалалари ҳам муҳим роль ўйнайди.

4. XXI АСРНИНГ ГЕНДЕРГА ОИД КОНЦЕПТУАЛ МУАММОЛАРИ

Аёллар сиёсий қарорлар қабул қилиш ва институционал ҳаракатларга тўлиқ жалб қилинган тақдирдагина уларнинг манфаатлари ҳақиқатан ҳам ҳисобга олинади. Демократия тушунчаси ҳақиқатан ҳам сиёсий қарорлар аёллар ва эркеклар томонидан қабул қилинганда ва институционал ўзгаришларда аёлларнинг тўлиқ иштироки таъминланганда амалга оширилади.

Нави Пиллай,

БМТнинг Инсон ҳуқуқлари бўйича олий комиссари

Мени кишиларимизнинг онгида пайдо бўлган стереотип кўп ўйлантиради. Одатда, биз аёлни авваламбор она, оила қўرғонининг қўриқчиси сифатида ҳурмат қиламиз.

Бу, шубҳасиз, тўғри.

Аммо бугун ҳар бир аёл оддий кузатувчи эмас, балки мамлакатда амалга оширилаётган демократик ўзгаришларнинг фаол ва ташаббускор иштирокчиси ҳам бўлиши керак.

Шавкат Мирзиёев

XIX аср охиридан бошлаб жаҳонда аёллар учун овоз бериш ҳуқуқини таъминлаш жараёни фаоллашди.

Бугунги кунда дунё ҳамжамияти хотин-қизларнинг инсоният тараққиётида тутган ўрнини тўғри англаган ҳолда халқаро механизмларни яратишга ҳам ҳаракат қилмоқда.

1893 йилда **Янги Зеландия**, сўнгра **Австралия** биринчи бўлиб аёлларни фуқаро сифатида тан олди ва уларга сайлаш ҳуқуқини берди. 1907 йилда **Финляндия** ва **Норвегия**, 1915 йилда **Дания**, 1917 йилда **Россия**, 1918 йилда **Германия**, **Швеция**, **Буюк Британия**, 1920 йилда **АҚШ**да аёлларга мазкур ҳуқуқ берилди.

Норвегияда 1970 йилдан бошлаб шимолий давлатлар **Гендер тенглиги институти** фаолият олиб боради.

XXI аср аёлларнинг жаҳон ҳамжамиятининг иқтисодий-сиёсий ҳаётидаги иштироки сезиларли даражада ошиши билан ажралиб туради.

Ҳисоб-китобларга кўра, ахборот ва билимлар жамиятида ижтимоий ҳаётнинг барча соҳаларида аёллар жамиятнинг барқарор ривожланиши учун зарур бўлган «критик масса» даражасига етишган.²²

БМТ Бош Ассамблеяси томонидан 1979 йил 18 декабрда «**Хотин-қизлар ҳуқуқлари камситилишининг барча шаклларига барҳам бериш тўғрисида**»ги Конвенция (CEDAW) қабул қилинди.

Мазкур конвенция хотин-қизлар ва эркекларнинг амалдаги тенглигига эришиш, яъни гендер тенгликни таъминлаш, хотин-қизларнинг ўз ҳуқуқларидан амалда фойдаланиши масалаларига боғлиқ бўлган муаммоларни аниқ-равшан белгилаган асосий ҳужжатдир.

Конвенцияда белгиланган муаммолар полиаспектуал хусусиятга эга:

- турли шаклда намоён бўладиган камситишларга барҳам бериш;
- муаммонинг долзарблигини аниқлаб бериш;
- хотин-қизларнинг тенг ҳуқуқли инсон сифатидаги мавқеини ошириш;
- аёлларнинг фуқаролик, сиёсий, ижтимоий-иқтисодий ва маданий ҳуқуқларини белгилаш;
- хотин-қизларнинг эркеклар билан тенгҳуқуқлилигини тан олиш;
- репродуктив омиллар, оналик лаёқати билан боғлиқ қоидаларни киритиш.

Гендер тенглигига эришиш муаммоси 2000 йил 8 сентябрда бўлиб ўтган саммитда БМТ Бош Ассамблеяси томонидан қабул қилинган **БМТ Мингйиллик декларациясининг** (A/RES/52/2-сон резолюция) ривожланиш бўйича **8 та мақсадлар** туркумига киритилди.²³

2019 йил бошида бир вақтнинг ўзида иккита хал-



²² Колодина А. Преемственность культуры в обществе риска: философский анализ. – М.: ТРП, 2016. – 247 с.

²³ Декларация тысячелетия. ООН. – Нью-Йорк, 2000.

қаро ташкилот замонавий дунёдаги гендер тенгсизлиги муаммосининг ҳолати тўғрисидаги экспертлар ва сиёсатчилар ўртасида қизғин мунозарага сабаб бўлган маърузаларини эълон қилди.

Жаҳон банки «Аёллар, бизнес ва қонун-2019: ислоҳотларнинг ўн йиллиги» номли ҳисоботни нашр этди. Унда сўнгги ўн йил ичида 187 мамлакат қонунчилигига киритилган ўзгаришлар таҳлил қилинган.²⁴

Экспертлар сўнгги ўн йил ичида ушбу мамлакатларнинг қонунчилик тизими қандай ўзгарганлигини ва бунинг аёллар ҳуқуқларига таъсирини баҳолади. Баҳолашнинг асосий мезонларини қуйидагилар ташкил этган:

- иш ҳақи;
- иш билан таъминлаш;
- бизнесни юритиш;
- молиявий ресурслар ва активларни бошқариш;
- пенсия таъминоти;
- мамлакатда эркин ҳаракатланиш ҳуқуқи;
- турмуш қуриш, фарзандли бўлиш ва фарзанд тарбияси.

Масалан, «фарзандли бўлиш» кўрсаткичи аёлларнинг оила қуриш қарорига таъсир қилиши мумкин бўлган омилларни, хусусан, оналик, оталик ва ота-она ҳуқуқлари тўғрисидаги қонунларни, шунингдек, ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари тўғрисидаги қонун ҳужжатларини ҳисобга олади.

Ҳисоботда гендер тенглигига эришган мамлакатлар сифатида 6 та давлатнинг номи қайд этилган: **Бельгия, Дания, Франция, Латвия, Люксембург ва Швеция**. Сўнгги ўн йил ичида **Франция** энг катта ўсиш кўрсаткичларини намоён этган. **Австрия, Канада, Эстония, Финляндия, Греция, Ирландия, Португалия, Испания ва Буюк Британия** ҳам анча барқарор кўрсаткичларга эга. Жаҳон бўйича ўртача кўрсаткич 74,7 бални ташкил этди.

2015 йилда Покистонда БМТнинг гендер тенглиги ва аёлларнинг ҳуқуқ ва имкониятларини кенгайтириш бўйича аёлларнинг ҳолати тўғрисидаги ҳисоботи эълон қилинди.²⁵

Ҳисоботнинг марказий масалаларидан бири аёлларни иш билан таъминлаш эди. Ҳисобот муаллифларининг фикрига кўра, олий маълумотли аёллар сони тарихий максимал даражага етга-

²⁴ Women, business and the law 2019: a decade of reform// <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL>. 2019.

²⁵ Центр новостей ООН – ООН о правах женщин: до полного гендерного равенства ещё очень далеко.

нига қарамай, уларнинг иш билан таъминланиш ҳолати ачинарли ҳолатда.

Университетларни имтиёзли диплом билан тугатган ёш қизлар иш топа олмайдилар. Ҳатто иш топишга эришганларга ҳам баъзида ижтимоий ишончсизлик туфайли



ўзларига бўлган ишонч етишмайди. Ушбу масала ривожланаётган мамлакатларда, айниқса, долзарб. Ҳисоботда таъкидланганидек, ривожланган мамлакатларда ҳам гендер тенглиги ҳолати идеал даражадан узоқ. Масалан, **Швеция** ва **Францияда** аёллар эркакларга нисбатан 31% кам даромад оладилар, иш ҳақи орасидаги фарқ **Германияда** 49%, **Туркияда** эса 75% ни ташкил этади.

Жаҳон иқтисодий форуми ҳам 2018 йилда гендер тенглиги бўйича (Global Gender Gap) ҳисоботини эълон қилди.²⁶ Унда дунёнинг 149 мамлакатада аёлларнинг сиёсат ва иқтисодиётдаги иштироки, меҳнат бозоридаги мавқеи, эркак ва аёлларнинг иш ҳақидаги фарқлар, карьера, таълим, умр кўриш давомийлиги масалалари қамраб олинган.

Халқаро доирада гендер тенглигини таъминлашда ҳалигача қатор муаммолар борлиги кўзга ташланади. Масалан, **Халқаро меҳнат ташкилотининг (МОТ)** маълумотига кўра, ҳар 10 нафар ишловчи эркак кишига 6 нафар ишловчи аёл тўғри келар экан.

Мамлакатимизда жамиятни сиёсий, ижтимоий-маданий ва иқтисодий модернизация қилишнинг устувор йўналишларидан бири хотин-қизларнинг ўз имкониятларини тўлақонли рўёбга чиқаришлари учун барча шарт-шароитларни таъминлаш, гендер тенглиги масалаларидир. Гендер тенгликка эришиш хотин-қизларнинг жамиятдаги мавқеини кучайтириш, оила институтини мустаҳкамлаш, комил авлодни вояга етказиш ва жамият барқарорлигини таъминлашнинг гарови ҳисобланади.

Ўзбекистон Президенти **Шавкат Мирзиёев** 2020 йил 23 сентябрда **БМТ Бош Ассамблеясининг** 75-сессиясида нутқ сўзлади. Президент халқаро ҳамжамият эътиборига глобал аҳамиятга эга долзарб масалалар юзасидан ўз позициясини тақдим этди. Йўналишлар орасида **гендер масаласи** алоҳида аҳамиятга эга бўлди. Давлатимиз раҳбари ўз нутқида: «**Биз учун гендер тенглик сиёса-**

²⁶ The World Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2018// <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>.

ти устувор масалага айланди. Хотин-қизларнинг давлат бошқарувидаги ўрни тобора кучаймоқда. Янги парламентимизда аёл депутатлар сони икки баробарга кўпайди», – деб мамлакатимизда хотин-қизлар сиёсати бўйича амалга оширилаётган ишларни баён қилди.

Ҳозирги вақтда мамлакатимиз бошқарув тизимида аёлларнинг улуши **33 фоизга** етди. Юртимиз бўйича бир ярим мингга яқин хотин-қизлар турли даражадаги раҳбарлик лавозимларида ишлашмоқда. Хусусан, 6 та туманда ҳоким вазифасида, юзлаб ҳудудларимизда ўринбосар ва маслаҳатчи лавозимларида самарали фаолият кўрсатишмоқда. Давлат ва жамият ҳаётида фаол иштирок этиб келаётган опа-сингилларимиздан 297 нафари «**Мўътабар аёл**» нишони билан тақдирланди.²⁷

Мамлакатимизда гендер тенгликни таъминлашга оид халқаро ҳуқуқий ҳужжатларни миллий қонунчиликка имплементация қилиш асосида норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни такомиллаштириш, уларнинг амалга оширилишини аниқ мониторинг ва назорат қилиш орқали мустаҳкам ҳуқуқий асослар яратилмоқда.

БМТнинг 2030 йилгача бўлган даврда **Глобал кун тартибининг** Барқарор ривожланиш мақсадларини изчил амалга ошириш бўйича Ўзбекистон «**Гендер тенгликни таъминлаш ҳамда барча хотин-қизларнинг ҳуқуқ ва имкониятларини кенгайтириш**»га оид тўққизта вазифани ишлаб чиқди ҳамда Сенатнинг 2021 йил 28 майдаги 15-ялпи мажлисида **Гендер тенгликка эришиш бўйича миллий Стратегия** тасдиқланди.

Бешинчи мақсаднинг вазифаларига (Гендер тенглик) мувофиқ, 2030 йилга келиб барча хотин-қизларга нисбатан камситишларнинг ҳар қандай шаклига барҳам бериш, сиёсий, иқтисодий ва ижтимоий ҳаётда қарорлар қабул қилишнинг барча даражаларида аёлларнинг тўлиқ ва самарали иштирокини таъминлаш зарур.

Гендер тенгликни таъминлаш, аёлларнинг ижтимоий ва сиёсий ҳаётдаги ролини ошириш бўйича ишлар бир неча йўналишларда олиб борилмоқда:

30

- аёллар ҳуқуқлари тўғрисидаги қонун ҳужжатларини такомиллаштириш;
- аёлларни ҳимоя қилишнинг институционал асосларини такомиллаштириш;

²⁷ Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг 2021 йилда Халқаро хотин-қизлар кунига бағишланган тантанали маросимдаги нутқидан.

- аҳолининг гендер тенглик ва аёллар ҳуқуқлари борасидаги билимларини ошириш;
- ҳуқуқни қўллаш амалиётида уларга риоя этилишини таъминлаш учун масъул мансабдор шахсларни тегишли ҳуқуқий меъёрлар асосида ўқитиш.

Бу борада халқаро тажриба чуқур ўрганилиб, Ўзбекистон Марказий Осиё давлатлари орасида биринчилардан бўлиб **БМТнинг «Хотин-қизларнинг ҳуқуқлари камситилишининг барча шаклларига барҳам бериш тўғрисида»**ги (Нью-Йорк, 1979 йил) **Конвенцияга**, «**Хотин-қизларнинг сиёсий ҳуқуқлари тўғрисида»**ги (Нью-Йорк, 1952 йил) **Конвенцияга**, шунингдек, хотин-қизлар аҳволини яхшилашга қаратилган **Пекин декларациясига** қўшилди.

Ҳақиқатан ҳам, мамлакатимизнинг **49% ни** хотин-қизлар, уларнинг қарийб **64% ни 30 ёшгача** бўлган хотин-қизлар ташкил этар экан, албатта, бу йўналишда алоҳида давлат сиёсати олиб бориш талаб этилади.

Мамлакатимизда жамиятнинг турли жабҳаларида меҳнат қилаётган хотин-қизларнинг фаолияти эътироф этилмоқда, муносиб тақдирланмоқда, уларнинг давлат ва жамият бошқарувидаги иштирокени таъминлашга алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Хотин-қизларнинг вакиллик ҳокимияти, парламентдаги аъзолиги кейинги йилларда 2 баробарга ортди.

2019 йилда Олий Мажлисга бўлиб ўтган сайловлар хотин-қизларнинг парламент тарихида энг кўп ўрин эгаллаганлиги билан муҳим аҳамиятга эга. Яъни 2014 йилги сайловлар якуни бўйича миллий парламентда хотин-қизлар 17% ни ташкил этган бўлса, 2019 йилги сайлов натижаларига кўра Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик палатасига сайланган 150 нафар депутатнинг 48 нафари ёки 32%, 100 нафар сенаторнинг 24 нафарини хотин-қизлар ташкил этиши миллий парламентаризм тарихида илк бор кузатилди, бу гендер тенглигига оид ислохотларнинг самараси ҳисобланади.

Ўзбекистон Президенти Шавкат Мирзиёевнинг 2019 йил 21 июнь куни Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг ялпи мажлисида билдирилган таклифига биноан Сенатда **Хотин-қизлар ва гендер тенглик масалалари бўйича қўмита** тузилди. Шунингдек, **Олий Мажлис Сенати раислигига** мустақил Ўзбекистон тарихида илк бор аёл кишининг номзоди илгари сурилди. Ушбу таклифнинг депутатлар томонидан бир овоздан тасдиқланиши мамлакатда гендер тенгликни таъминлаш йўлидаги муҳим

сиёсий қадам бўлди. Сенат раислигига Танзила Норбоеванинг сайланиши натижасида Ўзбекистон палата раҳбари аёл киши бўлган дунёдаги 56 та давлат сафига кирди.

2019 йилда Ўзбекистон Республикасининг «**Хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида**»ги ҳамда «**Хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисида**»ги Қонунлари қабул қилинди.



Хотин-қизларнинг меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, маиший зўравонлик қурбонларига ёрдам бериш мақсадида 2019 йилда ҳудудларда 197 та зўрлик ишлатишдан жабр кўрган шахсларни **реабилитация қилиш ва мослаштириш марказлари** ташкил этилди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 19 майдаги «**Зўрлик ишлатишдан жабр кўрган хотин-қизларни реабилитация қилишга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида**»ги ПҚ-5116-сон қарори билан хотин-қизлар реабилитация марказлари оптималлаштирилиб, Маҳалла ва оилани қўллаб-қувватлаш вазирлиги ихтиёрига ўтказилди. Эндиликда улар давлат муассасаси сифатида фаолият кўрсатади. **1 та республика маркази, 14 та вилоят маркази ва 14 та намунавий минтақалараро марказ, жами 29 та аёлларни реабилитация қилиш ва мослаштириш маркази** ташкил этилди. Марказлар давлат томонидан тўлиқ молиялаштирилади.

Хотин-қизлар тадбиркорлиги марказининг фаолияти йўлга қўйилди.

Оғир турмуш шароитида яшаётган хотин-қизларни уй-жой билан таъминлашга **Хотин-қизларни ва оилани қўллаб-қувватлаш жамоат фонди** маблағлари йўналтирилди.

Ижтимоий ва иқтисодий тараққиётда аёлларнинг ҳиссасини эътироф этиш даражаси ошди. Хусусан, ёшлар ва аёллар манфаатларини қамраб оладиган **бешта ташаббусдан иборат дастур** ишлаб чиқилди.

32

«**Аёллар дафтари**» жорий этилди ва у асосда аёлларнинг иш билан боғлиқ муаммоларини ҳал қилиш механизмлари ишлаб чиқилмоқда.

Аёлларнинг хусусий тадбиркорлигини ривожлантириш учун кредитлар бериш орқали аёллар бизнесига қулай шароит яратилмоқда.

Мамлакатимиз тараққиёти йўлида фаол иштирок этаётган тадбиркор ва фермер хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш, аёлларнинг ижтимоий-иқтисодий фаоллигини, давлат ва жамият ҳаётидаги мавқеини ошириш, хотин-қизлар тадбиркорлигининг илғор тажрибаларини оммалаштириш мақсадида Ўзбекистон **Ишбилармон аёллар ассоциацияси** ташкил қилинди, хотин-қизлар ўртасида тадбиркорликнинг жадал ривожланишини рағбатлантириш бўйича «**Ишбилармон аёл**» кўрик-танлови жорий этилди.

Маҳалла ва оилаларни қўллаб-қувватлаш соҳасида ягона давлат сиёсатини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш, хотин-қизларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш, соҳага оид муаммоларнинг илмий асосланган ечимларини топиш мақсадида **Маҳалла ва оилани қўллаб-қувватлаш вазирлиги** ҳамда унинг ҳузурида «**Маҳалла ва оила**» илмий-тадқиқот институти ташкил этилди.

Миллий ва умуминсоний кадриятлар, анъаналар, буюк ҳаёт мактаби ва дастуриламал бўлган аجدодларимизнинг маънавий мероси ҳамда замонавий ривожланиш тенденциялари асосида жамиятда ижтимоий адолатни тиклаш, хусусан, гендер тенглиги тамойилини рўёбга чиқариш тамаддунлар тараққиётининг муҳим гаровидир.

Инсоният тарихи давомида аёллар жамиятлар манфаати йўлида, инсон ҳуқуқлари ва тинчлигини таъминлаш, илм-фанни ривожлантириш, соғлиқни сақлаш соҳаларида етакчилик қилдилар, дунё тараққиётига салмоқли ҳисса қўшдилар.

Мария Кьюри 1903 йилда радиоактивлик соҳасидаги тадқиқотлари учун физика соҳасида, 1911 йилда полоний ва радий элементларини топгани учун кимё соҳасида Нобель мукофотиغا сазовор бўлган. Калькутталик **Тереза она** 1979 йилда кенг кўламдаги инсонпарварлик фаолияти учун Нобель мукофотиغا сазовор бўлди. Хитойлик тадқиқотчи **Ту Юю** безгакни даволаш бўйича кашфиётлари учун 2015 йилда физиология ва тиббиёт бўйича Нобель мукофотиغا сазовор бўлди. Унинг кашфиёти туфайли миллионлаб одамларнинг ҳаёти сақлаб қолинди. 2011 йилда тинчлик соҳасида **Нобель мукофоти** либериялик тинчлик учун курашчи **Лейме Гбовига** берилди. Гбови Либерияда фуқаролар урушига чек қўйиш, аёлларнинг фаоллигини ошириш, этник ва диний тафовутларни бартараф этиш учун саъй-ҳаракатлар қилган сиёсий

арбобдир. Шунингдек, ушбу мукофотга Яман мамлакатида аёллар ҳуқуқлари учун курашган журналист аёл **Таваккул Карман** ҳам муносиб топилди.

Такрорлаш учун саволлар

1. Муҳокама мазмуни қизиқарли ва долзарб бўлдимиди?
2. Иштирокчиларга қандай далиллар, айниқса, муҳим кўрилади?
3. Аёллар ёки эркеклар ҳуқуқларида фарқлар мавжудми?
4. Жинсга асосланган имтиёзлар керакми?
5. Аёлларга давлат томонидан алоҳида ғамхўрлик керакми?
6. Бошқарув соҳасида хотин-қизлар сонини ошириш учун қандай чоралар самара бериши мумкин?
7. Эркакларнинг қандай ҳуқуқларини ҳимоя қилиш лозим?
8. Оммавий ахборот воситалари томонидан қандай гендер стереотиплар тарғиб қилинмоқда?

II БОБ

1. ГЕНДЕР ТЕНГЛИГИ МАСАЛАЛАРИ ХАЛҚАРО ҲУҚУҚДА

1945 йилда дунё раҳбарлари томонидан қабул қилинган БМТ Уставининг асосий тамойилларидан бири «эркаклар ва аёлларнинг тенглиги»дир.²⁸ 1948 йил 10 декабрда БМТ Бош Ассамблеяси томонидан Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясининг қабул қилиниши билан инсон ҳуқуқлари соҳасида янги саҳифа очилди. Декларацияда гендер тенглиги тамойили – «эркаклар ва аёллар тенглиги» тан олинган. Декларация аёллар ҳуқуқлари билан боғлиқ халқаро мажбуриятларни янада кучайтириш учун бошланғич нуқта бўлди. Унда **терисининг ранги, ирқи, тили, жинси ва бошқалардан қатъи назар, ҳар ким эркинлик ва ҳуқуқларга эга эканлиги** эълон қилинди.

Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясида²⁹ барча инсон ҳуқуқлари бўлинмас ва ўзаро боғлиқлиги аниқ белгилаб қўйилган. Барча давлатлар декларацияда кўрсатилган ҳуқуқ ва эркинликларни ҳурмат қилишга кўмаклашиш, уларга риоя этилишини таъминлаш учун ҳам миллий, ҳам халқаро миқёсда чоралар кўриш мажбуриятини олган.

Декларациянинг биринчи моддасида инсон асосий ҳуқуқлари концепциясининг машҳур таърифи келтирилган: **«Барча одамлар эркин, қадр-қиммат ва ҳуқуқларда тенг бўлиб туғилдилар».**

Кейинчалик декларация БМТнинг иқтисодий, ижтимоий, маданий, фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқларга оид иккита халқаро пакти билан кучайтирилди. Ушбу халқаро ҳужжатлар жинс бўйича камситишга йўл қўйилмаслигига асосланади. Улар шахс ва

²⁸Эркаклар ва аёллар манфаати учун хизмат қиладиган қонунлар: қонунчиликда гендер проблематикасини ҳисобга олиш бўйича қўлланма. – Варшава, 2017. УХХТ ДИИХБ. – Б.9.

²⁹ <https://www.un.org/ru/sections/universal-declaration/foundation-international-human-rights-law/index.html>

фуқаронинг ҳуқуқларини ифодалайди, аммо ҳаёт инсон ҳуқуқларининг фақат индивидуал табиати ҳақидаги ғояни ўзгартирди. Санаб ўтилган ҳуқуқлардан сўнг инсон ҳуқуқларининг учинчи авлоди пайдо бўлади, бу халқаро миқёсда «**жамоат манфаатлари ҳуқуқи**» деб номланади, чунки ушбу ҳуқуқлардан фойдаланиш нафақат алоҳида олинган шахс, балки бутун жамиятга тааллуқли бўлади. Ушбу ҳуқуқ ижтимоий, сиёсий, физиологик ёки бошқа сабабларга кўра одамлар учун умумий бўлган ҳуқуқ ва эркинликлардан бошқа фуқаролар билан тенг ҳолда фойдаланиш имкониятига эга бўлмаган, шу сабабли ўз ижтимоий функциясини бажариш мажбуриятига эга давлатнинг муайян ёрдамига муҳтож бўлган фуқаролар тоифалари ҳуқуқларини қамраб олади.

Ушбу ҳужжатларда қандай ҳуқуқлар (болалар, этник озчиликлар, қочқинлар ва бошқалар ҳуқуқлари) кўриб чиқилмасин, аёллар ҳуқуқлари ажралиб туради, чунки улар физиологик хусусиятларига кўра умумий ҳуқуқ ва эркинликлардан фойдаланиш имкониятига эга эмас.

Шу сабабли **Инсон ҳуқуқлари бўйича умумжаҳон конференцияси** (Вена, 1993) инсоният тарихида биринчи марта «**инсон, хотин-қизларнинг ҳуқуқлари умуминсоний ҳуқуқларнинг ажралмас, таркибий ва бўлинмас қисмидир**» деб эълон қилди. Шунинг учун аёлларнинг миллий, минтақавий ва халқаро миқёсда сиёсий, фуқаролик, иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳаётда тўлақонли ва тенг иштирок этиши ҳамда жинс бўйича камситишнинг барча турларига барҳам бериш халқаро ҳамжамиятнинг биринчи навбатдаги мақсадига айланмоқда.

Айнан аёлларнинг тенглиги муаммосининг назарий хулосалари ва концептуал тарзда қўйилиши аёлларнинг ижтимоий ривожга қўшган реал ҳиссасини адекват баҳолаш билан бир қаторда гендер тушунчаси ва гендер тенглиги стратегиясини ажратиб кўрсатиш ва таърифлаб беришга имкон яратди.



Аёллар ва эркаклар ўртасида тенгликка эришиш ривожланиш соҳасидаги халқаро кун тартибининг асосий мақсадларидан бири ва ажралмас қисмидир. Гендер тенглиги тамойили **эркаклар ва аёллар учун тенг ҳуқуқлар, мажбуриятлар ва имкониятларнинг тўлиқ кафолатисиз инсон ҳуқуқларидан фойдаланишга эришиш мумкин**

эмас деган ғояни ўзида мужассам этади. Ушбу тамойил бутун дунё давлатлари, шу жумладан, БМТ, ЕХХТ аъзо давлатларининг кўплаб халқаро шартномалари, миллий конституциялари ва қонун ҳужжатлари, шунингдек, халқаро шартномавий мажбуриятлар доирасида ўз зиммаларига олган мажбуриятларида мустаҳкамланган.

Гендер проблематикасини ҳисобга олиш ҳам аёллар, ҳам эркеклар учун инсон ҳуқуқлари ва ижтимоий адолатни таъминлаш нуқтаи назаридан жуда муҳим аҳамиятга эга. Гендер проблематикасини ҳисобга олиш туфайли ҳам эркеклар, ҳам аёллар учун **ривожланиш жараёнларига таъсир кўрсатиш, уларда иштирок этиш ва уларнинг натижаларидан фойдаланиш** имкониятини таъминлаш учун **мақсадлар, стратегиялар ва ҳаракатларни ўзгартириш** заруриятини аниқлаш мумкин бўлади. Бу ташкилотлар даражасида уларнинг тузилиши, процедуралари ва ички маданиятига таъсир қилувчи ва гендер тенглигини таъминлаш учун қулай институционал муҳитни яратишга имкон берувчи ўзгаришларга олиб келиши мумкин.

Эркеклар ва аёлларнинг тенг ҳуқуқлари БМТ томонидан 1979 йилда қабул қилинган **Хотин-қизларни камситишнинг барча шакллариغا барҳам бериш тўғрисидаги Конвенция (CEDAW)** да тўлиқ ҳажмда мустаҳкамланган.³⁰ Ушбу конвенция «аёллар ҳуқуқлари тўғрисидаги билл»ни ўз ичига олади ва **хотин-қизларнинг камситилишига таъриф беради**; шунингдек, унда камситишларга барҳам бериш учун миллий даражадаги ҳаракатлар дастури таърифланган. 2016 йил ҳолатига кўра, 187 мамлакат, шу жумладан, ЕХХТга аъзо 56 давлат CEDAW Конвенциясини ратификация қилди ва уларнинг кўпчилиги гендер тенглиги тамойилларини ўз қонунчилигига, масалан, соғлиқни сақлаш, таълим, оила ва никоҳ, иш билан таъминлаш, аёллар ва болалар савдосининг олдини олиш тўғрисидаги қонунлар ҳамда Жинойт кодекси-га киритиш чораларини кўрди.

Инсон ҳуқуқлари тўғрисидаги барча асосий шартномаларда **Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси**да қабул қилинган умумий тамойил акс эттирилган, унга кўра, шартномаларда кўрсатилган ҳуқуқлар ҳеч қандай фарқларсиз амалга оширилиши керак. **Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясининг 2-моддасида камситиш учун тақиқланган асосларнинг тўлиқ бўлмаган рўйхати** келтирилган:

³⁰ https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml

- ирқ ёки терининг ранги;
- жинс;
- тил;
- дин;
- сиёсий ёки бошқа этниқодлар;
- мулкый, синфий ёки бошқа мақом;
- миллий ёки ижтимоий келиб чиқиши.

Худди шу рўйхат иккала пактнинг 2-моддасига киритилган. Ҳар икки ҳужжатнинг 2-қисмида **камситишни тақиқлаш тўғрисидаги умумий қоидалар** баён қилинган (**Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пактнинг 2-моддаси 1-банди** ва **Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пактнинг 2-моддаси 1-банди**) ва ушбу пактларда назарда тутилган ҳуқуқлардан фойдаланиш бўйича **эркаклар ва аёлларнинг ҳуқуқлари тенглиги** айtilган (ҳар икки пактнинг 3-моддаси), шунингдек, ҳуқуқлардан фойдаланишда рухсат этилган чекловлар кўрсатиб ўтилган. Ҳар бир пактнинг 3-қисмида **Инсон ҳуқуқлари умужаҳон декларацияси**да мавжуд бўлган ҳуқуқларни ривожлантирувчи асосий қоидалар мавжуд.

Кейинги шартномаларда ушбу рўйхат кенгайтирилди. Икки шартнома – **Ирқий камситишнинг барча шакллари тугатиш тўғрисидаги Конвенция** ва **CEDAW Конвенцияси** тўғридан-тўғри камситишнинг муайян шакллари, тегишли равишда ирқий камситиш ва аёлларга нисбатан камситишни йўқ қилишга қаратилган.

Фуқаровий ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пакт (1966 йил)³¹

Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пактда декларацияда кўрсатилган фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар ривожлантирилади, мулкка эгалик қилиш ҳуқуқи, шунингдек, бошпана ҳуқуқи (1951 йилги **Қочқинлар мақоми тўғрисидаги Конвенциянинг** алоҳида қоидалари унга бағишланган) бундан мустасно. Шунингдек, унга қўшимча ҳуқуқлар, масалан, 10-моддада озодликдан маҳрум қилинган шахсларнинг ҳуқуқлари, 27-моддада озчиликларни ҳимоя қилиш тўғрисидаги қоидалар киритилган. Камситишга йўл қўймаслик тўғрисидаги 2 (1)- ва 3-моддаларга қўшимча равишда (улар **Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пакт**да такрорланади) 26-моддада қонун олдида тенглик ва тегишли давлатда амал қилаётган қонун орқали ҳеч қандай камситишларсиз тенг ҳимояланиш ҳу-

³¹ https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml

қуқи таъминланади. Бундан ташқари, CEDAW Конвенциясида бўлгани каби, 2-моддада пактда белгиланган ҳуқуқлар бузилган тақдирда ҳуқуқий ҳимоянинг самарали воситасига бўлган ҳуқуқ, шу жумладан, шу каби қонунбузарликлар тўғрисидаги даъволар билан мурожаат қилиш мумкин бўлган мустақил ва холис инстанцияни ташкил этиш назарда тутилган.

Шунингдек, пактда асосий фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқ ва эркинликларнинг узун рўйхати келтирилган. 25-моддада сиёсий ҳуқуқларнинг кафолатланиши назарда тутилади: давлат ишларини юритишда, хусусан, адолатли ва даврий сайловлар орқали эркин иштирок этиш ҳуқуқи.

Пактнинг 4-қисмида барча давлатлар пакт қоидаларининг бажарилишини кузатиб бориш учун тузилган Инсон ҳуқуқлари бўйича қўмига даврий равишда ҳисобот тақдим этиши талаб қилинган.

Акт давлатларга ўз зиммаларига қўшимча мажбуриятларни олишга имкон берадиган иккита факультатив баённома билан тўлдирилган. 1966 йилда қабул қилинган **биринчи факультатив баённома** Инсон ҳуқуқлари бўйича қўмига индивидуал мурожаат юбориш ҳуқуқини беради; 1989 йилда қабул қилинган **иккинчи факультатив баённома** ўлим жазосини бекор қилишга қаратилган.

Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пакт (1966 йил)³²

Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пактда эълон қилинган асосий иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар:

Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пакт (1966 йил)



³² https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml

Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пакт каби Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги пактда ҳам **Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясининг** тегишли ҳуқуқлари сезиларли даражада ривожлантирилган. Масалан, таълим олиш ҳуқуқига бағишланган бўлимда **Инсон**



ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясининг таърифларига асосланилади, бироқ мажбурий ва бепул бошланғич таълим бериш мажбуриятини ва босқичма-босқич бепул ўрта ва олий таълимни жорий этиш чораларини кўришни назарда тутган ҳолда иккита модда (13- ва 14-моддалар) унинг турли жиҳатларига бағишланади. **Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясида** етарли турмуш даражасига бўлган ҳуқуқнинг бир жиҳати сифатида талқин этиладиган соғлиқни сақлашга бўлган ҳуқуққа пактда алоҳида модда бағишланган: 12-моддада жисмоний ва руҳий саломатликнинг эришиш мумкин бўлган энг юқори даражасига бўлган ҳуқуқ эътироф этилади, ташқи муҳит гигиенаси ва эпидемик ва касб касалликлари каби саломатлик билан боғлиқ бўлган аниқ масалалар қамраб олинади. Меҳнат ҳуқуқи тўғрисидаги 6-модда 7-модда билан тўлдирилган, унда хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган адолатли ва қулай меҳнат шароитларига, барча учун хизматда кўтарилиш учун бир хил имконият ва байрам кунлари учун ҳақ тўлашга бўлган ҳуқуқ тўғрисида сўз боради.

Ирқий камситиш хусусида бўлгани каби, ҳар иккала пактда ҳам жинс бўйича камситишни тақиқловчи умумий қоидалар мавжуд. Бироқ **CEDAW Конвенциясида** жинс бўйича камситишни тақиқлаш аёллар ва эркеклар тенглиги нуқтаи назаридан нима ни англашти масаласи батафсилроқ ишлаб чиқилган. Унда ушбу муайян муаммонинг дастурий ва приципиал жиҳатлари кенг доирада тилга олинади.

40 **Конвенция формати Ирқий камситишнинг барча шакллари**ни тугатиш тўғрисидаги **Конвенцияга** асосланган, аммо у қабул қилинганидан бери ўтган 15 йил ичида содир бўлган ўзгаришларни акс эттирувчи бир қатор янги элементлар мавжуд. **Ирқий камситишнинг барча шакллари**ни тугатиш тўғрисидаги **Конвенция** ирқий камситиш таърифи билан бошлангани каби, **CEDAW Конвенцияси** ҳам жинс бўйича камситишнинг таъри-

фидан бошланади. Дастлабки моддаларда давлатлар зиммасига ўз ҳаракатларида жинс бўйича камситишлардан тийилиш, ҳаётнинг барча соҳаларида амалий, шунингдек, қонуний тенгликка эришишга қаратилган чоралар кўриш, шу жумладан, жамиятдаги камситишга асосланган хурофотларни йўқ қилиш, урф-одатларни ва бошқа амалиётларни бекор қилиш мажбурияти юклатилади.

Конвенция матнига тенглик ғоясини эркаклар ва аёлларнинг айнанлиги сифатида кўришни рад этиш хосдир. **Фарқнинг ўзи ҳуқуқлар тенглигига тўсиқ сифатида талқин қилинмайди.** Конвенция матнига мувофиқ, сиёсий қарашлар нуқтаи назаридан фарқ ҳуқуқларнинг бузилиши учун асос бўлиб хизмат қилганда муҳим аҳамиятга эга бўлади ва бу камситиш деб баҳоланади. Конвенцияда бири «хотин-қизларни камситиш» тушунчасининг маъноси изоҳлаб берилади.

«Хотин-қизларни камситиш» тушунчаси *эркаклар ва аёллар тенгҳуқуқлилигининг сиёсий, иқтисодий, ижтимоий, маданий, фуқаролик ва бошқа ҳар қандай соҳада тан олиними, фойдаланилиши ёки амалга оширилишини заифлаштириши ва йўққа чиқаришига қаратилган ҳар қандай фарқлаш, истисно қилиш ёки чеклашни»* англатади.

Хотин-қизларни камситишларнинг барча шаклларига барҳам бериш тўғрисидаги Конвенциянинг асосий талаблари қуйидагилардан иборат:

- *аёллар ва эркаклар тенгҳуқуқлилиги тамойилини конституцияга киритиши ва унинг амалда бажарилишига эришиши;*
- *хотин-қизларни камситишини тақиқловчи махсус санкциялардан фойдаланиши;*
- *хотин-қизларни камситадиган амалдаги қонунларни, урф-одатларни, амалиётларни ўзгартириши;*
- *эркаклар ва аёллар учун барча иқтисодий, ижтимоий, маданий, фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлардан тенг фойдаланиши ҳуқуқини таъминлаш.*

Конвенция хотин-қизлар ҳуқуқларига янгича ёндашувнинг асосий ҳужжатларидан бирига айланди.

СЕДАВ Конвенциясини ратификация қилган мамлакатлар учун 4-модда принципиал аҳамиятга эга бўлиб, улар томонидан қабул қилинган ва квоталарни ўз ичига олган, эркаклар ва аёллар ўртасида амалда тенглик ўрнатилишини тезлаштиришга қаратилган махсус чоралар камситувчи деб ҳисобланмаслиги эълон қилинади.

Оналикни муҳофаза қилиш бўйича «камситувчи деб ҳисоблан-майди» махсус чоралар тавсия этилади (4-модда). Конвенция, шунингдек, аёлларнинг репродуктив танловга бўлган ҳуқуқини тасдиқлайди. Хусусан, бу оилани режалаштириш ҳақида сўз юри-тилган инсон ҳуқуқлари тўғрисидаги ягона шартномадир. Ишти-рок этувчи давлатлар оилани режалаштириш бўйича тавсияларни ўқув жараёнига киритишлари (10h-модда) ва аёлларга «**болалар сони ва туғилиш оралиғи тўғрисида эркин ва масъулият билан қарор қабул қилиш ҳуқуқини ва уларга ушбу ҳуқуқлардан фой-даланиш имкониятини берадиган маълумот, билим ва восита-ларни**» (16e-модда), айниқса, одамларга оилавий мажбуриятлари-ни иш ва жамоат ҳаётида иштирок этиш билан бирга бажаришга имкон берадиган болалар муассасаларидан фойдаланишни кафо-латлайдиган оила кодексларини ишлаб чиқишлари шарт.

6-моддада давлатлардан **хотин-қизлар савдоси ва аёлларнинг фоҳишабозлигини эксплуатация қилишнинг барча шакллари-га чек қўйиш**, гарчи бу ҳодисалар бошқа ҳужжатларда ҳам қул-лик ва мажбурий меҳнатни тақиқлашда назарда тутилиши мум-кин бўлса-да, тўғридан-тўғри талаб қилинади.

7- ва 8-моддаларда аёлларнинг **жамият ва сиёсий ҳаётда** эр-каклар билан **тенг иштирок этишини** таъминлаш бўйича мажбу-риятлар батафсил баён этилган.

9- ва 10-моддалар **фуқаролик ва таълимдаги тенгликка**, 11-, 12- ва 13-моддалар эса хотин-қизларнинг **бандлик, соғлиқни сақлаш ва иқтисодий ва ижтимоий ҳаётнинг бошқа соҳалари-даги ҳуқуқларига** бағишланади.

Умумий тамойиллар маълум бир ҳодисага нисбатан қўллани-ладиган 14-модда шартномаларнинг **қишлоқ ҳудудларидаги хо-тин-қизларнинг** муайян муаммолари кўрилаётган ягона қонунда си- бўлиб қолмоқда.

15- ва 16-моддалар **қонун олдидаги ва никоҳ ва оилавий му-носабатлар соҳасидаги тенглик ҳуқуқларига** тааллуқлидир.

Конвенциянинг учинчи умумий йўналиши инсон ҳуқуқлари концепцияси ҳақидаги тушунчамизни кенгайтиришга қаратил-ган, чунки у маданият ва анъаналарнинг хотин-қизларнинг ўз-ларининг асосий ҳуқуқларидан фойдаланиш имкониятларини чеклашига таъсирини расмий равишда тан олади. Ушбу кучлар стереотиплар, урф-одатлар ва меъёрлар кўринишини олади, улар хотин-қизлар аҳволининг яхшиланиши йўлида кўплаб ҳуқуқий, сиёсий ва иқтисодий чекловларни келтириб чиқаради. Шу боис

конвенциянинг муқаддимасида «эркаклар ва аёллар ўртасида тўлиқ тенгликка эришиш учун жамият ва оиладаги эркакларнинг анъанавий ролини, шунингдек, аёлларнинг ролини ўзгартириш зарурлиги» таъкидланган.

Шундай қилиб, иштирокчи давлатлар камситишни ҳар қандай шакл ва кўринишда йўқ қилиш учун индивидуал хулқ-атворнинг ижтимоий ва маданий моделларини ўзгартириш устида ишлашлари шарт.

2000 йилда кучга кирган CEDAW Конвенциясининг факультатив баённомаси қўмига қўмитанинг ваколатларини тан олган иштирокчи давлатларда индивидуал хабарномаларни кўриб чиқиш ва текшириш ўтказиш ҳуқуқини беради.³³

Конвенциянинг 5-қисмида барча иштирокчи давлатлардан шартнома қоидаларининг бажарилишини назорат қилиш учун конвенцияга биноан ташкил этилган Хотин-қизларни камситишга барҳам бериш бўйича қўмига мунтазам равишда ҳисобот бериб туриш талаб қилинган.

1988 йилда CEDAW Қўмитаси Бош тавсияни қабул қилиб, ҳукуматларга хотин-қизларга нисбатан янги сиёсатни ишлаб чиқишда ёрдам бериш, камситишни йўқ қилиш ва гендер тенгликни тарғиб этиш учун «Ҳукумат даражасида етарли ресурслар, содиқлик ва ваколатларга эга бўлган самарали миллий механизмлар, муассасалар ва процедураларни яратиш ва/ёки кучайтиришни» таклиф қилди.

1995 йилда Пекинда бўлиб ўтган Хотин-қизлар аҳволи бўйича тўртинчи умумжаҳон конференциясида гендер проблематикасини ҳар томонлама ҳисобга олиш Пекин ҳаракатлар платформасида гендер тенгликни тарғиб қилиш бўйича халқаро миқёсда тан олинган стратегия сифатида мустаҳкамланди.³⁴

Ҳаракатлар платформасига кўра, ривожланиш сиёсати ва дастурларини амалга оширишда иштирок этаётган барча манфаатдор томонлар, шу жумладан, БМТ муассасалари, аъзо давлатлар, ривожланиш масалалари билан шуғулланувчи халқаро тузилмалар ва фуқаролик жамияти субъектлари «аёлларнинг директив тузилмалар ва қарорлар қабул қилиш жараёнларидан фойдаланиш ҳуқу-

³³ Ўзбекистон мазкур ФБга қўшилмади.

³⁴ Бирлашган Миллатлар Ташкилоти фаолиятида аёллар манфаатларини ҳисобга олиш зарурлиги ғояси биринчи марта 1985 йилда Найробидаги Хотин-қизлар аҳволи бўйича учинчи умумжаҳон конференциясида қабул қилинган «Хотин-қизлар аҳволини яхшилаш бўйича Найроби истиқболли стратегиялари»да ўз аксини топган. http://www.5wcc.org/conference background/ 1985_WCW.html.

қини таъминлаш ва уларда тўлиқ иштирок этиши бўйича» чоралар кўриши шарт. Худди шу йили БМТ Бош Ассамблеяси резолюция қабул қилди, унга кўра, БМТ бутун тизими доирасида гендер жиҳатларни ҳисобга олиш стратегия сифатида қабул қилинди.³⁵

БМТ доирасида гендер проблематикасини ҳисобга олишнинг таърифи 1997 йилда БМТнинг Иқтисодий ва ижтимоий кенгаши (ЭКОСОС) томонидан қабул қилинган резолюцияда келтирилган:

*«Гендер проблематикасини ҳисобга олиш ҳар қандай режалаштирилаётган чора-тадбирларнинг, шу жумладан, қонунчилик, сиёсат ёки дастурларнинг барча соҳаларда ва барча даражаларда аёллар ва эркаклар учун пайдо бўладиган оқибатларини баҳолаш жараёнидир. Бу ерда сўз шундай стратегия тўғрисида борадики, у туфайли аёллар ва эркаклар дуч келадиган муаммолар ва улар тўплаган тажриба сиёсий, иқтисодий ва ижтимоий ҳаётнинг барча соҳаларида сиёсат ва дастурларни ишлаб чиқиш, амалга ошириш, назорат қилиш ва баҳолаш жараёнида фаолиятнинг ажралмас қисмига айланиши керак, аёллар ва эркаклар бундай сабъ-ҳаракатлар самарасидан тенг даражада фойдалансин ва тенгсизликка йўл қолмасин. Пировард мақсад аёллар ва эркаклар ўртасида тенгликни таъминлашдан иборатдир».*³⁶



Барқарор ривожланиш соҳасидаги мақсадлар



1 Камбағалликни тугатиш	2 Очликни тугатиш	3 Мустақкам саломатлик ва фаровонлик	4 Сифатли таълим	5 Гендер тенглик	6 Тоza сув ва санитария
7 Арзон ва тоза энергия	8 Муносиб иш ва иқтисодий ўсиш	9 Индустриализация, инновациялар ва инфратузилма	10 Тенгсизликни қисқартириш	11 Барқарор шаҳарлар ва аҳоли масканлари	12 Масъулиятли истеъмол ва ишлаб чиқариш
13 Иқлим ўзгаришига қарши кураш	14 Денгиз экотизимларини сақлаб қолиш	15 Қуруқлик экотизимларини сақлаб қолиш	16 Тинчлик, одил судлов ва самарали институтлар	17 Барқарор ривожланиш йўлидаги ҳамкорлик	Барқарор ривожланиш соҳасидаги мақсадлар

³⁵ БМТ Бош Ассамблеясининг 50/203-сонли «Хотин-қизлар аҳволи бўйича тўртинчи умумжаҳон конференцияси якунлари бўйича кейинги фаолият ва Пекин декларацияси ва Ҳаракатлар платформасини ҳар томонлама амалга ошириш» резолюцияси, 1995. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20R.pdf>

³⁶ ЭКОСОС А/52/3 резолюцияси, IV боб, А банди, «Бирлашган Миллатлар Ташкилоти тизимининг барча стратегиялари ва дастурларида гендер проблематикасини ҳисобга олиш (1997). [http://www.un.org/ru/documents/ods.asp?m=A/52/3/REV.1\(SUPP\)](http://www.un.org/ru/documents/ods.asp?m=A/52/3/REV.1(SUPP)).

Шундай қилиб, гендер тенглик ривожланиш соҳасидаги кенг қамровли ва узоқ муддатли мақсад бўлиб, гендер проблематикасини ҳисобга олиш ушбу мақсадга эришиш учун мўлжалланган муайян контекст учун стратегик ёндашувлар, техник ва институционал жараёнлардан иборат бўлган усулдир.

Гендер проблематикасини ҳисобга олиш гендер тенглиги элементларини миллий, давлат ва хусусий муассасалар фаолиятига, умумдавлат ва маҳаллий миқёсдаги сиёсатга, шунингдек, муайян соҳаларда хизматлар кўрсатиш ва дастурларни амалга ошириш жараёнларига киритишни назарда тутди. Узоқ муддатли истиқболда ушбу ёндашув камситишга асосланган ижтимоий институтлар ва амалиётларни ўзгартиришга йўналтирилган, бундан тушуниладик, камситиш турли хил қонунлар, маданий меъёрлар ва маҳаллий урф-одатларда очиқдан-очиқ ҳолда ёки ниқобланган ҳолда мавжуд бўлиши мумкин, улар, масалан, аёлларнинг мулк ҳуқуқларидан ёки жамоат жойларида бўлиш ҳуқуқларидан фойдаланиш имкониятини чеклайди.

Мингйиллик декларациясининг 3-мақсадига (Хотин-қизлар ҳуқуқлари ва имкониятларни кенгайтириш) мувофиқ, БМТ аъзо давлатларни ҳам ҳукумат, ҳам парламент даражасида гендер проблематикасини ҳисобга олиш чегараларини ишлаб чиқишга чақиради. БМТ томонидан қабул қилинган **«2030 йилга қадар барқарор ривожланиш кун тартиби»**да гендер тенгликка эришиш ва гендер жиҳатларни ҳисобга олишга бўлган кўрсатма тасдиқланади ҳамда бир қатор мақсадлар, шу жумладан, **5-мақсад (гендер тенгликни таъминлаш ва барча хотин-қизларнинг ҳуқуқлари ва имкониятларини кенгайтириш)** қўллаб-қувватланади. Кун тартибида шундай дейилган:

«Гендер тенгликни таъминлаш ва хотин-қизларнинг ҳуқуқ ва имкониятларини кенгайтириш барча мақсадлар ва вазифаларни тарғиб қилиш ва уларга эришиш йўлида ҳал қилувчи ҳисса қўшади. ... Хотин-қизлар сифатли таълим олиш, иқтисодий ресурслар ва сиёсий ҳаётда иштирок этиш имкониятларидан тенг фойдаланишлари керак, шунингдек, бандлик, етакчи ролида бўлиш ва барча даражаларда қарор қабул қилиш нуқтаи назаридан эркаклар ва ўғил болалар билан тенг имкониятларга эга бўлишлари керак. ... Хотин-қизларга нисбатан камситиш ва зўравонликнинг, шу жумладан, эркаклар ва ўғил болалар иштирокидаги барча турлари йўқ қилинади. Кун тарти-

*бини амалга оширишда гендер жиҳатларни мунтазам равишда ҳисобга олиш катта аҳамиятга эгадир».*³⁷

Европа Иттифоқи гендер проблематикасини ҳисобга олиш-ни гендер тенгликни таъминлашга қаратилган асосий стратегия сифатида маъқуллади ва барча стратегик соҳаларда гендер тенглиги масаласини кўриб чиқишни қўллаб-қувватлашни бошлади. 1999 йилда имзоланган **Амстердам шартномасига** биноан Европа Иттифоқининг асосий вазифаларидан бири **эркаклар ва аёллар ўртасида тенгликни тарғиб қилиш ва жинс бўйича камситишни йўқ қилишдир**. Кейинги йилларда гендер тенглиги билан боғлиқ бир қатор қўшимча директивалар қабул қилинди, 2006 йилда ушбу директивалар **«Гендер тенглиги тўғрисидаги қайта кўриб чиқилган директива»** номи билан бирлаштирилди.³⁸ Европа Иттифоқи нафақат аъзо давлатларда, балки ЕИга аъзо бўлишга номзод мақоми ёки ушбу ташкилот билан ёрдам кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа муносабатлари туфайли ЕИда қабул қилинган меъёрларга яқинлашиш бўйича иш олиб бориш талаб қилинадиган бошқа Европа мамлакатларида ҳам гендер тенглик соҳасидаги сиёсатни ишлаб чиқишга ижобий таъсир кўрсатмоқда.

ЕХХТнинг гендер тенгликни қўллаб-қувватлаш бўйича 2004 йилги ҳаракат режасида аёллар ва эркакларнинг тенгҳуқуқлиги ва **«тинчлик, барқарор демократия, иқтисодий ривожланишни, бинобарин, ЕХХТ минтақасида хавфсизлик ва барқарорликни таъминлаш»** ўртасидаги тўғридан-тўғри боғлиқлик тан олинади. Ҳозирги кунда ушбу Ҳаракат режаси ЕХХТ институтлари ва иштирокчи давлатлар учун гендер тенглиги бўйича тавсияларни ўз ичига олган энг кенг қамровли умумий ҳужжатдир. Унда **«ЕХХТда гендер проблематикасини ҳисобга олишнинг узлуксиз ва барқарор жараёнини янада ривожлантириш ва мустаҳкамлаш»** зарурлиги таъкидланади. Ҳаракатлар режасига мувофиқ, ташкилот ўзининг барча дастурлари ва фаолиятида гендер жиҳатларни ҳисобга олишни таъминлаш, шунингдек,

³⁷ БМТ Бош Ассамлеясининг «Дунёмизни ўзгартириш: барқарор ривожланишнинг 2030 йилгача бўлган давр учун кун тартиби» резолюцияси (2015), п. 20. http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=R.

³⁸ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation [Европа Парламенти ва Кенгашининг бандлик ва касбий фаолият масалаларида имкониятлар тенглиги ва эркаклар ва аёлларга тенг муомалада бўлиш тамойилини қўллаш тўғрисида 2006/54/ЕС директиваси, 2006 йил 5 июль]. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>.

ушбу мақсадга эришишда ЕХХТнинг иштирокчи давлатларга кўрсатаётган ёрдами доирасида кўмаклашиш мажбуриятига эга.³⁹



Иштирок этувчи давлатларнинг аксарияти СЕДАВ Конвенциясини имзолади ва ратификация қилди, шунингдек, гендер тенгликни ҳимоя қилиш ва рағбатлантириш бўйича бошқа халқаро мажбуриятларни ўз зиммасига олди. Миллий қонунчиликларда, одатда, жинс бўйича камситишни тақиқловчи аниқ қоидалар мавжуд, аммо бундай қоидаларда келтирилган декларациялар автоматик равишда аёлларга эркаклар билан тенг шароитда ижтимоий, сиёсий ва иқтисодий фаолиятнинг барча турларида иштирок этиш учун тенг имкониятлар яратадиган механизмларга айланмайди. Шундай қилиб, қонунчиликда гендер омилини ҳисобга олиш гендер тенгликка кўмаклашиш ва ушбу пировард мақсадга эришиш жараёнида муҳим роль ўйнайди.

Шуни ёдда тутиш муҳимки, фақат БМТ тизимининг ўзида шу кунгача гендер тенгликка эришишга қаратилган 100 га яқин ҳужжат қабул қилинган. Жинслар тенглигини таъминлаш бўйича халқаро меъёрларнинг шаклланиши йўлида ғоят муҳим босқичлар қуйидагилардир:

Халқаро конвенциялар ва шартномаларда маълум мажбуриятлар кўзда тутилиши мумкин. Нафақат халқаро ҳужжатларни им-

³⁹ ЕХХТ Вазирлар Кенгашининг 14/04-сонли «Гендер тенгликни қўллаб-қувватлаш бўйича УХХТнинг 2004 йилги ҳаракатлар режаси» қарори. София, 2004 й. 7 декабрь. <http://www.osce.org/mc/23295>.

золаган, балки ратификация ҳам қилган давлатлар ҳуқуқан уларнинг қоидаларига риоя қилишга мажбур бўлишлари мумкин. Бундай халқаро ҳужжатлар қуйидагиларни ўз ичига олади:

Хотин-қизларни камситишнинг барча турларига барҳам бериш тўғрисидаги конвенция (СЕДАW Конвенцияси, 1979) инсон ҳуқуқлари тўғрисидаги конвенция бўлиб, унга қўшилган давлатлар унинг қоидаларига риоя қилиши мажбурийдир.

Пекин декларацияси ва Ҳаракатлар платформасига (1995 йил) қўшилган давлатлар «**зўравонлик қурбонлари бўлган хотин-қизларнинг гендер омилларини ҳисобга олмайдиган қонунлар, суд ва ҳуқуқни муҳофаза қилиш чоралари қўлланишининг жарбланувчилари – хотин-қизларнинг қайта жабрланишига йўл қўйилишини истисно қилувчи шарт-шароитларни таъминловчи стратегияни ишлаб чиқиш ...**» мажбуриятини ўз зиммаларига олдилар.



Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси (1948), **Инсон ҳуқуқлари ва асосий эркинликларини ҳимоя қилиш тўғрисидаги Конвенция** (1950) жинс бўйича камситишга тақиқ ўрнатди. **Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пакт ва Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пакт** давлатларга эркалар ва аёлларнинг барча иқтисодий, ижтимоий, маданий, фуқаровий ва сиёсий ҳуқуқлардан тенг фойдаланиш ҳуқуқини таъминлаш мажбуриятини юклади.

Халқаро даражада эътибор, биринчи навбатда, инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисидаги шартномаларда кўзда тутилган амалга ошириш механизмларига қаратилиши керак.

CEDAW Конвенцияси унинг бажарилишини назорат қилиш механизмини назарда тутлади. Иштирокчи давлатлар **конвенциянинг мақсадларига эришиш бўйича олиб борилган ишлар тўғрисида дастлабки ва даврий ҳисоботларни** Хотин-қизларни камситишга барҳам бериш бўйича қўмига тақдим этишлари шарт.

2017 – 2019 йилларда инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро органларга 100 дан ортиқ таҳлилий материаллар, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган халқаро шартномалар ва конвенцияларнинг бажарилиши тўғрисида миллий ҳисоботлар юборилди⁴⁰:

- Инсон ҳуқуқлари бўйича Ўзбекистон Республикасининг умумий асосий ҳужжати (2017 й.);
- Қийноқларга солишга ва бошқа шафқатсиз, ғайриинсоний ёки инсон қадр-қимматини таҳқирловчи муомала ёки жазо турларига қарши конвенция қоидаларининг бажарилиши тўғрисида бешинчи даврий ҳисобот (2017 й.);
- Ирқий камситишнинг барча шакллари тугатиш тўғрисидаги халқаро конвенция қоидаларининг бажарилиши тўғрисида қўшма ўнинчи – ўн иккинчи даврий ҳисоботлар (2018 й.);
- Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пакт қоидаларининг бажарилиши тўғрисида бешинчи даврий ҳисобот (2018 й.);
- Универсал даврий ҳисобот (УДХ) доирасида учинчи даврий маъруза (2019 й.);
- Бола ҳуқуқлари тўғрисидаги конвенция қоидаларининг бажарилиши тўғрисидаги бешинчи даврий маъруза ва Бола ҳуқуқлари тўғрисидаги конвенция факультатив баённомаларининг бажарилиши тўғрисида иккинчи миллий маърузалар (2019 й.);
- Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пакт қоидаларининг бажарилиши тўғрисидаги учинчи даврий маъруза (2019 й.);
- Сўнгги 5 йил ичида гендер тенглигини амалга ошириш ва хотин-қизлар ҳуқуқларини таъминлаш соҳасида Хотин-қизлар аҳволи бўйича тўртинчи умумжаҳон конференциясидан кейинги даврда Пекин декларацияси ва Ҳаракатлар платформаси қоидаларининг бажарилиши тўғрисида ҳисобот (2019 й.).

⁴⁰ Конвенциянинг 18-моддасига мувофиқ Ўзбекистоннинг 2019 йилда тақдим этилиши керак бўлган олтинчи даврий маърузаси. <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhsvglKm%2F71Q4iogAZSMgJYVs60KRy5crJ6kEiuyr%2BMf3k65w8fHWziLXrgn77L557FvqrDtuq92mm5V2mj8OD9Y8scFuKd55wRTSQkEa4Grrc>

Жиноятчиликнинг олдини олиш ва жиноят ишлари бўйича одил судлов соҳасида хотин-қизларга нисбатан зўравонликни тугатиш бўйича намунавий стратегиялар ва амалий чоралар (БМТ) давлатларни «зўравонликка учраган хотин-қизлар суд жараёнида бошқа гувоҳлар билан тенг асосда гувоҳлик бериш имкониятига эга бўлишлари ва бундай кўрсатмаларни беришга ва шахсий ҳаётнинг дахлсизлигини ҳимоя қилишга ёрдам берувчи чоралар кўрилиши» учун ўзларининг жинсий-процессуал меъёрларини кўриб чиқиш, баҳолаш ва қайта кўриб чиқишга чақиради.⁹

БМТ Хавфсизлик Кенгашининг 1325-сонли резолюцияси (2000 й.) давлатларни «хотин-қизларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилувчи инсон ҳуқуқлари соҳасидаги халқаро гуманитар қонунчилик ва меъёрларни тўлиқ ҳурмат қилишга» ҳамда «хотин-қизларни жинсий мансублик билан боғлиқ бўлган зўравонликдан ҳимоя қилиш учун махсус чоралар кўришга» чақиради.

Халқаро ҳуқуқ меъёрларини аниқлашда ёрдамчи восита ролини ўйнайдиган халқаро судларнинг қарорлари ҳам хотин-қизларга нисбатан жинсий зўравонликка йўл қўйиб бўлмаслиги концепциясининг шу йўсинда ривожланишидан далолат беради.⁴¹

Сўнгги йилларда инсон ҳуқуқларини бузганлик учун давлат жавобгарлиги тушунчаси анча кенгайди, энди нафақат давлатнинг ўзи ёки унинг идоралари томонидан инсон ҳуқуқлари бузилишини, балки хусусий субъектлар томонидан бузилишини ҳам ўз ичига олади. Давлатлар **жинсий зўравонлик ва камситиш билан боғлиқ жиноятларнинг олдини олиш, тергов қилиш ва улар учун жазо чиқариш бўйича мажбуриятларга эга. Ҳуқуқбузарликларни, шу жумладан, жинсга асосланган камситиш ва зўравонлик, оилавий зўравонлик ва одам савдосининг олдини олиш, тергов қилиш ёки жазоланганга қодир бўлмаган давлат халқаро инсон ҳуқуқлари қонунчилиги доирасида жавобгар бўлади.**

«Жинсга асосланган зўравонлик» атамаси зўравонлик шахсий муаммо бўлмай, балки ижтимоий муаммо эканлигини ва уни ҳал қилиш учун нафақат муайян ҳодисалар, айрим қонунбузарлар ва

⁴¹ Қаранг: A/71/10, V боб, С бўлими, 13-хулоса. Мисол тариқасида 2009 йил 9 июндаги *Oruz v. Turkey* (application No 33401/02) иши бўйича Инсон ҳуқуқлари бўйича Европа судининг қарорини (бу қарорни чиқаришда суд аёлларга нисбатан зўравонлик масалалари бўйича бир қатор халқаро ва таққосланса бўладиган материалларга асосланиб, ўзи «халқаро ҳуқуқ нормалари ва тамойиллари эволюцияси» (164-банд) деб атаган мулоҳазаларга таянди) ва Америкааро инсон ҳуқуқлари судининг 2009 йил 16 ноябрдаги *González et al. («Cotton Field»)* v. Mexico иши бўйича қарорини келтириш мумкин.

зўравонлик жабрланувчилари ёки зўравонликни бошдан кечирган шахслар билан боғлиқ чораларни, балки кенг қамровли чораларни кўришни талаб қилишини тушунишни ҳам мустаҳкамлайди.

Муайян давлатнинг жинсга асосланган камситиш ва зўравонлик (ЖКЗ) ҳодисаларининг намоён бўлишига нисбатан ўз мажбуриятларини муносиб равишда бажараётганлигини тан олиш учун зарур асосларга қуйидагилар киради:

- *Инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро ҳужжатларни ратификация қилиши.*
- *Гендер тенглигининг конституциявий кафолатлари.*
- *ЖКЗдан жабрланганларга компенсация тўлашни назарда тутадиган миллий қонунчилик ва (ёки) маъмурий санкцияларнинг мавжудлиги.*
- *ЖКЗга қарши курашиш бўйича меъёрий ҳужжатлар ёки ҳаракатлар режалари.*
- *Суд ва ҳуқуқни муҳофаза қилиш идоралари томонидан гендер жиҳатларининг ҳисобга олиниши.*
- *Қўллаб-қувватлаш хизматларидан фойдаланиш имконияти ва уларнинг мавжудлиги.*
- *Хабардорликни оширишни ва меъёрий ҳужжатларнинг гендер экспертизасини назарда тутувчи тадбирларни амалга ошириши.*
- *ЖКЗ бўйича маълумотлар ва статистик ахборотни йиғиши.*

Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича асосий конвенциялари.⁴²

Бундан ташқари, Ўзбекистон **Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ)нинг бир қатор конвенциялари** иштирокчиси ҳисобланади. Бугунги кунда ХМТнинг эркаклар ва аёллар учун тенг ҳуқуқлар соҳасидаги асосий конвенциялари қуйидагилардир: **Эркаклар ва аёлларга тенг қийматдаги меҳнат учун тенг иш ҳақи тўғрисидаги 100-сонли Конвенция, 1953 йил; Бандлик ва иш турлари соҳасида камситишлар тўғрисидаги 111-сонли Конвенция, 1960 йил; Эркак ва аёл меҳнаткашлар: оилавий мажбуриятларга эга меҳнаткашлар учун тенг муомала ва тенг имкониятлар тўғрисида 156-сонли Конвенция, 1983 й.**



⁴²<http://indicators.ohchr.org/> 2021 йил 21 март ҳолатига ҳақиқийдир.

ХМТ конвенциялари ва тавсиялари БМТ конвенциялари ва декларацияларидан фарқ қилади. ХМТ конвенциялари ва тавсияларининг мавзуси мазкур ташкилот ваколатлари – меҳнат муносабатлари, шу жумладан, аёллар меҳнати масалалари доираси билан чегараланган. Ушбу ҳужжатларни ратификация қилган мамлакатлар конвенция ва тавсиялар доирасида муайян ҳаракатларни бажариш мажбуриятини ўз зиммаларига олмайди, уларни бажармаслик халқаро ҳуқуқий жавобгарликни келтириб чиқармайди. Улар тегишли қонунларни чиқариш орқали ХМТнинг айрим масалалар бўйича тавсия ва истаklarини босқичма-босқич амалга ошириб, ушбу ҳужжатлардаги сиёсатга риоя қилишни ўз зиммаларига оладилар.

БМТ конвенцияларидан кейин хотин-қизлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича халқаро сиёсатни ривожлантиришда **Хотин-қизлар аҳволини яхшилаш соҳасидаги 2000 йилгача Найроби истиқболли стратегиялари** (1985 й.) алоҳида ўрин тутаяди; улар тенгликнинг ўзини чуқурроқ тушунишдан келиб чиққан ҳолда **хотин-қизлар ҳуқуқлари бўйича вазиятни яхшилаш бўйича ҳаракатларнинг** асосий йўналишларини белгилаб берди. Найроби истиқболли стратегияларида де-юре (ҳуқуқий ҳолатининг негизидаги) тенгликнинг чекланган хусусиятга эга эканлиги таъкидланади. **Ҳақиқий тенглик – де-факто (амалдаги) тенглик – хотин-қизлар учун ҳуқуқлар, мажбуриятлар ва имкониятларнинг тенглигини талаб қилади. Найроби стратегиялари хотин-қизлар ўртасидаги ирқий ва этник мансублик ва ижтимоий мавқе бўйича фарқларни ҳисобга олган ҳолда ҳаётнинг деярли барча соҳаларида гендер тенгликка эришиш йўллари, усуллари ва механизмларини белгилайди.**

Хотин-қизлар аҳволи бўйича IV умумжаҳон конференциясида (Пекин, 1995 й.) қабул қилинган ҳужжатлар ва кейинги материаллар, шунингдек, **«Пекин+5» ва «Пекин+10»** дастурлари бўйича ишлаб чиқиладиган стратегиялар хотин-қизлар аҳволини яхшилаш ва камситишни бартараф қилишнинг зарурлигига эътибор қаратишдан гендер тенглиги ғоясига босқичма-босқич ўтишни англатади.

52 Пекин декларациясида хотин-қизлар ҳақиқий аҳволидаги муаммоли жойлар кўрсатилади ва вазиятни яхшилашнинг энг умумий сиёсий, ижтимоий ва иқтисодий стратегиялари тавсифланади.

Бошқа бир ҳужжат – **Пекин ҳаракатлар платформаси** аёллар ва эркаклар тенглигини инсон ҳуқуқлари хусусиятларидан бири ва ижтимоий адолатни таъминлаш шарти сифатида баҳолаган ҳолда

хотин-қизларнинг имкониятларини кенгайтиришни кун тартибига қўяди. Тенгликни таъкидлаган ҳолда платформа уни аёлларнинг эркаклар билан ўхшашлиги ёки айнанлиги сифатида изоҳламайди. Фарқлар мавжуд деб тан олинади, аммо улар биологик қисмат деб эмас, балки ҳар бир жинснинг ижтимоий жиҳатдан аниқланган роллари натижаси сифатида тушунилади. Платформа матнида «аёлларнинг эркаклар билан тенглиги» тушунчасидан гендер тенглиги тушунчасига босқичма-босқич ўтиш рўй беради.

Пекин ҳаракатлар платформасида (ПХП) белгиланган гендер ёндашувини⁴³ амалга оширишнинг институционал механизмлари ва субъектлари:

хотин-қизлар аҳволини яхшилаш масалалари ва гендер тенгликка эришиш учун масъулиятни ҳукуматдаги энг юқори даражадаги мансабдор шахс зиммасига юклаш; кўп ҳолларда бу маҳкама аъзоси – *вазир даражаси бўлиши мумкин*;

бундай шахс ёки органнинг мавжудлиги бошқа давлат тузилмалари, соҳа вазирликлари ва идораларини комплекс гендер ёндашувини жорий этиш мажбуриятидан озод қилмайди;

давлат бошқаруви ва минтақалардаги маҳаллий бошқарув органлари ҳам аниқ белгиланган мандат ва ваколатларга эга бўлган механизмнинг бир қисмидир;

ўзларининг назорат вазифалари доирасида ҳукуматнинг гендер масалаларидаги ютуқлар бўйича мунтазам равишда ҳисобот бериш тизимини яратиш бўйича мажбуриятини бажараётган ва аҳволни яхшилаш ва сиёсий курсни тузатиш учун қонунлар қабул қилувчи *қонун чиқарувчи органлар* (парламентлар);

гендер таҳлиллари ва сиёсий қарорларни қабул қилиш ва давлат дастурларига тузатиш киритиш бўйича тавсияларни таърифлаб беришни таъминлайдиган *тадқиқотчилар ва гендер бўйича мутахассислар*, шу жумладан, академик сектор мутахассислари;

сиёсий жараёнга таъсир кўрсатадиган *нодавлат ташкилотлар ва лобби гуруҳлари*;

оммавий ахборот воситалари;

халқаро ташкилотлар ва институтлар.

Жаҳон миқёсидаги сўнгги ижтимоий келишувлардан бири 2000 йил 8 сентябрда БМТ Бош Ассамблеясида қабул қилинган «**Мингйиллик декларацияси**» бўлиб, у одамларнинг ҳаёт сифатини яхшилашга қаратилган. Ўзбекистон дунёнинг бошқа 189

⁴³ Хотин-қизлар аҳволи бўйича тўртинчи умумжаҳон конференцияси. ПХП бажарилишининг беш йиллик шарҳи бўйича ахборот материаллари тўплами. – Б.72 – 77.

давлати қатори 2000 йилда имзоланган Мингйиллик декларациясига қўшилди ва ўзининг **Барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларини** белгилаб берди.

Миллий мақсад ва вазифалар қуйидагича ифодаланган:

- Кам таъминланганлик ва норасо овқатланишни йўқ қилиш.
- Бошланғич ва ўрта мактабларда таълим сифатини ошириш.
- Хотин-қизлар ва эркаклар тенглигини рағбатлантириш ва хотин-қизлар ҳуқуқ ва имкониятларини кенгайтириш.
- Болалар ўлимини камайтириш.
- Оналар саломатлигини яхшилаш.
- ОИВ/ОИТС, сил ва безгакка қарши кураш.
- Экологик барқарорликни таъминлаш.
- Ривожланиш мақсадлари йўлида Ўзбекистон ва глобал шериклик.

Шартномаларга кўра ўзларининг маърузалар тақдим этиш мажбуриятларини бажарар эканлар, давлатлар ўзларида инсон ҳуқуқлари қанчалик самарали амалга оширилаётганини аниқлаш учун ўз-ўзини баҳолайдилар. Миллий даражада инсон ҳуқуқларини амалга ошириш тўғрисидаги маълумотларни тўплаш жараёни ҳукуматларга инсон ҳуқуқларига асосланган ривожланиш дастурларини режалаштириш ва амалга оширишда ёрдам берадиган муҳим восита ҳисобланади.

Шартномавий органлар нима билан шуғулланади?

Шартномавий органлар иштирокчи давлатлар томонидан шартномаларнинг бажарилишини назорат қилиш бўйича бир қатор функцияларни бажарадилар. Барча шартномавий органлар тегишли давлатларда иштирокчи давлатлар томонидан шартнома қоидаларининг бажарилиши батафсил баён қилинган мунтазам равишда тақдим этиладиган маърузаларини қабул қилиш ва кўриб чиқиш ваколатига эга. Улар давлатларга ўз маърузаларини тайёрлашда ёрдам бериш учун **раҳбар тамойилларни** нашр этадилар, шартномалар қоидаларини шарҳлайдиган **умумий мулоҳазаларни** ишлаб чиқадилар ва **шартномага оид мавзуларда мунозараларни** ташкил этадилар. Шартномавий органларнинг баъзилари, ҳаммаси эмас, шунингдек, иштирокчи давлатлар томонидан шартномаларнинг самаралироқ бажарилишини таъминлашга қаратилган қатор қўшимча функцияларни бажарадилар. Баъзи бир шартномавий органлар, агар тегишли давлат ушбу процедурага рози бўлса, **айрим шахсларнинг иштирокчи давлат томонидан уларнинг ҳуқуқлари бузилганлиги тўғрисида ши-**

коятлари ёки хабарномаларини кўриб чиқиши мумкин. Баъзилари текширишлар ўтказиши ҳам мумкин.

19-сонли умумий тавсияни янгилаш учун мўлжалланган **Хотин-қизларга нисбатан гендер зўравонлик тўғрисидаги 35-сонли умумий тавсияда CEDAW Қўмитаси** шундай таъкидлайди:

*«Кўпгина давлатларда хотин-қизларга нисбатан зўравонликка қарши кураш тўғрисидаги қонунчилик ё тегишли стандартларга жавоб бермайди, ё самарасиз, ё умуман мавжуд эмас. Гендер зўравонлик ва жинс бўйича камситишларни тугатиш мақсадида яратилган ҳуқуқий ва сиёсий механизмларнинг заифлашиши кўпинча урф-одатлар, маданият, дин ёки фундаментализм мафкураси билан боғлиқ мулоҳазалар ва ушбу механизмларни ҳукумат томонидан молиялаштиришнинг сезиларли даражада қисқариши (бу қисқариш кўпинча молиявий ва иқтисодий инқирозлардан кейинги даврларда кўриладиган «қаттиқ тежамкорлик чоралари» деб номланган чоралар билан боғлиқ) билан оқланади ва давлатларнинг ушбу соҳада зарур чораларни кўриш қобилиятини янада пасайтиради. Торайиб бораётган демократик макон ва у келтириб чиқарадиган қонун устуворлиги эрозияси шароитида ушбу омилларнинг барчаси хотин-қизларга нисбатан гендер зўравонликнинг кенг тарқалишига ёрдам беради ва жазога тортилмаслик одатий ҳол бўлиб қоладиган маданий муҳитнинг шаклланишига олиб келади».*⁴⁴

Кўпгина давлатлар бир пайтнинг ўзида шартнома бўйича маърузалар тақдим этиш жараёнларида қатнашадилар, инсон ҳуқуқлари соҳасида миллий ҳаракат режасини ишлаб чиқиш ва миллий ривожланиш режаларини амалга ошириш билан шуғулланадилар. Ушбу жараёнларни мувофиқлаштириш натижасида инсон ҳуқуқлари миллий стратегик режалаштириш диққат марказига қўйилади ва бу инсон ҳуқуқлари стандартларининг миллий даражада янада самарали амалга оширилишини таъминлайди. Маърузалар билан боғлиқ тартиб-қоидалар, яъни маърузаларни тайёрлаш, уларнинг халқаро миқёсда кўриб чиқилиши ва шартномавий ташкилотнинг тавсияларига давлатнинг жавоби фуқаролик жамияти доирасида инсон ҳуқуқлари бўйича миллий мунозарани рағбатлантириши ва инсон ҳуқуқларини муҳокама қилишга янги иштирокчиларни жалб этиши ҳам мумкин.

⁴⁴ БМТ, ХКББК, 2017 йил 26 июль. <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhslsdcrOIUtVLRFDjh6%2Fxp1pWAeqJn4T68N1uqnZjLbtFuavNk4TlH7S3xdU4S7zlngqIbpD0ats8RlrdBnaBJl3TWoqC9ZC0U1GVw3B2Tc7W3b>

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 22 июндаги ПФ-6012-сонли «Ўзбекистон Республикасининг инсон ҳуқуқлари бўйича миллий стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида»ги Фармонида⁴⁵ инсон ҳуқуқлари ва эркинликларини ҳимоя қилиш механизминини янада такомиллаштириш, 2017 – 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясининг амалга оширилишини таъминлаш, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 24 январдаги Олий Мажлисга Мурожаатномасида белгиланган вазифаларни самарали ва ўз вақтида амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикасининг инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро шартномалар нормаларини амалга оширишга масъул бўлган давлат органлари ва ташкилотлари фаолиятининг асосий йўналишларидан бири этиб қуйидагилар белгиланган:

- *инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича халқаро ташкилотларнинг тавсияларини бажаришга қаратилган миллий ҳаракат режаларининг («йўл хариталари») сўзсиз бажарилишини таъминлаш;*
- *қонунчилик ва ҳуқуқни қўллаш амалиётини такомиллаштиришга қаратилган чора-тадбирларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш орқали БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича устав органлари ва шартномавий қўмиталарининг тавсияларини бажаришга тўсқинлик қиладиган сабаблар ва шартшароитларни аниқлаш, таҳлил қилиш ва бартараф этиш;*
- *Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Жамоат палатаси ва фуқаролик жамияти институтлари билан Ўзбекистон Республикасининг инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро мажбуриятларини амалга ошириш соҳасида самарали ҳамкорликни амалга ошириш.*

Фармон билан Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг инсон ҳуқуқлари бўйича устав органлари ва шартномавий қўмиталари хабарномалари ва қарорларини кўриб чиқиш юзасидан Ўзбекистон Республикаси давлат органларининг ўзаро ҳамкорлик қилиш тартиби тўғрисидаги Низом тасдиқланди.

Ушбу Низом Ўзбекистон Республикаси давлат органларининг Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг инсон ҳуқуқлари бўйича устав органлари ва шартномавий қўмиталарининг – Ўзбекистон Республикаси томонидан тан олинган БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро шартномаларнинг бажарилишини назорат

⁴⁵ <https://lex.uz/ru/docs/4872357>

қилиш ваколатига эга бўлган органларининг хабарномалари ва қарорларини кўриб чиқиш бўйича ўзаро ҳамкорлик қилиш тартибини белгилайди;

БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича устав органлари ва шартномавий қўмиталари билан ўзаро ҳамкорлик қилишнинг қуйидаги тартиби ўрнатилган:

Ўзбекистон Республикаси Ташқи ишлар вазирлигига келиб тушган хабарнома ўн иш куни ичида Ўзбекистон Республикасининг Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказига ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигига юборилади.

Хабарнома Ташқи ишлар вазирлигига келиб тушган кундан бошлаб БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича устав органлари ва шартномавий қўмиталарига Ўзбекистон Республикасининг расмий позициясини тақдим этишгача бўлган умумий давр икки ойдан ошмаслиги керак.

Хабарноманинг мазмунидан келиб чиққан ҳолда Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказ беш иш куни ичида хабарномани кўриб чиқиш учун ишчи гуруҳ тузиш мақсадида тегишли давлат органларига сўров юборади.

Хабарномаларни кўриб чиқишда давлат органлари Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказ билан ўзаро алоқаларни таъминлаш учун масъул шахсларни белгилайдилар ва уч иш куни ичида ишчи гуруҳ таркибига киритиш учун номзодларни тақдим этадилар.

Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказ Адлия вазирлиги билан биргаликда беш иш куни ичида хабарноманинг мақбуллик мезонларига мувофиқлигини ўрганиш учун ишчи гуруҳ тузади ва Ўзбекистон Республикасининг асосли жавобини тақдим этиш муддатини белгилайди.

Ишчи гуруҳ фаолиятининг умумий мувофиқлаштирилиши Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказ томонидан амалга оширилади.

Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказ хабарноманинг мақбуллик мезонлари бўйича тегишли давлат органларидан қўшимча зарур маълумотларни сўраб олишга ҳақлидир.

Тегишли давлат органлари Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказ томонидан белгиланган муддат ичида (ўн беш иш кунигача) тегишли хабарноманинг БМТнинг устав органлари ва инсон ҳуқуқлари бўйича шартномавий қўмиталарнинг процедураларида

белгиланган мезонларга мувофиқлиги нуқтаи назаридан мақбул ёки номақбул эканлиги тўғрисида асосли жавобларни юборадилар.

Хабарноманинг БМТнинг устав органлари ва инсон ҳуқуқлари бўйича шартномавий қўмиталарининг процедураларида белгиланган мақбуллик мезонларига қўйидагилар киради:

а) аризачи томонидан мавжуд ҳуқуқий ҳимоянинг миллий воқиталаридан, шу жумладан, суд ҳимоясидан фойдаланилиши;

б) аризачи томонидан далил сифатида кўрсатилган инсон ҳуқуқлари бузилиши ҳодисасининг Ўзбекистон Республикаси учун тегишли халқаро шартноманинг кучга кирганидан кейин рўй бериши;

в) хабарнома аноним бўлмаслиги керак, шунингдек, у тегишли халқаро шартномаларнинг иштирокчиси бўлган Ўзбекистон Республикаси юрисдикциясидаги шахслар номидан юборилиши лозим;

г) тегишли халқаро шартноманинг етарли даражада бузилиши натижасида шахс азоб чекканлигининг асослилиги (тасдиқловчи далилларни тақдим этиш, тегишли ҳужжатларни илова қилиш);

д) айнан бир ҳолат бўйича такрорий мурожаатни истисно қилиш (агар БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича шартномавий қўмитаси мазкур мурожаат бўйича инсон ҳуқуқларининг бузилиши ҳодисасининг мавжуд эмаслиги тўғрисида қарор қабул қилган бўлса, шикоят номақбул деб тан олинади);

е) хабарнома масалаларни ҳал қилишнинг бошқа халқаро процедураси бўйича кўриб чиқилмайдиган бўлса.

Ишчи гуруҳ давлат органларидан келиб тушган материалларни белгиланган муддатларда кўриб чиқади ва Ўзбекистон Республикасининг асосли жавобини тайёрлайди. Хабарноманинг мақбуллиги тўғрисидаги жавоб Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказ томонидан кейинчалик БМТнинг устав органлари ва инсон ҳуқуқлари бўйича шартномавий қўмиталарига жўнатиш учун Ташқи ишлар вазирлигига юборилади. Хабарнома номақбуллиги сабабли рад этилган тақдирда асослар тасдиқловчи ҳужжатлар илова қилинган ҳолда кўрсатилади. Агар БМТнинг устав органлари ва инсон ҳуқуқлари бўйича шартномавий қўмиталар хабарноманинг номақбуллиги тўғрисида қарор қабул қилсалар, ишчи гуруҳнинг фаолияти тугатилади.

БМТнинг устав органлари ва инсон ҳуқуқлари бўйича шартномавий қўмиталаридан хабарномаларнинг мақбуллиги масалала-

ри бўйича қўшимча ҳужжатлар ва маълумотларни тақдим этиш тўғрисида сўров келган тақдирда ишчи гуруҳ Ташқи ишлар вазирлигига сўров келиб тушган кундан бошлаб бир ой ичида жавоб беради.

Мақбул деб эътироф этилган хабарномада келтирилган далил ва асослар бўйича давлат маълумотларини тақдим этишнинг умумий муддати олти ойдан ошмаслиги керак, тегишли процессуал қонунчиликда бошқа муддатлар белгиланган ҳолатлар бундан мустасно. Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказ беш иш куни ичида кўриб чиқиш учун мақбул деб топилган хабарномани таҳлил қилади ва унинг мазмунидан келиб чиқиб тегишли давлат органлари учун асосий масалалар рўйхатини белгилайди ва кўтарилган саволлар бўйича маълумот олиш учун сўров юборади. Тегишли давлат органлари ўн беш иш куни ичида Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказга кўтарилган масалалар бўйича асосланган далилларни ва тайёрланган маълумотларни тасдиқловчи ҳужжатлар билан бирга тақдим этади.

Зарур бўлган ҳолларда (жавобларнинг етарли эмаслиги, тасдиқловчи ҳужжатларнинг йўқлиги) Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказ аниқлик киритиш мақсадида қўшимча сўровлар юборади. Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказ Адлия вазирлиги билан биргаликда бир ой муддат ичида давлат органларидан олинган маълумотларни умумлаштиради ва Ўзбекистон Республикасининг жавоби лойиҳасини тайёрлайди.

Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказ Ўзбекистон Республикасининг жавобини кейинчалик БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича устав органлари ва шартномавий қўмиталарига юбориш учун Ташқи ишлар вазирлигига юборади.

Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказ Ташқи ишлар вазирлиги орқали БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича устав органлари ва шартномавий қўмиталарининг тегишли хабарномаси бўйича қарорнинг тўлиқ матнини олади ва уни ўз веб-сайтига жойлаштиради.

Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказ БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича устав органлари ва шартномавий қўмиталари қарорларини реестр шаклида қайд этиб боради. БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича устав органлари ва шартномавий қўмиталарининг тегишли хабарнома бўйича қабул қилган қарори келиб тушган кундан бошлаб ўн кун ичида Ташқи ишлар вазирлиги томонидан Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказга юборилади.

Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказ БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича устав органлари ва шартномавий қўмиталарининг тегишли хабарнома бўйича қабул қилган қарорини суд тартибида кўриб чиқиш учун Ўзбекистон Республикаси Олий судига юборди. Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказ тегишли давлат органларидан БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича устав органлари ва шартномавий қўмиталарининг қарорларини кўриб чиқиш бўйича кўрилган чоралар тўғрисида маълумот сўраб олишга ҳақлидир. Амалга оширилган ёки режалаштирилган чора-тадбирлар тўғрисидаги маълумотлар Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказ томонидан кейинчалик БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича устав органлари ва шартномавий қўмиталарига юбориш учун Ташқи ишлар вазирлигига юборилади. Кўрилган чоралар тўғрисида давлат маълумотларини тақдим этишнинг умумий муддати БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича устав органлари ва шартномавий қўмиталарининг тегишли хабарнома бўйича қабул қилган қарори Ташқи ишлар вазирлигига келиб тушган кундан бошлаб беш ойни ташкил қилади. БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича устав органи ёки шартномавий қўмитасининг қарорида белгиланган зарарни қоплаш бўйича тўлов миқдори (компенсация) суд тартибида белгиланади.

Келиб тушган хабарномаларни, шунингдек, БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича устав органлари ва шартномавий қўмиталари қарорларининг бажарилишини мониторинг қилиб бориш Инсон ҳуқуқлари бўйича миллий марказ томонидан амалга оширилади.

Муҳокама учун саволлар:

1. Замонавий жамиятда хотин-қизлар мақомининг ўзгаришига қайси асосий халқаро ҳужжатлар таъсир кўрсатди?
2. Гендер тенглигига эришиш учун Ўзбекистон қандай сиёсий мажбуриятларни ўз зиммасига олди?
3. Хотин-қизлар аҳволи ва гендер тенгликни яхшилаш бўйича миллий механизм қандай қилиб барпо этилиши керак, унинг биринчи навбатдаги вазифалари нималардан иборат?

III БОБ

1. ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ «ХОТИН-ҚИЗЛАР ВА ЭРКАКЛАР УЧУН ТЕНГ ХУҚУҚ ҲАМДА ИМКОНИАТЛАР КАФОЛАТЛАРИ ТЎҒРИСИДА»ГИ ҚОНУНИ МОҲИАТИ

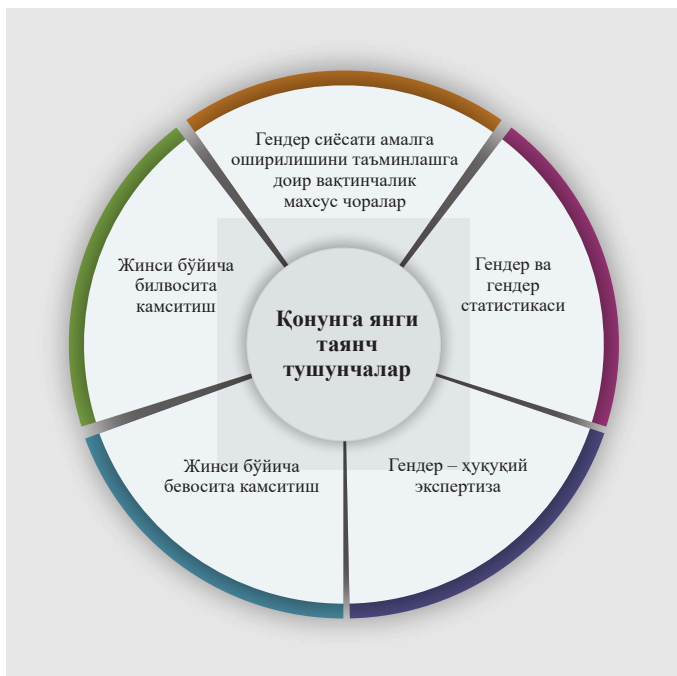
Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси (1948 й.) 1-моддасининг қоидалари Конституциямизда (18- ва 46-моддалар) акс этирилган.

БМТ Глобал кун тартибининг Барқарор ривожланиш мақсадларини изчил амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси «**2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида**» қарор қабул қилди.

Барқарор ривожланишнинг бешинчи мақсадини амалга ошириш доирасида Ўзбекистон «Гендер тенгликни таъминлаш ҳамда барча хотин-қизларнинг ҳуқуқ ва имкониятларини кенгайтириш»га оид тўққизта вазифани ишлаб чиқди. Бешинчи мақсаднинг вазифаларига (гендер тенглик) мувофиқ, 2030 йилга келиб хотин-қизларга нисбатан камситишларнинг ҳар қандай шаклига барҳам бериш, сиёсий, иқтисодий ва ижтимоий ҳаётда қарорлар қабул қилишнинг барча даражаларида аёлларнинг тўлиқ ва самарали иштирокини ҳамда етакчилик қилиш учун тенг имкониятларни таъминлаш чоралари кўрилади.

БМТ Инсон ҳуқуқлари қўмитасининг тавсияларини инобатга олиб Ўзбекистон томонидан 2019 йил 2 сентябрда «Хотин-қизлар ва эркалар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонун қабул қилинди. Мазкур қонун Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 7 мартдаги «**Хотин-қизлар-**

нинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатларини янада кучайтириш ва тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлашга оид чора-тадбирлар тўғрисида»ги ПҚ-4235-сон қарорига мувофиқ ишлаб чиқилди. Ушбу қонуннинг мақсади хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги муносабатларни тартибга солишдан иборат. Қонун 6 боб ва 32 моддадан иборат.



Гендер. Гендер хотин-қизлар ва эркеклар ўртасидаги муносабатларнинг жамият ҳаёти ва фаолиятининг барча соҳаларида, шу жумладан, сиёсат, иқтисодиёт, ҳуқуқ, мафкура ва маданият, таълим ҳамда илм-фан соҳаларида намоён бўладиган ижтимоий жиҳатдир.

Гендер статистикаси. Гендер статистикаси жамиятнинг барча соҳаларида хотин-қизлар ва эркекларнинг ҳолати тўғрисида ҳар бир жинс бўйича алоҳида кўрсатилган маълумотларни ўз ичига олиб, гендер муаммоларини ва жамиятдаги муносабатларни ёритади.

62 Қонун билан давлат статистика органлари зиммасига гендер кўрсаткичлари асосида жамият ҳаётининг барча соҳаларида хотин-қизлар ва эркекларнинг ҳолатини акс эттирадиган статистик ахборотни йиғишни, унга ишлов беришни, уни тўплашни, сақлашни, таҳлил қилишни ва эълон қилишни амалга ошириш мажбурияти юклатилган.

Гендер кўрсаткичлари бошқарув органлари, давлат ва хўжалик бошқаруви органлари маълумотлари, давлат статистика, маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари кузатувлари, нодавлат нотижорат ташкилотларнинг статистик маълумотлари асосида шакллантирилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси томонидан юритилаётган Гендер статистикаси⁴⁶ БМТ Статистика қўмитасининг тавсиясига кўра минимал гендер кўрсаткичларидан иборат.

«Ўзбекистонда аёллар ва эркеклар» статистик тўпламларининг мунтазам нашр этилиши амалиётга татбиқ этилди, Давлат статистика қўмитасининг www.stat.uz расмий веб-сайтида **gender.stat.uz** бўлими очилди, давлат органлари ва ННТ вакилларини халқаро экспертлар иштирокида гендер статистикасини йиғиш ва таҳлил қилиш бўйича ўқитиш тизими йўлга қўйилди.

Хотин-қизларнинг бошқарув органларидаги иштироки ҳисобини юритиш Давлат статистика қўмитаси томонидан 2020 йил статистик ҳисоботларига киритилди (1-КБ ҳисобот шакли).⁴⁷

Жинс бўйича бевосита камситиш. Хотин-қизлар ва эркекларнинг ҳуқуқлари ҳамда эркинликларини тан олмасликка қаратилган ҳар қандай тарзда фарқлаш, шу жумладан, оилавий ҳолати, ҳомиладорлиги, оилавий мажбуриятлари туфайли камситиш, шунингдек, шахвоний шилқимлик қилиш, тенг меҳнат ва малака учун ҳар хил ҳақ тўлаш жинс бўйича бевосита камситиш ҳисобланади. Мисол учун, аёл кишини ишга олмаслик, ҳомиладорлиги даврида у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш бевосита камситиш ҳолатидир.

Жинс бўйича билвосита камситиш. Бир жинсдаги шахсларни бошқа жинсдаги шахсларга нисбатан ноқулайроқ ҳолатга тушириб қўйиш, шу жумладан, гендер тенгсизликни оммавий ахборот воситалари, таълим, маданият орқали тарғиб этиш, муайян жинсдаги шахслар учун салбий оқибатларга олиб келиши мумкин бўлган шарт-шароитлар ёхуд талаблар белгилаш жинс бўйича билвосита камситишдир. Билвосита камситиш жамиятда бевосита камситишга нисбатан кўпроқ тарқалган бўлса-да, бундай ҳолатни аниқлаш мушкул. Мактабгача таълим муассасаларига уч ёшга тўлмаган болаларни қабул қилмаслик аёлларга нисбатан

⁴⁶<https://gender.stat.uz/uz/>

⁴⁷ Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг 09.02.2021 йилдаги «2021 йил учун давлат статистика ҳисоботи шакллари тасдиқлаш тўғрисида»ги қарори (Адлия вазирлигида 11.02.2021 йилда 3286-сон билан рўйхатдан ўтган).

билвосита камситиш туридан биридир. Ўзбекистон қонунчилиги бўйича бола парвариши учун ҳақ тўланадиган меҳнат таътили икки йил қилиб белгиланган бўлиб, юқоридаги чеклов аёлларнинг меҳнат қилиш, таълим олиш ҳуқуқларини билвосита чеклаб қўймоқда.

Жинс бўйича камситишга киритилмайдиган ҳолатлар. Физиологик хусусиятга кўра белгиланадиган чоралар жинс бўйича камситиш деб эътироф этилмайди. Улар жумласига қуйидагилар киради:

- бола туғиш ва она сути билан озиқлантириш;
- муддатли ҳарбий хизматга чақиритиш;
- гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чоралар кўриш;
- меҳнатни муҳофаза қилишда репродуктив саломатликни сақлаш хусусиятлари (қисқартирилган иш куни, болани эмизиш учун танаффуслар белгилаш ва бошқалар);
- мажбуриятлар фақат муайян жинсдаги шахслар томонидан бажарилиши мумкинлигига асосланган ҳолда касбий малакага доир тавсиялар бериш;
- қамоқда сақлаш, жазони ижро этиш жойларида сақлаш тартиби ва шартларини ҳамда ҳуқуқий жиҳатдан таъсир кўрсатишнинг бошқа чораларини тартибга солишда фарқларни белгилаш;
- хотин-қизларнинг жамиятдаги ижтимоий мавқеини мустаҳкамлашга, хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлашга қаратилган ижобий чоралар.

Гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чораларга жинсларнинг нотенглигини бартараф этиш учун давлат органлари томонидан кўриладиган ҳуқуқий, ташкилий ҳамда институциявий хусусиятга эга чора-тадбирлар киради. Гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чораларни Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгилайди (12-модда).

Гендер тенгликни таъминлаш доирасида қабул қилинган махсус чоралар сифатида қуйидагиларни кўрсатиб ўтиш мумкин:

- 2020/2021 ўқув йилидан бошлаб бакалавриятнинг кундузги таълим шаклига берилган давлат грантига қўшимча равишда тегишли тавсияномага эга хотин-қизлар учун қўшимча тўрт фоизли давлат гранти ажратилди.
- Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 8 январдаги қарори билан ижтимоий ҳимояга муҳтож хо-

тин-қизлар муаммоларини «аёллар дафтари»ни юритиш орқали тизимли равишда ҳал этиш ва уларни қўллаб-қувватлаш вақтинчалик тартиби тасдиқланди.

Гендер тенглик соҳасидаги давлат бошқаруви Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон Республикасининг Гендер тенгликни таъминлаш масалалари бўйича комиссияси, шунингдек, давлат органлари томонидан ўз ваколатлари доирасида амалга оширилади (10-модда).

2019 йил март ойида ташкил этилган Гендер тенгликни таъминлаш масалалари бўйича комиссиянинг ваколатлари қонуннинг 12-моддаси билан мустаҳкамланган. Комиссия Ўзбекистонда гендер тенгликни таъминлаш соҳасидаги ишларнинг ҳолати тўғрисида ахборотни ҳар йили Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисига тақдим этади.

Қонунда давлат органларида гендер тенгликни таъминлаш масалалари бўйича ваколатли мансабдор шахс белгиланиши назарда тутилган. Бу мажбуриятни бажариш раҳбар ўринбосарларидан бирининг зиммасига юклатилади. Ваколатли шахснинг мажбуриятлари қонуннинг 14-моддасида белгиланган. Лекин давлат органлари томонидан ушбу масаланинг ижроси ҳолати Гендер тенгликни таъминлаш масалалари бўйича комиссия ахборотларида эълон қилинмади.

Давлат хизматида муайян жинсдаги ходимларнинг лавозимларни эгаллаши учун квоталашда ифодаланган вақтинчалик махсус чораларни қўллашга рухсат берилади. Квота давлат органларида хотин-қизлар ва эркеклар вакиллигининг мутаносиблигига эришилгандагина бекор қилиниши мумкин (16-модда). Шунингдек, қонун билан давлат органлари раҳбарлари лавозимларига кадрлар захирасини шакллантиришда хотин-қизлар ва эркекларнинг тенгҳуқуқлилигига риоя этилиши зарурияти қайд этилган.

Хотин-қизлар ва эркекларнинг сайлов ҳуқуқлари амалга оширилишида тенг ҳуқуқ ва имкониятлар таъминланиши қонун билан мустаҳкамлаб қўйилган. Ўзбекистон Республикаси Марказий сайлов комиссияси ҳамда сайлов ва референдумлар ўтказиш бўйича вилоят, туман, шаҳар, округ ва участка сайлов комиссиялари таркибларини шакллантиришда хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар таъминланади (19-модда).

Давлат хотин-қизлар ва эркекларга тадбиркорлик фаолиятини амалга оширишда тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлайди

(20-модда). Мисол учун, Вазирлар Маҳкамасининг 2021 йил 8 январдаги «**Хотин-қизларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида**»ги 2-сон қарори билан хотин-қизларга тадбиркорлик фаолиятини амалга оширишни рағбатлантириш мақсадида вақтинчалик махсус чора сифатида «аёллар дафтари»га киритилган ва тадбиркорлик билан шуғулланиш истагида бўлганларга имтиёзли шартлар асосида кредитлар ажратилиши назарда тутилган.

Қонуннинг 21 – 25-моддалари билан меҳнат муносабатлари ва оила-турмуш доирасида гендер тенгликнинг таъминланиши мустақамланган.

Уй меҳнати жинс бўйича камситиш учун асос бўлиши мумкин эмас. Уй меҳнати аёллар ва эркаклар томонидан тенг даражада амалга оширилади (25-модда).

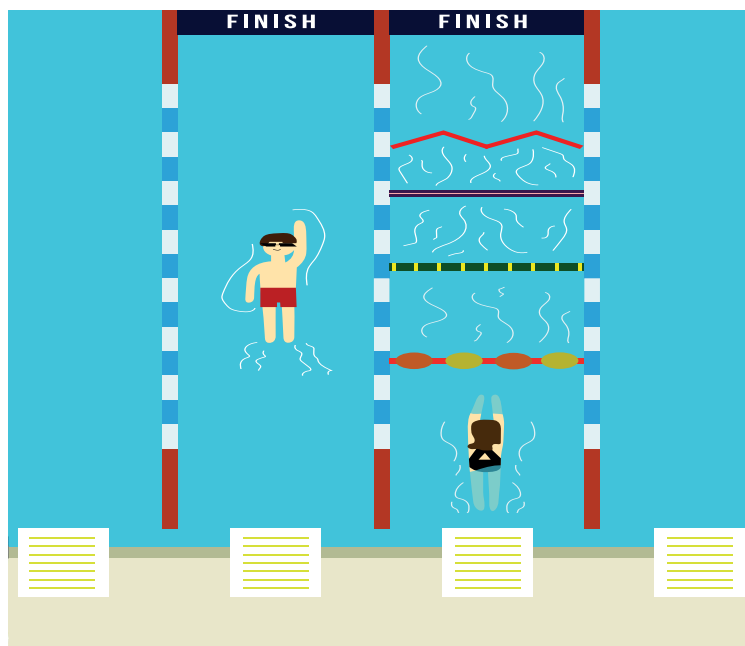
Турли таълим дастурларига гендер мавзусини жорий этиш, жинслардан бирининг устунлиги ғоясига асосланган нотўғри тасаввурлардан холи ўқув адабиётларини чоп этиш давлат томонидан кафолатланади. Ўқув дастурлари ва дарсликларда жинс бўйича камситишга йўл қўймаслик юзасидан давлат томонидан мунтазам равишда мониторинг амалга оширилади. Бундан буён таълим дастурлари гендер тенгликка мувофиқлиги жиҳатидан экспертизадан ўтказилади. Олий таълим муассасаларининг таълим дастурлари ва малака ошириш курсларида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш асослари ўқитилади (26-модда).

Тиббий таълим соҳасида репродуктив саломатликни мустақамлашга, жинс бўйича камситишларнинг олдини олишга қаратилган ташаббусларни қабул қилиш ҳамда хотин-қизлар ва эркаклар ўртасидаги тафовутларни ҳисобга олувчи илмий тадқиқотларни ривожлантириш давлат томонидан кафолатланади (27-модда).

Судлар жинс бўйича камситишга доир шикоятларни кўриб чиқади. Бундай мурожаатлар бўйича иш юритишда давлат божи ундирилмайди. Шу тоифадаги ишларни судда кўриш чоғида адвокатлар томонидан кўрсатиладиган юридик хизматларга ҳақ тўлаш қонунда белгиланган тартибда давлат ҳисобидан қопланиши мумкин (28-модда).

2. ДАВЛАТ ВА ЖАМИЯТ ҲАЁТИДА АЁЛЛАРГА НИСБАТАН ЖИНС БЎЙИЧА КАМСИТИШ ҲОЛАТИНИНГ ТАҲЛИЛИ

Бошқарув соҳасида. 2019 йилда дунё бўйича бошқарув лавозимларида аёллар 28 фоизни ташкил этган бўлиб, бу 1995 йил кўрсаткичи билан деярли бир хилдир. 2020 йилда ўтказилган сўровда⁴⁸ иштирок этган корхоналарнинг фақатгина 18 фоизда аёллар бош ижрочи директор ҳисобланади. Fortune 500 рўйхатидаги корпорацияларнинг фақатгина 7,4 фоизи ёки 37 тасида бош директор лавозимини аёллар эгаллаган. Сиёсий ҳаётда аёлларнинг иштироки дунё бўйлаб икки баробарга ошган бўлса-да, аёлларнинг парламентдаги ўрни 25 фоизлик тўсиқдан ўтишига ҳали бор. Ҳукуматда аёлларнинг иштироки сўнгги 25 йилда тўрт баробарга ошган бўлса-да, 22 фоиз гендер тенгликни таъминлаш учун етарли ҳисобланмайди.



⁴⁸ Credit Suisse AG, Research Institute, The CS Gender 3000: The Reward for Change, 2016; ILO, Women in Business and Management: The business case for change. – Geneva, 2019; Harvard Business Review, «Research: When Gender Diversity Makes Firms More Productive»; and McKinsey & Company, «Women in the Workplace 2019», October 2019.

Раҳбарлик лавозимларида аёллар улуши юқори бўлган хусусий компанияларда даромадлилик (рентабеллик) даражаси ижобий бўлса-да, давлат ҳамда хусусий секторда юқори лавозимдаги аёлларнинг улуши ҳамон паст даражада қолмоқда. БМТ маълумотларига кўра, 2019 йилда юқори лавозимларнинг 28 фоизини аёллар эгаллаган бўлса-да, баъзи минтақаларда, хусусан, Шимолий Африка, Ғарбий Осиё, шунингдек, Марказий Осиёда бу нисбат зўрға 13 фоизга етди.

Хотин-қизлар эркакларга қараганда камроқ ҳолларда ишга жойлашадилар, жойлашсалар ҳам, уларнинг раҳбар лавозимлари эгаллаш эҳтимоли камроқ.

Хотин-қизларнинг раҳбар лавозимларни эгаллаши қарорларни қабул қилишнинг юқорироқ даражаларида янада яққолроқ сезилади. Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) томонидан 2018 йилда сўров ўтказилганда компанияларнинг 48 фоизда юқори раҳбариятда камида битта аёл бўлган, аммо атиги 31 фоизда юқори раҳбар лавозимларда аёллар ишлаган.

Шундай барқарор амалиёт шакланганки, корхона қанчалик йирик бўлса, унда аёл кишининг бош директор бўлиши эҳтимоли шунчалик паст бўлади. ХМТ томонидан 2018 йилда ўтказилган сўров натижаларига кўра, йирик корхоналарнинг (250 дан ортиқ ходимлар ишлайди) 16 фоизда, кичик корхоналарнинг 26 фоиздан кўпроғида (2 дан 100 гача ходимлар ишлайди) аёл киши бош директор бўлган.

Бир қатор тадқиқотлар шуни кўрсатдики, хусусий секторда раҳбар лавозимидаги аёлларнинг иштироки фонд бозори даромадлигини оширди ҳамда юқори корпоратив рентабелликни яратишга ижобий таъсир кўрсатди. ХМТ томонидан 2018 йилда ўтказилган корхоналарнинг глобал сўрови шуни тасдиқладикки, гендер хилма-хиллиги ва тенглиги бўйича ташаббуслар натижа-сида компанияларнинг даромади ошмоқда.⁴⁹

Хотин-қизларнинг таъсир кўрсатиш индекси (Women's Power Index) маълумотларига кўра⁵⁰, БМТга аъзо 193 давлат орасида 23 аёл давлатга/ҳукуматга бошчилик қилмоқда. Ушбу рейтингда, шунингдек, Ўзбекистонда хотин-қизлар эгаллаб турган вазирлик лавозимлари даражаси ҳам ифодаланган. Ўзбекистон давлат хизматидаги аёллар сони озлигича қолмоқда. 2021 йил бошида

⁴⁹ ILO, Women in Business and Management: The business case for change. – Geneva, 2019.

⁵⁰ Women's Power Index. <https://www.cfr.org/article/womens-power-index>

ушбу кўрсаткич 3 фоизни ташкил этди (180-ўрин). Таққослаш учун, Туркменистонда 4 фоиз (177-ўрин), Қозоғистонда 10 фоиз (157-ўрин).

Давлат хизматини ривожлантириш агентлиги давлат хизматида гендер тенгликни таъминлаш муаммоларини ўрганиш учун онлайн тадқиқот ўтказди (N = 808). Сўров иштирокчиларининг 74,5 фоизини аёллар, 25,5 фоизини эркеклар ташкил этди. Хизмат фаолиятини давлат секторида олиб бораётган респондентлар 84,7 фоизни, хусусий сектордагилар эса 15,3 фоизни ташкил этди. Сўров натижаларига кўра, кўпчилик (52,4 фоиз) аёлларнинг давлат хизматига кирмаслигига сабаб сифатида оилавий аҳволни (кичик ёшдаги фарзандлар борлиги, турмуш ўртоғининг тақиқлаши) кўрсатди. Респондентларнинг учдан бир қисмидан кўпроғи (34,3 фоиз) уларни иш вақти режими қониқтирмаслигини, 32,7 фоизи эса хизмат лавозимида кўтарилишда жинс бўйича камситишни таъкидлади. «Хаддан ташқари катта иш ҳажми» ва «кам иш ҳақи» вариантлари мос равишда 22,4 фоиз ва 19,9 фоизни ташкил қилди.

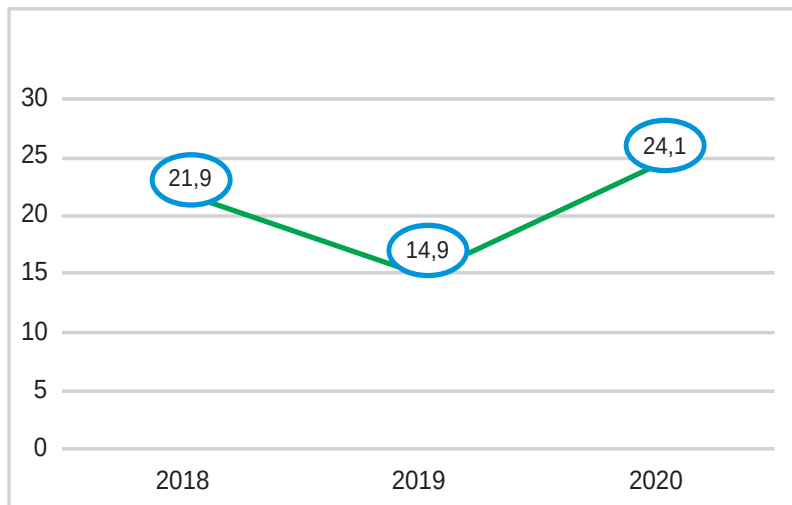
Мамлакатимизнинг 49 фоизини хотин-қизлар, уларнинг қарийб 64 фоизини 30 ёшгача бўлганлар ташкил этиши сабабли сўнгги йилларда ушбу йўналишда алоҳида давлат сиёсати олиб борилмоқда. Мамлакатимизда гендер тенгликни таъминлаш ва аёлларнинг ижтимоий турмуш шароитларини яхшилаш, оила институтини ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш, аёллар ҳуқуқлари камситилишининг барча шакллариغا барҳам бериш бўйича умумэтироф этилган халқаро нормаларни миллий қонун ҳужжатларига имплементация қилиш, шунингдек, аёллар ҳуқуқий маданиятини ошириш каби йўналишларда қатор амалий ишлар олиб борилди.

Агар Олий Мажлис Қонунчилик палатасининг аввалги таркибида атиги 24 нафар аёл (16 фоиз) бўлган бўлса, партиялар томонидан номзодлар умумий сонининг 30 фоизини ташкил этувчи гендер квотасига риоя қилиниши натижасида янги парламентда аёллар сони икки баравар кўпайиб, 48 нафарни (32 фоиз) ташкил этди.

Давлат статистика қўмитаси томонидан юритилаётган гендер статистикага кўра, корхона ва ташкилотларнинг бошқарув соҳасида аёлларнинг иштироқи 2019 йилда 11,1 фоизни ташкил этган ва 2017 йилга нисбатан 0,6 бандга пасайган. Бу кўрсаткич Қорқалпоғистон Республикаси (15,1 фоиз) ва Навоий вилоятида

(18,2) юқори бўлса, Қашқадарё (7,8) ва Фарғона (8) вилоятларида республиканинг ўртача кўрсаткичидан паст.

Аёллар муассислигида ташкил этилган корхоналар фоизда



Осиё тараққиёт банки билан ҳамкорликда 2023 йилга қадар давлат иштирокидаги корхоналарнинг кузатув кенгашлари таркибида гендер тенглик амалиёти жорий этилади.⁵¹

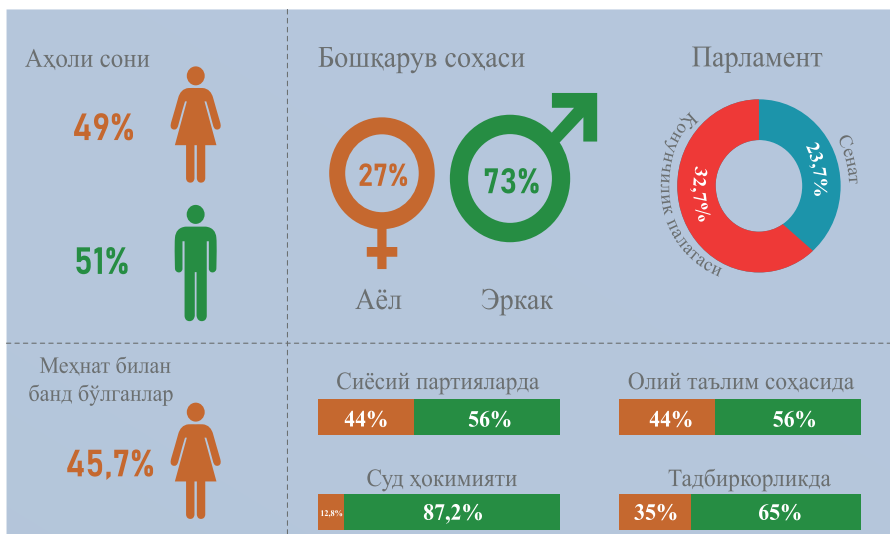
Бугун оилада, жамиятда хотин-қизларнинг ижтимоий ҳаётдаги фаоллигини оширишга алоҳида эътибор қаратилаётгани натижасида ижтимоий муносабатларда ҳам, қонунчиликда ҳам катта ўзгаришлар амалга оширилмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Сенати таркибида аёллар ҳуқуқларини таъминлаш ва камситишнинг ҳар қандай шаклига барҳам бериш бўйича миллий қонунчиликда халқаро стандартларни уйғунлаштириш билан шуғулланувчи Хотин-қизлар ва гендер тенглик масалалари қўмитаси фаолият кўрсатмоқда. Бундан ташқари, 2030 йилга қадар гендер тенгликка эришиш стратегияси ишлаб чиқилди.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.Мирзиёев таклифи билан 2019 йил июнь ойида Олий Мажлис Сенатига мамлакат тарихида илк бор аёл киши – Танзила Норбоева раис этиб сайланди. Ўзбекистонда илк бор аёл ҳоким этиб Сирдарё вилояти Боёвут туманига Дилфуза Уралова, Андижон вилояти Бўстон туманига Садбархон Мамитова тайинланди.

⁵¹ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 19.03.2021 йилдаги 166-сон қарори.

2020 йил 1 октябрда Нью-Йоркда хотин-қизлар ҳолати бўйича тўртинчи Бутунжаҳон конференциясининг 25 йиллигига бағишланган глобал саммитда Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенати Раиси, янги ташкил топган Гендер тенгликни таъминлаш масалалари бўйича комиссияси раиси Т.Норбоева иштирок этди. Сиёсий партияларда хотин-қизларнинг улуши 44 фоизни, бошқарув лавозимларини эгаллаган аёллар сони эса 27 фоизни ташкил қилади.



Мамлакатимизда кўплаб аёллар гендер тўсиқларни енгиб ўтиб меҳнат бозорида ўз ўрнини эгалласа-да, ҳанузгача бошқарув, ижроия ҳокимиятида уларнинг сони оз. Аёлларнинг юқори лавозимларга кўтарилиши «шишали ойна» тўсиғига, яъни уларнинг билим ва малакаси етарли бўлган ҳолларда ҳам қарор қабул қилиш даражасидаги лавозимларга тайинлашга қадар давом этади.

Айрим лавозимлар кўп сонли хизмат сафарлари, белгиланган иш вақтидан ортиқ ишхонада қолиб кетиш, дам олиш кунлари ҳам ишлаш ҳамда юклатилган вазифалардан ташқари топшириқларни зудлик билан бажариш билан боғлиқ. Ушбу талаблар аёлларни ноқулай шароитга тушириб, оилавий вазифаларни амалга оширишга тўсқинлик қилгани учун уларни лавозимдан воз кечишга мажбур қилади.

Таълим соҳасида. Дунё бўйлаб таълим олиш ҳуқуқидан фойдаланишда кескин гендер фарқлар мавжуд. Хотин-қизларнинг таълим билан қамраб олинishiда сезиларли ютуқларга эришилган

бўлса-да, лекин турли мамлакатлардаги жами 17 миллиондан ортиқ қизлар мактабга бора олмайдилар. **ЮНЕСКОнинг Статистика институти (UIS)** маълумотига кўра, жаҳондаги катта ёшдаги 750 миллион саводсиз аҳолининг 2/3 қисмидан кўпроғини аёллар ташкил этиши тахмин қилинади.

Бугунги кунда олий таълим соҳасида ишлаётган аёллар сони 44 фоизни ташкил этмоқда. Мамлакатимизда хотин-қизларнинг таълим олиши учун кўплаб ишлар амалга оширилмоқда. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 12 июндаги «**2020/2021 ўқув йилида Ўзбекистон Республикасининг олий таълим муассасаларига ўқишга қабул қилишнинг давлат буюртмаси параметрлари тўғрисида**» ПҚ-4749-сон қарорида ёшларни олий таълим билан қамров даражасини 25 фоизгача етказиш белгиланган. Шунингдек, 2020/2021 ўқув йилидан бошлаб хотин-қизларнинг олий таълим олишларига алоҳида эътибор қаратилиб, хотин-қизлар учун умумий давлат гранти асосидаги қабул кўрсаткичларига нисбатан 4 фоиз қўшимча давлат гранти асосидаги қабул параметрлари тасдиқланди (жами 940 ўрин). Бунинг учун Маҳалла ва оилани қўллаб-қувватлаш вазирлигининг тавсияномаси талаб этилади.

Сўнгги йилларда кўрилган чоралар натижасида аёлларнинг олий таълим билан қамрови даражаси охириги беш йилда 7,2 бандга ошган. 2015 йилда аёлларнинг эркакларга нисбатан қамровдаги фарқи 3 пунктни ташкил этган бўлса, 2019 йилда бу кўрсаткич кескин қисқариб, 0,7 пунктни ташкил этди.⁵²

Ёш аёлларга болаларни парвариш қилиш ва бошқа оилавий мажбуриятларни бажаришга халақит қилмасдан олий маълумот олиш имконини берувчи сиртқи бўлимлар фаолияти 2017 йилдан бошлаб аксарият олий ўқув юртларида тикланди.

Аёлларни таълим ва фан соҳасида рағбатлантириш, шунингдек, STEM (Фан, технология, муҳандислик, математика) лабораториялар яратиш орқали уларни табиий ва техник фанлар соҳасига жалб қилиш чоралари кўрилмоқда.

Таълим соҳасидаги кўплаб ислохотларга қарамай, агар аёллар таълим олиш ёки ўз малакаларини ошириш имкониятига эга бўлмасалар, тадбиркорлик ва бандликка тааллуқли қонун ҳужжатларида аёллар ва эркаклар ҳуқуқларини тенглаштириш кам аҳамиятли бўлиши мумкин.

⁵² Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг расмий сайти. <https://gender.stat.uz/uz/ii-group-uz/1305-63463463>

Узоқ ва тоғли ҳудудларда яшаш, қашшоқлик, эрта турмуш қуриш ва ҳомиладорлик, ногиронлик, гендер зўравонлик ва аёлларнинг роли ва мавқеига нисбатан шаклланган анъанавий муносабат қизлар ва аёлларнинг таълим олиш ва ишга жойлашиш учун қонуний ҳуқуқларидан тўлиқ фойдаланишига имкон бермайдиган асосий тўсиқлардир. Таълимдаги, шунингдек, кенгроқ маънода инсон капиталидаги ҳамда иш ҳақи даражасидаги тенгсизликлар давлат иқтисодиёти учун салбий оқибатларга олиб келади.

Аҳоли бандлиги соҳасида. Пандемия туфайли аёллар дунё миқёсида мисли кўрилмаган миқдорда иш ўринларини йўқотдилар. Пандемиядан олдин ҳам дунё бўйлаб аёллар ва эркеклар иқтисодий фаолияти даражаси пасайиб кетаётган эди. Бироқ жаҳон миқёсида аёлларнинг эркекларга нисбатан меҳнатдаги иштироки пастроқдир. Жаҳон миқёсида 2020 йилда аёллар барча иш билан банд бўлганларнинг 38,8 фоизини ташкил этди.⁵³

Маълумки, аёллар эркекларга қараганда болаларни парвариш қилиш ва уй ишлари каби ҳақ тўланмайдиган ишларга кўпроқ вақт сарфлайдилар. Covid-19 пандемияси бу фарқни янада оширди. Ҳозирги вақтда аёллар ҳақ тўланмайдиган меҳнатга эркекларга қараганда ҳафтасига 15 соат кўпроқ вақт сарфлайдилар.⁵⁴ **Оилаларни қўллаб-қувватлаш сиёсати аёлларнинг бандлик даражасини оширишда ҳал қилувчи аҳамиятга эгадир.**

Корхоналарда ўтказилган тадқиқотлар эркекларда ўз кучига ишонч аёлларникига нисбатан анча юқори бўлиши, юклатилган вазифаларни аёлларга нисбатан сифатлироқ бажариш қобилиятига эга эканлигига ҳаддан ташқари ишонишларини кўрсатди.⁵⁵ Бу эса, ўз навбатида, аёлларнинг ўзини камситилган деб ҳис қилишлари ва хизматда кўтарилишларига тўғаноқ бўлиши мумкин.

Ўзбекистонда аёллар иқтисодиётда банд бўлганлар умумий сонининг 45,7 фоизини ташкил қилади, аёлларнинг кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик билан бандлиги сезиларли даражада ошди ва 35 фоизни ташкил этди.

Олий Мажлис Қонунчилик палатаси томонидан ишлаб чиқилган Меҳнат кодексининг янги таҳририда хотин-қизлар ва эр-

⁵³ Women in the Workforce – Global: Quick Take, 2021. <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-global/#easy-footnote-bottom-3-3720>

⁵⁴ Ўша жойда.

⁵⁵ Gender Inequality in Education. <https://genderstats.org/gender-inequality-in-education/>

каклар ҳуқуқларининг кафолатлари янада кучайтирилди. Қонун лойиҳасида аёлларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатларига алоҳида эътибор берилди. МКнинг 68-моддасида 14 ёшга тўлмаган болалари, ногиронлиги бўлган болалари бор ёлғиз ота ёки она, шунингдек, кўп болали оилаларнинг ота-оналарини иш билан таъминлаш, коллеж ва олий ўқув юртлари битирувчилари, шу жумладан, қизларни, одамлар савдоси қурбонларини, айниқса, аёлларни ишга жойлаштириш кафолатлари кучайтирилади. МКнинг 84-моддасига кўра, ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган болалари бўлган аёллар, коллеж, лицей ва олий ўқув юртлари битирувчилари ишга қабул қилишда синов муддатидан озод қилинади.

Давлат томонидан тадбиркорлик, фермерлик, деҳқончилик, касаначилик фаолияти билан шуғулланувчи хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар берилмоқда.

2020 йилда тижорат банклари томонидан 5,5 мингдан ортиқ хотин-қизларнинг кичик бизнес лойиҳалари учун 102 млрд сўм кредитлар ажратилди.

Хотин-қизларнинг тадбиркорлик фаолиятини йўлга қўйиш учун 3 йилдан кам бўлмаган муддатга 6 ойлик имтиёзли давр билан ҳар йили 100 млрд сўм миқдоридаги кредит ресурс маблағлари ажратиш бўйича тегишли қарорлар қабул қилинди.

Аёлларнинг иқтисодиёт соҳаларида иштироки

фоизда

	2016	2017	2018	2019
Ўзбекистон Республикаси	45,7	45,8	41,6	41,4
Шундан				
қишлоқ ва ўрмон хўжалиги ва балиқчилик	43,7	44,3	43,3	43,2
саноат	42,9	44,2	42,1	44,0
қурилиш	5,8	5,8	5,8	6,2
бошқалар	55,1	54,6	47,0	46,6

Хотин-қизларга оилавий юмушлардан ажралмаган ҳолда меҳнат билан банд бўлиши ва бу фаолияти меҳнат стажи ҳисобланиши учун кенг имкониятлар берилиб, Вазирлар Маҳкамасининг 23.12.2020 йилдаги 806-сон қарори билан «Ўзини ўзи банд қилган шахс сифатида фаолиятни амалга ошириш тартиби тўғрисида»ги Низом тасдиқланди.

2018 – 2020 йилларда ўзини ўзи банд қилганларнинг (норасмий секторда меҳнат фаолиятини олиб бораётган) жами бандлар сонига улуши (фоизда) қуйидаги жадвалда келтирилган.

	2018 йил		2019 йил		2020 йил	
	аёллар	эркаклар	аёллар	эркаклар	аёллар	эркаклар
Ўзбекистон Республикаси	65,8	58	53,7	41,6	40,8	31,7
Қорақалпоғистон Республикаси	69,2	58,3	56,9	35,8	45,3	26,1
Андижон	66,9	62,2	63,8	45,8	44,6	35,8
Бухоро	63,9	54,6	52,1	33,1	39,3	26,7
Жиззах	71,3	61,1	59,5	54,9	43,8	41,9
Қашқадарё	68,6	58,1	57,2	51,9	39,5	44
Навоий	46,4	37,5	43,7	14,2	32,9	11,4
Наманган	72,1	68,5	65,5	55,6	52,1	38,7
Самарқанд	70,9	64,2	62,5	50	45,8	36,8
Сурхондарё	69,3	63,4	56,5	59,7	43,4	44,2
Сирдарё	56,6	47,7	44,5	33,7	36,5	27,4
Тошкент	64,3	56,8	52,6	46,6	40,4	34,5
Фарғона	67	61,2	60,1	43,8	49,5	32,9
Хоразм	66,7	60,1	58,6	44,1	46,2	30,2
Тошкент ш.	37,1	29,2	17,9	13,4	11,3	13

Аёллар томонидан айрим касбларни эгаллашга чеклов ўрнатилгани уларнинг муайян фаолият турларида (қурилиш-монтаж, тоғ-кон ишлари ва б.) меҳнат қилишларини чеклаб қўйган эди. Бандлик ва меҳнат муносабатлари ҳамда Соғлиқни сақлаш вазирликларининг 2019 йил 10 июндаги қўшма қарори билан «**Аёллар меҳнати тўлиқ ёки қисман қўлланилиши тақиқланадиган меҳнат шароити ноқулай бўлган ишлар**» рўйхати бекор қилингани ҳам амалий натижалардан биридир.

Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясининг Хотин-қизлар кенгаши ҳамда ҳудудий ва тармоқ касаба уюшмаларининг

Хотин-қизлар комиссиялари томонидан корхона, ташкилот ва муассасаларда ишлаётган хотин-қизларнинг махсус кийим-бош, пойабзал ва шахсий ҳимоя воситалари, даволаш-профилактика озиқ-овқати билан таъминланганлиги, ташкилотларда маиший-санитария хоналари, хусусан, кийим алмаштириш, ювиниш, аёлларнинг шахсий гигиена хоналари мавжудлиги, уларнинг ўрнатилган меъёрларга асосан жиҳозланганлиги ўрганилмоқда.

Оила-турмуш доирасида. Оила мураккаб ижтимоий институт бўлиб, оилавий ички муносабатлар ва эр-хотин ўртасидаги муносабатларнинг шаклланиши, биринчи навбатда, тарихий анъаналар, миллий маданият, иқтисодий шароитлар ва оила аъзоларининг шахсий фазилатлари билан белгиланади. Оила қонунчилигининг асосий мақсади оилани мустаҳкамлаш учун энг қулай бўлган ҳуқуқий шарт-шароитларни белгилаш, оилавий муносабатларда эр-хотиннинг тенгҳуқуқлилиги тамойилини мустаҳкамлаш, шунингдек, уларнинг ҳар бирига тегишли ҳуқуқ ва эркинликларни амалга ошириш учун тенг имкониятларни таъминлашдир.

Оила кодексининг 2-моддасида оилавий муносабатларни тартибга солиш эр ва хотиннинг шахсий ҳамда мулкий ҳуқуқлари тенглиги, ички оилавий масалаларнинг ўзаро келишув йўли билан ҳал қилиниши, оилада болалар тарбияси ва оилавий турмушнинг бошқа масалаларини эр ва хотин биргаликда ҳал қилиши белгиланган. Лекин жамиятимизда муҳим оилавий қарорларни қабул қилишда аёллар ўрни эркаклар билан тенг эмаслиги давом этмоқда. Ушбу талаб амалиётда қатор қийинчилик ва муаммолар билан бажарилмоқда. Шунингдек, Оила кодексининг 19-моддасидаги «Эр ва хотин оилада тенг ҳуқуқлардан фойдаланадилар ва улар тенг мажбуриятларга эгадирлар» қоидаси декларатив характерга эга бўлиб, унинг бажарилиш механизми белгиланмаган.

Оила аъзоларининг ўз ҳуқуқларини амалга оширишлари ҳамда ўз мажбуриятларини бажаришлари оиланинг бошқа аъзолари ва ўзга шахсларнинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини бузмаслиги шарти Оила кодексининг 10-моддаси билан белгиланган.

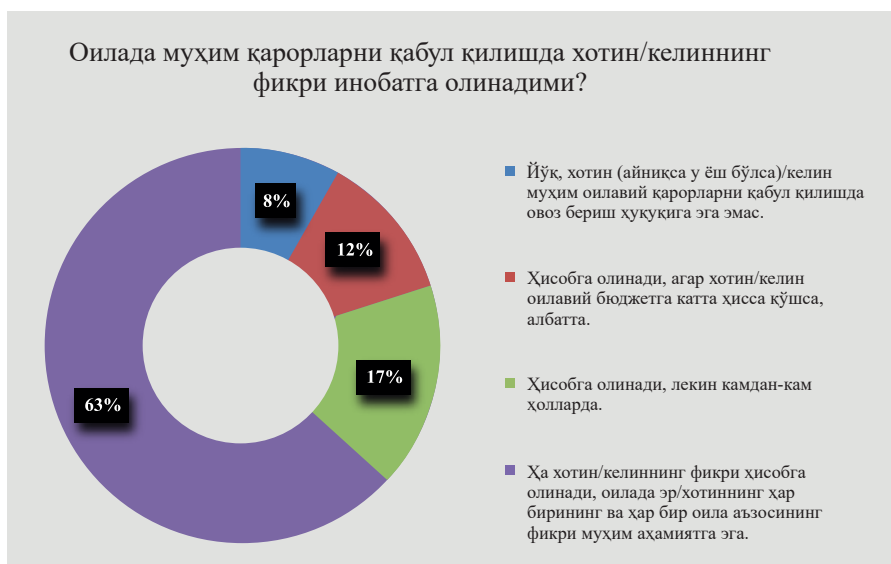
Аёллар, бизнес ва қонунчилик тўғрисидаги маълумотларни ривожланиш натижалари билан таққослаш шуни кўрсатадики, аёллар иқтисодий имкониятлардан кенг фойдаланадиган мамлакатларда оналар ўлими даражасининг пастроқлиги ва аёллар маълумоти даражасининг юқориқлиги кузатилади. Ривожланиш соҳасидаги ушбу ижобий натижаларни ҳеч бўлмаганда қис-

ман қонунчилик шарт-шароитлари тенгроқ бўлганда аёлларга фойда келтирадиган иқтисодий натижаларнинг яхшиланиши билан боғлаш мумкин.

Бизнинг жамиятда айрим стереотипларни қадрият даражасига кўтариш ҳолатларига барчамиз гувоҳ бўлганмиз. Оилавий муносабатларда бундай ҳолат тез-тез учраб туради, уй юмушларининг нотенг тақсимланиши (овқат қилиш, уйларни йиғиштириш, келинларнинг оила аъзоларига хизмат қилиш мажбурияти ва б.), муҳим қарорларни қабул қилишда аёлларнинг иштирок этмаслиги ва б.

Аёллар уй меҳнати учун эркакларга нисбатан кўпроқ вақт сарфлайдилар. Маълумотларга кўра, ҳақ тўланмайдиган уй меҳнатига аёллар кунига ўрта ҳисобда 5,27 соат, эркаклар эса 2,15 соат сарфлаши аниқланган.

Ўзбекистон Республикаси Гендер тенгликни таъминлаш комиссиясининг «Зўравонликка йўл йўқ!» телеграм каналида «Оилада муҳим қарорларни қабул қилишда хотин/келиннинг фикри инобатга олинадими?» мавзусида эълон қилинган сўровнома яқунларига⁵⁶ кўра, респондентларнинг (N=351) 63% фоизи «ҳа, хотин/келиннинг фикри ҳисобга олинади, оилада эр/хотиннинг ҳар бирининг ва ҳар бир оила аъзосининг фикри муҳим аҳамиятга эга» деган жавоб вариантини танлади. Демак, 37 фоиз аёлларимиз бу жараёндан четда қоладилар.



⁵⁶ <https://telegra.ph/Oilada-mu%D2%B3im-%D2%9Barorlarni-%D2%9Babul-%D2%9Bilishda-hotinkelinning-fikri-inobatga-olinadimi%D0%8EROVNOMASI-YAKUNLARI-04-01>

Давлат томонидан хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш мақсадида 2018 – 2020 йиллар мобайнида Хотин-қизларни ва оилани қўллаб-қувватлаш давлат мақсадли жамғармаси ҳисобидан оғир турмуш шароитида яшаётган уй-жойга муҳтож 3 минг 878 нафар аёлларга бошланғич бадал пуллари тўлаб берилди.

Оиладаги зўравонлик. Жаҳон соғлиқни сақлаш ташкилоти (ЖССТ) маълумотларига кўра, дунё бўйлаб 35 фоиз хотин-қизлар ҳаёти давомида яқин шериги ёки бошқа шахс томонидан жисмоний ёки шахвоний зўравонликка учрайди.⁵⁷ ЖССТнинг таъкидлашича, зўравонлик хотин-қизларнинг жисмоний, руҳий, жинсий ва репродуктив саломатлигига салбий таъсир кўрсатиши ҳамда ОИВ инфекцияси юқтириш хавфини ошириши мумкин.

Зўравонлик нафақат жабрдийдалар ва уларнинг оилалари ҳаёти ва соғлиғида салбий оқибатларга олиб келади, балки жамиятнинг сезиларли ижтимоий-иқтисодий харажатлар қилишга мажбур қилади. Айрим мамлакатлар гендер зўравонлик натижасида ялпи ички маҳсулотнинг 3,7 фоизигача йўқотади. Бу аксарият ҳукуматлар таълим тизимига сарфлайдиган маблағдан 2 баробар кўп.⁵⁸

Давлатимиз раҳбарининг бевосита ташаббуси билан 2019 йил 2 сентябрда қабул қилинган Ўзбекистон Республикасининг «**Хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисида**»ги Қонуни ушбу иллатга қарши курашиш механизмини ва давлатнинг мазкур йўналишдаги сиёсатини белгилаб берди. Қонун нафақат жисмоний ва жинсий зўравонлик, балки руҳий ва иқтисодий зўравонлик учун ҳам мажбурий жавобгарликка тортиш, зўравонлик жабрланувчиларига ёрдам кўрсатиш, уларни бошпана билан таъминлаш, «ишонч телефон»лари ташкил этиш орқали аёлларни ҳимоя қилишда асос бўлмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Сенатининг 2021 йил 23 апрелдаги ўн тўртинчи ялпи мажлисидаги Бош прокурорнинг ҳисоботида кўра, мамлакатимизда умумий жиноятчилик аввалги даврга қараганда 34,7 фоизга кўпайиб, улардан оғир ва ўта оғир жиноятлар 49 фоизга, шу жумладан, қотиллик 13 фоизга, оғир тан жароҳати етказиш 13 фоизга, номусга тегиш 27,7 фоизга, босқинчилик 18,5 фоизга ошган. Бунга ўтган йили кучайтирилган

⁵⁷ Насилие в отношении женщин. Интернет-ресурс: <http://www.who.int/ru/news-room/factsheets/detail/violence-against-women>.

⁵⁸ Работа, которую мы должны продолжить в Узбекистане и после завершения кампании против гендерного насилия. Интернет-ресурс: https://blogs.worldbank.org/ru/europeandcentralasia/beyond-campaign-amplifying-our-efforts-end-gender-based-violence-uzbekistan/?cid=SHR_BlogSiteTweetable_RU_EXT_via_worldbank.

карантин чораларининг жорий этилиши маълум даражада таъсир кўрсатган.

Умумий жиноятчилик сонида оила-турмуш доирасидаги жиноятчилик салмоғи катта эканлиги муаммонинг долзарблигидан далолат беради.

Оилада содир этиладиган зўравонлик жамоат жойларида содир этилган қилмишлардан **ўзига хос хусусиятлари билан ажралиб туради:**

– зўравон шахс жабрланувчини тўлиқ назорат эта олади, жабрланувчи зўравондан қочиши ва хавфсиз қолишининг имкони йўқ;

– зўравонлик бир шахснинг бошқа шахсга нисбатан устунлик қилиш ва уни назорат қилиш мақсади натижасида содир этилади;

– оила аъзоларининг аксарияти зўравонликдан жабр чекади;

– зўравон шахс ва жабрланувчи ўртасида эмоционал боғлиқлик мавжуд.

Оилада содир этиладиган ғайриқонуний ҳаракатлар, айниқса, жинсий зўравонлик яширин характерга эга бўлиб, жабрланганларнинг аксарияти бу ҳақда ҳеч қачон ҳуқуқ-тартибот органларига хабар бермайдилар.

2020 йилда «Маҳалла ва оила» илмий-тадқиқот институти томонидан олиб борилган тадқиқот давомида «Мамлакатимизда оиладаги зўравонлик муаммоси борми?» деган саволга респондентларнинг 73,3 фоизи «ҳа» деб, 16,2 фоизи «йўқ» деб, 10,5 фоизи «саволга жавоб беришга қийналаман» деб жавоб берди. «Жавоб беришга қийналаман» деган жавоб респондентлар буни тан олишни ёки бу ҳақда гапиришни истамаслигини кўрсатади.

Мамлакатимизда гендер тенгликка эришиш хотин-қизларнинг жамиятдаги мавқеини янада кучайтириш, шу орқали оилани мустаҳкамлаш, баркамол ёш авлодни вояга етказиш ҳамда жамият барқарорлигини таъминлашнинг гарови ҳисобланади.

3. ГЕНДЕР ТЕНГЛИКНИ ТАЪМИНЛАШДА ДАВЛАТ МУАССАСАЛАРИ ВА НОДАВЛАТ НОТИЖОРАТ ТАШКИЛОТЛАРНИНГ ЎРНИ

Ўзбекистонда гендер тенгликни таъминлаш йўналишида алоҳида давлат сиёсати олиб борилмоқда.

«Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонун қабул қилингандан сўнг Вазирлар Маҳкамаси тегишли давлат бошқаруви органлари билан биргаликда ушбу қонунга зид бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни қайта кўриб чиқмоқда.

Сўнги уч йилда гендер тенгликни таъминлашда тизимли ишлар йўлга қўйилиб, хотин-қизларнинг ҳуқуқ ва манфаатлари ҳимоясига қаратилган қарийб 20 та норматив-ҳуқуқий ҳужжат, шу жумладан, 2 та қонун, 1 та Президент қарори ва 4 та фармони, 13 та Вазирлар Маҳкамаси қарори қабул қилинди. Қонун ҳужжатлари хотин-қизларнинг меҳнат ва тадбиркорлик ҳуқуқларига оид стандартларга мослиги нуқтаи назаридан инвентаризация қилинди.

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Сенати таркибида **Хотин-қизлар ва гендер тенглик масалалари қўмитаси** ташкил қилинди. Барча вазирлик ва идораларда гендер тенглик масалалари бўйича маслаҳат кенгаши органлари фаолиятини йўлга қўйиш юзасидан тавсиялар ишлаб чиқилди ва меҳнат жамоаларида маслаҳат кенгашлари ташкил этилди.

«Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонун билан давлат органларининг ўз ваколатлари доирасида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш соҳасидаги ваколатлари белгиланди.

Бундан буён давлат органлари ўз фаолияти доирасида жинс бўйича камситишга йўл қўйилмаслигини таъминлайди. Шунингдек, хотин-қизлар ва эркакларга касбий ва оилавий мажбуриятларни бирга бажариши учун шарт-шароитлар яратади.

Бунинг учун ҳар бир давлат органида хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш масалалари бўйича ваколатли мансабдор шахс белгиланади.

Ҳукумат қарори билан Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қошида «Адолат» миллий ҳуқуқий ахборот маркази ташкил этилди. Жамиятда гендер тенгликни таъминлаш, аёлларга нисбатан тазйиқ ва зўравонликнинг олдини олиш мақсадида «Гендер мадад» электрон ҳуқуқий маслаҳатчи лойиҳасини ишга тушириш (сайт, мобил илова тарзида) бўйича ишлар амалга оширилмоқда.

Давлат органларининг раҳбарлари хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлаш масалалари бўйича тадбиркорлик субъектларининг, шунингдек, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларининг, нодавлат нотижорат ташкилотларнинг ва фуқаролик жамияти бошқа институтларининг вакиллари иштирокида маслаҳат-кенгаш органларини тузиши мумкин.

Бугунги кунда юртимизда 9700 га яқин нодавлат нотижорат ташкилотлар мавжуд бўлиб, уларнинг 377 таси хотин-қизлар ва оила масалалари бўйича иш олиб боради. Давлат органлари ва хўжалик бирлашмаларида эса 34 088 та хотин-қизлар масалалари бўйича бошланғич ташкилотлар мавжуд.

Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар, Тошкент шаҳри ҳамда туман (шаҳар)ларда **Хотин-қизлар жамоатчилиқ кенгашлари** ва **«Нодавлат нотижорат ташкилотлар клуби»** фаолият юритмоқда.

Ўзбекистон Республикасининг **«Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»**ги Қонунига кўра, гендер кўрсаткичларни шакллантиришда фуқаролар ўзини ўзи бошқариш органларининг, нодавлат нотижорат ташкилотларнинг ва фуқаролик жамияти бошқа институтларининг маълумотларидан фойдаланиш мумкин.

Халқаро ташкилотлар томонидан хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар яратиш ва зўравонликнинг олдини олишга қаратилган узоқ муддатга мўлжалланган Миллий ҳаракатлар режасини (Миллий режа) ишлаб чиқиш тавсияси⁵⁹ инобатга олиниб 2021 йилнинг 28 май куни **«2030 йилга қадар Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликка эришиш стратегияси»** қабул қилинди. Тармоқлараро миллий ҳаракатлар режасини ишлаб чиқиш ва уни амалга ошириш жараёнига нодавлат

⁵⁹ Всемирная организация здравоохранения. Насилие и его влияние на здоровье. Доклад о ситуации в мире, 2002. https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/Ch_9RU.pdf

нотижорат ташкилотларни кенг жалб қилиш бу борадаги ягона давлат сиёсатини олиб бориш ва муҳим натижаларга эришишда асосий омил ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Гендер тенгликни таъминлаш масалалари бўйича комиссиясининг нодавлат нотижорат ташкилотлар билан ҳамкорликда ҳар йили Гендер стратегияси доирасида амалга оширилаётган ислохотлар юзасидан ахборот-таҳлилий шарҳлар тайёрланиши борасида масъуллиги белгиланди. Шунингдек, комиссия нодавлат нотижорат ташкилотларни жалб этган ҳолда Гендер стратегиясининг амалга оширилишини мониторинг қилиши, соҳанинг ривожланишига тўсқинлик қилувчи муаммоли масалаларни тезкорлик билан кўриб чиқиши ва ҳал этиши белгиланган.

Нодавлат нотижорат ташкилотлар ўртасида хотин-қизларни касбга ўргатиш, уларнинг бандлигини таъминлашга кўмаклашувчи грантлар эълон қилинмоқда.

Кам таъминланган хотин-қизларни қўллаб-қувватлаш учун Ўзбекистон Республикаси қасаба уюшмалари Федерацияси кенгашига етарли даражада маблағ ажратиш кўзда тутилган.

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталари Кенгашларининг 2020 йил 23 декабрда «**Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси ҳузуридаги Нодавлат нотижорат ташкилотларни ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтларини қўллаб-қувватлаш жамоат фонди фаолиятини такомиллаштириш тўғрисида**»ги қўшма қарори қабул қилинди.

**ДАВЛАТ ОРГАНЛАРИ ВА НОДАВЛАТ НОТИЖОРАТ ТАШКИЛОТЛАРНИНГ
ХОТИН-ҚИЗЛАР ВА ЭРКАКЛАР УЧУН ТЕНГ ХУҚУҚ ҲАМДА
ИМКОНияТЛАРНИ ТАЪМИНЛАШ СОҲАСИДАГИ ВАКОЛАТЛАРИ**

Вазирлар Маҳкамаси	Гендер тенгликни таъминлаш масалалари бўйича комиссия	Давлат органлари	Давлат органларидаги ваколатли шахс	Нодавлат ногижорат ташкилотлар
<ul style="list-style-type: none"> ➢ ягона давлат сиёсати амалга оширилишини таъминлайди; ➢ давлат дастурлари, миллий ҳаракатлар режалари ва стратегияларнинг амалга оширилишини таъминлайди; ➢ аёлларнинг ижтимоий ва сиёсий фаоллигини ошириш юзасидан чора-тадбирлар кўради; ➢ жинси бўйича камситилганлиги сабабли оғир ҳаётий вазиятга тушиб қолган шахсларга хизмат кўрсатувчи махсус муассасаларни ташкил этиш юзасидан ташаббус билан чиқади; ➢ гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чоралар кўриши ва уларни бекор қилиш юзасидан таклифлар киритади; 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ давлат сиёсатини амалга ошириш юзасидан чора-тадбирлар кўради; ➢ давлат дастурлари, миллий ҳаракатлар режалари ва стратегияларни амалга оширишда иштирок этади; ➢ жинс бўйича камситилганлиги сабабли оғир ҳаётий вазиятга тушиб қолган шахсларга хизмат кўрсатувчи махсус муассасаларни ташкил этиш юзасидан ташаббус билан чиқади; ➢ жинс бўйича камситилганлиги сабабли оғир ҳаётий вазиятга тушиб қолган шахсларга хизмат кўрсатувчи махсус муассасаларни ташкил этиш юзасидан ташаббус билан чиқади; ➢ гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чоралар кўради; ➢ нодавлат ногижорат ташкилотларини гендер тенгликни таъминлаш соҳасига фаол жалб қилиш мақсадида 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ фаолиятнинг тенгликка риоя этилишини таъминлайди; ➢ гендер тенглик ҳолатини таҳлил қилади, вақтинчалик махсус чоралар кўлланилишининг мақсадга мувофиқлигини ўрганади ҳамда таклифлар киритади; ➢ жинс бўйича бевосита ёки билвосита камситишга барҳам бериш юзасидан ахборот фаолиятини ННТлар билан ҳамкорликда доимий асосда амалга оширади; ➢ гендер кўрсаткичларини таҳлил қилади; ➢ гендер тенглик масалари бўйича мурожаатларни кўриб чиқади ҳамда 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ аёлларни ижтимоий-ҳуқуқий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш, аёлларнинг ижтимоий ҳамда сиёсий фаоллигини оширишга доир чора-тадбирларни амалга оширишда иштирок этади; ➢ аёллар ва эркаклар учун бандлик соҳасида тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятларни таъминлашга кўмаклашади; ➢ гендер тенгликни таъминлаш соҳасидаги давлат органларининг қарорларини, давлат дастурларини, миллий ҳаракатлар режаларини ҳамда стратегияларини ишлаб чиқиш ва амалга оширишда иштирок этади; ➢ гендер тенглик масалари бўйича давлат 	

Гендер тенглиги: Ғоядан қонунга қадар

	<ul style="list-style-type: none"> ➢ давлатнинг раҳбарлик лавозимларига илғари суриш чоғида жинс бўйича камситишга йўл қўймаслик принципини таъминлашга кўмаклашади; ➢ давлат органларининг гендер тенгликни амалга оширишга қаратилган фаолиятини мувофиқлаштиради; ➢ гендер тенглик соҳасидаги вазиятнинг мониторингини, таҳлилини ўтказиши ва таклифлар ишлаб чиқади; ➢ гендер тенглик кафолаглари тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг ижроси устидан назоратни амалга оширади; ➢ гендер тенглик бўлиши ҳолаглари юзасидан мурожаатларни кўриб чиқариши ва бузилган ҳуқуқларни тиклаш чораларини кўради; ➢ Олий Мажлиста ахборот тақдим этади; ➢ илмий тадқиқотларни ташкил этишни амалга оширади. 	<p>улар билан ҳамкорликни ривожлантиради;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ аёллар ва эркеклар касбий ва оилавий мажбуриятларни бирга бажариши учун шарт-шароитлар яратеди; ➢ гендер сийсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чоралар кўради ва уларни беқор қилади; ➢ меҳнат бозорига гендер тенгликни таъминлаш юзасидан хусусий сектор билан ҳамкорликни ривожлантиради; ➢ гендер тенгликни таъминлаш масалалари бўйича ваколатли мансабдор шахс белгиланади. Ваколатли шахснинг мажбуриятларини бажариш раҳбар ўринбосарларидан бири зиммасига юклатилади. ➢ гендер тенглик масалалари бўйича тадбиркорлик субъектлари, шунингдек, ННТлар иштирокида масала ҳаёт-кеңаш органларини тузиши мумкин. 	<p>зарур ҳолларда ваколатли органларга хабар беради;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ гендер тенгликни таъминлаш масалалари бўйича ходимларнинг касбий даражасини ошириш чораларини кўради; ➢ жинс бўйича бевосита ёки билвосита камситишнинг намён бўлиш фактларини баргараф этиш юзасидан чоралар кўради. 	<p>органлари, ОАВ, илмий ва таълим муассасалари ҳамда бошқа ташкилотлар билан ҳамкорлик қилади;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ гендер тенглик маданиятини шакллантиришга қаратилган ўқув, ахборот-маърифий тадбирларни амалга оширади; ➢ норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни гендер-ҳуқуқий экспертизадан ўтказишда иштирок этади; ➢ гендер тенгликни таъминлашга қаратилган тадбирларни ўтказишда кўмаклашади; ➢ жинс бўйича бевосита ёки билвосита камситилган шахсларнинг ҳуқуқларини давлат органларида ва судда ҳимоя қилишга кўмаклашади; ➢ мазкур қонун ҳужжатларининг ижроси устидан жамоатчилик назоратини амалга оширади.
--	---	---	---	---

4. НОРМАТИВ-ҲУҚУҚИЙ ҲУЖЖАТЛАРНИНГ ГЕНДЕР ЭКСПЕРТИЗАСИ

Гендер-ҳуқуқий экспертиза норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ҳамда уларнинг лойиҳаларининг хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини таъминлаш принципларига мувофиқлиги юзасидан таҳлилидир.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2020 йил 30 мартдаги 192-сон қарори билан «**Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ва уларнинг лойиҳаларини гендер-ҳуқуқий экспертизадан ўтказиш тартиби тўғрисида**»ги Низом тасдиқланган. Низомга мувофиқ Адлия вазирлиги манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда ўзлари қабул қилган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни бир ой муддатда ушбу қарорга мувофиқлаштириши белгиланган.

Жинсий мансублигидан қатъи назар, шахсларнинг ҳуқуқлари, мажбуриятлари, имкониятлари ва жавобгарликларини белгилашда юзага келиши мумкин бўлган номутаносибликларни бартараф этиш мақсадида жамият ҳаёти ва фаолиятининг барча соҳаларини тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ва уларнинг лойиҳалари гендер-ҳуқуқий экспертизадан ўтказилади.

Гендер-ҳуқуқий экспертиза қуйидагиларга қаратилган:

- жинс бўйича ҳар қандай камситиш имконини яратадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг ёки унинг лойиҳасининг гендер тенгликни таъминлаш принципларига мувофиқ эмаслигини аниқлашга;
- жинси бўйича ҳар қандай камситиш имконини яратадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжат лойиҳасини қабул қилиш оқибатларини баҳолашга;
- норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни қўллаш жараёнида юзага келиши мумкин бўлган ва камситиш хусусиятига эга ҳавфларни аниқлашга;
- жинси бўйича ҳар қандай камситишга йўл қўядиган ва аниқланган нормаларни бартараф этишга йўналтирилган тавсияларни ишлаб чиқиш.

Гендер-ҳуқуқий экспертиза қуйидаги асосий принципларни ҳисобга олган ҳолда ўтказилади:

гендер-ҳуқуқий экспертизани ўтказишнинг мажбурийлиги;

қонунийлик;
 мустақиллик;
 холислик;
 комплекслик.

Гендер-ҳуқуқий экспертиза давлат органлари ва бошқа ташкилотларнинг таклифларига асосан ишлаб чиқилади ва Адлия вазирлигининг режасига мувофиқ давлат органлари томонидан қуйидаги схема бўйича ўтказилади.



Гендер-ҳуқуқий экспертиза давлат органлари ва бошқа ташкилотларнинг таклифларига асосан ишлаб чиқилади, Адлия вазирлиги томонидан ҳар уч йилда бир мартаба гендер-ҳуқуқий экспертизасини ўтказиш режаси тасдиқланади.

Давлат органлари томонидан улар фаолиятида гендер тенглик принципларига мувофиқ бўлмаган қоидалар аниқланган тақдирда ушбу номувофиқлик бартараф этилиши учун гендер-ҳуқуқий экспертиза белгиланган тартибда ўтказилади.

Гендер-ҳуқуқий экспертизани ўтказиш режаси Ўзбекистон Республикаси Гендер тенгликни таъминлаш масалалари бўйича комиссияси билан келишилиши шарт.

Гендер-ҳуқуқий экспертиза хулосасида қуйидагилар акс эттирилади:

- норматив-ҳуқуқий ҳужжат тури;
- норматив-ҳуқуқий ҳужжат номи ва реквизитлари;
- гендер-ҳуқуқий экспертизани ўтказувчи давлат органи;
- гендер-ҳуқуқий экспертизани ўтказиш учун асос;
- норматив-ҳуқуқий ҳужжатда аниқланган гендер тенглик принципларига мувофиқ бўлмаган қоидалар ва уларни бартараф этиш учун тайёрланган таклифлар.

Бунда норматив-ҳуқуқий ҳужжат нормалари айнан қайси қонун ҳужжатларига ёки гендер тенглик принципларига номувофиқ эканлиги қайд этилади. Заруриятга қараб тегишли соҳада ҳуқуқни қўллаш амалиётининг таҳлилий натижалари акс эттирилиши лозим.

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

Шунингдек, «**Жамоатчилик назорати тўғрисида**»ги Қонунга асосан норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ва давлат органларининг бошқа қарорлари лойиҳалари фуқароларнинг, юридик шахсларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларига, жамият манфаатларига мувофиқлигини аниқлаш учун жамоатчилик экспертизаси ўтказилади. Жамоатчилик экспертизасини нодавлат ноижорат ташкилотлар, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари ва оммавий ахборот воситалари қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ўтказиши мумкин.

Муҳокама учун саволлар

1. Ўзбекистон Республикасида гендер тенгликни таъминлашга йўналтирилган қандай меъёрий ҳужжатларни биласиз?
2. Ўзбекистонда гендер тенгликни таъминлаш учун масъул давлат органларининг тизими қандай?
3. Гендер тенгликни таъминлашнинг идоравий масалаларини давлат органлари қандай ҳал қилмоқда?
4. «Ойнали шифт» ҳақида нималарни биласиз?
5. Гендер-ҳуқуқий экспертизанинг ўрни ва аҳамияти...
6. Гендер-ҳуқуқий экспертиза қайси ташкилот томонидан амалга оширилади?
7. Қандай махсус чоралар қўлланишини мақсадга мувофиқ деб ҳисоблайсиз?
8. Эркаклар иштироки кам бўлган соҳаларга уларни жалб қилиш бўйича кўрилган махсус чоралар ҳақида ҳам биласизми? Уларни жалб қилишнинг қандай самарали усулларини таклиф этишингиз мумкин?
9. Иш жойингизда ёки оилангизда жинс бўйича камситишнинг қандай ҳолатлари кузатилади?

IV БОБ

1. ДАВЛАТ БОШҚАРУВ ОРГАНЛАРИ ХОДИМЛАРИДА ГЕНДЕР ТЕНГЛИГИ СОҲАСИГА ОИД БИЛИМ ВА КОМПЕТЕНЦИЯЛАРНИ ШАКЛЛАНТИРИШ МАСАЛАЛАРИ

Мамлакатни бир кун одилона бошқарган
подшоҳнинг иши 60 – 70 йил ҳаж қилишдан
афзалдир.
Ҳадиси шариф

Цивилизациянинг буюк вазифаси
одамни фикрлашга ўргатишдир.
Томас Эдисон

Барча манфаатлар ичида энг гўзали
яхши тарбия олган инсондир.
Эпиктет

*Кенг миқёсда ижтимоий-иқтисодий интеграция ва глобаллашув, инсониятнинг маънавий-ахлоқий қадриятларини қайта кўриб чиқишга интилиши, барча соҳаларда янги технологияларни ўзлаштириш, инновацияларни жорий қилиш **замонавий менежмент – бошқарув тизими** олдига ҳам янги талабларни қўймоқда.*

Замонавий корпорациялар бошқариладиган ижтимоий тузилма эканлиги эътиборга олинса, улар фаолиятини самарали ташкил қилмоқ учун корпоратив бошқарувнинг қуйидаги **энг**



муҳим тамойилларини татбиқ этиш мақсадга мувофиқлиги англашилади:

- стратегик режалаштириш;
- мақсад ва вазифаларни аниқ белгилаш;
- тўғри қарорлар қабул қилиш;
- тизимли таҳлил;
- приоритетларни тўғри танлаш;

– кадрлар профессионализи ва компетентлигини изчил ривожлантириш ва ҳ.к.

Хусусан, менежмент соҳасидаги энг муҳим вазифалардан бири XXI аср касбий ва ахборот-таълим муҳитини барқарор ривожланиш мақсадлари асосида ташкил этишдир.

Замонавий раҳбарнинг муҳим компетенцияларига қуйидагилар киради:

- лидерлик;
- ташкилотчилик;
- сиёсий-ҳуқуқий, маънавий-ахлоқий билимлар;
- нотиклик маҳорати;
- стресс-менежмент;
- низоларни бошқариш;
- гендер сенситивлик (сезгирлик).

Муаммонинг ечими шахсий имкониятларни муттасил ривожлантириш, демократик давлатда ва фуқаролик жамиятида яшаш кўникмаларини эгаллаш, касбий малака ва компетенцияларни шакллантириш масаласига бориб тақалади. «Lifelong learning», яъни «умр давомида таълим олиш» концепциясининг пайдо бўлгани бежиз эмас. Бугунги кунда мавжуд барча таълим дастурларини ушбу концептуал ғоя ва тамойиллар асосида қайта кўриб чиқишга эҳтиёж бор.

Юқорида таъкидлаб ўтилганидек, давлат ва жамият бошқаруви соҳасида олиб борилаётган тадқиқотлар ижтимоий ҳаёт равнақига салбий таъсир кўрсатувчи омиллардан бўлган гендерга оид, эркаклар ва хотин-қизларнинг тенг ҳуқуқ ва имкониятлари муаммоларини ўз вақтида бартараф этиш



раҳбар ва ходимларнинг менежмент соҳасидаги ишлашнинг илгор усуллари ҳамда билим ва компетенцияларни ўзлаштирганга боғлиқлигини кўрсатади. Шунинг учун мазкур йўналишда корпоратив фаолиятни (мутахассисларнинг илмий, сиёсий, ҳуқуқий, маънавий-ахлоқий билимларини бойитиш, касбий компетенциясини ошириш) йўлга қўйиш лозимлиги англашилади.

Гендер ёндашувининг давлат бошқаруви ва маҳаллий жараёнларга интеграцияси ижтимоий ҳаётнинг турли тармоқларида гендер тенглигини реал тарғиб қилиш учун асос бўлиб хизмат қилади.

Бошқа мамлакатларнинг ижобий тажрибасига қарамай, гендер ёндашувини жорий қилишда ундан тўғридан-тўғри Ўзбекистонда фойдаланиш мумкин эмас. Мазкур вазиятда мамлакатнинг тарихий ривожланиши, ижтимоий, маданий ва иқтисодий хусусиятларини ҳисобга олиш муҳимдир.

Гендер муаммоларини ҳал қилиш бўйича стратегия ва дастурларни ишлаб чиқиш, давлат ва нодавлат ташкилотларда раҳбар ва мутахассислар, қарор қабул қилувчи ходимлар фаолиятида гендер сенситивликка асосланган ёндашувларни билиши ва уларни амалда қўллаш олиши муҳимдир.

БМТнинг бошқарув менежменти соҳасидаги тадқиқотлари⁶⁰ ижро этувчи ва қонун чиқарувчи соҳада фаолият олиб борувчи эркаларнинг оилавий-маиший соҳадаги иқтисодий эҳтиёжларнинг маҳаллий, минтақавий ва миллий ижтимоий-иқтисодий ривожланиш билан боғлиқлигидан хабардорлиги паст эканини намоён қилди. Бундай ўлчовларни қарорлар қабул қилишда татбиқ этиш сиёсатнинг самарасини таъминлайди.

Барча фуқаролар сиёсий ҳаётда иштирок этиш ҳуқуқига эга, эркалар ва аёлларнинг ушбу ҳуқуқдан фойдалана олишларини таъминлаш давлатнинг вазифасидир.

Бошқарув лавозимларида жинсларнинг мутаносиблиги ҳукумат тузилмаларига ва уларнинг легитимлигига бўлган ишонччи оширишга хизмат қилади.

Аёллар аҳолининг камида ярмини ташкил этади ва уларнинг давлат хизматларида иштирок этиши демократиянинг вакиллик хусусиятига мос келади ҳамда ҳокимият даражасида аёллар овозини институционализация қилади.

Агар жамиятнинг иқтидорли, билимли аъзолари (аёллар ҳақида гап кетмоқда) ўзларининг профессионал карьераси йўлидаги тўсиқларни енгиб бўлмас деб билсалар, уларнинг имконият қи-

⁶⁰ UN Research Institute on Social Development (www.unrisd.org).



дириб мамлакатни тарк этишлари эҳтимоли кўпроқ.

Яна шуни таъкидлаш керакки, давлат лавозимларида фаолият олиб борувчи, қарор қабул қилишда иштирок этувчи аёллар жамиятдаги хотин-қизларга муҳим ўрнат ва мотивация бўлиб хизмат қилади.

Гендер тенглиги соҳасида мутахассисларнинг касбий компетенцияларини ривожлантиришнинг асосий йўналишлари сифатида қуйидагиларни кўрсатиш мумкин:

- инсон ҳуқуқларини ҳурмат қилиш ва гендер камситиш намоян бўлишининг олдини олиш;
- раҳбар ва мутахассисларнинг гендерга оид дунёқарашини шакллантириш;
- касбий фаолиятда гендер тенглигини амалга оширишга қаратилган билим ва кўникмаларни ривожлантириш;
- гендер камситиш ва гендер тенгсизлик кўринишларини аниқлаш, бартараф этиш ва олдини олиш технологияларини амалда қўллаш бўйича кўникмаларни ривожлантириш;
- гендер сенситив бошқарув қарорларини амалга ошириш учун ўз билимларидан фойдаланиш;
- шахснинг умумий маданияти элементи сифатида гендер маданиятини шакллантириш.

Муаммонинг ечими сифатида маҳаллий бошқарув жараёнининг барча босқичларида гендер таҳлилини ўтказиш, таҳлиллар асосида аёллар ва эркеклар тўғрисидаги миқдорий ва сифат кўрсаткичларининг мониторингини амалга ошириш, гендер паритет тамойилини ҳудудларни ривожлантириш бўйича стратегик режалар ва дастурларга киритиш, локал (маҳаллий) сиёсатни ишлаб чиқишда аёлларнинг эҳтиёжлари, қарашлари ва умидларини инобатга олиш, хотин-қизлар жамоат кенгашлари фаолиятини ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш, жамиятда гендер қадриятлари ва меъёрларини тарқатиш, ОАВда муаммога оид долзарб маърифий тадбирларни ўтказиш, хотин-қизлар масалалари бўйича ННТ ва халқаро ташкилотларнинг ташаббусларини қўллаб-қувватлаш таклиф этилади.

Шунингдек, муайян ташкилотда гендер аудитни амалга ошириш зарур натижа беради.

Гендер аудит фаол иштирок этишга асосланган жараён бўлиб, ташкилотда гендер ёндашувни самарали қўллашга ёрдам беради.⁶¹

Гендер аудит:

- кенг қамровли гендер ёндашувни жорий этиш бўйича ташкилотда қабул қилинган корпоратив маданият қоидалари ҳамда уларни амалга оширишни қўллаб-қувватловчи тизим қанчалик самарали эканлигини аниқлайди;
- гендер тенгликни таъминлаш динамикасини кузатади ва баҳолайди;
- ёндашувга доир тамойилларни ва мезонларни белгилайди;
- соҳага оид тўсиқларни ва муаммоларни аниқлайди;
- ушбу муаммоларни ҳал қилиш усуларини ва самарали стратегияларни таклиф қилади;
- гендер тенглигига эришиш бўйича ижобий тажрибани тўплайди.

2. МЕТОДИК ТАВСИЯЛАР

Муаллифлар гендер тенглиги соҳасида раҳбар ва мутахассисларнинг касбий билим ва компетенцияларини ривожлантиришга оид қуйидаги методик тавсияларни илгари сурадилар:

1. Жамиятнинг барча соҳалари, шу жумладан, таълим соҳасини аёллар ва эркеклар тенглигининг халқаро стандартларига мувофиқ такомиллаштириш масалаларини кўриб чиқиш.

2. Шахснинг ижтимоийлашуви, гендер соҳасида ижтимоий адолат, гендер тенглигига оид меъёрлар ва қадриятларни етказиш жараёнини таъминлайдиган ўқув дастурларини яратиш. Таълим дастурларига гендер компетентлик соҳасида қуйидаги мавзуларни киритиш: ҳаётий стратегия, хулқ-атвор нормалари, инсон ҳуқуқларига ҳурмат, инсонлар билан позитив муносабатлар ярата олиш тушунчалари, аёл ва эркек ўртасидаги муносабатлар, турли жинс вакиллари, аммо кишилик ҳамжамиятининг тенг аъзолари сифатида ҳуқуқларини ҳурмат қилиш, ҳар бир шахснинг уникал-

⁶¹ <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/ro-geneva/-sro-moscow/documents/publication/312703.pdf>

лигини тан олиш, эркак ва аёлни жамиятнинг турли, аммо тенг ҳуқуқли аъзолари сифатида эътироф этиш.

3. Гендер тенглиги проблематикасини барча турдаги таълим дастурларига имплементация қилиш.

4. Гендер соҳасида илмий изланишлар, тадқиқотларни рағбатлантириш.

5. «Хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонун мазмун-моҳияти ва аҳамиятини тушунтиришга қаратилган тарғибот материаллари тайёрлаш (буклет, слайд, инфографика) ҳамда вазирлик ва ташкилотларга юбориш.

6. Қонун мазмун-моҳиятини кенг жамоатчиликка етказиш мақсадида ОАВда чиқишлар қилиш.

7. Раҳбар ва ходимларнинг гендер муносабатларига оид замонавий билимлардан хабардорлик, гендер дискриминацияга йўл қўймаслик соҳасида компетенцияларини ривожлантириш мақсадларида тренинглари ташкил қилиш.

8. Соҳага оид корпоратив ўқиш, тимбилдинг, кадрлар малакасини ошириш фаолиятини йўлга қўйиш.

Ўқув дастурларига гендерга оид қуйидаги компетенцияларни татбиқ этиш:

- гендер ва гендер тенглик тушунчалари;
- гендер назариясининг моҳияти ва муаммолари, эволюцияси босқичлари;
- антропогенез асослари;
- репродуктив муносабатларни ҳуқуқий тартибга солиш;
- оила ва ҳуқуқ;
- муаммонинг халқаро ва миллий қонунчилик базаси;
- гендер тенглигига оид халқаро стандартларнинг таҳлили ва уларни мамлакатимизда амалга ошириш йўллари;
- гендер камситишга оид ҳуқуқий ҳолатлар;
- жамиятда эркаклар ва аёллар учун тенг имкониятлар;
- эркак ва аёл хулқ-атвори билан боғлиқ гендер стереотиплари;

94

– гендер тенгликнинг ҳуқуқий кафолатлари.

9. Дунёнинг айрим йирик корхоналари томонидан хотин-қизлар ва эркакларга тенг меҳнат шароитларини яратиш учун бир қатор стратегиялар қабул қилинган. Масалан, хотин-қизларни корхонани бошқаришга рағбатлантирувчи юқоридан қуйига қараб қўллаб-қувватлаш, чунки то раҳбарият иқтидорли ва юқо-

ри малакали аёлларнинг хизмат юзасидан кўтарилишларини ис-
тамаса, бу йўналишда ҳеч қандай ўзгариш бўлмайди.

10. Иш берувчи томонидан инклюзив меҳнат муҳитини яра-
тиш жамоадаги хотин-қизларга тенг имкониятлар таъминлиги
асосланади. Масалан, аёллар учун махсус ўқув курслари ва бўл-
ғуси раҳбарлар дастурларида иштирок этиш имконияти, эмизик-
ли фарзанди бор аёллар учун алоҳида хоналар ва ясли/боғчалар
ташкил этиш ҳамда репродуктив саломатлигини асрашга сарфла-
надиган харажатларни қоплаш ва ҳ.к.⁶²

11. Маълумки, БМТ томонидан ўтказилган тадқиқотга кўра,
раҳбарлик лавозимларида аёллар улуши юқори бўлган компания-
ларда даромадлилик (рентабеллик) даражаси юқорироқ. Охириги
йиллардан Ўзбекистонда ҳам давлат иштирокидаги корхоналарга
раҳбарлик лавозимларига аёлларни тайинлаш ҳолатлари мавжуд.
Хусусан, «Uzbekistan Airports» АЖ ва «Тошшаҳартрансхизмат»
АЖ кузатув кенгашларига давлат томонидан мустақил номзод
сифатида хотин-қизларнинг вакиллари киритилди. Шунга кўра,
давлат иштирокидаги корхоналарнинг кузатув кенгаши ва бош-
қарув органи аъзоларига жами аъзоларнинг 30 фоизини аёлларни
тайинлаш бўйича ҳукумат томонидан вақтинчалик чора сифати-
да белгиланиши мақсадга мувофиқ.

12. Ўзбекистон Республикасининг Гендер тенгликни таъ-
минлаш масалалари бўйича комиссияси томонидан ваколатли
мансабдор шахснинг намунавий низомини ишлаб чиқиш ва ҳар
бир давлат органида тасдиқланиши ва бажарилишини назоратга
олиш.

⁶² <https://www.mcafee.com/enterprise/ru-ru/about/inclusion-diversity.html>, <https://www.ikea.com/ru/ru/this-is-ikea/work-with-us/mnogoobrazie-i-inklyuzivnost-pub973051d1>

ФЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси // URL: <http://www.lex.uz>
2. «Хотин-қизлар ва эркалар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида»ги Қонун // URL: <https://lex.uz/docs/4494849>
3. «Хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонун // URL: <https://www.lex.uz/docs/4494709>
4. Global Gender Gap Report 2021 / World Economic Forum / URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
5. Credit Suisse AG, Research Institute, The CS Gender 3000: The Reward for Change, 2016.
6. International Labor Organization, Women in Business and Management: The business case for change, Geneva, 2019.
7. Harvard Business Review, «Research: When Gender Diversity Makes Firms More Productive»; and McKinsey & Company, «Women in the Workplace 2019», October 2019. URL: <https://hbr.org/2019/02/research-when-gender-diversity-makes-firms-more-productive>
8. Законы, работающие на благо мужчин и женщин. Пособие по учету гендерной проблематики в законодательстве. – Варшава, 2017, БДИПЧ ОБСЕ.
9. Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека. Права человека. Система договоров Организации Объединенных Наций в области прав человека. Основные договоры в области прав человека и договорные органы: введение, Изложение фактов. №30.
10. Women in the Workforce – Global: Quick Take, 2021. URL: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-global/#easy-footnote-bottom-3-3720>
11. Gender Inequality in Education. URL: <https://genderstats.org/gender-inequality-in-education/>
12. Насилие в отношении женщин. URL: <http://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

13. Работа, которую мы должны продолжить в Узбекистане и после завершения кампании против гендерного насилия. URL: https://blogs.worldbank.org/ru/europeandcentralasia/beyond-campaign-amplifying-our-efforts-end-gender-based-violence-uzbekistan/?cid=SHR_BlogSiteTweetable_RU
14. Всемирная организация здравоохранения. Насилие и его влияние на здоровье. Доклад о ситуации в мире, 2002. URL: https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/Ch_9RU.pdf
15. Женщины в политике: 2021. URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/03/women-in-politics-map-2021>
16. Факты и цифры: лидерство и политическое участие. URL: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>
17. Индекс Глобальной инициативы по женскому лидерству. URL: <https://www.50x50movement.org/>
18. «Гендер, женщины и демократия». Национальный демократический институт. URL: <https://www.ndi.org/what-we-do/gender-women-and-democracy>.
19. Дело «Володина против России», Жалоба №4126/17, Постановление Европейского суда по правам человека. Страсбург, 9 июля 2019 г. URL: https://www.srji.org/upload/iblock/98d/CASE_OF_VOLODINA_v_RUSSIA_RUS_by_SJI.pdf
20. Уголовный кодекс Молдовы. http://continent-online.com/Document/?doc_id=30394923.
21. https://www.legislationline.org/download/id/8060/file/Guidelines_Practical_guide_gender_sensitive_legislation_ru.pdf
22. <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
23. https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml
24. https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml
25. https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml
26. <https://www.un.org/ru/sections/universal-declaration/foundation-international-human-rights-law/index.html>

ШАРҚ ВА ҒАРБ МУТАФАККИРЛАРИ АЁЛГА ҲУРМАТ ҲАҚИДА

Бир ҳақиқат аёнки, ҳар қандай халқнинг маънавий даражасини, аввало, шу юрт аёлларининг маънавий савияси белгилайди.

Шавкат Мирзиёев

*Қиз бор уйнинг файзи бўлак дейдилар,
Жаннат йўли – қиз бор йўлак дейдилар.*

Муҳаммад Юсуф

Аёлларга имкон қадар илиқ муомалада бўлишга ҳаракат қилдим.

Амир Темур

Аёл кишига энг ҳақи кўп киши эрдир, эркак кишига энг ҳақи кўп киши онасидир.

Абу Лайс Самарқандий

Аёлни фаришталардан ҳам юксакка кўтарувчи ва беқиёс бир олмос (гавҳар) ҳолига келтирувчи нарса унинг ички теранлиги, иффат ва виқоридир.

Абдулфаттоҳ Шоҳин

Ақлли аёл эрининг камчиликларига бир кўзини ёпар ва иккинчи кўзи билан унга қараб яшар.

Араб ҳикмати

Фазилатли аёлнинг безағи, зийнати – бу унинг номуси, иффати бўлганидек, тақдирдаги энг муҳим ва юксак қадрланадиган жиҳати ҳам хуш хулқи ва эрига садоқатидир.

Абдулфаттоҳ Шоҳин

*Аёл, бил, лутфу ҳимматга сазовор,
Гўдакдек меҳру шафқатга сазовор.*

Носир Хисрав

Она ҳақларига диққатли бўл, уни бошингга кўтар. Зеро, оналар тўлғоқ машаққатини чекишни бўйинларига олмаганларисида, чақалоқлар дунёга келиш учун йўл тополмас эдилар.

Жалолиддин Румий

*Бошни фидо айла ато қошига,
Жисмни садқа қил ано бошига.*

Алишер Навоий

*Онангдан бош товлама, ошмасин дарди,
Шараф тожи эрур оёгин гарди.*

Абдурахмон Жомий

*Таниқлигу шарафинг отангдандир,
Меҳрибонлик, мушфиқлик онангдандир.*

Абулқосим Замахшарий

Аёлни ҳурмат қилиш – ҳар бир софдил киши тугилишидан бошлаб риоя қиладиган бурч.

Лопе де Вега

Бизга яхши оналарни беринглар, биз яхши одамлар бўлиб етишамиз.

Жан Поль

Миллатнинг келажаги оналар қўлидадир.

Оноре де Бальзак

Ҳар бир давлатнинг маънавий тараққиёти аёлга бўлган эътибори билан ўлчанади.

Вильгельм Гумбольдт

Агар қалбимиз соф бўлса, «аёл» сўзи биз учун улугворликка лиммо-лимдир.

Сенанкур

Аёл эркак зотининг буюк мураббийсидир.

Анатоль Фран

Демократия концепцияси институционал жараёнларда эркаклар ва аёлларнинг тенг иштироки таъминланганда амалга оширилиши мумкин.

Нави Пиллэй

БМТнинг инсон ҳуқуқлари бўйича олий комиссари

ГЛОССАРИЙ

Гендер сиёсати амалга оширилишини таъминлашга доир вақтинчалик махсус чоралар – жинсларнинг нотенглигини бар-тараф этиш, хотин-қизлар ва эркакларнинг ҳақиқий ёки асос бўладиган тенглигини таъминлаш бўйича аниқ мақсадларга эришиш учун давлат органлари томонидан кўриладиган ҳуқуқий, ташкилий ҳамда институциявий хусусиятга эга чора-тадбирлар.

Гендер – хотин-қизлар ва эркаклар ўртасидаги муносабатларнинг жамият ҳаёти ва фаолиятининг барча соҳаларида, шу жумладан, сиёсат, иқтисодиёт, ҳуқуқ, мафкура ва маданият, таълим ҳамда илм-фан соҳаларида намоён бўладиган ижтимоий жиҳати.

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.

Гендер-ҳуқуқий экспертиза – норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ҳамда уларнинг лойиҳаларини хотин-қизлар ва эркаклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатларини таъминлаш принципларига мувофиқлиги юзасидан таҳлил қилиш.

Жинс бўйича бевосита камситиш – жамият ҳаёти ва фаолиятининг барча соҳаларида хотин-қизлар ва эркакларнинг ҳуқуқлари ҳамда эркинликларини тан олмасликка қаратилган ҳар қандай тарзда фарқлаш, истисно этиш ёки чеклаш, шу жумладан, оилавий ҳолати, ҳомиладорлиги, оилавий мажбуриятлари туфайли камситиш, шунингдек, шахвоний шилқимлик қилиш, тенг меҳнат ва малака учун ҳар хил ҳақ тўлаш.

Жинс бўйича билвосита камситиш – бир жинсдаги шахсларни бошқа жинсдаги шахсларга нисбатан ноқулайроқ ҳолатга тушириб қўядиган вазиятларни, ҳолатларни ёки мезонларни яратиш, шу жумладан, гендер тенгсизликни оммавий ахборот воси-

талари, таълим, маданият орқали тарғиб этиш, муайян жинсдаги шахслар учун салбий оқибатларга олиб келиши мумкин бўлган шарт-шароитлар ёхуд талаблар белгилаш.

Гендер асимметрия (gender asymmetry) – ижтимоий ҳаётнинг айрим соҳаларида аёллар ва эркаклар тенгсизлиги ва мувозанат бузилишини англатади. Масалан, давлат бошқаруви, сиёсий қарорлар қабул қилиш, йирик ва ўрта бизнес соҳасида эркакларнинг устунлик қилиши, иқтисодиётнинг кам даромадли соҳаларида аёлларнинг устунлик қилиши. 60% қизлар бошланғич ва ўрта таълимни ўғил болаларга қараганда кам оладилар.

Гендер аудит – фаол иштирок этишга асосланган жараён бўлиб, ташкилотда гендер ёндашувни самарали қўллашга ёрдам беради.



USAID
ОТ АМЕРИКАНСКОГО НАРОДА

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО:

ОТ ИДЕИ К ЗАКОНУ

Данное методическое пособие предусматривает формирование и развитие знаний, представлений и компетенций специалистов в области гендерного равенства, работающих в государственных органах, ННО, социальных учреждениях.

Пособие состоит из четырех глав, в нем представлены ключевые термины и понятия по изучаемым вопросам, проанализирована гендерная политика в мире и в Узбекистане, межцивилизационная эволюция проблемы гендерного равенства, отражение проблемы в международном и национальном законодательстве, правовых документах, национальных традициях и ценностях, гендерные стереотипы в аспекте социальной реальности. Особое внимание уделяется освещению проблемы сексуального насилия в семье и практике правоприменения.

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

Авторы:

- Мохира Халикова,** руководитель отдела НИИ «Махалла и семья» при Министерстве по поддержке махалли и семьи Республики Узбекистан, доктор философии, доцент,
- Гулнора Ишанханова,** юрист, самостоятельный соискатель Ташкентского государственного юридического университета, комиссар Международной комиссии юристов,
- Шахзода Пулатова,** адвокат, самостоятельный соискатель Ташкентского государственного юридического университета

Рецензенты:

- Л.А.Саидова** д.ю.н., профессор
- М.М. Инакова** юрист, эксперт Программы правовых реформ USAID по гендерному равенству

Пособие подготовлено в рамках Программы **USAID** по правовой реформе в Узбекистане.

СОДЕРЖАНИЕ

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО	106
ВВЕДЕНИЕ.....	108

ГЛАВА I

1. Понятие «гендер»	110
2. Концептосфера «гендерного равенства».....	114
3. Социально-философские корни гендера в цивилизации запада и востока	120
4. Концептуальные проблемы гендера в XXI веке.....	129

II ГЛАВА

1. Вопросы гендерного равенства в международном праве.....	138
--	-----

ГЛАВА III

1. Сущность закона Республики Узбекистан «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин»	164
2. Анализ состояния дискриминации в отношении женщин по признаку пола в жизни государства и общества.....	169
3. Роль государственных учреждений и негосударственных некоммерческих организаций в обеспечении гендерного равенства.....	182
3. Гендерная экспертиза нормативно-правовых документов.....	187

ГЛАВА IV

1. Вопросы формирования знаний и компетенций по гендерному равенству у сотрудников органов государственного управления	191
2. Методические рекомендации	195

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	198
--------------------------------	-----

МЫСЛИТЕЛИ ВОСТОКА И ЗАПАДА ОБ УВАЖЕНИИ К ЖЕНЩИНЕ.....	200
--	-----

ГЛОССАРИЙ	202
-----------------	-----

Вступительное слово



Гендерное равенство - одна из стратегических целей и неотъемлемая часть международной повестки дня в области устойчивого развития.

Принцип гендерного равенства воплощает концептуальную идею о том, что осуществление прав человека не может быть достигнуто без полных гарантий равных прав и возможностей для

женщин и мужчин. Этот принцип закреплен во многих международных договорах, национальных конституциях и законах.

Учет гендерных вопросов предусматривает обеспечение прав человека и социальной справедливости, равное участие женщин и мужчин во всех сферах экономической и социальной жизни (политика, наука, культура, искусство, образование, производство, технологии и т. д.) и доступ к их возможностям.

Гендерное равенство требует долгосрочных институциональных подходов. В целях последовательной реализации целей устойчивого развития Глобальной повестки дня ООН до 2030 года в мае 2021 года в Республике Узбекистан в сотрудничестве с государственными, международными и неправительственными организациями принята Стратегия достижения гендерного равенства и разработаны восемь задач по расширению прав и возможностей женщин, которые предусматривают ликвидацию всех форм дискриминации в отношении женщин к 2030 году, полное и эффективное участие женщин на всех уровнях принятия политических, экономических и социальных решений, а также равные возможности для лидерства.

Целью принятого 2 сентября 2019 года Закона «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» также яв-

ляется регулирование отношений в области равных прав и возможностей женщин и мужчин.

Данное методическое пособие является важным опытом в изучении гендерного равенства в Узбекистане. В пособии проблемы формирования знаний и компетенций в сфере гендерного равенства рассмотрены в контексте глобального развития, мирового опыта и национально-исторического контекста.

Пособие содержит эволюцию проблематики гендерного равенства, историко-культурную ретроспективу, теоретические и практические аспекты.

Широкое использование мирового опыта при раскрытии проблемы, вопросы осуществления гендерного подхода при планировании государственных программ и стратегий, создание корпоративной культуры и благоприятной институциональной среды, направленные на обеспечение гендерного равенства в органах власти, формирование компетентности руководителей и сотрудников в сфере гендерного равенства, несомненно, являются преимуществом и успехом данного пособия.

Пособие имеет важное теоретическое и практическое значение в контексте демократических процессов, направленных на построение гражданского общества в нашей стране.

Малика Кадирханова,
*Председатель Комитета Сената Олий Мажлиса
Республики Узбекистан
по вопросам женщин и гендерного равенства*

ВВЕДЕНИЕ

Гендерное равенство – одна из основ устойчивого развития.

На международном уровне Цели устойчивого развития (SDG) Организации Объединенных Наций охватывают вопросы гендерного равенства, расширения прав и возможностей женщин и девушек, а также социального равенства в рамках других целей.

Женщины составляют около половины населения мира, но небольшая часть из них обеспечивается пропорционально достойной работой и участвует в процессе принятия решений. Обеспечение полного и равного участия женщин в политике и во всех сферах общественной жизни имеет важное значение для прогресса.

Выступая на 46-й сессии Совета ООН по правам человека, Президент Республики Узбекистан Шавкат Мирзиёев подчеркнул: **«В вопросах гендерной политики мы решительно продолжим работу по кардинальному повышению роли женщин в общественно-политической жизни нашей страны и в сфере предпринимательства».**

Сегодня вопрос гендерного равенства занимает достойное место в национальном законодательстве. 2 сентября 2019 года принят Закон Республики Узбекистан **«О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин».** Документ принят Законодательной палатой Олий Мажлиса Республики Узбекистан 17 августа 2019 года и одобрен Сенатом 23 августа 2019 года.

Этот закон является всеобъемлющим и базовым правовым документом, направленным на обеспечение гендерного равенства в нашей стране. Согласно закону гендер – социальный аспект отношений между мужчинами и женщинами, который проявляется во всех сферах жизнедеятельности общества, включая политику, экономику, право, идеологию и культуру, образование и науку. В этом документе определены основные направления государственной политики в области равных прав и возможностей для женщин и мужчин, механизмы государственного управления в

этой сфере. В этом законе акцентируется внимание на актуальности правовых отношений между мужчинами и женщинами в обществе на протяжении тысячелетий и на вопросе их решения, которое всегда было актуальным.

В реформах обновляемого Узбекистана приоритет прав и интересов человека, в частности, защита прав мужчин и женщин, вопросы внимания к правам и возможностям женщин в обществе занимают большое место. Исследования, проводимые в последние годы в области государственного и общественного управления, показывают, что своевременное решение проблем обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин, которые являются факторами, негативно влияющими на развитие общественной жизни, зависит от усвоения руководителями и сотрудниками государственных органов, общественных организаций, бизнес структур передовых методов, знаний и компетенций в области менеджмента.

В данном пособии в качестве социальной проблемы рассматриваются такие вопросы, как содержание и сущность гендерного равенства, гендерная история, развитие гендерных институтов в странах Запада и Востока, роль вопросов гендерного равенства в национальном законодательстве, значение гендера в общественной жизни. Пособие предназначено для руководителей и сотрудников государственных учреждений и ННО, отраслевых экспертов, исследователей.

Глава I

1. ПОНЯТИЕ «ГЕНДЕР»

Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах.
Всеобщая декларация прав человека

Достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин – это незавершенная задача нашего времени и на сегодняшний день является самой большой проблемой в мире по правам человека.
*Антониу Гутерриш,
Генеральный секретарь ООН*

Сегодня гендерная парадигма – одна из важнейших составляющих жизни общества. Гендер напрямую влияет на существующие культуру и социальные отношения.

XXI век совершил перелом в оценке положения женщин в обществе, их роли и миссии, укрепил наряду с такими фундаментальными основами социальных институтов брака и семьи, считавшейся исторически традиционной задачей женщины, как продолжателя семьи, хранительницы семейного очага, статус активной участницы жизни общества.

110 Сегодня международное сообщество продвигает принцип гендерного равенства между мужчинами и женщинами в человеческих обществах, где 50% составляют женщины.

Наряду с теорией разделения властей и всеобщего избирательного права гендерный паритет является одним из основных принципов современной демократии.

Гендерная парадигма возникла на Западе в 1960-е годы прошлого века. Она прошла определенные этапы женского движения и становления с долгой историей общественного развития.



Процессы, происходящие в современном мире в связи с постглобализацией, стремлением пересмотреть систему духовно-нравственных ценностей, промышленной революцией и быстрым обменом информацией, требуют прогрессивных подходов к организации жизни общества.

Гендерное равенство – это актуальная проблема в организации общества, основанного на принципах социальной справедливости, которая служит развитию политических, правовых, социально-экономических, межличностных отношений в современном социуме и широко используется во всех формах социальной системы – семье, экономике, рынке труда, практике государственной администрации.

Гендер (анг. **gender**, лат. **genus** «порода, пол, происхождение») – в отличие от понятия биологического пола, означает социальные характеристики, относящиеся к полу.

Биологический пол (половая идентификация) как фундаментальный аспект человеческой природы означает следующие специфические характеристики пола, которые различают мужчину и женщину:

- **генетические** (ДНК, набор хромосом – женский 46XX, мужской 46XY);
- **гормональные** (половые гормоны, эстроген, андроген);
- **соматические** (особенности строения мужского и женского тела);
- **гонадальные** (репродуктивная деятельность, яйцеклетка, сперматозоид);
- **физиологические** (процессы, происходящие в мужском и женском организме).

При рождении нас определяют как мужчин или женщин, и это становится социально-правовой реальностью на протяжении всей жизни.

Гендер – это социокультурный конструкт, который определяет статус мужчин и женщин в обществе, набор связанных с генде-

ром аспектов социальных ролей, модели поведения, ожидаемых от мужчины или женщины обществом.¹

Понятие «гендер» используется для описания ролей мужчин и женщин в общественной жизни, характеристик отношений, норм, принятых в обществе. Гендер варьируется в зависимости от культуры и может меняться со временем.²

Гендер представляет собой социокультурную конструкцию пола.

Гендер – это система мышления, поведенческих характеристик, норм образа жизни и ценностей, приобретенная мужчинами и женщинами в процессе социализации, моделируемая обществом и поддерживаемая социальными институтами. Гендер в первую очередь определяется социальным, политическим, экономическим и культурным контекстом, и воплощает в себе представление о женщинах и мужчинах в зависимости от пола.³

Дифференциация **биологического пола** и **социального пола** была проанализирована в 1935 году **Маргарет Мид**, американским антропологом, изучавшей социализацию подростков на островах Полинезии.⁴



Понятие «гендер» стало использоваться как термин после доклада американского психиатра, психоаналитика, социолога **Роберта Столлера** на конгрессе психоаналитиков в Стокгольме, посвященного изучению таких проблем, как социализация личности, социальный пол, гендерное самосознание, гендерная идентификация.

Роберт Столлер впервые проводит различие между понятиями «**биологический пол**» (sex) и «**социокультурный пол**» (gender).

Гендерные проблемы изучаются в рамках таких наук, как **социология, юриспруденция, политология, антропология, социальная педагогика, социобиология, история, лингвистика биодетерминизм, криминология, культурология**. В частности,

– появление гендерной парадигмы;

¹ <https://ru.wiktionary.org/wiki>.

² <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/gender>.

³ Мельник Т.М. Гендер как наука. Пособие. – Киев, 2004. – С.10 – 29.

⁴ Margaret Mead. Sex and temperament in three primitive societies. – New York, 1935.

- гендерная культура;
- культурная система человечества;
- культурогенез;
- программы человеческого поведения;
- духовный опыт поколений;
- виды социально-гендерного строя человечества (патриархат, матриархат, полигамия, моногамия и др.);
- формирование гендерного института в различных культурах;
- влияние гендерно-ролевых стереотипов на общество;
- социальные характеристики женственности или мужественности;
- равные возможности личности;
- гендерные ограничения;
- социокультурные различия, связанные с гендером;
- природные особенности, свойственные гендеру;
- жизнь мужчин и женщин;
- гендер в культурном контексте;
- нормы поведения личности;
- либеральные феминистские концепции;
- влияние экономических и демографических факторов на гендерную проблему;
- общественная социализация;
- гендерная психология и др.

2. КОНЦЕПТОСФЕРА «ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА»

Духовное развитие каждого народа
определяется его отношением к женщине.

Вильгельм фон Гумбольдт

Уважение к женщине – долг, который
возникает у каждого человека с момента его
рождения.

Лопе де Вега

«Гендерное равенство» (равенство мужчин и женщин) – это понятие, предусматривающее достижение равноправия между мужчинами и женщинами в семейных и других правовых отношениях. По мнению некоторых исследователей, «гендерное равенство» – это следующий этап социально-половых отношений после патриархального строя.⁵

Принцип «гендерного равенства» заключается в изучении и преодолении всех социальных барьеров для проявления человека как личности, а также в создании равных социальных возможностей для мужчин и женщин во всех сферах жизни.

Гендерное равенство – это понятие, которое выражает социальную роль, статус, обязанности мужчин и женщин в обществе и в частной жизни.

Гендерное равенство – это:

- Важная и неотъемлемая часть прав человека;
- Одна из важнейших проблем современности;
- Важный фактор установления мира и социального партнерства в обществе;
- Равное привлечение женщин к участию в жизни общества;
- Гарантия духовного и экономического развития;
- Женщины составляют ровно половину населения мира (ООН). Это означает половину потенциала и возможностей человечества.

⁵ Калабихина И. Е. Краткий понятийный словарь по гендерным исследованиям // Социальный пол: экономическое и демографическое поведение. Учебно-методические материалы по курсу. – М., 1998.

«Гендерный стереотип» (греч. **στειρός** – строгий, **τύπος** – след) означает набор устойчивых образов, шаблонов, социальных ожиданий, деятельности, определяющих поведенческие формы, социальные роли, мировоззрение, идеологию, формы эмоционального интеллекта (дихотомия мужчин/женщин).



Гендерное неравенство неразрывно связано с историческими корнями и формирует консервативные стереотипы. Например, распределение социальных ролей женщин и мужчин в семье.

Социальные ожидания от ролей полов зависят от социально-экономических, политических и культурных условий и на них влияют такие факторы, как раса, национальность, социальные слои и возраст.

Гендерные роли различаются в разных обществах и со временем претерпевают изменения.

Гендерные стереотипы также охватывают:

- исторический и культурный опыт конкретного общества;
- социальные роли в рамках социальных институтов (брак, семья, работа);
- определенный психоэмоциональный образ;
- обязательные нормы и основания для каждого пола;
- регулирование социальных ролей мужчин и женщин.

Понятие «гендер» неразрывно связано с **социализацией личности**.

Люди социализируются с рождения, развиваются, растут и учатся вести себя в соответствии со стереотипами, моралью, нормами поведения, социальными детерминантами общества, в котором они живут. В то же время на людей большое влияние оказывают семья, школа, профессиональная среда, средства массовой информации, информационные технологии и культурные нормы. Социализация – важный процесс для того, чтобы стать настоящим членом общества. Однако поведенческие модели, приобретенные в рамках социализации, не всегда могут быть полезными для человека.

Человек развивается на протяжении всей жизни под влиянием социальных конструкций, связанных с полом. Например, в сознание мальчиков внедряется необходимость скрывать свои эмо-

ции, проявлять физическую силу, готовиться к службе в армии. С другой стороны, работа по дому долгое время считается задачей женщин. Известно, что до публикации работы «Социология домашнего труда»⁶ британского социолога Энн Окли, профессора Лондонского университета, социология игнорировала сферу домашнего труда, поскольку трудом считалась только оплачиваемая работа. Сегодня работа по дому женщин стала одной из признанных тем социологических исследований.

Практически во всех развитых странах наблюдается стабильное гендерное распределение, согласно которому мужчины заняты на рынке труда, а женщины – домашним трудом.⁷ Во всех регионах мира (с небольшими колебаниями) 75% тяжести работы по дому ложится на женщин.⁸

Гендерные стереотипы могут привести к ограничениям в определении в полной мере жизненных амбиций, талантов и интересов мальчиков и девочек в процессе социализации, противоречиям, конфликтам, психологическим проблемам, а нежелание реагировать на эти стереотипы может привести к преследованию других людей.

«Гендерный подход» (gender approach) проявляется в следующих сферах:

- в отношениях мужчины и женщины в семейной жизни;
- в распределении общественного труда;
- в поведении, поступках;
- во внешнем виде, культуре ношения одежды;
- в национальных традициях, обычаях, стереотипах;
- на основании возраста, национально-этнической, классовой, расовой принадлежности;
- культурная репрезентация гендера (отражение в СМИ, художественных символах и образах);
- в социальных, экономических, технологических тенденциях.

Хотя гендерное равенство является неотъемлемой частью прав человека, гендерное ущемление, гендерная дискриминация, нарушение прав и гендерная асимметрия широко распространены в мире.

⁶ Окли Энн. Социология домашнего труда. – Оксфорд (Англия), 1974.

⁷ Гендерные проблемы и развитие. Стимулирование развития через гендерное равенство в правах, в доступности ресурсов и возможности выражать свои интересы. Пер. с англ. – М.: Весь мир, 2001.

⁸ Малышева М.М. Современный патриархат. Социально-экономическое эссе. – М.: Academia, 2001. – 94 с.

«Гендерная асимметрия» (gender asymmetry) означает неравенство женщин и мужчин в определенных сферах общественной жизни. Например, доминирование мужчин в государственном управлении, принятии политических решений, крупном и среднем бизнесе, доминирование женщин



в секторах экономики с низкими доходами. 60% девочек получают меньше начального и среднего образования, чем мальчики.

«Гендерный паритет» продолжает относиться только к определенным областям (например, гуманитарным наукам, искусству), но нельзя сказать, что участие женщин в науке или технике находится на требуемом уровне. Сохраняются проблемы с трудоустройством, карьерой, размером месячной зарплаты, назначением на высокие должности.

Более миллиарда женщин во всем мире лишены правовой защиты от семейного, бытового и сексуального насилия. Разница в заработной плате по полу составляет 23% во всем мире и достигает 40% в сельской местности. В то время как женщины составляют почти половину населения мира, женщины составляют лишь 18,4% национальных парламентов. Доля женщин в национальных парламентах в среднем составляет менее 25%.

В 2011 году женщины в Европейском союзе были представлены только двумя главами государств и двумя главами правительств.⁹ Во всем мире главами 17 государств или правительств являются женщины.¹⁰ Лишь 3% крупных компаний в Европе возглавляют женщины-руководители.

Защита прав женщин и выражение их интересов требуют равного участия женщин в политической жизни и принятии решений наравне с мужчинами.

Гендерное равенство является частью системы основных прав человека.

Однако наблюдается частое нарушение прав человека под влиянием таких факторов, как половая принадлежность, насилие на основании пола, вооруженные конфликты, бедность и репродуктивная активность. Существуют препятствия на пути к полному и равному участию в образовании, обеспечении работой и принятии политических решений.

⁹http://www.unifem.org/gender_issues/democratic_governance/facts_figures.php (statistics as of 2008).

¹⁰<http://ec.europa.eu/social/main.jsp>

Насилие в отношении женщин и девушек сохраняется во всех обществах мира и влияет на все социальные группы.

Насилие в отношении женщин – одна из самых серьезных форм насилия на основании гендера. Женщины и девушки сталкиваются с различными формами насилия, включая насилие в семье, сексуальные домогательства, харассмент (harassment)¹¹, аборт по половому признаку и так далее.

Известно, что насилие – проблема многоохватная, которая включает в себя несколько видов: физическое, сексуальное, психологическое, экономическое и другие. В частности, **экономическое насилие** проявляется в дискриминации со стороны работодателя при приеме на работу, различиях в распределении функциональных обязанностей и заработной платы, пренебрежении профессиональными компетенциями и навыками, интересе к социальному статусу женщины, нарушении ее прав в вопросах отпуска по родам.

По данным ООН, каждая пятая женщина в мире подвергается физическому или сексуальному насилию. Примерно от 20% до 50% женщин в Европе становились жертвами домашнего насилия.

Гендерные различия также являются серьезной проблемой в мире в вопросах экономического благосостояния. В частности, 50% продуктов питания производится женщинами, но 1% женщин являются владельцами частной собственности. 70% бедного населения в мире составляют женщины.

Крайне важно положить конец всем формам притеснения и насилия в отношении женщин, создать равные возможности для женщин и девушек, мужчин и мальчиков в получении образования, здравоохранения, равного доступа к экономическим ресурсам и участия в политической жизни.

Гендерное равенство может быть достигнуто с помощью гендерной стратегии, определенной ООН как «...**процесс оценки результатов воздействия на мужчин и женщин законодательства, политики или программ на всех уровнях**».¹²

Эта стратегия должна стать неотъемлемой частью разработки, реализации, мониторинга и оценки политических программ во всех сферах экономической и социальной жизни, исходя из про-

¹¹ Оказание давления, нарушение личных границ, преследование, дискриминация и вмешательство в частную жизнь

¹² <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>.

блем, с которыми сталкиваются женщины и мужчины, и накопленного ими опыта.

Человечество должно пройти долгий исторический путь, чтобы обеспечить полное равенство мужчин и женщин с точки зрения их прав и возможностей, повысить уровень **гендерной чувствительности** (gender sensitivity) обществ и культур.

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДНИ ООН ДЛЯ ЖЕНЩИН

11 февраля Международный день женщин
и девушек в науке

8 марта Международный женский день

9 июня Международный день борьбы
с насилием

11 октября Международный день девушек

15 октября Международный день
сельских женщин

25 ноября Международный день борьбы за
ликвидацию насилия в отношении женщин

3. СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЕ КОРНИ ГЕНДЕРА В ЦИВИЛИЗАЦИИ ЗАПАДА И ВОСТОКА

Будущее нации находится в руках матерей.

Оноре де Бальзак

Дайте нам хороших матерей и
мы вырастим хорошими людьми.

Жан Поль

Каким бы ты ни был богатырем,
примирение всегда лучше войны.

Саади Ширази

Дом, где произошла однажды ссора,
на сорок дней покидает достаток.

Народная пословица

Вопросы гендерного равенства, прав мужчин и женщин претерпели длительную историческую трансформацию. Эта трансформация отражается в тенденции развития цивилизации **Запада** и **Востока**, научно-познавательном, социально-философском мировоззрении.

Гендерная проблематика, с древних времен, ставшая причиной жарких споров, идей о том, что природа создала всех равными, высказанных в трудах древнегреческого философа **Антифонта**, претерпела следующие исторические изменения:

- женское движение;
- избирательное право;
- появление теорий равенства;
- борьба за равенство граждан во время Французской революции;
- современное развитие теории равенства возможностей;
- феминизм: либеральный и радикальный феминизм;
- теория социализации;
- проблема различий между мужчинами и женщинами;
- теория мужского доминирования Роберта Коннелла;
- гендер: мифы и реальность;

- гендерная проблема в праве, психологии, медицине;
- борьба за права женщин.

В частности, «**Декларация прав женщин и гражданки**» была первым документом феминизма, опубликованным в 1791 году «прабабушкой» феминистского движения Европы, неутомимой защитницей прав женщин, французской писательницей **Олимпией де Гуж** (Olympe de Gouges).

Следующие слова этого манифеста, начинающего строками «**Женщины, проснитесь. Набат разума раздастся по всему миру. Осуществляйте свои права**», стали знаменитыми: «**Раз женщина имеет право взойти на эшафот, она должна также иметь право подниматься на трибуну**».¹³

В своей декларации Олимпия де Гуж отметила, что свобода и равные гражданские права не могут принадлежать только мужчинам, что если бы привилегиями, которыми пользуется одна половина общества (мужчины), была лишена другая половина общества (женщины), было бы трудно добиться равенства на практике, и требовала предоставления женщинам всех гражданских прав, включая избирательное право, а также предоставленные возможности занимать государственные должности.

В своем произведении «**Предисловие для дам, или Портрет женщины**» Олимпия де Гуж пишет следующее: «*Мужчины настаивают на том, что мы предназначены лишь для ведения хозяйства: проникательные и стремящиеся заняться литературой женщины являются существами, которых общество не может терпеть. Но я думаю, что женщины могут сочетать умственные способности с домашними делами, даже с душевными качествами и любовью*».¹⁴

Греческий философ и математик Пифагор в своих научных взглядах утверждает, что женщина и мужчина были созданы равными.

Подобные идеи встречаются и в учении **Сократа**. Сократ был приговорен к смертной казни по обвинению в отравлении умов молодых людей своими идеями о свободе личности и свободе, правах человека и гражданина.

Согласно легенде **Гесиода** о Пандоре, женщина по имени Пандора, в ящике которой собраны все беды и несчастья мира,

¹³ Декларация прав женщины и гражданки.

¹⁴ Олимпия де Гуж. Предисловие для дам или Портрет женщины. URL: http://www.olvmpedegouges.eu/preface_pour_les_dames.php.

посылается людям Зевсом за то, что они получили огонь от Прометея.¹⁵

Отец философии Платон также поддерживал эти взгляды в своем произведении «**Идеальное государство**», демонстрируя приверженность идеям своих великих соратников. **Платон** приходит к выводу, что разница между мужской и женской природой относительна и применима только к репродуктивной сфере. Женщина может выбрать профессию по своему выбору: музыку, философию или другие профессии, в том числе военную службу. В своем труде Платон поднимает такие вопросы: «**Можно ли считать женщину способной выполнить эту трудную и ответственную задачу? Может ли женская часть человечества участвовать во всех делах наравне с мужчинами?**»¹⁶



Платон раскрывает социальные корни проблемы, описывая эту реальность о месте в обществе женщин, которые были обречены «варить суп» и «быть кормилицей» в результате сильного и длительного влияния традиций и обычаев своего времени.

Великий философ **подчеркивает необходимость изменения подхода к воспитанию и образованию женщин**, и тогда искусственно сформированная асимметрия приведет к полноценному развитию не только мужчин, но и всех членов общества.¹⁷

Фома Аквинский, широкоизвестный представитель христианской доктрины, считал, что *главной причиной создания женщины Богом было то, что она должна помогать мужчинам, и эта помощь выражается в рождении потомства и домашних делах.*¹⁸

Немецкий психолог, социолог, один из основоположников неопрейдизма, представитель гуманистического психоанализа **Эрих Зелигманн Фромм** (Erich Seligmann Fromm) в своей книге «**Мужчина и женщина**» на основе анализа природы и особенностей представителей двух полов, проблемы гендерного равенства, приходит к следующим заключениям: «**Равенство**

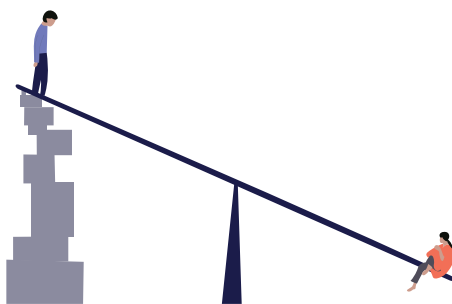
¹⁵ Гесиод. Труды и дни. – С.47 – 105, 38, 53 – 54.

¹⁶ Platon. Dialogi [Dialogues]. Translation from ancient Greek. – Khar'kov: Folio Publ., 1999. – 383 p.

¹⁷ Бурдые П. Мужское господство // Социальное пространство: поля и практики. – М.-СПб., 2005. – С.286 – 365, 185 – 187.

¹⁸ https://psyjournals.ru/sociosphaera/2010/n1/35153_full.shtml.

означает сущность личности. Требование равенства по природе носит полярный характер: несмотря на все различия, никто не должен использовать друг друга как средство для достижения цели, потому что каждый человек является целью для



*самого себя. А это значит, что у каждого должна быть свобода развития своих индивидуальных особенностей, своей уникальности как представителя своего типа и нации. Равенство подразумевает не отрицание различий, а возможность их полной реализации».*¹⁹

Первый жизненный опыт каждого человека – это общение с матерью. Известный психолог и социолог **Карл Юнг** писал: «Архетип матери является самым первичным для ребенка. Этот архетип бессознательно сохраняет свою силу и первичность на протяжении всей жизни».²⁰

Ни одна культура не является гендерно нейтральной. Понятие гендера пронизывает культуру, другими словами, культура – это набор ценностей и норм, взглядов и стереотипов, действия и социальные взаимодействия, введенные в социальную структуру и определяемые в зависимости от пола.

Случаи угнетения женщин имели место в разное время в истории. На **Аравийском** полуострове в эпоху невежества преобладали жестокие обычаи, как захоронение девочек заживо. В индуизме существовал обряд **сати** – похоронная ритуальная традиция, самосожжение вдовы в специально сооруженном погребальном костре с телом своего мужа. В Древнем **Китае** рождение девочки считалось катастрофой.

Римский государственный деятель и правовед **Эмилий Папианиан** писал следующее о положении женщин в обществе: «**Согласно общим нормам нашего законодательства, положение женщин хуже, чем положение мужчин**» (Дигесты). Несмотря на то, что женщина была свободной, она все же не имела гражданских «свобод». Например, она не может служить в армии, голосовать на собраниях, не может быть избранной на государствен-

¹⁹Эрих Фромм. Мужчина и женщина. 1998.

²⁰Юнг К.Г. Душа и земля // Проблемы души нашего времени. – М., 1993.

ную должность, быть судьей или прокурором и не имеет права проводить судебный процесс в качестве адвоката любой третьей стороны.²¹

«Алексис де Токвиль, французский гуманист и философ XIX века, автор труда «Демократия в Америке», в этом отношении рассуждает так: *«Некоторые подчеркивают не только равенство мужчины и женщины, но и их целостность. Они не только предоставляют мужчинам и женщинам одинаковые права, но и налагают на них одинаковые обязанности. Они хотят, чтобы мужчины и женщины думали и работали одинаково. Это не ведет к хорошему, это приведет к кризису мужчины и женщины в качестве пола, это приведет к появлению слабых мужчин и сильных женщин».*²²

Великий немецкий поэт **Иоганн Гёте** пишет так в своем знаменитом «Западно-Восточном диване»:

*К женщине снисходителен будь!
Она, из кривого ребра возникая,
Не получилась у бога прямая:
Ломается, чуть начнешь ее гнуть.
Не тронешь – совсем искривится, и точка!
Да, братец Адам, дал нам бог ангелочка!
К женщине снисходителен будь:
Ребро не ломай и не гни – в этом суть (пер. В.Левика).*

У немецкого мыслителя **Вильгельма фон Гумбольдта** есть следующая ценная мысль: *«Духовное развитие любой нации определяется ее отношением к женщинам».*

В восточных ценностях женщина всегда прославлялась по отношению к мужчине как подруга, любимая, мудрая, заботливая, путеводная звезда семейного мира.

В восточном миропонимании, у тюркских народов положение женщины в обществе было очень высоким. Арабский историк **Ибн Баттута** сообщает: *«Когда тюркские каганы подписывались, они писали «по велению султана и его жены».*

Такие фразы, как **Умай ане** (Богиня земли, материнства и семейного очага), **Момо Хаво** (Ева), **Аяз момо, чир ине** (культ

²¹ Гуревич Д., Рапсат-Шарлье М.-Т. Повседневная жизнь женщин в Древнем Риме. – М., 2006. – С.239 – 240.

²² Алексис де Токвиль. Демократия в Америке. Пер. с франц. – М.: Весь мир, 2000.

матери-Земли), Момокалдирок (культ матери-грозы), которые являются признаками древних представлений и мифотворчества тюркских народов, также указывают на божественное отношение к женщине-созидательнице в нашей истории.

В своих взглядах **Абу Райхан Беруни** особо подчеркивал, что мир в семье находится непосредственно в руках мудрых, умных, сообразительных, воспитанных женщин.

В своей работе «**Минералогия**» он приводит советы родителей выходящим замуж девушкам, подчеркивая, что мир и лад, счастье в семье в большей степени зависит от женщин, и пишет:

«О дочь моя! Ты покидаешь свой привычный дом и выходишь замуж в незнакомую семью. Ты не знаешь всех качеств своего будущего жениха. Ты будь землей, а он будет небом. Итак, ты обращайся с ним так, что, если ты будешь смиренной перед ним, как земля, он будет благороден, как небо. Подобно тому, как небо делает землю зеленой своим целебным дождем, так и он будет радовать тебя своей любовью и милосердием. Пусть муж слышит от тебя только мягкие и ласковые слова, не сиди перед ним в непригодной или старой одежде, или не приведи в порядок свое лицо и волосы».

Заслуживают внимания и взгляды великого ученого **Абу Али ибн Сины** касательно вопросов семейных отношений.

В его книге «**Тадбири манозил**» («О домоводстве») говорится о том, что женщины должны обладать хорошими манерами и поведением.

В этом произведении подчеркивается, что **женщины** должны обладать следующими качествами:

- *обладать знаниями;*
- *быть верующими;*
- *быть застенчивыми, стыдливыми;*
- *быть храбрыми от природы;*
- *должна сильно любить своего мужа;*
- *должна думать о рождении и воспитании ребенка;*
- *не должна быть надоедливо болтливой;*
- *должна повиноваться своему мужу;*
- *должна быть честной, скромной и сообразительной;*
- *никогда не должна пятнать свое доброе имя;*
- *при обращении с мужем должна быть осторожна, проявлять к нему уважение и быть вежливой;*
- *должна хорошо знать свои обязанности и долг;*

- жена должна уметь правильно и рачительно пользоваться предметами домашнего обихода;
- своим характером и хорошими чертами должна устранять недостатки мужа.



Сахибкиран и великий полководец **Амир Темур** уделял такое же серьезное внимание вопросам создания семьи, как и государственным вопросам.

В частности, в своих «Уложениях» он высказал следующие взгляды на выбор невесты: *«В заботах женить своих сыновей, внуков и близких, я сосредоточился на поисках невесты. Я считал эту работу равной государственным делам. Я наводил справки о родословной невесты до*

седьмого колена. Узнавал через близких людей о состоянии ее здоровья и физической зрелости. Только при условии, что будущая невеста была свободна от всех недостатков в своем происхождении, воспитанности, поведении и здоровье, устраивал народу большое празднество и женил их».

Взгляды великого ученого **Алишера Навои** на любовь, верность, супружеские отношения, обязанности, достоинства женщин, их роль в семье несравнимы. В главе «**О браке и женщинах**» произведения «**Махбуб ул-кулуб**» мыслитель выразил прекрасные мысли о женитьбе и ее пользе, семейном этикете и качествах женщины в семье. Навои рассуждает о **вкладе, который женщина вносит в жизнь**, следующим образом:

«Хорошая жена – достояние и счастье семьи. От нее зависит чистота в доме, от нее исходит спокойствие и умиротворение хозяина дома. Если она обладает красотой – радуется сердце, если она вежливая – душе отрадно. Если она мудрая, в хозяйстве будет порядок, а домашняя утварь будет чистой и прибранной».

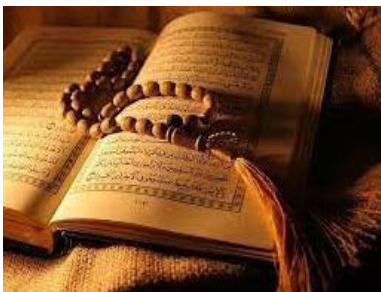
Известно, что во времена правления Амира Темура Мавераннахр посещало множество иностранных путешественников и послов. Однажды, когда группа гостей шла по улице, они с удивлением увидели пустые емкости под каждым воротами и спросили: «Для чего они здесь?». Тогда один мужчина ответил так:

«Если в нашем обществе женщины несут на себе тяжелый груз – это для нас, мужчин, является позором. Каждый мужчина, проходящий по улице, считает своим долгом наполнить эти емкости водой и дровами».

В книге «Семья» **Ризоуддина ибн Фахруддина**, мыслителя, который жил и творил в XX веке, приводятся чрезвычайно поучительные советы и рекомендации о морали и поведении, семье и браке, взаимоотношениях в семье, обязанностях мужчины и женщины, родителей, долге детей, роли женщины в воспитании ребенка, общих обязанностях женщин, обязанностях родителей при женитьбе сына. В этом произведении ученый подчеркивает следующее, касательно **женитьбы и обязанностей женщин**: «... известно, что вопрос брака, согласно исламскому шариаху, считается одним из величайших дел, и что брак так же необходим, как и создание страны, и в этом отношении был издан ряд законов. Те, кто следует законам, установленным для семьи, однажды, со временем, создадут свои семьи красивыми и, наконец, смогут управлять этой маленькой страной. Поэтому они проживут свою жизнь счастливо, и оставшиеся считанные часы их жизни будут благословлены. Ясно, что народ, чьи жены воспитанные, будет воспитанным, а народ, чьи жены невоспитанные – будет невоспитанным народом, и народ, чьи жены трудолюбивы, предприимчивы и волевые, будет богатым народом, а народ, чьи жены ленивы или расточительны, будет бедным».



Ислам прославляет достоинство женщин. В Коране есть специальная сура о женщинах, «**Ан-Ниса**» (Женщины). Великий Пророк Мухаммад (мир ему и благословение Аллаха), сказал в священном хадисе: «**Рай под ногами матерей**». В исламском шариахе, согласно слову Аллаха, мусульмане – мужчины и женщины должны стремиться к получению знаний. В священном хадисе сказано: «**Стремиться к знаниям – долг каждого мусульманина**». Ученый-богослов **Мухаммад аль-Газали** сказал: «В эпоху блаженства сподвижницы ездили на верблюдах, участвовали в газаватах, делали другие вещи, свойственные им.



Ислам причисляет мужчин, которые хорошо относятся к своим женщинам, в ряд самых лучших людей. Об этом в хадисе говорится так: **«Лучший из вас тот, кто хорошо относится к своей жене»** (Предание от ат-Термизи). Ислам уделил женщине внимание и заботу, поднял ее социальный статус, подтвер-

дил равенство создания женщины и мужчины, и, следовательно, равенство мужчины и женщины перед Аллахом. Отвергнув традиции эпохи невежества, ислам защитил женщину и поднял ее статус до невиданного ни в одной культуре уровня.

В своей прощальной проповеди пророк Мухаммад (мир ему и благословение Аллаха), сказал: **«О люди! Соблюдайте права женщин. Относитесь к ним с состраданием и милосердием. Бойтесь Аллаха за их права! Жены доверены вам Аллахом. Вы женились на них, обещав от имени Аллаха, и они были разрешены вам по повелению Аллаха. Так же, как у вас есть права на жен, жены имеют права на вас. Ваши права у жен заключаются в том, чтобы они не попирали честь своей семьи перед любым человеком, кто вам не по нраву»**. Ислам запретил такой жестокий обычай эпохи невежества, как захоронение девочек заживо, защитил права женщины на жизнь и призвал к хорошему обращению с ней. Он предоставил девушкам право на образование. Ислам подтвердил право девушки на собственность, дав ей право продавать, покупать, сдавать в аренду и брать в аренду, оформлять и давать доверенность.

Процесс осознания национальной идентичности является одним из основных условий существования каждой нации. Это означает осознание народом своего пути исторического развития, происхождения, менталитета национального характера, образа жизни, вклада в общечеловеческое развитие. В этой связи вопросы обеспечения социальной справедливости в гендерном разрезе в любом обществе также играют важную роль.

4. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГЕНДЕРА В XXI ВЕКЕ

«Только когда женщины будут полностью вовлечены в процесс принятия политических решений и институциональные действия, их интересы будут действительно учитываться. Концепция демократии реализуется только тогда, когда политические решения будут действительно приниматься женщинами и мужчинами, и когда будет обеспечено полное участие женщин в институциональных изменениях».

*Нави Пиллай,
Верховный комиссар ООН по правам человека*

«Я часто задумываюсь о стереотипе, который возник в сознании наших людей. Обычно мы уважаем женщину в первую очередь как мать, хранительницу семейной крепости. Это, несомненно, правда.

Но сегодня каждая женщина не должна быть обычным наблюдателем, она должна также быть активным и инициативным участником осуществляемых в стране демократических преобразований».

Шавкат Мирзиёев

С конца XIX века во всем мире активизировался процесс предоставления женщинам права голоса наравне с мужчинами.

Сегодня мировое сообщество, правильно осознавая роль женщин в развитии человечества, также пытается создать международные механизмы.

В 1893 году **Новая Зеландия**, а затем **Австралия** первыми признали женщин гражданами и предоставили им право голоса. В 1907 году женщины получили такое право в **Финляндии** и **Норвегии**, в 1915 году в **Дании**, в 1917 году в **России**, в 1918 году в **Германии**, **Швеции**, **Великобритании** и в 1920 году в **США**.

Начиная с 1970 года в **Норвегии** действует **Институт гендерного равенства** северных стран, созданный при поддержке Совета Министров Северных стран.

В **XXI веке** участие женщин в экономической и политической жизни мирового сообщества значительно возросло.

Подсчитано, что в обществе информации и знаний, в развитых странах во всех сферах общественной жизни **«критическая масса»** женщин достигла уровня, необходимого для устойчивого развития общества.²³

18 декабря 1979 года **Генеральная Ассамблея ООН** приняла Конвенцию **«О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (CEDAW)**.

Эта Конвенция является ключевым документом, который четко определяет проблемы, связанные с достижением практического равенства между женщинами и мужчинами, то есть обеспечением гендерного равенства, осуществлением женщинами своих прав на практике.

Проблемы, изложенные в Конвенции, носят полиаспектный характер:

- устранение дискриминации, проявляемой в различных формах;
- определение актуальности проблемы;
- повышение статуса женщин как равноправных людей;
- определение гражданских, политических, социально-экономических и культурных прав женщин;
- признание равноправия женщин с мужчинами;
- введение правил, касающихся репродуктивных факторов, материнской способности.

На саммите, прошедшем 8 сентября 2000 года, проблема **достижения гендерного равенства** была включена в ряд из **8 целей** развития **Декларации тысячелетия ООН** (Резолюция № A/RES/52/2), принятой Генеральной Ассамблеей ООН.²⁴

В начале 2019 года две международные организации одновременно опубликовали доклады о состоянии проблемы гендерного неравенства в современном мире, которые вызвали бурную дискуссию среди экспертов и политиков.

²³ Колодина А. Преемственность культуры в обществе риска: философский анализ. – М.: ТРП, 2016. – 247 с.

²⁴ Декларация тысячелетия. ООН. – Нью-Йорк, 2000.

Всемирный банк выпустил отчет под названием «Женщины, бизнес и закон-2019: десятилетие реформ». В нем представлен анализ изменений, внесенных в законодательство 187 стран за последнее десятилетие.²⁵

Эксперты дали оценку тому, как изменились правовые системы этих стран за последнее десятилетие и как это повлияло на права женщин. Основными критериями оценки были следующие факторы:

- заработная плата;
- обеспечение работой;
- ведение бизнеса;
- управление финансовыми ресурсами и активами;
- пенсионное обеспечение;
- право свободного передвижения по стране;
- брак, деторождение и воспитание детей.

Например, показатель «деторождение» учитывает факторы, которые могут повлиять на решение женщины выйти замуж, в частности, законы о материнстве, отцовстве и родительских правах, а также законодательство об отпуске по беременности и родам.

В отчете указаны шесть стран среди тех, которые добились гендерного равенства: **Бельгия, Дания, Франция, Латвия, Люксембург и Швеция**. За последнее десятилетие **Франция** показала наилучшие показатели прогресса. **Австрия, Канада, Эстония, Финляндия, Греция, Ирландия, Португалия, Испания и Великобритания** также показали довольно стабильные показатели. Средний мировой показатель составил 74,7 балла.



²⁵ Women, business and the law 2019: a decade of reform// <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/31327/WBL>. 2019.

В 2015 году в Пакистане был опубликован отчет ООН о положении женщин в современном мире, посвященный гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин.²⁶

Одной из центральных тем отчета была проблема обеспечения женщин работой. По мнению авторов отчета, несмотря на то, что количество женщин с высшим образованием достигло исторического максимума, ситуация с обеспечением их работой выглядит удручающе.

Молодые девушки, окончившие университеты с отличием, особенно несмотря на то, что они все больше отстают от молодежи по таким предметам, как медицина и математика, не могут найти работу. Даже те, кому удастся найти работу, не всегда могут чувствовать себя уверенно из-за социального недоверия. Этот вопрос особенно актуален в развивающихся странах. Как отмечается в отчете, ситуация с гендерным равенством в развитых странах также далека от идеала. Например, в **Швеции и Франции** женщины зарабатывают на 31% меньше мужчин, в **Германии** – на 49%, а в **Турции** разница в заработной плате составляет 75%.

В 2018 году **Всемирный экономический форум** также опубликовал доклад о глобальном гендерном разрыве (Global Gender Gap).²⁷

Данный документ охватывает участие женщин в политике и экономике в 149 странах, их положение на рынке труда, различия в заработной плате мужчин и женщин, вопросы карьеры, образования и ожидаемой продолжительности жизни.

Очевидно, что до сих пор существует ряд проблем в обеспечении гендерного равенства на международной арене. Например, по данным **Международной организации труда (МОТ)**, на каждые 10 работающих мужчин приходится 6 работающих женщин.

Одним из приоритетных направлений политической, социокультурной и экономической модернизации общества в нашей стране является обеспечение всех условий для полной реализации женщинами своего потенциала, вопросы гендерного равенства. Достижение гендерного равенства – гарантия повышения

²⁶ Центр новостей ООН – ООН о правах женщин: до полного гендерного равенства ещё очень далеко.

²⁷ The World Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2018// <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>.

статуса женщины в обществе, укрепления института семьи, воспитания совершенного поколения и обеспечения стабильности общества.

23 сентября 2020 года Президент Узбекистана **Шавкат Мирзиёев** выступил на 75-й сессии **Генеральной Ассамблеи ООН**. Президент представил вниманию международного сообщества свою позицию по актуальным вопросам, имеющим глобальное значение. Среди направлений особое значение имеет **гендерный вопрос**. В своем выступлении глава нашего государства сказал: *«Политика гендерного равенства стала для нас приоритетным вопросом. Возрастает роль женщин в государственном управлении. Число женщин-депутатов в нашем новом парламенте увеличилось вдвое»*, имея в виду работу, проводимую в стране по женской политике.

В настоящее время доля женщин в системе управления страной достигла **33%**. Около полутора тысяч женщин по всей стране занимают различные руководящие должности. В частности, они эффективно работают в должности хокима в 6 районах, заместителей и консультантов в сотнях территорий. 297 наших сестер, активно участвующих в жизни государства и общества, награждены нагрудным знаком **«Мўътабар аёл»** («Почитаемая женщина»).²⁸

На основе имплементации международно-правовых инструментов по обеспечению гендерного равенства в национальное законодательство в нашей стране создается прочная правовая база за счет совершенствования нормативных правовых актов, четкого мониторинга и контроля за их исполнением.

В целях последовательной реализации Целей устойчивого развития **Глобальной повестки дня ООН** на период до 2030 года в Узбекистане разработано девять задач по **«Обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей всех женщин»**, и на 15-м пленарном заседании Сената 28 мая 2021 года была одобрена **Национальная Стратегия по достижению гендерного равенства**.

В соответствии с Пятой целью (Гендерное равенство) к 2030 году необходимо ликвидировать все формы дискриминации в отношении всех женщин, обеспечить полное и эффективное участие женщин на всех уровнях принятия решений в политической,

²⁸ Из выступления Президента Республики Узбекистан Шавката Мирзиёева на торжественной церемонии, посвященной Международному женскому дню в 2021 году.

экономической и социальной жизни, и равные возможности для руководства.

Работа по обеспечению гендерного равенства и повышению роли женщин в общественной и политической жизни ведется по нескольким направлениям:

- совершенствование законодательных актов о правах женщин;
- совершенствование институциональной базы для защиты женщин;
- повышение осведомленности населения о гендерном равенстве и правах женщин;
- обучение на основе соответствующих правовых норм должностных лиц, ответственных за обеспечение их соблюдения в правоприменительной практике.

В этом отношении был тщательно изучен международный опыт, и Узбекистан был одним из первых государств Центральной Азии, присоединившихся к **Конвенции ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»** (Нью-Йорк, 1979 г.) и **Конвенции ООН «О политических правах женщин»** (Нью-Йорк, 1952), а также к **Пекинской декларации**, направленной на улучшение положения женщин.

Действительно, тот факт, что **49% населения** страны составляют женщины, около **64%** из которых – женщины в возрасте **до 30 лет**, требует проведения специальной государственной политики в этой области.

В нашей стране деятельность женщин, работающих в различных сферах жизни общества, признается, достойно вознаграждается, особое внимание уделяется обеспечению их участия в государственной и общественной жизни.

За последние годы членство женщин в представительской власти, парламенте возросло в 2 раза.

Выборы в Олий Мажлис 2019 года знаменательны тем, что в истории парламента женщины заняли больше всего мест. Другими словами, если по итогам выборов 2014 года женщины составили 17% национального парламента, то по результатам выборов 2019 года впервые в истории национального парламентаризма наблюдалось, что 48 из 150 депутатов, избранных в Законодательную палату Республики Узбекистан или 32%, 24 из 100 сенаторов составили женщины, что является результатом реформ, касающихся гендерного равенства.

По предложению Президента Узбекистана Шавката Мирзиёева, высказанному на пленарном заседании Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан 21 июня 2019 года, в Сенате был создан **Комитет по вопросам женщин и гендерного равенства**.

Также впервые в истории независимого Узбекистана женщина была выдвинута на пост **председателя Сената Олий Мажлиса**. Единодушное одобрение этого предложения депутатами стало важным политическим шагом на пути обеспечения гендерного равенства в стране. С избранием Танзилы Норбаевой председателем Сената Узбекистан вошел в число 56 стран мира, где главой палаты является женщина.

В 2019 году приняты законы Республики Узбекистан «**О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин**» и «**О защите женщин от притеснения и насилия**».

В целях защиты трудовых прав женщин, помощи жертвам бытового насилия в 2019 году в регионах создано 197 **центров реабилитации и адаптации** жертв домашнего насилия.

Постановлением Президента Республики Узбекистан № ПК -5116 от 19 мая 2021 года «**О дополнительных мерах по реабилитации женщин, пострадавших от насилия**», центры реабилитации женщин были оптимизированы и переданы в ведение Министерства по поддержке махалли и семьи. Сейчас они действуют как государственное учреждение. Созданы **1 республиканский центр, 14 областных центров и 14 типовых межрегиональных центров, всего 29 центров реабилитации и адаптации женщин**. Центры полностью финансируются государством.



Налажена деятельность **Центра женского предпринимательства**.

Средства **Общественного фонда поддержки женщин и семьи** были направлены на обеспечение жильем женщин, живущих в тяжелых жизненных условиях.

Возрос уровень признания вклада женщин в социальное и экономическое развитие. В частности, разработана **программа из пяти инициатив**, охватывающая интересы молодежи и женщин.

Учреждена «**Женская тетрадь**», на основе которой разрабатываются механизмы решения проблем занятости женщин.

Создаются условия для женского бизнеса путем предоставления кредитов на развитие женского частного предпринимательства.

В целях поддержки женщин-предпринимателей и фермеров, которые активно участвуют в развитии нашей страны, повышения социально-экономической активности женщин, их статуса в государстве и обществе, популяризации лучших практик женского предпринимательства, образована **Ассоциация деловых женщин Узбекистана**, учрежден конкурс «**Деловая женщина**», призванный стимулировать ускоренное развитие предпринимательства среди женщин.

В целях разработки и реализации единой государственной политики в области поддержки махалли и семьи, защиты прав и законных интересов женщин, поиска научно обоснованных решений проблем в этой области, образованы **Министерство по поддержке махалли и семьи** и при нем **Научно-исследовательский институт «Махалла и семья»**.

Восстановление социальной справедливости в обществе на основе национальных и общечеловеческих ценностей, традиций, духовного наследия наших предков, которое стало великой школой жизни и руководством, а также современных тенденций развития, в частности, реализации принципа гендерного равенства, является важной гарантией развития цивилизаций.

На протяжении всей истории человечества женщины были ведущей силой за интересы общества, в обеспечении прав человека и его покоя, в развитии науки, в здравоохранении и внесли значительный вклад в мировое развитие.

Мария Кюри была первой женщиной-ученым, дважды удостоенной Нобелевской премии: в 1903 году за исследования в области радиоактивности по физике и в 1911 году за открытие элементов полония и радия по химии. **Мать Тереза** из Калькутты была удостоена Нобелевской премии в 1979 году за широкомасштабную гуманитарную деятельность. Китайский исследователь **Ту Юю** была удостоена Нобелевской премии по физиологии и медицине 2015 года за свои открытия в лечении малярии. Благодаря ее открытию спасены жизни миллионов людей. В 2011 году Нобелевская премия мира была присуждена либерийскому борцу за мир **Лейме Гбови**. Гбови – политический деятель, которая боролась за прекращение гражданской войны в Либерии, повышение активности женщин и улажи-

вание этнических и религиозных разногласий. Награды также удостоена **Тавакуль Карман**, журналистка, которая боролась за права женщин в Йемене.

Контрольные вопросы

1. Было ли содержание обсуждения интересным и актуальным?
2. Какие доказательства кажутся участникам особенно важными?
3. Есть ли различия в правах женщин или мужчин?
4. Нужны ли льготы на основании пола?
5. Нужна ли женщинам особая забота со стороны государства?
6. Какие меры могут быть эффективными для увеличения числа женщин в сфере управления?
7. Какие права мужчин следует защищать?
8. Какие гендерные стереотипы пропагандируются в средствах массовой информации?

II ГЛАВА

1. ВОПРОСЫ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В МЕЖДУНАРОДНОМ ПРАВЕ

Одним из основополагающих принципов **Устава ООН**, принятого мировыми лидерами в 1945 году, является «равноправие мужчин и женщин». ²⁹ Послевоенная история в сфере прав человека началась с принятия 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН Всеобщей Декларации прав человека и гражданина. Принцип гендерного равенства был признан во Всеобщей декларации прав человека, в которой утверждается «равноправие мужчин и женщин». Декларация стала отправной точкой для дальнейшего укрепления международных обязательств, касающихся прав женщин. В данной Декларации провозглашено, что **каждый человек обладает свободой и правами в независимости от цвета кожи, расы, языка, пола и др.**

Во **Всеобщей декларации прав человека** ³⁰ прямо предусмотрено, что все права человека неделимы и взаимосвязаны, и что каждому праву следует придавать одинаковое значение. Все государства имеют обязательство поощрять уважение к правам и свободам, изложенным в Декларации, и принимать, как на национальном, так и на международном уровне, меры по обеспечению их всеобщего и эффективного признания и соблюдения.

В первой статье Декларации приводится знаменитое изложение концепции основных прав человека: **«Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах».**

Позже Декларация была подкреплена двумя международными пактами ООН об экономических, социальных, культурных,

²⁹ Законы, работающие на благо мужчин и женщин: пособие по учету гендерной проблематики в законодательстве. – Варшава, 2017. – С.9.

³⁰ <https://www.un.org/ru/sections/universal-declaration/foundation-international-human-rights-law/index.html>

гражданских и политических правах. В основе этих международных документов лежит недопущение дискриминации по половому признаку. Эти документы представляют собой права отдельно взятого человека и гражданина, но жизнь изменяла представления об исключительно индивидуальном характере прав человека. После перечисленных прав появляется третье поколение прав человека, которое на международном уровне называется **«правом публичного интереса»**, поскольку в реализацию этих прав попадает не только отдельный человек, но и все общество в целом. Оно охватывает права тех категорий граждан, которые по социальным, политическим, физиологическим или иным причинам не имеют равных с другими гражданами возможностей осуществления общих для людей прав и свобод, и в силу этого нуждаются в определенной поддержке со стороны государства, обязанного выполнять свою социальную функцию.

Какие бы права не рассматривались в этих документах, будь то права ребенка, этнических меньшинств, беженцев и др., права женщин выделяются особо в силу того, что они по физиологическим характеристикам не имеют возможности реализации общих прав и свобод.

Поэтому **Всемирная конференция по правам человека** (Вена, 1993 г.) впервые в истории человечества провозгласила, **«что права человека, женщин и девочек являются неотъемлемой, составной и неделимой частью всеобщих прав человека. И поэтому полное и равное участие женщин в политической, гражданской, экономической, общественной и культурной жизни на национальном, региональном и международном уровнях, а также ликвидация всех форм дискриминации по признаку пола становятся первоочередными целями международного сообщества»**.

Именно теоретические выводы и концептуальная постановка проблемы равноправия женщин, наряду с адекватной оценкой реального вклада женщин в общественное развитие позволили выделить и сформулировать понятие «гендер» и стратегию гендерного равенства.

Достижение равенства между женщинами и мужчинами является одной из главных целей и неотъемлемой частью международной повестки дня в



области развития. Принцип гендерного равенства воплощает в себе представление о **невозможности добиться осуществления прав человека без того, чтобы мужчинам и женщинам были в полной мере гарантированы равные права, обязанности и возможности**. Этот принцип закреплен в многочисленных международных договорах, национальных конституциях и законодательных актах государств всего мира, в том числе государств-участников ООН, ОБСЕ, а также в обязательствах, принятых в рамках международных договорных обязательств.

Учет гендерной проблематики имеет очень большое значение с точки зрения обеспечения прав человека и социальной справедливости, как для женщин, так и для мужчин. Благодаря учету гендерной проблематики, можно обнаружить необходимость в **изменении целей, стратегий и действий** для обеспечения как мужчинам, так и женщинам возможности **оказывать влияние на процессы развития, участвовать в них и пользоваться их результатами**. Это может привести к переменам на уровне организаций, затрагивающим их структуру, процедуры и внутреннюю культуру, и позволяющим создать институциональную среду, благоприятную для утверждения гендерного равенства.

В наиболее полном объеме равные права мужчин и женщин были закреплены в **Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) 1979 г.**³¹ Данная Конвенция содержит «билль о правах» женщин и дает **определение дискриминации в отношении женщин**; в ней также сформулирована программа действий на национальном уровне, направленная на то, чтобы покончить с такой дискриминацией. По состоянию на 2016 год, 187 стран, в том числе 56 государств-участников ОБСЕ, ратифицировали Конвенцию CEDAW, и многие из них приняли меры по включению принципов гендерного равенства в свое законодательство – например, в законы о здравоохранении, образовании, семье и браке, занятости, предотвращении торговли женщинами и детьми, а также в Уголовный кодекс.

Во всех основных договорах о правах человека отражен общепринятый в ВДПЧ принцип, согласно которому изложенные в договорах права должны осуществляться без какого бы то ни было различия. В статье 2 ВДПЧ приводится исчерпывающий **список запрещенных оснований для дискриминации**:

³¹ https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml

- *раса или цвет кожи;*
- *пол;*
- *язык;*
- *религия;*
- *политические или иные убеждения;*
- *имущественное, сословное или иное положение;*
- *национальное или социальное происхождение.*

Тот же список включен в статьи 2 обоих Пактов. В части II обоих документов излагается **общее положение о запрещении дискриминации** (статья 2(1) МПГПП и статья 2(1) МПЭСКП) и утверждается **равенство прав мужчин и женщин** (статья 3 обоих Пактов) в отношении пользования предусмотренными в Пактах правами, а также оговариваются допустимые ограничения в отношении пользования правами. В части III каждого Пакта содержатся основные положения, развивающие права, содержащиеся в ВДПЧ.

В последующих договорах этот список был расширен. Два договора – **Международная конвенция о ликвидации расовой дискриминации** и **Конвенция CEDAW** – непосредственно направлены на ликвидацию конкретных форм дискриминации: соответственно расовой дискриминации и дискриминации в отношении женщин.

Международный пакт о гражданских и политических правах (1966 год).³²

В Международном пакте о гражданских и политических правах развиваются гражданские и политические права, изложенные в Декларации, за исключением права владеть имуществом, а также права на убежище (которому были посвящены отдельные положения **Конвенции о статусе беженцев** 1951 года). В документ также включены дополнительные права, например, права лиц, лишенных свободы, в статье 10 и положения о защите меньшинств в статье 27. В дополнение к статьям 2(1) и 3 о недопущении дискриминации (которые повторяются в МПЭСКП) в статье 26 обеспечивается равенство перед законом и право без всякой дискриминации на равную защиту закона, действующего в соответствующем государстве. Кроме того, как и в Конвенции CEDAW, в статье 2 предусматривается право на эффективное средство правовой защиты в случае нарушений прав, закреплен-

³²https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml

ных в Пакте, включая создание независимой и беспристрастной инстанции, в которую можно обратиться с предполагаемыми сообщениями о таких нарушениях.

В Пакте приводится также длинный перечень ключевых гражданских и политических прав и свобод. В статье 25 предусматривается гарантия политических прав: право свободно принимать участие в ведении государственных дел, в частности, посредством справедливых и периодических выборов.

В части IV Пакта содержится требование ко всем государствам регулярно представлять доклады в Комитет по правам человека, созданный для наблюдения за осуществлением положений Пакта.

Пакт дополняют два Факультативных протокола, позволяющие государствам принять на себя дополнительные обязательства. **Первый Факультативный протокол**, принятый в 1966 году, предусматривает право подачи индивидуальной петиции в Комитет по правам человека; **второй Факультативный протокол**, принятый в 1989 году, направлен на отмену смертной казни.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 год).³³

Ключевые экономические, социальные и культурные права, провозглашенные МПЭСКП:

Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пакт (1966 йил)



³³ https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, как и **Международный пакт о гражданских и политических правах**, со значительной степенью детализации развивает соответствующие права **Всеобщей декларации прав человека** с указанием необходимых мер для их полного осуществ-



вления. Так, например, в разделе о праве на образование МПЭ-СКП основывается на формулировках ВДПЧ, однако посвящает две статьи (статьи 13 и 14) его различным аспектам, предусматривая обязательство обеспечить обязательное и бесплатное начальное образование, и принятие мер, направленных на постепенное введение бесплатного среднего и высшего образования. Статье по праву на охрану здоровья, которое в ВДПЧ трактуется как один из аспектов права на достаточный жизненный уровень, в Пакте посвящена отдельная статья: в статье 12 признается право на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья и охватываются такие конкретные, связанные со здоровьем вопросы, как гигиена внешней среды и эпидемические и профессиональные болезни. Статья 6 о праве на труд дополнена статьей 7, в которой говорится о праве на справедливые и благоприятные условия труда, предусматривающие условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, одинаковую для всех возможность продвижения в работе и вознаграждение за праздничные дни.

Как и в отношении расовой дискриминации, в обоих Пактах содержатся общие положения о запрещении дискриминации по признаку пола. Однако в **Конвенции CEDAW** более подробно прорабатывается вопрос о том, что означает запрещение дискриминации по признаку пола с точки зрения равенства между женщинами и мужчинами. В ней затрагивается широкий круг программных и принципиальных аспектов этой конкретной проблемы.

Формат Конвенции основывается на **Международной Конвенции о ликвидации расовой дискриминации**, однако в ней содержится ряд новых моментов, отражающих изменения, произошедшие за 15 лет со времени её принятия. Подобно тому, как **Международная Конвенция о ликвидации расовой дискриминации** начинается с определения расовой дискриминации, **Кон-**

венция CEDAW начинается с определения дискриминации по признаку пола. В начальных статьях на государства налагаются обязательства, как **воздерживаться от дискриминации по признаку пола в своих действиях, так и принимать меры, направленные на достижение фактического, а также юридического равенства во всех сферах жизни, включая искоренение предрассудков, упразднение обычаев и другой практики в обществе, основанных на дискриминации.**

Для текста Конвенции характерен отказ от идеи равенства как тождественности мужчин и женщин. **Различие как таковое не интерпретируется как препятствие для равенства прав.** В соответствии с текстом Конвенции различие становится важным с политической точки зрения, когда оно выступает основанием нарушения прав – и это квалифицируется как дискриминация. Одно из основных понятий Конвенции раскрытие понятия «дискриминация в отношении женщин».

Статья 1. «Для целей настоящей Конвенции понятие **«дискриминация в отношении женщин»** означает любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление и сводит на нет признание, пользование или осуществление женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области».

Основными требованиями Конвенции «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» являются:

- *включить принцип равноправия женщин и мужчин в Конституции и добиваться его практической реализации;*
- *использовать специальные санкции, запрещающие дискриминацию в отношении женщин;*
- *изменить действующие законы, обычаи, практику, которые носят дискриминационный характер в отношении женщин;*
- *обеспечить равное для мужчин и женщин право пользоваться всеми экономическими, социальными, культурными, гражданскими и политическими правами.*

Конвенция стала одним из основных документов нового подхода к правам женщин.

Принципиальное значение для стран, ратифицировавших Конвенцию CEDAW, имеет статья 4, в которой провозглашается,

что принятые ими специальные меры, направленные на ускорение установления фактического равенства между мужчинами и женщинами, к числу которых относятся квоты, не считаются дискриминационным.

Рекомендуются специальные меры по охране материнства, которые «не считаются дискриминационными» (статья 4). Конвенция также подтверждает право женщин на репродуктивный выбор. В частности, это единственный договор о правах человека, в котором упоминается планирование семьи. Государства-участники обязаны включать рекомендации по планированию семьи в учебный процесс (статья 10 h) и разрабатывать семейные кодексы, которые будут гарантировать женщинам права **«свободно и ответственно решать вопрос о количестве детей и промежутках между их рождением, а также иметь доступ к информации, образованию и средствам, позволяющим им осуществлять эти права»** (статья 16 e), особенно доступ в детские учреждения, которые позволяют людям совмещать семейные обязанности с работой и участием в общественной жизни.

В статье 6 содержится прямое требование к государствам **пре-сечь все виды торговли женщинами и эксплуатации проституции женщин**, несмотря на то, что эти явления могут подразумеваться при запрещении рабства и принудительного труда и в других документах.

В статьях 7 и 8 подробно излагаются обязательства по обеспечению того, чтобы женщины на равных условиях с мужчинами **участвовали в общественной и политической жизни**.

Статьи 9 и 10 посвящены **равенству в отношении гражданства и образования**, а статьи 11, 12 и 13 – правам женщин в **области занятости, здравоохранения и других сферах экономической и социальной жизни**.

Статья 14, где общие принципы применяются в отношении конкретного явления, остается единственным положением договоров, в котором рассматриваются конкретные **проблемы женщин сельских районов**.

Статьи 15 и 16 касаются **прав на равенство перед законом и в сфере брака и семейных отношений**.

Третья общая направленность Конвенции направлена на расширение нашего понимания концепции прав человека, поскольку она официально признает влияние культуры и традиций на ограничение возможности женщин пользоваться своими основ-

ными правами. Эти силы принимают форму стереотипов, обычаев и норм, которые порождают множество юридических, политических и экономических ограничений на улучшение положения женщин. Отмечая эту взаимосвязь, в преамбуле Конвенции подчеркивается, что **«изменение традиционной роли мужчин, а также роли женщин в обществе и семье необходимо для достижения полного равенства мужчин и женщин»**.

Таким образом, государства-участники обязаны работать над изменением социальных и культурных моделей индивидуального поведения с целью устранения дискриминации во всех её формах и проявлениях.

Факультативный протокол к Конвенции CEDAW, вступивший в силу в 2000 году, наделяет Комитет компетенцией рассматривать индивидуальные сообщения и проводить расследования в отношении государств-участников, признавших компетенцию Комитета³⁴.

В части V Конвенции содержится требование ко всем государствам-участникам регулярно представлять доклады Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин, созданному в соответствии с Конвенцией для наблюдения за осуществлением положений Договора.

В 1988 г. **Комитет CEDAW принял Генеральную рекомендацию**, предложив правительствам **«Создать и/или усилить эффективные национальные механизмы, институты и процедуры на уровне Правительства, обладающие адекватными ресурсами, приверженностью и полномочиями»**, чтобы содействовать разработке новой политики в отношении женщин, ликвидации дискриминации и продвижению гендерного равенства.

На четвертой Всемирной конференции по положению женщин, которая состоялась в Пекине в 1995 году, всесторонний учет гендерной проблематики был закреплен в **Пекинской платформе действий** в качестве международно-признанной стратегии продвижения гендерного равенства.³⁵

Согласно Платформе действий, все заинтересованные стороны, участвующие в реализации политики и программ в области развития, в том числе учреждения ООН, государства-члены,

³⁴ К данному ФП Узбекистан не присоединился.

³⁵ Впервые идея о необходимости учета интересов женщин в деятельности ООН была отражена в «Найробийских перспективных стратегиях в области улучшения положения женщин», принятых на третьей Всемирной конференции по положению женщин в Найроби в 1985 г. [http://www.5wwc.org/conference background/ 1985_WCW.html](http://www.5wwc.org/conference/background/1985_WCW.html).

международные структуры, занимающиеся вопросами развития, и субъекты гражданского общества, должны принимать меры **«по обеспечению равного доступа женщин к директивным структурам и процессу принятия решений и их полного участия в них»**. В том же году Генеральная Ассамблея ООН приняла резолюцию, согласно которой учет гендерных аспектов принят в качестве стратегии в рамках всей системы ООН.³⁶

В рамках ООН определение учета гендерной проблематики было дано в 1997 г. в резолюции Экономического и Социального Совета ООН (ЭКОСОС):

*«Учет гендерной проблематики представляет собой процесс оценки возникающих для женщин и мужчин последствий любых планируемых мер, включая законодательство, политику или программы, во всех областях и на всех уровнях. Речь идет о стратегии, благодаря которой проблемы, встающие перед женщинами и мужчинами, и накопленный ими опыт должны стать одним из неотъемлемых направлений деятельности в процессе разработки, осуществления, контроля и оценки политики и программ во всех сферах политической, экономической и общественной жизни, с тем чтобы и женщины, и мужчины в равной степени пользовались плодами таких усилий и для неравенства не оставалось места. Конечная цель состоит в обеспечении равенства между женщинами и мужчинами».*³⁷

Таким образом, **гендерное равенство** – это комплексная и долгосрочная цель в области развития, а учет гендерной проблематики представляет собой метод, состоящий из стратегических подходов для конкретного контекста, а также технических и институциональных процессов, предназначенных для достижения этой цели.

Учет гендерной проблематики подразумевает включение элементов гендерного равенства в деятельность национальных государственных и частных учреждений, в политику на общегосударственном и местном уровне, а также в процессы предоставления услуг и реализации программ в конкретных сферах. В долгосрочной перспективе этот подход направлен на трансформацию соци-

³⁶ Резолюция 50/203 Генеральной Ассамблеи ООН «Последующая деятельность по итогам четвертой Всемирной конференции по положению женщин и всестороннее осуществление Пекинской декларации и Платформы действий», 1995. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20R.pdf>

³⁷ Резолюция ЭКОСОС A/52/3, Глава IV, пункт А «Учет гендерной проблематики во всех стратегиях и программах системы Организации Объединенных Наций» (1997). [http://www.un.org/ru/documents/ods.asp?m=A/52/3/REV.1\(SUPP\)](http://www.un.org/ru/documents/ods.asp?m=A/52/3/REV.1(SUPP)).

альных институтов и практики, основанных на дискриминации, с пониманием того, что дискриминация может присутствовать – явно или завуалированно – в самых разных законах, культурных нормах и местных обычаях, которые, например, ограничивают доступ женщин к правам собственности или к общественному пространству.



Согласно Цели 3 (Расширение прав и возможностей женщин) из Декларации тысячелетия, ООН призывает государства-члены разработать рамки для учета гендерной проблематики на уровне и правительства, и парламента. В принятой ООН «Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» вновь подтверждается установка на достижение гендерного равенства и учет гендерных аспектов, а также поддерживается ряд целей, в том числе **Цель 5 (обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек)**. В Повестке дня говорится:

«Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин и девочек внесут решающий вклад в продвижение к достижению всех целей и задач. ... Женщины и девочки должны пользоваться равным доступом к качественному образованию, экономическим ресурсам и возможностям участия в политической жизни, а также иметь равные с мужчинами и мальчиками возможности в плане занятости, выступления в роли лидера и принятия решений на всех уровнях. ... Все формы дискриминации и насилия в отношении женщин и

*девочек будут ликвидированы, в том числе с участием мужчин и мальчиков. Большое значение при осуществлении Повестки дня имеет систематический учет гендерных аспектов».*³⁸

Европейский союз одобрил учет гендерной проблематики в качестве главной стратегии, направленной на достижение гендерного равенства, и начал поддерживать рассмотрение вопроса о гендерном равенстве во всех стратегических сферах. Согласно подписанному в 1999 г. Амстердамскому договору, одной из основополагающих задач Европейского союза является **продвижение равенства между мужчинами и женщинами, и искоренение дискриминации по гендерному признаку**. В последующие годы был издан ряд дополнительных директив, касающихся вопросов гендерного равенства, и в 2006 г. эти директивы были объединены в так называемую **«Пересмотренную директиву о гендерном равенстве»**.³⁹ ЕС оказывает положительное влияние на разработку политики в области гендерного равенства не только в государствах-членах, но и в других европейских странах, от которых требуется работа по сближению с принятыми в ЕС нормами в силу их статуса кандидата на вступление в ЕС или же других отношений с этой организацией, связанных с предоставлением помощи.

В **Плане действий ОБСЕ по поддержке гендерного равенства** 2004 года признается непосредственная связь между равноправием женщин и мужчин и **«обеспечением мира, устойчивой демократии, экономического развития, а следовательно – безопасности и стабильности в регионе ОБСЕ»**. На сегодняшний день данный План действий является самым полным рамочным документом ОБСЕ, содержащим рекомендации в области гендерного равенства для институтов ОБСЕ и государств-участников. В нем подчеркивается необходимость **«дальнейшего развития и укрепления в ОБСЕ непрерывного и устойчивого процесса учета гендерной проблематики»**. В соответствии с Планом действий, Организация несет обязательство по обеспечению учета гендерных аспектов во всех своих программах и деятельности, а также

³⁸ Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» (2015), п. 20. http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=R.

³⁹ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation [Директива 2006/54/ЕС Европейского парламента и Совета о применении принципа равенства возможностей и равного обращения с мужчинами и женщинами в вопросах занятости и профессиональной деятельности, 5 июля 2006 г.]. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>.

по содействию достижению этой цели в рамках помощи, которую ОБСЕ оказывает государствам-участникам.⁴⁰

Подавляющее большинство государств-участников подписали и ратифицировали **Конвенцию CEDAW**, а также взяли на себя другие международные обязательства по защите и поощрению гендерного равенства. В национальных законодательствах обычно содержатся четкие положения о запрете дискриминации по гендерному признаку, однако декларации, содержащиеся в таких положениях, не превращаются автоматически в механизмы, которые могли бы обеспечить женщинам равные возможности для участия во всех видах общественной, политической и экономической деятельности на равных условиях с мужчинами. Таким образом, учет гендерного фактора в законодательстве играет важную роль в процессе содействия гендерному равенству и достижения этой конечной цели.

При этом, важно иметь в виду, что только в системе ООН на сегодняшний день принято около 100 документов, направленных на достижение гендерного равенства. Особенно важными вехами на пути становления международных норм по обеспечению равенства полов явились:



⁴⁰ Решение Совета Министров ОБСЕ № 14/04 «План действий ОБСЕ 2004 года по поддержке гендерного равенства», София, 7 декабря 2004 г. <http://www.osce.org/mc/23295>.

Международные конвенции и договоры могут предусматривать определенные обязанности. Государства, которые не только подписали, но и ратифицировали международные документы, **юридически обязаны соблюдать их положения**. К таким международным документам относятся:

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Конвенция CEDAW, 1979 г.) – конвенция по правам человека, соблюдение положений которой юридически обязательно для присоединившихся к ней государств.

Государства, присоединившиеся к **Пекинской декларации и платформе действий** (1995 г.), обязались «разрабатывать стратегии, призванные обеспечить условия, исключаящие повторную виктимизацию женщин – жертв насилия в результате применения законов, судебных и правоохранительных мер, не учитывающих гендерные факторы ...».



Всеобщая декларация прав человека (1948 г.), **Конвенция о защите прав человека и основных свобод** (1950 г.) установили запрет дискриминации по признаку полу. **Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах** и **Международный пакт о гражданских и политических правах** возложили на государства обязанность обеспечить равное для мужчин и женщин право пользования всеми экономическими, социальными, культурными, гражданскими и политическими правами.

На международном уровне внимание должно быть направлено в первую очередь на механизмы реализации, предусматриваемые договорами о защите прав человека.

Конвенция о ликвидации дискриминации в отношении женщин предусматривает механизм контроля за ее исполнением. От государств-участников требуется представлять в Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин **начальный и периодические доклады о работе, проделанной для достижения целей Конвенции.**

В 2017 – 2019 гг. в международные органы по правам человека направлены более 100 аналитических материалов, а также национальные доклады по выполнению международных пактов и конвенций, ратифицированных Республикой Узбекистан⁴¹:

- Общий базовый документ Республики Узбекистан по правам человека (2017 г.);
- Пятый периодический доклад по выполнению положений Конвенции против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания (2017 г.);
- Объединенные Десятый–Двенадцатый периодические доклады по выполнению положений Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации (2018 г.);
- Пятый периодический доклад по выполнению положений Международного пакта о гражданских и политических правах (2018 г.);
- Третий периодический доклад в рамках УПО (2019 г.);
- Пятый периодический доклад по выполнению положений Конвенции о правах ребенка и Вторые национальные доклады по выполнению факультативных протоколов к Конвенции о правах ребенка (2019);
- Третий периодический доклад по выполнению положений Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (2019 г.);
- Отчет о выполнении положений Пекинской декларации и Платформы действий в период после Четвертой всемирной конференции по положению женщин, в сфере осуществления гендерного равенства и обеспечения прав женщин за последние 5 лет (2019 г.).

⁴¹ Шестой периодический доклад Узбекистана согласно статье 18 Конвенции, подлежащий представлению в 2019 году, <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPrICAqhKb7yhsvglKm%2F71Q4iogAZSMgJYVs60KRy5crJ6kEiuyr%2BMf3k65w8fHWziLXrgn77L557FvqrDtuq92mm5V2mJ8OD9Y8scFuKd55wRTSQkEa4Grrc>

Типовые стратегии и практические меры по искоренению насилия в отношении женщин в области предупреждения преступности и уголовного правосудия (ООН) призывают государства проводить обзор, оценку и пересмотр своих уголовно-процессуальных норм с тем, чтобы «женщины, подвергшиеся насилию, имели возможность давать показания в ходе судебного разбирательства наравне с другими свидетелями, и были приняты меры, способствующие даче таких показаний и защите неприкосновенности частной жизни».

Резолюция Совета безопасности ООН № 1325 (2000 г.) призывает государства к необходимости «уважения в полной мере международного гуманитарного права и норм в области прав человека, которые защищают права женщин и девочек», а также «принимать специальные меры для защиты женщин и девочек от обусловленного половой принадлежностью насилия».

Решения международных судов, которые играют роль вспомогательного средства для определения норм международного обычного права, также свидетельствуют о таком развитии концепции недопустимости гендерного насилия в отношении женщин.⁴²

Понятие ответственности государства за нарушения прав человека в последние годы значительно расширилось и теперь включает не только нарушения прав человека самим государством или его ведомствами, но также и злоупотребления со стороны частных субъектов. Государства несут **позитивную обязанность за предупреждение, расследование преступлений, связанных с гендерным насилием и дискриминацией, и за вынесение наказаний за них. Государство, которое не может с должным тщанием предупредить, расследовать или вынести наказание за злоупотребления, включая дискриминацию и насилие на гендерной почве, бытовое насилие и торговлю людьми, подлежит ответственности в рамках международного законодательства по правам человека.**

Термин «гендерное насилие» также укрепляет понимание того, что насилие – это проблема общественная, а не личная, и

⁴² (см. A/71/10, Глава V, раздел C, вывод 13). В качестве примеров можно привести решение Европейского суда по правам человека по делу *Opuz v. Turkey* (application No 33401/02) от 9 июня 2009 года, при вынесении которого Суд руководствовался соображениями о том, что он называет «эволюцией норм и принципов международного права» (пункт 164) на основе ряда международных и сопоставимых материалов по вопросам насилия в отношении женщин; и решение Межамериканского суда по правам человека по делу *González et al. ("Cotton Field") v. Mexico* от 16 ноября 2009 года.

что ее решение требует принятия комплексных мер, а не только мер, связанных с конкретными событиями, отдельными правонарушителями и жертвами насилия или лицами, пережившими насилие.

К числу оснований, позволяющих признать должное соблюдение данным государством своих обязательств в отношении проявлений дискриминации и насилия на гендерной почве (НГП), относятся:

- Ратификация международных документов по правам человека;
- Конституционные гарантии гендерного равенства;
- Наличие национального законодательства и (или) административных санкций, предусматривающих выплату компенсации жертвам НГП;
- Нормативные документы или планы действий по борьбе с НГП;
- Учет гендерных аспектов системой правосудия и правоохранительными органами;
- Доступность и наличие услуг поддержки;
- Осуществление мер, предусматривающих повышение осведомленности, и гендерную экспертизу нормативных документов;
- Сбор данных и статистической информации по НГП.

Основные конвенции ООН по правам человека, ратифицированные Республикой Узбекистан⁴³



Кроме того, Узбекистан является участником ряда конвенций Международной Организации Труда. Основными конвенциями МОТ в области равноправия мужчин и женщин сегодня являются: Конвенция N 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд

154

равной ценности 1953 г.; Конвенция N 111 о дискриминации в области труда и занятий 1960 г.; Конвенция N 156 о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями 1983 г.

⁴³ <http://indicators.ohchr.org/> актуально по состоянию на 21.03.2021 г.

Конвенции и рекомендации МОТ отличаются от Конвенций и Деклараций ООН. Предмет конвенций и рекомендаций МОТ ограничен рамками компетенций данной организации – вопросами трудовых отношений, в том числе труда женщин. Страны, ратифицировавшие данные документы, не берут на себя обязательств совершения конкретных действий в рамках конвенций и рекомендаций, их невыполнение не несет в себе международно-правовой ответственности. Они обязуются придерживаться той политики, которая содержится в этих документах, постепенно реализуя рекомендации пожелания МОТ по определенным вопросам, путем издания соответствующих законов.

После Конвенции ООН особая роль в развитии международной политики защиты прав женщин принадлежит **Найробийским перспективным стратегиям в области улучшения положения женщин до 2000 года (1985г.)**, которые и определили основные **направления деятельности по улучшению ситуации с правами женщин**, исходя из более глубокого понимания самого равенства. В Найробийских перспективных стратегиях отмечается, что равенство де-юре носит ограниченный характер. **Подлинное равенство – де-факто предполагает равенство прав, обязанностей и возможностей для женщин. Найробийские стратегии определяют пути, способы и механизмы достижения гендерного равенства практически во всех сферах жизни, учитывая при этом различия между женщинами по расовой и этнической принадлежности, и социальному статусу.**

Принятые на IV Всемирной конференции по положению женщин (Пекин 1995) документы и последующие материалы, а также стратегии, разрабатываемые в рамках программы «**Пекин+5**», «**Пекин+10**», означают постепенный переход от акцентирования необходимости улучшения положения женщин и преодоления дискриминации к идее гендерного равенства. В Пекинской декларации обозначаются проблемные области в реальном положении женщин и описываются самые общие политические, социальные и экономические стратегии улучшения ситуации.

Другой документ – **Пекинская платформа действий**, оценивая равноправие женщин и мужчин, как один из аспектов прав человека и условие обеспечения социальной справедливости, «**представляет собой повестку дня для расширения возможностей женщин**». Делая акцент на равенстве, Платформа, одна-

ко не трактует его как схожесть или тождественность женщин с мужчинами. Различия признаются существующими, но понимаются не как биологическая предопределенность, а как следствие социально детерминированных ролей каждого из полов. В тексте Платформы постепенно совершается **переход от понятия «равноправие женщин с мужчинами» к понятию «гендерного равенства»**.

Институциональные механизмы и субъекты реализации гендерного подхода⁴⁴, определенные в Пекинской платформе действий (ППД):

возложение ответственности за вопросы улучшения положения женщин и достижение гендерного равенства на должностное лицо в правительстве максимально высокого уровня; во многих случаях это мог бы быть *уровень министра-члена кабинета;*

наличие такого лица или органа не освобождает другие государственные структуры, отраслевые министерства и ведомства от необходимости внедрения комплексного гендерного подхода;

органы государственного управления и местного самоуправления в регионах также являются частью механизма с четко определенными мандатами и полномочиями;

законодательные органы (парламенты), выполняющие в рамках своих контрольных функций обязательства по созданию системы регулярных отчетов правительства о прогрессе по гендерным вопросам и принимающие законы для улучшения положения и корректировки политического курса;

исследователи и гендерные эксперты, в том числе из академического сектора, обеспечивающие проведение гендерного анализа и формулирование рекомендаций для принятия политических решений и корректировки государственных программ;

неправительственные организации и лоббистские группы, оказывающие влияние на политический процесс;

средства массовой информации;

международные организации и институты.

Одним из последних общественных договоров глобального масштаба является «**Декларация тысячелетия**», принятая 8 сентября 2000 г. на Генеральной ассамблее ООН, который направлен на улучшение качества жизни людей. Узбекистан наряду с другими 189 государствами мира присоединился к **Декларации тыся-**

⁴⁴ Четвертая всемирная конференция по положению женщин. Платформа действий. Пакет информационных материалов по пятилетнему обзору выполнения ППД. – С.72 – 77.

челетия, подписанной в 2000 году, и определил свои **Национальные цели и задачи в области устойчивого развития.**

Национальные цели и задачи представлены таким образом:

- Сокращение малообеспеченности и неполноценного питания;
- Повышение качества образования в начальных и средних школах;
- Поощрение равенства женщин и мужчин и расширение прав и возможностей женщин;
- Сокращение детской смертности;
- Улучшение материнского здоровья;
- Борьба с ВИЧ/СПИДом, туберкулезом и малярией;
- Обеспечение экологической устойчивости;
- Узбекистан и глобальное партнерство в целях развития.

Выполняя свои обязательства по представлению докладов в соответствии с договорами, государства проводят оценку для определения того, насколько эффективно права человека соблюдаются в их стране. Процесс сбора информации о соблюдении прав человека на национальном уровне является важным инструментом, помогающим правительствам планировать и реализовывать программы развития, основанные на правах человека.

Чем занимаются договорные органы?

Договорные органы выполняют ряд функций по наблюдению за тем, как осуществляется соблюдение договоров государствами-участниками. Все договорные органы уполномочены получать и рассматривать регулярно представляемые государствами-участниками доклады с подробным изложением выполнения договорных положений в соответствующих странах. Они выпускают **руководящие принципы** для оказания государствам помощи в подготовке их докладов, разрабатывают **замечания общего порядка**, в которых толкуются положения договоров, и организуют **обсуждения по темам, связанным и с договорами**. Некоторые, хотя и не все, договорные органы осуществляют также ряд дополнительных функций, направленных на обеспечение более эффективного осуществления договоров государствами-участниками. Некоторые договорные органы могут **рассматривать жалобы или сообщения отдельных лиц с утверждениями о нарушениях их прав** каким-либо государством-участником, если соответствующее государство согласилось на эту процедуру. Некоторые могут также **проводить расследования**.

В **Общей рекомендации № 35 о гендерном насилии в отношении женщин**, предназначенной для обновления общей рекомендации № 19, КЛДЖ отметил:

*«Во многих государствах законодательство в области борьбы с гендерным насилием в отношении женщин либо не отвечает соответствующим стандартам, либо неэффективно, либо вовсе отсутствует. Ослабление правовых и политических механизмов, созданных в целях ликвидации гендерного насилия и дискриминации по признаку пола, зачастую оправдывается соображениями, связанными с традициями, культурой, религией или идеологией фундаментализма, и **значительное сокращение государственного финансирования этих механизмов** (которое зачастую сопряжено с так называемыми «мерами жесткой экономии», принимаемыми в периоды после финансово-экономических кризисов) в еще большей мере **подрывает способность государств принимать необходимые меры в этой области**. В контексте сужения демократического пространства и вызванной этим эрозии принципа верховенства права, все эти факторы способствуют повсеместному распространению явления гендерного насилия в отношении женщин и ведут к формированию культурной среды, в которой безнаказанность становится нормой».*⁴⁵

Многие государства параллельно занимаются процессами **представления докладов** согласно договорам, **разработкой национального плана действий в области прав человека и осуществлением национальных планов развития**. В результате увязывания этих процессов права человека ставятся во главу угла национального стратегического планирования, что гарантирует более эффективное выполнение стандартов в области прав человека на национальном уровне. Связанная с докладами процедура, охватывающая подготовку докладов, их международное рассмотрение и ответ государства на рекомендации договорного органа, может также стимулировать национальную дискуссию по правам человека в рамках гражданского общества и привлечь к обсуждению прав человека новых участников.

Указом Президента Республики Узбекистан № УП-6012 от 22.06.2020 г. «Об утверждении национальной стратегии Ре-

⁴⁵ ООН, КЛДЖ, 26 июля 2017 г. <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhslDcrOIUTvLRFDjh6%2FxlPWaeqJn4T68N1uqnZjLbtFuavNk4TIH7S3xDU4S7zlngqlbpD0ats8RlrbnaBJI3TWoqC9ZC0U1GVw3B2Tc7W3b>

спублики Узбекистан по правам человека»⁴⁶ предусмотрено, что в целях дальнейшего совершенствования механизма защиты прав и свобод человека, обеспечения исполнения **Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017 – 2021 годах**, а также эффективной и своевременной реализации задач, определенных в Послании Президента Республики Узбекистан Олий Мажлису от 24 января 2020 года, одними из основных направлений деятельности государственных органов и организаций Республики Узбекистан, ответственных за выполнение норм международных договоров по правам человека, определено:

- *обеспечение безусловного выполнения национальных планов действий («дорожных карт»), направленных на реализацию рекомендаций международных организаций по защите прав человека;*
- *выявление, анализ, а также устранение причин и условий, препятствующих выполнению рекомендаций уставных органов и договорных комитетов по правам человека ООН, путем разработки и реализации мер, направленных на совершенствование законодательства и правоприменительной практики;*
- *осуществление эффективного сотрудничества с общественной палатой при Президенте Республики Узбекистан и институтами гражданского общества в области выполнения международных обязательств Республики Узбекистан по правам человека.*

Указом утверждено **Положение о порядке взаимодействия государственных органов Республики Узбекистан по рассмотрению сообщений и решений уставных органов и договорных комитетов по правам человека Организации Объединенных Наций.**

Положение определяет порядок взаимодействия государственных органов Республики Узбекистан по рассмотрению сообщений и решений уставных органов и договорных комитетов по правам человека Организации Объединенных Наций – органов ООН, полномочия которых по контролю за выполнением международных договоров по правам человека признаны Республикой Узбекистан;

⁴⁶<https://lex.uz/ru/docs/4872357>

Установлен следующий порядок взаимодействия с уставными органами и договорными комитетами по правам человека ООН:

Сообщение, поступившее в Министерство иностранных дел Республики Узбекистан в течение десяти рабочих дней, направляется в Национальный центр Республики Узбекистан по правам человека (НЦПЧ) и Министерство юстиции Республики Узбекистан.

Общий срок, начиная со дня поступления сообщения в Министерство иностранных дел до направления официальной позиции Республики Узбекистан в уставные органы и договорные комитеты по правам человека ООН, не должен превышать двух месяцев.

НЦПЧ, исходя из содержания сообщения в течение пяти рабочих дней направляет запросы в соответствующие государственные органы с целью формирования рабочей группы для рассмотрения сообщения.

Государственные органы при рассмотрении сообщений определяют ответственных лиц для обеспечения взаимодействия с НЦПЧ и в течение трех рабочих дней представляют кандидатов для включения в состав рабочей группы.

НЦПЧ совместно с Министерством юстиции в течение пяти рабочих дней формирует рабочую группу для изучения соответствия сообщения критериям приемлемости и устанавливает срок представления обоснованного ответа Республики Узбекистан.

Общая координация деятельности рабочей группы осуществляется НЦПЧ.

НЦПЧ имеет право запрашивать от соответствующих государственных органов дополнительную необходимую информацию по критериям приемлемости сообщения.

Соответствующие государственные органы в сроки, установленные НЦПЧ (до пятнадцати рабочих дней), направляют обоснованные ответы о приемлемости, либо неприемлемости соответствующего сообщения на предмет соответствия критериям, установленным в процедурах уставных органов и договорных комитетов по правам человека ООН.

Критерии приемлемости сообщения, установленные в процедурах уставных органов и договорных комитетов по правам человека ООН, включают в себя:

а) использование заявителем имеющихся национальных средств правовой защиты, в том числе судебной;

б) происшествие факта нарушения прав человека, указываемого заявителем в качестве доказательства, после вступления в силу соответствующего международного договора для Республики Узбекистан;

в) сообщение не должно быть анонимным, а также должно быть направлено от имени лиц, находящихся под юрисдикцией Республики Узбекистан, являющейся участницей соответствующих международных договоров;

г) обоснованность страданий лица вследствие нарушения соответствующего международного договора на достаточном уровне (приведение подтверждающих доказательств, приложение соответствующих документов);

д) исключение повторного обращения по одному и тому же делу (жалоба признается неприемлемой, если ранее договорным комитетом по правам человека ООН уже выносилось решение об отсутствии факта нарушения прав человека по данному обращению);

е) сообщение не подлежит рассмотрению согласно другой международной процедуре решения вопросов.

Рабочая группа рассматривает материалы, поступившие из государственных органов в установленные сроки и готовит обоснованный ответ Республики Узбекистан. Ответ о приемлемости сообщения направляется НЦПЧ в МИД для дальнейшего перенаправления в свою очередь уставным органам и договорным комитетам по правам человека ООН. В случае отклонения сообщения в связи с его неприемлемостью обоснования указываются с приложением подтверждающих документов. В случае принятия уставными органами или договорными комитетами по правам человека ООН решения о неприемлемости сообщения деятельность рабочей группы прекращается.

В случае поступления запроса из уставных органов и договорных комитетов по правам человека ООН о предоставлении дополнительных документов и информации по вопросам приемлемости сообщений рабочая группа представляет ответ в течение одного месяца с даты поступления запроса в Министерство иностранных дел.

Общий срок представления государственной информации на доводы и основания, изложенные в сообщении, признанного приемлемым, не должен превышать шести месяцев, за исключением случаев, когда соответствующим процессуальным законо-

дательством установлены другие сроки. НЦПЧ в течение пяти рабочих дней анализирует сообщение, признанное приемлемым к рассмотрению, и исходя из его содержания определяет основной перечень вопросов для соответствующих государственных органов и направляет запросы о представлении информации на поставленные вопросы. Соответствующие государственные органы в течение пятнадцати рабочих дней представляют в НЦПЧ обоснованные доводы и подготовленную информацию по поставленным вопросам вместе с подтверждающими документами.

НЦПЧ с целью внесения ясности, при необходимости (недостаточность ответов, отсутствие подтверждающих документов), направляет дополнительные запросы. НЦПЧ совместно с Министерством юстиции в течение одного месяца обобщает информацию, полученную из государственных органов, и готовит проект ответа Республики Узбекистан.

Ответ Республики Узбекистан направляется НЦПЧ в Министерство иностранных дел для дальнейшего перенаправления в свою очередь в уставные органы и договорные комитеты по правам человека ООН.

НЦПЧ через МИД получает полный текст решения по соответствующему сообщению, принятому уставным органом и договорным комитетом по правам человека ООН, и размещает его на своем веб-сайте.

НЦПЧ ведет учет решений уставных органов и договорных комитетов по правам человека ООН в форме реестра. Решение, принятое уставными органами и договорными комитетами по правам человека ООН по соответствующему сообщению, в течение десяти дней, начиная с даты его поступления, направляется в НЦПЧ Министерством иностранных дел. НЦПЧ направляет решение уставных органов и договорных комитетов по правам человека ООН, принятое по соответствующему сообщению, в Верховный суд Республики Узбекистан для рассмотрения в судебном порядке. НЦПЧ имеет право запрашивать у соответствующих государственных органов информацию о принятых мерах по рассмотрению решений уставных органов и договорных комитетов по правам человека ООН. Информация о принятых или запланированных мерах направляется НЦПЧ в МИД для дальнейшего направления в свою очередь в уставные органы и договорные комитеты по правам человека ООН. Общий срок представления государственной информации о принятых мерах составляет пять

месяцев со дня поступления в МИД решения уставных органов и договорных комитетов по правам человека ООН по соответствующему сообщению. Размер выплаты (компенсации) по возмещению ущерба, определенного в решении уставного органа или договорного комитета по правам человека ООН, устанавливается в судебном порядке.

Ведение мониторинга поступивших сообщений, а также исполнения решений уставных органов и договорных комитетов по правам человека ООН осуществляется НЦПЧ.

Контрольные вопросы:

1. Какие основные международные документы повлияли на изменение статуса женщин в современном обществе?
2. Какие политические обязательства взял на себя Узбекистан в целях достижения гендерного равенства?
3. Как должен быть выстроен национальный механизм по улучшению положения женщин и гендерному равенству, какие его первоочередные задачи?

ГЛАВА III

1. СУЩНОСТЬ ЗАКОНА РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН «О ГАРАНТИЯХ РАВНЫХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН»

Положения Статьи 1 **Всеобщей декларации прав человека** (1948 г.) отражены в нашей **Конституции** (Статьи 18 и 46) и она гласит: *«Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах. Они наделены разумом и совестью, и должны поступать в отношении друг друга в духе братства».*

В целях последовательной реализации Целей устойчивого развития Глобальной повестки дня ООН Кабинет Министров Республики Узбекистан принял постановление **«О мерах по реализации национальных целей и задач в области устойчивого развития на период до 2030 года».**

В рамках реализации Пятой цели в области Устойчивого развития Узбекистан разработал девять задач по **«Обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей всех женщин».** В соответствии с целями Пятой цели (гендерное равенство) к 2030 году будут приняты меры по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, обеспечению всестороннего и эффективного участия женщин и равных для них возможностей для лидерства на всех уровнях принятия решений в политической, экономической и социальной жизни.

Следуя рекомендациям Комитета ООН по правам человека, 2 сентября 2019 года в Узбекистане был принят Закон **«О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин».** Данный Закон разработан в соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан от 7 марта 2019 года № ПП-4235 **«О мерах по дальнейшему усилению гарантий трудовых прав и поддержке предпринимательской деятельности женщин».**

Целью настоящего Закона является регулирование отношений в области обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин. Закон состоит из 6 глав и 32 статей.

Гендер. Это социальный аспект отношений между мужчинами и женщинами, который проявляется во всех сферах жизнедеятельности общества, включая политику, экономику, право, идеологию и культуру, образование и науку.

Гендерная статистика. Гендерная статистика охватывает указанные отдельно для каждого пола данные о положении женщин и мужчин во всех сферах общества и освещает гендерные проблемы и отношения в обществе.

Законом на органы государственной статистики возложена обязанность на основе гендерных показателей собирать, обрабатывать, хранить, анализировать и публиковать статистическую информацию, отражающую положение женщин и мужчин во всех сферах жизни общества.

Гендерные показатели могут формироваться на основании данных органов управления, органов государственного и хозяйственного управления, государственной статистики, наблюдений местных исполнительных органов, статистических данных негосударственных некоммерческих организаций.

Гендерная статистика,⁴⁷ которая ведется Государственным комитетом Республики Узбекистан по статистике, состоит из минимальных гендерных показателей, рекомендованных Статистическим комитетом ООН.

Введено в практику регулярное издание статистических сборников «**Женщины и мужчины в Узбекистане**», на официальном сайте Государственного комитета по статистике www.stat.uz открыт раздел gender.stat.uz, налажена система обучения представителей государственных органов и ННО по вопросам сбора и анализа гендерной статистики с участием международных экспертов.

Ведение учета участия женщин в органах управления включено Государственным комитетом по статистике в статистические отчеты за 2020 год (форма отчетности 1-КБ).⁴⁸

⁴⁷<https://gender.stat.uz/uz/>

⁴⁸ Постановление Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике от 09.02.2021 «Об утверждении форм государственной статистической отчетности на 2021 год» (зарегистрировано в Министерстве юстиции 11.02.2021 под № 3286)

Прямая дискриминация по признаку пола. Любое различие, направленное на непризнание за женщинами и мужчинами их прав и свобод, в том числе дискриминация по причине семейного положения, беременности, семейных обязанностей, а также сексуальное домогательство, разная оплата за равный труд и квалификацию, является прямой дискриминацией по признаку пола. Например, отказ от приема на работу женщины или прекращение с ней трудового договора во время беременности являются случаями прямой дискриминации.

Косвенная дискриминация по признаку пола. Создание ситуации, положения или критериев, ставящих лиц одного пола в менее благоприятное положение по сравнению с лицами другого пола, в том числе пропаганда гендерного неравенства через средства массовой информации, образование, культуру, установление условий или требований, которые могут повлечь негативные последствия для лиц определенного пола, являются косвенной дискриминацией по признаку пола. Хотя косвенная дискриминация более распространена в обществе, чем прямая дискриминация, такую ситуацию трудно определить. Отказ принимать детей в возрасте до трех лет в дошкольные образовательные учреждения является видом косвенной дискриминации в отношении женщин. В соответствии с законодательством Узбекистана оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком составляет два года, и вышеуказанное ограничение косвенно ограничивает право женщин на работу и учебу.

Случаи, не относящиеся к дискриминации по признаку пола. Меры, определяемые физиологическими характеристиками, не считаются дискриминацией по признаку пола. Они включают:

- роды и кормление грудью;
- призыв на срочную воинскую службу;
- принятие временных специальных мер по обеспечению реализации гендерной политики;
- особенности сохранения репродуктивного здоровья в охране труда (сокращенный рабочий день, перерывы на кормление и др.);
- предоставление рекомендаций по профессиональной квалификации, исходя из того, что обязанности могут выполнять только лица определенного пола;
- установление различий в регулировании порядка и условий содержания под стражей, мест исполнения приговоров и других мер правового воздействия;

- позитивные меры, направленные на укрепление социального статуса женщин в обществе, обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

Временные специальные меры по обеспечению реализации гендерной политики включают меры правового, организационного и институционального характера, принимаемые государственными органами для решения проблемы гендерного неравенства. Временные специальные меры по обеспечению реализации гендерной политики определяются Кабинетом Министров Республики Узбекистан (статья 12).

В качестве специальных мер, принятых в области гендерного равенства, можно отметить следующее:

- Начиная с 2020/2021 учебного года, в дополнение к государственному гранту на очное обучение в бакалавриате, для женщин, имеющих соответствующие рекомендации, был выделен дополнительный 4-процентный государственный грант.
- 8 января 2021 года Кабинет Министров Республики Узбекистан утвердил временный порядок системного решения проблем женщин, нуждающихся в социальной поддержке, и их социальной поддержки путем введения «Женской тетради».

Государственное управление в области гендерного равенства осуществляется Кабинетом Министров Республики Узбекистан, Комиссией по вопросам обеспечения гендерного равенства Республики Узбекистан, а также государственными органами в пределах своих полномочий (статья 10).

Полномочия Комиссии по вопросам обеспечения гендерного равенства, созданной в марте 2019 года, закреплены статьей 12 Закона. Комиссия ежегодно представляет в Олий Мажлис Республики Узбекистан информацию о состоянии дел в области гендерного равенства в Узбекистане.

Закон предусматривает назначение должностного лица, отвечающего за обеспечение гендерного равенства в государственных органах. Эта обязанность возлагается на одного из заместителей руководителя. Обязанности уполномоченного лица изложены в статье 14 Закона. Однако состояние исполнения этого вопроса государственными органами не было раскрыто в информации Комиссии по вопросам обеспечения гендерного равенства.

Разрешается применение временных специальных мер по обеспечению реализации гендерной политики на государственной

службе с учетом категорий должностей служащих, предусматривающих установление системы квотирования на замещение должностей служащими одного пола. Квота вводится как временная мера и может быть отменена по мере достижения сбалансированного представительства женщин и мужчин в государственных органах (статья 16). Также законом предусмотрена необходимость соблюдения равноправия женщин и мужчин при формировании кадрового резерва на должности руководителей государственных органов.

Законом закреплены равные права и возможности для женщин и мужчин в реализации своего избирательного права. При формировании состава Центральной избирательной комиссии Республики Узбекистан, областных, районных, городских, окружных и участковых избирательных комиссий по выборам и проведению референдумов обеспечиваются равные права и возможности для женщин и мужчин (статья 19).

Государство обеспечивает женщинам и мужчинам равные права и возможности в осуществлении предпринимательской деятельности (статья 20). Например, Постановлением Кабинета Министров № 2 от 8 января 2021 года **«О дополнительных мерах по социальной поддержке женщин»** в целях стимулирования женщин заниматься предпринимательской деятельностью предусматривается предоставлять кредиты на льготных условиях, внесенным в качестве временной меры в **«Женскую тетрадь»** и желающим заниматься предпринимательством.

Статьи 21 – 25 Закона закрепляют положение о гендерном равенстве в трудовых отношениях и семейной жизни.

Домашний труд не может быть основанием для дискриминации по признаку пола. Домашний труд осуществляется в равной степени женщинами и мужчинами (статья 25).

Государством гарантируется включение гендерной темы в различные образовательные программы и публикация учебной литературы, свободной от неверных представлений, основанных на идее превосходства одного из полов. Государство осуществляет регулярный мониторинг учебных программ и учебников на соответствие принципу недопустимости дискриминации по признаку пола. Отныне образовательные программы будут проходить экспертизу на предмет соответствия гендерному равенству. Основы обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин преподаются в образовательных программах

и на курсах повышения квалификации высших учебных заведений (статья 26).

В сфере медицинского образования государство гарантирует принятие инициатив, направленных на укрепление репродуктивного здоровья, предотвращение дискриминации по признаку пола, а также развитие научных исследований, учитывающих различия между женщинами и мужчинами (статья 27).

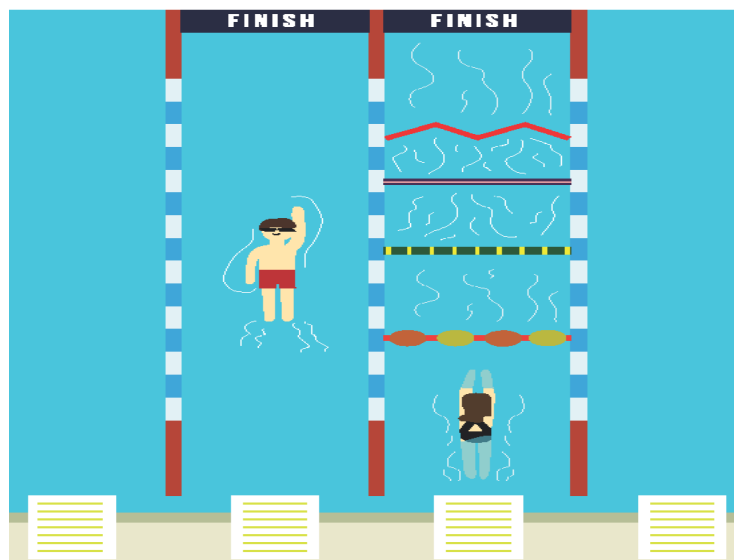
Суды рассматривают жалобы на дискриминацию по признаку пола. За рассмотрение таких обращений государственная пошлина не взимается. Плата за юридические услуги, оказываемые адвокатами в судопроизводстве по данной категории дел, может быть возмещена государством в порядке, установленном законодательством (статья 28).

2. АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА В ЖИЗНИ ГОСУДАРСТВА И ОБЩЕСТВА

В сфере управления.

В 2019 году женщины занимали 28 процентов руководящих должностей в мире, что почти столько же, сколько было в 1995 году. Только в 18 процентах предприятий, участвовавших в опросе, проведенном в 2020 году, женщины являлись генеральными директорами. Лишь в 7,4% или 37 корпорациях из списка Fortune 500 женщины занимали должности генерального директора. Хотя участие женщин в политической жизни во всем мире увеличилось вдвое, месту женщин в парламентах все еще предстоит преодолеть 25-процентный барьер. Хотя участие женщин в правительствах за последние 25 лет увеличилось в четыре раза, однако 22 процента не считаются достаточными для обеспечения гендерного равенства.

Хотя уровень прибыльности (рентабельности) частных компаний с высокой долей женщин на руководящих должностях является положительным, доля женщин на руководящих должностях в государственном и частном секторах остается низкой. По данным ООН, в то время как 28 процентов руководящих должностей



в 2019 году занимали женщины, в некоторых регионах, особенно в Северной Африке, Западной Азии, а также в Центральной Азии, эта доля едва достигла 13 процентов.

Женщины реже, чем мужчины, трудоустраиваются, а если и трудоустраиваются, то с меньшей вероятностью занимают руководящие должности.

Непредставленность женщин на руководящих должностях еще более заметна на более высоких уровнях принятия решений: 48% компаний, опрошенных Международной организацией труда (МОТ) в 2018 году, имели по крайней мере одну женщину в высшем руководстве, но только 31% имели женщин на высших руководящих должностях.

Сформировалась устойчивая практика, что, чем крупнее предприятие, тем ниже вероятность того, что в нём женщина будет генеральным директором: более 26 % малых предприятий, опрошенных МОТ в 2018 году (с занятостью от 2 до 100 работников), имели женщин-генеральных директоров по сравнению с 16 % крупных предприятий (с занятостью более 250 работников).

Ряд исследований показал, что более высокая доля женщин на руководящих должностях в частном секторе оказала положительное влияние, повысив доходность фондового рынка, и создав более высокую корпоративную прибыльность⁴⁹. Глобальный

⁴⁹ Credit Suisse AG, Research Institute, The CS Gender 3000: The Reward for Change, 2016; ILO, Women in Business and Management: The business case for change. – Geneva, 2019; Harvard Business

опрос предприятий, проведенный МОТ в 2018 году, подтвердил, что прибыль компаний растет в результате инициатив по гендерному разнообразию и равенству⁵⁰.

Согласно данным Индекса влияния женщин⁵¹, на сегодняшний день среди 193 стран-членов ООН 23 женщины находятся во главе Государства / Правительства. В данном рейтинге представлен и уровень министерских должностей, занимаемых женщинами в Узбекистане. Численность женщин на государственной гражданской службе Узбекистана остаётся невелика. По состоянию на начало 2021 года этот показатель равен 3% (180 место). Для сравнения, в Туркменистане – 4% (177 место), в Казахстане – 10% (157 место).

Агентством развития государственной службы для изучения проблем обеспечения гендерного равенства на госслужбе проведено онлайн-исследование (N=808). Из числа участников опроса 74,5% составили женщины, 25,5% – мужчины. Респонденты, осуществляющие служебную деятельность в госсекторе, составили 84,7%, а в частном секторе – 15,3%. По результатам опроса, большинством (52,4%) в качестве причины для женщин не поступать на государственную службу названо семейное положение (наличие маленьких детей, запрет супруга). Более трети опрошенных (34,3%) отметили, что их не устраивает режим рабочего времени и 32,7% указали дискриминацию по признаку пола при продвижении по службе. При этом, варианты «чрезмерный объем работы» и «низкая заработная плата» набрали – 22,4% и 19,9% соответственно.

В связи с тем, что 49% населения страны составляют женщины, около 64% из них моложе 30 лет, в последние годы в этом направлении проводится особая государственная политика. В нашей стране осуществлен ряд практических работ в таких направлениях, как обеспечение гендерного равенства и улучшение условий социальной жизни женщин, всесторонняя поддержка и развитие семьи, имплементация международных норм о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в национальном законодательстве, а также правовая культура женщин.

Если в прежнем составе нижней Законодательной палаты

Review, “Research: When Gender Diversity Makes Firms More Productive”; and McKinsey & Company, “Women in the Workplace 2019”. October 2019.

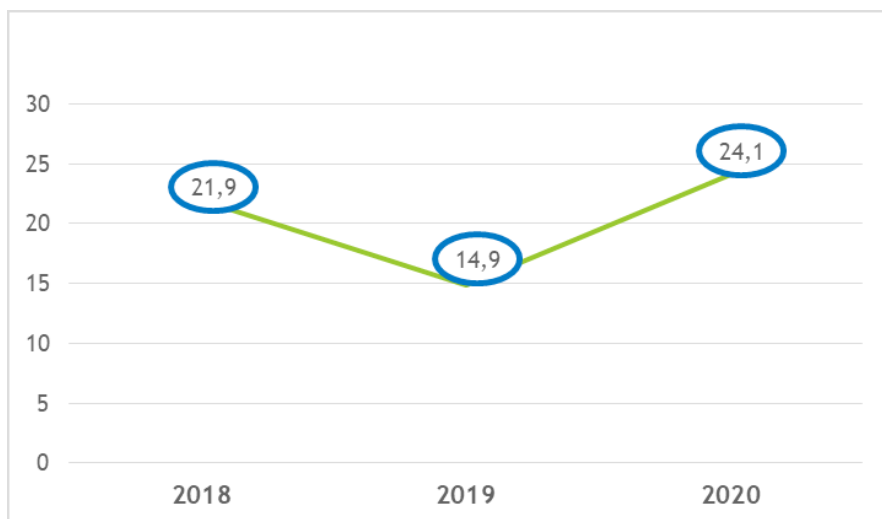
⁵⁰ ILO, Women in Business and Management: The business case for change. – Geneva, 2019.

⁵¹ Women’s Power Index. <https://www.cfr.org/article/womens-power-index>

Олий Мажлиса было всего 24 женщины (16 процентов), в результате соблюдения партиями гендерной квоты в размере 30 процентов от общего числа кандидатов, количество женщин в новом парламенте удвоилось до 48 женщин (32 процента).

Согласно гендерной статистике, которая ведется Государственным комитетом по статистике, участие женщин в управлении предприятиями и организациями в 2019 году составило 11,1% и снизилось на 0,6 пункта по сравнению с 2017 годом. Этот показатель относительно высок в Республике Каракалпакстан (15,1%) и Навоийской области (18,2) и ниже, чем в среднем по стране, в Кашкадарьинской (7,8) и Ферганской (8) областях.

Предприятия, учрежденные женщинами
в процентах



Гендерное равенство: от идеи к закону

В сотрудничестве с Азиатским банком развития к 2023 году в наблюдательных советах государственных предприятий будет внедрена практика гендерного равенства.⁵²

Сегодня в результате особого внимания, уделяемого повышению активности женщин в семье, обществе, особенно в общественной жизни, происходят большие изменения как в общественных отношениях, так и в законодательстве.

В Сенате Олий Мажлиса Республики Узбекистан функционирует **Комитет по вопросам женщин и гендерному равенству**, который призван имплементировать в национальное законо-

⁵² Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 166 от 19.03.2021 г.

дательство международные стандарты для обеспечения прав женщин и искоренения всех форм дискриминации. Кроме того, разработана и утверждена Стратегия достижения гендерного равенства к 2030 году.

По предложению Президента Республики Узбекистан Ш.Мирзиёева в июне 2019 года впервые в истории страны в Сенат Олий Мажлиса была избрана женщина – Танзила Норбаева. Впервые в Узбекистане Дильфуза Уралова была назначена хокимом Баевутского района Сырдарьинской области, а Садбархон Мамитова – хокимом Бостанского района Андижанской области.

1 октября 2020 года в Нью-Йорке Председатель Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан, председатель вновь созданной Комиссии по вопросам обеспечения гендерного равенства Т. Нарбаева приняла участие в Глобальном саммите, посвященном 25-летию четвертой Всемирной конференции по положению женщин.

Доля женщин в политических партиях составляет 44%, а количество женщин на руководящих должностях – 27%.

Хотя многие женщины в нашей стране преодолели гендерные барьеры и заняли свое место на рынке труда, они по-прежнему составляют меньшинство в управленческой и исполнительной ветвях власти. Продвижение женщин на более высокие должности будет продолжаться до тех пор, пока они не будут назначены на барьер «стеклянного потолка», то есть на должности, где принимаются решения, даже если они обладают достаточными знаниями и навыками.

Некоторые должности связаны с многочисленными служебными командировками, задержанием в офисе сверх установленного рабочего времени, а также срочным выполнением поручений в дополнение к возложенным обязанностям. Эти требования ставят женщин в невыгодное положение и вынуждают их отказаться от должности, так как они препятствуют выполнению семейных обязанностей.

В сфере образования.

В реализации права на образование во всем мире наблюдаются резкие гендерные различия. Несмотря на значительный прогресс в привлечении женщин к образованию, в общей сложности более 17 миллионов девочек в разных странах не могут посещать школу. По оценкам **Института статистики ЮНЕСКО (UIS)**, предпо-

лагается, что более двух третей из 750 миллионов неграмотных взрослых людей в мире составляют женщины.

Сегодня количество женщин, работающих в высших учебных заведениях, составляет 44%. В нашей стране проводится большая работа для получения образования женщинами. Постановлением Президента Республики Узбекистан от 12 июня 2020 года № ПП-4749 «О параметрах государственного заказа по приему на учебу в высшие образовательные учреждения Республики Узбекистан в 2020/2021 учебном году» предусмотрено увеличение уровня охвата молодежи высшим образованием до 25%. Также, начиная с 2020/2021 учебного года, особое внимание уделяется получению высшего образования женщинами и утверждены четырехпроцентные показатели приема на основе государственного гранта дополнительно к установленным общим показателям приема на основе государственного гранта (всего 940 мест). Для этого требуется рекомендация Министерства по поддержке махалли и семьи.

В результате мер, принятых за последние годы, охват женщин высшим образованием за последние пять лет увеличился на 7,2 пункта. Если в 2015 году разница в охвате женщин в сравнении с мужчинами составляла 3 пункта, то в 2019 году этот показатель резко уменьшился и составил 0,7 пунктов.⁵³

В большинстве высших учебных заведений с 2017 года восстановлена деятельность заочных отделений, которые дают молодым женщинам возможность получать высшее образование, не препятствуя уходу за детьми и выполнению других семейных обязанностей.

Принимаются меры по привлечению женщин в сферу естественных и технических наук посредством стимулирования женщин в области образования и науки, а также создания лабораторий STEM (наука, технология, инженерия, математика).

Несмотря на многочисленные реформы в сфере образования, если у женщин нет возможности получить образование или повысить свою квалификацию, уравнивание законов, затрагивающих предпринимательство и занятость, может мало что означать.

Проживание в отдаленных и горных районах, бедность, ранние браки и беременность, инвалидность, гендерное насилие и традиционно сложившееся отношение к роли и статусу жен-

⁵³ Официальный сайт Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике. <https://gender.stat.uz/uz/ii-group-uz/1305-63463463>

щин являются наиболее важными препятствиями, мешающими женщинам осуществлять свое законное право на получение ими образования и выгоды в полной мере. Неравенство в образовании, в человеческом капитале в более широком смысле и в уровне заработной платы также связано с негативными последствиями для государственной экономики.

В сфере занятости населения.

Женщины испытали беспрецедентную потерю рабочих мест во всем мире из-за пандемии. Еще до пандемии уровень экономической активности женщин и мужчин в мире снижался. Однако во всем мире вероятность участия женщин в рабочей силе ниже, чем у мужчин. В мире в 2020 году женщины составляли 38,8% от всех участников рабочей силы.⁵⁴

Как известно, женщины тратят больше времени, чем мужчины, на неоплачиваемую работу, такую, как уход за детьми и работа по дому. Пандемия Covid-19 еще больше увеличила этот разрыв. В настоящее время женщины тратят на неоплачиваемый труд на 15 часов в неделю больше, чем мужчины.⁵⁵ **Решающее значение для повышения уровня участия женщин в рабочей силе имеет политика поддержки семьи.**

Проведенные на предприятиях исследования показали, что мужчины обладают более высоким уровнем уверенности в себе, чем женщины, и чрезмерно уверены в том, что они способны выполнять поставленные задачи более качественно, чем женщины.⁵⁶ Это, в свою очередь, может способствовать тому, что женщины чувствуют себя дискриминированными и помешать им получить продвижение по службе.

В Узбекистане женщины составляют 45,7% от общего числа занятых в экономике, значительно возросла занятость женщин в сфере малого бизнеса и частного предпринимательства, и составила 35%.

Законодательной палатой Олий Мажлиса разработана новая редакция Трудового кодекса, еще более усиливающая гарантии прав женщин и мужчин. Особое внимание уделяется гарантиям трудовых прав женщин: в ст. 68 ТК усилены гарантии по трудо-

⁵⁴ Women in the Workforce – Global: Quick Take, 2021. <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-global/#easy-footnote-bottom-3-3720>

⁵⁵ Там же.

⁵⁶ Gender Inequality in Education. <https://genderstats.org/gender-inequality-in-education/>

устройству одиноких и многодетных родителей, имеющих детей до 14 лет и детей-инвалидов, выпускников колледжей и ВУЗов, в т.ч. девушек, жертв торговли людьми, особенно женщин. В ст. 84 ТК освобождены от прохождения испытательного срока при приеме на работу беременные женщины, женщины, имеющие детей до трех лет, выпускники колледжей, лицеев и ВУЗов.

Государство предоставляет дополнительные льготы женщинам, занимающимся предпринимательством, фермерством, сельским хозяйством, надомным трудом.

В 2020 году коммерческими банками были выделены кредиты на сумму 102 миллиарда сумов на проекты малого бизнеса для более чем 5 500 женщин.

Приняты соответствующие решения по выделению ежегодно кредитных ресурсов в размере 100 млрд. сумов на срок не менее 3 лет с льготным периодом 6 месяцев для налаживания предпринимательской деятельности женщин.

Участие женщин в отраслях экономики в процентах

	2016	2017	2018	2019
Республика Узбекистан	45,7	45,8	41,6	41,4
Из них:				
Сельское и лесное хозяйство и рыболовство	43,7	44,3	43,3	43,2
Промышленность	42,9	44,2	42,1	44,0
Строительство	5,8	5,8	5,8	6,2
Другие	55,1	54,6	47,0	46,6

Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан № 806 от 23.12.2020 года утверждено Положение «О порядке осуществления деятельности самозанятым лицом» и женщинам предоставляются широкие возможности для труда без отрыва от выполнения семейных забот, и эта деятельность засчитывается в трудовой стаж.

Доля (в процентах) от общего числа самозанятых (осуществляющих деятельность в неформальном секторе) в 2018 – 2020 годах приведена в таблице ниже.

	2018 год		2019 год		2020 год	
	жен- щины	муж- чины	жен- щины	муж- чины	жен- щины	муж- чины
Республика Узбекистан	65,8	58	53,7	41,6	40,8	31,7
Республика Каракалпакстан	69,2	58,3	56,9	35,8	45,3	26,1
Андижан	66,9	62,2	63,8	45,8	44,6	35,8
Бухара	63,9	54,6	52,1	33,1	39,3	26,7
Джизак	71,3	61,1	59,5	54,9	43,8	41,9
Кашкадарья	68,6	58,1	57,2	51,9	39,5	44
Навои	46,4	37,5	43,7	14,2	32,9	11,4
Наманган	72,1	68,5	65,5	55,6	52,1	38,7
Самарканд	70,9	64,2	62,5	50	45,8	36,8
Сурхандарья	69,3	63,4	56,5	59,7	43,4	44,2
Сырдарья	56,6	47,7	44,5	33,7	36,5	27,4
Ташкент	64,3	56,8	52,6	46,6	40,4	34,5
Фергана	67	61,2	60,1	43,8	49,5	32,9
Хорезм	66,7	60,1	58,6	44,1	46,2	30,2
г. Ташкент	37,1	29,2	17,9	13,4	11,3	13

Установление ограничений на занятие женщинами определенных профессий ограничивало им возможность трудиться в определенных видах деятельности (строительно-монтажные, горные работы и др.). Одним из практических результатов совместного постановления Министерства занятости и трудовых отношений и Министерства здравоохранения от 10 июня 2019 года стала отмена **Перечня «Работ с неблагоприятными условиями труда, на которых запрещено полное или частичное использование женского труда».**

Советом женщин Федерации профсоюзов Узбекистана и Женскими комиссиями региональных и отраслевых профсоюзов изучается обеспечение женщин, работающих на предприятиях, в организациях и учреждениях, специальной одеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты, лечебным и профилак-

тическим питанием, наличие в организациях санитарно-бытовых помещений, в частности, раздевалок, комнат для умывания и личной гигиены женщин, их оснащенность в соответствии с установленными нормами.

В семейных отношениях.

Семья является сложным социальным институтом, формирование внутрисемейных отношений и отношений между супругами в первую очередь определяется историческими традициями, национальной культурой, экономическими условиями и личностными качествами членов семьи. Основной целью семейного законодательства является установление правовых условий, максимально благоприятствующих укреплению семьи, закрепление принципа равенства супругов в семейных отношениях, а также обеспечение равных возможностей для реализации принадлежащих каждому из них прав и свобод.

Статья 2 Семейного кодекса устанавливает, что регулирование семейных отношений основывается на равенстве личных и имущественных прав мужа и жены, внутренние семейные вопросы решаются по взаимному согласию, воспитание детей в семье и другие вопросы семейной жизни решаются вместе мужем и женой. Однако в нашем обществе роль женщин в принятии важных семейных решений по-прежнему остается неравной с ролью мужчин. На практике это требование сталкивается с рядом трудностей и проблем. Кроме того, положение статьи 19 Семейного кодекса **«Супруги пользуются в семье равными правами и несут равные обязанности»** носит декларативный характер, и механизм его реализации не определен.

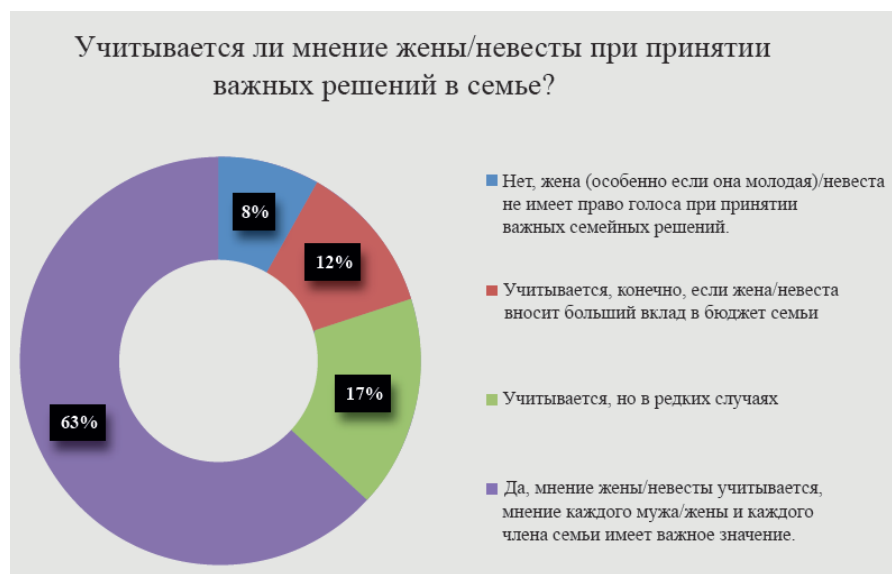
Статья 10 Семейного кодекса гласит, что осуществление членами семьи своих прав и исполнение ими своих обязанностей не должны нарушать права, свободы и законные интересы других членов семьи и иных граждан.

Сопоставление данных о женщинах, бизнесе и законодательстве с результатами развития показывает, что в странах, где женщины имеют более широкие экономические возможности, наблюдается более низкий уровень материнской смертности и более высокий уровень образования женщин. Эти позитивные результаты в области развития могут быть обусловлены, по крайней мере частично, улучшением экономических результатов, приносящих пользу женщинам, когда правовые условия более равны.

Все мы были свидетелями в нашем обществе случаев, когда определенные стереотипы возводились на уровень ценностей. Такая ситуация характерна для семейных отношений, неравномерное распределение домашних обязанностей (приготовление еды, уборка дома, обязанность невесты обслуживать членов семьи и др.), неучастие женщин в принятии важных решений и др.

Женщины тратят больше времени на работу по дому, чем мужчины. Согласно данным, установлено, что женщины тратят в среднем 5,27 часов в день на неоплачиваемый домашний труд, а мужчины – 2,15 часа.

По итогам опроса, объявленного в телеграм-канале Гендерной комиссии Республики Узбекистан «Нет насилию!» на тему «Учитывается ли мнение жены / невесты при принятии важных решений в семье?»⁵⁷, 63% респондентов (N = 351) выбрали вариант ответа «да, мнение жены/невесты принимается во внимание, в семье мнение каждого супруга и каждого члена семьи важно». Это означает, что 37% наших женщин исключены из этого процесса.



В целях поддержки женщин в 2018 – 2020 годах государство оплатило за счет средств Государственного целевого фонда поддержки женщин и семьи первоначальные взносы 3 тысячам 878

⁵⁷ <https://telegra.ph/Oilada-mu%D2%B3im-%D2%9Barorlarni-%D2%9Babul-%D2%9Bilishda-hotinkinning-fikri-inobatga-olinadimi%D0%8EROVNOMASI-YAKUNLARI-04-01>

женщинам, живущим в тяжелых жизненных условиях и нуждающимся в жилье.

Насилие в семье.

По данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), 35% женщин во всем мире в течение своей жизни подвергаются физическому или сексуальному насилию со стороны близкого партнера или другого человека. 38% убийств женщин в мире совершаются близкими партнерами-мужчинами.⁵⁸ ВОЗ подчеркивает, что насилие может отрицательно сказаться на физическом, психическом, половом и репродуктивном здоровье женщин и повысить риск заражения ВИЧ-инфекцией.

Насилие не только приводит к отрицательным последствиям в жизни и здоровье жертв и их семей, но и приводит к значительным социально-экономическим издержкам для общества. Некоторые страны теряют до 3,7 процента своего ВВП в результате гендерного насилия. Это вдвое больше, чем большинство правительств тратят на систему образования.⁵⁹

Законом Республики Узбекистан «О защите женщин от притеснения и насилия», принятым по непосредственной инициативе главы нашего государства 2 сентября 2019 года, был установлен механизм борьбы с этим злом и определена четкая государственная политика в этой области. Закон является основанием для защиты женщин посредством обязательного привлечения к ответственности не только за физическое и сексуальное насилие, но также за психологическое и экономическое насилие, оказания помощи потерпевшим от насилия, обеспечения их убежищем и создания «телефонов доверия».

Согласно отчету Генерального прокурора на четырнадцатом пленарном заседании Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан 23 апреля 2021 года, общая преступность в стране увеличилась на 34,7% по сравнению с предыдущим периодом, в том числе тяжкие и особо тяжкие преступления на 49 %, в том числе убийство на 13%, причинение тяжкого вреда здоровью на 13%, изнасилование на 27,7% и разбой на 18,5%. В некоторой степени на это повлияло введение в прошлом году усиленных карантинных мер.

⁵⁸ Насилие в отношении женщин. Интернет-ресурс: <http://www.who.int/ru/news-room/factsheets/detail/violence-against-women>.

⁵⁹ Работа, которую мы должны продолжить в Узбекистане и после завершения кампании против гендерного насилия. Интернет-ресурс: https://blogs.worldbank.org/ru/europeandcentralasia/beyond-campaign-amplifying-our-efforts-end-gender-based-violence-uzbekistan/?cid=SHR_BlogSiteTweetable_RU_EXT_via_worldbank.

Тот факт, что доля преступности в кругу семьи и быта в общем количестве преступлений велика, свидетельствует об актуальности проблемы.

Насилие, совершаемое в семье, отличается **своими особенностями** от проступков, совершаемых в общественных местах:

- насильник имеет полный контроль над жертвой, у жертвы нет возможности сбежать от насильника и оказаться в безопасности;
- насилие совершается с целью доминирования и контроля одного человека над другим;
- большинство членов семьи страдает от насилия;
- между насильником и жертвой существует эмоциональная связь.

Незаконные действия, совершаемые в семье, особенно сексуальное насилие, носят скрытый характер, и большинство жертв никогда не сообщают об этом в правоохранительные органы.

В исследовании, проведенном научно-исследовательским институтом «Махалла и семья» в 2020 году, на вопрос «Существует ли проблема домашнего насилия в нашей стране?», 73,3% респондентов ответили «да», 16,2% респондентов ответили «нет» и 10,5% ответили «затрудняюсь с ответом на вопрос». Ответ «затрудняюсь ответить» может указывать на то, что респонденты не хотят в этом признаваться или говорить об этом.

Дальнейшее усиление роли женщин в обществе в достижении гендерного равенства в нашей стране является залогом укрепления семьи, воспитания гармонично развитого молодого поколения и обеспечения стабильности общества.

3. РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

В Узбекистане проводится особая государственная политика по обеспечению гендерного равенства.

После принятия Закона «**О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин**» Кабинет Министров вместе с соответствующими органами государственного управления пересматривает свои нормативные правовые акты, противоречащие этому Закону.

За последние три года налажена системная работа по обеспечению гендерного равенства, принято около 20 нормативных правовых актов, направленных на защиту прав и интересов женщин, в том числе 2 закона, 1 Постановление и 4 Указа Президента, 13 постановлений Кабинета Министров. Была проведена инвентаризация законодательных актов на предмет соответствия стандартам в области трудовых и предпринимательских прав женщин.

В составе Олий Мажлиса Республики Узбекистан образован Комитет по вопросам женщин и гендерному равенству. Разработаны рекомендации по налаживанию деятельности органов Консультативного совета по гендерному равенству во всех министерствах и ведомствах, в трудовых коллективах созданы Консультативные советы.

В соответствии с Законом «**О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин**» установлены полномочия государственных органов в области обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

Отныне государственные органы в деятельности будут следить за недопущением дискриминации по признаку пола. А также, будут создавать условия для совместного выполнения женщинами и мужчинами своих профессиональных и семейных обязанностей.

С этой целью в каждом государственном органе определяется уполномоченное должностное лицо по вопросам обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

Решением Правительства при Министерстве юстиции Республики Узбекистан образован Национальный правовой информационный центр «Адолат». В целях обеспечения гендерного равенства в обществе, предотвращения притеснений и насилия в отношении женщин ведется работа по запуску проекта электронного юридического консультанта «Гендерная помощь» (в виде сайта, мобильного приложения).

Руководители государственных органов могут создавать консультативно-совещательные органы по вопросам обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин с участием представителей субъектов предпринимательства, а также органов самоуправления граждан, негосударственных некоммерческих организаций и других институтов гражданского общества.

На сегодняшний день в стране существуют около 9 700 негосударственных некоммерческих организаций, 377 из которых занимаются проблемами женщин и семьи. В государственных учреждениях и хозяйственных объединениях существует 34 088 первичных организаций по вопросам женщин.

В Республике Каракалпакстан, областях, городе Ташкент, а также в районах (городах) функционируют Женские общественные советы и «Клуб неправительственных некоммерческих организаций».

Согласно Закону Республики Узбекистан «**О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин**» данные органы самоуправления граждан, неправительственных некоммерческих организаций и других институтов гражданского общества могут быть использованы при формировании гендерных индикаторов.

Узбекистаном приняты во внимание рекомендации международных организаций⁶⁰ по разработке долгосрочного **Национального плана действий** (Национальный план), направленного на создание равных прав и возможностей для женщин и мужчин и предотвращение насилия, и 28 мая 2021 года принята **Стратегия достижения гендерного равенства в Республики Узбекистан до 2030 года**. Широкое привлечение к участию негосударственных некоммерческих организаций в процессе разработки и реализации межотраслевого национального плана действий является

⁶⁰ Всемирная организация здравоохранения. Насилие и его влияние на здоровье. Доклад о ситуации в мире, 2002. https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/Ch_9RU.pdf

ключевым фактором в проведении единой государственной политики в этой сфере и достижении значительных результатов.

Определена ответственность Комиссии по вопросам обеспечения гендерного равенства Республики Узбекистан по сотрудничеству с негосударственными некоммерческими организациями за подготовку ежегодных информационно-аналитических комментариев по реформам, проводимым в рамках Гендерной стратегии. Кроме того, определено, что Комиссии будут проводить мониторинг реализации гендерной стратегии, оперативного рассмотрения и решения проблемных вопросов, препятствующих развитию отрасли, с привлечением негосударственных некоммерческих организаций. Объявляются гранты среди неправительственных некоммерческих организаций для помощи в профессиональном обучении женщин и обеспечении их занятости.

Предусмотрено выделение Совету Федерации профсоюзов Республики Узбекистан достаточных средств для поддержки малообеспеченных женщин.

23 декабря 2020 года Кенгаши (Советы) Палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан приняли совместное постановление **«О совершенствовании деятельности Общественного Фонда по поддержке негосударственных некоммерческих организаций и других институтов гражданского общества при Олий Мажлисе Республики Узбекистан»**.

ПОЛНОМОЧИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ И НЕПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫХ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАВНЫХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН

Кабинет Министров	Комиссия по вопросам обеспечения гендерного равенства	Государственные органы	Уполномоченное лицо в государственных органах	Негосударственные некоммерческие организации
<ul style="list-style-type: none"> ➢ осуществляет единую государственную политику; ➢ обеспечивает реализацию и финансирование государственных программ, национальных планов действий и стратегий; ➢ принимает меры по повышению социальной и политической активности женщин; ➢ инициирует создание специальных учреждений для оказания услуг лицам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации из-за дискриминации по признаку пола; ➢ вносит предложения о принятии временных специальных мер по обеспечению реализации гендерной политики и их отмене; 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ осуществляет единую государственную политику; ➢ обеспечивает реализацию и финансирование государственных программ, национальных планов действий и стратегий; ➢ регулярно анализируют информацию и данные о случаях, которые могут привести к дискриминации по признаку пола; ➢ рассматривают обращения физических и юридических лиц за нарушениями гендерного равенства и принимают меры по их восстановлению; ➢ развивают сотрудничество с некоммерческими организациями с целью их активного вовлечения в 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ принимают меры по реализации государственной политики; ➢ участвуют в реализации государственных программ, национальных планов действий и стратегий; ➢ регулярно анализируют информацию и данные о случаях, которые могут привести к дискриминации по признаку пола; ➢ рассматривают обращения физических и юридических лиц за нарушениями гендерного равенства и принимают меры по их восстановлению; ➢ развивают сотрудничество с некоммерческими организациями с целью их активного вовлечения в 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ обеспечивает соблюдение гендерного равенства в сфере деятельности государственного равенства, изучает целесообразность принятия специальных мер и вносит рекомендации; ➢ регулярно проводит информационную деятельность по устранению прямой или косвенной дискриминации по признаку пола в сотрудничестве с ННО; ➢ анализирует гендерные показатели; ➢ рассматривает обращения по вопросам гендерного равенства и при необходимости информирует 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ реализации мероприятий по социальной и правовой поддержке женщин, повышению их общественно-политической активности; ➢ содействуют обеспечению равных прав и возможностей для женщин и мужчин в сфере занятости; ➢ принимают участие в разработке и реализации решений государственных органов, государственных программ, национальных планов действий и стратегий в области гендерного равенства; ➢ принимают участие в сотрудничают с государственными органами, СМИ, научными и образовательными учреждениями

Гендерное равенство: от идеи к закону

<ul style="list-style-type: none"> ➤ содействует обеспечению принципа недискриминации по признаку пола при выдвижении на государственные должности; ➤ координирует деятельность государственных органов по повышению гендерного равенства; ➤ проводит мониторинг, анализ ситуации в сфере гендерного равенства и разрабатывает предложения; ➤ осуществляет контроль за исполнением законодательных актов о гарантиях гендерного равенства; ➤ рассматривает обращения о случаях нарушения гендерного равенства и принимает меры по восстановлению нарушенных прав; ➤ представляет информацию в Олий Мажлис; ➤ осуществляет организацию научных исследований. 	<p>сферу обеспечения гендерного равенства;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ создают условия для совместного выполнения женщинами и мужчинами своих профессиональных и семейных обязанностей; ➤ принимают временные специальные меры по обеспечению реализации гендерной политики и отмечают их; ➤ развивают сотрудничество с частным сектором для обеспечения гендерного равенства на рынке труда. ➤ определяется уполномоченное должностное лицо по вопросам обеспечения гендерного равенства. Выполнение обязанностей уполномоченного лица возлагается на одного из заместителей руководителя. ➤ могут создавать консультативно-совещательные органы по вопросам гендерного равенства с участием хозяйствующих субъектов, а также ННО. 	<p>мирует компетентные органы;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ принимает меры по повышению профессионального уровня сотрудников по вопросам гендерного равенства; ➤ принимает меры по устранению фактов проявления прямой или косвенной дискриминации по признаку пола. 	<p>ниями и другими организациями по вопросам гендерного равенства;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ осуществляют образовательные, информационные и просветительские мероприятия, направленные на формирование культуры гендерного равенства; ➤ принимают участие в проведении гендерно-правовой экспертизы нормативных правовых актов; ➤ содействуют проведению мероприятий, направленных на обеспечение гендерного равенства; ➤ способствуют защите прав лиц, прямо или косвенно подвергшихся дискриминации по признаку пола, в органах государственной власти и в суде; ➤ осуществляют общественный контроль за исполнением данного законодательства.
--	---	--	--

3. ГЕНДЕРНАЯ ЭКСПЕРТИЗА НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ ДОКУМЕНТОВ

Гендерно-правовая экспертиза – это анализ соответствия нормативно-правовых актов и их проектов принципам обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 30 марта 2020 года за №192 утверждено Положение «**О порядке проведения гендерно-правовой экспертизы нормативно-правовых актов и их проектов**». Согласно Положению установлено, что Министерство юстиции совместно с соответствующими министерствами и ведомствами в течение месяца приведёт принятые ими нормативные правовые акты в соответствие с данным решением.

В целях устранения возможных дисбалансов в определении прав, обязанностей, возможностей и ответственности лиц независимо от половой принадлежности нормативно-правовые акты, регулирующие все сферы жизни и деятельности общества, и их проекты, подлежат гендерно-правовой экспертизе.

Гендерно-правовая экспертиза направлена на:

- определение несоответствия нормативно-правового акта или его проекта, создающего возможность любой дискриминации по признаку пола, принципам обеспечения гендерного равенства;
- оценку последствий принятия проекта нормативно-правового акта, создающего возможность любой дискриминации по признаку пола;
- выявление потенциальных и дискриминационных рисков в процессе применения нормативно-правовых актов;
- разработку рекомендаций, направленных на устранение любых выявленных норм, допускающих дискриминацию по признаку пола.

Гендерно-правовая экспертиза проводится с учетом следующих основных принципов:

- обязательность проведения гендерно-правовой экспертизы;
- законность;
- независимость;
- беспристрастность;
- комплексность.

Гендерно-правовая экспертиза разрабатывается на основании предложений государственных органов и иных организаций, и проводится государственными органами согласно плану Министерства юстиции по следующей схеме.



Гендерно-правовая экспертиза разрабатывается на основании предложений государственных органов и других организаций, а Министерство юстиции утверждает план проведения Гендерно-правовой экспертизы один раз каждые три года.

В случае выявления государственными органами в их деятельности правил, не соответствующих принципам гендерного равенства, в установленном порядке проводится гендерно-правовая экспертиза для устранения данного несоответствия.

План гендерно-правовой экспертизы должен быть согласован с Комиссией по вопросам обеспечения гендерного равенства Республики Узбекистан.

В заключении гендерно-правовой экспертизы отражается следующее:

- вид нормативно-правового документа;
- наименование и реквизиты нормативного правового документа;
- государственный орган, проводящий гендерно-правовую экспертизу;
- основание для проведения гендерно-правовой экспертизы;
- выявленные в нормативно-правовом документе правила, не соответствующие принципам гендерного равенства и предложения, подготовленные по их устранению.

При этом отмечается, каким законодательным актам или принципам гендерного равенства не соответствуют нормы нормативно-правового документа. При необходимости следует отразить аналитические результаты правоприменительной практики в соответствующей сфере.

В случае выявления несоответствия нормативно-правового акта или его проекта принципам обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин, заключение гендерно-правовой экспертизы направляется в орган, разработавший или принявший данный нормативно-правовой документ, для пересмотра.

Также на основании Закона «**Об общественном контроле**» проводится общественная экспертиза для определения соответствия проектов нормативно-правовых актов и иных решений государственных органов правам и законным интересам граждан, юридических лиц, интересам общества. Общественная экспертиза может проводиться негосударственными некоммерческими организациями, органами самоуправления граждан и средствами массовой информации в случаях, предусмотренных законодательством.

Контрольные вопросы

1. Какие вы знаете нормативные акты, направленные на обеспечение гендерного равенства в Республике Узбекистан?
2. Какова система органов государства, ответственных за обеспечение гендерного равенства в Узбекистане?
3. Каким образом государственные органы решают внутриведомственные вопросы обеспечения гендерного равенства?
4. Что вы знаете о «стеклянном потолке»?
5. Роль и значение гендерно-правовой экспертизы?
6. Какая организация проводит гендерно-правовую экспертизу?
7. Применение каких специальных мер вы считаете целесообразными?
8. Известно ли вам о специальных мерах по привлечению мужчин в сферы, где их участие невелико? Какие эффективные способы их привлечения вы можете предложить?
9. Какие случаи дискриминации по признаку пола наблюдаются на вашем рабочем месте или в вашей семье?

ГЛАВА IV

1. ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЗНАНИЙ И КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ГЕНДЕРНОМУ РАВЕНСТВУ У СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Один день справедливого правления страной
лучше совершения хаджа в течение 60 – 70 лет.
Хадис

Великая задача цивилизации-
научить человека думать.
Томас Эдисон

Из всех творений самое прекрасное-
получивший прекрасное воспитание человек.
Эпиктет

Широкомасштабная социально-экономическая интеграция и глобализация, стремление человечества пересмотреть духовные и нравственные ценности, освоение новых технологий во всех сферах, внедрение инноваций также ставят новые требования перед современной системой управления-менеджмента.

Если принимать во внимание, что современные корпорации представляют собой управляемую социальную структуру, станет ясно, что для эффективной организации их деятельности целесообразно



применять следующие **важнейшие принципы** корпоративного управления:

- стратегическое планирование;
- четкое определение целей и задач;
- принятие правильных решений;
- системный анализ;
- правильный выбор приоритетов;
- последовательное развитие профессионализма и компетентности персонала и т.д.

В частности, одной из важнейших задач в сфере менеджмента является организация профессиональной и информационно-образовательной среды XXI века на основе целей устойчивого развития.

Важные компетенции современного руководителя:

- лидерство;
- организаторские способности;
- политико-правовые, духовно-нравственные знания;
- ораторское мастерство;
- стресс-менеджмент;
- управление конфликтами;
- гендерная чувствительность.

Решение проблемы заключается в постоянном развитии личностных способностей, приобретении навыков проживания в демократическом государстве и гражданском обществе, формировании профессиональных навыков и компетенций. Понятие «Lifelong learning», то есть «непрерывное обучение», появилось не случайно. Сегодня есть потребность в пересмотре всех существующих образовательных программ на основании этих концептуальных идей и принципов.

Как отмечалось выше, исследования в области государственно-го и общественного управления показывают, что своевременное устранение гендерных проблем, проблем равных прав и возмож-

ностей для мужчин и женщин, которые являются факторами, негативно влияющими на развитие общественной жизни, зависит от того, усвоили ли руководители и сотрудники передовые методы работы и знания, и компетенции в сфере менеджмента. Поэтому



необходимо налаживать корпоративную деятельность в этом направлении (обогащение научных, политических, правовых, духовно-нравственных знаний специалистов, повышение их профессиональной компетенции).

Интеграция гендерного подхода в государственное управление и местные процессы служит основой для реальной пропаганды гендерного равенства в различных сферах общественной жизни.

Несмотря на положительный опыт других стран, его невозможно использовать напрямую при внедрении гендерного подхода в Узбекистане. В этой ситуации важно учитывать историческое развитие, социальные, культурные и экономические особенности страны.

Важно разрабатывать стратегии и программы по решению гендерных проблем, важно, чтобы руководители и специалисты, лица, принимающие решения в государственных и негосударственных организациях, в своей деятельности знали подходы, основанные на гендерной чувствительности, и применяли их на практике.

Исследования **ООН** в сфере управленческого менеджмента⁶¹ показали низкий уровень осведомленности мужчин, работающих в исполнительном и законодательном секторах, о зависимости экономических потребностей в семейно-бытовой сфере с местным, региональным и национальным социально-экономическим развитием. Применение таких измерений при принятии решений обеспечивает эффективность политики.

Все граждане имеют право участвовать в политической жизни, и задача государства – обеспечить, чтобы мужчины и женщины могли воспользоваться эти правом.

Баланс полов на руководящих должностях способствует повышению доверия к государственным структурам и их легитимности.

Женщины составляют по крайней мере половину населения, и их участие в государственной службе соответствует представительскому характеру демократии и институционализирует голос женщин на уровне власти.



⁶¹ UN Research Institute on Social Development (www.unrisd.org).

Если талантливые, образованные члены общества (мы говорим о женщинах) считают, что нельзя преодолеть препятствия на пути их профессиональной карьеры, они с большей вероятностью покинут страну в поисках возможностей.

Следует также отметить то, что женщины, занимающие государственные должности, участвующие в процессе принятия решений, служат важным образцом для подражания и мотивацией для женщин в обществе, они ответственны за то, чтобы всячески поддержать женщин и привлечь их к общественно-полезной деятельности.

Основными направлениями развития профессиональных компетенций специалистов в области гендерного равенства могут быть выдвинуты следующие:

- уважение прав человека и предотвращение проявлений гендерной дискриминации;
- формирование гендерных мировоззрений руководителей и специалистов;
- развитие знаний и навыков, направленных на достижение гендерного равенства в профессиональной деятельности;
- развитие навыков практического применения технологий выявления, устранения и предотвращения проявлений гендерной дискриминации и гендерного неравенства;
- использование своих знаний для реализации управленческих решений гендерной чувствительности;
- формирование гендерной культуры как элемента общей культуры личности.

В качестве решения проблемы предлагается проводить гендерный анализ на всех этапах процесса местного самоуправления, осуществлять мониторинг количественных и качественных показателей о женщинах и мужчинах на основе анализа, включать принцип гендерного паритета в стратегические планы и программы регионального развития, учитывать потребности, взгляды, ожидания женщин, оказывать всестороннюю поддержку деятельности женских общественных советов, распространять гендерные ценности и нормы в обществе, проводить в СМИ актуальные информационно-просветительские мероприятия по данной проблеме, поддерживать инициативы ННО и международных организаций по женской проблематике.

Также даст желаемый результат проведение гендерного аудита в конкретной организации.

Гендерный аудит – процесс, основанный на активном участии, который помогает эффективно применять гендерный подход в организации.⁶²

Гендерный аудит:

- определяет эффективность принятых в организации правил корпоративной культуры для внедрения комплексного гендерного подхода и системы, поддерживающей их внедрение;
- отслеживает и оценивает динамику обеспечения гендерного равенства;
- определяет принципы и критерии подхода;
- выявляет препятствия и проблемы, относящиеся к данной сфере;
- предлагает пути решения этих проблем и эффективные стратегии;
- накапливает положительный опыт в достижении гендерного равенства.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Авторы выдвигают следующие методические рекомендации по развитию профессиональных знаний и компетенций руководителей и специалистов в области гендерного равенства:

1. Рассмотрение вопросов совершенствования всех сфер жизни общества, включая сферу образования, в соответствии с международными стандартами равенства женщин и мужчин.

2. Создание учебных программ, обеспечивающих процесс социализации личности, социальную справедливость в сфере гендера, передачу норм и ценностей гендерного равенства. Включение в учебные программы следующих тем в области гендерной компетентности: жизненная стратегия, поведенческие нормы, уважение прав человека, концепции построения позитивных отношений с людьми, отношения между женщинами и мужчинами, уважение прав как представителей разных полов, но равноправных членов человеческого сообщества, признание уникальности

⁶² <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/europe/ro-geneva/-sro-moscow/documents/publication/312703.pdf>

каждой личности, признание мужчин и женщин как разных, но равных членов общества.

3. Имплементация проблематики гендерного равенства во все виды образовательных программ.

4. Стимулирование научных изысканий, исследований в области гендера.

5. Подготовка пропагандистских материалов (буклеты, слайды, инфографика) с целью разъяснения содержания, сущности и значения Закона «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин», и их рассылка в министерства и организации.

6. Выступления в СМИ с целью доведения до широкой общественности содержания и сущности Закона.

7. Организация тренингов для руководителей и сотрудников с целью повышения их осведомленности о современных знаниях по гендерным отношениям, развития их компетенций в области недопущения гендерной дискриминации.

8. Организация деятельности по корпоративному обучению, тимбилдингу, повышению квалификации кадров в данной сфере.

Применение в учебных программах следующих гендерных компетенций:

- понятия гендера и гендерного равенства;
- сущность и проблемы гендерной теории, этапы эволюции;
- основы антропогенеза;
- правовое регулирование репродуктивных отношений;
- семья и право;
- международная и национальная законодательная база проблемы;
- анализ международных стандартов гендерного равенства и способы их претворения в жизнь в нашей стране;
- правовые случаи гендерной дискриминации;
- равные возможности для мужчин и женщин в обществе;
- гендерные стереотипы, связанные с поведением мужчин и женщин;
- правовые гарантии гендерного равенства.

9. Некоторые из крупнейших предприятий мира приняли ряд стратегий по созданию равных условий труда для женщин и мужчин. Например, поддержка сверху вниз, которая побуждает женщин руководить предприятием, поскольку, если руководство не хочет, чтобы талантливые и высококвалифицированные женщи-

ны поднимались по служебной лестнице, в этом направлении не будет никаких изменений.

10. Создание работодателем инклюзивной рабочей среды основывается на принципе равных возможностей для женщин в коллективе. Например, возможность участвовать в специальных курсах обучения для женщин и программах будущих лидеров, создание отдельных комнат и яслей/детских садов для женщин с детьми, находящимися на грудном вскармливании, а также покрытие расходов на сохранение репродуктивного здоровья и т.д.⁶³

11. Известно, что согласно исследованию, проведенному ООН, компании с высокой долей женщин на руководящих должностях имеют более высокий уровень прибыльности (рентабельности). В последние годы в Узбекистане также имеются случаи назначения женщин на руководящие должности на предприятиях с участием государства. В частности, в наблюдательные советы АО «Uzbekistan Airports» и АО «Тошшахартрансхизмат» в качестве независимых кандидатов со стороны государства были введены представительницы женщин. Ввиду этого, правительству целесообразно установить в качестве временной меры назначение женщин в члены наблюдательного совета и руководящего органа предприятий с участием государства в количестве 30 процентов от их общего состава.

12. Разработка Комиссией по вопросам обеспечения гендерного равенства Типового положения об уполномоченном должностном лице и осуществление ею контроля за его утверждением и исполнением в каждом государственном органе.

⁶³ <https://www.mcafee.com/enterprise/ru-ru/about/inclusion-diversity.html>, <https://www.ikea.com/ru/ru/this-is-ikea/work-with-us/mnogoobrazie-i-inklyuzivnost-pub973051d1>

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Республики Узбекистан // URL: <http://www.lex.uz>
2. Закон «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» // URL: <https://lex.uz/docs/4494849>
3. Закон Республики Узбекистан «О защите женщин от притеснения и насилия» // URL: <https://www.lex.uz/docs/4494709>
4. Global Gender Gap Report 2021 / World Economic Forum / URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
5. Credit Suisse AG, Research Institute, The CS Gender 3000: The Reward for Change, 2016.
6. International Labor Organization, Women in Business and Management: The business case for change. – Geneva, 2019.
7. Harvard Business Review, «Research: When Gender Diversity Makes Firms More Productive»; and McKinsey & Company, «Women in the Workplace 2019», October 2019. URL: <https://hbr.org/2019/02/research-when-gender-diversity-makes-firms-more-productive>
8. Законы, работающие на благо мужчин и женщин. Пособие по учету гендерной проблематики в законодательстве. – Варшава, 2017.
9. Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека. Права человека. Система договоров Организации Объединенных Наций в области прав человека. Основные договоры в области прав человека и договорные органы: введение, Изложение фактов № 30.
10. Women in the Workforce – Global: Quick Take, 2021. URL: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-global/#easy-footnote-bottom-3-3720>
11. Gender Inequality in Education. URL: <https://genderstats.org/gender-inequality-in-education/>
12. Насилие в отношении женщин. URL: <http://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
13. Работа, которую мы должны продолжить в Узбекистане и после завершения кампании против гендерного насилия.

- URL: https://blogs.worldbank.org/ru/europeandcentralasia/beyond-campaign-amplifying-our-efforts-end-gender-based-violence-uzbekistan/?cid=SHR_BlogSiteTweetable_RU
14. Всемирная организация здравоохранения. Насилие и его влияние на здоровье. Доклад о ситуации в мире, 2002. URL: https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/Ch_9RU.pdf
 15. Женщины в политике: 2021. URL: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/03/women-in-politics-map-2021>
 16. Факты и цифры: лидерство и политическое участие. URL: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>
 17. Индекс Глобальной инициативы по женскому лидерству. URL: <https://www.50x50movement.org/>
 18. «Гендер, женщины и демократия», Национальный демократический институт. URL: <https://www.ndi.org/what-we-do/gender-women-and-democracy>.
 19. Дело «Володина против России», Жалоба №4126/17, Постановление Европейского суда по правам человека. Страсбург, 9 июля 2019 г. https://www.srji.org/upload/iblock/98d/CASE_OF_VOLODINA_v._RUSSIA_RUS_by_SJI.pdf
 20. Уголовный кодекс Молдовы, http://continent-online.com/Document/?doc_id=30394923.
 21. https://www.legislationline.org/download/id/8060/file/Guidelines_Practical_guide_gender_sensitive_legislation_ru.pdf
 22. <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
 23. https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml
 24. https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml
 25. https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml
 26. <https://www.un.org/ru/sections/universal-declaration/foundation-international-human-rights-law/index.html>

МЫСЛИТЕЛИ ВОСТОКА И ЗАПАДА ОБ УВАЖЕНИИ К ЖЕНЩИНЕ

Очевидна одна истина – духовный уровень любого народа определяется в первую очередь духовным уровнем женщин этой страны.

Шавкат Мирзиёев

*Говорят, что прелесть дома, где есть дочь, особенна,
Говорят, что дорога в рай – это дорожка, где есть дочь.*

Мухаммад Юсуф

Я старался как можно теплее относиться к женщинам.

Амир Темур

Больше всего прав на женщину имеет муж, больше всего прав на мужчину имеет его мать.

Абу Лайс Самарканди

Что возвышает женщину над ангелами и превращает ее в уникальный бриллиант (драгоценный камень), так это ее внутренняя глубина, целомудрие и достоинство.

Абдулфаттах Шахин

Мудрая женщина закрывает один глаз на недостатки мужа и живет, глядя на него другим глазом.

Арабская мудрость

Украшение и красота добродетельной женщины – это ее честь, целомудрие, а также самая важная и высоко ценимая сторона ее судьбы – ее добрый нрав и преданность мужу.

Абдулфаттах Шахин

*Знай, женщина достойна благосклонности и великодушия,
Как младенец достоин любви и сострадания.*

Носир Хусрав

Будь внимателен к правам матери, носи ее на руках. Поскольку ребенок не смог бы найти способ родиться, если бы матери не согласились на муки родовых схваток.

Джалаладдин Руми

*Не отрекайся от своей матери, чтобы не росла ее печаль,
Ведь пыль ее ног – это корона твоей чести.*

Абдурахман Джами

*Твоя слава и честь – от отца твоего,
Доброта и нежность – от матери твоей.*

Абулкасим Замахшари

Уважать женщину – долг, который должен соблюдать каждый честный человек с рождения.

Лопе де Вега

Дайте нам хороших матерей и мы вырастем хорошими людьми.

Жан Поль

Будущее нации находится в руках матерей.

Оноре де Бальзак

Духовное развитие любого государства измеряется его вниманием к женщине.

Вильгельм Гумбольдт

Если наши сердца чисты, слово «женщина» для нас переполнено величием.

Сенанкур

Женщина – великий воспитатель мужчины.

Анатолий Франс

Концепция демократии может реализоваться тогда, когда будет обеспечено равное участие мужчин и женщин в институциональных процессах.

Нави Пиллэй

Верховный комиссар ООН по вопросам прав человека

ГЛОССАРИЙ

Временные специальные меры по обеспечению реализации гендерной политики – меры правового, организационного и институционального характера, принимаемые государственными органами для устранения неравенства полов, достижения конкретных целей по обеспечению реального или основополагающего равенства женщин и мужчин.

Гендер – социальный аспект отношений между женщинами и мужчинами, который проявляется во всех сферах жизнедеятельности общества, включая политику, экономику, право, идеологию и культуру, образование и науку.

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 обществе;

Гендерно-правовая экспертиза – анализ нормативно-правовых документов и их проектов на предмет соответствия принципам обеспечения гарантий равных прав и возможностей для женщин и мужчин.

Прямая дискриминация по признаку пола – любое различие, исключение или ограничение, которые направлены на непризнание за женщинами и мужчинами их прав и свобод во всех сферах жизнедеятельности общества, в том числе дискриминация по причине семейного положения, беременности, семейных обязанностей, а также сексуальное домогательство, разная оплата за равный труд и квалификацию.

Косвенная дискриминация по признаку пола – создание ситуации, положения или критериев, ставящих лиц одного пола в менее благоприятное положение по сравнению с лицами другого пола, в том числе пропаганда гендерного неравенства через средства массовой информации, образование, культуру, установле-

ние условий или требований, которые могут повлечь негативные последствия для лиц определенного пола.

Гендерная асимметрия (gender asymmetry) означает неравенство женщин и мужчин, и нарушение дисбаланса в определенных сферах общественной жизни. Например, доминирование мужчин в государственном управлении, принятии политических решений, в сфере крупного и среднего бизнеса, доминирование женщин в секторах экономики с низкими доходами. 60% девочек получают меньше начального и среднего образования, чем мальчики.

Гендерный аудит – процесс, основанный на активном участии, который помогает эффективно применять гендерный подход в организации.

Изоҳ ва қайдлар учун

Изоҳ ва қайдлар учун

Изоҳ ва қайдлар учун

Илмий-оммабон нашр

**ГЕНДЕР ТЕНГЛИГИ:
ҒОЯДАН ҚОНУНГА ҚАДАР**

**ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО:
ОТ ИДЕИ К ЗАКОНУ**

Муҳаррир: Абдулла ШАРОПОВ
Бадий муҳаррир: Баҳриддин БОЗОРОВ
Техник муҳаррир: Дилшод НАЗАРОВ
Саҳифаловчи: Иномжон ЎСАРОВ
Корректор: Адолат ҒАЙБУЛЛАЕВА



Теришга берилди: 28.10.2021 й.
Босишга рухсат этилди: 20.11.2021 й.
Офсет қоғози. Қоғоз бичими: 70x100 ¹/₁₆.
Офсет босма. Ҳисоб-нашриёт т.: 11,2.
Шартли б.т.: 16,2.
Адади: 3000 нусха.
Буюртма № 128

«AKADEMNASHR» нашриётида тайёрланди ва чоп этилди.
Тошкент шаҳри Сўгалли ота 5-уй.

Tel.: (+99899) 433-16-77
e-mail: info@akademnashr.uz
web: www.akademnashr.uz